ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ

ХУУЛЬ САХИУЛАХУЙН УДИРДЛАГА

(Онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл)

2024
№03 [29]

Улаанбаатар 2024

DDC
070.4
Х-758

ISSN 2959-7501

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

Хэвлэлийн хуудас: 30.5
Цаасны хэмжээ: B5
Хэвлэсэн тоо: 10
Хэвлэсэн газар: ДХИС-ийн ХҮГ-ын Хэвлэлийн албанд хэвлэв.

Дугаарыг эрхлэн гаргаж эмхтгэсэн: ДХИС-ийн Удирдлагын академийн хилийн албаны удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хурандаа Я.Ариунболд, ахлах багш, дэд хурандаа А.Амгаланбаяр

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.Хосбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор
Ч.Батболд	Удирдлагын академийн ахлах багш, хууль зүйн доктор (Ph.D)
Э.Уганбаяр	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

ХИЛИЙН АЛБАНЫ УДИРДЛАГА, СТРАТЕГИ

А.Тэмүжин
The analysis of some using of graduate students' english language equirements: the case of mongolia **7**

А.Тэмүжин
Суралцагч байгууллагын хэв шинжийг төлөвшүүлэх нь **17**

А.Тэмүжин
Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлөх хүчин зүйлсийн шинжилгээ **40**

Л.Алтангэрэл
Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтны манлайлал ажлын гйүцэтгэлд нөлөөлөх нь **49**

Б.Ариунзаяа
Байгуллагын удирдах ажилтны шийдвэр гаргалтад хийсэн шинжилгээ **58**

Ч.Баттулга
Удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлөх шинжилгээ **65**

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

Д.Тэмүүлэн
Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын түүхэн замнал **70**

Д.Тэмүүлэн
Оросын холбооны улсын хамгаалалтын алба **85**

Д.Тэмүүлэн
Төрийн тусгай байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын асуудал **92**

ЦАГДААГИЙН УДИРДЛАГА

Э.Буман-Аюуш
Дотоодын цэргийн байгууллагын бие бүрэлдэхүүний боловсролын түвшин, манлайлалд тулгамдаж буй асуудал сайжруулах арга зам **96**

Б.Одбаатар
Цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах зарим асуудал **105**

Д.Бямбабат
Мөрдөх албаны үүсэл, түүхэн уламжлал ба мөрдөн шалгах албаны эрх зүйн зохицуулалт **116**

Э.Одбаяр
Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагааг сайжруулах арга зам **127**

Ё.Отгонбаяр
Тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын алба хаагч бие бялдрын бэлтгэлжилтийн сургалтад хяналт тавих шаардлага **143**

Б.Дэнзэнноргой
Цагдаагийн байгууллагаас алба хаагчийг тэтгэвэрт гарахад баримтлах бодлого **150**

Б.Мөнхтулга
Цагдаагийн албаны хүнсний хангалтын менежмент **159**

О.Эрхэмзаяа
Цахим орчинд үйлдэгдсэн гэмт хэргийг мэргэжлийн удирдлагаар хангах нь **172**

Б.Дэнзэнноргой
Цахилгаан скүүтэр, суррон дугуй, цахилгаан моторт тээврийн хэрэгслээс үүдэлтэй осол, гэмтлээс өсвөр насны хүүхэд, залуучууд, иргэдийг урьдчилан сэргийлэх арга зам **191**

Э.Энхболд
Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах цагдаагийн байгууллагын удирдлага **198**

ХИЛИЙН АЛБАНЫ УДИРДЛАГА

Г.Содбаяр
Байгууллагын стратегийг төлөвлөж, хэрэгжилтийг хангах нь **212**

Б.Наранбаатар
Гадаадын зарим улсын цэргийн хээрийн хүнсний хангамжид хийсэн харьцуулсан судалгаа **222**

А.Ажилчин
Дэлхийн цэрэг улс төрийн байдал Монгол Улс болон улсын хил хамгаалалтад нөлөөлөх нь **233**

А.Ажилчин
Улсын хилийн аюулгүй байдал анхаар асуудал **240**

Б.Цэдэндамба
Цэргийн стратегийн тухай ойлголт, хөгжил, судлах зүйл **246**

Б.Цэдэндамба
Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого, түүний агуулга **252**

Б.Жавхлан
Хилийн цэргийн ангиудад цахим сургалтыг нэвтрүүлэх арга зам **259**

Б.Жавхлан
Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын ахлагчийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын тогтолцоо, зарим орны туршлага **268**

Г.Содбаяр
Улсын хил хамгаалалтын оперативын байгууламжийг нэмэгдүүлэх боломж **278**

Г.Содбаяр
Хилийн аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах асуудал, үйл ажиллагаанд баримталж буй бодлого, эрх зүйн хэм хэмжээ **286**

Б.Цэдэндамба
Хилийн цэргийн анги, салбаруудын аюулгүй байдалд хийсэн дүн шинжилгээ **296**

Ч.Баттулга
Штабын дадлагыг зохион байгуулах арга зүй **308**

А.Амгаланбаяр
Цэргийн удирдлагын зарим асуудал **320**

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

Т.Наранбаяр
Онцгой байдлын ерөнхий газрын дэргэдэх “Онцгой” тусгай хувцас, хэрэгслийн туршилт үйлдвэрлэлийн төв 121 дүгээр ангийн эрсдлийн менежментийн өнөөгийн байдлын шинжилгээ **329**

ЭРХ ЗҮЙ АСУУДАЛ

Б.Анун
Хууль сахиулах салбарын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах зарим асуудал **345**

Б.Ариунзаяа
Боловсролын салбарын эрх зүйн баримт бичигт багш мэргэжилтний мэдлэг, чадвар, хандлагын талаар хийсэн дүн шинжилгээ **357**

УДИРДАХУЙН ОНОЛ

THE ANALYSIS OF SOME USING OF GRADUATE STUDENTS' ENGLISH LANGUAGE REQUIREMENTS: THE CASE OF MONGOLIA

TEMUJIN Amgalan
Associate professor of Executive Leadership Academy at University of Internal Affairs, Mongolia, major

Abstract

We aim to evaluate advanced law enforcement graduate students' English language proficiency for academic and professional purposes. There were participated graduate students who studied at a law enforcement management program on the Management academy at University of Internal affairs, Mongolia (UIAM) in our study. Our study was distinct in that it used Smart PLS-3.0 programs to illustrate metrological, correlational, multi-factor, and path analysis analysis.

Keywords: speaking skills, writing skills, professional skills and academic English.

One: Introduction

English is definitely required for academic and professional purposes in Law Enforcement. Graduate student research has mentioned these two objectives: professional employment and academic achievement. Studies on English proficiency in speaking, writing, listening, professionalism, and academic English have been undertaken by a large number of academics. For example, Niazi M (2012) studied about the needs of English for education students are not only for studying their subject matters but also for teaching careers in the future[1].

Sri Wahyuni (2021) studied Medical Faculty of Baiturrahmah University, English is learned for specific purposes, that is, English for medical purposes which is essential for the academic and professional needs of medical students. It is assumed that these two needs if accommodated well, will pave medical students' ways to accomplish their studies and to have an expected career[2].

Two. Theoretical framework of learning

Behaviorist learning theories place a strong emphasis on behavioral modifications brought on by the learner's associations of stimulus-response. The two main founders of behaviorist learning theories are John B. Watson (1878–1958) and B. F. Skinner (1904–1990). Watson thought that particular stimuli that evoked

[1] Niazi, M. M. (2012). English for education purposes: A case of English for Specific Purposes. National University of Modern Languages, Islamabad, Pakistan

[2] Sri Wahyuni, English language needs for medical students: A Link and Match of Academic and Professional career, 2021, doi 035567.,7380932.

particular responses were what caused human behavior[1].

Watson's theory of learning was partially influenced by Ivan Pavlov's (1849–1936) research. For his studies on a type of learning called classical conditioning, Pavlov is well recognized[2]. Watson argued that overt behavior should be used to draw conclusions about human growth rather than hidden motivations or cognitive processes (Shaffer, 2000).

Both teachers and students can benefit from the application of behaviorist theory in the classroom. Students alter their behavior because they want to achieve good results and be accepted by people they respect. To satisfy the cravings they have come to value, they change the way they behave. They usually avoid unpleasant tasks, and the ones they do frequently develop bad habits (Parkay & Hauser 2000)[3].

The sociocultural theory of Vygotsky (1978) was selected as the theoretical framework for this research due to its relevance to the English language context and the lack of research on factors that improve English language proficiency in legal education. This idea holds that a person's historical, institutional, and cultural contexts have an impact on their ability to learn.Four fundamental ideas underpin Vygotsky's sociocultural theory: (i) learning occurs before development; (ii) language is the main tool for thought; (iii) mediation is necessary for learning; and (iv) social interaction is the basis for both learning and development[4].

Numerous researchers have examined the relationship between academic English, professional skills, speaking, writing, listening, and satisfaction for students during the academic year.

Speaking skills and academic English. Speaking is the process of building and sharing meaning using verbal and nonverbal symbols (Chaney, 1998:13 in Kayi, 2006). The teaching and learning of a second language both require speaking. In the modern world, however, speaking instruction should aim to improve students' communicative abilities since it allows them to express themselves and learn how to use their native tongues[5].

The criteria for speaking tests are broken down into four groups by Thornbury (2005): grammar and vocabulary, discourse management, pronunciation, and interactive communication. Hughes (2003) provides a

[1] Cunia, E. (2005). Behavioral learning theory. Principles of Instruction and Learning: A Web Quest. Retrieved from http://erincunia.com/portfolio/MSportfolio/ide621/ide621f03production/behavior.htm

[2] Huitt, W., & Hummel, J. (1997). An introduction to classical (respondent) conditioning. Educational Psychology Interactive. http://www.edpsycinteractive.org/topics/behavior/classcnd.html

[3] Hauser, L. (2006). Behaviorism. The Internet Encyclopedia of Philosophy. Retrieved from http://www.utm.edu/research/iep/b/behavior.htm

[4] Shabani K. Applications of Vygotsky's sociocultural approach for teachers' professional development. Cogent Education. 2016;3(1):1252177 1-10

[5] Ilham Moh. Fauzi Bafada, The An Analysis of Students' Speaking Ability on Specific Purpose of Learning, Linguistics and English Language Teaching Journal, Vol.7, No.1, June 2019

thorough justification for judging speaking ability. Le-Ha, Phan and Bradley Baurain (2011) argued that as these are listed below:

a. Accent. It is an accented form of speech. Vowels, intonation pattern, and segmental characteristics are all included. The listeners are expected to perform them accurately and skillfully. b. Grammar. In both written and spoken language, grammar is important. Grammar rules must be followed by students in order to develop strong speaking skills. The function of grammar in syntax, morphology, and pronunciation in writing is also visible to students.

c. Vocabulary. The total number of words in a language is known as its vocabulary, which is one of the linguistic factors. A limited vocabulary inhibits children from speaking more, which makes vocabulary development essential.

d. Fluency. We already know, speaking English fluently and well is one of the best requirements for speaking the language. In this context, speaking quickly means speaking intelligently. However, accurate speech does not always imply fast speech. Students can be deemed to have some degree of fluency if they can speak more quickly while still using proper grammar. Naturally, students with strong English language skills find it easy to communicate their ideas, feelings, and thoughts in a range of situations[1].

1. Writing skills and Academic English

Writing done for students by scholars is known as academic writing. Most people use it in universities and high schools. The formal writing style used in academic publications and universities is known as academic writing. It can be found in academic books and journal articles, and writing essays, research papers, and dissertations in an academic manner will be expected of all.

Julius Rozefeld (2020), argued that academic writing follows the same writing process as other types of texts, but it has specific conventions in terms of content, structure and style[2].

Brain Turner (2021) said that academic writing skill can be very different from other types of written English – and this can be problematic for students. Indeed, during university study at UK higher education institutions, many students – both native speakers and international students whose first language is not English – struggle with academic writing and academic English in general[3].

2. Professional English skills and Academic English

Brown (2003) elaborates five components the assessment of professional skill concerned with content grammar, vocabulary, comprehension, pronunciation, and fluency. It is believed that having professional skills is crucial

[1] Le-Ha, Phan and Bradley Baurain. Voices, Identities, Negotiations, and Conflicts: Writing Academic English Across Cultures. Bingley: Emerald Group Publishing Ltd., 2011.

[2] Julius Rozefeld, 2020 Developing Academic English in Speaking and Writing, www.researchgate.net/348747272

[3] Bailye, Stephen. Academic Writing: A Handbook for International, Students. London and New York: Routledge, 2011.

for fostering well-being and goodwill among people. In order to support efficient growth and development, well-organized job performance, pleasant and amicable terms and relationships with others, and improved career prospects, people need to focus on developing their professional skills. These abilities help people deal with a variety of conflicting circumstances and arguments that arise both inside and outside the home.

The abilities that people essentially need in order to improve their employment prospects are known as professional skills. People must concentrate on the development of professional skills whether they enroll in educational institutions and training centers to pursue educational programs or when they are hired by organizations to perform their job obligations.

The professional is a category. It is a very general term that includes different professions. Professional English classes and courses usually cover the basic ideas, topics, and vocabulary that you will need to know as per your required setting[1].

We looked at the connections between academic English speaking, writing, and professional skills. As a result, in our study, we proposed the following three hypotheses regarding speaking, writing, and professional English skills:

Hypothesis 1. Speaking skills will have a positive impact on Academic English.
Hypothesis 2. Writing skills will positively correlate with Academic English.
Hypothesis 3. Professional skills will have a positive impact on Academic English.

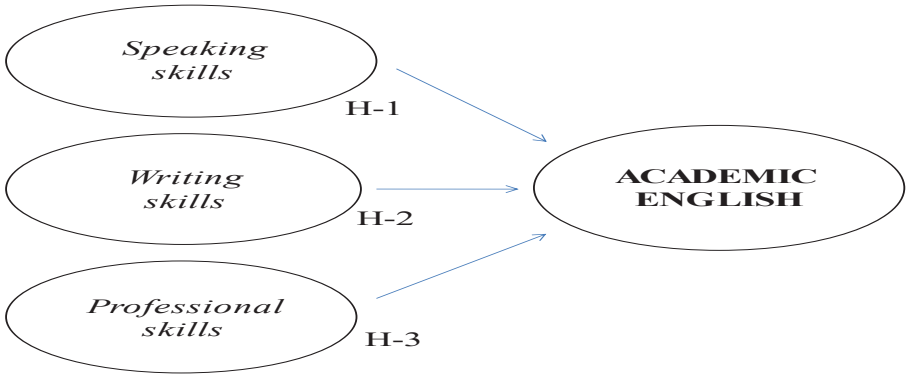


Figure 1. The conceptual framework of impacts on Academic English

[1] Polyanina, O. I., Baleva, M. V., & Shevkova, E. V. (2018). Semantic assessment of the semantic dynamics of the educational space of the university in the process of teaching critical thinking on the model of the liberal arts and sciences. Psychological Science and Education, 23(4), 41–51.

Three. Research methodology

A typical approach of gathering primary data for the survey is the qualitative analysis of our research questionnaires. Following the discussion above, the following explanations explain why the questionnaire approach was chosen:

1.The questionnaires of study were graduate students who studied Management Academy at University of Internal Affairs, Mongolia.

2.The questionnaires were collected by online /Google form/ and hand paper between 2023-2024 academic year.

3. The questionnaires were able to gather data in a short period of time.

We used Likert five-point scales to make it possible to discriminate opinions more finely, restrict for chosen more rather than other scales. Cooper (1998) described that most causal research relies on designed experimentation and simulation programs (Cooper, 1998). There are many software programs used to process data analysis.

In this paper, SPSS and SmartPLS-3.0 were chosen for their simplicity and completeness. The internal reliability of each factor was assessed using Cronbach's alpha coefficient (Bayasgalan Ts, Lkhagvamaa G et all., 2022).

Thus, we were conducted to check the consistency of all related factors in the study based on Cronbach's Alpha value. The Cronbach Alpha testing will be used as it is the most well accepted reliability test tool applied by social researchers. Cronbach (1946) identified that in Cronbach's Alpha reliability analysis, the closer Cronbach's Alpha to 1.0, the higher the internal consistency reliability (Cronbach, 1946). Cronbach's measures: **a.** Reliability of less than 0.6 is regarded as low, **b.** Acceptable reliability is within the range of 0.7, **c.** More than 0.8 reliability is considered good.

We gathered research information from handwritten paper materials using the three major themes of questions listed below:

1. Use of English in the University; In what situations is English used?

The responses of the participants regarding the need for English language in the teaching activities of the "Law Enforcement Management" master's program were classified as follows:

a. For course activities: English is needed for preparing seminars and presentations.

b. To improve your knowledge: Basic knowledge is not enough to improve your knowledge and have professional vocabulary.

c. To do research: English is needed a lot to read and write scientific articles, prepare speeches, and quote.

d. Homework: There was no response that there was much need for homework, and a request was submitted that "homework should be given through translation".

2. What courses, support and events are organized by the university to improve English?

The participants enrolled in the Law Enforcement Management master's degree program reported that the school offered them English lessons and training, in addition to specialized English instruction.

3. What courses, support, and activities are lacking from the university to improve English?

There were varying responses regarding the level; some students stated that the one-term academic level course is disadvantageous for people with limited basic knowledge, while another stated that the course was at the level of simple conversation. In terms of the study period, disadvantages include intensive entry in a short period of time, vacuum training, and a lack of English lessons in the second course. One participant stated that the class time is too short.

In addition, we analyzed quantitative analysis that the validity and the reliability of the measurement model by running PLS algorithm on SMART PLS 3.0 software in our study.

Figure 2. Results of Structure Analysis of factors on Academic English (algorithm)

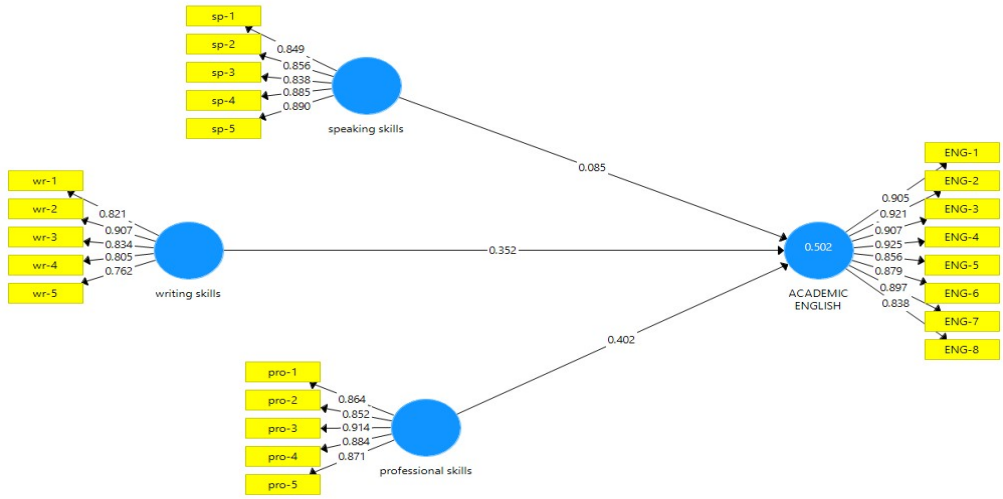


Table 1. List of items of factors for each Construct of respondents

Factor	item	Results of item	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Average variance Extracted
Speaking skills	sp.sk-1	**0.849**	**0.916**	**0.938**	**0.746**
	Sp.sk-2	**0.856**			
	Sp.sk-3	**0.838**			
	Sp.sk-4	**0.885**			
	Sp.sk-5	**0.890**			
Writing skills	wr.sk-1	**0.821**	**0.885**	**0.915**	**0.684**
	wr.sk-2	**0.907**			
	wr.sk-3	**0.834**			
	wr.sk-4	**0.805**			
	wr.sk-5	**0.762**			
Professional skills	pro.sk-1	**0.864**	**0.925**	**0.943**	**0.769**
	pro.sk-2	**0.852**			
	pro.sk-3	**0.914**			

	pro.sk-4	**0.884**			
	pro.sk-5	**0.871**			
ACADEMIC ENGLISH	AC ENG1	**0.905**	**0.963**	**0.915**	**0.795**
	AC ENG2	**0.921**			
	AC ENG3	**0.907**			
	AC ENG4	**0.925**			
	AC ENG5	**0.856**			
	AC ENG6	**0.879**			
	AC ENG7	**0.897**			
	AC ENG8	**0.838**			

Noted by: sp.sk-speaking skills, wr.sk- writing skills, pro.sk-professional skills, AC ENG Academic English

In the table 1, The speaking skills of the five items measured ranged from 0.849 to 0.890, with Cronbach's Alpha of 0.915, Composite Reliability (CR) of 0.938, and Average Variance Extracted (AVE) of 0.746. Cronbach's Alpha ranged from 0.885 to 0.907, Composite Reliability (CR) was 0.915, and Average Variance Extracted (AVE) was 0.684. The professional skills of 5 items measured ranged from 0.852 to 0.914, with Cronbach's Alpha of 0.925, Composite Reliability (CR) of 0.943, and Average Variance Extracted (AVE) of 0.769. Academic English scores ranged from 0.856-0.925, with Cronbach's Alpha of 0.963, Composite Reliability (CR) of 0.915, and Average Variance Extracted (AVE) of 0.795.

According to our findings, the reliability value and composite reliability results are greater than 0.7, indicating that the research is valid. However, the average value of each variable is greater than 0.5, indicating that the results of our research are satisfactory.

Table 2. The path analysis for academic English

Hypothesis	Mean	Standard deviation	T statistic	P value	Results
Speaking skills → Academic English	0.103	0.124	0.685	**0.494**	Not supported
Writing skills → Academic English	0.360	0.077	4.541	**0.000**	Supported
Professional skills → Academic English	0.389	0.107	3.747	**0.000**	Supported

Notes: The results of study

In table 2, Hypothesis 1 states that speaking skills have an impact on academic English (mean 0.139, standard deviation 0.124, T statistic 0.685, and P value 0.494). Hypothesis 2 suggests that writing skills have an impact on academic English (mean 0.360), (standard deviation 0.077), (T statistic 4.541), and (P value 0.000). Hypothesis 3 suggests that professional skills have an impact on academic English (mean 0.389), (standard deviation 0.107), (T statistic 3.747), and (P value 0.000). There were two hypothesis supported and one hypothesis unsupported in our study.

Four. Conclusion.

We revealed that speaking and writing skills are positively correlated with Academic English proficiency in law enforcement master's programs on the Management Academy at the University of Internal Affairs, Mongolia.

We proposed three hypotheses exploring this relationship, and our findings support the positive connection between these skills and academic success. We concluded that it is need to adding academic english of enhancing both speaking and writing abilities in the curriculum to improve professional skills in Academic English.

Five. Recommendation.

We recommend enhancing the curriculum for graduate students by incorporating targeted measures to strengthen speaking and writing skills in Academic English.

REFERENCE

1. Sri Wahyuni, English language needs for medical students: A Link and Match of Academic and Professional career, 2021, doi 035567.,7380932.

2. Niazi, M. M. (2012). English for education purposes: A case of English for Specific Purposes. National University of Modern Languages, Islamabad, Pakistan

3. Cunia, E. (2005). Behavioral learning theory. Principles of Instruction and Learning: A Web Quest. Retrieved from http://erincunia.com/portfolio/MSportfolio/ide621/ide621f03production/behavior.htm

4. [1]Huitt, W., & Hummel, J. (1997). An introduction to classical (respondent) conditioning. Educational Psychology Interactive. http://www.edpsycinteractive.org/topics/behavior/classcnd.html

5. Hauser, L. (2006). Behaviorism. The Internet Encyclopedia of Philosophy. Retrieved from

6. http://www.utm.edu/research/iep/b/behavior.htm

7. Scott S, Palincsar A. Sociocultural theory. 2013; 558–589. Available from http://www.education.com/reference/article/sociocultural-theory/

8. Shabani K. Applications of Vygotsky's sociocultural approach for teachers' professional development. Cogent Education. 2016;3(1):1252177 1-10

9. Ilham Moh. Fauzi Bafada, The An Analysis of Students' Speaking Ability on Specific Purpose of Learning, Linguistics and English Language Teaching Journal, Vol.7, No.1, June 2019

10.Le-Ha, Phan and Bradley Baurain. Voices, Identities, Negotiations, and Conflicts: Writing Academic English Across Cultures. Bingley: Emerald Group Publishing Ltd., 2011.

11.Julius Rozefeld, 2020 Developing Academic English in Speaking and Writing, www.researchgate.net/348747272

12.Bailye, Stephen. Academic Writing: A Handbook for International, Students. London and New York: Routledge, 2011.

13.Polyanina, O. I., Baleva, M. V., & Shevkova, E. V. (2018). Semantic assessment of the semantic dynamics of

the educational space of the university in the process of teaching critical thinking on the model of the liberal arts and sciences. Psychological Science and Education, 23(4), 41–51.

Evidence of study results:

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O/...	P Values
professional skills -> ACADEMIC ENGLISH	0.402	0.389	0.107	3.747	0.000
speaking skills -> ACADEMIC ENGLISH	0.085	0.103	0.124	0.685	0.494
writing skills -> ACADEMIC ENGLISH	0.352	0.360	0.077	4.541	0.000

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
ACADEMIC ENGLISH	0.963	0.964	0.969	0.795
professional skills	0.925	0.931	0.943	0.769
speaking skills	0.916	0.932	0.936	0.746
writing skills	0.885	0.899	0.915	0.684

Outer Loadings

Matrix

	ACADEMIC EN...	professional sk...	speaking skills	writing skills
ENG-1	0.905			
ENG-2	0.921			
ENG-3	0.907			
ENG-4	0.925			
ENG-5	0.856			
ENG-6	0.879			
ENG-7	0.897			
ENG-8	0.838			
pro-1		0.864		
pro-2		0.852		
pro-3		0.914		
pro-4		0.884		
pro-5		0.871		
sp-1			0.849	
sp-2			0.856	
sp-3			0.838	
sp-4			0.885	
sp-5			0.890	
wr-1				0.821
wr-2				0.907
wr-3				0.834
wr-4				0.805
wr-5				0.762

СУРАЛЦАГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ХЭВ ШИНЖИЙГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ НЬ
/Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд/

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

Товч агуулга: “Монгол Улсын Үндсэн хууль”-ийн 46 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Монгол Улсын төрийн жинхэнэ алба хаагч Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана”, мөн зүйлийн 3 дахь хэсэгт “Төрийн алба хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”[1] гэж заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-д;

3.1.2.“Хил хязгаар, нутаг дэвсгэрийн халдашгүй, бүрэн бүтэн байдал”-д;

3.1.2.4.Хилийн хамгаалалт, хяналт шалгалтын үйл ажиллагаанд мэдээллийн нэгдмэл, шуурхай байдлыг баталгаатай хангах зохион байгуулалт, техник, технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлнэ.

3.3.2.“Монгол төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагыг бэхжүүлэх”

3.3.2.1.“Иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтална. Цахим засгийг хөгжүүлэх замаар төрийн алба, үйлчилгээг иргэндээ хандсан, үр нөлөөтэй, шуурхай, хэмнэлттэй болгоно.”

3.3.2.6.“Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.”

3.3.2.7.“Төрийн албан хаагчид аюулгүй байдлын мэдлэг олгож, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана.” хэмээн тус тус заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоол[2]-оор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4 “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.” хэмээн зорилтоо дэвшүүлж, доорх байдлаар үр дүнгээ тодорхойлсон байна.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

І үе шат (2021-2030): Чадахуйн зарчимд суурилсан мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлж,

[1] Төрийн мэдээлэл, №01, 1992
[2] Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем. Уб, 2020. №52

төрийн үйлчилгээний үр дүн, үр нөлөөг дээшлүүлэх үе.

1.Чадахуйн зарчимд суурилсан, мэргэшсэн төрийн алба төлөвшсөн байна.

2.Төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоо бүрдэж, ёс зүйтэй төрийн алба төлөвшинө.

3.Төрийн албан хаагч цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран тасралтгүй сурч хөгжих таатай орчин бүрдсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, үр нөлөөтэй, цомхон төрийн албыг төлөвшүүлж, төрийн үйлчилгээний менежментийг олон улсын түвшинд хүргэж хөгжүүлэх үе.

1.Үр дүнд суурилсан цомхон төрийн алба төлөвшсөн байна.

2.Төрийн албанд шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо бүрэн нэвтэрч, төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдсан байна.

3.Төрийн албан хаагчид нийгэмд ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэх тогтолцоо бэхэжсэн байна.

4.Төрийн албанд суралцагч байгууллагын соёл бүрэн нэвтэрсэн байна.

Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үндэс “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Амар тайван, аюулгүй нийгэм” бүлгийн “Дархан хил” дэд бүлэгт доорх байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

“Дархан хил” зорилт:

Зорилт 7.2.Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг ханган хилийн цэргийн байгуулалтыг хөгжүүлж, хил хамгаалалтын чадавхыг дээшлүүлнэ.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

I үе шат (2021-2030): Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлж, бүсчилсэн хил хамгаалалтыг хөгжүүлэн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх, дэд бүтцийг хөгжүүлэх үе.

1.Хилийн асуудлаар байгуулсан олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийг боловсронгуй болгоно.

2.Хилийн цэргийн байгуулалтыг хөгжүүлж, бүс нутгийн онцлогт тохирсон хил хамгаалалтын арга тактик шинэчлэгдсэн байна.

3.Улсын хил хамгаалалт, хилийн боомтын аюулгүй байдал, шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд орчин үеийн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, дохиолол, хяналт, хамгаалалтын нэгдсэн систем, арга туршлагыг нэвтрүүлж, албаны бэлэн байдал дээшилсэн байна.

4.Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтцийн 50-аас доошгүй хувийг шинэчилсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Мэргэшсэн хилчин, технологид суурилсан хил хамгаалах албыг бэхжүүлэх үе.

1.Бүсчилсэн хил хамгаалалттай уялдсан удирдлага, хяналтын тогтолцоо бэхэжсэн байна.

2.Мэргэшсэн хилчний алба бэхэжсэн байна.

3.Улсын хил хамгаалалтад хиймэл оюун ухаан, хяналт шалгалтын технологийн шинэчлэлийг нэвтрүүлж, хилийн боомтын аюулгүй байдал, шалган нэвтрүүлэх чадавх дээшилсэн байна.

4.Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтцийн 70-аас доошгүй хувийг шинэчилнэ.

5.Бүс нутгийн онцлогт тохируулан хилчдийн нийгмийн хамгааллыг сайжруулсан байна.

III үе шат (2041-2050): Хил хамгаалалтын чадавхыг бэхжүүлж, гадаадын ижил төстэй байгууллага, хөрш орнуудын түвшинд хүргэх үе.

1.Цахим технологид суурилсан хил хамгаалалтыг бэхжүүлж, найдвартай, шуурхай байдлыг хангасан байна.

2.Хил хамгаалах албаны байнгын бэлэн байдал, чадавх сайжирсан байна.

3.Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтэц бүрэн шинэчлэгдсэн байна.

4.Хил хамгаалалтын чадавхыг гадаадын ижил төстэй байгууллага, хөрш орнуудын

түвшинд хүргэнэ гэж тусгасан байна.

Монгол Улсын Хууль зүйн сайдын 2016 оны 04 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/120 дугаар тушаалаар батлагдсан Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөөний Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлж, мэргэшсэн бие бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлэх гэсэн зорилтод “Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлал”-ыг төлөвшүүлэх чиглэлээр дараах байдлаар тусгагдсан байна. Үүнд:

5.1.Хил хамгаалах байгууллагын бие бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх тогтолцоог боловсронгуй болгох

5.2.Бие бүрэлдэхүүний албаны сургалт бэлтгэл, ур чадварыг дээшлүүлэх

5.3.Хилчдийн нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх

5.4.Гэрээт хилчдийг сонгон шалгаруулах, сургаж бэлтгэх, мэргэшүүлэх арга хэмжээг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх[1] гэж заасан нь төрийн бодлогод бидний судалж буй сэдвийн хүрээний асуудал хөндөгдсөн байна.

Зорилго. Суралцагч байгууллагын онолд тулгуурлан, түүнийг төлөвшүүлэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөллийг шинжилж Хил хамгаалах байгууллагад суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хөгжүүлэх санал уламжлахад оршино.

Судалгааны хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн болно. Үүнд:

1.Суралцагч байгууллагын тухай онол, хөгжлийн төлөв, чиг хандлагыг тоймлон судлах;

2.Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг төлөвшүүлэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөллийг чанарын судалгааны арга зүйгээр шинжлэх;

3.Хил хамгаалах байгууллагад суралцагч байгууллагын үзэл баримтлал хөгжүүлэх санал уламжлах зэрэг болно.

Судалгааны объект. Суралцагч байгууллагын онол, түүний үүсэл хөгжил, чиг хандлагын талаар онол арга зүйн хүрээнд судалсан.

Судалгааны ажлаараа нэр бүхий эрдэмтэд болох Д.Сүрэнчимэг[2], Ц.Цэрэндорж[3], Ө.Хэрлэнбаяр[4],

[1] Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, 2016.

[2] Сүрэнчимэг.Д, Төрийн (нийтийн) захиргааны шинэтгэлд суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх нь. Уб., 2013.

[3] Цэрэндорж Ц, “Хил хамгаалах байгууллагын менежментийг боловсронгуй болгох арга зам” диссертац, , Уб.2010.

[4] Хэрлэнбаяр.Ө, “Хилийн ангид мэдлэгийн менежментийг хэрэгжүүлэх нь” магистрын ажил, Уб., 2021.

А.Болормаа [1] зэрэг эрдэмтдийн онол арга зүйн судалгааны ажлаас түүвэрлэлт хийн судалж таамаглал дэвшүүлэн загвар боловсруулсан нь онолын болон практик ач холбогдол гэж үзэж байна. Дараах таамаглалыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

Дээрх эрдэмтдийн судалгааны ажлаас үүдэн судалгааны үр дүнг дэмжин өөрийн судалгааны ажлын таамаглалыг гаргасан. Үүнд:

Таамаглал-1. Байгууллагын өөрчлөлт байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

Таамаглал-2. Алба хаагчдын чадавхжуулталбайгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

Таамаглал-3. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

Таамаглал-4. Технологийн хэрэглээ байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН БОЛОВСРУУЛАЛТ

Судалгааны арга зүй, аргачлал. Судалгааны ажил гүйцэтгэхдээ нийгмийн шинжлэх ухааны судалгааны ерөнхий болон тусгай арга болох мэдээлэл цуглуулах, асуулга боловсруулах, асуумж харьцуулах, түүвэрлэлт хийх, сэдвийн хүрээнд мэргэшсэн судлаачтай ганцаарчилсан фокус ярилцлага хийх, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх, хийсэн дүн шинжилгээний үр дүнд харьцуулалт хийх, тоон судалгаа, чанарын судалгаа, тоон болон чанарын холимог судалгааны аргыг ашигласан болно.

Судалгааны чанарын болон чанарын бус аргуудыг хослуулан хэрэглэх нь судалгаа үр дүнтэй байхын үндсэн нөхцөл юм. Чанарын аргаар судалсан судалгааны дүнг боловсруулахаас гадна эдийн засаг, статистикийн мэдээллийг боловсруулахад тоон судалгааны аргууд нь үндсэн арга хэрэгсэл болдог.

Хувьсагчдын хоорондын харилцан хамаарлын шинжилгээ, статистикийн ач холбогдол, стандарт алдааны шинжилгээ зэрэг олон аргууд нь судалгааны чанарын арга, судлах хувьсагчийг сонгоход зам заагчийн үүргийг гүйцэтгэдэг.

Чанарын судалгаа нь тоон бус өгөгдөл (текстгэй мэдээлэл, аудио, бичлэг гэх мэт) цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх үйл явцыг хамарсан судалгааны нэг арга юм. Чанарын судалгааны арга нь судлаачдад асуудлыг гүн, нарийн олон талаас нь судлах боломжийг олгохоос гадна судалгааны шинэ санааг бий болгох нөөцийг бүрдүүлдэг.

Чанарын судалгаа нь нээлттэй асуулттай ба энэ нь судалгаанд оролцогчдын санал бодол, сэтгэгдэл, туршлагын арвин мэдээллээр хариулагдах боломжтой байдаг.

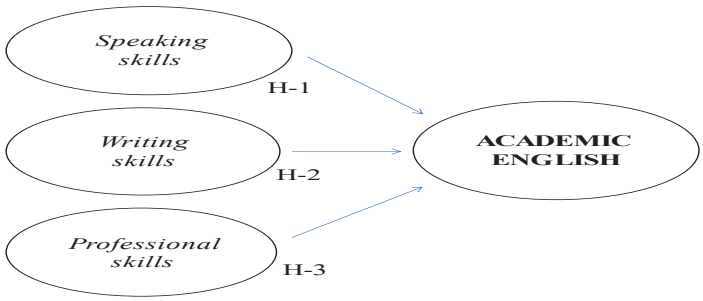
Системийн шинжилгээний аргууд, загварчлалын томоохон асуудлыг судалж шинжлэх, урт, дунд, богино хугацааны үйл явц боловсруулах нь судалгааны ажлын нэг хэсэг юм.Тусгай программ хангамжийн тусламжтайгаар санхүүгийн шинжилгээ, үнэлгээ хийх, орон зай мэдээллийн зураглал боловсруулах ажлыг гүйцэтгэх, шугаман бус системийн зүй тогтлыг судалж, эрсдэлийг тодорхойлоход хэрэглэхэд тохиромжтой арга

[1] Болормаа.А ,“Нутгийн захиргааны байгууллагыг суралцагч байгууллага болгох арга зам”, Уб.,

Чанарын аргад түшиглэсэн судалгаа нь чухам юу болж, хүмүүс яг юу хийсэн гэдгийг дүрслэхээсээ илүү хүмүүс юуг хэрхэн тусгаж, түүнийгээ үйл явдлараа яаж илэрхийлж байгааг сонирхож судалдаг аргыг судалгааны ажилдаа бүрэн ашигласан.

Судалгааны ажилдаа дэвшүүлж буй таамаглалдаа загвар боловсруулсан.

Загвар № 01. Суралцагч байгууллагын үйл явцад нөлөөлөх хүчин зүйл



Судалгааны ажлын субъект, оролцогч тал. Хил хамгаалах байгууллагын офицер, ахлагч, төрийн үйлчилгээний ажилтнууд нь судалгааны ажлын субъектүүд болон оролцогчид болно.

Судалгааны ажлын боловсруулалт, үр дүн

Хүснэгт № 01. Байгууллагын өөрчлөлт

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын өөрчлөлт	ch dev-1	0.707	0.934	0.944	0.631
	ch dev-2	0.868			
	ch dev-3	0.745			
	ch dev-4	0.77			
	ch dev-5	0.753			
	ch dev-6	0.736			
	ch dev-7	0.725			
	ch dev-8	0.888			
	ch dev-9	0.859			
	ch dev-10	0.862			

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 10 асуулт болох далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын өөрчлөлт далд хувьсагчид 0.707-0.868 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын өөрчлөлт ба ch dev-2 кодлол бүхий Суралцагч байгууллага болох алсын хараг

дэмждэг эсэх гэсэн далд хувьсагч 0.868 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

Харин Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг ойлгодог байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.707 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд судалгаанд оролцогчид Суралцагч байгууллагын онолын нэгэн чухал чанар болох нэгдсэн нэг алсын хараа, зорилготой байхыг чухалчилж судалгаанд бөглөсөн үр дүн гарсан байна. Гэсэн хэдий боловч Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг төдийлөн сайн ойлголтгүй байна гэж дүгнэж байна.

Байгууллагын өөрчлөлт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.934 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №02. Алба хаагчдын чадавхжуулал

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Алба хаагчдын чадавхжуулал	сара-1	0.874	0.969	0.974	0.823
	сара-2	0.931			
	сара-3	0.893			
	сара-4	0.928			
	сара-5	0.927			
	сара-6	0.868			
	сара-7	0.926			
	сара-8	0.907			

Судалгааны ажлын хоёрдох хувьсагч болох Алба хаагчдын чадавхжуулалтыг 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Алба хаагчдын чадавхжуулалт далд хувьсагчид 0.868-0.931 хооронд хэлбэлзсэн. Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн сара-2 кодлол бүхий Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг байдал гэсэн далд хувьсагч 0.931 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин сара-6 кодлол бүхий албан тушаалд тогтвортой ажиллуулдаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.868 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг гэсэн далд хувьсагчид хамгийн өндөр үнэлгээ өгсөн нь манай Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн томилгоонд хамт олонд итгэл үнэмшилтэй байдаг гэж дүгнэхэд хүрч байна.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.969

гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №03. Технологийн хэрэглээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Технологийн хэрэглээ	tech-1	0.889	0.953	0.96	0.751
	tech-2	0.894			
	tech-3	0.872			
	tech-4	0.833			
	tech-5	0.832			
	tech-6	0.908			
	tech-7	0.828			
	tech-8	0.874			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Технологийн хэрэглээ далд хувьсагчид 0.828-0.908 хооронд хэлбэлзсэн. Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий “Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байдал” гэсэн далд хувьсагч 0.908 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин tech-7 кодлол бүхий “Орчин үеийн технологийн дэвшлийг ашигладаг байдал”ыг Хиймэл оюун ухаан байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.828 үр дүнтэй утга гарсан. Бидний судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын 75-80 хувь нь Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байсан судалгааны үр дүн харуулсан. Хэдий тийм боловч албаны үйл ажиллагаандаа төдийлөн орчин үеийн техник технологийг нэвтрүүлж ашигладаггүй гэж дүгнэсэн байна.

Байгууллагын Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.953 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №04. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент	kn mgt-1	0.839	0.949	0.96	0.799
	kn mgt-2	0.905			
	kn mgt-3	0.857			
	kn mgt-4	0.918			
	kn mgt-5	0.933			
	kn mgt-6	0.908			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежментийг 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент далд хувьсагчид 0.839-0.933 хооронд хэлбэлзсэн.

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн kn mgt-5 кодлол бүхий Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг бодож хэрэгжүүлсэн байдал гэсэн далд хувьсагч 0.933 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

Харин kn mgt-1 кодлол бүхий Байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.839 үр дүнтэй утга гарсан. Дээрх дүгнэлтээс харахад судалгаанд оролцогчид Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг нэвтрүүлж хэрэгжүүлэхийг дэмжсэн байна.

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.949 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №05. Байгууллагын суралцах үйл явц

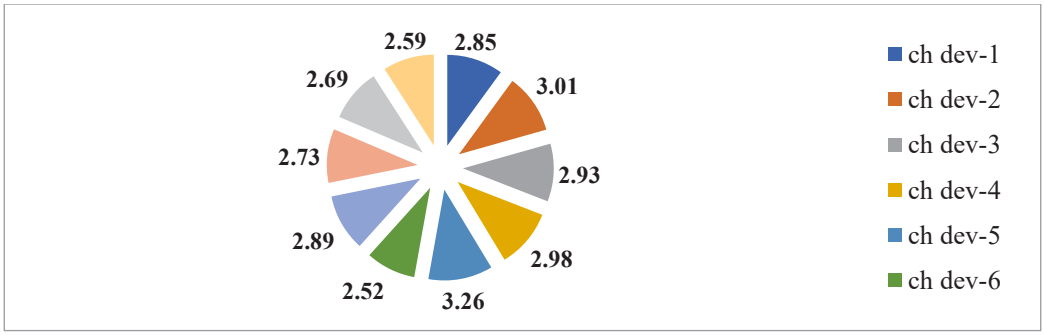
Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
БАЙГУУЛЛАГЫН СУРАЛЦАХ ҮЙЛ ЯВЦ	LRNG-1	0.744	0.965	0.97	0.783
	LRNG-2	0.899			
	LRNG-3	0.899			
	LRNG-4	0.907			
	LRNG-5	0.908			
	LRNG-6	0.923			
	LRNG-7	0.879			
	LRNG-8	0.882			
	LRNG-9	0.911			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 9 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын суралцах үйл явц далд хувьсагчид 0.744-0.923 хооронд хэлбэлзсэн.

Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий Нөхцөл байдлыг үнэлж, мэдлэгээ ашиглан шийдвэр гаргадаг эсэх гэсэн далд хувьсагч 0.908 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

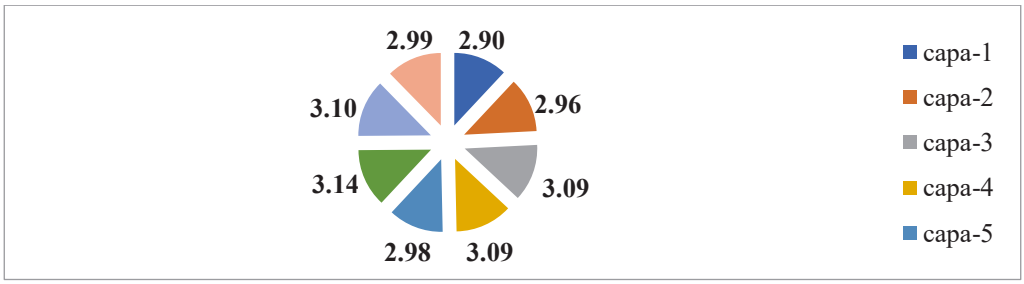
Харин LRNG-1 кодлол бүхий Алба хаагчийн тасралтгүй суралцах хэрэгцээ гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.744 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгаанд хамрагдсан бүрэлдэхүүн хилийн албаны буюу мэргэжлийн ур чадвар, суурь мэдлэгтэй байгаа нь харагдаж байна.

Тэд тасралтгүй суралцах хэрэгцээ шаардлагатай байгаагаа илэрхийлсэн байна гэж дүгнэсэн. Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.953 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.



Зураг №01. Байгууллагын өөрчлөлт

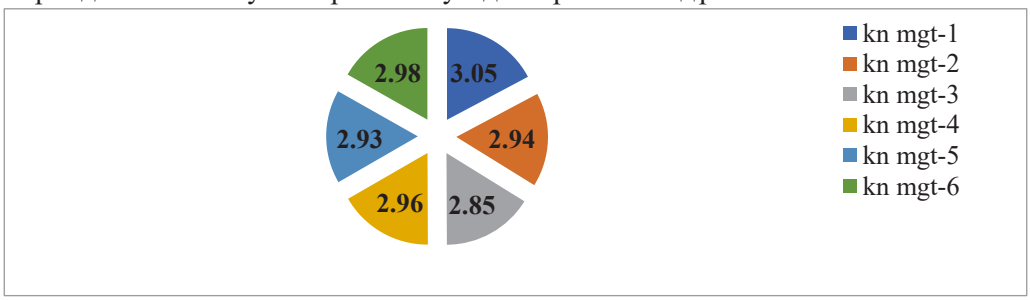
Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 10 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад алдаанаасаа суралцдаг байдал 3.26 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Бусдыг сурахад нь тусалж дэмжсэний төлөө удирдлагаас шагнаж урамшуулдаг байдал 2.52 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг№02. Алба хаагчдын чадавхжуулалт

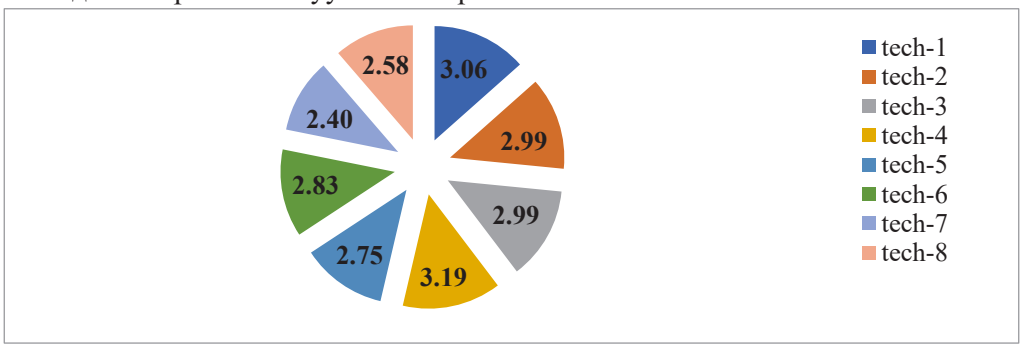
Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 8 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад сара-6 кодлол бүхий албан тушаалд тогтвортой ажиллуулдаг байдал 3.14 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Сара-1 кодлол бүхий Хүний нөөцийг суралцах,

чадавхжуулах, төлөвшүүлэхийн төлөө мэрийдэг 2.90 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг№ 03. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

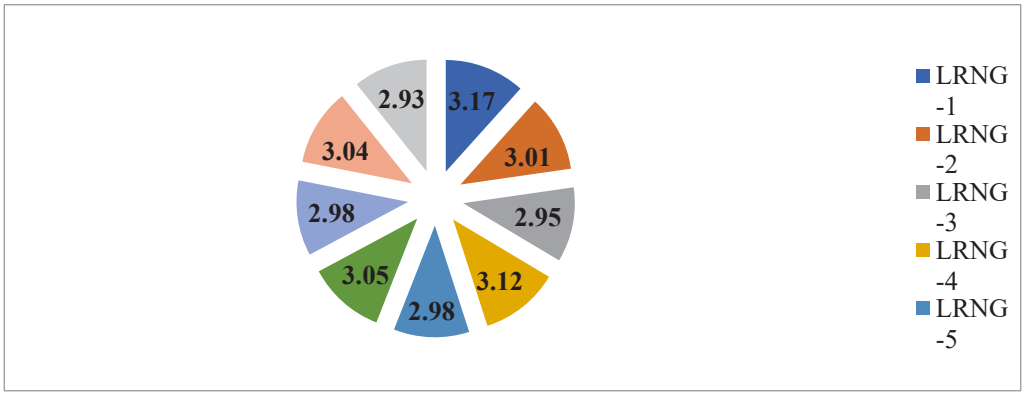
Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежмент 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад kn mgt-1 кодлол бүхий байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг 3.05 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Далд хувьсагч kn mgt-3 кодлол бүхий Алба хаагчдаа бүтээлч сэтгэх, инновац нэвтрүүлэх, туршилт хийх ур чадварт сургадаг 2.90 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг № 04. Технологийн хэрэглээ

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 8 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гарсныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад tech-4 кодлол бүхий Дотоод сүлжээ, цахим систем ашигладаг байдал 3.19 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Далд хувьсагч tech-7 кодлол бүхий Орчин үеийн

технологийн дэвшлийг ашигладаг байдал /Хиймэл оюун ухаан/ 2.40 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг№05. Байгууллагын суралцах үйл явц

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 9 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гарсныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад LRNG-1 кодлол бүхий Алба хаагчийн тасралтгүй суралцах хэрэгцээ 3.17 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

Далд хувьсагч LRNG-9 кодлол бүхий Багаар ажиллах сургалт зохион байгуулдаг байдал 2.93 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

Хүснэгт №06. Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчдын хамаарал	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Алба хаагчдын чадавхжуулалт [1]	**0.907**				
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент [2]	0.816	**0.894**			
Байгууллагын суралцах үйл явц [3]	0.727	0.700	**0.885**		
Байгууллагын өөрчлөлт [4]	0.715	0.629	0.644	**0.794**	
Технологийн хэрэглээ [5]	0.790	0.797	0.716	0.621	**0.867**

Бүтцийн загварын шинжилгээний хувьсагчдын хамаарлыг чанарын судалгааны арга зүйгээр шинжлэхэд, Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээний үр дүн 1-рүү дөхөх тусам сайн үр дүнтэй байдаг.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт нь байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.816, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.727, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.715, технологийн хэрэглээтэй 0.790;

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.816, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.700, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.629, технологийн хэрэглээтэй 0.797;

Байгууллагын суралцах үйл явц нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.727, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.700, Байгууллагын өөрчлөлттэй 0.644, технологийн хэрэглээтэй 0.716;

Байгууллагын өөрчлөлт нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.715, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.629, Байгууллагын өөрчлөлттэй 0.644, технологийн хэрэглээтэй 0.716;

Технологийн хэрэглээ нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.790, байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.797, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.716, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.621 гэсэн дундаж үр дүн гарсан байна.

Хүснэгт № 07 Замын шинжилгээний үр дүн

Таамаглал	Эх олонлог	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	Т статистик	"Р" үнэ цэнэ	Үр дүн
Таамаглал 1.	0.448	0.467	0.209	2.139	**0.033**	Батлагдсан
Таамаглал 2.	0.306	0.269	0.179	1.705	**0.089**	Батлагдаагүй
Таамаглал 3	0.017	0.042	0.084	0.202	**0.840**	Батлагдаагүй
Таамаглал 4.	-0.128	-0.132	0.103	1.245	**0.214**	Батлагдаагүй

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, Таамаглал 1, стандарт хазайлт 0.209, Т статистик үр дүн 2.139, П үнэ цэнэ **0.033** утгатай гарч таамаглал батлагдсан,.

Таамаглал 2, стандарт хазайлт 0.179, Т статистик үр дүн 1.705, П үнэ цэнэ **0.089** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

Таамаглал 3, стандарт хазайлт 0.084, Т статистик үр дүн 0.202, П үнэ цэнэ **0.840** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

Таамаглал 4, стандарт хазайлт 0.103, Т статистик үр дүн 1.245, П үнэ цэнэ **0.214** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

Судалгааны ажлын харьцуулалт.

Судалгааны ажлын боловсруулалтыг хийхдээ хамаарал, хувьсагчийн хооронд харьцуулалт хийхийн тулд хувьсагч тус бүрээр нь

шинжилсэн. Судалгааны эхний боловсруулалтаар, хувьсагч бүрийг илэрхийлсэн далд хувьсагчид буюу асуултыг хүчин зүйлийн хамаарлаар нь шинжилсэн.

Судалгааны ажлын явцад анх таамаглаж байсан таамаглалуудыг батлагдана гэсэн хүлээлттэй байсан.

Судалгааны боловсруулалтад дээрх шинжилгээний үр дүн гурван таамаглал батлагдаагүй, нэг таамаглал батлагдсан нь анхаарал татсан.

Иймээс таамаглалын утга найруулгыг ахин нягталж, асуумж бүрийн утга найруулгад дахин сайжруулж, судалгааг хоёр дахь удаагаа авч шинжилсэн.

Хүснэгт №08 Байгууллагын өөрчлөлт

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын өөрчлөлт	ch dev-1	0.803	0.903	0.925	0.672
	ch dev-2	0.903			
	ch dev-3	0.820			
	ch dev-4	0.793			
	ch dev-5	0.786			
	ch dev-6	0.810			

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 8 асуулт болох далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын өөрчлөлт далд хувьсагчид 0.786-0.903 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын өөрчлөлт ба ch dev-2 кодлол бүхий Суралцагч байгууллага болох алсын хараг дэмждэг эсэх гэсэн далд хувьсагч 0.903 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин ch dev-5 кодлол бүхий Алдаанаасаа суралцдаг байдал гэсэн далд хувьсагчид үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.786 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд судалгаанд оролцогчид Суралцагч байгууллагын онолын нэгэн чухал чанар болох нэгдсэн нэг алсын хараа, зорилготой байхыг чухалчилж судалгаанд бөглөсөн үр дүн гарсан байна. Гэсэн хэдий боловч Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг төдийлөн сайн ойлголтгүй байна гэж дүгнэж байна.

Байгууллагын өөрчлөлт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.903 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №09 Алба хаагчдын чадавхжуулалт

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
	сара-1	0.845	0.937	0.95	0.758

Алба хаагчдын чадавхжуулалт	сара-2	0.859			
	сара-3	0.832			
	сара-4	0.876			
	сара-5	0.886			
	сара-6	0.924			

Судалгааны ажлын хоёрдох хувьсагч болох Алба хаагчдын чадавхжуулалтыг 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Алба хаагчдын чадавхжуулалт далд хувьсагчид 0.832-0.924 хооронд хэлбэлзсэн. Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн сара-6 кодлол бүхий Албан тушаалд тогтвортой ажиллуулдаг байдал гэсэн далд хувьсагч 0.924 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин сара-3 кодлол бүхий Асуудлыг шийдвэрлэхэд удирдлага ба алба хаагчид хамтран ажилладаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.832 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг гэсэн далд хувьсагчид хамгийн өндөр үнэлгээ өгсөн нь манай Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн томилгоонд хамт олонд итгэл үнэмшилтэй байдаг гэж дүгнэхэд хүрч байна.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.937 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №10 Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент	kn mgt-1	0.759	0.908	0.929	0.685
	kn mgt-2	0.868			
	kn mgt-3	0.84			
	kn mgt-4	0.833			
	kn mgt-5	0.788			
	kn mgt-6	0.873			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежментийг 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент далд хувьсагчид 0.759-0.873 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн kn mgt-6 кодлол бүхий Мэдлэгийг шинээр бий болгох, суралцахад чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг гэсэн далд хувьсагч 0.873 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин kn mgt-1 кодлол бүхий Байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн

бусад далд хувьсагчдаас бага 0.759 үр дүнтэй утга гарсан. Дээрх дүгнэлтээс харахад судалгаанд оролцогчид Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг нэвтрүүлж хэрэгжүүлэхийг дэмжсэн байна.

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.908 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №11 Технологийн хэрэглээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Технологийн хэрэглээ	tech-1	0.813	0.917	0.936	0.708
	tech-2	0.849			
	tech-3	0.816			
	tech-4	0.833			
	tech-5	0.821			
	tech-6	0.914			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Технологийн хэрэглээ далд хувьсагчид 0.813-0.914 хооронд хэлбэлзсэн. Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байдал гэсэн далд хувьсагч 0.914 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин tech-1 кодлол бүхий Мэдээллийг чөлөөтэй өргөн сувгаар олж авах байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.813 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгаанд хамрагдагчид Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байгаа хэдий боловч алба үйл ажиллагаандаа төдийлөн орчин үеийн техник технологийг нэвтрүүлж ашигладаггүй гэж дүгнэсэн байна.

Байгууллагын Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.917 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

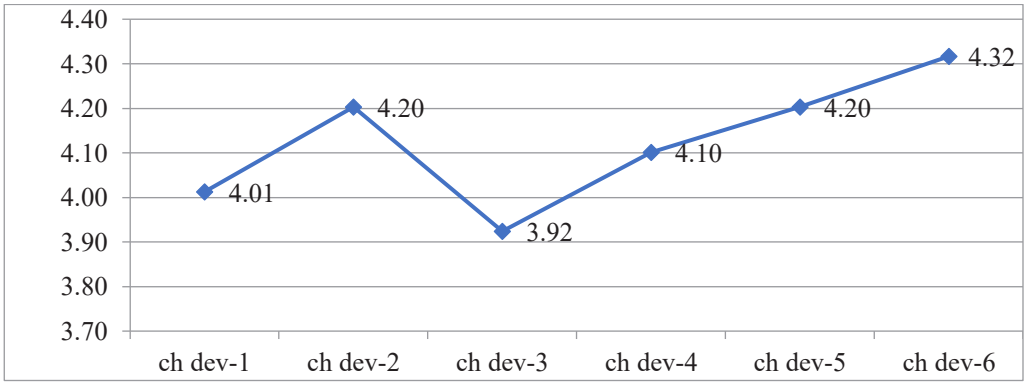
Хүснэгт №12 Байгууллагын суралцах үйл явц

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын суралцах үйл явц	LRNG-1	0.904	0.963	0.969	0.795
	LRNG-2	0.92			
	LRNG-3	0.908			
	LRNG-4	0.925			
	LRNG-5	0.858			
	LRNG-6	0.88			
	LRNG-7	0.898			
	LRNG-8	0.836			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын суралцах үйл явц далд хувьсагчид 0.836-0.925 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн tech-4 кодлол бүхий Алба хаагчдаа сургахын тулд зааж сургаж зөвлөдөг байдал гэсэн далд хувьсагч 0.925 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

Харин LRNG-8 кодлол бүхий Харилцан суралцаж, сурсан зүйлээ хуваалцахыг дэмждэг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.836 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгаанд хамрагдсан бүрэлдэхүүн хилийн албаны буюу мэргэжлийн ур чадвар, суурь мэдлэгтэй байгаа нь харагдаж байна. Тэд тасралтгүй суралцах хэрэгцээ шаардлагатай байгаагаа илэрхийлсэн байна гэж дүгнэсэн.

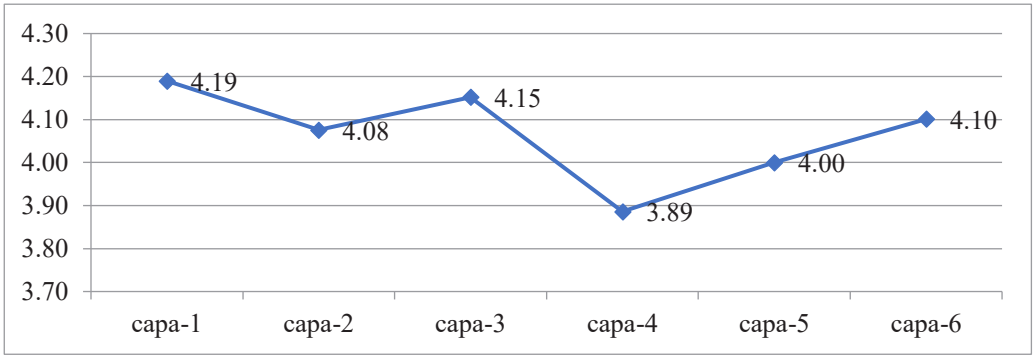
Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.963 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.



Зураг№06 Байгууллагын өөрчлөлт

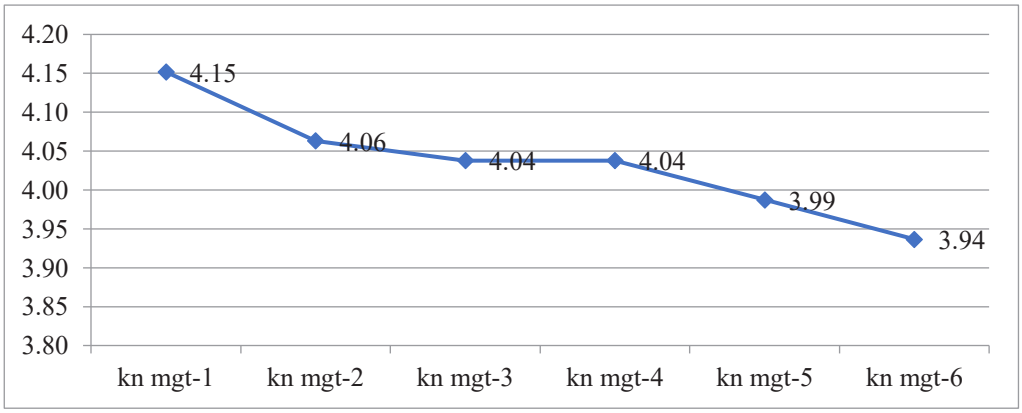
Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад Бусдыг сурахад нь тусалж дэмжсэний төлөө удирдлагаас шагнаж урамшуулдаг байдал 3.26 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

Хувь хүний суралцахын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч, дэмждэг эсэх 3.92 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг №07 Алба хаагчдын чадавхжуулалт

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад сара-1 кодлол бүхий Хүний нөөцийг суралцах, чадавхжуулах, төлөвшүүлэхийн төлөө мэрийдэг байдал 4.19 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Сара-4 кодлол бүхий Удирдлагууд чиглүүлэгчийн үүрэг гүйцэтгэдэг эсэх 3.89 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

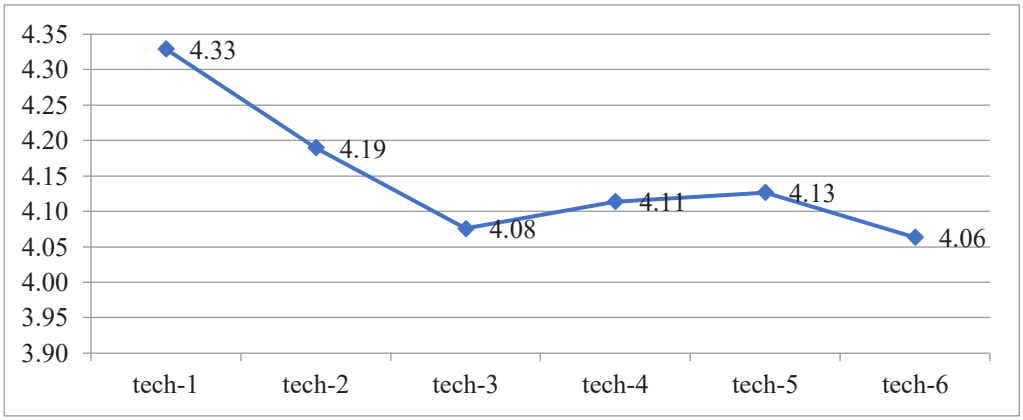


Зураг№08 Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежмент 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад kn mgt-1 кодлол бүхий байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг 4.15 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

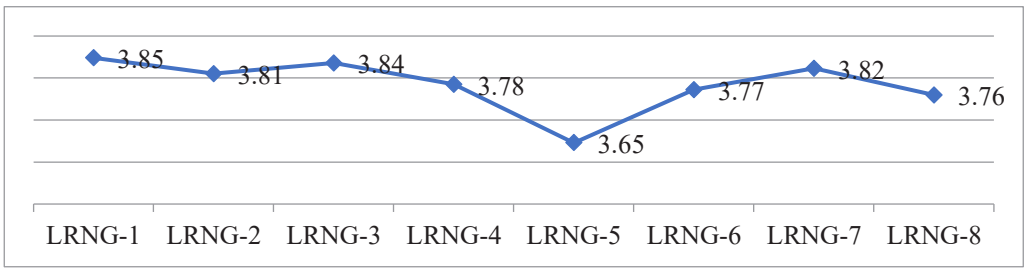
Далд хувьсагч kn mgt-6 кодлол бүхий Мэдлэгийг шинээр бий болгох,

суралцахад чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг 3.94 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг№09 Технологийн хэрэглээ

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад tech-1 кодлол бүхий Мэдээллийг чөлөөтэй, өргөн сувгаар олж авах байдал 4.33 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Далд хувьсагч tech-6 кодлол бүхий Техникийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байдал 4.06 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг№10 Байгууллагын суралцах үйл явц

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 8 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel

программаар тооцоолол хийн шинжиллээ.

Үр дүнгээс харахад LRNG-1 кодлол бүхий Алба хаагчийн тасралтгүй суралцах хэрэгцээ 3.85 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

Далд хувьсагч LRNG-5 кодлол бүхий Шинийг санаачлагч, бүтээлч арга барилаар суралцаж мэдлэгээ дээшлүүлдэг байдал 3.65 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

Хүснэгт №13 Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчдын хамаарал	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Алба хаагчдын чадавхжуулалт (1)	**0.871**				
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент(2)	0.516	**0.892**			
Байгууллагын суралцах үйл явц(3)	0.522	0.693	**0.828**		
Байгууллагын өөрчлөлт(4)	0.373	0.571	0.486	**0.820**	
Технологийн хэрэглээ (5)	0.576	0.697	0.787	0.508	**0.842**

Бүтцийн загварын шинжилгээний хувьсагчдын хамаарлыг чанарын судалгааны арга зүйгээр шинжлэхэд, Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээний үр дүн 1-рүү дөхөх тусам сайн үр дүнтэй байдаг.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт нь байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.516, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.522, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.373, технологийн хэрэглээтэй 0.576;

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.516, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.693, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.571, технологийн хэрэглээтэй 0.697;

Байгууллагын суралцах үйл явц нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.522, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.693, Байгууллагын өөрчлөлттэй 0.486, технологийн хэрэглээтэй 0.787;

Байгууллагын өөрчлөлт нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.373, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.571, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.486, Технологийн хэрэглээтэй 0.508;

Технологийн хэрэглээ нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.576, байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.697, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.787 гэсэн дундаж үр дүн гарсан байна.

Хүснэгт №14 Замын шинжилгээний үр дүн

Таамаглал	Эх олонлог	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	T статистик	"P" үнэ цэнэ	Үр дүн

Таамаглал (1)	0.109	0.119	0.104	1.055	**0.292**	Батлагдаагүй
Таамаглал (2)	0.304	0.303	0.136	2.229	**0.026**	Батлагдсан
Таамаглал (3)	0.244	0.255	0.088	2.793	**0.005**	Батлагдсан
Таамаглал (4)	0.272	0.263	0.125	2.181	**0.030**	Батлагдсан

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, таамаглал (1) стандарт хазайлт 0.104, Т статистик үр дүн 1.055, П үнэ цэнэ **0.292** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй,

Таамаглал (2) стандарт хазайлт 0.136, Т статистик үр дүн 2.229, П үнэ цэнэ **0.026** утгатай гарч таамаглал батлагдсан.

Таамаглал (3) стандарт хазайлт 0.088, Т статистик үр дүн 2.793, П үнэ цэнэ **0.005** утгатай гарч таамаглал батлагдсан.

Таамаглал (4) стандарт хазайлт 0.125, Т статистик үр дүн 2.181, П үнэ цэнэ **0.030** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

ДҮГНЭЛТ

Дэлхий дахинд хурдацтай хөгжил, даяаршил нь улс орон, бүс нутаг, байгууллага, хувь хүн нь харилцан бие биеэсээ улам бүр илүү хамааралтай болж байгаа энэ үед цаг үеэ мэдэрч, дасан зохицож суралцах, өөрчлөлтөд бэлэн байх, хариу үйлдлийг оновчтой гаргах чадварыг бүх шатны удирдагчаас шаардаж байна.

Судалгааны ажлын санал асуулгыг Хилийн цэргийн алба хаагчдаас байгууллагын суралцах үйл явцад байгууллагын өөрчлөлт, алба хаагчдын чадавхижуулалт, байгууллагын мэдлэгийн менежмент, технологийн хэрэглээ эергээр нөлөөлнө гэсэн таамаглал дэвшүүлэн судалсан. Судалсан үр дүнг нэгтгэн дүгнэхэд:

Байгууллагын суралцах үйл явцад байгууллагын өөрчлөлт, байгууллагын мэдлэгийн менежмент, технологийн хэрэглээ эергээр нөлөөлнө гэсэн далд хувьсагчид батлагдаж, харин алба хаагчдын чадавхжуулалт гэсэн далд хувьсагч батлагдаагүй анхаарал татсан.

Судалгааны Замын шинжилгээний үр дүнгээс дүгнэхэд Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын чадавхжуулалт байгууллагын суралцах үйл явцад эергээр нөлөөлнө гэсэн таамаглал батлагдаагүй нь бие бүрэлдэхүүнээ чадавхжуулахад байгууллагын удирдлага анхаарал хандуулахгүй байгаатай холбоотой гэж үзэж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын менежментэд мэдлэгийн менежмент, суралцагч байгууллагын онол, итгэлд суурилсан байгууллагын онолын суурь зарчмуудыг чиг баримжаа болгон байгууллагын алба хаагчдаа чадавхжуулах хэрэгцээтэй байна.

Америкийн эрдэмтэн Питер Сенге Суралцагч байгууллагын онолын гол үзэл баримтлал нь хүнийг хүн гэж хүндлэх нь хамгийн чухал гэж үзсэн байдаг.

Тэрээр удирдагч гэдэг хүн бол сургагч багш, хамтран зүтгэгч, хариуцлага хүлээгч байх ёстой. Удирдагч хэцүү цаг үед багийг урамшуулж (сургагч багш), ажил мэргэжлийн ахиц дэвшилд нь хувь хүмүүсийг чиглүүлдэг (хамтран зүтгэгч). Удирдагч нь багаа нэгтгэж, хамтын зорилгодоо хүрэхийн тулд хувь хүмүүсийг удирддаг (хариуцлага хүлээгч) Удирдагч хамтын ажиллагааны соёлыг төлөвшүүлж, үлгэр жишээ үзүүлдэг.

Суралцагч байгууллагын онолын маш чухал зарчим нь чиний амжилт миний амжилт, чиний ажил, миний

ажил гэж удирдагч үздэг. Тиймээс удирдагч буюу захирагч анги, салбарынхаа чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд чиглэл хариуцсан орлогч нартайгаа арга, замаа хамтран бүтээж, би яах ёстой, чи яах ёстой вэ? гээд удирдлагынхаа систем буюу Стратеги төлөвлөгөөг бүтээж, суралцагч байгууллагын онолоор ажилладаг. Энэ систем нь найрсаг систем юм. Ингэж ажилласнаар дарга, цэргийн хооронд ан цав үүсэхгүй гэмт хэрэг, сахилгын зөрчил гарахгүй гэж дүгнэж байна.

Суралцагч байгууллага болж ажилласнаар цэргийн анги, байгууллагыг удирдахад төвлөрүүлэн удирдах, нэгтгэн захирах зарчмыг алдахгүй, хэрэгжүүлж буй арга барил нь өөр юм. Цэргийн алба хаагчдын хоорондын харилцааны "захирах, захирагдах" ёс журмыг огт үгүйсгэсэн хэрэг биш юм.

Судалгааны хязгаарлагдмал байдал. Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлал, онол арга зүйг судлан Хил хамгаалах байгууллагын хүрээнд судалгааг авч, боловсруулалт хийн шинжилсэн нь хязгаарлалт гэж үзэж байна.

Магистрын зэрэг горилсон бүтээлээр дараах асуудлыг хамгаалахаар дэвшүүлж байна.

1.Суралцагч байгууллагын онолыг судалсан үр дүн.

- *Суралцагч байгууллагын онол, үзэл баримтлалын талаар;*

- *Олон улсын эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг судалж, харьцуулах;*

2.Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалын төлөвшил, цаашдын хандлагыг судалсан үр дүн

- *Хил хамгаалах байгууллага суралцагч байгууллага болох шинжүүдийг гаргасан үр дүн*

- *Хил хамгаалах байгууллагын бие бүрэлдэхүүний оролцоотойгоор Суралцагч байгууллагын нөлөөллийг чанарын судалгааны арга зүйгээр онолд суурилан таамаглал дэвшүүлж судлан, шинжилж гаргасан үр дүн;*

- *Хил хамгаалах байгууллагад суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хөгжүүлэх боломж;*

Судалгааны ажлын үр дүнгээс гаргасан санал. Судалгааны ажлын үр дүнд үндэслэн судлаачийн зүгээс Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолоор батлсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4 “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.” Зорилтын II үе шатын 4 дэх заалт ***“Төрийн албанд суралцагч байгууллагын соёл бүрэн нэвтэрсэн байна”.*** гэсэн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд дараах саналуудыг дэвшүүлж байна.

Нэг.Бодлогын түвшинд

- Хил хамгаалах ерөнхий газрын дарга хуулиар олгогдсон бүрэн эрхийнхээ хүрээнд бие бүрэлдэхүүнийг сургах урт болон богино хугацааны сургалтын төрлийг нэмэгдүүлж, жил бүр тодорхой хугацаанд давтамжтайгаар сургалтын байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулах;

-Албa хаагчдын өөрийгөө хөгжүүлэх, суралцах идэвхийг өрнүүлэх зорилгоор суралцах хугацаанд нь цалин, хоол, унаа, замын зардал олгож дэмжлэг үзүүлж, үр дүнг тооцох;

-Албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, давтан сургах сургалтад хамруулан нөөц бүрдүүлж, хүний

нөөцийн дүрмийн дагуу шударга, ил тод байдлаар томилох;

Хоёр.Зохион байгуулалтын түвшинд:

-Бие бүрэлдэхүүнд багаар ажиллах, хамт олныг удирдан зохион байгуулах, албаны мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн зөвлөн чиглүүлэх сургалтыг тодорхой хугацаанд давтамжтайгаар тасралтгүй зохион байгуулах;

Ашигласан материалын эх сурвалж.

Хууль эрх зүй

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Монгол Улсын хилийн тухай хууль
3. Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого
4. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого
5. Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөө

Монгол хэлнээ ашигласан эх сурвалж

1. Удирдахуйн ухааны доктор, Ц.Цэрэндорж “Хил хамгаалах байгууллагын менежментийг боловсронгуй болгох арга зам”
2. Сүрэнчимэг.Д, Төрийн (нийтийн) захиргааны шинэтгэлд суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх нь. Уб., 2013.
3. Шүрэнцэцэг.Б “Суралцагч байгууллагын хөгжлийн түвшинг үнэлэх арга зүйн асуудал” диссертац, Уб., 2017.
4. Цэргийн шинжлэх ухааны доктор П.Даш “Монгол Улсын хилийг харуулаар хамгаалах ажиллагааг боловсронгуй болгох нь”
5. Аюулгүй байдлын ухааны доктор Г.Хулан “Хилийн боомтод хүний аюулгүй байдлыг хангах арга замын судалгаа”
6. Хил судлалын доктор Ч.Сайнтөр “Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам”
7. Аюулгүй байдлын ухааны доктор Ц.Гансүх “Улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлын тулгамдсан зарим асуудал, шийдвэрлэх арга зам”
8. Хил судлалын доктор Х.Асхар “Хилийн боомтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох арга зам”
9. Өлзийбаяр.В. Суралцагч байгууллага, Уб., 2013
10. Дашцэрмаа.М, Удирдахуйн ухаан, Уб., 2016
11. Отгонбаяр.Н, “Менежментийн үүсэл хөгжил” лекц, Уб., 2015
12. Ганбаатар.Д, Шуурав.Я, Сэржамц.Д нарын Менежмент, Уб., 2017
13. Энхбаяр.Н, Монгол Улсын төрийн захиргааны шинэтгэл: онол, практик, цаашдын зорилт. Лекц эмхэтгэл.
14. Цэрэндорж.Д, Дэлхийн менежмент, хамаарахуйн монгол ухаан. (мэдэхүй, чадахуй, засахуй).УБ., 2011
15. Цэцэгмаа, О. Удирдахуйн ухааны лекцүүд. –Уб., 2013
16. Шуурав.Я, Менежментийн шинэ парадигма. Цуврал бүтээлийн дээжис. Цуврал 1. Уб., 2009
17. Ганбаатар.Д, Байгууллагын хөгжил, өөрчлөлтийн удирдлага. Уб., 2017

Англи хэлнээ ашигласан эх сурвалж

1. A.Garvin, D. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review Home* , 4.
2. Bejan David Analoui, C. H. (2012). Emerald Article: Leadership and

knowledge management in UK ICT. *Journal of Management Development*, 5-8.

3. Bennis, W. (2009). *On becoming a leader.* New York, NY: Basic Books.

4. Huber, G. P. (1991). “Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures,” . *Organization Science*, 4.

5. Johnson, C. E. (2001). *Meeting the ethical challenges of leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage Publishers.

6. Landay Daniela, D. A. (2014). LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, Series V: Economic Sciences • Vol. 7 (56) No. 2 Page 130-134.

7. M.L. Ehrenhard, M. O. (2014). Influence of leadership behaviors and attitudes on innovativeness' of employees. . *UC ANR*, 2-12.

8. Maret Ahonen, M. K. (2008). Learning Organization – Theory and Practice: Case of Estonia. *Research gate*, 8-11.

9. Stata, R. (1989). Sloan Management Review. *“Organizational Learning—The Key to Management Innovation,”*, 6.

10.Wallapha Ariratana, S. S. (2015). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. *Social and Behavioral Sciences*, 331-336.

Орос хэлнээ ашигласан эх сурвалж

1. Акимова, Т.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 11.А

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГОД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

А.Тэмүжин
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, хошууч

Хураангуй: Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлөх нөлөөллийн судалгаанд оролцогчдын өгөгдөлд боловсруулалт хийж шинжлэн, SMART PLS-3.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийх замаар судлахыг зорилго болгон дэвшүүлсэн болно.

Abstract: The aim of the article is to analyze the impact of human resources policy focusing on the data of participants by using SMART PLS-3.0 software, and conduct metric, factor, and path analysis.

Түлхүүр үгс: Хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, байгууллагын хэв маяг, ажлын гүйцэтгэл, сургалт, хөгжил, шагнал урамшуулал.

Keywords: Human resource policy, human resource formation, organizational style, work performance, training and development, rewards.

Оршил

Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлөх хүчин зүйлсийн шинжилгээнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн харилцан хамаарал, уялдааг онол, практик талаас нь судалж, өнөөгийн байдлыг тодорхойлоход оршиж байна.

Хүний нөөцийн бодлого нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, байгууллагын хэв маяг, ажлын гүйцэтгэлт, сургалт хөгжил, шагнал урамшуулал гэсэн хувьсагчаар хөндөн таамаглал дэвшүүлж судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад дэвшүүлэн таамагласан нийт зургаан таамаглалаас зургаан таамаглал батлагдаж, харин замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад таван таамаглал батлагдаж, дөрвөн таамаглал батлагдаагүй. Судалгааны асуумжид тусгагдсан зарим далд хувьсагчийг илүү дэлгэрэнгүй судлах, зарим хувьсагчийн утга агуулгыг тусгай ангийн онцлогтой нийцүүлэн хувиргах, хооронд нь харьцуулан үр дүнг нэгтгэх зэргийг дараа дараагийн судалгааны ажлаараа судлах шаардлагатай болох нь харагдаж байна.

Нэг. Хүний нөөцийн бодлогын тухай ойлголт, онолын үндэс

Хүн гэдэг ойлголт нь байгууллага дахь чадварлаг ажиллах хүчийг хэлнэ. Нөөц гэдэг нь хязгаарлагдмал хүртээмжтэй эсвэл хомс байдлыг хэлнэ. Хүний нөөц гэдэг нь Англи хэлээр "Human resource" орос хэлээр "Человеческий ресурсы", герман хэлний “personalwesen”, франц хэлний “resource humaine”, испани хэлний “recursos humanos” зэрэг үгсээр "Хүний нөөц"-ийн утгыг илэрхийлдэг.

Хүний нөөц нь ирээдүйд байгууллага, нийгмийн хөгжилд ганцаараа эсхүл багаараа өрсөлдөх давуу тал, үнэ цэнийг бий болгох, өөрөө хөгжиж боловсронгуй болох чадвартай,

мэдлэг, ур чадварыг агуулагч, биет бус, баялаг-хөрөнгө” юм.[1]

Хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад хамгийн шавхагдашгүй, арвин баялаг юм. Учир нь хэрвээ хүмүүсийг зөв удирдаж, хүмүүжүүлж чадвал тэд үр ашигтай хөдөлмөрлөхийн зэрэгцээ хөгжихийн хэрээр сэтгэж шинийг эрэлхийлэх бүтээлч сэтгэлгээтэй болдог. [2] Хүний нөөц гэдэг ойлголтыг хэрхэн тодорхойлж тайлбарласныг дурдвал: “Хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад хамгийн шавхагдашгүй, арвин баялаг юм. Учир нь хэрвээ хүмүүсийг зөв удирдаж чадвал тэдгээр хүмүүс үр ашигтай хөдөлмөрлөхийн зэрэгцээ өөрсдийгөө хөгжүүлж тэр хэмжээгээрээ сэтгэж, шинийг илэрхийлж бүтээлч сэтгэлгээг бий болгодог баялаг юм.[3]

Менежмент: байгууллагын зорилго, зорилтод хүрэхийн тулд ийм хязгаарлагдмал эсвэл хомс нөөцийг хэрхэн оновчтой, оновчтой ашиглахыг хэлнэ[4].

Хүний нөөцийн бодлого. Human resource policy Хүн хүчний чадавхыг хадгалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэх, цаг үеийн өөрчлөлтөд хариу өгөх чадвартай, мэргэшсэн бүтээлч хамт олныг бий болгоход чиглэгдсэн баримтлах зарчим, хэрэгжүүлэх арга, зохион байгуулалт юм.

Хүний нөөцийн бодлого нь ажилд авах, ажлын явц, нөхөн олговор, чөлөө олгох, сургах, дэвшүүлэх, ажлын орчин, ажлаас халах болон бусад чухал чиг үүргүүдийг хэрэгжүүлдэг үйл явц юм.

Хүний нөөцийн бодлого нь мэдлэг, чадвар, дадлага, туршлагаас шалтгаалан хэнээр, ямар ажил хийлгэж, ямар үр дүн хүрэх, хүнээ хэрхэн хөгжүүлж үр ашиг, үр өгөөжөө яаж нэмэгдүүлэхээ тооцож, хүний нөөцөө зөв хуваарилах, байршуулах, тэднийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг нь хангах олон талт ажиллагаа юм.[5]

Хүний нөөцийн хөгжлийн үндэс нь (Их Британиас үүсэлтэй гэж үздэг) хүний нөөцийн удирдлага, удирдлагын арга барилтай салшгүй холбоотой.Англи хэлээр бичигдсэн ном, сурах бичгүүдийн хувьд хүний нөөцийн дадлага, бодлого, систем, шийдвэр, үйл ажиллагаа, хүний оролцоо, хүний нөөцийн архитектур, хүний нөөцийн хөтөлбөр, хүний нөөцийн стратеги зэрэг үг хэллэгүүд нэлээд хэрэглэгддэг байна[6].

Судалгааны ажилдаа дээрх хүний нөөцийн бодлогын тухай ойлголт, судалгааны ажлуудын үр дүнг дэмжин, хүний нөөцийн бодлогод ажлын гүйцэтгэлт, байгууллагын хэв маяг, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгаа хэрхэн нөлөөлөх хамаарлыг таамаглал дэвшүүлэн судаллаа.

Ажлын гүйцэтгэл:

Америкийн зохиолч, хэвлэн нийтлэгч, Америкийн уран зохиолын "алтан үе"-ийн эцэг Жон П.Кэмпбелл ажлын гүйцэтгэлийг байгууллагын үр дүн, амжилтад хүрэх чухал шалгуур юм. Мөн тухайн хүний стандарт хугацааны

[1] Бурмаа Н.ба бусад: Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томьёоны тайлбар толь-Уб 2020 он 167 дахь тал

[2] Цэцэгмаа Ц. 2018, Хүний нөөцийн менежмент-Уб.,16 дахь тал

[3] Адам Смит “Үндэсний баялаг, түүний эх сурвалж” 1976

[4] www.whatishumanresource.com/human-resource-management

[5] Даш П.Улсын хил хамгаалалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй удирдъя Уб., 2002 9 дэх тал

[6] Бурмаа Н. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага-Уб., 2022. 15 дахь тал

туршид гүйцэтгэсэн зан үйлийн салангид хэсгүүдийн зохион байгуулалтад хүлээгдэж буй нийт үнэ цэнэ, үр дүн гэж тодорхойлжээ.

Гүйцэтгэлийн удирдлага зорилгоос эхэлнэ, зорилго бол бидний тэмүүлж буй үр дүн бөгөөд төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, шагнал урамшуулал, ажилтны хөгжил зэрэг бүхний үндэс юм. Зорилго байхгүй бол ажилтнууд байгууллагын амжилтад онц нөлөөгүй дэмий ажлуудад цагаа зориулж, хүч нөөцөө тарамдана.[1]

Гүйцэтгэлийн менежментийн ойлголтыг дараах хоёр онол дээр тулгуурлан хөгждөг гэж үзсэн. Salaman (2005) үүнд:

- Шударга байдлын онол
- Хүлээлтийн онол

Шударга байдлын онол ба Гүйцэтгэлийн удирдлага: байгууллагын шударга байдлын гэдгээр нь мэддэг шиг шударга ёсны онол нь байгууллагын гүйцэтгэлийн менежментийн тогтолцоо, ажилчдын үнэлгээний ойлголтыг тайлбарладаг. Гүйцэтгэл нь ажлын зан төлөв ба хандлагад нөлөөлж чаддаг. Эдгээр зан төлөвүүд нь байгууллагын амжилт ба ажлын гүйцэтгэлд эергээр ба сөрөг байж болно (Baldwin, и.d.).

Байгууллагын хэв маяг: О.С. Виханский, А.И.Наумов нар эдхократи гэдэг удирдлагын хэв маяг, зохион байгуулалтын дизайн гэж үзсэн байдаг.[2]

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт: Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн гол зорилго нь байгууллагын эрхэм зорилго, зорилтууд болон хөдөлмөрийн нөхцөл байдал, ажлын байранд, мэргэжил, ёс суртахуунд тавигдах шаардлага, удирдлагын систем зэргийг харгалзан, ажилд орох чин хүсэл эрмэлзэлтэй хүмүүсийг шалгаруулан цуглуулахад оршино.Аливаа байгууллагын оршин тогтнох, амжилттай ажиллах нь хүний нөөцийг хэр зэрэг зөв бүрдүүлж, удирдахаас шалтгаална.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг амжилттай явуулахын тулд байгууллагын удирдлагууд алба хаагчдын мэргэжлийн чадварт тодорхой шаардлага тавих хэрэгтэй гэж үзсэн. Мэргэжлийн чадамжид тавигдах нэгдсэн шаардлагыг нэвтрүүлснээр алба хаагчдыг сонгох, томилоход бодит байдал, ил тод байдал, тэгш, хүртээмж, шударга ёсны зарчмуудыг бэхжүүлэх боломж гардаг. Эхлээд чадамжийн тухай ойлголтыг тодорхойлох хэрэгтэй. Милев (Milev) “Чадамж” гэдэг тухайн хүн эсвэл байгууллага үр дүнтэй ажиллах боломжийг олгодог мэдлэг, чадвар, хүсэл, ур чадварын кластер “гэж тодорхойлсон.

Шагнал урамшуулалт:

Цалин гэдэг нь нэр томьёог байгууллагаас төлж буй шанд холбогдуулан хэрэглэдэг. Цалин гүйцэтгэсэн ажил болон үзүүлсэн үйлчилгээнийх нь төлөө, бас бүтээмжээ хүссэн хэмжээндээ хүргэхүйц урам зориг төрүүлэхийн тулд ажилчдад өгөх ёстой гэж эрдэмтэн Венделл Л.Френч цохон хэлсэн байдаг.

Түүнчлэн ажил хийдүүлэх болон боловсон хүчний тогтворжилт суурьшил нь урамшуулал, шан харамжтай шууд холбоотой байдгийг Эдувард Е.Лаулер болон Жон Минер

[1] Гүйцэтгэлийн удирдлага-УБ., 2015. 2 дахь тал

[2] Реньш, М.(2009).Организационная психология: Учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО “Рос.гос.проф.-пен, ун-т”

зэрэг эрдэмтэд судлан нотолсон байдаг.[1]

Ажилчдад үзүүлдэг нэмэлт хөнгөлөлтийн тухайд ер нь ажилчид, алба хаагчдынхаа олонх нь уян хатан хөтөлбөртэйгөөр түүнийг хэрэгжүүлж байх нь зүйтэй гэж үздэгийг Альберт С.Шалтчтемер, Роберт Б.Боат нар судлан тогтоосон.

Дэвид Пакард хүмүүсийг урамшуулах, дэмжин хөгжүүлэхэд 5 зарчим баримталдаг байсан.Үүнд:

-Хувь хүнд байгууллага нэг бол сайнаар, эсвэл муугаар нөлөөлөх нь

-Хүндхэн үүрэг даалгавар оноох, өндөр хариуцлага хүлээлгэх

-Сайн талуудаа гаргах

-Ажлын байр ба дарга

-Амжилт ба өсөлт хөгжлийг дүгнэх зэрэг дээр дурдсан эдгээр зарчмуудыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх хэрэгтэй гэдгийг олон жилийн өмнөөс батлагдсан хэдий ч байгууллагууд тэр бүр бүгдийг нь нэгэн дор, шаардлагатай түвшинд хэрэгжүүлдэггүй. Удирдлага бүрийн хийх ёстой үүрэг даалгаврыг нэг бол хүмүүсийг дэмжих, хөгжүүлэх, бөгөөд энэ ажлыг системтэй хөгжүүлэх явдал юм.[2]

Нийгмийн баталгаа: Нийгмийн баталгаа гэдэг нь алба хаагчид ар гэр, ахуйдаа ямар нэгэн санаа зовох зүйлгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлсэн байхыг хэлэх бөгөөд маш өргөн цар хүрээтэй сэдэв тул доорх байдлаар нийгмийн баталгааг ангилан үзсэн. Үүнд:

1.Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ

2.Цалин хөлс, нэмэгдэл

3.Орон байрны нөхцөл

4.Ажиллах орчин нөхцөл, албан тушаалын чиг үүрэг

5.Албан томилолт, нөхөн төлбөр

6.Амралт, чөлөө олгох үр ашигтай зохицуулалтууд

7.Алба хаагчийг мэргэшүүлэх болон бусад сургалт дамжаа

8.Бусад нийгмийн хэрэгцээ, сэтгэл зүйн байдлыг судлах гэх мэт зүйлсийг багтааж ойлгож болно.

Төрийн алба, төрийн алба хаагчдын талаар баримтлах улс орнуудын бодлого ялгаатай хэдий ч төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд өндөр ур чадвар бүхий мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэн, алба хаагчдын тогтвортой, идэвх санаачилгатай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ. Төрийн алба хаагчдын цалин дийлэнх улс орнууд нийт төсвийн 70-аас дээшгүй хувийг учир цалин хөлсний талаар баримтлах бодлого нэн чухал байдаг.[3]

Тусгай үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдын үйл ажиллагааны үр ашгийг нэмэгдүүлэх, үр дүн, чанарыг сайжруулахад үүрэг гүйцэтгэх нөхцөлд тохирсон цалин хөлсний талаарх цогц бодлого нь алба хаагчдын гүйцэтгэлд суурилсан цалин, нөхөн олговор, урамшууллын системийг багтаадаг. Тухайлбал: Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Вант Улсын төрийн алба хаагчийн баталгааны бодлогын хүрээнд тогтвортой ажлын байраар хангагдах, ээлжийн амралт, сургалтын чөлөө, бүтээлийн авах, ажлын байран дахь шаардлагатай ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтад хамрагдах, нөхөн төлбөр, хуульд заасан шагнал

[1] Дорж Т. Менежмент-Уб., 2018. 312 дахь тал

[2] Франк Арнолд. Менежмент шилдгүүдээс суралцъя-Уб., 2017. 267 дахь тал

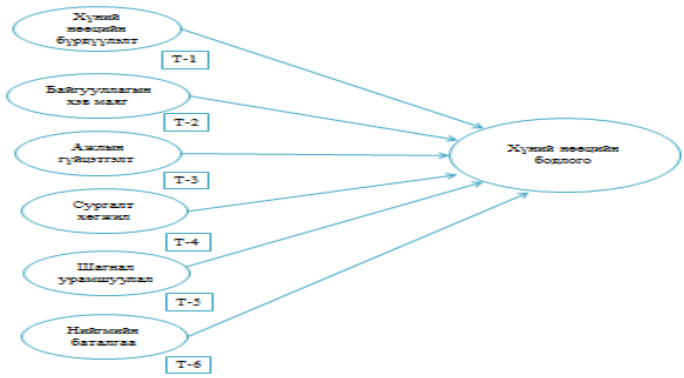
[3] Бурмаа Н. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага-Уб., 2022. 203 дахь тал

урамшуулал, тэтгэвэр тэтгэмж авах баталгаагаар хангагдахаар заасан.[1]

Улс орнууд алба хаагчдын нийгмийн баталгааны хүрээнд тэднийг тогтвортой ажлын байраар хангахыг зорино. Алба хаагчдын нийгэмд эзэлж буй нэр хүнд, алба хаагчдын цалин хөлсний өрсөлдөх чадвар, тухайн ажлын байрны сонирхол татах чадварыг мөн нийгмийн баталгаа ойлголтын хүрээнд хамруулдаг. Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын төрийн алба хаагчид насан туршид төрд ажиллах эрхтэй бол Норвег улсын төрийн алба хаагчид өрсөлдөөнд суурилсан бизнесийн байгууллагын ажиллагсадтай адил концепцын дагуу зохицуулагддаг.

Дээрх эрдэмтдийн судалгааны ажлаас үүдэн судалгааны үр дүнг дэмжин өөрийн судалгааны ажлын таамаглалыг гаргасан. Үүнд:

Зураг 1. Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөлөл



Тайлбар: Судлаачийн санал болгож буй загвар

ТААМАГЛАЛ-1.
Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт нь хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-2.
Байгууллагын хэв маяг нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-3.
Ажлын гүйцэтгэлт нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-4.
Сургалт хөгжил нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-5.
Шагнал урамшуулал нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-6.
Нийгмийн баталгаа нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН:

Судалгааг 2022 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрөөс 2023 оны 01

[1] Actionaid: Remuneration and Benefits Policy for IS Staff.2012

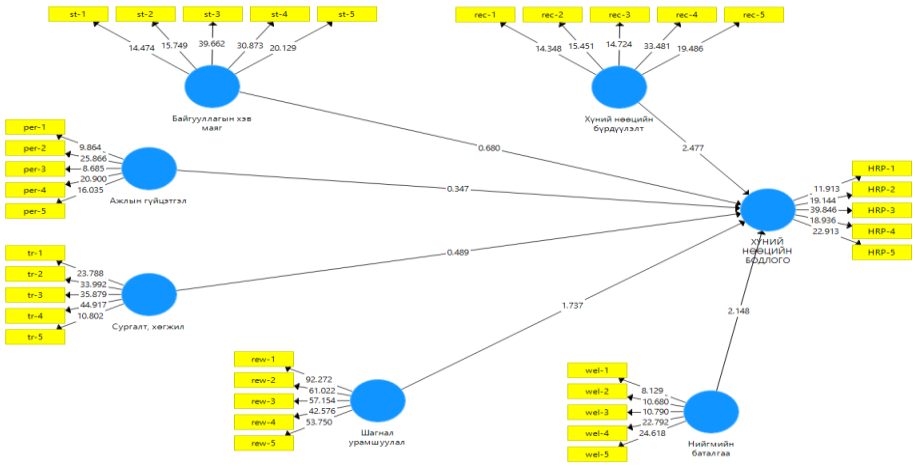
дүгээр сарын 30-ны хооронд Хилийн цэргийн тусгай ангийн удирдах ажилтан, алба хаагч, ажилчдыг хамруулсан нь судалгааны ажлын сэдвийн хүрээнд нийцсэн гэж үзэж байна.

Чанарын судалгааны арга нь тоон судалгаагаар хэмжигддэг үйл ажиллагаа, үр дүнг мэдээлэх утгыг илтгэдэг. Энэ төрлийн судалгааны үр дүн нь судлаачдын чиг хандлагыг тодорхойлох, кодлох, дүн шинжилгээ хийх нарийн, системчилсэн аргуудыг ашигладаг онцлогтой тул энэ хүү аргыг сонгосон.

Хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, ажлын гүйцэтгэлт, сургалт хөгжил, шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгааг хангасан байдлыг төлөөлөх чадварыг тооцон, тусгай ангийн алба хаагчдаас түүврийн бүлгийн сонгон судалгааг явуулсан болно.

Судалгаанд нийт 110 оролцогч хамрагдсан ч хүчин төгөлдөр 100 оролцогчийн өгөгдөлд боловсруулалт хийн асуумж бүрээр тоймлон ерөнхий мэдээлэл гаргасан.

Зураг 2. Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн



Тайлбар: Human resource formation, job performance, training and development, rewards and social security, human resource policy

Хүснэгт 1. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн

Хувьсагч	Асуумж	Далд хувьсагчдын утга	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын утга	Дундаж утга
Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт	Rec-1	0.791	0.876	0.910	0.669
	Rec-2	0.633			
	Rec-3	0.825			
	Rec-4	0.895			
	Rec-5	0.600			

Байгууллагын хэв маяг	St-1	0.826	0.923	0.942	0.766
	St-2	0.850			
	St-3	0.920			
	St-4	0.894			
	St-5	0.882			
Ажлын гүйцэтгэл	Per-1	0.786	0.876	0.910	0.699
	Per-2	0.876			
	Per-3	0.739			
	Per-4	0.846			
	Per-5	0.835			
Сургалт хөгжил	Tr-1	0.869	0.925	0.944	0.772
	Tr-2	0.894			
	Tr-3	0.918			
	Tr-4	0.936			
	Tr-5	0.766			
Шагнал урамшуулал	Rew-1	0.962	0.972	0.978	0.899
	Rew-2	0.943			
	Rew-3	0.944			
	Rew-4	0.942			
	Rew-5	0.983			
Нийгмийн баталгаа	Wel-1	0.729	0.860	0.900	0.643
	Wel-2	0.776			
	Wel-3	0.748			
	Wel-4	0.869			
	Wel-5	0.876			

Тайлбар: human resource formation-хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, job performance- ажлын гүйцэтгэлт, training-сургалт хөгжил, rewards and social security шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгаа

Судалгааны ажлын хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад:

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.876-0.942 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.876, найдвартай байдлын утга 0.910, дундаж утга 0.669 байгаа нь найдвартай байдал, дундаж утга сайн,

Байгууллагын хэв маяг хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.766-0.910 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.923, найдвартай байдлын утга 0.942, дундаж утга 0.766 байна.

Ажлын гүйцэтгэлт хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.699-0.910 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.876, найдвартай байдлын утга 0.910, дундаж утга 0.699 байна.

Сургалт хөгжил хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.869-0.766 хооронд

Кронбах альфа утга 0.925, найдвартай байдлын утга 0.944, дундаж утга 0.772 байгаа нь найдвартай байдал, дундаж утга, сайн

Хүснэгт 2. Замын шинжилгээний үр дүн

№	Таамаглал	Стандарт хазайлт	Т статистик	П үнэ цэнэ	Үр дүн
1	Таамаглал-1. Ажлын гүйцэтгэлт хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.	0.136	0.347	0.729	Батлагдаагүй
2	Таамаглал-2. Байгууллагын хэв маяг хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.	0.148	0.680	0.497	Батлагдаагүй
3	Таамаглал-3. Нийгмийн баталгаа хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.	0.108	2.148	**0.032**	**Батлагдсан**
4	Таамаглал-4. Сургалт, хөгжил хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.	0.201	0.489	0.625	Батлагдаагүй
5	Таамаглал-5. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.	0.136	2.477	**0.014**	**Батлагдсан**
6	Таамаглал-9. Шагнал урамшуулал хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.	0.166	1.737	0.083	Батлагдаагүй

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, мэдлэг манлайлалд эергээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд, стандарт хазайлт 0.113, Т статистик үр дүн 2.888, П үнэ цэнэ 0.004 утгатай гарч таамаглал батлагдсан. Хувь хүний ур чадвар манлайлалд эергээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд, стандарт хазайлт 0.098, Т статистик үр дүн 6.112, П үнэ цэнэ 0.000 утгатай гарч таамаглал батлагдсан (Хүснэгт 2).

Дүгнэлт, санал

Хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, ажлын гүйцэтгэлт, сургалт хөгжил, шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгаа хэрхэн хамаарах хамаарлыг судалгаагаар таамаглал дэвшүүлсэн. Судалгаанд оролцогчдод өгөгдөлд боловсруулалт хийн шинжлэн, SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийсэн.

Судалгааны үр дүнгээс харахад, дэвшүүлэн таамагласан нийт зургаан таамаглалаас хоёр батлагдаж, дөрвөн таамаглал батлагдаагүй.

Хүний нөөцийн тухай талаар олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн олон аргаас “Бүрэн хүрээний загвар”-ын аргад суурилан энэхүү судалгааны ажлын гүйцэтгэлээ. Чанарын болон тоон харьцуулалтын судалгааны арга зүйг илүүтэй хэрэглэн найдвартай байдал, дундаж утгыг харьцуулан шинжилсэн.

Судалгааны үр дүнгийн боловсруулалтаас харахад, зарим далд хувьсагч болох асуумж хүний нөөцийн бодлогод зарим зүйлс нөлөөлж хараахан нийцэхгүй байгаа байдал ажиглагдаж байна.

Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлж байгаа хувьсагчдыг тухайн салбарыг судалсан олон улсын эрдэмтдийн судалгаатай харьцуулан илүү дэлгэрэнгүй судлах нь дараагийн

судалгааны ажлын үндэслэл болсон гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

• Н.Бурмаа ба бусад: Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томьёоны тайлбар толь-Уб., 2020 он

• Ц.Цэцэгмаа, Хүний нөөцийн менежмент-Уб.,2018,

• Адам Смит . Үндэсний баялаг, түүний эх сурвалж.1976

• Даш П.Улсын хил хамгаалалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй удирдъя Уб.,2002

• Н.Бурмаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага” УБ.2022 он

• Гүйцэтгэлийн удирдлага Уб., 2015.

• Дорж “Менежмент сурах бичиг-Уб., 2018 он.

• Франк Арнолд “Менежмент шилдгүүдээс суралцъя-Уб 2017 он

• Н.Бурмаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага- Уб 2022 он

-www.whatishumanresource.com/human-resource-management

-Actionaid: Remuneration and Benefits Policy for IS Staff.2012

-Реньш, М.(2009).Организационная психология: Учебное пособие.

-Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО “Рос.гос.проф.-пен, ун-т”

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛ АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Л.Алтангэрэл
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 2023-7081 дамжааны суралцагч, хурандаа

Хураангуй: Хил хамгаалах байгууллагаас 2022, 2023 онд дэвшүүлсэн зорилт “Дархан хилийн албанд итгэл дүүрэн, сэтгэл хангалуун хилчин”, “Офицерын манлайллын жил”-д удирдах ажилтны албаны ур чадвар, ёс зүй, сахилга хариуцлагыг бэхжүүлэх ажлын хүрээнд удирдах ажилтны манлайлал нь хил хамгаалах байгууллагын алба үйл ажиллагааны болон ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлж болох, түүнчлэн тэдгээрийн харилцан хамаарлын талаар авч үзэхэд оршино.

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтны манлайллыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй шинжилж, харьцуулан; манлайлах арга барил, ур чадвар, хүний хөгжил ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөхийг хөндөн таамаглал дэвшүүлсэн. Энэхүү судалгааг ажлын гүйцэтгэл, манлайллын арга барил, ур чадварын хүчин зүйл хэрхэн хамаарах хамаарлыг судлахыг зорилоо. Судалгаанд нийт 64 оролцогчийн өгөгдөлд боловсруулалт хийж шинжлэн, SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийсэн.

Түлхүүр үг: Удирдах ажилтны манлайлал, ажлын гүйцэтгэл, арга барил, ур чадвар

Keywords: Managerial leadership, job performance, knowledge and skills of managers

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮНДЭСЛЭЛ, СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

Аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны амжилт нь удирдах ажилтны ур чадвар, арга барил, манлайлал, багаар ажиллах чадвар, ажлын гүйцэтгэл зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилтын 2 дахь зүйлд хилчний алба бэхэжсэн байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 3.1.3."чадахуйн зарчим /мерит/" гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг; 52 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх нийтлэг үндэслэл**,** Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 218 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх

журам", Хууль зүйн сайдын 2016 оны 04 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/120 дугаар тушаалаар батлагдсан "Хил хамгаалах байгууллагын хөгжлийн стратеги хөтөлбөр"-ийн 4.5.2. "Бие бүрэлдэхүүний албаны сургалт бэлтгэл, ур чадварыг дээшлүүлэх" гэж заасан байна.

Манлайллын талаар нэг сэдэвт бүтээл эрдэмтдээс доктор, В.Өлзийбаяр Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын талаар "Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт" доктор, дэслэгч генерал Ш.Арвай "Эгэл хилчдийн ээдрээтэй сургамж", харин ажлын гүйцэтгэлийн талаар А.Цогтбаатар "Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох зарим асуудал", Ц.Өнөржаргал "Удирдахуй ухаан", "Ажлын гүйцэтгэл", Н.Хашбат "Гүйцэтгэлийн удирдлага" /Harvard business essentials цувралын орчуулга/ бүтээлд тус тус тусган судалсан байна. Харин Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтны манлайлал ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх талаар нэг сэдэвт бүтээл одоогоор хараахан бүрэн судлагдаагүй байгаа нь судлаачийн зүгээс сэдэв сонгох үндэслэлийг бий болсон гэж үзэж байна.

МАНЛАЙЛАЛ, АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ, ОНОЛЫН ҮНДЭС

Америкийн зохиолч, хэвлэн нийтлэгч, Америкийн уран зохиолын "алтан үе"-ийн эцэг Жон П.Кэмпбелл ажлын гүйцэтгэлийг байгууллагын үр дүн, амжилтад хүрэх чухал шалгуур юм. Мөн тухайн хүний стандарт хугацааны туршид гүйцэтгэсэн зан үйлийн салангид хэсгүүдийн зохион байгуулалтад хүлээгдэж буй нийт үнэ цэнэ, үр дүн гэж тодорхойлжээ.

Шмидт, Хантер (1998) нар энэ чиглэлээр хийсэн судалгааг нэгтгэн дүгнэж, холбогдох мэдлэг, арга барил, ур чадвар, ухамсартай байх нь ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой байдаг, учир нь илүү ухамсартай хүмүүс "илүү их хүчин чармайлт гаргаж, ажилдаа илүү их цаг зарцуулдаг" ажлын гүйцэтгэл сайн байдаг гэж тодорхойлсон.

Гүйцэтгэлийн удирдлага зорилгоос эхэлнэ, зорилго бол бидний тэмүүлж буй үр дүн бөгөөд төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, шагнал урамшуулал, ажилтны хөгжил зэрэг бүхний үндэс юм. Зорилго байхгүй бол ажилтнууд байгууллагын амжилтад онц нөлөөгүй дэмий ажлуудад цагаа зориулж, хүч нөөцөө тарамдана.[1]

Гүйцэтгэл нь тухайн хүн ажлаа сайн гүйцэтгэж байгаа эсэхийг үнэлдэг. Аж үйлдвэрийн болон байгууллагын сэтгэл судлалын нэг хэсэг болгон эрдэм шинжилгээний чиглэлээр судлагдсан ажлын гүйцэтгэл нь хүний нөөцийн менежментийн нэг хэсэг юм.

Байгууллагын зорилго нь гүйцэтгэлийг өндөр байлгаж, үр ашгийг нэмэгдүүлэхэд оршдог бөгөөд хамгийн сайн гүйцэтгэл нь байгууллагад өндөр үр ашгийг авчрах үндсэн нөхцөл болж байдаг.

Дээрх тодорхойлолтуудыг нэгтгэж үзвэл ажлын гүйцэтгэл гэдэг нь судлаач миний үзэж байгаагаар байгууллагын зүгээс ажилтан бүрд өөрт ноогдсон үүрэг даалгавраа хэрхэн биелүүлж, ямар үр дүнд хүрч байгаа нь түүний эзэмшсэн мэргэжил, мэргэшил, ажиллах арга барил, ур чадвар, мэдлэгээ бүрэн ашиглан үүрэг

[1] Гүйцэтгэлийн удирдлага УБ., 2015. 2 дах тал

даалгаврыг биелүүлэх үйл ажиллагаа, арга хэлбэр гэж ойлгож болох юм.

Гүйцэтгэлийн менежментийн ойлголтыг дараах хоёр онол дээр тулгуурлан хөгждөг гэж үзсэн. Salaman (2005) үүнд:

- Шударга байдлын онол
- Хүлээлтийн онол

Шударга байдлын онол ба Гүйцэтгэлийн удирдлага: байгууллагын шударга байдлын гэдгээр нь мэддэг шиг шударга ёсны онол нь байгууллагын гүйцэтгэлийн менежментийн тогтолцоо, ажилчдын үнэлгээний ойлголтыг тайлбарладаг. Гүйцэтгэл нь ажлын зан төлөв ба хандлагад нөлөөлж чаддаг. Эдгээр зан төлөвүүд нь байгууллагын амжилт ба ажлын гүйцэтгэлд эергээр ба сөрөг байж болно (Baldwin, и.d.).

Шударга байдлын онол: Д.Адамсийн шударга байдлын онол-Аливаа байгууллага ажиллагсдын цалин хөлсний хуваарилалт, бусад шагналын үнэлгээнд шударга хандах нь чухал. Шударга байдлын тухай ойлголтод ажлын чармайлт, боловсрол, туршлага дадлагаараа тэргүүлэх ажилтан байх, өөрийн авсан цалин, шагналыг бусадтай харьцуулах зэрэг ордог.

Эдгээр эмпирик болон онолын мэдэгдлүүд нь танин мэдэхүйн чадвар, туршлага, ухамсар нь үндсэндээ мэдлэг, ур чадвар, ялангуяа мэдлэгт үзүүлэх нөлөөгөөр ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлдөг гэж үздэг.

Хүлээлтийн онол ба гүйцэтгэлийн удирдлага: хүлээлтийн онолыг Виктор Врум (Victor Vroom, 1964) -анх судалсан. Энэ онол нь хувь хүмүүсийн эрхэмлэсэн зорилгуудыг урьдчилан таамагласан сэтгэл ханамжийн үндсэн зан байдлыг зохицуулдаг таамаглал дээр суурилсан. Энэ онол нь гүйцэтгэлийн менежментийн ойлголт шиг гүйцэтгэл бол ирээдүйн үйл ажиллагаануудын хамаарах хүлээлтүүдэд итгэх үндэс болдог (Salaman 2005).

Гүйцэтгэлийн удирдлага нь фермийн хувь хүн ажилчдын үйл ажиллагааг тасралтгүй хэмжих, хянах үйл явцыг бүрдүүлэгч нөхцөл, тогтолцоог тодорхойлдог[1]. Хүлээлтийн онол нь Гүйцэтгэлийн удирдлагын үндсэн үзэл баримтлалыг онцлон тодорхойлсон үндсэн онол юм.

Манлайлах арга барил

Судлаач Том Петерс манлайллыг өргөн агуулгатай тодорхойлсон байдаг. “Манлайлал гэдэг нь алсын хараа, урам зориг, хайр, итгэл, цог жавхаа, тууштай чанар, анхаарал тавих, бүхий л түвшинд баатруудыг төрүүлэх, урамшуулах, бэлтгэн дасгалжуулах, аливаад ажил хэрэгч байдлаар хандах явдал болно”.

Аливаа төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагын үйл ажиллагааны эцсийн үр дүн, амжилт, ололт зөв менежмент, сайн удирдагчаас шууд хамаарна. Тийм ч учраас удирдах албан тушаалтны удирдах арга барил, байгууллагын хөгжил юу юунаас чухал бөгөөд энэ нь цаашдаа байгууллагын хөгжил дэвшилд эергээр нөлөөлөх гол үндэс болдог.

Судлаач, эрдэмтэн Ренсис Лайкерт[2] удирдах арга барилын талаар

[1] Aguinis Herman. 2009. 2 Edition. Performance Management Dorling Kindersley India Pvt, Ltd

[2] АНУ-ын нийгмийн сэтгэл зүйч, нийгмийн зан үйлийг судлах аргуудыг нотолгоог бий болгоход ихээхэн хувь нэмэр оруулсан. Байгууллага зохион байгуулалтын зан төлөв менежментийн асуудал судлаач. Байгууллагын судалгааныхаа явцад тэрээр манлайллын загварын онолыг боловсруулсан.

дагнан судалж, улсаар удирдах арга барилд дараах хэв загвар байгааг тодорхойлон дэвшүүлжээ. Үүнд:

1. Дарангуйлан захирах арга барил
2. Найрсаг хандах арга барил
3. Хамтран зөвшилцөх арга барил
4. Оролцоонд тулгуурлах арга барил гэж тодорхойлсон байдаг.

Сүүлийн 20-иод жилийн хугацаанд Өөрчлөлтийг эрхэмлэх манлайллын арга барил болон Гүйцэтгэлийг эрхэмлэх манлайллын арга барилыг судлаачид илүүтэйгээр авч үзэх болсон.

Өөрчлөлтийг эрхэмлэх манлайлах арга барил

1. *Бусдыг татах ур чадвар:* Бусдыг удирдахын тулд та эхлээд өөрийгөө толинд сайтар харах хэрэгтэй. Та бусдыг манлайлан, сайн удирдах арга барил сурмаар байвал дараах гурван зарчимыг баримтлаарай. Үүнд, нэгдүгээрт өөрийгөө таньж мэдэх, хоёрдугаарт өөртөө хариуцлагатай байх, гуравдугаарт зүрх зоригтой байх юм.

2. *Урам зориг өгөх чадвар*: Бид урам зоригтой үедээ ажлыг зүгээр л гялалзуулдаг. Бид зорилго, тэмүүлэлтэй бол эзэмшсэн чадвараа сайн ашиглаж байгаа мэт аз жаргалтай мэдрэмжийг авдаг.

Олон арван жилийн турш урам зоригийн тухай судалсан сэтгэлзүйч Тодд Траш (Todd Thrash), Андрев Эллиот (Andrew Elliot) нар хүмүүс урам зоригтой байхад

- Шинэ боломжийг олж харах чадвар өсдөг,
- Гадаад орчны нөлөөлөлд зохицох чадвар сайжирдаг
- Илүү эрч хүчтэй болдог гэж тодорхойлжээ.

Аз болоход, урам зориг гэдэг бол оюун ухаанд байрлах хөдлөшгүй зүйл биш тул түүнийг хүн бүр өөртөө үүсгэн бий болгох боломжтой юм.[1]

Манлайлах ур чадвар

Ур чадвар гэдэг нь та өөрийн сурсан мэдлэг, хуримтлуулсан туршлагаа хослуулан аливаа ажил хэрэгт ашиглах чадварыг хэлнэ. Судлаачид үүнийг харилцааны, суурь ур чадвар (soft skills), болон мэргэжлийн, хэмжиж болохуйц ур чадвар (hard skills) гэж хоёр хуваан авч үздэг. Суурь ур чадвар нь хувийн зохион байгуулалт болон бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн байдаг бол мэргэжлийн ур чадвар нь аливаа ажил мэргэжилд зайлшгүй шаардагдах ур чадваруудыг багтаадаг[2].

Удирдах албан тушаалтанд байвал зохих олон шинж чанар, эзэмшвэл зохих олон чанар, арга барил байдаг бөгөөд судлаачид удирдагчийн шинж чанар, эзэмшвэл зохих ур чадварыг дараах чиглэлээр ангилан авч үздэг. Үүнд:

1. Ажил хэргийн ур чадварт
- Удирдан зохион байгуулах арга барил
- Боловсрол, мэргэжил, мэдлэг, туршлагатай байх
- Манлайлал, нөлөөлөх, бие зөв авч явах
- Ярих, илтгэх, бичиг хэрэг, түүнд дүн шинжилгээ хийх
- Хувийн зохион байгуулалт, харилцааны соёлтой байх

2. Эр зоригийн ур чадварт
- Бие даасан шийдэмгий байх
- Алдаа гаргах, хариуцлагаас айхгүй ажиллах

[1] *https://educated.mn/*

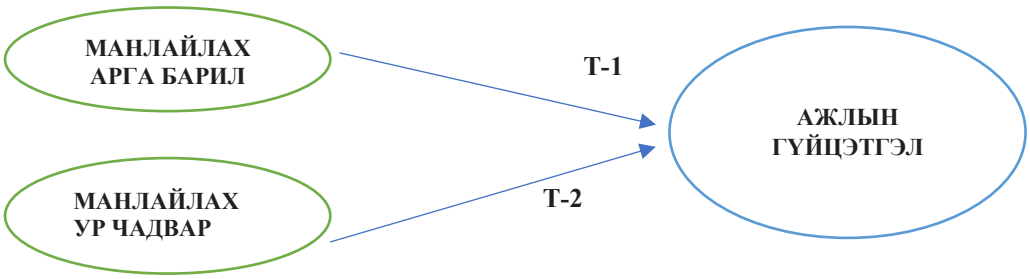
[2] *https://posted.mn/c/skills-for-future*

- Шийдэмгий, шаргуу, тэсвэр хатуужилтай байх
- Үнэнч, шударга, өөртөө итгэлтэй байх
- Эхэлснээ төгс дуусгах

3. Зан төлөвийн зөв чадамж, чадварт
- Идэвх санаачилгатай байх
- Зарчимч, ажил хэрэгч, цагийг зөв ашиглах
- Овсгоо самбаатай байх
- Мэдрэмжтэй байх
- Өөртөө шаардлагатай, бололцоогоо бүрэн ашиглах.

Судалгааны ажилдаа дээрх онол, судалгааны ажлуудын үр дүнг судлан, манлайлах арга барил, манлайлах ур чадвар ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх хамаарлыг таамаглал дэвшүүлэн судаллаа.

Зураг 1. Ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөлөл



Тайлбар: Судлаачийн санал болгож буй загвар

ТААМАГЛАЛ-1. Манлайлах арга барил ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-2. Манлайлах ур чадвар ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН:

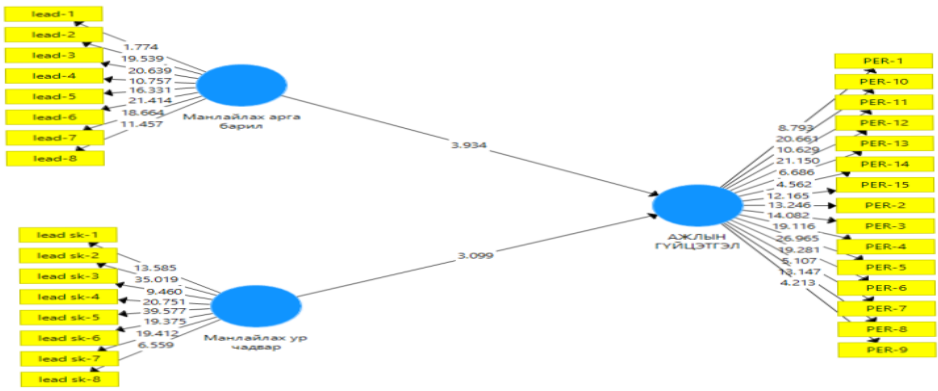
Судалгааг 2022 оны 10 дугаар сарын 10-20-ны хооронд Хил хамгаалах байгууллагын үндсэн нэгж болох алба, хэлтэс, уулын бүсийн хилийн цэргийн 0285 дугаар анги, ой тайгын бүсийн хилийн цэргийн 0101 дүгээр анги, тал хээрийн бүсийн хилийн цэргийн 0184 дүгээр анги, говь цөлийн бүсээс хилийн цэргийн 0131 дүгээр анги, төвийн бүсийн 0218 дугаар ангийн дунд, дээд удирдах албан тушаалтан хамруулсан нь судалгааны ажлын сэдвийн хүрээнд нийцсэн гэж үзэж байна.

Чанарын судалгааны арга нь тоон судалгаагаар хэмжигддэг үйл ажиллагаа, үр дүнг мэдээлэх утгыг илтгэдэг. Энэ төрлийн судалгааны үр дүн нь судлаачдын чиг хандлагыг тодорхойлох, кодлох, дүн шинжилгээ хийх нарийн, системчилсэн аргуудыг ашигладаг онцлогтой тул энэхүү аргыг сонгосон.

Манлайлал, манлайллын арга барил, хувь хүний ур чадварыг судлан үзэхдээ төлөөлөх чадварыг тооцон, Хил хамгаалах байгууллагын анхан болон дунд шатны удирдах ажилтнуудаас түүврийн бүлгийн сонгон судалгааг явуулсан болно.

Судалгаанд нийт 64 оролцогч хамрагдаж, өгөгдөлд боловсруулалт хийн асуумж бүрээр тоймлон ерөнхий мэдээлэл гаргасан.

Зураг 2. Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн



Тайлбар: Lead-манлайлах арга барил, Lead Skills -манлайлах ур чадвар, Perf Rer - ажлын гүйцэтгэл

Хүснэгт 1. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн

Хувьсагч	Асуумж	Далд хувьсагчдын утга	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын утга	Дундаж утга
Манлайлах арга барил	Lead-1	**0.253**	0.887	0.915	0.549
	Lead-2	0.829			
	Lead-3	0.834			
	Lead-4	0.754			
	Lead-5	0.830			
	Lead-6	0.851			
	Lead-7	0.838			
	Lead-8	0.765			
Манлайлах ур чадвар	Lead Skills-1	0.804	0.930	0.943	0.675
	Lead Skills-2	0.899			
	Lead Skills-3	0.737			
	Lead Skills-4	0.844			
	Lead Skills-5	0.898			
	Lead Skills-6	0.861			
	Lead Skills-7	0.831			
	Lead Skills-8	**0.670**			
Ажлын гүйцэтгэл	Perf Rer-1	0.702	0.939	0.947	0.549
	Perf Rer-2	0.834			
	Perf Rer-3	0.801			
	Perf Rer-4	0.845			
	Perf Rer-5	**0.651**			
	Perf Rer-6	**0.498**			

	Perf Rer-7	0.761			
	Perf Rer-8	0.787			
	Perf Rer-9	0.774			
	Perf Rer-10	0.841			
	Perf Rer-11	0.866			
	Perf Rer-12	0.838			
	Perf Rer-13	**0.507**			
	Perf Rer-14	0.738			
	Perf Rer-15	**0.514**			

Тайлбар: Lead-манлайлах арга барил, Lead Skills -манлайлах ур чадвар, Perf Rer -ажлын гүйцэтгэл

Судалгааны ажлын хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад:

Манлайлах арга барил хувьсагчийн 8 далд хувьсагч 0.253-0.851 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.887, найдвартай байдлын утга 0.915, дундаж утга 0.549 байгаа нь найдвартай байдал, дундаж утга сайн байгаа ч, *"*Know-1. Таны гадаад хэлний мэдлэг*"* асуумжид оролцогчид үнэлгээ бага өгсөн тул далд хувьсагч 0.7 нэгжээс бага гарсан.

Манлайлах ур чадвар хувьсагчийн 8 далд хувьсагч 0.670-0.899 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.939, найдвартай байдлын утга 0.947, дундаж утга 0.549 байгаа нь найдвартай байдал, дундаж утга сайн байгаа ч "Perf Rer-5 Ажлын гүйцэтгэлийн хүлээлт", "Яаралтай ажлыг гүйцэтгэх хурд, чадвар", "Ажлын гүйцэтгэлийн урамшууллын хэлбэр нь оновчтой байдал", "Ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнг урьдчилан харах" асуумжид оролцогчид үнэлгээ бага өгсөн тул далд хувьсагч 0.7 нэгжээс бага гарсан.

Ажлын гүйцэтгэл хувьсагчийн 15 далд хувьсагч 0.498-0.866 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.934, найдвартай байдлын утга 0.947, дундаж утга 0.718 байна. (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 2. Замын шинжилгээний үр дүн

№	Таамаглал	Стандарт хазайлт	T статистик	П үнэ цэнэ	Үр дүн
1	ТААМАГЛАЛ-1. Манлайлах арга барил ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.	0.123	3.934	**0.000**	**Батлагдсан**
2	ТААМАГЛАЛ-2. Манлайлах ур чадвар ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.	0.143	3.099	**0.002**	**Батлагдсан**

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, манлайлах арга барил ажлын гүйцэтгэл эергээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд,

стандарт хазайлт 0.123, Т статистик үр дүн 3.934, П үнэ цэнэ 0.004 утгатай гарч таамаглал батлагдсан. Манлайлах арга барил нь ажлын гүйцэтгэлд эергээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд, стандарт хазайлт 0.143, Т статистик үр дүн 3.099, П үнэ цэнэ 0.002 утгатай гарч таамаглал батлагдсан (Хүснэгт 2).

ДҮГНЭЛТ

- Манлайлах арга барил, манлайлах ур чадвар ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн хамаарах хамаарлыг судалгаагаар таамаглал дэвшүүлсэн. Судалгаанд оролцогчдод өгөгдөлд боловсруулалт хийн шинжлэн, SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийсэн.
- Удирдах ажилтан нь манлайллын арга барил, ур чадвараа дээшлүүлснээр ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх нь батлагдсан.
- Судалгаанд Хил хамгаалах байгууллагын анги, салбар, нэгжийн нийт 64 удирдах ажилтнуудаас санал асуулгаар өгөгдөл мэдээлэл цуглуулсан.
- Судалгааны үр дүнгээс харахад, дэвшүүлэн таамагласан нийт хоёр таамаглалаас хоёр таамаглал батлагдсан.
- Манлайлах арга барилын нийт дундаж үнэлгээг удирдах ажилчид **0.549** гэж үнэлсэн бөгөөд үүнийг манлайлах ур чадвартай харьцуулахад бага байна. Тиймээс Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлд, манлайлах ур чадвар давамгайлсан байна.
- Ажлын гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлж байгаа “гадаад хэлний мэдлэг”, “бусдаас суралцаж өөрийгөө хөгжүүлсэн байдал” зэрэг хүчин зүйлүүд байна.
- Удирдах ажилтнууд мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараараа хамт олноо манлайлан, удирдан чиглүүлэхийг илүүд үздэг байна. Мөн бусдад үлгэр дуурайлал болж, урам зориг өгөх, ухаалаг оюунлаг чадвар, дүрэм журмын хэрэгжилтийг сайжруулбал ажлын гүйцэтгэлд эерэг хүчтэй нөлөө үзүүлэх нь харагдаж байна.
- Судалгааны үр дүнгийн боловсруулалтаас харахад, зарим далд хувьсагч болох асуумж манлайллын арга барилд зарим зүйлс нөлөөлж хараахан нийцэхгүй байгаа байдал ажиглагдаж байна.
- Ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлж байгаа хувьсагчдыг тухайн салбарыг судалсан олон улсын эрдэмтдийн судалгаатай харьцуулан илүү дэлгэрэнгүй судлах нь дараагийн судалгааны ажлын үндэслэл болсон гэж дүгнэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Орчуулагч Н.Хашбат, Harvard business essentials цувралын Гүйцэтгэлийн удирдлага. УБ., 2014.
2. Д.Нямсүрэн “Хүний нөөцийн менежментийн функц”. УБ., 2015.
3. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. УБ., 2020 он
4. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. УБ., 2020 он, №1
5. В.Өлзийбаяр, Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт, УБ хот, 2010 он

Судалгааны үр дүнгийн хавсралт, баримтжуулсан мэдээлэл

Munkhbat 2022.txt | *MB 2022.splsm | PLS Algorithm (Run No. 1)

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE)

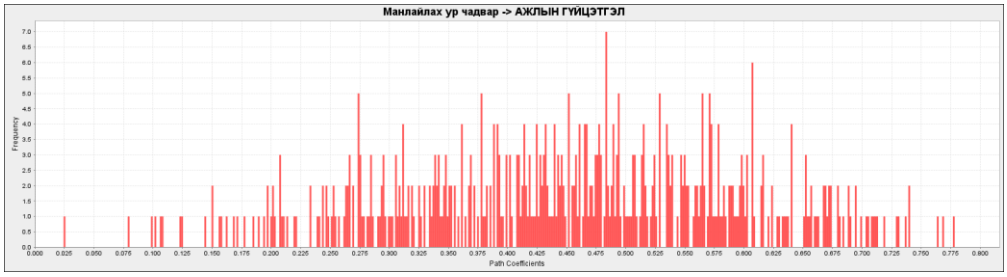
	Cronbach's Al...	Composite Rel...	Average Varian...
АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ	0.939	0.947	0.549
Манлайлах арга барил	0.887	0.915	0.589
Манлайлах ур чадвар	0.930	0.943	0.675

Munkhbat 2022.txt | *MB 2022.splsm | PLS Algorithm (Run No. 1)

f Square

Matrix | f Square

	АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ	Манлайлах ар...	Манлайлах ур...
АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ			
Манлайлах арга барил	0.364		
Манлайлах ур чадвар	0.306		



БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ ШИЙДВЭР ГАРГАЛТАД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Б.Ариунзаяа
Дотоод хэргийн их сургуулийн ЭШНХ-ийн Боловсрол судлалын төвийн эрхлэгч, докторант, цагдаагийн хурандаа

Хураангуй: Судалгааны ажлаараа төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа удирдах ажилтны шийдвэр гаргалтад удирдах ажилтны мэдлэг, туршлага, хяналтын нөлөөлөл ямар түвшинд байгааг судлахыг зорьсон. Судалгаанд төрийн байгууллагын 163 оролцогч оролцсон. Судалгааны ажлын үр дүнг чанарын судалгааны арга зүйг ашиглан хүчин зүйлс хоорондын хамаарлын болон замын шинжилгээгээр шинжилсэн.

Abstract: The purpose of this study was to look into the level of expertise, experience, and oversight of managers in decision-making. There are 163 participants participated who work in the public sector in our research. The results of the study were analyzed for Using correlational and path analyses between components and qualitative research technique.

Түлхүүр үг: мэдлэг, ажлын туршлага, үйл ажиллагааны хяналт, шийдвэр гаргалт

Key words: knowledge, work experience, operational control and decision making

Хураангуй: Хүн төрөлхтөн өдөр тутмын амьдралдаа тоо томшгүй олон шийдвэр гаргадаг. Бизнесийн байгууллагуудад алхам тутамдаа шийдвэр гаргадаг. Төлөвлөлт, зохион байгуулалт, боловсон хүчин, удирдан чиглүүлэх, зохицуулах, хянах зэрэг удирдлагын бүх чиг үүргийг шийдвэрээр гүйцэтгэдэг. Шийдвэр гаргах нь байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагааны цөм.

Шийдвэр гэдэг нь тухайн хүн тухайн нөхцөл байдал/нөхцөл байдлын талаар дүгнэлт хийх сонголт юм. Энэ нь юу хийх эсвэл хийхгүй байх талаар зан төлөв, үйл ажиллагааны чиглэлийг илэрхийлдэг тул сонголт гэж тодорхойлж болно.

Шийдвэр гаргах нь шийдвэрлэх шаардлагатай тодорхой асуудлыг тодорхойлохоос эхлээд зорилгоо тодорхойлох хүртэлх тодорхой үе шат, үйл ажиллагаанаас бүрдэх маш чухал цогц үйл явц юм. Зорилго нь асуудлын оновчтой шийдлийг сонгох явдал юм. Шийдвэр гаргах үйл явц нь компанийн менежерүүдийн хамгийн чухал үйл ажиллагааны нэг тул менежментийн гол хэсэг гэж үздэг.

Тиймээс хоёр ба түүнээс дээш хувилбарын үйл ажиллагааны нэг чиглэлээс сонголт хийх үйл ажиллагааг хамардаг бөгөөд сонголт нь бидний үйлдэл эсвэл эс үйлдлийг тодорхойлдог

тул энэхүү сэдвийн хүрээнд судалгааны ажлаа хийсэн.

Шийдвэр гаргалтын онол арга зүй

Судалгааны ажлаараа шийдвэр гаргалтын талаар эрдэмтдийн үзэл баримтлалын харьцуулалтыг хийсэн. Үүнд:

Жорж Р.Терри (2018), Шийдвэр гаргах зарим чухал тодорхойлолтыг доор өгөв. Шийдвэр гаргах гэдэг нь хоёр ба түүнээс дээш боломжит хувилбаруудаас зарим шалгуурт үндэслэн сонгох явдал юм"

J.L. Масси (2020), Шийдвэрийг хүссэн үр дүнд хүрэхийн тулд боломжтой хувилбаруудаас ухамсартайгаар сонгосон үйл ажиллагааны чиглэл гэж тодорхойлж болно

Д.Э. Мак. Фарланд (2021), Шийдвэр гэдэг нь тухайн нөхцөл байдалд юу хийх ёстой талаар гүйцэтгэх удирдлага дүгнэлт гаргадаг сонголтын үйлдэл юм. Шийдвэр нь хэд хэдэн боломжит хувилбаруудаас сонгосон зан үйлийн чиглэлийг илэрхийлдэг.

Герберт Саймон (1947), шийдвэр гаргах үйл явц дахь анхдагч ажлаараа алдартай. Тэрээр "хязгаарлагдмал оновчтой байдал" гэсэн ойлголтыг танилцуулж, хувь хүмүүс хязгаарлагдмал мэдээлэл, танин мэдэхүйн хязгаарлалт дээр үндэслэн шийдвэр гаргахыг санал болгосон.

Питер Дракер (1954), менежмент ба манлайллын талаар бичсэн бүтээлдээ байгууллагын зорилгод хүрэхэд үр дүнтэй шийдвэр гаргахын чухлыг онцолж, менежерүүд мэдээлэлтэй, ёс зүйтэй шийдвэр гаргах шаардлагатайг чухалчилсан.

Эрдэмтдийн үзэл баримтлалаас, шийдвэр гаргалт нь урьдчилан тодорхойлсон зорилгодоо хүрэхийн тулд өөр хувилбаруудын дотроос үйл ажиллагааны чиглэлийг сонгоход чиглэдэг гэдгийг дэмжин дүгнэх боломжтой.

Судалгааны ажлаараа, удирдлагын үйл ажиллагааны хяналтын систем, мэдлэгийн менежмент, ажлын туршлага гэсэн гурван хувьсагчийг шийдвэр гаргалттай хэрхэн уялдах талаар онолын судалгаа хийсэн.

Дэвид Шутовский (2020), Удирдлагын хяналтын систем нь өгөгдөл, мэдээллээр хангах замаар шийдвэр гаргахад дэмжлэг үзүүлдэг. Үүнийг хийхийн тулд удирдлагын хяналтын системийн үйл явцын үе шат бүрд янз бүрийн хяналтын хэлбэр, хэрэгслийг ашиглах шаардлагатай. Тэрээр, төсвийн хяналт (Rockness and Shields, 1984), гарц, үр дүнгийн хяналт (Macintosh, 1994), төвлөрсөн хяналт (Whitley, 1999), үйл явцын хяналт – үйлдвэрлэлийн үйл явцын шууд хэмжүүр (Ченхолл, 1997) -ийн талаарх судалгааны ажлуудад дүн шинжилгээ хийсэн[1].

[1] Dawid Szutowski 2020, The impact of management control systems on decision-making quality throughout the innovation process. An empirical analysis, DOI: 10.15611/pn.2020.6.14

Мэдлэгт суурилсан шийдвэр гаргахын тулд байгууллагын удирдлага, тухайлбал удирдах албан тушаалтан байгууллага дахь бүхий л үйл ажиллагааны үр дүнг зөв, ашигтай байлгахын тулд удирдлагын үйл явц, тоног төхөөрөмжтэй холбоотой асуудлуудыг харгалзан үзэх шаардлагатай. Үүнд:

– Байгууллагын талаарх чухал мэдлэг, мэдлэгийг тогтвортой барих, мэдлэг, мэдээллийг тогтмол эрэлхийлж, шинэчлэх, хуваалцах

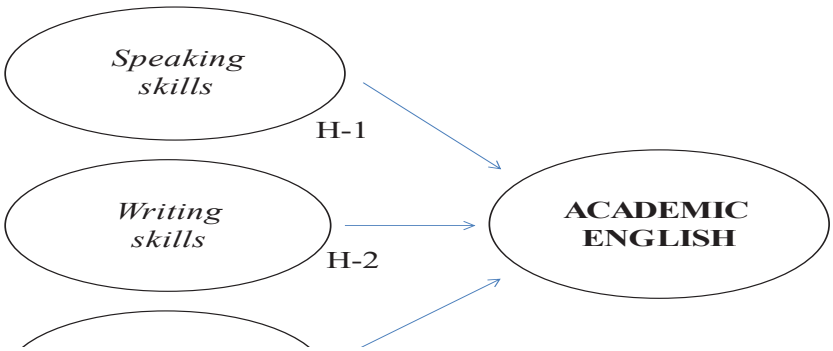
– Мэдлэгийн чухал талбаруудын шинжилгээг тасралтгүй явуулан байнга шинэ мэдлэг түгээх.

Питер Дракер (1950)-ын боловсруулсан зорилтоор удирдах үзэл баримтлал нь ажилтнуудад тодорхой, хэмжигдэхүйц зорилтуудыг тавихад чиглэгддэг. Энэ нь хамтын зорилго тодорхойлох, гүйцэтгэлийг тогтмол хянах үйл явцыг хамарч шийдвэр гаргахад шууд нөлөөлдөг.

Роберт Каплан, Дэвид Нортон (1990) нарын танилцуулсан тэнцвэржүүлсэн үнэлгээний систем нь санхүүгийн хэмжүүрээс давсан гүйцэтгэлийн хэмжилтийн систем юм. Шийдвэр гаргахад үйл ажиллагааны хяналтыг удирдан чиглүүлж, санхүүгийн, үйлчлүүлэгч, дотоод үйл явц, суралцах, өсөлтийн хэтийн төлөв зэрэг байгууллагын гүйцэтгэлтэй бүхий л үйл ажиллагаанд хяналт тавьдаг онцлогийг судалсан.

Дээрх агуулгын хүрээнд судалгааны ажлаараа гурван таамаглал дэвшүүлж, онолын загварыг дэвшүүлсэн.

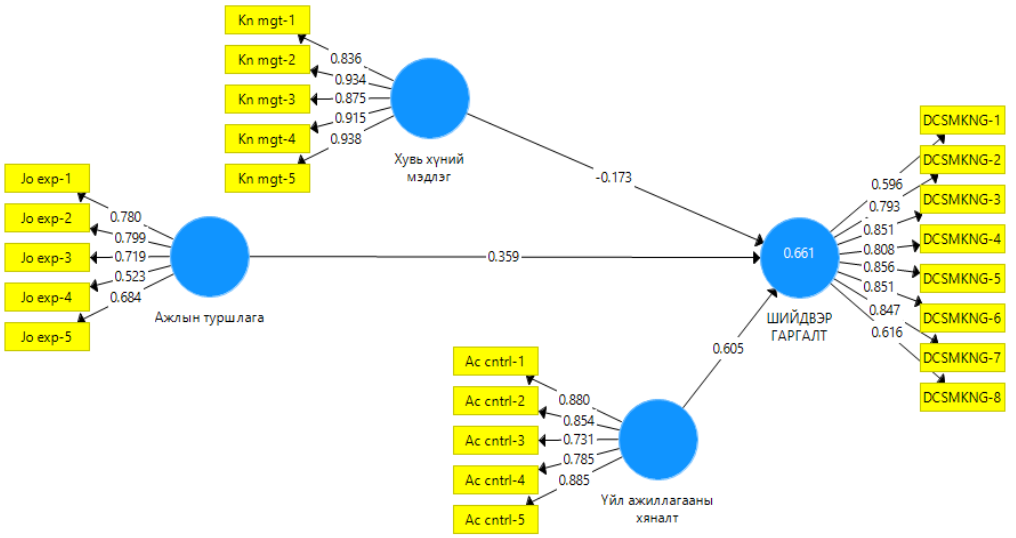
Загвар 1. Шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх зарим хүчин зүйл



СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН БОЛОВСРУУЛАЛТ, ШИНЖИЛГЭЭ

Судалгааны ажлыг чанарын судалгааны арга зүйгээр боловсруулалт хийн үр дүнг шинжилсэн. Хувь хүний мэдлэг 0.836-0.938, Ажлын туршлага 0.523-0.799, Үйл ажиллагааны хяналт 0.731-0.885, Шийдвэр гаргалт 0.596-0.856 хооронд тус тус хэлбэлзсэн. Үр дүнгийн нарийвчлан судлахад, туршлагатай ажилтнаас суралцах 0.523, төлөвлөсөн ажлаа хугацаанд дуусгадаг байдал 0.684, бусадтай зөвлөлдөх байдал 0.596, гаргаж буй шийдвэрт тавих хяналт 0.616 тоон утгатай байгаагаас эдгээр асуудлын биелэлт, гүйцэтгэл, шийдвэр гаргахад нөлөөлж буй байдал бага түвшинд байгааг харууллаа.

Загвар 2. Шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн



Тайлбар: Хувь хүний мэдлэг, ажлын туршлага, үйл ажиллагааны хяналт, Шийдвэр гаргалт

Хэмжил зүйн шинжилгээний найдвартай байдлын үр дүнг шинжлэхэд, хувь хүний мэдлэг 0.942, ажлын туршлага 0.746, үйл ажиллагааны хяналт 0.885, шийдвэр гаргалт 0.907 байна. Эдгээр тоон утгууд бүгд 0.7 тоон утгаас их байгаа нь хувьсагч бүрийн найдвартай байдлыг илтгэсэн. Дундаж тоон утгын хувьд, хувь хүний мэдлэг 0.811, ажлын туршлага 0.501, үйл ажиллагааны хяналт 0.687, шийдвэр гаргалт 0.615 тоон утгатай байгаа нь хувьсагч бүр 0.5 тоон утгаас их гарч бидний судалгааны ажлын хэмжил зүйн шинжилгээ жигнэсэн дунджаас их байгааг баталлаа.

Хүснэгт 1. Найдвартай байдлын шинжилгээний үр дүн

№	Хувьсагч	Кронбах альфа утга	Дундаж утгын үр дүн
1	Хувь хүний мэдлэг	0.942	0.881
2	Ажлын туршлага	0.746	0.501
3	Үйл ажиллагааны хяналт	0.885	0.687
4	Шийдвэр гаргалт	0.907	0.615

Тайлбар: Судалгааны ажлын үр дүн

Хүснэгт 2. Хувьсагч хоорондын замын шинжилгээ

№	Хувьсагч	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	Т статистик	П үнэ цэн	Үр дүн
1	Хувь хүний мэдлэг → Шийдвэр гаргалт	-0.138	0.086	2.027	**0.043**	Батлагдсан.
2	Ажлын туршлага→ Шийдвэр гаргалт	0.355	0.098	3.671	**0.000**	Батлагдсан.
3	Үйл ажиллагааны хяналт→ Шийдвэр гаргалт	0.602	0.091	6.664	**0.000**	Батлагдсан.

Тайлбар: Судалгааны ажлын үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс, хувь хүний мэдлэг хувьсагчийн Т статистик утга 2.027, П үнэ цэн 0.043 утгатай, ажлын туршлагын Т статистик утга 3.671, П үнэ цэн 0.000 утгатай, үйл ажиллагааны хяналтын Т статистик утга 6.664, П үнэ цэн 0.000 утгатайгаар тус тус дэвшүүлсэн таамаглалууд бүгд батлагдсан.

ДҮГНЭЛТ:

Хувь хүний мэдлэг нь ухаалаг шийдвэр гаргах үндэс суурь болж, сонголтоо ухаалгаар хийхэд шаардлагатай мэдээлэл, нөхцөл байдлыг хангадаг. Ажлын туршлага нь өнгөрсөн үйлдлүүд болон тэдгээрийн үр дүнгээс олж авсан ойлголтыг санал болгож, бидний шүүлт, зөн совинг төлөвшүүлэх замаар шийдвэр гаргах чадварыг баяжуулдаг. Үйл ажиллагааны хяналт нь эргэх холбоотой байж шийдвэр гаргахад үргэлж нөлөөлж байна.

Судалгааны боловсруулалт, шинжилгээний үр дүнгээс дэвшүүлэн гаргасан гурван таамаглал батлагдан судалгааны үр дүн найдвартай гэж дүгнэж байна.

САНАЛ:

Судалгааны ажлын үр дүнгээс хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүнг харгалзан хоёр санал дэвшүүлсэн. Үүнд.

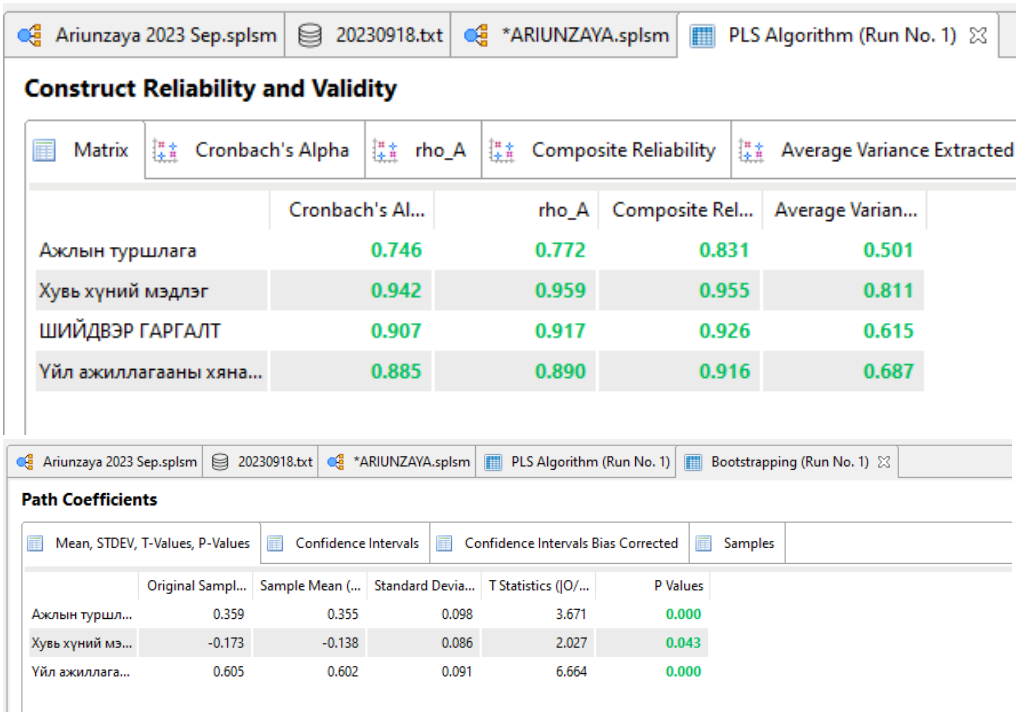
1. Шийдвэр гаргахдаа туршлагатай ажилтнуудтай зөвлөлдөн зөвлөгөө авах

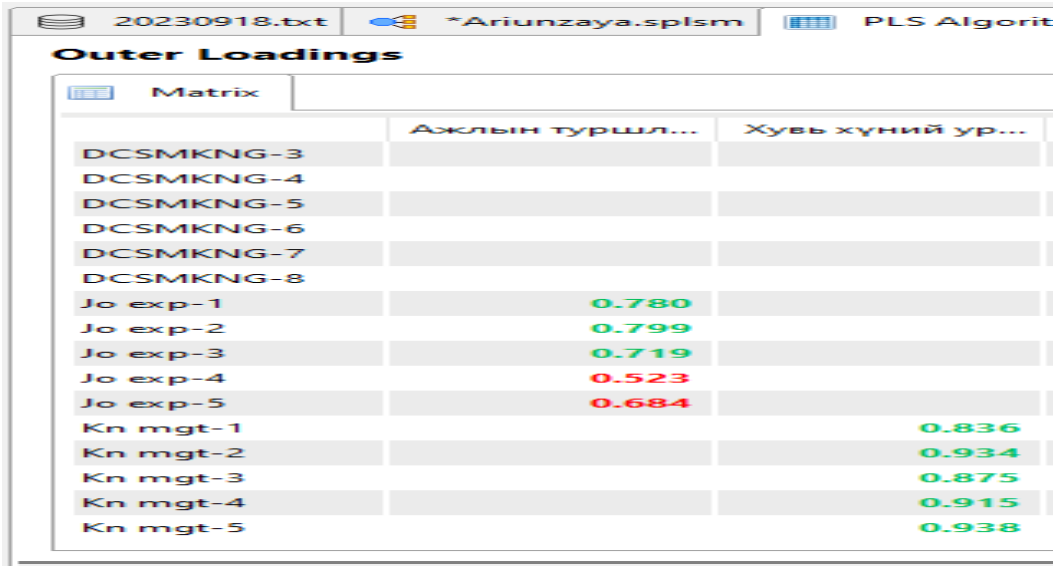
2. Гаргаж буй шийдвэрт хяналт тавьж ажиллах зэрэг асуумжийг дараагийн хавсралт судалгаанд ашиглан судлах шаардлагатай.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ:

1. Anthony Boardman, M. H. (2016). A Comparative Analysis and Evaluation of Specialist PPP Units' Methodologies for Conducting Value for Money Appraisals. Journal of Comparative Policy Analysis:Research and Practice, 191-206.
2. Huanming Wang, W. X. (2017). Public–private partnership in Public Administration discipline: a literature review. Public Management Review , 293-316.
3. Б.Жавхлан. (2003). Удирдлагын шийдвэр гаргалтад математик статистикийн зарим аргуудыг хэрэглэх.
4. В.Батбуян. (2009). Санхүүгийн тайланг удирдлагын шийдвэр гаргалтад ашиглах нь.
5. Г.Бямбарагчаа. (2016). Санхүү эдийн засгийн шинжилгээг удирдлагын шийдвэр гаргалтад ашиглах нь.
6. Д.Жаргалмаа. (2017). Оюутны мэргэжил сонголтын шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа.
7. Э.Түвшинбаяр. (2017). Удирдлагын шийдвэр гаргалт

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН НОТЛОХ БАРИМТ





	Ажлын туршл...	Хувь хүний ур...
DCSMKNG-3		
DCSMKNG-4		
DCSMKNG-5		
DCSMKNG-6		
DCSMKNG-7		
DCSMKNG-8		
Jo exp-1	0.780	
Jo exp-2	0.799	
Jo exp-3	0.719	
Jo exp-4	0.523	
Jo exp-5	0.684	
Kn mgt-1		0.836
Kn mgt-2		0.934
Kn mgt-3		0.875
Kn mgt-4		0.915
Kn mgt-5		0.938

УДИРДАХ АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛД НӨЛӨӨЛӨХ ШИНЖИЛГЭЭ

Ч.Баттулга
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны сурагч, магистр, хошуу

Хураангуй: НҮБ-ийн Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг хангах, засаглалын баримт бичигт төрийн байгууллагуудын үйлчилгээг сайжруулахад сайн манлайлал, алсын хараа нэн чухал... хөгжиж буй орнуудын улсын салбарын удирдлагад тулгардаг асуудлуудын нэг хэмээн заасан байдаг. Мөн Монгол Улсын 2016 оны “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ын 2.4 Тогтвортой хөгжлийн засаглалын Зорилт 2.т Төрийн бүх шатны байгууллагын удирдлагын манлайллыг дээшлүүлэх, бүх нийтийн оролцоо, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг хангасан ил тод, хариуцлагатай засаглалыг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд бүрдүүлнэ гэж заасан байна.

Түлхүүр үг: ур чадвар, харилцаа, мэдлэг, ёс зүй, манлайлал**,** манлайллын орчин үеийн чиг хандлага

Үндсэн ойлголтын тайлбар

“Манлайлах” Манлай болох, тэргүүлэх: ажилчид манлайлах (ажилчид тэргүүлэн хошуучлах), манлайлан хошуучлах (бүгдийн түрүүнд байх)

“Манлайлах байдал” Удирдагчийн манлайлал (удирдагч хүний үлгэрлэх байдал).

“Манлайлагч” Манлай бодогч, тэргүүлэгч, хошуучлагч[1]

Манлайллын тухай онолын олон хандлага нь түүний мөн чанарыг олж мэдэх гэсэн оролдлогыг илтгэдэг. Манлайллын тухай онолын хандлагуудад генетикийн онол, манлайлах хувийн шинжийн онол, зан үйлийн онол, нөхцөл байдлын онол багтдаг бөгөөд удирдах арга барилын онолын үндэс болон хөгжсөн юм.[6]

Генетикийн онол. Манлайллын хамгийн эртний тайлбар бол манлайлах чадвар “ген”-ээр дамждаг гэж үздэг генетикийн хандлага юм. “Манлайлагч болж төрдөг болохоос, түүнийг бий болгож болдоггүй” гэсэн үгээр хандлагыг дүгнэдэг. Манлайлах чадвар, байр суурийн удамшин шилжих тухай бодлыг төрмөл эрх гэж үздэг тал ч бий.[7]

Хувь шинжийн онол. Анхны судалгаанууд манлайлагчдын шинж чанарыг судлахад чиглэгдэж байв. Харин Стогдилл[8] энэ бүх судалгааг нэгтгэн шинжилж үзээд манлайлагч хүний бие бялдрын шинж (дайчин, шаламгай байдал, гадна байдал, ноён нуруу); чадавхын 4 шинж, хувийн 16 онцлог шинж чанар (зохицох чадвар, зоримог, түрэмгий шинж, сэтгэлийн

[1] *Монгол хэлний их тайлбар толь*

тэнхээ, өөртөө итгэх итгэл); ажилтай холбоотой 6 шинж (амжилтад тэмүүлэх, шаргуу уйгагүй чанар, санаачилга гэх мэт); нийгмийн 9 шинж чанар (хамтарч ажиллахад бэлэн байдал, хүмүүстэй аятай харилцаа тогтоох чадвар, захирамжлах авьяас гэх мэт)-ыг тодорхойлсон байдаг.

Манлайллыг хувь хүний манлайлал, удирдах ажилтны манлайлал, хамтын манлайлал, салбарын манлайлал гэж дөрвөн хүрээгээр тайлбарладаг [1] . Энэхүү дөрвөн хүрээ нь тус тусдаа хэрэгждэг ч, хоорондоо уялдаатай судлагддаг.

Манлайлагч бүр удирдагч байх албагүй, харин удирдагч бүр манлайлагч байх ёстой. Манлайлагч нь бусдын мэдрэмж, хандлага, зан үйлд өөрчлөлт оруулж чадаж байвал нөлөө үзүүлж байгаа хэлбэр. Ийнхүү нөлөө үзүүлэхэд эрх мэдэл бодит болсон шинж шууд нөлөөлнө. Эрх мэдлийг бодит болгохын тулд манлайлагч өөрийн мэдлэг, ур чадварыг бүрэн ашигласны үр дүнг хэрэгжүүлнэ. Манлайлагч зорилгодоо хүрэхийн тулд олон төрлийн эрх мэдлийг хослуулан хэрэглэх чадвар нь бусдыг араасаа дагуулахаас эхэлнэ.

Манлайллын талаар нийгмийн шинжлэх ухааны судалгааны ажилд олон судлаачид манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлийн уялдааг дараах байдлаар дэлгэрэнгүй судаллаа. Үүнд:

- Мэдлэгийн менежмент болон манлайллын хоорондын хамаарлыг эрдэмтэд судлан батлахдаа, мэдлэгийг түгээж, өөрийн мэдлэгээрээ ажилчид манлайлах хандлага ихэнх хувийг эзэлж байна (McFarllane, 2008). Манлайлал нь байгууллагын доторх мэдлэгийг удирдахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг (Donate, 2011). Байгууллагын үйл ажиллагаанаас хамаарч ажилчдын мэдлэг манлайлах арга барилд шууд нөлөөлж байна (Millar, 2016).

- Мэргэжлийн ур чадвар нь манлайлалтай хэрхэн уялдах талаар, Роберт Л.Кац (1955; 1974) нь өөрийн судалгааны цуврал бүтээлээрээ, менежерийн үүрэг, манлайллыг амжилттай гүйцэтгэхэд менежментийн ур чадварыг тодорхойлохын ач холбогдлыг нотолсон (Nataša Ritonija, 2016). Мэргэжлийн ур чадвар нь манлайлах чадварыг хөгжүүлж байгууллагын засаглалд хувь нэмэр оруулдаг (Abbass, 2016).

- Манлайллыг хандлагатай уялдуулан судлахдаа “Манлайлагч бол өөрсдийн яриагаа цэгнэж байдаг ба тэдний гаргаж ирсэн онол болон бодит байдлынх нь хооронд ямарч ялгаа байдаггүй, манлайлал нь хандлагаар илэрдэг (Bennis, 2008,2021).

- Edgar Schein (2004) Соёл нь байгууллагад зан төлөвийн 90 хувийг бий болгож, байгууллагын гол цөм, ажилтан тэрхүү цөмд ажиллаж, хөтлөгддөг. Манлайлал нь соёлыг бий болгож, удирддаг (Cotter-Lockard, 2009).

[1] Стефен Ковейгийн “Өндөр бүтээмжтэй хүмүүсийн 7 дадал” ном, 1-р хэвлэл, Нью Иорк, Саймон энд Шустер, 1989 он.

- Сургалт хөгжил нь тухайн ажилтныг манлайлах арга барилд сургадаг (Seidle, 2016). Сургалтаар олгож буй мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар нь ажилчдыг хөгжүүлсний үр дүнд бий болж буй манлайлал. Манлайлал нь зөвхөн хувь хүний төлөв байдал бус, удирдагчдын хоорондын харилцаа, нийгэмд оршин байх олон үзүүлэлтийг хамарсан цогц ойлголт байдаг (Dalakoura, 2010).

Манай эрдэмтдийн судалгааны аижлтай танилцахад, Манлайллын талаар нэг сэдэвт бүтээл олон улсын эрдэмтэд ихээхэн туурвисан ч манай орны эрдэмтдээс төрийн захиргааны салбарт доктор, В.Өлзийбаяр[1] "Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын талаар", доктор, А.Хандмаа [2] "Боловсролын салбарын багшийн манлайллыг загварчлалын тухай" бүтээлд тус тус манлайллын талаар салбарын онцлогийг тусган судалсан байна.

Судалгааны боловсруулалт

Энэхүү судалгааны ажлаараа анхдагч судалгааг хийн нийт **79** оролцогчийн өгөгдлийг SPSS 25.0 программаар боловсруулан нэгтгэлээ. Асуумжын найдвартай байдлыг хувьсагч бүрээр нь харьцууллаа.

Найдвартай байдлын статистик /ур чадвар/

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

Найдвартай байдлын статистик /харилцаа/

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	5

Найдвартай байдлын статистик /мэдлэг/

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	5

Найдвартай байдлын статистик /манлайлал/

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

[1]В.Өлзийбаяр, Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт, УБ хот, 2010 он

[2] А.Хандмаа, Багшийг манлайллыг загварчлах нь: Их сургуулийн жишээн дээр, УБ хот, 2018 он

Судалгааны асуумж бүрийн нэг бүрчлэн харьцуулан судлахад, ур чадвар 0.847, харилцаа 0.907, мэдлэг 0.919, манлайлал 0.922 тус тус 0.7 -оос өндөр гарч манай судалгааны ажлын найдаврtай байдал батлагдлаа.

Хувьсагч бүрийн Кронбах альфа утга өссөн үзүүлэлттэй байгаа нь энэхүү судалгааны өгөгдлийн далд хувьсагч бүрийн утга хэрхэн өссөнг дараах графикаар дүрсэллээ.

График 1. Манлайллыг тодорхойлогч хүчин зүйлийн найдвартай байдлын утга



Тайлбар: Судалгааны үр дүнгээс

Дүгнэлт

Судалгааны ажлаараа, манлайлал, ур чадвар, харилцаа, мэдлэг хувьсагчдыг тус бүрт нь 5 далд хувьсагчаар илэрхийлэн асуумжаар судалгааг авсан. Судалгааны далд хувьсагчдын хамгийн бага утга 1, хамгийн их туга 5 үнэлгээг судалгаанд оролцогчид өгсөн.

Судалгаанд оролцогчдын хувьд хамгийн өндөр үнэлгээг дараах асуумжид өгсөн байсан. Үүнд:

- Техникийн ур чадвар
- Гадаад хэлний ур чадвар
- Богино хугацаанд эзэмших мэдлэг
- Гадаадад мэдлэг эзэмших
- Багийн үйл аижллагаагаар манлайлах
- Хувь хүний хандлагад төвлөрөн шийдвэр гаргах
- Ажилчдын санал асуулгаг тогтмол авах зэрэг асуултад хамгийн өндөр оноог өгсөн байна.

Энэхүү судалгаа нь дараа дараагийн судалгааны ажилд харьцуулалт хийж болох суурь ойлголтыг бататгасан нь ач холбогдолтой байлаа. Богино хугацаанд суурь судалгаа болгон авсан тул зарим нарийн тооцоолол, шинжилгээг цаашид дэлгэрэнгүй хийх шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Судалгааны ажлын үр дүнгээс, манлайлалд ур чадвар, мэдлэг, харилцаа хандлагыг хувьсагч болгон таамаглал дэвшүүлж судлах боломж байна гэж дүгнэж байна.

Ном зүй

Монгол хэл дээр ашигласан материал

1. Г. Гантөгс “Хүний нөөцийн менежмент” 2014, УБ хот,

2. Т.Гэрэлхүү, “Менежмент” гарын авлага, 2014, УБ хот,

3. Н. Оюунжаргал “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,

4. Б. Мөнхжаргал, Б. Амаржаргал “Менежмент” 2013 он, УБ хот,

5. Ө. Өлзийбалсан “Хүний нөөцийн удирдлага” 2014 он, УБ хот,

6. П. Увш, Б. Хэрлэн “Байгууллагын зан үйл” 2004он, УБ хот,

7. Ларри Стаут “Хүний нөөцийн удирдлага” орчуулсан С. Дабааням, С. Дулмаа 2009 он, УБ

8. Гуннар Андерссон, Лейф Фисен “Өөрийгөө болоод хамтран зүтгэгч нөхдөө танин мэдэх нь” суралцагч байгууллагыг хөгжүүлэх манлайлал , УБ хот,

Англи хэл дээр ашигласан номын жагсаалт

1. Training Personal Confidence and Motivation, year 2013, chapter 3, p-20

2. Work Motivation History, Theory, Research and Practice, publications, London 2007,

3. Drafke, M. W. & Kossen, S. (2002). The human side of organizations, 8th Edition, pp. 287.

4. Fernandes, F. N. (1998). Total Reward-An Actuarial Perspective. Actuarial Research Paper, No.116.

5. Manmohan Joshi ‘Human Resource Management’ 2013, p-88

6. C.A Myers, industrialism and Industrail man, Harvard University, press, 1980, p131-5

7. Appeldorn, R. H. Technology Transfer in a Diversified, Global Manufacturing Company. 2008.

8. “CYBER SOLUTIONS HANDBOOK” Making Sense of Standards and Framework, 2014

Орос хэл дээр ашигласан номын жагсаалт

1. Воробьев С. Люди кончаются вообще / Коммерсантъ Деньги, №30 (837), 01.08.2011

2. Шевцова И.Л. Инструменты повышения эффективности бизнеса. – Москва, 2008

Интернет эх үүсвэр

1. http://www.allbusinessschools.com/business-careers/human-resources/salary/

2. http://www.inc.com/encyclopedia/human-resource-management.html

3. http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/

4. http://www.boozallen.com/content/dam/boozallen/documents/2014/10/vehicle-cyber- security-viewpoint.pdf

5. http://www.slideshare.net/CharlesCotter/strategic-total-rewards-management-remuneration- and-rewards-summit-11-june-2014

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

ТӨРИЙН ТУСГАЙ ХАМГААЛАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ТҮҮХЭН ЗАМНАЛ

Д.Тэмүүлэн
Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын дэд дарга, хурандаа

Товч танилцуулга: Төрийн тусгай хамгаалалтын газар нь Хүннү гүрний үе, Их Монгол Улс, Богд Хаант Монгол Улс , Ардын Засгийн газар, Шинэ үеийн Төрийн тусгай хамгаалалтын газар, Монгол Улсын Төрийн тусгай хамгаалалтын газар гэж үе шат дараатайгаар үүсэж хөгжиж ирсэн түүхтэй. Монгол Улсын Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын үндсэн чиг үүрэг нь Хамгаалуулагчийн аюулгүй байдал болон Төрийн Ордон, Засгийн газрын байруудын аюулгүй байдал хамгаалалтыг иж бүрэн тасралтгүйгээр найдвартай хангах үйл ажиллагааг нэр төртэйгээр гүйцэтгэж ирсэн 86 жилийн түүхтэй байгууллага юм.

Түлхүүр үг: Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улс, Төрийн Тусгай хамгаалалтын газар, Дотоодыг хамгаалах газар, Дотоод явдалын яам , Нийгмийг аюулаас хамгаалах газар

Хүннү гүрний үеийн төрийн тусгай хамгаалалтын тухай Монгол Улсын нутагт хамгийн анх төрт улсаа байгуулсан Хүннү нар өөрсдийн хот хэрмийг цогцлоож түүнийхээ дотор орд өргөө, цайз хэрмээ байгуулж байжээ. Монгол Улсын нутгаас Хүннүгийн үед хамаарах 15 хэрэм хот олдоод байна. Хүннү гүрний үеийн хэрэм нь дөрвөлжин зохиомжтой дөрвөн талдаа хоёр давхар сүрлэг өндөр вааран дээвэртэй хаалгатай ба нэг үүдтэй аж.[1] Ихэнхдээ өмнө зүг харсан хаалга нь элэгдэл ихтэй байх нь ажиглагддаг. Шороон хэрэм нь гадуураа сувагтай байгаа нь хамгаалалтын арга дөнгөж боловсорч байсныг харж болохоор байна. Түүнчлэн төрийн тусгай хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгэдэг хамгаалагчийн албан тушаалыг “Хань улсын бичиг” 94 дэвтэрт бичсэнээр Шаньюйн хамгаалагч нарыг баруун, зүүн дагагсад хэмээн тэмдэглэсэн байдаг.

[1] Монгол- Солонгосын хамтарсан төслийн багийн судалгаа 2013-2016 он



Зураг.1 Хүннү гүрний үеийн хотын үлдэгдэл буюу Гуа дов нь Төв аймгийн Баянжаргал сумын нутагт оршидог. (Хүннүгийн язгуурын зуны орд

Хүннүгийн хааны орд өргөөг хамгаалахад хойд, өмнөд, баруун, зүүн хаалга тус бүрт харуул зогсох бололцоотой. Мөн өрнийн хэрмийн төв хэсэгт барьсан барилгаас 100-150 метрийн зайд тусдаа барьсан дөрвөлжин зохиомжтой барилга нь тухайн үеийн Хүннүгийн харуулууд хэрмийнхээ дотор талд байрлаж байсныг харуулж болох юм. Харин дорнын зохион байгуулалттай хэрмүүд нь хэрмийнхээ дотор талаар хүн явах замтай бөгөөд энэ нь ордныг тойрч эргэх ээлжийн харуул хийх боломжийг бүрдүүлж байна. Хүннү гүрний дараа үеийн хотын дурсгал Сяньби, Жужаны үеийн хот хэрэм одоогоор Монгол Улсын нутгаас олдоогүй байна. Харин Түрэг, Уйгарын үед холбогдох хот суурин хэд хэд олдоод байна. Хүннү гүрний үеэс эхэлсэн хаад ноёдын орд өргөөг барихдаа тэднийг хамгаалах асуудлыг давхар бодолцож байжээ. Энэ нь Уйгурын хаант улсын үед илүү төгөлдөржиж өндөр бат бэх цайз хэрэм, олон давхар хана хэрэм бүхий хамгаалалтын тогтолцоог бий болгосон байна. Нэг талаар энэ нь хаан, түүний гэр бүл, язгууртнууд, худалдаачдыг хамгаалах зориулалттай боловч ихэвчлэн улсын аюулгүй байдлыг хамгаалахтай шууд холбогдож байжээ. Түрэгийн үед байсан нүүдэлчдийн гэр хэлбэртэй орд өргөөг хамгаалахад хэрэглэгдэж байсан зохион байгуулалт нь суурьшил бий болж хүн ам нягтаршсантай холбоотойгоор хаадын орд өргөөг улам нарийн зохион байгуулалттай хамгаалах шаардлага тулгарсан байна. Хотын хамгаалалт, хот доторх ордны хамгаалалт, хааны амь насыг хамгаалах амь сахигч зэрэг нь түүхэн цаг хугацааны шалгууруар бий болсон юм.

Уйгурын дараа байгуулагдсан Хятан улсын үед нэгэнт эрчээ аван хөгжсөн нүүдэлчдийн хаад язгууртны хамгаалалтын тогтолцоо хамгаалалтын олон төрөл зүйл болж хуваагдсан бөгөөд тус тусын үүрэг зориулалт бүхий яамдыг бий болгосон байдаг. Монголын төрийн хамгаалалт нь Уйгурын Хаант Улсын үед цогцоор бүрэлдэн бий болж Хятан гүрний үед уламжлан хөгжсөн хамгаалалтын тогтолцоо Монголын их гүрний хаадын хамгаалалтын үндэс суурь болжээ.

Их Монгол Улсын үеийн төрийн тусгай хамгаалалтын тухай:

Монголын нууц товчоонд төрийн тусгай хамгаалалттай холбоотой Их Монгол Улсын үед Турхаг, Хэвтүүл, Хишигтэн, Хор асагч (Нум сумтан), Илд асагч (Сэлэмтэн)-ийн тухай цөөнгүй тэмдэглэсэн байдаг.



Зураг.2 Төрийн түүхийн музей Их хуралдайн зураг
(Энэ зурагнаас тухайн үеийн хамгаалалтыг харж болно)

Чингис Хаан Наймантай байлдахаар 1204 оны хавар мордохын өмнө цэргээ аравтын тогтолцоонд оруулж, уламжлалт турхаг цэрэгт үндэслэсэн хишигтэн цэргийг байгуулж мянгат, зуут, аравтын захирагчид, урт дурын /чөлөөт/ иргэдийн хөвүүд дүү нараас сонгон авч 80 хэвтүүл, 70 торгууд томилов [1] . Хишигтэн цэргийг бүтээсэн нь Их Монгол Улсын улс төр, цэрэг-засаг захиргааны аюулгүй байдлын үндэс болсон юм. Түүнчлэн Чингис Хаан 1206 онд Их Монгол Улсыг байгуулснаар төрийн хамгаалалтын үйл ажиллагаа улам нарийсч, хишигтний зохион байгуулалт, дэг журам улам чангарч эрх, үүрэг нь үлэмж нэмэгдсэн байна.

Тулгар төр байгуулсны дараа Чингис Хаан "…Урьд би 80 хэвтүүл манаачтай, 70 шадар хишигтэнтэй байв. Одоо мөнх тэнгэрийн өршөөлөөр, тэнгэр газрын ивээлээр хүч аугаа нэмэгдэж гүр их улсыг хамтатган нэг жолоонд оруулсан тул одоо надад 1000 шадар хишигтэнг ялгаж өг. Хэвтүүл, хорчин, торгуудын хамт түмэн хүн /10 000/ болгож өгтүгэй…" гэж зарлиглаж, хишигтэнг хэрхэн бүрдүүлэх талаар "… Миний хишигтнийг томилоход түмт, мянгат, зуут, арваны ноёдын хөвүүд сул хүний /урт дурын буюу чөлөөт иргэд/ хөвүүдийн дотроос миний дэргэд тэнцэх бэлгэ эрдэмтэй, бие сайтайгий нь ялгаж оруултугай." Гэж зарлиг болгосон байдаг. [2] Илдтэн хаантай хамгийн ойр, түүний гадуур торгууд,

[1] Монголын нууц товчоо, Ш.Чоймоо, УБ, 2006 он, тал 132.

[2] Монголын нууц товчоо, Ш.Чоймоо, УБ, 2006 он, тал 172.

гадуур нь хорчид байрлаж явдаг нь тэдний зэвсгийн хөнөөх чадвартай холбоотой гэж үзэж болох

бөгөөд хэвтүүлд хамгийн өндөр эрх мэдэл үүрэг, хариуцлагыг ноогдуулж байжээ.

Аян дайнд Чингис хаан өөрөө оролцвол их цэргийн байлдааны журмын их гол нь түүний “Хишигтэн” юм. Монгол цэргийн түүхэн товчоон номонд Нууц товчоог үндэслэн “...Чингис Хааны зарлигаар чандлан тогтоосон хишигтэн цэргийн аяны журмыг авч үзвэл: Хааны орд гэрийн өмнө Архай Хасарын Өтгөс баатруудын мянгат манлай болж, ич, солгой этгээдэд болон ар талыг бусад хэвтүүл, хорчин торгон цэрэг мянгат, мянгатаар баг болон хэдэн давхар халхлан явдаг байжээ.



Зураг.3 Хишигтэн цэргийн аяны журам
(Монгол төрийн түүхийн музей)

Хишэгтэн гэдгийн утгыг нягтлахад монгол, түрэг хэлний аль алинд “Ээлж” гэсэн санааг илэрхийлж байгаагаас [1] үзвэл “хишэгтэн” нь ээлжтэн гэсэн үг юм. Монголчууд эдүгээ мал хариуцах ээлж тохиосныгоо “хишиг өдөр”, “хонины хишигтэй” хэмээн хэлсээр байгаа билээ. Харин ээлжээр харуул хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгэж хэвтүүл, хорчин, турхаг, баатад буюу баатруудыг нийтэд нь “хишигтэн” буюу “ээлжтэн” хэмээн нэрлэсэн байна. Түүнчлэн хишигтэн цэргийн онцлог, үйл ажиллагааны журам, ээлж солилцох заавар, цуваа үйлдэх үед хамгаалах журам, зэвсэг хэрэглэх талаар ч маш нарийн заасан нь “Орчин үеийн хамгаалалтын үйл ажиллагаа”-ны үндэс зарчимд нийцэж байгаа юм. Хишигтэн цэргийн харуулд гарах журам нь Чингис хаан зарлиг болруун Хорчин, Турхаг, Хишигтэн, Буурч, Агтач, үүдэч өдөр хишиг орж нар шингэхийн алдад хэвтүүлд зайлж, агтастаа гаран хонотугай. Хэвтүүл шөнө гэр орчин, хэвтэхүүнээ хэвтүүлж,

[1] Монгол хэлний товч тайлбар толь, Я.Цэвэл, УБ, 1996 он.

үүдэнд байхыг хишиглэн байгуултугай. ...Гурван шөнө, гурван өдөр хишиг өдрөө дуусч мөнхүү ёсоор гурван шөнө хонодож, егүүтгэлдэж шөнө хэвтүүл айтугай, орчин хэвтэж хонотугай хэмээн зарлиг болгосон байдаг. Байлдааны журам болон цуваа үйлдэхэд хамгаалах заавар нь цэргийн цуваа алс хол аялан явах үед, нэг талаар дайсны гэнэтийн довтолгооноос цувааг, батлан хамгаалах, нөгөөтэйгүүр өөрийн цэргийн хөдөлгөөнийг дайсан этгээдэд мэдэгдэхгүй байх, аюул учрахад хохирол бага амсах, цаашилбал цувааг түргэн, шуурхай аялуулах дайсантай тулгарсан тохиолдолд аяны байдлаас байлдааны байдалд төвөггүй, хялбар маневр хийн шилжих шаардлагатай байдаг. Их Монгол Улсын цэргийн аяны журмыг авч үзвэл алгинч, манлай, гол хүч, аяны хамгаалалт [1] гэсэн 4 цуваанаас бүрдэх бөгөөд тус тусдаа хувийн зохион байгуулалттай, үүрэгтэй байжээ.

Хишигтэн нь эзэн хааны зарлиг ёсоор онцгой эрх эдлэн эзэн хааны амь бие, орд өргөөг хамгаалж, түүнд орох, гарах, хүмүүсийн асуудлыг эрхлэн хариуцаж, зэр зэвсэг, эд агуурс, хоол ундны бүхий л асуудлыг эрхлэн хариуцаж, ав шувуу, орд өргөөний нүүдэл суудал, нутаг ус шилж сонгох ажлыг гүйцэтгэж, дайн байлдааны үед гол цэрэг нь болж түрүүлэн ордог байнгын армийн шинжтэй байсан аж

Богд Хаант Монгол Улсын төрийн тусгай хамгаалалтын тухай

1911 оны 12 сарын 29-ний өдөр Монголчууд Манжийн эрхшээлээс гарч, тусгаар Монгол Улсыг байгуулан улсын нэрийг МОНГОЛ, оны цолыг олноо өргөгдсөн гэж нэрийлэн 8 дугаар Богд Жавзандамбыг “Шашин Төрийг Хослон Баригч, Наран гэрэлт, Түмэн наст, Богд Хаан”-д өргөмжлөн түүний эрх ямбыг нэмэгдүүлэн, шадар цэрэгтэй болгосон байна.



Зураг.4 Богд хааны Амарбаясгалант, Эрдэнэ зуу хийд орох, Долоон хошуу даншиг наадам үзэх, хаан ширээнд залах зэрэгт жуузанд залж төрийн ёслолын үеийн шадар цэргийн хамгаалалтын зураг

[1] Чингэс хааны цэргийн тухай өгүүлэл, Ж.Базарсүрэн, УБ, 2006 он.



Ногоон ордон (Зүүн хэсэгт Богдын шадар цэргийн байр тэдний бэлтгэл сургуулилтыг харуулжээ

(Занабазарын нэрэмжит Дүрслэх урлагийн музей)

Богд хааныг хаан ширээнд залах үеийн хамгаалалт нь олон шадар цэрэг замын хоёр талаар буу зэвсэгтэй, ёслолын хувцастай жагсаж байжээ. Богд хааны шадар цэргийн захирагч Тогтох тайж бол Өвөр Монголын Жирэмийн чуулганы Өмнөд Горлос хошууны нутаг хойд этгээдэд Хар мөрөн голын баруун эрэг дэх Таван таг-Гурван гэр хэмээх газар хохь тайж Энхбилэгтийн гэр бүлд 1863 онд харагчин гахай жилд төрсөн, Хиад аймгийн боржигон овогтон[1]. 1911 оны цагаагчин гахай жилийн Үндэсний эрх чөлөөний хөдөлгөөний дараахан И.Я.Коростовец, И.Ломакина, Э.Тогтох нарыг Эрхүү мужийн амбан захирагчийн газраас дуудан аваачиж, Монголын шинэ байгуулсан засгийн, (Хүрээний бүх хэргийг түр шийтгэх газар буюу түр засгийн газар) хэрэгт туслалцуулахаар явуулсан байдаг. Богд гэгээн тайж Э.Тогтохыг хүрээнд ирэх үед түүнд дотночилон хандаж, түүнийг өөрийн бие хамгаалах шадар цэргийн дарга болгосон юм.

Дээд сүмийг хариуцсан даамал тахилч, нярав, зоогийн яам, идээч, өргөөч нар бол Богд хааны шадар албаны хүмүүс байсан бөгөөд тэрчлэн сангийн лам нар, сангийн дарга нар, харчууд нь тус тус мал, амьтан болон аж ахуйн бэлтгэлүүдийг хийдэг хүмүүс байсан. Дээд сүм дээр бас торгон цэргийн албан байгууллага байсан бөгөөд Богд хааны бие хамгаалагч монгол цэргүүдийг Богдын шадар цэрэг буюу “торгон” цэрэг гэж нэрлэдэг байсан. Тэд хуульчилсан хувцастай, дөрвөн тал саравчтай төв малгай өмсдөг бөгөөд сэлэм зүүсэн тав гээгтэй харчууд байдаг байв.

Цэргийн яамнаас “Дээд сүмийн ойр газар тусгайлан суулгасан түшмэл цэргүүдийн дагаж явах дүрэм”-ийг боловсруулан олноо өргөгдсөний 3-р оны цагаан сарын 26-нд дагаж мөрдүүлэхээр зарлан тушаажээ.

[1] Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай, УБ, 2018 он.

Богдын өвлийн ордны дэргэд суулгасан цэрэг нь нэгт Богд хааны орд өргөөг сахин хамгаалах, хоёрт Богд Эзэн, Улсын эх дагиныг Өвлийн ордноос төрийн шар ордонд залрах зэрэгт тушаалаар жагсан ёслох үүрэгтэй байжээ.

Тус дүрэм нь нийт долоон хэсэгтэй бөгөөд төрийн ёслол, хамгаалалттай холбогдсон анхны хууль эрх зүйн баримт бичиг мөн. Уг дүрэмд:

1. Өдөр бүр зэвсэгтэй, морьтой цэрэг гурав, явган цэрэг гурав, шөнө тутам морьтой ба явган тус бүр арвыг томилон гаргаж, Богд хааны ордны дотуур, гадуур цаг ямагт цагдан сэргийлж, гаднаас ирэх хүмүүсийг байцаан монгол хүн болбоос явуулж, гадаадын хүн болбоос зохих газар мэдэгдэн хэрхэхийг шийдвэрлэх;

2. Шөнө тутам аравны даргаас нэгэн хүнийг томилон гаргаж, хааны ордны манаанд гарсан цэргүүдийг бүртгэн шалгах;

3. Богд хаан, Эх дагиныг залрахад дээрээс тушаагаагүй болбоос түшмэл цэргүүд үл жагсах бөгөөд тушаалаар жагсаж, бараа болсон үед жагсаалаас гарч Богдод мөргөх, дуу чимээ гаргахыг хориглох;

4. Ерөнхийлөн захирах түшмэл нь харьяат цэргүүдийг өглөө, үдэш бүртгэн тоолж байх, цэргүүд гадагш явах тухайд эхлээд аравны даргад мэдэгдэж, аравны дарга нь ерөнхийлөн захирах даргад чөлөө авч байх, мөн өдөр бүр арван цэрэг томилон бүх цэргийн хүнс зүйлийг авахуулж байх;

5. Цэргийн байрлах гэрт жинхэнэ албаны бус энгийн хүмүүсийг ирүүлэх, оруулах, худалдаа наймаа хийх, үймж самуурах зэргийг хориглох;

6. Харьяат цэргүүд ямарваа нэгэн хэрэг будлиан өдүүлсэн эсэхийг сар бүрий шинийн 1, 15-нд тогтмол цэргийн яаманд мэдүүлж байх;

7. Агт морьдыг сайтар арчлан тордож байх зэрэг заалт орсон байна.

Энэхүү дүрмэнд ихэвчлэн хориглох заалт орсон байх бөгөөд тэдгээрийг зөрчсөн түшмэл, цэргийг “Хүнд шийтгэх” тухай заалт оржээ. Дүрмийн агуулгаас үзэхэд Богд хааны ордныг хамгаалах цэрэг нь аравтын зохион байгуулалттай байсан бөгөөд тооны хувьд төдий л олон биш юм. Энэ дүрэм нь Монгол Төрийн ордны харуул хамгаалалтын тухай хууль эрх зүйн түүхэн уламжлалд онцгой байр суурь эзлэнэ.

Ардын засгийн газрын төрийн тусгай хамгаалалтын тухай:

Шинээр байгуулагдсан Дотоодыг хамгаалах газрын дүрмэнд “...Дотоодыг Хамгаалах Газрын эрхлэн гүйцэтгэх зүйлүүд гурав дугаар зүйл, зургаад Ардын засгийн эрх баригчид ба нам, эвлэлийн гишүүдийг санаатайгаар амин аюул хорлолд хүргэх явдал... зэргийг цаг үргэлжид чангалан сэргийлбэл зохимой...” гэснээр үзэхэд хамгаалалт аюулгүй байдлын асуудлыг онцгойлон үзэж байсан байна.



Зураг.7 Э.Рэнчию, С.Данзан, Д.Сүхбаатар, А.Данзан, Шумяцкий , Бодоо болон ардын намын удирдагчид жанжныг хамгаалах цэргүүдийн хамт

Алтанбулагт Сүхбаатарын хөшөө байгаа хашаанд 1921 оны 03 сард 2 жижиг байшин байсан бөгөөд нэг жижиг нь байшинд цэргийн удирдах тушаалын хүмүүсийг суулгаж, хашаанд барьсан гэрт Д.Сүхбаатар, Х.Чойбалсан нар сууж байжээ. Д.Сүхбаатарын бие хамгаалах 10 цэргийн даргаар Загдыг 1923 оны 03-р сарын 18-ны өдөр Хиагтыг эзлэхээр дайрахын өмнө томилсон байдаг. Д.Сүхбаатарыг Бүх цэргийн жанжинаар томилсон бөгөөд дайны үед улсыг удирдах үүргийг гүйцэтгэх тул түүнийг байнга хамгаалах үүргийг өгсөн байна. Бие хамгаалах цэргийн үүрэг нь туг манах, Харуул манаа, Зарлага гэх зэрэг үүрэгтэй байсан байна[1].

Зөвлөлт улсад гэрээ байгуулахаар 1921 оны 09 сард жанжин Д.Сүхбаатар, Данзан, гүн Цэрэндорж, жонон ван Ширнэндамдин, бичээч Будын Даваа, хэлмэрч Эрдэнэбатхаан нарын хамт явсан. Жанжны хамгаалагчаар их буугийн дарга байсан барга Өлзий, Мягмар нар явсан байдаг. Д.Сүхбаатар хувьсгалын дараа Линентэй очиж уулзахдаа Дзержинский, Чичерин, Луначерский, Фрунзе нартай бас уулзсан бөгөөд олон хүнтэй уулзсан гэж бусдад битгий хэлээрэй хэмээн Мягмарт захиж байжээ.

Түүнчлэн жанжин Д.Сүхбаатарын гэр, хашааг хамгаалж шөнийн цагт Хүдэр, шар Батаа, Осор, Д.Олзот нар ээлжлэн харуул манаа хийдэг байсан аж. Нэгэн шөнө хашааг нэг хүн давж ирснийг баривчлан шалгахад гар буугаар зэвсэглэсэн түвд хүн байсныг улсын цагдан сэргийлэхэд хүргүүлсэн байдаг. Жанжны хамгаалалгч нар түүнийг өдөр бүр ээлжлэн дагаж явдаг, шөнийн манаанд гарах, жанжны болон өөрсдийн морийг мал маллах ажил хийдэг байсан.

[1] Төрийн тусгай хамгаалалтын түүхэн замнал I УБ 2014 он.

Төрийн тусгай хамгаалалтын түүхэн замнал II УБ 2014 он.

Дотоодыг хамгаалах газрыг 1922 оны 07 сарын 16-ны өдөр анх байгуулахад энэ газрын бүрэлдэхүүнд харуул хамгаалалтын үүргийг дагнан гүйцэтгэх зорилготой цөөн хүний тасгийг байгуулж, бие бүрэлдэхүүнийг Ардын журамт цэргийн 1 дүгээр морин хорооноос 13 цэргийг сонгон авч бүрдүүлжээ.

Тухайн үед бүх цэргийн Зөвлөлтийн Газраас Цагаан орос ялт Мячиков, Борина нар Монголын ардын засгийг унагаахыг хичээж, жанжин Д.Сүхбаатарыг алж, үхэр бууг эвдэх хэргийг Дотоодыг хамгаалах газар шалгаж, Цэргийн Зөвлөлтийн Газраас хэлэлцээд харьяат ялт 2 хүнийг цаазаар авсан байдаг. Харин хашаа давж орж ирсэн гэх буутай түвд хүний талаарх мэдээ олдоогүй байна.

Дотоодыг хамгаалах газрын тусгай салаанд байсан халимаг цэргүүд энгийн хувцастайгаар Намын их хурлын болон төлөөлөгчдийн хамгаалалтад ажиллаж байсан бөгөөд 1928 оны Намын хурлаас хойш Дотоодыг хамгаалахын Тусгай салаанд байсан халимаг цэргүүдийг буцаан татсан байна. Мөн засгийн газрын байр хамгаалалттай байсан төдийгүй комендартаар орос хүн ажиллаж байсан байна.

Цагдан сэргийлэх газрыг Дотоодыг Хамгаалах Газрын мэдэлд шилжүүлж 1932 оны 02 сарын 23-нд тус газрын даргын 66 дугаар тушаалаар Цэргийн бөгөөд хязгаарын хэлтэст захируулснаар харуул хамгаалалтын асуудлыг тус хэлтэс, гүйцэтгэх ажил, хамгаалалтыг Нууц улс төрийн хэлтэс эрхлэх болсон байна. ДХГ-ын Нууц улс төрийн хэлтэс нь нам, засгийн удирдагчдын аюулгүй байдлыг хангах үүргийг бусад нэгжүүдтэйгээ хавсран гүйцэтгэж байжээ.

БНМАУ-д Японы түрэмгийлэгчид халдан довтлох бэлтгэл ажлаа идэвхжүүлсэн учир ДХГ-ын орлогч дарга Ц.Гиваапил “Байлдааны үед засгийн газрыг хамгаалах төлөвлөгөө” боловсруулсныг 1935 оны 12 сард ДХГ-ын дайчилгааны комиссын анхдугаар хурлаар зөвшөөрч улмаар “БНМАУ-ын нам, засгийн удирдагч нарыг хамгаалах тухай төлөвлөгөө”-г Нууц улс төрийн хэлтэс боловсруулсан байна. Түүнд нам, төрийн удирдагчдын хамгаалалт байнгын бус байгааг онцлоод Улсын Бага хурлын дарга А.Амар, Ерөнхий сайд П.Гэндэн, Ерөнхий сайдын орлогч сайд Х.Чойбалсан, Т.Дэмид, Намын төв хорооны нарийн бичгийн дарга Б.Элдэв-Очир, Д.Лувсаншарав, Лувсандорж, тэргүүлэгч гишүүн Д.Намсрай, Мэнд, Яндаг, О.Дашчирав нарыг хамгаалалтад авах, хамгаалалтыг... Нууц [1] улс төрийн хэлтэс голлон бусад хэлтсүүдээс оролцож явуулахаар тогтсон байна.

Мөн ДХГ-аас “... хамгаалан сэргийлэх явдлыг нарийн чанд болгохын тулд ДХГ-аас эрхлэн нам, эвлэлийн Төв хороод, Улсын хянан байцаахын дарга нар, Улсын бага хурлын дарга, Засгийн газрын Ерөнхий

[1] Тагнуулын операци тэргүүн дэвтэр, Л.Батдолгор, УБ 2015 он.

сайд, Цэргийн зөвлөлийн тэргүүлэгчид нам, Засгийн газрыг... ” цэргийн харуултай болгож тусгай хамгаалалтад оруулах санал төлөвлөснийг 1932 оны 03 сарын 28-нд Намын Төв Хорооны нарийн бичгийн дарга нар 16-р хурлаас ёсоор болгожээ.

Шинэ үеийн төрийн тусгай хамгаалалтын тухай:

Улс хувьсаглын 16 жилийн ойн баярын өмнө 1937 оны 07 сард ДЯЯ-ны орлогч сайд бөгөөд Улсыг аюулаас хамгаалах газрын даргын шийдвэрээр тус яамны Эдийн засгын хэлтсийн ажилтан Ж.Намжил, Улс төрийн хэлтсийн ажилтан Майдар, Эсэргүүцэн тагнах хэлтсийн ажилтан Дэмбэрэлсүрэн нарт Маршал Х.Чойбалсангийн биеийг наадмын өдрүүдэд хамгаалах тушаал өгч гүйцэтгүүлээд дараа нь тэднийг бие хамгаалагчаар үргэлжлүүлэн томилон ажиллуулж, 1938 оны орон тоог баталсан ДЯЯ-ны сайдын 130 тоот тушаалаар тус яамны нэгдүгээр хэлтсийн хоёрдугаар тасгийн харъяанд бие хамгаалагчаар албан ёсоор томилсноор шинэ цагийн төрийн хамгаалалтын албаны эх суурь тавигджээ.

Намын Төв Хороо, Засгийн газрыг хамгаалах комендатурыг 1938 онд ахлах комендант 1, хянагч 2-ын орон тоотойгоор байгуулж нэвтрэх үнэмлэх олгох, шалгах үүрэг хүлээлгэжээ. Намын Төв Хороо ба Засгийн газрын жижүүрийн комендантын дагаж гүйцэтгэх зааврыг 1941 онд ДЯЯ-ны орлогч сайд батлан гаргажээ. Уг зааварт “Жижүүрийн комендант өглөө 9 цагаас 13 цагт хүртэл, орой 17 цагаас шөнө 24 цаг хүртэл ажиллана. Пропуск хянагчид 24 цагт ээлжээр, нэг нь 8 цагаар ажиллана.

ДЯЯ-ны I хэлтсийн 1 дүгээр тасаг ажлыг нь удирдаж байсан аж. Жижүүрийн комендантын үүрэг нь Пропуск хянагчдын ажлыг хянан шалгах, дарга нарын зөвшөөрлөөр пропуск бичиж олгох, ажлын дараа тасалгааг шалгаж үзэх, галын аюулаас хамгаалах зэргийг хариуцна. Ажлын тухай 1 дүгээр тасагт тайлагнана” гэжээ. Нам, засгийн удирдагч нарыг хамгаалах тухай шинэ зааврыг 1939 онд боловсруулан батлуулсан байна. Тухайн үед Маршалыг хамгаалах групп нь өөрийн мэдэлд ахлах

комиссар 2, жинхэнэ комиссар 4-тэй ажиллаж, байрны гадна талыг тусгай салаагаар хамгаалуулахаар дүрэмд заасан байна.





Зураг.8 Маршал Х.Чойбалсангийн хамгаалалтын зураг

Маршал Х.Чойбалсанг цэргийн ангиудаар явах үед Бьюик, М-1 суудлын авто машин хөлөглүүлэн, байлдааны хуягт машинаар дагаж, агааранас хамгаалж байсны дээр фронтын шугамд хөнгөн хуягт машинд суулган явуулж байжээ. Энэ нь байлдааны талбарт нам, засгийн тэргүүнийг үлэмж зэвсэг, техник, хэрэглэн хамгаалсан анхны том хамгаалалт байсан бөгөөд шинээр байгуулагдсан манай хамгаалалтын алба үүргээ сайн биелүүлсэн явдал юм. 1939 оны 07 сарын 25-нд тусгай группын дарга энхжүүлэгч Н.Шарав, орлогч дарга, хүмүүжүүлэгч М.Өлзийт, сургагч Ступин, туслах сургагч Басенко нарын 50 шахам хүний бүрэлдэхүүнтэй зохион байгуулан Халх голын байлдааны ажиллагааны үед ажиллуулсан бөгөөд дээрх ажилтнууд маршалын аюулгүй байдлыг хангах гол үүргийг тус тусын чиглэлээр зохион байгуулан оролцжээ.

ДЯЯ-ны сайдын 1940 оны 466 дугаар тушаалд “Монгол Улсын төрийн дээд эрхийг барих Улсын 8 дугаар их хурал 06 сарын 20-нд нээгдэн хуралдах тул нам, засгийн удирдагчид ба хурлыг хувьсгалын эсэргүү дайснуудын элдэв хор аюулаас хамгаалахын тулд их хурлыг эхэлсэн өдрөөс дуустал нь тусгай хамгаалах группыг зохион байгуулахыг 3 дугаар комиссар Осоржав, хамгаалах тасгийн дарга ахлах лейтенант Шархүү нарт даалгаж, хамгаалах группэд аюулаас хамгаалах газар, хэлтсүүдээс зохих тооны хүн томилон зохион байгуулж, хамгаалалт хийхийг даалгасан юм.

Мөн 1940 онд хуралдсан МАХН-ын 10 дугаар их хурлын хамгаалалтад гүйцэтгэх хэлтсүүдээс 33 ажилтныг татан авч 15 хоног ажиллуулж, элдэв аюул осолгүйгээр өнгөрүүлсэн зэрэг нь тус албанаас зохион байгуулсан анхны томоохон хамгаалалтуудын нэг байсан.

Цаг үеийн нөхцөл байдлаас үндэслэн 1941 оны 06 сарын эцсээр хамгаалалтыг улам нягтруулж, сонор сэрэмжийг дээшлүүлэх зорилгоор ДЯЯ-ны Одон тэмдэгт Тусгай хорооноос бага дэслэгч Доржсүрэн, Цэрэндорж даргатай 2 салаа цэргээр Намын төв хороо, Засгийн газар болон хамгаалах обьектуудын өвөл, зуны байрыг хамгаалахаар шийдвэрлэж, цагдан сэргийлэхийн тусгай сумангийн хамгаалалтыг сольсон байна.

Маршал Х.Чойбалсан хасгийн дээрэмчдийн толгойлогчтой алс хязгаарт хээрийн нөхцөлд хийх уулзалтыг ДЯЯ-ны орлогч сайд хошууч генерал Б.Дорж, түүний зөвлөх П.П.Пахамов нараар ахлуулсан групп газар дээр нь тус яамны Гадаад тагнуулын газар, хилийн цэргийн 5 дугаар отряд, түүний тагнуулын тасаг, БаянӨлгий, Ховд аймаг дахь хэлтсүүдийн шугамаар холбогдох судалгааг маш нарийн хийж, зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч, бүх бэлтгэлийг ханган хамгаалалтыг зохион байгуулжээ.

Ховд аймгийн Булган сумын нутаг Алаг толгой гэдэг газар маршал Х.Чойбалсангийн байрлах болон

уулзалтын гэрүүдийг газар ухаж, ханын толгойг далд ортол доош суулган барьсан нь хажуунаас буудсан суманд өртөхгүй, мөн алсаас харагдахгүй байдлыг харгалзсан явдал байв. Энэ удаагийн хамгаалалтын гол хүч нь 5 дугаар отрядын офицер, хилчид, хилийн тусгай группын гишүүд, Ховд аймаг дахь хэлтэс, цэргийн анги байсан бөгөөд тусгай үүргийн онгоц, шуурхай холбооны радио станц бэлэн байдалтай байсан юм.

Хамгаалалтын бэлтгэлийг хангаад 1944 оны 02 сарын 25-ны өглөө Оспаны шадар хүмүүсийх нь хамт уулзалтын байранд хүлээн авч, анхны уулзалт хэлэлцээр явагдаж маршал Х.Чойбалсан тэднийг зочлон дайлжээ. Маршал Х.Чойбалсанг өөрийн байрандаа хариу айлчлахыг Оспан урьснаар маргааш өдөр нь түүний

Г.А.Уэльст Намын Төв Хорооны Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Ю.Цэдэнбалын Зил 101 машинаар үйлчилж, түүнийг Засгийн газрын Нүхтийн амралтын хоёр давхар дүнзэн байшин, дэргэд нь барьсан 12 ханатай Монгол гэрт байрлуулан хамгаалалт, байрлаж байсан газарт нь очиж уулзан буцаж иржээ. Уулзалтын дүнд итгэлцлийн гэрээ [1] байгуулж, баруун хилийн түгшүүрт байдлыг түр боловч зогсоож чадсан байна. Хүнд нөхцөл байдлын дунд зохиогдсон энэ удаагийн хамгаалалт нь манай албаны түүхэнд онцгой байр эзлэн тэмдэглэх үйл явдал байлаа.

Дээд хэмжээний зочны төрийн тусгай хамгаалалт Америкийн Нэгдсэн Улсын Дэд Ерөнхийлөгч Г.А.Уэльс 1944 оны 07 сарын эхээр Хятад Улсад айлчлаад буцах 12 замдаа Улаанбаатарт бууж 2 хоног зочилсон нь тус улсад айлчилсан гадаад орны анхны дээд хэмжээний зочин байсан юм. Дэд Ерөнхийлөгчийн хамгаалагчаар Б.Болд, Гомбосүрэн нар нарыг ахлах дэслэгч цолтойгоор ажиллуулсан байна.

үйлчилгээг зохион байгуулжээ. АНУ-ын Дэд Ерөнхийлөгч өдрийн цагт гэрт, шөнө байшинд байрлан, Гандан хийд, Биокомбинат, Улсын их сургуульд зочилж, Бөмбөгөр ногоон театрт “Шарай голын гурван хаан” жүжиг үзжээ





Зураг.9 Америкийн Нэгдсэн Улсын Дэд Ерөнхийлөгч Г.А.Уэльс хамгаалалтын зураг

[1] Тусгаар тогтнол сэтгүүл, УБ 2018 он

АНУ-ын Дэд Ерөнхийлөгч Г.А.Уэльс нутаг буцахаар онгоц нь агаарт хөөрсөн боловч цаг агаарын нөхцөл байдлаас шалтгаалан эргэн бууж, Гандан хийдээр зочилж дахин 1 хоноод явсан байна. Түүний явах замын дагуу болон очих газруудад нь байнга хүч нэмэгдүүлэн хамгаалалт зохиож, шөнийн цагт байрных нь гадна талд аюулаас хамгаалах газрын офицеруудыг ахлагчийн дүрэмт хувцас өмсгөн, автомат буугаар зэвсэглэн хамгаалуулж байжээ. 1948 онд гарсан Порт-Артурын хэрэг гэгчийн дараагаар далд хамгаалалтын группыг 30 гаруй хүний бүрэлдэхүүнтэй машин, мотоцикл, унадаг дугуй, морь холбооны хэрэгслээр ханган ажиллуулж байжээ.

Дайны дараах жилүүдэд хамгаалалтын албадын ажлын заавар журмыг шинэчлэн боловсруулах, 1946 онд маршал Х.Чойбалсангийн өвлийн өргөө, 1951 онд зуны өргөө, Их тэнгэрийн аманд зочин төлөөлөгчийн байрууд баригдаж, хамгаалалтын лабораторийн багаж, хэрэгсэл, зочны машин зэрэг аж ахуйн үйлчилгээний талаар бэхжүүлэх арга хэмжээг дэс дараалалтай хэрэгжүүлжээ. 1954 онд зохиогдсон хамгаалалтын томоохон арга хэмжээнүүдийн нэг нь МАХН-ын 12 дугаар Их хурлын хамгаалалт байлаа.

Их хуралд урилгаар оролцсон ах, дүү намуудын төлөөлөгчдийн тэргүүн 11 хүнийг шадар хамгаалалтад авч, дэд хурандаа Цэрэнбалжир ахлагчтай шуурхай албаны хэсэг байгуулж гадуур хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгүүлсэн байна.

НАХЯ-ны сайдын 1969 оны 161 дүгээр тушаалаар тусгай үйлчилгээний хэлтсийг Гуравдугаар хэлтэст нэгтгэж газар эрхтэй болгож удирдлагуудыг шинээр томилжээ. Шинэ удирдлага хамгаалалт, үйлчилгээний ажлын удирдамж болох заавар, журмуудыг боловсруулан батлуулжээ.

Хамгаалалт зохион байгуулахад мина эрэгч, металл болон цагийн механизм илрүүлэгч, цацраг хэмжигч шөнийн дуран зэрэг багаж хэрэгслийг ашиглаж хамгаалалт зохиогдохоос өмнө үзлэг хийж хамгаалалтад авдаг болжээ. Улс орны хэмжээний арга хэмжээ, гадаадын хүндэт зочдын хамгаалалтыг яамны 1-р орлогч сайдын даргалсан штаб нэгдсэн төлөвлөгөө гарган аюулаас хамгаалах, цагдан сэргийлэх авто техникийн хөдөлгөөнийг зохицуулах албадын нийтдээ 1500-2000 хүнийг хамруулан зохион байгуулдаг байжээ.

Монгол Улсын Төрийн тусгай хамгаалалтын газар байгуулагдсан тухай:

Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шилжих хүрээнд тухайн үед мөрдөгдөж байсан эрх зүйн актууд хүчингүй болсон, тусгай хангамжийг үгүйсгэсэн үзэл бодолтой холбогдон НАХЯ-ны 3 дугаар газрыг цомхотгосон.

Үүнтэй уялдан төрийн хамгаалалттай холбоотой үүссэн асуудлуудыг шийдвэрлэх, үйл

ажиллагааны эрх зүйн үндсийг бий болгох зорилгоор 1995 онд Төрийн тусгай хамгаалалтын газрыг Тагнуулын ерөнхий газрын даргын дэргэдэх газрын статустайгаар Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хуулийг батлуулж байсан юм.

Түүнчлэн 2016 онд Монгол Улсад зохион байгуулагдсан Ази-Европын Дээд түвшний 11 дэх удаагийн уулзалтын аюулгүй байдлыг хангах бэлтгэл ажлыг аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагууд болон төр, хувийн хэвшлийн бусад байгууллагатай хамтран хангаж, байгууллагын материаллаг баазыг бэхжүүлэн, дээд түвшний уулзалтын аюулгүй байдлыг ханган ажилласан [1] . АСЕМ-ын Дээд түвшний уулзалтад оролцох 55 улсын өндөр, дээд хэмжээний зочин, төлөөлөгч нарын аюулгүй байдлын хамгаалалт, үйлчилгээг иж бүрэн, найдвартай явуулж ирсэн.



Зураг.10 Ази-Европын Дээд түвшний 11 дэх удаагийн хамгаалалтын зураг

УИХ-аас 2020 оны 5 дугаар сарын 14-ний өдөр Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хууль, Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хуулийг баталсныг үндэслэн Засгийн газар 2020 оны 6 дугаар сарын 12-ны өдөр “Агентлаг байгуулах тухай” 218 дугаар тогтоол гаргаж, Төрийн тусгай хамгаалалтын газрыг Ерөнхий сайдын эрхлэх асуудлын хүрээн дэх Засгийн газрын тохируулагч агентлаг болгон өөрчлөн зохион байгуулсан.

Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт орсонтой холбоотойгоор Монгол Улсын Их Хурлын тухай хууль, Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Гүйцэтгэх ажлын тухай хууль, Галт зэвсгийн тухай хууль, Эрдэнэсийн сангийн тухай хууль, Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль, Үй олноор

[1] Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай, УБ 2018 он

хөнөөх зэвсэг дэлгэрүүлэх болон терроризмтай тэмцэх тухай хууль, Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль гэсэн нийт 12 хуульд болон УИХ-ын 2016 оны 12 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлсан “Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвч”-д тус тус нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Эдгээр эрх зүйн шинэчлэлийн үр дүнд ТТХГ нь Засгийн газрын тохируулагч агентлаг [1] болж өөрчлөн байгуулагдах, үйл ажиллагаагаа тагнуулын байгууллагаас хараат бусаар, бие дааж явуулах эрх зүйн үндэс бүрдсэн байна.

ДҮГНЭЛТ

Төрийн Тусгай хамгаалалтын байгууллагын эрх зүйн үндэс, хамгаалалтыг хэрхэн зохион байгуулж ирсэн түүхэн уламжлалыг энэхүү өгүүлэлийг уншиж мэдсэнээр танин мэдэх болно. Төрийн Тусгай хамгаалалтын байгууллагын талаарх үндсэн ойлголт, Төрийн Тусгай хамгаалалтын үндсэн чиг үүрэг нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Төрийн Тусгай хамгаалалтын тухай хууль зааснаар Хамгаалуулагчийн аюулгүй байдал болон , Төрийн Ордон, Засгийн газрын байруудын аюулгүй байдал хамгаалалтыг зохион байгуулж ажилладаг.

Ашигласан Эх сурвалж:

- Хүннү Тэргүүн дэвтэр, Лев Николаеч Гумилёв, УБ 2023.
- Монголын нууц товчоо, Ш.Чоймаа, УБ 2006 он.
- Чингис хааны цэргийн тухай өгүүлэл, Ж.Базарсүрэн УБ 2006 он.
- Төрийн хамгаалалтын түүхэн замнал I, УБ 2014 он.
- Төрийн хамгаалалтын түүхэн замнал II, УБ 2014 он.
- Монголын түүх: Хамаг Монгол улс, Ч.Далайхүү УБ 1996 он,
- Монгол цэргийн түүхийн товчоон (Тэргүүн дэвтэр), УБ 1996 он.
- Тусгаар тогтнол сэтгүүл, УБ 2018 он.
- Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай, УБ 2018 он.
- Монгол-Солонгосын хамтарсан “Мон-Сол” төслийн баг археологийн болон геофизикийн судалгаа 2013-2016 он.
- Тагнуулын операци тэргүүн дэвтэр, Л.Батдолгор, УБ 2015 он.
- Монгол хэлний товч тайлбар толь, Я.Цэвэл, УБ 1996 он.
- Монголын нууц товчоо, Д.Цэрэнсодном, УБ 2000 он
- https://sspa.gov.mn/mn/

Фото зураг:

- Монгол төрийн түүхийн музей.
- Монгол-Солонгосын хамтарсан “Мон-Сол” төслийн багийн судалгаа.
- Занабазарын дүрслэх урлагийн музей

[1] sspa.gov.mn

ОРОСЫН ХОЛБООНЫ УЛСЫН ХОЛБООНЫ ХАМГААЛАЛТЫН АЛБА

Д.Тэмүүлэн
Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын Дэд дарга, хурандаа

Товч танилцуулга: Дэлхийн Улс Орон болгон өөрийн гэсэн Төрийн тусгай хамгаалалтын албатай байдаг. Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын алба нь анх 1555 оноос буюу Догшин Иван хааны зарлигаар Кремлийн 2000 буудагч цэргийг томилсоноор эхлэлтэй юм. Холбооны хамгаалалтын албаны хариуцсан үйл ажиллагааны хүрээнд төрийн үйл ажиллагааны аюулгүй байдлын хамгаалалт, зохион байгуулалт, хамгаалалтын дэглэм тогтоох, гүйцэтгэх ажлын болон тусгай техник, тоног төхөөрмжийн хүч хэрэгслээр хангадаг. Энэхүү өгүүлэлд Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын албаны түүхэн хөгжил, албанд хэрэгжүүлдэг хууль, дүрэм журам, үйл ажиллагааны бүтэц зохион байгуулалт, хамгаалалтын ажилтануудыг бэлтгэдэг Цэргийн болон иргэний сургуулиуд хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт зэргийг тусгаж өгсөн. Монгол Улсын Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын үйл ажиллагаа чиг үүрэг нь ижил төстэй байгууллага юм.

Brief introduction:

Every country in the world has its own Special State Security Service. The Federal Security Service of the Russian Federation dates to 1555 when 2,000 Kremlin snipers were appointed by order of Tsar Ivan the Terrible. Within the scope of the activities of the Federal Security Service, it provides security protection for state activities, organization, and security regime establishment, as well as tools for performing work and special technical equipment. This article reflects on the historical development of the Federal Security Service of the Russian Federation, the laws and regulations implemented in the service, the organization of operations, and the selection of human resources in military and civilian schools that train security personnel. The functions of the State Special Protection Agency of Mongolia are simila

Түлхүүр үгс: Зөвлөлт Холбоот Улс, Оросын Холбооны Улс, Холбооны хамгаалалтын алба, Хилийн Аюулгүй байдлын академи

Keywords: Soviet Union, Russian Federation, Federal Security Service, Border Security Academy

НЭГ.ҮНДСЭН ХЭСЭГ ХОЛБООНЫ ХАМГААЛАЛТЫН АЛБАНЫ ТҮҮХЭН ХӨГЖИЛ

Оросын Холбооны Улсын Төрийн хамгаалалт байгууллагын түүхэн замнал анх 1555 оноос буюу Догшин Иван Хааны зарлигаар Кремлийн 2000 буудагч цэргийг томилсоноор эхтэй юм.[1]

Орчин үеийн Төрийн хамгаалалтын байгууллага нь 1920 онд ‘ВЧК’’ буюу Бүх Оросын Онц комиссын тушаалаар тусгай томилгоот хамгаалалтын комиссаруудыг бий болгосоноос үүссэн байна. Зөвлөлт Холбоот Улсын Тэргүүлэгчдийн Зөвлөлийн тогтоолоор 1954 онд Улсын Аюулаас хамгаалах хорооны / Комитет государственной безапасности- КГБ / 9 дүгээр газрыг зохион байгуулсан байна. Улсын чухал обьект болон намын дээд шатны гишүүдийн амь насыг хамгаалах Зорилготой байгуулсан байна. Тус газар нь нийт газар нь нийт 11 хэлтэс, 5 газраас бүрдсэн ба үйлчилгээ, сөрөг, тагнуул, шадар хамгаалалт, обьектын хамгаалалтын үүргүүд гүйцэтгэдэг байсан.

Зөвлөлт Холбоот Улсын задралын үед буюу 1990 оноос эхлэн Оросын Холбооны хамгаалалтын албыг орчин үеийн жишигээр зохион байгуулсан байна. Тухайн байгуллагын ихэнх нэгжүүд салангид байсан ба 2003-2004 оны хоорондуур Төрийн тусгай холбооны газар болон бусад үйлчилгээ хариуцсан газар, цэргийн ангиудыг нэгтгэн зангидсан байна.

Шинээр бий болсон Холбооны Хамгаалалтын Албаны хариуцсан үйл ажиллагааны хүрээнд төрийн үйл ажиллагааны аюулгүй байдлыг хамгаалалт, зохион байгуулалт, хамгаалалтын дэглэм тогтоох, гүйцэтгэх ажлын болон тусгай техник тоног төхөөрөмжийн хүч хэрэгслээр хангадаг байна.

Төрийн тусгай хамгаалалтын үйл ажиллагаа явуулах үндсэн зарчим нь хуулийг дээдлэх, хүний болон иргэний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, бусад төрийн байгууллагуудыг нэгдсэн удирдлагаар хангах, тасралтгүй хий зайгүй байх, ил болон далд аргыг цогцлуулах, хянах ба тандах зарчмууд дээр үндэслэнэ.[2]

ХОЛБООНЫ ХАМГААЛАЛТЫН АЛБАНЫ НОРМАТИВ АКТУУД

Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын албанд шинээр ажилд орж байгаа иргэд дараах хууль эрх зүйн нормативын актыг удирдлага болгоно. Үүнд:

- Цэргийн үүрэг ба цэргийн албаны тухай 1998 оны 03 дугаар сарын 28-ны өдрийн `№53 тоот холбооны хууль
- Төрийн хамгаалалт тухайн 1996 оны 03 дугаар сарын 27-ны өдрийн `№57 тоот холбооны хууль
- Холбооны хамгаалалтын албаны тухай Ерөнхийлөгчийн 2004 оны 08 дугаар сарын 07-ны өдрийн `№1013 тоот Ерөнхийлөгчийн захирамж
- Цэргийн алба хаах тухай Ерөнхийлөгчийн 1999 оны 09 дүгээр

[1] www.Fso.Gov.ru

[2] www.agentura.ru

сарын 16-ны өдрийн `№1237 тоот захирамж

• Холбооны хамгаалалтын албанд цэргийн орон тоон дээр шинээр орж байгаа иргэдэд тавигдах шаардлага-ын тухай Холбооны хамгаалалтын албаны даргын 2005 оны 07 дугаар сарын 22-ны өдрийн тоот тушаал

• Хамгаалалттай обьектын бүсийг тогтоох Оросын Холбооны Улсын Засгийн газрын 2019 оны 08 дугаар сарын 31-ний өдрийн `№1132 дугаар тогтоол

• Төрийн тусгай хамгаалалтын обьектын байнгын болон түр хугацаар зорчдог зам маршрутын талаарх авах арга хэмжээний тухай Москва хотын удирдлагын 2010 оны 09 дүгээр 29-ны өдрийн тогтоол

• Москва хотын агаарын орон зайг ашиглах тухай Москва хотын удирдлагын 2014 оны 07 дугаар сарын 09-ний өдрийн `№391 дүгээр тогтоол

• Төрийн тусгай хамгаалалтанд байх обьектод учирч болох аюул заналын шалтгаан, нөхцөлийг аюулгүй болгох үйл ажиллагааны жагсаалтанд нэмэх журмын тухай Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын албаны даргын 2016 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдрийн тушаал[1]

ХОЛБООНЫ ХАМГААЛАЛТЫН АЛБАНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БҮТЭЦ

Албан ёсны орон тоо нь төрийн нууцад хамаардаг. Олон улсын эх сурвалжаас дүн шинжилгээ хийхэд буюу Америкийн Нэгдсэн Улсын Тагнуулын төв газрын архивын материалаас үзэхэд Улсын Аюулаас Хамгаалах Хамгаалалтын 9 дүгээр газар байх үед ойролцоогоор 15000 хүний оронтой тоотой байсан. Оросын Холбооны Улсын Ерөнхийлөгч асан Борис Ельцингийн үед зарим эх сурвалжаас үзэхэд 30000-50000 хүнтэй байдаг. Одоогийн нөхцөл байдал 35000-аас дээш орон тоотой байх магадлалтай.[2]

• Удирдлага (Дарга, тэргүүн дэд дарга, тусгай холбоо хариуцсан орлогч, Ерөнхийлөгчийн хамгаалалт хариуцсан орлогч, Кремель хариуцсан орлогч, Гүйцэтгэх ажлын асуудал хариуцсан орлогч)

• Ерөнхийлөгчийн хамгаалалтын алба (Тусгай ажиллагааны газар, “В” газар гадаадад тусгай ажиллагаа явуулдаг ”Вымпел” групп, Сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын газар, Сөрөг мэргэн буудагчийн тасаг, Байлдааны шумбагчдын тасаг)

• Хамгаалалтын ажиллагааны алба (Шуурхай удирдлагын төв, Шадар хамгаалалтын газар, Хамгаалалтын төлөвлөлт зохион байгуулалтын газар, обьектын хамгаалалтын газар, Баруун-Хойд холбооны тойргийн асуудал хамгаалалтын газар, Кавказ хариуцсан хамгаалалтын, Крым хариуцсан хамгаалалтын газар)

• Кремлийн комендантын алба (Ерөнхийлөгчийн хороо, Ерөнхийлөгчийн оркестр, шувуу

[1] www.foi.cia.gov

[2] www.wikipedia.org

судалгааны газар, Кремлийн хамгаалалтын шуурхай бүлэг ‘’ГРОЗА’’)

• Тусгай холбоо ба мэдээллийн алба (Ерөнхийлөгчийн холбооны газар, Төрийн холбооны газар, Мэдээллийн системийн газар, Шинжлэх ухаан-технологийн газар, Санхүү төлөвлөлтийн газар, Тусгай холбооны теле холбоог хариуцсан газар, Оросын субьектуудад холбооны асуудал хариуцсан газар)

• Инженер техникийн алба (Барилгын асуудал хариуцсан газар, Галын аюулгүй байдал хангах газар, Эрэн хайх ажиллагаа хариуцсан газар)

• Ар тал, хангалтын алба (Цэрэг зориулалттай техникийн хангалтын газар, Материал хангалтын газар, Хоол хүнсний хангалтын газар, Эрүүл мэндийн хангалтын газар / Биологийн аюулгүй байдлын асуудал эрхэлсэн газар, Тээврийн газар, Тусгай зориулалтын автобааз, Тээврийн асуудал эрхэлсэн газар, Тусгай тээвэрлэлт эрхэлсэн газар, Төлөвлөлтийн газар, Нисэхийн асуудал эрхэлсэн газар)

• Захиргааны алба (Төрийн албаны бичиг хэрэг эрхэлсэн газар)

• Төвлөрүүлсэн удирдлагаар хангах алба (Зэвсгийн газар, Мэргэжлийн бэлтгэл сургуулалтын газар, Цэрэг татлагын газар, Эрх зүйн асуудал эрхэлсэн газар, Зохион байгуулалт хяналтын газар)

• Боловсрол болон Шинжлэх ухааны үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагууд (Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын албаны академи, Воронеж хотын төрийн холбооны дээд сургууль, Ерөнхийлөгчийн хорооны сургалтын төв, Мэдээллээр хангах төв “Энерги” буюу хаалттай судалгаа хийдэг шинжлэх ухаан дүн шинжилгээний дээд сургууль)

• Олон нийттэй харилцах төв

• Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын албаны академийн төгсөгчдийн клуб

•

Хүснэгт.1

д/д	***Холбооны хамгаалалтын албаны мэргэжилтэн бэлдэх их сургуулиуд***	***Иргэний сургуулиуд*:**
1	Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын албаны академи / Тусгай холбоо, Тусгай техникийн ажиллагаа, мэдээллийн аюулгүй байдал, хамгаалагч- эрх зүйч	Оросын Холбооны Улсын Технологийн их сургууль / Мэдээллийн аюулгүй байдал- Эрх зүйч /
2	Воронежын төрийн холбооны дээд сургууль / Мэдээллийн сүлжээ ба холбооны систем	Н.Э.Бауманы нэрэмжит Москвагийн техникийн улсын их сургуул / Мэдээллийн технологи, техникийн тагнах ажиллагааг эсэргүүцэх /
3	Оросын Холбооны Улсын Хилийн аюулгүй байдлын академи Москва хотын хилийн цэргийн дээд сургууль /	Москвагийн Энергетикийн их сургууль / радиотехник, радиоэлетрон систем /

	Хилийн цэрэг, үндэсний аюулгүй байдал- эрх зүйч /	
4	Оросын Холбооны Улсын Хилийн аюулгүй байдлын академийн Калининград хотын хилийн цэргийн дээд сургууль / Тусгай холбоо, тусгай техникийн ажиллагаа /	Оросын Холбооны Улсын Санхүүгийн дээд сургууль / эдийн засагч /
5	Оросын Холбооны Улсын Хилийн аюулгүй байдлын академи Эргийн аюулгүй байдлын дээд сургууль / Усан тээвэр /	Москвагийн Барилгын их сургууль / Барилгачин /

ХОЛБООНЫ ХАМГААЛАЛТЫН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

- Өргөдөл
- Эрүүл мэндийн болон сэтгэл зүйн судалгаа
- Бичиг баримтын судалгаа
- Биеийн тамирын болон ерөнхий шалгалт
- Комиссын ярилцлаганд оруулах
- Туршилтын хугацаанд томилох
- Хээрийн сургалтын төвийн 3 сарын ажиглалт
- Албанд ойролцоогоор 3-5 жил бэлдэх
- Алба хаагч нар 3-5 ажил албаа амжилттай, гаргасан зөрчилгүй алба хаасан нөхцөлд дэвшүүлсэн томилох[1]

Шинээр ажилд орох иргэнд ажилд ороход татгалзах шалтгаанууд:

- Мэргэжил ба мэргэшил нь Холбооны хамгаалалтын албанд тохирохгүй
- Мэдээлэл худал өгсөн (ямар ч тохиолдолд)
- Гэмт хэрэгт холбогдож байгаагүй, ял эдлэж байгаагүй
- Эрүүл мэндийн шалтгаанаар цэргийн албанд тэнцэхгүй
- Сэтгэл зүйн судалгаагаар сэтгэл зүйн онцлог нь 4 шатны нөхөн хангалтын бүлэгт орсон / Энэ нь тухайн мэргэжилд огт тохирохгүй сэтгэл зүйн онцлог юм.
- Бие бялдар, боловсрол, мэргэжлийн шаардлагад нийцэхгүй
- Нууцтай танилцах эрх авах шалгалтанд орохоос татгалзсан / Полиграфын шалгалт болон нууц шалгалтанд тэнцээгүй
- Бусад хуульд зааснаар

Ажилд ороход эхний ээлжинд эрүүл мэнд ба сэтгэл зүйн судалгаанд хамрагдана

Үүнд:

- Цоо эрүүл, эсхүл эмчилгээ хийлгээд эрүүл болох буюу тусгай тэмдэглэлээр бол “А” эсхүл “Б ” категорийн эрүүл мэндтэй цэргийн албанд тэнцэх иргэн
- Сэтгэл зүйн судалгааны явцад хувь хүний онцлог, сэтгэн бодох чадвар, албаны үүрэг гүйцэтгэх сэтгэл зүйн бэлэн байдлын чадвар, харилцааны чадвар, болон бусад шаардлагатай арга зүйг ашиглана. 1-2 өдөр үргэлжлэх ба 1 удаагийн сэтгэл зүйн судалгаанд дор хаяж 2-3 цаг судалдаг байна.

[1] www. Wikileaks .org

- Албан хэрэг хөтлөлт баримт бичгийн шалгалт
- Бие бялдарын түвшин тогтоох шалгалт
- Нууцын шалгалт

Сэтгэл зүйн судалгаа дээр дараах 5 чиглэлээр судалгаа явуулна.

Үүнд:

- Хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог / 220-556 асуулт /
- Зорилго, сэдлийн онцлог / 100-150 асуулт /
- Оюун ухаан, сэтгэн бодох чадвар / 50-60 асуулт /
- Психофизиологийн тест / Тусгай тоног төхөөрөмж дээр үзнэ /
- Нарийвчилсан сэтгэл зүйн тест / Тусгай тест, өөрсдийн боловсруулсан тест /

Тухайн судалгаан дээр үндэслэн дараах шийдвэр гаргана

Үүнд:

- Хэрэв тэнцсэн буюу “А” тэмдэглэл авсан бол цаашид судалгаанд хамруулах
- Тодорхой нөхцөлд тэнцэх буюу “Б ” тэмдэглэл авсан бол сэтгэл зүйн судалгааг лавшруулан судлах
- Өөр хүн олдохгүй буюу “В ” тэмдэглэл авсан бол нөөцөд үлдээх
- Тэнцэхгүй “Г ” тэмдэглэл авсан бол хар жагсаалт буюу судалгааг дуусгах
- Биеийн тамирын шалгалт (тухайн нөхцөл байдал, мөн мэргэжлээс хамааран өөрчлөгдөх боломжтой)
- Гүйлт 100 метр / 14,8 секунд /
- Турник 7 удаа
- Гүйлт 3 километрт / 14 минут 20 секунд
- Хүчний цогц дасгал / штанг суух, өргөх гэх мэт[1]

Нийгмийн баталгаа:

Үүнд:

- Цалин дунджаас дээш буюу 70000 рубель дээш / 2800000 төгрөг /
- 30- 45 хоног амарна
- Амралтын эрхийн бичиг өгнө
- Амь насны даатгалтай
- Эрүүл мэндийн үзлэг жил бүр
- Татварын хөнгөлөлт / Зөвхөн Оросын Холбооны Улсад нэвтрүүлсэн тэргүүн туршлага /
- Цэцэрлэг, сургууль оочергүй оруулна
- Ипотекийн урьдчилгааг нь улсаас олгоно
- Холбооны хамгаалалтын академд үнэгүй суралцуулах боломжтой
- 1 жил алба хаахад 1 жил 6 сартай тэнцдэг[2]

ДҮГНЭЛТ

Оросын Холбооны Улсын Холбооны хамгаалалтын алба нь үе шаттайгаар хөгжиж ирсэн түүхтэй. Холбооны хамгаалалтын албаны хүч хэрэгслийн хувьд өргөн цар хүрээтэйгээр хамгаалалтыг зохион байгуулж ажилладаг.Төрийн тусгай холбооны газар болон бусад үйлчилгээ хариуцсан газар, цэргийн ангиудыг нэгтгэн зангидсан өгсөнөөрөө онцлогтой байдаг. Цэргийн болон Иргэний Их дээд сургуулуудад албан хаагч нарыг үе шаттайгаар бэлтгэдэг нь Монгол Улсын Төрийн тусгай хамгаалалтын газартай ижил төстэй байгууллага юм. Төрийн тусгай хамгаалалтын алба хаагч нарын хүүхдүүдийг цэцэрлэг сургуульд оочергүй оруулах болон алба хаагч нарыг Ипотекийн зээлд хамруулах үйл ажиллагааг байгууллагад хэрэгжүүлвэл ажлын бүтээмж сайжрах давуу талтай.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт:

[1] www.consultant.ru

[2] www.janes.com/ osint- insigts

1. www.fso.gov.ru
2. www.agentura.ru
3. www.fioa.cia.gov
4. www.wikileaks.org
5. www.consultant.ru
6. www.janes.com/osint-insigts
7. www.wikidata.org/wiki/federal-protective-service

ТӨРИЙН ТУСГАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУРГАЛТЫН АСУУДАЛ

Д.Тэмүүлэн
Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын Дэд дарга, хурандаа

Abstract: For the purpose of defining the human resource training process of the state special protection agency, in this article presents on a comparison of the theoretical and methodological concepts of training and some concepts of strengthening the capacity of the public sector and how those are practically implemented. The purpose of this article is to study the theoretical basis of the organization of training in public organizations.

Товч агуулга: Хууль сахиулах, аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг бэхжүүлэх хүрээнд зайлшгүй авч үзэх асуудал бол байгууллагын хүний нөөцийг сургалтад хамруулах, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд анхаарах явдал юм. Ялангуяа холбогдох хуулиар хүлээсэн чиг үүргийн хүрээнд төрийн тусгай хамгаалалтад авахаар тогтоосон албан тушаалтан, иргэн, төрийн байгууллага тэдгээрийн зарим үйл ажиллагаа, бусад зүйлийн аюулгүй байдлыг хамгаалах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэгч төрийн тусгай байгууллагын хүний нөөц, алба хаагчдаас өндөр мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвартай байхыг нийгэм, цаг үе шаардаж байна. Иймд төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын үйл ажиллагааг судлах зорилгоор сургалтын онол, арга зүйн үндсэн асуудал болон аливаа төрийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэхэд баримталж үзэл баримтлалыг харьцуулан судалж, төрийн тусай хамгаалалтын байгууллагын практик өнөөгийн байдлыг судлан шинжилж, дүгнэлт оршино.

Түлхүүр үгс: Хүний нөөц, сургалтын онол, төрийн албан хаагч, төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллага.

Key words: Human resource, training theory, public servant, state special protection agency.

Оршил

Аливаа улс орны тусгаар тогтнол, үндэсний аюулгүй байдал, нийгэм, эдийн засагт эергээр нөлөөлөхүйц гол хүчин зүйл бол төрийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх асуудал бөгөөд түүний үндэс суурь нь байгууллагын хүний нөөцийг сургах, хөгжүүлэх явдал юм. Хүний нөөцийг хөгжүүлж, чадавхжуулахгүйгэр байгууллагын стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, алсын хараа, эрхэм зорилгод хүрэх боломжгүй юм.

Түүнчлэн төрийн байгууллага дахь хүний нөөцийн сургалтын зохион байгуулалтыг тодорхойлох зорилгоор

практикт хэрэгжүүлж буй сургалт, албан хаагчдыг сургах, хөгжүүлэх үйл явцыг онолын үндэслэлтэй хэрэгжүүлэх нь байгууллагын хөгжилд илүү үр нөлөөтэй тул энэхүү сэдвийн хүрээнд байгууллагын сургалтын онолын асуудлыг судлах хэрэгцээ шаардлага зайлшгүй тулгарч байна.

Нэг. Байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын онол

Байгууллага бүхэн материаллаг нөөцөөс гадна хүний нөөцөөс бүрэлдэн тогтдог тул хүний нөөцийн чадавхжуулах тухай асуудал төрийн ба төрийн бус аль ч байгууллагад нэн чухлаар тавигдаж байна. Мэдлэг, ур чадвартай хүнийг олж авах, өөртөө татах, ажиллуулах нь ашгийн болон ашгийн төлөө бус, төрийн болон төрийн бус гэдгээс үл хамааран хэрэгжүүлэх бүхий л байгууллагын бодлого, зорилт бөгөөд хүний нөөцийг зөв төлөвлөн сурган хөгжүүлэх оновчтой бодлого хэрэгжүүлж, тэднийг урамшуулж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулж чадаж байгаа байгууллага л зорилгодоо хүрч үр ашигтай ажиллана.[1]

Орчин үед байгууллагыг хөдөлгөгч гол хүч “Мэдлэг”, “Мэдлэгтэй нийгэм”, “Мэдлэгтэй ажилтан” гэсэн үзэл санааг Менежментийн эцэг гэгдэх нэрт эрдэмтэн P.F.Drucker анх дэвшүүлснээр хүний нөөцийн сургалтын чиглэлээр гол онол, үзэл баримтлалууд бий болсон.[2]

Хүний нөөцийн сургалтын онолын төлөөлөгч Jean Piaget “Суралцах үйл явц нь хувь хүний туршлагын үндсэн дээр бий болж байдаг” гэж үздэг бол Jerome Bruner “Суралцах үйл явц нь хувь хүн нийгмийн харилцаанд орох явцад бий болж байдаг” гэж тодорхойлж, констрактив онолын агуулга нь “Суралцагч бүр өөрийн мэдлэгт суурилан суралцаж, өөрийн ойлголтыг бий болгож тасралтгүй хөгжих замаар мэдлэгийг бүтээдэг”, “ Суралцагч мэдлэгийг олж авахын тулд маш идэвхтэй байх хэрэгтэй тул суралцах нь идэвхтэй үйлдэл” гэсэн үзэл баримтлалд оршино.

Судлаачидийн тодорхойлсноор сургалт бол ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагтай мэдлэг, мэргэшлийн бэлтгэл, ур чадвар, туршлага дутагдаж буй үед ажилныг тусгай бэлтгэсэн хөтөлбөрийн дагуу сургах үйл явц юм.[3]

Мэргэжлийн сургалт байгууллагын хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх үндсэн хэлбэр болж байна. Сургалтын зорилгоос хамаарч ажиллагчдын сургалтыг 2 хуваан авч үзнэ. Үүнд:

- *Тодорхой мэргэжлийн бус сургалт*- Суралцагчдын мэргэжлийн түвшингээс үл хамаарч ямар нэгэн өргөн хүрээний ерөнхий мэдлэг олгох зорилгоор зохион байгуулдаг сургалт:

- *Тусгайлан мэргэшүүлэх сургалт*- Үндсэн мэргэжлээс гадна мэргэжлийн тодорхой чиглэлээр нарийн мэргэшүүлэх зорилготой сургалт.[4]

[1] Ц.Цэцэгмаа (2009)
[2] Н.Бурмаа (2022)
[3] Ц.Цэцэгмаа (2001)
[4] Ц. Цэцэгмаа (2009)

Орчин үеийн байгууллагад мэргэжлийн сургалт хэд хэд үе шатыг багтаасан иж бүрэн тасралтгүй шинжийг агуулсан байдаг. Өөрөөр хэлбэл, алба хаагчдын сургалт тодорхой системчлэгдэж явагддаг. Зорилго, зорилтуудаас хамаарч алба хаагчдын сургалтыг ажилд авах үеийн, жил бүрийн тогтмол, мэргэжил дээшлүүлэх ба мэргэшүүлэх болон дахин мэргэжил эзэмших сургалт гэж онолын бүтээлүүдэд төрөлжүүлэн тусгасан байна.

Хоёр. Төрийн байгууллага дахь хүний нөөцийн сургалтын өнөөгийн байдал (Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын жишээн дээр)

Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллага Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай 52 дугаар тогтоолыг үндэслэн байгууллагынхаа хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрийн зорилтын хүрээнд богино болон дунд хугацаанд хэрэгжүүлэх гол үйл ажиллагаанд “Албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх ажил, арга хэмжээг тогтмол зохион байгуулж, хүний хөгжлийн орчин бүрдүүлж, алба хаагч өөрөө хөгжих тогтолцоог бүрдүүлнэ”, “Дотоод сургалтын тогтолцоог цаг үеийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн шинэчилж, албан хаагчдад мэргэшлийн ур чадвар олгох чиглэлд сургалтыг эрчимтэй зохион байгуулна”, “Байгууллагад нэн чухал мэдлэг боловсрол, мэргэшил, ур чадвар бүхий хүний нөөцийг бэлтгэх хүрээнд сургалтын үр нөлөөтэй арга ажиллагааг нэвтрүүлж, стратегийн ач холбогдол бүхий чиглэлээр сургаж бэлтгэнэ”, “Чадамжид суурилсан сургалтын технологийг бий болгож, сургалтын асуудал эрхэлсэн нэгжийг төрийн тусгай хамгаалалтын онцлогт нийцсэн олон талт сургалтыг зохион байгуулах боломж бүхий болгон өргөжүүлнэ, “Албан хаагчдын англи хэлний мэдлэгийг дээшлүүлэхэд онцгой анхаарч, олон улсын хамгаалалтын байгууллага, дотоодын хуулийн этгээдтэй хамтран ажиллах, сургалтын цогц арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ”, “Удирдахуйн ухааны шилдэг аргуудыг нэвтрүүлж, удирдлагын манлайллыг нэмэгдүүлэх, удирдах бүрэлдэхүүний чадамжийг сайжруулж, X, Y, Z, Alpha үеийнхнийг удирдах удирдлагын арга барилыг байгууллагад нэвтрүүлэн, хөгжүүлнэ”, “Сургалтын материаллаг бааз, орчинг цаг үеийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн шинэчилж, хөгжүүлнэ”, “Төрийн тусгай хамгаалалтын алба хаагчийг улс дотроо бэлдэх боломж нөхцөлийг судалж, сургалт судалгааны нэгдсэн цогцолбор бий болгох эхлэлийг тавина”, “Албаны сургалтын стандарт, агуулга, технологи, хөтөлбөрийг олон улсын стандартын дагуу шинэчилж, чадамжид суурилсан сургалтыг үе шаттайгаар зохион байгуулж хэвшүүлнэ”, “Хамгаалалтын ажиллагааны тактикийн болон оперативын түвшний удирдлагыг хэрэгжүүлэх албан тушаалтнуудыг бэлтгэнэ” гэх зэргээр сургалтын орчин бүрдүүлэх замаар хувь хүн, алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг

хөгжүүлэх, соён гэгээрүүлэхээс эхлэн удирдах ажилтны манлайлал, шинэ үеийн алба хаагчидтай ажиллах удирдлагын арга барилыг нэвтрүүлэх, хүний нөөцийг дотооддоо бэлтгэх сургалт, судалгааны цогцолбор байгуулах чиглэлээр тусгаж, хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Төрийн тусгай хамгаалалтын газар 1995 онд байгуулагдсантай холбогдуулан шинээр томилогдсон алба хаагчдыг сургаж бэлтгэх хэрэгцээ шаардлага тулгарсан тухайн цаг үед албаны сургалтад хамгаалалт, хурдан буудлагын арга тактикийг шинээр оруулж шат ахиулсан явдал чухал ач холбогдолтой болсон гэж үздэг.

Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хуулинд төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллага төрийн тусгай хамгаалалтын иж бүрэн байх зарчимд нийцсэн хамгаалалт, үйлчилгээ, холбоо, хангалт, дүн шинжилгээ, захиргаа болон тэдгээрт дэмжлэг үзүүлэх үүргийг хэрэгжүүлэх бусад нэгж бүхий бүтэцтэй байна. Мөн төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын харьяанд сургалт, судалгааны болон нөхөн сэргээх төв, туслах аж ахуй байж болохоор [1] зохицуулсан. Энэ хүрээнд төрийн тусгай хамгаалалтын мэргэшсэн алба хаагчдыг бэлтгэх албаны сургалтын тасаг-бүтцийн нэгжийг 2005 онд шинээр байгуулсан бол мэргэжлийн бие хамгаалагчдыг бэлтгэх сургалтын төвийн байрыг 2010 онд шинээр барьж ашиглалтад оруулсан юм.

Хамгаалалтын ажилтны ажил үүргийн онцлогтой холбоотойгоор төрөл мэргэжлийн мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах шаардлагатай. Тухайлбал, эрх зүй, гадаад хэл, гардан тулааны бэлтгэл, сэтгэл зүйн бэлтгэл, эмнэлгийн анхан шатны тусламж, авто машины жолоодлого, холбоо харилцаа, буудлага хийх, галт зэвсэгтэй харьцах, хүмүүстэй зөв боловсон харьцах, харилцааны соёл, дипломат ёс, ёслол дэг жаяг гэх зэрэг болно. Уг сургалтуудыг системтэй шаталсан хэлбэрээр зохион байгуулахын тулд алба хаагчдыг дараах 4 хэсэгт хуваан мэргэжил, албан тушаалын чиг үүргийнх нь дагуу сургалтад хамруулдаг. /Сургалтын хэлбэр, төрлийг хүснэгтээр харуулав./

Хүснэгт 1. Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын сургалтын хэлбэр, төрөл

д/д	**Сургалтын хэлбэр, төрөл**	
	Албан тушаалын ангилал	Төрөл
1	Удирдах ажилтны сургалт	Цанын сургалт
2	Хамгаалалтын ажилтны сургалт	Усанд сэлэх сургалт
3	Шалган нэвтрүүлэгч-хамгаалалтын ажилтны сургалт	Галт зэвсгийн сургалт
4	Үйлчилгээний алба хаагчдын сургалт	Гадаад хэлний сургалт

[1] Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хууль (2024.26.2)

Эх сурвалж: Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан

2016 онд АСЕМ-ийн дээд хэмжээний уулзалттай холбоотойгоор дотоод сургалт тодорхой хугацаанд хязгаарлагдаж, гадны байгууллагын алба хаагчдыг дадлагажуулах сургалт ихэвчлэн явагдсан байдаг. Ази европын дээд хэмжээний уулзалтын арга хэмжээний үеэр Зэвсэгт Хүчний Жанжин Штаб, Тагнуулын Ерөнхий Газар, Хил Хамгаалах Ерөнхий Газрын 1000 гаруй алба хаагчдыг сурган, дадлагажуулж, хамтран ажилласан нь Төрийн тусгай хамгаалалтын газар төдийгүй Монгол Улсын нэр хүндийг дэлхийн тавцанд таниулсан юм. Мөн Цагдаагийн Ерөнхий Газар, Онцгой Байдлын Ерөнхий Газар, Зэвсэгт Хүчний Жанжин Штаб, Хил Хамгаалах Ерөнхий Газартай хамтран дотоод сургалт, дадлагыг цаг тухай бүрд зохион байгуулсан явдал нь сургалтын үйл ажиллагаа өргөжихөд чухал ач холбогдолтой болсон. Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын Хээрийн сургалтын төв 2021 онд ашиглалтанд орсноор алба хаагч нарт зориулсан хамгаалалт, тактикийн буудлага, явган маршын сургалтыг тогтмол зохион байгуулж байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг мэргэшүүлэх сургалт

Төрийн албаны тухай хуулийн 29 дүгээр зүйл заасны дагуу Монгол Улсын иргэнийг төрийн албан тушаалд томилсны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулах, уг сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага буюу Удирдлагын академи хариуцан зохион байгуулахаар хуульчилсан. Тус сургууль нь Төрийн албаны тухай хуулийн 24, 29 дүгээр зүйлд заасныг үндэслэн дараах сургалтыг хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

- Чиглүүлэх богино хугацааны,;
- Мэргэшүүлэх дунд хугацааны;
- Мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан;
- Зорилтод богино хугацааны.

Тус байгууллагаас зохион байгуулах сургалтын агуулга нь нийт төрийн жинхэнэ албан хаагчдын ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бөгөөд аль нэг тусгай чиг үүргийн байгууллагын албан хаагчдад зориулсан тусгай мэргэшил дээшлүүлэх чиглэлийн сургалт зохион байгуулдаггүй байна.

Дүгнэлт

Төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг тасралтгүй хангахын тулд гол хөдөлгөгч хүч болох хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх явдал чухлаар тавигдаж байна.

Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын зохион байгуулалтаас дүгнэхэд төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын хүний нөөцийн сургалтуудыг байгууллагаас дотооддоо зохион байгуулж, төрийн хамгаалалтын ажилтны мэргэшүүлэх сургалтыг өргөжүүлэн сургалтын байгууллагыг түшиглэн явуулах, байгуулага

хоорондын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэн удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах хэрэгцээ шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна.

Санал

- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг чиглүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтын үйл

ажиллагааг мэргэжлийн сургалтын байгууллагатай хамтран зохион байгуулах;

- Мэдлэгтэй ажилтан бэлтгэх, хүний нөөцийг чадавхжуулах сургалтыг

тогтмол хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Төрийн албаны тухай хууль (2018)

- Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хууль (2024)

- Бурмаа, Н. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын онол, практик-Уб., 2022. -8х

- Цэцэгмаа, Ц. Хүний нөөцийн менежмент (Онол, практикийн жишээ)-Уб. 2001.-233х.

- Оюунжаргал, Н. Хүний нөөцийн менежмент.-УБ., 2013. -23х

- Цэцэгмаа, Ц. Хүний нөөцийн менежмент.-Уб., 2009. -9х.

ЦАГДААГИЙН УДИРДЛАГА

ДОТООДЫН ЦЭРГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН БИЕ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИН, МАНЛАЙЛАЛД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ САЙЖРУУЛАХ АРГА ЗАМ

Э.Буман-Аюуш
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Дотоодын цэргийн албаны тэнхимийн ахлах багш, ахмад

Хураангуй: Энэхүү илтгэлээр Цагдаа, Дотоодын цэргийн байгууллагаас 2023 онд дэвшүүлсэн “Алба хаагчдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалж, менежментийн шинэлэг арга, хэлбэрийг нэвтрүүлэн, чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлнэ”[1] гэсэн зорилтод тусгагдсан үндсэн агуулгыг дэмжин хэрэгжүүлэхийг зорилоо. Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын үйл ажиллагааны стратеги хөтөлбөр, зорилго, зорилт, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд алба хаагчдын манлайлал, удирдах арга барилд ямар хүчин зүйл шууд хамааралтайгаар нөлөөлж байгааг илрүүлэх, боловсролын түвшнийг судалж, нийгмийн шинжлэх ухааны онол, олон улсын судлаачдын судалгааны үр дүнд тулгуурлан судалгааны ажлын таамаглал, загвараа гаргасан.

Судалгаанд Дотоодын цэргийн байгууллагын 200 гаруй алба хаагч цахимаар оролцсон нь байгууллагын анги, салбараар ангилан судалж, зарим үр дүнд харьцуулсан судалгаа хийж, үр дүнг нэгтгэлээ.

Түлхүүр үгс: Манлайлал, мэргэжил, боловсрол, сургалтын хөтөлбөр, мэдлэгийн менежмент, мэргэжлийн ур чадвар, хандлага төлөвшил, соёл, ёс зүй, сургалт,

Abstract: This report aims to support and advance the fundamental objectives outlined by the Police and Internal Troops in 2023: 'Protecting the rights and legitimate interests of officers, introducing innovative management methods, and developing a skilled human resources base.' The report seeks to identify the factors that directly influence the leadership and management practices of officers in the execution of strategic programs, goals, objectives, and plans within the Internal Troops organization.

Additionally, it examines the educational level of the personnel and, based on findings from social science research and international studies, offers predictions and models. Over 200 officers from the Internal Troops participated in the online survey.

Keywords: Leadership, profession, education, syllabus, management of knowledge, professional skill, attitude and mature, culture, ethics, training

[1] https://police.gov.mn/a/6485

Удиртгал

: Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа-2050”-ын зорилт 7.4-ийн 4 дэх хэсэгт “Эрх зүйн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, салбарын алба хаагчдыг бэлтгэх, мэргэшүүлэх тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн хөгжүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлсэн байна”, “Салбарын хөгжил, удирдлагын тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллагуудын барилга, байгууламж, дэд бүтцийг системтэйгээр шинэчилнэ” [1] гэж тусгасан нь энэхүү илтгэлийн эрх зүйн үндэслэл гэж үзэж байна.

Судалгааны объект: Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын боловсролын түвшин, манлайлал.

Судалгааны зорилго, зорилт: Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын манлайлалд ямар, ямар хүчин зүйлс нөлөөлж буйг тодорхойлох, тухайн хувьсагчид манлайлах ур чадварт хэрхэн нөлөөлөх, ямар хамааралтайг судалсны үндсэн дээр тус байгууллагын удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтны манлайллыг дээшлүүлэх арга замыг тодорхойлох, манлайлалд үзүүлж буй сургалтын нөлөөлөлд үндэслэн алба хаагчдын боловсролын түвшинг тогтоож, цаашид дотоодын цэргийн байгууллагын сургалтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, алба хаагчдын боловсролын түвшинг дээшлүүлэх замаар манлайллыг нэмэгдүүлэхэд оршино.

Судалгааны арга зүй: Танин мэдэхүйн диалектикийн болон түүхчлэх, асуулгын аргаар авсан судалгааны үр дүнд задлан шинжлэх, *Судалгааны ажлын үндэслэл* нэгтгэн дүгнэх, ажиглах, логик анализ, харьцуулах аргуудыг тус тус ашиглав.

Дотоодын цэргийн байгууллагын бие бүрэлдэхүүний манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Байгууллагын аль ч түвшинд, төвлөрсөн хот, суурин, жижиг сум, баг ер нь хаана ч манлайлагч байдаг бөгөөд манлайлагч гэдэг бол дагалдагчтай хэн нэгэн гэж Peter Drucker тайлбарласан байдаг[2].

Байгууллага дахь манлайллыг: 1. Албан ёсны манлайлал; 2. Албан ёсны бус манлайлал гэж ангилан авч үздэг.

Албан ёсны манлайлагч-байгууллагаас ажил, үүргийн хуваарийн дагуу албан ёсоор эрх мэдэл өгсөн, тодорхой албан тушаал эрхэлж буй удирдах албан тушаалтан бөгөөд, эрхэлж буй албан тушаалын зэрэглэлээр түүний байр суурь, эрх мэдэл тодорхойлогдоно.

Албан ёсны бус манлайлагч-ажил үүргийн хувьд эрхэлсэн удирдах албан тушаалгүй боловч тодорхой булгийг удирдан чиглүүлж хувийн чанар, ажлын арга барилаар бусдад нөлөөлж манлайлан дагуулах үүрэг гүйцэтгэгч.[3]

Судалгааны явцад бид манлайллын талаарх олон тодорхойлолтод зарим талаараа нийтлэг, бас ялгаатай ойлголтууд ч байна гэж дүгнэн эдгээрийг нарийвчлан судлан дараах үндсэн чиглэлийн онолын ойлголт, тодорхойлолт байна гэж үзлээ. Үүнд:

• Манлайлал-бусдын зан үйлд нөлөө үзүүлэх үйл явц. Манлайлагч бол тодорхой эрх мэдлээр дамжуулан хүмүүст нөлөө үзүүлж, араасаа дагуулахыг оролддог хүн.[4]

[1] https://vision2050.gov.mn/
[2] https://mhri.mn/news/3565/
[3] Өнөржаргал Д., Манлайлал. /лекц/. -Уб. 2019
[4] https://academy.edu.mn/2020/04/07

• Манлайлал-хүмүүсийн зорилгодоо хүрэх хүсэл, эрмэлзэл, үйлдлийг чиглүүлж, өдөөх авьяас чадвар. Дээрх ойлголт, онолын тодорхойлолтуудаас дүгнэхэд манлайлал бол нэгдмэл зорилгын төлөө ажиллахад бусдад нөлөөлөх үйл явц, өөрөөр хэлбэл "бусдын зан үйлд нөлөөлөх үйл явц" гэж тодорхойлж болохоор байна. Энгийн, ойлгомжтой, богино хэлбэрээр: “Манлайлал нь ямар нэг үр дүнд хүрэхийн төлөө хүмүүсийг нэгтгэх үйл явц”[1] юм.

Манлайллын ач холбогдлыг нэгтгэн дүгнэвэл:

• Байгууллагын зорилго, зорилтыг богино хугацаанд амжилттай хэрэгжүүлэх хүсэл тэмүүлэл төрүүлдэг.

• Байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаатай салшгүй холбоо харилцаатай байж түүнд бодит дэмжлэг, туслалцаа үзүүлдэг.

• Бусдад буюу хувь хүн, хамт олонд эерэг байдлаар нөлөөлж тэдний итгэл үнэмшил, хандлагад урам зоригийг бий болгодог.

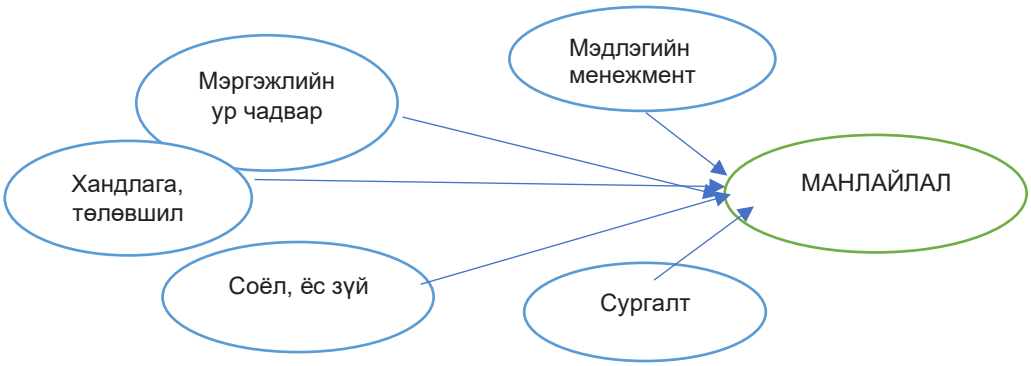
Энэхүү судалгааны ажилдаа олон улсын судлаачдын манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлийн уялдааг дараах байдлаар дэлгэрэнгүй судаллаа. Үүнд:

- Байгууллагын үйл ажиллагаанаас хамаарч ажилчдын мэдлэг манлайлах арга барилд шууд нөлөөлдөг байна.

- Сургалт нь тухайн ажилтныг манлайлах арга барилд сургадаг бөгөөд сургалтаар олгож буй мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар нь ажилчдыг хөгжүүлсний үр дүнд бий болж буй манлайлал. Манлайлал нь зөвхөн хувь хүний төлөв байдал бус, удирдагчдын хоорондын харилцаа, нийгэмд оршин байх олон үзүүлэлтийг хамарсан цогц ойлголт байдаг.

Эрдэмтдийн судалгааны ажлын онол, онолын суурь ойлголтод нөлөөлж байгаа хүчин зүйлийн уялдаа холбоог дэмжин судалж, судалгааны ажлын таамаглалд үндэслэн загварыг дараах байдлаар гаргалаа.

Загвар №01. Манлайлах ур чадварт нөлөөлөх хүчин зүйлсийн уялдаа



Тайлбар: Судлаачдын дэвшүүлж буй таамаглалын загвар

Таамаглал: Мэдлэгийн менежмент нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

[1] https://www.scribd.com/document

Таамаглал: Мэргэжлийн ур чадвар нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.
Таамаглал: Хандлага, төлөвшил нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.
Таамаглал: Соёл, ёс зүй нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.
Таамаглал: Сургалт, хөгжил нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Судалгааны үр дүнгийн боловсруулалт:

Судалгаанд Дотоодын цэргийн байгууллагын 200 гаруй алба хаагчийг хамруулсан ба чанарын судалгаагаар манлайлах ур чадвар хангалтгүй гэж хэлж болохоор байна.

Тухайлбал, сургалт нь тухайн ажилтныг манлайлах арга барилд сургахын зэрэгцээ сургалтаар олгож буй мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар нь ажилчдыг хөгжүүлсний үр дүнд манлайлал бий болдог талаарх онол нь энэхүү судалгааны хүрээнд батлагдаагүйгээс харахад Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын хувьд сургалтын үйл ажиллагаанд ихээхэн анхаарч боловсон хүчнийг чадавхжуулах шаардлага тулгарч буйг харуулж байна.

Түүнчлэн сургалтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох замаар алба хаагчдын боловсролын түвшнийг дээшлүүлэх нь ач холбогдолтой гэж дүгнэж байна.

Иймд дээрх чанарын судалгааны үр дүнд үндэслэн алба хаагчдын боловсролын түвшний өнөөгийн байдалд судалгаа хийлээ.

Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын боловсролын түвшин, түүнд хийсэн дүн шинжилгээ

Боловсролын ерөнхий хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3."боловсролын түвшин" гэж сургуулийн өмнөх, ерөнхий боловсрол, мэргэжлийн болон техникийн, дээд боловсролыг”[1] хэлнэ гэжээ.

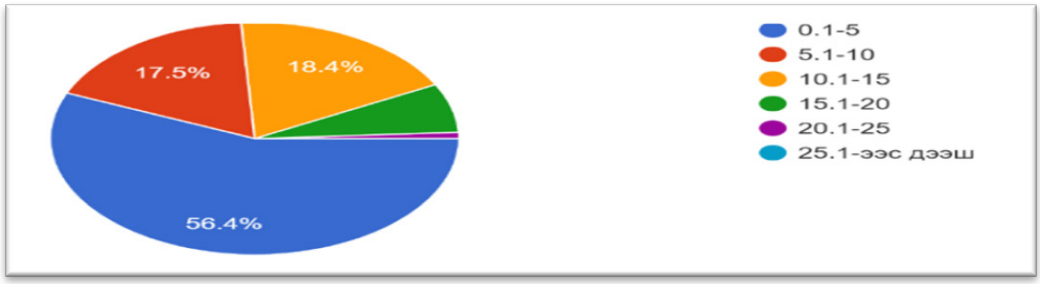
Энэхүү судалгааг асуулгын аргаар авахдаа олон улсын судалгааны үр дүнгийн найдвартай байдлыг хэмждэг “Creative Research Systems”-ийг ашиглан 95 хувийн магадлалтай, 5 хувийн хэлбэлзэлтэй байхаар тооцоолж, асуулгын аргаар судалгааг хийлээ.

Судалгаанд Дотоодын цэргийн байгууллагын нийт 1000 орчим алба хаагчдаас 200 гаруй алба хаагчдыг сайн дурын үндсэн дээр оролцуулсан ба оролцогчдыг бүтэц, зохион байгуулалтын нэгжээр нь ангилахад Дотоодын цэргийн штабын 20, 05 дугаар ангийн 51, 805 дугаар ангийн 58, 810 дугаар ангийн 30, 809 дүгээр тусгай салбарын 6, 821 дүгээр тусгай салбарын 18, 824 дүгээр тусгай салбарын 14, 828 дугаар салбарын 25, 829 дүгээр салбарын 12 алба хаагч тус тус хамрагдсан бөгөөд нийт оролцогчдын 96.6 хувь нь эрэгтэй, 3.4 хувь нь эмэгтэй байна.

1 https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759958962301

Насны ангиллын хувьд 31.2 хувь нь 20-25, 19.7 хувь нь 25.1-30, 23.1 хувь нь 30.1-35, 15.4 хувь нь 35.1-40, 8.5 хувь нь 40.1-45 насны буюу залуу, идэр насны алба хаагчид байгаа бөгөөд оролцогчдын 56.4 хувь нь 0.1-5 жил ажилласан байна.

Зураг 1. Ажилласан жил

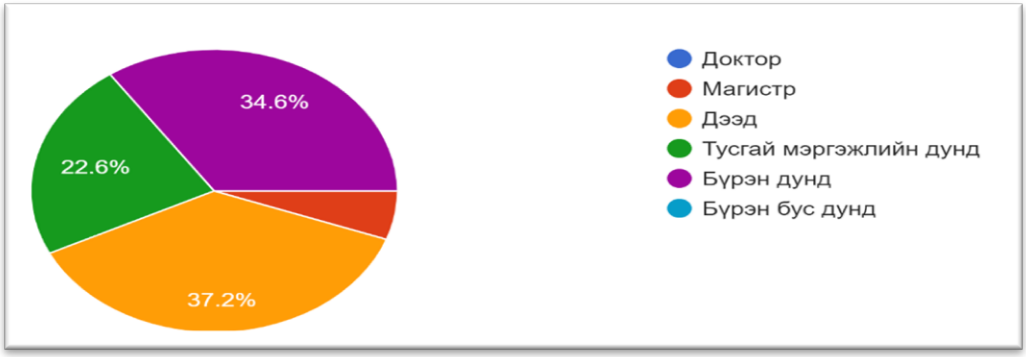


Харин судалгаанд оролцогчдыг цол, албан тушаалаар ангилбал 79 хувь нь ахлагч бүрэлдэхүүн, 21 хувь нь офицер бүрэлдэхүүн байгаагаас харахад энэхүү судалгаанд гүйцэтгэх албан тушаал эрхэлдэг алба хаагчид идэвхтэй хамрагдсан нь харагдаж байна.

Судалгаанд оролцогчдыг мэргэжлээр нь ангилахад 44 хувь нь Дотоодын цэргийн хамгаалалтын ажилтан, 15.8 хувь нь эрх зүйч, 13.2 хувь нь бусад, 10.3 хувь нь бусад цэргийн мэргэжил, 6 хувь нь дотоодын цэргийн мэргэжил эзэмшсэн байгаагаас дүгнэхэд Дотоодын цэргийн байгууллага ихэнх боловсон хүчээ мэргэжил олгох сургалтад хамруулах хэлбэрээр бэлтгэдэг байна.

Түүнчлэн боловсролын түвшний хувьд ч гэсэн оролцогчдын 34.6 хувь нь бүрэн дунд, 22.6 хувь нь тусгай мэргэжлийн дунд, 37.2 хувь нь бакалавр, 5.6 хувь нь магистр зэрэгтэй байгаа нь дээрх таамаглалыг баталж байна.

Зураг 2. Боловсролын түвшин



Харин дотоод цэргийн болон бусад мэргэжил эзэмшсэн оролцогчид нь 16.3 хувь, магистр ба түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй оролцогчид 5.6 хувийг эзэлж буй нь ихээхэн анхаарал татлаа.

Дүгнэлт

Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын манлайлах ур чадварт нөлөөлж буй хүчин зүйлийг онол арга зүйн үндэслэлтэйгээр, олон улсын эрдэмтдийн судалгааны ажлын таамаглалыг дэмжин судлахын тулд шууд нөлөөлөлтэй 5 таамаглал бүхий загвар санал болгож, таамаглалыг батлах оролдлогыг хийн судалгааны таамаглалаас хүчин зүйлийн шууд хамаарлыг шинжлэхэд манлайллыг бий болгож чадахгүй байна гэж үзэж байна. Мөн соёл, ёс зүйн манлайллыг бий болгоход эергээр нөлөөлдөг гэсэн таамаглал гарлаа.

Харин шууд хувьсагч болох сургалтын далд хувьсагчуудын зарим нь 0.7-оос доош гарсан нь сургалтын үйл ажиллагааны үр дүн манлайллыг бий болгож чадахгүй байгааг харуулсан.

Чанарын судалгааны үр дүн нь сургалтын далд хувьсагчдад өгүүлсэн ажлын байрнаас гадуур урт хугацааны сургалтад хамрагдах боломж Дотоодын цэргийн алба хаагчдын хувьд бага байгаа улмаас боловсролын түвшнээ дээшлүүлж чадахгүй байна гэсэн дүгнэлтэд хүргэсэн.

Мөн асуулгын судалгаанаас харахад Дотоодын цэргийн байгууллагын үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг бүрэлдэхүүний 16.3 хувь нь дотоодын цэргийн болон бусад цэргийн мэргэжил эзэмшсэн, магистр ба түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй оролцогчид 5.6 хувийг эзэлж байгаа нь тус байгууллагын боловсон хүчнийг чадавхжуулж, тэдгээрийн боловсролын түвшнийг нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.

Санал

1. “Аюулгүй байдал-Дотоодын цэрэг” болон “Дотоодын цэрэг судлал” мэргэжлээр бакалаврын боловсрол эзэмшин, төгсөгчдөд ажлын байран дээрх богино хугацааны дасан зохицох, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд мэргэжлийн чиг баримжаа өгөх сургалтыг зохион байгуулах.

2. Эрх зүйн мэргэжлээр төгссөн иргэд, алба хаагчдыг нэг жилийн хугацаатай Улсын онц чухал объектын хамгаалалт, цэргийн хэргийн мэдлэг олгох дипломын сургалтад хамруулж төгсгөх хөтөлбөрийг боловсруулах хэрэгжүүлэх.

3. Аюулгүй байдал-Хамгаалалтын ажилтны сургалтыг хөтөлбөрийн дадлагын хугацааг нэмэгдүүлэх.

4. Улсын онц чухал объектын хамгаалалт онцлогт тулгуурласан бакалаврын болон дипломын сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулах.

5. Дотоодын цэргийн алба хаагчдын ахисан шатны боловсролын түвшнийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр бодит ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Боловсролын ерөнхий хууль. 2023

2. Дотоодын цэргийн тухай хууль. 2017

3. Алтангэрэл, З. Магистрын зэрэг горилсон судалгааны ажил. Уб., 2018

4. Гэрэлсүрэн, Б. “Боловсон хүчний удирдлага”. Уб., 1998

5. Өнөржаргал, Д. Магистрын зэрэг горилсон судалгааны ажил, Уб., 2019

6. Хил хамгаалах байгууллагын үйл ажиллагааны тайлан. 2016

7. http://www.police.gov.mn/news/content/id/885/tupe/80/

8. https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759958962301

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ДОТООД АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

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

Хураангуй: Энэхүү нийтлэлээр цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд анхаарал асуудлын талаар судлан судлаачийн байр сууринаас дүгнэлт, санал дэвшүүлэн гаргахыг зорилоо.

Abstract: In this article, we aim to make conclusions and suggestions from the point of view of a researcher about the issues of concern in the implementation of the function of ensuring the internal security of the police organization.

Түлхүүр үгс: цагдаагийн байгууллагын аюулгүй байдал, дотоод аюулгүй байдал, аюулгүй байдлын үндэс.

Keywords: police security, internal security, the basis of security.

Оршил

Аливаа байгууллагын оршин тогтнох үндэс өөрийн дотоод аюулгүй байдлыг хангаж, эрсдэлээ зөв тодорхойлох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, алба хаагчдын ёс суртахуун, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх явдал байдаг.

Цагдаагийн байгууллага гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийн хүрээнд хариуцсан нутаг дэвсгэрт иргэн, аж ахуй нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаа хэвийн явуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, амар тайван, аюулгүй орчныг бий болгох, гэмт хэрэг зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажилд иргэд олон нийтийн оролцоог хангах, алба хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах зэрэг олон талт үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг төрийн тусгай чиг үүрэгтэй алба юм. Эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд “Цагдаагийн албаны тухай хууль”-ийг шинэчлэн батлагдаж цагдаагийн байгууллагын бүтэц, бүрэлдэхүүнд томоохон өөрчлөлт гарч үүнтэй уялдан гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнд иргэд олон нийтийн итгэл дэмжлэгийг хүлээх, үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэх, шинжлэх ухааны ололт дэвшлийг үр бүтээлтэй ашиглах зэрэг томоохон ажлуудыг хийж хэрэгжүүлж байна. Гэвч сайн зүйлийн хажуугаар зарим үед засгийн тогтворгүй байдал, улс төрийн нөлөөллөөс шалтгаалан цагдаагийн удирдах бүрэлдэхүүний томилгоо зарим үед хэт туйлширч байгаагаас нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын дарга, засаг дарга нарын хооронд хамтран ажиллахад үл ойлголцол, хүндрэл учирч байгаагаас нутгийн удирдлагаас хамтран ажиллаж чадахгүй нэрийдлээр удирдах албан тушаалтныг өөрчилдөг сөрөг хандлага бий болсон. Энэ нь цаашид цагдаагийн байгууллагын бие даасан байдал, дотоод аюулгүй байдлаа ханган хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд сөрөг байдлыг бий болгож байна.

Цагдаагийн байгууллагын удирдлага, алба хаагчид байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах, түүнд

нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг тал бүрээс нь судалж эрсдэлийг бууруулах, саармагжуулах зэрэг ажиллагаанд нэгдсэн ойлголт байхгүй, аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны чиглэлийг тус тусдаа өөрсдийн онцлогт тохируулан тодорхойлсон зэргээс нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа харилцан адилгүй байгаа нь энэ чиглэлээр нэгдсэн стандарт бий болгож нэвтрүүлэх хэрэгцээ шаардлага бий болсныг харуулж байна.

Үндсэн хэсэг

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 1-д "Эх орныхоо тусгаар тогтнолыг батлан хамгаалж, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журмыг хангах нь төрийн үүрэг мөн [1] ", Цагдаагийн албаны тухай 14 дүгээр зүйлийн 14.1.3-д "цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн үйл ажиллагаанд хяналт тавьж, алба хаагч, ажилтан гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэх, ёс зүй, сахилгын зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлж, шалтгаан, нөхцөлийг арилгах арга хэмжээ авах, цагдаагийн албаны дотоод хяналт-аюулгүй байдлыг хангах[2]" гэж заасан. Түүнчлэн Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 3.3. дахь хэсэгт дотоод аюулгүй байдлыг "Хүний эрх, эрх чөлөөг хангаж, үндсэн хуульт байгууллыг бататгаж, хууль дээдлэх ёс, Монгол төрийн залгамж чанар, үндэсний эв нэгдлийг сахин дээдэлж, төрийн удирдлагыг бэхжүүлж, улс төрийн нам, иргэний нийгмийн байгууллага, чөлөөт хэвлэл мэдээллийн төлөвшлийг дэмжиж, нийгмийн дэг журам, тогтвортой байдлыг хангах нь дотоод аюулгүй байдлын үндэс мөн" тодорхойлсон.

Иргэдийн амгалан тайван, айх аюулгүй аж төрөх, ажиллаж хөдөлмөрлөх нөхцөлийг бүрдүүлж гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах нь цагдаагийн байгууллагын хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүрэг юм.

Үндэсний аюулгүй байдлыг тогтолцоо буюу систем гэж үзвэл цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдал түүний бүрлэдхүүн хэсэг гэж ойлгож болно.

Цагдаагийн байгууллага хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэх чадавхаас [3] үндэсний аюулгүй байдал шууд хамааралтай. Улмаар энэхүү чадавхад нөлөөлөх сөрөг хүчин зүйлийг "аюул занал" хэмээн үзэх жишиг хандлага байна.

Сөрөг хүчин зүйлийг эх сурвалжаар нь 1. гадаад орчны; 2. дотоод орчны гэж ангилна. Эдгээр сөрөг хүчин зүйлүүд дангаар оршихгүй бөгөөд харилцан нөхцөлдсөн байдгаараа онцлогтой.

Цагдаагийн байгууллагын аюулгүй байдалд гадаад орчны зүгээс нөлөөлөх хүчин зүйлийг дараах байдлаар тодорхойлж болно. Үүнд:

- улс төр, нийгмийн тогтворгүй байдал;
- эдийн засгийн хөгжлийн түвшин баян ядуугийн ялгаа;
- иргэд, хуулийн этгээдээс явуулж байгаа хууль бус үйл ажиллагаа;

[1] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл 1992 он. №1. Монгол Улсын Үндсэн хууль.

[2] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2017 он. №8.Цагдаагийн албаны тухай хууль.

[3] Үүнд хүний нөөцийн, техник, хүч хэрэгсэлийн гээд олон хүчин зүйл багтана.

➢ гэмт хэрэг, зөрчлийн гаралт, нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд;

➢ олон нийт, иргэдийн цагдаад итгэх итгэл, нэр хүнд;

➢ цагдаагийн алба хаагчийн эрх зүйн баталгаа хангалтгүй байх зэрэг нь цагдаагийн байгууллагын аюулгүй байдалд гадаад орчны зүгээс нөлөөлж буй хүчин зүйл юм. Цагдаагийн байгууллагын аюулгүй байдалд дотоод орчны зүгээс нөлөөлөх хүчин зүйлд:

➢ алба хаагчийн сахилга хариуцлага сул, гэмт хэрэг зөрчилд орох.

➢ хүний нөөцийн сонгох, томилох, сургаж дадлагажуулахад алдаа гарах.

➢ удирдах ажилтны манлайлал, хяналт сул байх нь сөрөг нөлөөтэй.

Цагдаагийн байгууллагын хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэх чадавхад нөлөөлөх сөрөг хүчин зүйл буюу “аюул”-аас дараах аргаар урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах ажлыг зохион явуулна. Үүнд:

Зураг 1.

Цагдаагийн байгууллагын аюулгүй байдалд нөлөөлөх сөрөг хүчин зүйлээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах арга хэлбэр

Цагдаагийн төв байгууллагын удирдлагаас дотоод аюулгүй байдлын асуудалд онцгой анхаарч Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2010 оны 351 дүгээр тушаалаар (код 113) анх удаа дотоод аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, үүгээр нэр томьёог тодорхойлох, аюулгүй байдлыг хангах ерөнхий чиглэлийг тогтоосон[1]. Үүнд:

Цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдал – хуулиар хүлээсэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах бусад чиг үүргийг гадаад, дотоод орчны нөлөөлөх хүчин зүйлээс үл хамааран үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулах нөхцөл бололцоогоор хангагдсан байдал;

Цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдлыг хангах – цагдаагийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаанд гадаад, дотоод орчны сөрөг хүчин зүйлс нөлөөлөхөөс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, учруулж буй хор уршгийг саармагжуулахад чиглэсэн удирдлага, зохион байгуулалт, биет болон инженер техникийн арга хэмжээний цогц гэж тодорхойлжээ.

Хүний нөөцийн аюулгүй байдлыг хангах. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага нь цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад анх ажиллах иргэнийг судлах, шилж сонгох, ажлын байранд томилох, сургах, дэвшүүлэх, алба хаагчийн ёс зүйг төлөвшүүлэх, хүний нөөцийн бодлого хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн удирдлага, зохион байгуулалтын үйл ажиллагаа юм.

Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015 оны 03 сарын 20-ны өдрийн б/164 дугаар тушаалаар баталсан “Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-т цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын эрхэм зорилго, тэргүүлэх чиглэл, түүнчлэн хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд гадаад болон дотоод орчны зүгээс нөлөөлөх давуу ба сул тал, боломж ба учирч болох эрсдэл зэргийг тодорхойлон гаргажээ. Тухайлбал, энэхүү бодлогын баримт

[1] Журмын зорилго цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдлын төрөл, нэр томьёог тодорхойлох, түүнийг хангах орон тооны бус ажлын хэсэг ажиллах журмыг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

бичгийн 2.1. дэх хэсэгт цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэлийг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

Хүснэгт 1.

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ

	ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ
1	Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх.
2	Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох.
3	Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох.
4	Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох.
5	Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхыг дээшлүүлэх хэрэгсэл болгох.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд тулгарч болзошгүй эрсдэлд гадаад орчны зүгээс “төр, бизнесийн бүлэглэлийн нэгдэл улс төрийн нам, эвслийн хүрээнд бий болж эрх мэдлийн төлөөх өрсөлдөөн, улс төрийн томилгоо нь цагдаагийн байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаанд нөлөөлж, улмаар бие даасан, хараат бус байдал алдагдах эрсдэл” үүсэх аюул байгааг тогтоосон байна.

Нөгөө талаар цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэргийн статистик судалгаагаар 2015-2020 онд 326 алба хаагч 291 гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдсан нь жилд дунджаар 58,2 сард 4,8 гэмт хэрэгт шалгагдсан байна. Мөн дээрх хугацаанд давхардсан тоогоор 10061 цагдаагийн алба хаагч 10017 сахилгын зөрчил гаргаж шалгагдсан нь жилд дунджаар 2003, сард 167, өдөрт 5,5 алба хаагч сахилгын зөрчил гаргасан байна[1]. Цагдаагийн алба хаагчдаас гэмт хэрэг, эрх зүйн зөрчилд холбогдох нь нэг талаас алба хаагчийн өөрийн ёс зүй, мэдлэг, ур чадвар сул байгаатай холбоотой боловч, нөгөө талаас анхан болон дунд шатны удирдах албан тушаалтны манлайлал, тэдний удирдан чиглүүлэх арга барил, гүйцэтгэлийн хяналт сул байгаатай шууд холбоотой гэж үзэхээс өөр аргагүй. Энэ талаар цагдаагийн байгууллагын “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг[2]”-ийн 2.2 дахь хэсэгт “*дунд шатны удирдлагын менежмент сул, ур чадвар дутагдалтай*” гэж дүгнэсэн байна[3].

Эндээс дүгнэхэд шат шатны удирдах ажилтны үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэх, тэднийг бэлтгэх, сургах,

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

[2] Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015.03.20-ны өдрийн 6/169 тушаалын хавсралт.

[3] Цагдаагийн ерөнхий газар. Гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын өнөөгийн байдал. судалгааны ажлын тайлан. 2016.

томилоход бодлогоор хандах шаардлага бий болсон нь харагдаж байна. Иймд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад орчин үеийн менежментийн чиг хандлага, удирдлагын шилдэг арга барилыг нэвтрүүлэх замаар алба хаагч, шат шатны удирдах ажилтныг бэлтгэх, сургах, тэдний мэргэжлийн болон зохион байгуулах ур чадварыг хөгжүүлэх, манлайллыг дээшлүүлэх зайлшгүй шаардлага бий болоод байна.

Өнөөдөр төрийн тусгай чиг үүрэгтэй аль ч байгууллагад алба хаагчдыг сонгон шалгаруулах, томилох үйл явц тодорхой бус, үүнд нэгдсэн бодлого, төлөвлөлт байхгүйн улмаас зарим тохиолдолд хүний нөөцийн бодлого алдагдах, албан тушаал дэвших, сонгон шалгаруулалт гэхээсээ илүү үзэмжээр хандах явдал ажиглагдах болсон. Түүгээр ч барахгүй удирдлага солигдох бүрд доод тушаалын алба хаагчид солигдох ёстой мэт сөрөг үзэгдэл бий болж, зарим тохиолдолд энэ нь байх ёстой, хэвийн үзэгдэл мэт ойлгогдох хэмжээнд хүрсэн байна. Иймд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад орчин үеийн менежментийн чиг хандлага, удирдлагын шилдэг арга барилыг нэвтрүүлэх замаар алба хаагч, шат шатны удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, тэднийг сургах, давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох, сургалтын болон хичээлийн хөтөлбөрийг эрэлт, хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага ч үүссэн байна.

Алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах. Цагдаагийн байгууллага алба хаагчдынхаа аюулгүй байдлыг хангах, сахилга, ёс зүй, хариуцлагыг сайжруулах зорилгоор улирал бүр сахилга, хариуцлагын зөвлөгөөнийг зохион байгуулж, алба хаагчдаас гаргасан санал хүсэлтийг хүлээн авч тухай бүр шийдвэрлэн ажиллаж байна. Төв, орон нутгийн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын хэмжээнд алба хаагчдыг албан үүргээ гүйцэтгэж байгаатай холбогдуулан хүчирхийлэх, заналхийлэх, доромжлох, гүтгэх болон түүний гэр бүлийн гишүүдийн хууль ёсны эрх ашгийг зөрчсөн үйлдэл буурахгүй байна. Энэ талаар алба хаагчдын дунд явуулсан санал асуулгын судалгаагаар 50-иас илүү хувь нь албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа их, бага хэмжээний халдлагад өртөж байгаа судалгаа гарсан байна[1]. Иймд удирдлагын зүгээс ямар нэг халдлага, зөрчилд өртөж байгаа алба хаагчдын асуудлыг нэг бүрчлэн шалгаж буруутай этгээдэд зохих ёсны хариуцлага ногдуулж ажиллах нь алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах, сэтгэл зүйн дэмжлэг болох учиртай. Алба хаагчдаас гэмт хэрэг, сахилга, ёс зүйн зөрчилд өртөх нь буурахгүй байгаад дүн шинжилгээ хийхэд алба хаагч цаг үеийн нөхцөл байдлыг зөв үнэлж

[1] Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт шалгалт, аюулгүй байдлын хэлтэс. Гарын авлага. – Уб., 2019.

дүгнэх чадвар сул, харилцааны ур чадвар, соёлд суралцаагүй, аюулгүй байдлаа хангах мэдлэг сул байгаатай холбоотой. Түүнчлэн алба хаагч үйл ажиллагаандаа “Цагдаагийн байгууллагын ажил үйлчилгээний стандарт”-ыг хэрэгжүүлж хэвших, хуулийг дээдлэх хүний эрх, эрх чөлөөг эрхэмлэх, иргэдтэй соёлтой харьцаж үйлчилгээний стандартыг мөрдөж ажиллах, алба хаагч нэг нэгэндээ хүндэтгэлтэй хандаж байх зэрэг гол, гол үзүүлэлтээр алба хаагч бүрээр баталгаа гаргуулан аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаа ч дутагдал, зөрчил гарсаар байгаа нь ажлын хариуцлага сул байгаатай холбоотой. Ер нь алба хаагчийн аюулгүй байдлыг аливаа аюул занал учрах нөхцөл үүсэхээс бүрэн сэргийлж, урьдчилан тооцоолон, хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бий болгох, бүрдүүлэх гэж ойлгож болно.

Тэгвэл алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл байдлын дараах ангилал, бүлэгт авч үзэж болно.

Зураг 2.

Алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны чиглэл



Эдгээр нөхцөл байдал бүрэн хэмжээнд хангагдсан үед алба хаагчийн аюулгүй байдал хангагдсан гэж үзэж болох юм.

Алба хаагчийн хууль, эрх зүйн аюулгүй байдал. Алба хаагчийн эрүүл мэнд, эдийн засгийн хараат бус байдал болох цалин хөлс, тэтгэвэр тэтгэмжийн баталгаа, хөдөлмөрлөх таатай нөхцөл боломж, хөдөлмөрийн аюулгүй үйл ажиллагааны хамгаалалт, сэтгэл санаа бие, эрүүл мэндийн аюулгүй байдал хэрхэн хангагдсан буюу албан үүргээ гүйцэтгэж байгаад болон гүйцэтгэсэнтэй нь холбогдуулан халдсан, хохирол учруулсан тохиолдолд хэрхэн хамгаалах, учирсан хохирлыг барагдуулах, гэмт халдлагаас урьдчилан сэргийлэх гэх мэт асуудлыг хууль эрх зүйн актад тусгасан тухай асуудал багтана. Цагдаагийн төв байгууллага Цагдаагийн албаны

хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1.3. дахь хэсэгт зааснаар цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн үйл ажиллагаанд хяналт тавьж, алба хаагч, ажилтан гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэх, ёс зүй, сахилгын зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлж, шалтгаан, нөхцөлийг арилгах арга хэмжээ авах, цагдаагийн албаны дотоод хяналт-аюулгүй байдлыг хангах үүрэгтэй бол, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллага мөн хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.5 дах хэсэгт зааснаар байгууллага, алба хаагч, ажилтны аюулгүй байдлыг хангах, тэдний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах үүрэгтэй.

Алба хаагчийн эдийн засгийн аюулгүй байдал. Өнөөдөр цагдаагийн алба хаагч хуулиар хүлээсэн албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцдаа эдийн засгийн хараат бус байдал хангагдаагүй нөхцөлд бусдын эрх ашигт нийцсэн хууль бус шийдвэр гаргаж болзошгүй байгаа нь өөрөө аюултай нөхцөл байдлыг үүсгэж байгаа юм. Ер нь цагдаагийн алба хаагчийн эдийн засгийн аюулгүй байдлыг дотор нь үндсэн хоёр хэсэгт системчлэн шалгуур үзүүлэлт тогтоон авч үзэх боломжтой юм. Үүнд:

1. Алба хаагчийн эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангах шалгуур үзүүлэлт;

2. Үйл ажиллагаа явуулах нөхцөл боломжийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн шалгуур үзүүлэлт.

Дээрх хоёр чиглэлийн шалгуур үзүүлэлт нь хэдийгээр тус тусдаа ойлголт мэт боловч аль нэгийг нь бүрэн хангахгүйгээр тэдний эдийн засгийн аюулгүй байдлыг баталгаатай хэмжээнд хангасан гэж үзэх нь өөрөө учир дутагдалтай.

Алба хаагчийн эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангах шалгуур үзүүлэлтэд түүнд төрөөс өгч байгаа цалин хөлс, бусад нэмэгдэл байгууллагын зүгээс өгч буй эдийн засгийн тусламж дэмжлэг зэрэг хувь хүний амьдралд шууд нөлөөлж буй материаллаг зүйлийг оруулж болно. Цалин хөлс, нэмэгдэл ажилласан жилээс хамааран ялгавартай байдаг. Харин байгууллагаас өгч буй тусламж дэмжлэгт алба хаагчдадаа зориулж орон сууц барих, байгууллага, төрийн зардлаар гадаад, дотоодын мэргэжлийн сургалтад хамрагдах зэрэг тусламж, дэмжлэг явуулсаар байгаа нь тэдний эдийн засгийн баталгааг хангахад зохих үр дүнгээ өгч байна.

Үйл ажиллагаа явуулах нөхцөл боломжийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн шалгуур үзүүлэлтэд хуульд заасан хэрэгжүүлэхэд гарч буй зардлыг төрөөс хэрхэн хангаж байгаа, түүний хүртээмжийн тухай асуудал багтана.

Сэтгэл зүйн аюулгүй байдал. Ажлын ачааллаас алба хаагч сэтгэл санааны хувьд стресст орох, уур бухимдалтай болох, ажлын бүтээмж буурах болон гэр бүлдээ анхаарал халамж тавих байдал сулрах зэрэг байдлаар сэтгэл зүйн өөрчлөлтүүд гарсаар байна. Энэ нь нэг талаас алба хаагчийг бэлтгэхдээ мэргэжлийн чиглэлийн хичээлээр мэргэшүүлэн бэлтгэж, харин сэтгэл зүйн хувьд өөрт болон бусдад учирсан стресс, сэтгэл санааны дарамт, бухимдлыг хэрхэн гаргах талаар зааж сургадаггүй зөвхөн хувь хүний хүмүүжил, ажлын туршлагаараа л сэтгэл зүйн асуудлаа шийдвэрлэсээр өдийг хүрсэнтэй холбоотой. Мөн алба хаагчийн сэтгэл санааны бухимдал, стрессийг зөвөөр гаргах нөхцөл боломж хараахан бүрдээгүй байна.

Алба хаагчид сэтгэл зүйн засал, зөвлөгөө өгөх талаар тодорхойлсон боловч хэрэгжихгүй байгаа нь үндсэн

чиг үүргээ шуурхай явуулахад үйл ажиллагаагаа чиглүүлж алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангахад төдийлөн анхаарал хандуулахгүй байгаагийн нэг жишээ юм.

Бие, эрүүл мэндийн аюулгүй байдал. Ажлын ачаалал ихтэйгээс болоод хүний амарч, ажиллах цаг, хооллох дэглэм алдагдаж биед өвчин үүсэх үндсэн нөхцөл болж байна. Иймд алба хаагчийн бие бялдрыг хөгжүүлэхэд тусгай хөтөлбөрт үйл ажиллагаа явуулах нь нэг талаас эрүүл мэндийг анхаарч байгаа төдийгүй нөгөө талаас бие бялдрын аюулгүй байдлыг хангаж байгаа хэлбэр юм.

Энэ талаар ч мөн хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлсэн бөгөөд "Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам"-ын 932 дугаар зүйлийн 932.2.1. дэх хэсэгт:

- алба хаагчийн тухайн жилийн эмчилгээний төлбөрийн хэмжээнээс давсан хэсэг болон магадлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр гадаад улсын эмнэлгийн байгууллагад эмчлүүлэх зайлшгүй шаардлага гарсан тохиолдолд эмнэлгийн байгууллагын дүгнэлт, холбогдох бусад баримтыг үндэслэн эмчилгээний зардлын 60-аас доошгүй хувийг;
- алба хаагч биеийн эрүүл мэндийн байдлын улмаас 1 жилээс дээш хугацаагаар албан ажлаа хийхгүйгээр эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон, цагдаагийн байгууллагын шийдвэрээр *(захиалгаар)* гурван сараас дээш хугацааны сургалтаар *(шинэ дадлага, туршлага эзэмших сургалтыг оролцуулан)* бэлтгэгдэх болсон, цэргийн алба хаах болсон, Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хуулийн дагуу хамгаалалтын арга хэмжээнд хамрагдсан тохиолдолд 3 сар хүртэлх цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн тусламжийг олгож болно гэж заасан байна.

Үйл ажиллагааны аюулгүй байдал. Үйл ажиллагааны буюу хөдөлмөрийн аюулгүй байдал гэж хөдөлмөрлөх явцад хүний эрүүл мэнд, хөдөлмөрлөх чадварт үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлийн нөлөөллийн түвшин нь эрүүл ахуйн зөвшөөрөгдсөн хэмжээнээс хэтрээгүй байхыг хэлнэ[1]" гэж хуульчилсан байх бөгөөд цагдаагийн алба хаагч нь төрд алба хааж хөдөлмөрлөж буй субъектийнхээ хувьд хамгаалуулсан байх нь ойлгомжтой.

Цагдаагийн байгууллагын эрсдэлийн үнэлгээний 2019, 2020 оны тайланд цагдаагийн алба хаагч албан үүрэг гүйцэтгэж байхдаа гүтгүүлэх, доромжлуулах, хүчирхийлэл, заналхийлэлд өртөх эрсдэл "5" буюу өндөр үнэлгээтэй гарч, цагдаагийн байгууллага дахь эрсдэл бүхий ажлын байрны жагсаалтыг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамд хүргүүлсэн байна[2].

Хөдөлмөрийн сайдын 2015 оны А/223 дугаарын тушаалын хавсралтын 1.4. дэх хэсэгт "Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийхэд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Стандартчилал, тохирлын үнэлгээний тухай хууль, "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, үйлдвэрлэлийн эрүүл ахуй, хөдөлмөрийн нөхцөл, түүний ангилал, хүчин зүйл, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ MNS 5080:2001" стандарт,

[1] Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2008 он. №21.

[2] Цагдаагийн ерөнхий газар. Эрсдэлийн үнэлгээний тайлан. – Уб., 2020.

“Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй. Ажлын байрны орчин., Эрүүл ахуйн шаардлага MNS 4990:2015” стандартыг мөрдлөг болгоно” гэж тогтоожээ. Эдгээр стандарт шаардлагад ажиллах орчны халуун дулаан, гэрэлтүүлэг, хэт өндөр дуу чимээ, агаарын орчны хорт бодисын зөвшөөрөгдөх хэмжээ, сэтгэл зүй, физиологийн хүчин зүйлээр нь ангилж хөдөлмөрийн тохиромжтой, зөвшөөрөгдсөн, хортой аюултай түвшинд хуваан үзсэн байна. Гэтэл цагдаагийн алба хаагч олон нөхцөл байдалд явагддаг тул дээрх төрөл, түвшний аль нэгэнд шууд хамааруулан үзэх боломжгүй байгаа нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахад төвөгтэй нөхцөл байдлыг үүсгэж байна.

Гурав. Мэдээллийн аюулгүй байдлын хангах. Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах нь төр, байгууллагын нууц [1] алдагдвал байгууллагын үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлж, улмаар хүний нэр төр, алдар хүндэд халдаж болзошгүй мэдээ, сэлт, биет зүйлийг хамгаалахад чиглэсэн үйл ажиллагаа юм.

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 6 дугаарын зүйлийн 6.6. дах хэсэг “цагдаагийн байгууллага харьяандаа чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэргэшсэн нэгж, мэдээлэл нэгтгэн боловсруулах, судалгаа, сургалт дадлагын, албаны зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, тусгай зориулалтын техник хэрэгслийн чанар стандартыг судлан тогтоох лаборатори болон инженер техник, засвар үйлчилгээ, үйлдвэрлэл, санхүү, хангалт, спорт, соён гэгээрүүлэх, мэдээллийн технологи, аюулгүй байдал хариуцсан нэгжтэй байж болно [2]” гэж заажээ. Мөн хуулийн 61 дүгээр зүйлийн 61.1 дахь хэсэгт зааснаар “Цагдаагийн байгууллага доор дурдсан тоо бүртгэл хөтөлж, мэдээллийн сан үүсгэн, үйл ажиллагаандаа ашиглана” гэж заасан бөгөөд одоо нийт 21 төрлийн мэдээллийн сан ашиглан, уг сангийн мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах үүрэгтэй ажиллаж байна.

Цагдаагийн байгууллага мэдээлэл, технологийн хөгжлөөс хоцрохгүй, шинэ техник, технологийг нэвтрүүлэх, мэдээллийн технологийн аюулгүй байдлыг хангах талаар нэлээд ажлыг зохион байгуулсан. Цагдаагийн байгууллагын мэдээллийн систем нь бодлого, стратеги, хүний нөөц, программ хангамж, өгөгдлийн сан, техник хангамж гэсэн үндсэн хэсгээс бүрдэж байна. Цагдаагийн байгууллагын мэдээллийн систем, өгөгдлийн сангийн серверүүд, сүлжээний төхөөрөмжүүдийг нөөц тэжээлийн системд холбож серверүүдийн найдвартай, аюулгүй ажиллагаа сайжирч байна. Мөн мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор албаны хэрэгцээнд ашиглаж байгаа компьютеруудыг нууц код, паспорттой болгож хэвшсэн ч ашиглалтын талаарх бүртгэлийг дутуу хөтөлж үйл ажиллагаа жигдрээгүй дутагдал байсаар байна.

Дөрөв. Санхүү /төсвийн хөрөнгө/-гийн аюулгүй байдлыг хангах. Санхүүгийн аюулгүй байдлыг хангах нь төсвийн хөрөнгийн хадгалалт, хамгаалалт, түүнийг зориулалтын бусаар зарцуулах,

[1] Байгууллагын нууц – хүний эрх, нэр төр, алдар хүнд тухайн байгууллагын хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор холбогдох хуулиар нууц гэж тогтоосон мэдээ, баримт бичиг, биет зүйл. Байгууллагын нууцын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1995 он. №7

[2] Цагдаагийн албаны тухай хууль. 6 дугаар зүйл. **Цагдаагийн байгууллагын тогтолцоо.**

ашиглах, завших, үрэгдүүлэхээс сэргийлэхэд чиглэсэн удирдлага, зохион байгуулалтын үйл ажиллагаа юм.

Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдлыг хангах орон тооны бус ажлын хэсэг байгууллагынхаа төсвийн болон мөнгөн хөрөнгө, эд зүй, үнэт цаасны зарцуулалтын тооцоонд сар бүр тогтмол хяналт тавьж, гэнэтийн тооллого явуулан зөрчил, дутагдал илэрвэл засах ажлыг зохион байгуулж санхүүгийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр тодорхой ажлуудыг явуулж байна. Тухайлбал, нийслэлийн цагдаагийн газрын дотоод аюулгүй байдлыг хангах орон тооны бус ажлын хэсгээс дүүргүүдийн цагдаагийн газар, хэлтсийн санхүүгийн үйл ажиллагаанд тогтмол шалгалт хийж эрүүлжүүлэгдсэн хүмүүсийн төлбөр, үнэт цаасны тооцоог цаг тухайд нь хийдэггүй, дэлгэрэнгүй бүртгэл хөтөлдөггүй, дотоод ажлын уялдаа холбоо, хяналт шалгалт сул байгаа зэрэг зөрчлийг удаа дараа илрүүлэн холбогдох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсээр байна.

Дүгнэлт.

1. Цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдалд гадаад болон дотоод орчны зүгээс дараах хүчин зүйл нөлөөлж байна гэж үзлээ. Үүнд:

Гадаад орчны зүгээс нөлөөлөх хүчин зүйл:

- улс төр, нийгмийн тогтворгүй байдал.
- эдийн засгийн хөгжлийн түвшин /баян ядуугийн ялгаа/.
- иргэд, хуулийн этгээдээс явуулж байгаа хууль бус үйл ажиллагаа.
- гэмт хэрэг, зөрчлийн гаралт, нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд.
- олон нийт, иргэдийн цагдаад итгэх итгэл, нэр хүнд.

Дотоод орчны зүгээс нөлөөлөх хүчин зүйл:

- алба хаагчийн сахилга хариуцлага сул, гэмт хэрэг зөрчилд орох.
- хүний нөөцийн сонгох, томилоход алдаа гарах.
- удирдах ажилтны манлайлал, хяналт сул байх.

2. Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдалд гадаад орчны зүгээс нөлөөлөх хүчин зүйлийг:

- Political force буюу улс төрийн орчин
- Economic force буюу эдийн засгийн орчин
- Sociocultural force буюу нийгэм-соёлын орчин
- Technologocal force буюу техник-технологийн орчин
- Legal force буюу хууль, эрх зүйн орчин
- Environmental force буюу хүрээлэн буй орчин зэрэг хүчин зүйлээр цогц хэлбэрээр авч үзэн нөхцөл байдлаа бодитоор тогтоон үнэлж дүгнэж байх шаардлагатай байна.

Дэвшүүлэх санал.

1. Эрсдэлийн удирдлагыг бүх шатанд нэвтрүүлж эрсдэлээ бүрэн тодорхойлох, түүнийг бууруулах, саармагжуулахад чиглэсэн “Цагдаагийн байгууллагын дотоод аюулгүй байдлын эрсдэлийн менежментийн төлөвлөгөө”-г боловсруулан жил бүр үр дүнг тооцож ажиллах.

2. Ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн удирдлага, зохион байгуулалтын арга хэмжээг тодорхой хөрөнгө, төсөв гарган шийдвэрлэн алба хаагчийн ажиллах

орчин нөхцөлийг сайжруулахад онцгой анхаарах.

Ашигласан эх сурвалж:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992 он. №1.

2. Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2017 он. №8.

3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2008 он. №21.

4. Байгууллагын нууцын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1995 он. №7

5. Цагдаагийн ерөнхий газар. Гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын өнөөгийн байдал. судалгааны ажлын тайлан. 2016.

6. Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт шалгалт, аюулгүй байдлын хэлтэс. гарын авлага. – УБ., 2019.

7. Цагдаагийн ерөнхий газар. Эрсдэлийн үнэлгээний тайлан. – Уб., 2020.

8. Цагдаагийн ерөнхий газар. Эрсдэлийн үнэлгээний тайлан. 2020.

9. Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдрийн 6/169 тушаал. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг.

10.ЦЕГ-ын Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар, Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал” судалгааны ажлын тайлан. – Уб., 2020.

МӨРДӨХ АЛБАНЫ ҮҮСЭЛ, ТҮҮХЭН УЛАМЖЛАЛ БА МӨРДӨН ШАЛГАХ АЛБАНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Д.Бямбабат
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8021 дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга. Хүн төрөлхтний үүсэл, хөгжлийн түүхэн үйл явц, ангийн тэмцлийн үр дүнд улс, гүрэн байгуулагдаж, улсаа дагаж төр оршин тогтнож, улмаар төрт ёсны үйл хэргийг нэг мөр даган хэрэгжүүлэх зайлшгүй хэрэгцээ, шаардлагын үүднээс хууль тогтоомжууд бий болон хөгжлийн явцад нийгмийн янз бүрийн тогтолцоог дамжин, өнөөдрийн ардчилсан нийгмийг хүртэл өөрийн бодит үүргээ биелүүлж ирсэн түүхтэй.

Түүхийн энэхүү хөгжлийн бүхий л үе шатанд дэлхийн улс, гүрнүүд гэмт хэрэг, түүний шалтгаан нөхцлийг олж тогтоох, гэмт этгээдийн хувийн шинж байдал, онцлогийг судлахад чиглэсэн судалгааг тасралтгүй явуулж ирсэн нь одоогийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, илрүүлэх, мөрдөн шалгах, нотлоход чиглэсэн орчин үеийн салбар шинжлэх ухааны хөгжлийг тодорхойлж, улмаар мэдлэгийн тусгай салбар криминологи, криминалистик, эрүүгийн эрх зүй, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх эрх зүй зэрэг салбар шинжлэх ухааны онолын үндэс суурийг бий болгож мөрдөн шалгах ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтын ойлголт хөгжиж ирсэн түүхтэй.

Энэхүү өгүүллээр мөрдөх алба үүсэн байгуулагдсан түүхэн уламжлалыг гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх, мөрдөн шалгах ажиллагаа, түүний удирдлагын эрх зүйн зохицуулалт нь хэрхэн хувьсан өөрчлөгдсөнийг судлахыг зорьсон.

Abstract:

As a result of the historical process of the origin and development of mankind, and as a result of the class struggle, states and empires were established, and the state followed the state, and then, in view of the necessity and requirement to implement state affairs in a single line, laws were created and through various social systems in the course of development, even today's democratic society has a history of fulfilling its real obligations.

At all stages of this development of history, countries and powers of the world have continuously conducted research aimed at identifying crimes and their causes, investigating the personality and characteristics of criminals, which is aimed at combating, detecting, investigating and proving current crimes It has a history of determining the development of modern branch of science, and then creating the theoretical foundations of branches of science such as criminology, criminalistics, criminal law, criminal law, and the management and organization of investigations.

This article aims to study the historical tradition of the establishment of the investigation service, the fight against crime and violations, and how the legal regulation of its management has evolved.

Түлхүүр үг: Мөрдөх алба, түүх, уламжлал.
Keywords: Detectives, history and tradition.

Үндсэн хэсэг

Гэмт хэргийг илрүүлэх, нотлох мөрдөх шалгах, түүний удирдлага зохион байгуулалтын үйл ажиллагааг зохицуулж буй дэлхийн олон орны болон Монгол Улсын хууль тогтоомжийн үүсэл, хөгжлийг судлан дүгнэхэд бүхэлдээ хөгжлийн нийтлэг зүй тогтлыг илэрхийлж байгаа хэдий ч онолын чиг баримжаа өөр, өөрийн үзэл баримтлал, хөгжлийн чиг хандлага, хууль боловсруулах үйл ажиллагаанд бусад орны зүгээс үзүүлсэн нөлөө, гэмт хэрэгтэй тэмцэх хамгийн үр нөлөөтэй арга, эрх зүйн орчиныг бий болгоход бусад орны тэргүүн туршлагыг судлах, нэвтрүүлэх гэх мэт олон хүчин зүйлийн нөлөөллөөр өөр өөрийн хөгжлийн хэв загвараа олсоор иржээ[1].

Монголын эртний улсын түүхээс үзэхэд хүннү гүрний үед Шаньюйн овгийнхон гэмтнийг байцааж, нүүдлийн маягийн амьдралд нийцүүлэн аль болох бага хугацаанд байцааж, хорихыг 10 хоногоос хэтрүүлэхгүйгээр шийдвэрлэх эрхтэй байснаас дүгнэхэд мөрдөн шалгах ажиллагааг тухайлан шийдвэрлэдэг хүмүүстэй болж гэмтнийг тодорхой хугацаанд байцааж, хэргийг шийдвэрлэж эхэлсэн болох нь харагдаж байна[2].

Мөн хууль тогтоомжийн үүсэл хөгжлийн нийтлэг зүй тогтолоос гадна улс, гүрэн бүрийн үндэсний онцлог, гэмт хэргийг ойлгож танин мэдэх, гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд нийгэм, эдийн засаг, улс, төр соёлын хөгжлийн бүхэл бүтэн системийн нөлөөлөл байсныг үгүйсгэж болохгүй.

Түүхийн эх сурвалжуудаас дүгнэхэд Монгол Улс төр, хууль цаазын 2000 гаруй жилийн түүхэн уламжлалтай бөгөөд монгол орны газар нутагт анхлан оршин сууж байсан эртний улсууд болох Хүннү, Сяньби, Нирун,Түрэг, Уйгар, Кидан зэрэг улс гүрнүүд маш хатуу, чанга хуулийг боловсруулан гаргаж цэрэг дайны болон засаг захиргааны удирдлага, иргэний эрх зүйн харилцаа, хэрэг зөрчлийг нотлох шийдвэрлэх үйл ажиллагааг удирдах, чиглүүлэх харилцааг хүртэл зохицуулж байжээ.

Тухайлбал, Хүннү гүрний хаан Модун-Шаньюй түмэтийн даргыг томилон удирдлагын зохион байгуулалтыг хэрэгжүүлдэг байсан бөгөөд түмэтийн дарга цэрэг, засаг захиргаа, аж ахуй удирдлагыг хэрэгжүүлэхээс гадна хэрэг зөрчлийг шийдвэрлэх эрхтэй байжээ.

[1] www.legalingo.mn // татаж үзсэн: 04.12.2024.

[2] В.В Таскин Үндэстэн улс бүрийн тухай тэмдэглэл:эмхэтгэл 17 дахь тал, 40 дэх тал

Харин Нирун улсын үед нүүдэлчдийн урьд өмнө баримталж байсан аравтын тогтолцоонд улсаа оруулж цэрэг, захиргааны шинжтэй олон хуулиудыг батлан гаргасан ба анх удаа “Төрийн шүүгч” гэж албан тушаалтныг томилон түүнд хэрэг, зөрчлийг хянан шийдвэрлэж байх эрхийг олгосон байна.

Монголын хууль цаазын гол эх сурвалжид зүй ёсоор тооцогддог анхны бичмэл хууль бол 1206 онд Чингис хааны зарлигаар батлагдсан түүний шадар түшмэл Шихихутагийн гаргасан “Их Засаг” хэмээх хууль юм.

Монголын нууц товчоонд тэмдэглэгдсэн хууль зүйн шинжтэй баримтаас үзэхэд 1206 онд Чингис хаан улсын заргач ноён Шихихутагт “Чи миний үзэх нүд, сонсох чих явтугай. Улсын хулгайг цээрлэх, худлыг цагаатгах, үхүүлэх ёстойг үхүүлж, яллах ёстойг яллатугай. Нийт өмчийг хувааж заргыг шийтгэ[1] хэмээн зарлиг буулгаж түүнийг “улсын заргач” болгож гэмтнийг байцааж, шийтгэх эрхийг олгосон байна. Улсын заргач ноён Шихихутаг бүх улс, иргэний хувь хувилсан зарга шийтгэснээ “хөх дэвтэрт” тэмдэглэн бичиж тэмдэглэх үүргийг хүлээж байв.

Шихихутаг “Их засаг” улс бүрийн зохиосон төдийгүй улсын заргачаар олон жил ажилласан. XIII зууны Монгол төрийн зүтгэлтний дотроос хамгийн өндөр боловсролтой, хэрэгтнийг байцаан, гэм бурууг тогтоож, ял шийтгэл оногдуулах туршлагатай, нигүүлсэнгүй түшээ байсан ажээ[2].

Энэ үеэс Их засаг хуульд заасны дагуу онц, аюултай хэрэгтнийг хаан улсын их заргачид өргөн мэдүүлж, хэргийн бодит үнэнийг олох, мөрдөн шалгах, шүүн таслах ажиллагааг явуулж байсныг нотолж байна[3].

Өнөө хүртэл уламжлагдан судлагдаж ирсэн түүхийн янз бүрийн гар бичмэл эх сурвалжаас харахад “Их Засаг” хууль Их Монгол Улсын хааны бүрэн эрх, засаг захиргаа, цэрэг, гадаад харилцаа, ахуй заншил, иргэд хоорондын болон гэр бүлийн харилцаа, сургаал, сургамж, тэтгэвэр, тэтгэмж, өмч хөрөнгө, өв залгамжлал, шашин шүтлэг, худалдаа арилжаа, татвар, гэмт хэрэг, ялын бодлого, шүүн таслах журам зэрэг нийгмийн бүхий л харилцааг зохицуулсан хууль байсан.

“Их Засаг” хуулийн өмнө энгийн ард иргэд болох ихэс дээдэс тэгш эрхтэй байж, адил ял зэмлэл хүлээдэг байснаараа онцлог юм. Үүний тод илрэл “Их засаг” хуулийн 22 дугаар зурваст “Хүн бүрийн адил тэгш эрх, баян ядуу, эрхэм доорд хэмээн ялгаж үл болно” хэмээн заасан нь нэг талаас монголын хууль цаазын эх сурвалжийн

[1] Монголын нууц товчоо-УБ., 1990. 180 дахь тал

[2] И.Дашням Монгол Улсын төр, эрх зүйн түүх тэргүүн боть -УБ,, 2005,376 дахь тал

[3] Мөрдөн байцаах газар. Монгол улсын цагдаагийн байгууллагын мөрдөн байцаах албаны түүхэн замнал. Мөрдөн байцаах албаны 65 жилийн ойд зориулав.-УБ 2011.5 дахь тал

анхдагч энэ хуулийн ач холбогдлыг өндөрт өргөж байгаа төдийгүй, нөгөө талаас төрийн зүгээс ард түмнээ ялгаварлахгүй тэгш хандах ёстой гэсэн санааг олон зууны тэртээх хууль цаазын бичигт тунхагласан нь гайхамшигтай юм. Хуулийн ял шийтгэл нь маш хатуу байсан бөгөөд дайнд явах үед урд яваа хүнийхээ санамсаргүй унагаасан зүйлийг арын хүн авч өгөхгүй бол цаазаар авах, ард иргэдийн доторх хулгай дээрмийг чандлан хорьж зөрчигдсийг хатуу шийтгэх ялыг тус тус оноодог байжээ.

“Их засаг” хууль бол Их Монгол улсын тулгар төр байгуулагдсан түүхт үйл явдлын үр дагавар болон батлагдсан бөгөөд “Засаг” гэдэг үгийн эртний язгуур утга нь хууль цааз, дүрэм, журам, хэв ёс гэсэн ойлголтыг илэрхийлж байсан.

Судлаачид “Их засаг” хуулийг эрүүгийн эрх зүйн хэм хэмжээ талаас судалсан нь цөөнгүй ба гэмт хэргийн нотлох, мөрдөн шалгахад чиглэсэн буюу процессын эрх зүйн талаас нь дүгнэж төдийлөн судлаагүй харин профессор Г.Совд “Их Засаг” хуулийн хэм хэмжээ буюу хэргийг нотлох, шалгаж тогтооход чиглэсэн хэм хэмжээ эзэлдэг гэж анх удаа тодорхойлон дүгнэсэн байна[1].

Дараагийн хууль бол 16 дугаар зууны сүүлч 17 дугаар зууны эхэн үед хойд монголын хаадын их чуулганаар батлан гаргасан “Халхын шинэ олдсон цааз эрхэмжийн дурсгалт бичиг” уг хуулиар иргэний болон гэмт хэрэг, зөрчлийг шалгах явцад үүссэн маргаан, түүнийг хэрхэн шалгаж, шийдвэрлэхийг удирдан чиглүүлэх, улмаар хянах харилцааг зохицуулж байжээ.

Дээрх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх гол оролцогчдын нэг нь “элч” байсан ба гэмт хэрэг үйлдсэн гэм буруутай этгээдийг хошуу ноёнд хүргэх, хэрэг зөрчлийг хянан шалгах эрхийг олгосон байна.

Энэ хуулиар гэмт хэрэг, зөрчлийг шалгаж шийдвэрлэх, гэм бурууг хянан тогтоож ял шийтгэл оногдуулахад гэрчийн мэдүүлэг маш чухал үүрэгтэй болохыг заагаад гэрч нь онцгой үүрэг бүхий оролцогч болохыг тогтоож өгсөн байна. Жишээлбэл: Гэрчийг мэдүүлэг өгсний төлөө есөн бог малаар урамшуулах (1 хууль 76 дугаар заалт), түүнчлэн зуун толгой малаас таван толгой малыг өөрийн хүнс хэрэгцээндээ хэрэглэхэд олгож (8 хууль 6 дугаар заалт) байхаар тусгасан, мөн гэрч худлаа мэдүүлэг өгвөл есөн богоор торгох (2 дугаар хууль, 3 дугаар заалт), гэрчийн амь насыг хохироон алсан бол 5 тэмээ 15 адуугаар торгож (8 дугаар хууль, 3 дугаар заалт) байх заалтууд тусгагдсан байдаг.

Маргаантай хэргийг түшмэлүүд шийдвэрлэдэг байсан ба хэрэг маргааныг тодорхой газар нутагт явуулах товыг гаргаж маргалдагч талуудыг байлцуулан шийдвэрлэдэг байжээ. Хэргийн үнэн зөвийг олж тогтоон шалгах, орчин үеийнхээр бол хэргийг нотлох, мөрдөн шалгах болон

[1] Г.Совд БНМАУ-ын Эрүүгийн эрхийн курс.- УБ., 1973. 28 дахь тал

хэргийг шийдвэрлэснийхээ төлөө түшмэлд 1 толгой малаар урамшуулдаг байсан байна.

Аливаа хэрэг маргааныг шалгаж шийдвэрлэсний дараа хяналт, шалгалтыг явуулж, хэрэв хэргийг шалгах ажиллагаанд хууль зөрчсөн, шийтгэлийг буруу оногдуулсан байдал гаргавал түшмэлийг 5 толгой тэмээгээр торгох шийтгэл оногдуулдаг байсан ба ийм зөрчил гаргасан түшмэлийг зөвхөн торгоод зогсохгүй үүрэгт ажлаас нь чөлөөлдөг байжээ.

Монголын эрх зүйн түүхэн баримт бичгийн нэг бол 1640 онд Монгол Ойрадын ноёдын чуулганаар батлан гаргасан "Их цааз" бичиг бөгөөд энэ хуулийн гол зорилго нь Монгол-Ойрадын ноёдын эвдрэл, хямралдааныг таслан зогсоох хэрэг зөрчил, иргэний болон захиргааны харилцааг зохицуулсан, ард иргэдэд ялгаварлахгүй тэгш байх талаар тусгасан байна. Хуулийн зохицуулалтын харилцаа нь гэмт хэрэг, зөрчил иргэний хэрэг маргаан, хэрэг зөрчлийг хянан шалгах, шийдвэрлэхэд чиглэж байсан бөгөөд үүнийг бүх шатны түшмэлүүд, элч нарын үүрэг оролцоотойгоор хэрэгжүүлж байсан. Мөн "Монгол ойрадын их цааз хууль"-д гэмт хэргийн төрлийг тодорхойлох оролдлогыг анх удаа хийж, хууль цаазын зүйлчлэлийн тухай ойлголтыг анх буй болгосон байна[1].

Манж чин улсын эрхшээлд байсан /1691-1911/ он жилүүдэд мөрдөн шалгах, гэм бурууг тогтоох, шүүн таслах ажиллагаа "Хүрээнд сууж, хэрэг шийдэх сайдын яам" гүйцэтгэдэг байжээ[2]. Хэрэг заргыг хариуцаж байсан ноёд, түшмэдүүд хэрэг хүлээлгэхийн тулд, бусдын сэтгэл санаа, бие эрхтэн, амь насанд хохирол учруулж байсны жишээ нь есөн эрүү, шүүлт" байсан нь манжийн ноёрхлыг хэрэгжүүлэх харгислалын арга байсан. "Есөн эрүү шүүлт"-ийн хор уршгаар хэрэгт шалгагдсан сэжигтэн этгээдүүд бүх насаараа эрэмдэг болж үлддэг байжээ.

Манж улс Монголыг эрхшээлдээ бүрэн оруулах нэг арга нь Монголын хуулийг манжлах бодлого байсан ба үүний нэг жишээ нь 1626, 1638 онд зохиож 1695 онд хэвлэгдсэн бүгд 152 зүйл бүхий "Монгол цаазын бичиг", 1789 онд зохиосон 209 зүйл бүхий "Хууль зүйлийн бичиг" хэмээх хуулийг дагаж мөрдүүлж эхэлсэн байна.

Монгол-Ойрадын хууль Монголын феодалын нийгмийн харилцааны эрх зүйг зохицуулахад чиглэгдэж байсан ба 1709 оны "Халх журам" хуулийг гарах хүртэл хэрэгжиж байсан.

Монголын хууль цаазын бичгийн шилдэг бүтээлийн нэг бол "Халх журам" хууль ба түүнийг гадаад, дотоодын олон эрдэмтэд судалсан ба судлаач С.Жалан-Аажив тусгайлан

[1] Т.Алтангэрэл. Монгол-Ойрадын их цааз түүний судалгаа-УБ., 1998.30 дахь тал

[2] Мөрдөн байцаах газар. Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагын мөрдөн байцаах албаны түүхэн замнал.Мөрдөн байцаах албаны 65 жилийн ойд зориулав.-УБ., 2011.5 дахь тал

судалж, хэд хэдэн бүтээл туурвисан байна. Тэрээр уг хуулийг “Монгол хууль цаазын дурсгалт бичиг төдийгүй шилдэг, дээд нь мөн” гэж дүгнэсэн байдаг. Халх журам бол монголын өөрийн жинхэнэ бодит ахуй амьдралаас ургуулан монгол сэтгэлгээгээр зохиож тусгаар тогтнол, төрт ёс, шашин шүтлэг, ард иргэдийн ялгаварлахгүй тэгш байдал, зан заншлаа хуульчлан баталсаныг гэрчлэх гайхамшигт баримт бичиг юм гэж үзсэн.

Энэ бүхнээс дүгнэхэд Чингис хааны “Их засаг” хуулиас эхлээд, “Халх журам” хүртэлх батлан гаргасан хуулиуд тухайн үедээ Монгол феодалын нийгмийн үеийн иргэний, эрүүгийн эрх зүй, гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах, шийдвэрлэх, удирдан чиглүүлэх, харилцааг зохицуулж байсныг судалгааны явцад үзсэн бүтээлүүд гэрчилж байна.

Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор Ж.Долгорсүрэн цагдаагийн байгууллагын түүхэн хөгжил, замналыг дараах гурван үе шатанд ангилан авч үзсэнтэй уялдуулан эрх зүйн зохицуулалтыг түүхчлэн авч үзье[1].

1. Цагдан сэргийлэх байгууллагын үүсэл ба Богд хаант төрийн үеийн цагдан сэргийлэх байгууллага (1865-1921)

2. Ардын хувьсгал, хөрөнгөтний бус хөгжлийн болон социализм байгуулахаар замнасан үеийн төрийн цагдан сэргийлэх байгууллага (1921-1990)

3. Орчин үеийн (эрх зүйт төрийн) цагдаагийн байгууллага (1990 оноос хойш)

Манж Чин Улсын Эрхшээлд байх үед Ар Монголд “Цагдаа” гэдэг нэршил, алба анх бий болсон байна. Ар Монголд “цагдаа” гэдэг тусгай үүрэг гүйцэтгэдэг алба хаагч 1733 онд байгуулагдсан Улиастайн манж жанжны газрын мэдэлд “Улиастайн цагдаа цэрэг” нэртэйгээр анх бий болжээ.

Монгол цагдаа нь цагдаа цэргийн хэлбэрээр анх үүсэж, цэргийн болон харуулын, өртөөний албатай хавсарч, цагдаагийн үүргийг цэргүүд гүйцэтгэж байсан тул “цагдаа цэрэг” нэршил бий болжээ.

1846 онд Хүрээний манж сайдын яамнаас Хүрээг гэмт хэрэг, хэв журмын зөрчлөөс сэргийлэх зорилгоор дүрэм хэмжээ тогтоож, Хүрээний дотогш, гадагш хилийн дээсийг тогтоон, Түшээт хан, Сэцэн хан, Их шавиас түшмэл, зайсан, цэрэг, ард гарган халалцуулан цагдуулах болсон, 1866 онд Хүрээний хилийн дээсийг 15 газраар хэмжээлэн тогтоосныг Түшээт хан, Сэцэн хан, Их шавьд хуваж хариуцуулснаар “Арван тавны газрыг цагдах цагдаа” буюу “арван тавны цагдаа” гэдэг нэршил гарчээ. Хожим 1911 оноос хойш Хүрээний гадуурх 15 газрыг цагдан байцаах морьт цагдаа цэргийг арван тавны цагдаа, Хүрээний доторх гудамж, зээлийг цагдан байцаах, явган цагдаа цэргийг өмсөж байсан дүрэмт хантаазных нь өнгөөр

улаан ханжаарт цагдаа гэж ялган нэрлэж хэлэлцэх болжээ.

Манж Чин улсын “Шинэ засгийн бодлого”-ыг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд 1905 онд хүрээнд “Цагдан цээрлүүлэх газар”-ыг нээн байгуулсан нь Ар Монгол дахь цагдаагийн анхны байгууллага байв. Тус цагдаагийн байгууллага нь Манж Чин Улсын хязгаар дахь орон нутгийн цагдаагийн байгууллага нь Манж Чин Улсын хязгаар дахь орон нутгийн цагдаагийн байгууллага бөгөөд манж цэрэг, монгол цагдаа нараас бүрдсэн холимог бүрэлдэхүүнтэй байснаараа онцлог юм.

1910 онд “Цагдан цээрлүүлэх газар”-ыг “Цагдан сэргийлэх цэргийн хороо” болгон өөрчилж, манж цэргүүдийг гэдрэг татан цэргийн хороонд нь буцааж, түүний оронд монгол цагдаа цэргийг ажиллуулах болсон ажээ. Шинээр байгуулагдсан “Цагдан сэргийлэх цэргийн хороо” нь хэдийгээр Манж Чин Улсын орон нутгийн цагдаагийн байгууллага байсан боловч Ар Монголд байгуулагдсан монгол цагдаа нараар бүрдсэн анхны цагдаагийн байгууллага байв.

1911 оны 11 дүгээр сарын 19-ний өдөр шашин төрийг хослон баригч 8 дугаар богд эзэн Жавзандамба хутагтыг хаанд өргөмжилснөөр Монгол Улсын хувьд төр шашин, хууль цаазын нэгэн өвөрмөц түүхэн үе эхэлсэн юм. Богд хаан төрийн таван яам байгуулсны нэг нь Жүн ван Намсрайн тэргүүлсэн Хэрэг шүүх яам ба энэ нь дотроо хэрэг бүртгэх, мөрдөн шалгах үйл ажиллагаа явуулж шүүх, ял оноох, шүүн таслах ариутгах хэлтэстэй байжээ. Энэ үед хэргийн харьяалал, оногдуулж буй ялын хэр хэмжээг тодорхой болгож байсны баримт нь алах ялыг гагцхүү Богд хааны зарлигаар гүйцэтгэж, хошуу засаг чуулганы дарга, Ховд, Улиастай, Хиагтад суух хэрэг шийтгэх сайд төрийн зарим холбогдох яам, шүүх таслах хэргийг бүгд захиран шийтгэх сайд төрийн зарим холбогдох яам гэсэн олон шат бүхий тогтолцоог бий болгон ард иргэдэд шударга үнэний төлөө шат дараалан заргалдах эрхийг олгох болсны баримт юм.

1911 онд Монгол Улс тусгаар тогтнолоо сэргээн тунхагласны дараа Манж Чин Улсын цагдаагийн байгууллагад ажиллаж байсан монгол цагдаа нарыг Цэргийн яамны харьяа морь цагдаа цэрэг, явган цагдаа цэрэг болгон өөрчлөн зохион байгуулснаар Монгол Улсын төрийн цагдаа анх бий болжээ.

1921 онд гадаад дотоодын эзэрхэг, түрэмгийлэгчдийг эсэргүүцсэн тэмцлийн үр дүнд ардын хувьсгал ялж, манжийн төрийн бодлогод нийцсэн байсан хуулиудыг халж жинхэнэ Монгол үндэстний хууль цаазыг зохиох ажлыг эхлүүлсэн байна.

Монголын хууль цаазын бичгүүдийн эх сурвалжийг судлан дүгнэхэд ардын хувьсгалаас өмнө гэмт хэргийг мөрдөн шалгах, түүний удирдлагын үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хэлбэр нь эрх зүйн зохицуулалтын хэлбэр, түүнийг хэрэгжүүлэлт зэргээс харахад орчин үеийн мөрдөх албаны зохион байгуулалтын арга, хэлбэр нь тухайн

үеийн нийгмийн хэрэгцээ шаардлага төгс биш ч тодорхой хэмжээгээр эрх зүйн зохицуулалтын хэлбэртэй байсан гэж дүгнэхэд хүргэж байна.

Ардын засгийн газрын 1921 оны 07 дугаар сарын 19-ний өдрийн хурлаар цагдан сэргийлэх байгууллагыг Цэргийн яамны бүрэлдэхүүнд оруулан, Нийслэл Хүрээг сэргийлэх цэргийн алба хаагчдаас цагдаагийн албанд татаж, "Цагдан сэргийлэх цэрэг" хэмээн нэрлэхээр тогтож, мөн өдөр "Нийслэл Хүрээний Цагдан цээрлүүлэх хороо"-г "Нийслэл Хүрээний Цагдан сэргийлэх хороо" болгож, хорооны тэмдэг, удирдах бүрэлдэхүүн, зохион байгуулалтыг өөрчлөн зохион байгуулсан. Ийнхүү Ардын Засгийн газрын Цагдан сэргийлэх байгууллага анх үүсэж байгуулагджээ.

1923 онд "Цагдан цээрлүүлснийг зөрчсөнийг яллах хууль"-ийг баталж, уг хуулиар "..Нийслэл хүрээний газар архи ууж, мөрийцөж наадах, хэрүүл шуугиан өдүүлэх, шөнийн цагт чимээ гаргах, гудамж зээлд хог буртаг орхих, гал усны аюул болгох, хулгайлах, булаах, харштай орон сав барих, гаж самуунтай тэмцэх хэргийг Цагдан сэргийлэх хороо шийдвэрлэж, эрүүгийн гэмт хэргийн шинжгүй зөрчилд захиргааны арга хэмжээ авч байхаар заасан нь мөрдөн шалгах ажиллагааг эрүүгийн хэрэг мөрдөхөд хэрэглэж байх санааг анхлан тодорхойлж байсан байна.

1924 онд Улсын анхдугаар Их Хурлаас Цагдан сэргийлэхийг Дотоод явдлын яаманд шилжүүлэн, 1926 онд Улсын цагдан сэргийлэх ерөнхий газрыг байгуулсан.

1930, 1940-өөд онд Монгол Улсын цагдан сэргийлэх байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт өргөжин тэлж, Улаанбаатар хот болон бүх аймгуудад цагдан сэргийлэх анги байгуулагдсанаар улсын хэмжээнд Цагдан сэргийлэх байгууллагын тогтолцоо бүрэлдэн тогтов.

Монгол Улс 1924 оны 11 дүгээр сарын 26-ны өдөр анхдугаар Үндсэн хуулиа баталж тусгаар тогтносон улс бөгөөд бүрэн эрхт, адил тэгш байдлын үндсэн дээр бусад оронтой найрсаг харилцаа тогтооход бэлэн гэдгээ дэлхий дахинаа тунхаглан зарласан. Уг Үндсэн хуульд хүний эрх, эрх чөлөөний талаар тусгахдаа "...Тус улсын иргэн угсаа гарал, яс үндэс, нас хүйс, шашин шүтлэг, хөрөнгө чинээ үл харгалзан төрийн өмнө адил тэгш эрхтэй[1] гэж хуульчилсан.

Уг үндсэн хуульд заасан "Улсын аливаа хэрэг" гэдэг нь төрийн үйл ажиллагааны бүхий л талыг хамарсан цогц ойлголт ба хууль ёсыг хангах чиг үүрэг нэгэн адил хамаарч байсан гэж үзэж болно. Уг заалтад гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах, түүний удирдлагын үйл ажиллагааг шууд тодорхойлоогүй боловч агуулга, шинж байдал, хэлбэрээрээ төрийн ерөнхий чиг үүрэгт багтаж үзэхээр байна.

[1] Архивын баримт:БНМАУ-ын анхдугаар Үндсэн хуулийн 3 дугаар зүйлийн 11 дэх хэсэг.

Шинэ үндсэн хууль батлагдсанаар 1926 оны 04 дүгээр сарын 16-ны өдөр БНМАУ-ын Засгийн газрын гишүүдийн 15 дугаар хурал, Улсын бага хурлын Тэргүүлэгчдийн 21 дүгээр хурлаар “Аливаа шүүн таслах газруудыг шинэчлэн байгуулах тухай журам”-ыг баталж, Монгол Улсад анх шүүх байгуулагдсан.

1926 оны 11 дүгээр сард Улсын 3 их хурлаар БНМАУ-ын Шүүх цаазын бичиг”-ийг батлан гаргаснаар феодалын нийгмийн гэмт хэргийг хянан шалгаж байсан эрх зүйн зохицуулалтыг бүрэн халж, гэмт хэрэгтэй тэмцэх шинэ эрх зүйн үндэс бий болсон. Энэ үед гэмт хэрэгтэй тэмцэх, мөрдөн шалгах тусгай дагнасан байгууллага байгаагүй ба хууль ёс зөрчигчдийг илрүүлэн, түүний эсрэг тэмцэл явуулах ажиллагааг төрийн нийт байгууллага түүн дотроо шүүхийн байгууллага гүйцэтгэж байсан. Мөн 1927 онд Засгийн газар болон Улсын бага Хурлын тэргүүлэгчдээс баталсан “Монгол ард улсын ардын шүүхийн байцаагчийн түр дүрэм” байгуулагдсан аймгийн шүүхийн байцаагчаар дамжиж хэрэгжсэн. Ардын шүүхийн байцаагч нь ард иргэдийн өргөдөл гарган мэдүүлснээр өөрөө үзэж мэдснээр хууль зөрчсөн этгээдийн үйлдлийг шалгаж, тэдний хэрэг үйлдлийг бүртгэн шүүхэд шилжүүлэх, гэм буруугүй хүмүүсийг хариуцлагаас чөлөөлөх эрх, үүрэгтэйгээр ажиллаж байжээ.

1926 оны аливаа хэргийг байцаах, шүүх тухай заавар 1929 онд хууль болон боловсрогдон гарсан нь мөрдөн шалгах ажиллагаанд шинэчлэл оруулсан байна.

Гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагааг цагдан сэргийлэх байгууллагын түшмэд, цагдаа нар явуулж, шүүн таслах газар, шилжүүлэн өгөх ба шүүхийн түшмэд мөрдөн байцаалтыг лавшруулан хийж, таслан шийдвэрлэдэг үйл ажиллагаа нь цагдан сэргийлэх байгууллагын дүрэм, аливаа хэргийг байцаах, шүүн таслах тухай заавар зэргийг удирдлага болгон явагддаг.

Цагдан сэргийлэх байгууллагын 1926 оны дүрмийн 29 дүгээр зүйлд “сэжиг бүхий этгээдийг дайчлан барих, нэгжих эрхтэй боловч байцаах, шийтгэх, эрхгүй болох тул тухай бүр учрыг тодорхойлон гаргаж нутгийн харъяат яам, тамгын газар явуулж гүйцэтгэн шийтгүүлбээс зохино” гэсэн бол тус хуулийн 61 дүгээр зүйлд “Аливаа хулгай, худал ба булаан авах, хүний амины хэрэг тохиолдвоос харьяат ялт хүнийг даруй түргэн байцаан барьж зохих газарт мэдүүлэн хүргэж нягтлан шийтгүүлбээс зохино” үүнээс дүгнэхэд цагдан сэргийлэх байгууллагын түшмэл, байцаагч, цагдаа нар гэмт хэргийн мэдээлэл авмагц, илэрхий хэргүүдийн гэмт этгээдүүдийг баривчлан нэгжиж, нутаг дэвсгэрийн хошуудын тамгын газрын хэрэг шийтгэх газар, шүүхийн түшмэл

байцаагч нарт шууд шилжүүлэн өгдөг эрх, үүрэгтэй байжээ[1].

Мөн хуульд “Хүнийг алсан, хүнд шархдуулсан, дутуу тахирт хүргүүлсэн зэрэг эмгэг олгосон ба хүчирхэн явалдах, насанд хүрээгүй бөгөөд бусадтай явалдаагүй охидтой явалдах, санаатайгаар гал түймэр тавих, дээрэмдэх, хулгайлсан бод мал хориос дээш ба мөнгөн зоос эд таваарын үнэ 500 төгрөгөөс дээш эдгээр эрүүгийн хэрэг болно” гэж тодорхойлсон байна.

Мөн хуульд эдгээр гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагааг хийж гүйцэтгэх субьектийг хуульчилж 2 дугаар зүйлийн 1-т зааснаар “ ёс бус зүйлийн аливаа ихэнх эрүүгийн хэргийг шийтгэн таслахад урьдаар харьяат байцаагчид шилжүүлэн гүйцэтгүүлэх ба бусад аар саар хэргийг цагдан сэргийлэх газар байцаасныг баримтлан шийтгүүлбээс зохино[2]. гэж заасан байдаг.

Мөн хуулийн 14 дүгээр зүйлд “Аливаа эрүүгийн хэрэг тохиолдсоны дараа цагдан сэргийлэх газраас харьяат ойр анги, байцаагч түшмэлд мэдэгдэхээс гадна түүний биеийг хүрэлцэн ирэхийн наана уг хэргийг урьдаар байцааж байвал зохино” гэж заажээ.

Дүгнэлт

Гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг шүүх таслахаас өмнө “байцаагч түшмэл” албан тушаалтан гэмт хэрэгт сэжиглэгдэж буй этгээдээс биеийн байцаалт, үйлдсэн хэргийн талаар тодруулан тодорхой байцаалтыг авдаг байцаагч түшмэд нь цагдан сэргийлэх байгууллагын ажилтнаас тусдаа өөрийн тусгайлан харьяалуулсан гэмт хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулдаг байсан нь харагдаж байна.

Тухайн хуулиар “Байцаагч түшмэд аливаа хэргийг байцаан хянахдаа тухай бүр тогтоол байгуулж, түүнд хэрэгт холбогдсон хүмүүс: гэрчийн, байцаагдагсдын өчиг мэдүүлгийг цөс тодорхойгоор бичихээс гадна басхүү анх хэрэг халдаасан газрыг байцаан үзсэн, хэрэгт тэмдэг болох эд мөр, зэвсэг багаж юу болох орон савыг нэгжсэн зэрэг учир буй аваас бүрэн оруулж зохигчдын гарын үсэг зуруулж батлуулбаас зохино[3]. гэж заасныг харахад “байцаагч түшмэд” одоогийн мөрдөгчийн ажлыг гүйцэтгэж байжээ.

Ашигласан материал

1. В.В Таскин Үндэстэн улс бүрийн тухай тэмдэглэл:эмхэтгэл

2. Монголын нууц товчоо-УБ., 1990

3. И.Дашням Монгол Улсын төр, эрх зүйн түүх тэргүүн боть -УБ. 2005

4. Мөрдөн байцаах газар. Монгол улсын цагдаагийн байгууллагын мөрдөн байцаах албаны

[1] А.Думбарай. Монгол төрийн цагдаагийн уламжлал, хөгжил-УБ. 2000. 185 дахь тал

[2] БНМАУ-ын шүүн таслах газруудад аливаа хэргийг байцаан шийтгэх тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг.

[3] БНМАУ-ын шүүн таслах газруудад аливаа хэргийг байцаан шийтгэх тухай хуулийн 19 дүгээр зүйл

түүхэн замнал. Мөрдөн байцаах албаны 65 жилийн ойд зориулав.-УБ 2011

5. Г.Совд БНМАУ-ын Эрүүгийн эрхийн курс.- УБ. 1973.

6. Т.Алтангэрэл. Монгол-Ойрадын их цааз түүний судалгаа-УБ. 1998

7. Архивын баримт:БНМАУ-ын анхдугаар Үндсэн хууль

8. А.Думбарай. Монгол төрийн цагдаагийн уламжлал, хөгжил-УБ. 2000.

9. БНМАУ-ын шүүн таслах газруудад аливаа хэргийг байцаан шийтгэх тухай хууль

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГА, ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЛИЙН ХЭРЭГСЛИЙН ХАМТЫН АЖИЛЛАГААГ САЙЖРУУЛАХ АРГА ЗАМ

Э.Одбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8021 дүгээр дамжааны суралцагч

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлийн зорилго цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтэд ил тод сурталчлах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх ажилд олон нийтийн дэмжлэг туслалцааг өргөнөөр авах зайлшгүй шаардлага бий болсныг харуулж байгаа хэрэг бөгөөд үүнд хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслийн үүрэг асар их юм. Энэ нь цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын хамтын ажиллагааг сайжруулах зайлшгүй шаардлага бий болсныг нотолж байгаа хэрэг бөгөөд цаашид энэ чиглэлээр судалгаанд суурилсан, бодит ажлыг хэрэгжүүлэх шаардлага бий болсныг харуулахыг зорилоо.

Abstract: This article's purpose is to demonstrate the urgent need to promote police activities to the public and to obtain broad public support in the fight against and prevention of crime. The role of the media in this is enormous. This confirms the urgent need to improve cooperation between the police and the media and aims to demonstrate the need for further research-based and practical work in this area.

Түлхүүр үгс: Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн байгууллага, хамтын ажиллагаа, сөрөг мэдээлэл.

Keywords: Police organizations, media organizations, cooperation, negative information.

Оршил

Монгол Улс 1992 онд анх удаа ардчилсан Үндсэн хуулиа баталж, энэхүү хуулийн хүний эрх, эрх чөлөө бүлгийн 16 дугаар зүйлийн 16-д “Итгэл үнэмшилтэй байх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, үг хэлэх, хэвлэн нийтлэх, тайван жагсаал, цуглаан хийх эрх чөлөөтэй”, 17-д “Төр, түүний байгууллагаас хууль ёсоор тусгайлан хамгаалбал зохих нууцад хамаарахгүй асуудлаар мэдээлэл хайх, хүлээн авах эрхтэй. Хүний эрх, нэр төр, алдар хүнд, улсыг батлан хамгаалах, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн хэв журмыг хангах зорилгоор задруулж үл болох төр, байгууллага, хувь хүний нууцыг хуулиар тогтоон хамгаална” гэж заасан[1].

Манай улсын хөгжлийн түүхэн явцаас товч дүгнэвэл мэдээллийн хувьд харьцангуй хаалттай байсан өмнөх нийгмээс ардчилсан, чөлөөт эдийн засгийн нийгэмд шилжсэн цаг үеэс хүн бүрийн үзэл, бодлоо чөлөөтэй

[1] Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992. №1.

илэрхийлэх, хэвлэн нийтлэх эрх чөлөө нээгдсэн нь нийгмийн оюун санаанд гарсан томоохон хувьсгалт эргэлт болсон төдийгүй мэдээллийн шинэ эрэн зууны үе эхэлсэн гэж үзэж болно.

Олон хэвшлийн хэвлэл, мэдээллийн байгууллагууд үүсч цагдаагийн байгууллагаас тэдгээртэй харилцаатай байж гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн хэв журам хамгаалах чиглэлээр болон албаны үйл ажиллагаа, алба хаагчаа сурталчлах зэргээр өргөн хүрээнд хамтран ажилласаар байна.

Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн түүхээс дүгнэхэд эхэн үедээ хэвлэл мэдээлэл хариуцсан нэг албан тушаалтан ажиллаж цаг үеийн шаардлагаар энэ нь өнөөгийн Хэвлэл мэдээллийн төв болтлоо өргөжин үйл ажиллагаагаа явуулсаар байгаа нь нэг талаас цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтэд нээлттэй сурталчлах, нөгөө талаас хэвлэл, мэдээллийн байгууллагаар дамжуулан хуулиар хүлээсэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ иргэд, олон нийтийн дэмжлэг, туслалцааг авах боломжийг бүрдүүлж байгаа нь чухал ач холбогдолтой юм.

Түүнчлэн цагдаагийн албаны болон алба хаагчийн үйл ажиллагаатай холбоотой сөрөг мэдээлэл цахим болон хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр байнга цацагдаж, эдгээр нь цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн нэр хүндэд нөлөөлж байгаад дүгнэлт хийж албаны нэр хүндийг өсгөх, албаараа бахархах сэтгэлийг төрүүлэх шинэлэг ажлыг хийх шаардлага бий болсоор байгаа нь судалгаагаар нотлогдож байна[1].

2021-2024 онд цагдаагийн байгууллагын алба хаагчтай холбоотой өргөдөл, гомдол нийт 9671-г хүлээн авч, 10849 алба хаагч, ажилтанд холбогдуулан шалгасны 8791 буюу 81.1 хувийг офицер, 2046 буюу 18.8 хувийг ахлагч, 12 буюу 0.1 хувийг энгийн ажилтан тус тус эзэлж байна. Дээрх өргөдөл, гомдлыг төрлөөр нь авч үзвэл 906 буюу 9.3 хувь нь хууль ёс, хүний эрх чөлөө зөрчсөн, 1884 буюу 19.4 хувь нь хэрэг материал дутуу шалгасан, 257 буюу 2.6 хувь нь хэргийн хугацаа хэтэрсэн, 591 буюу 6.1 хувь нь бусдыг чирэгдүүлж, танил тал харсан, 92 буюу 0.9 хувь нь хээл хахууль, шан харамж авсан, 2235 буюу 23.1 хувь нь цагдаагийн алба хаагчийн харьцааны соёл, ёс зүй зөрчсөн, 308 буюу 3.1 хувь нь бусдыг зодож, эрх чөлөөнд нь халдсан, 1249 буюу 12.9 хувь нь ажлын

[1] Цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн талаар 1 сарын хугацаанд өдөр тутмын хэвлэл, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр цацсан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхэд, нийт 111 мэдээлэл нийтлэгдсэнээс сөрөг мэдээлэл 40 буюу 36,0 хувь, эерэг мэдээлэл 45 буюу 40,5 хувь, үйл ажиллагаатай холбоотой энгийн мэдээлэл 11 буюу 9,9 хувь, цагдаагийн байгууллагаас сөрөг мэдээлэлд хариу тайлбар хийсэн нь 15 буюу 13,5 хувийг эзэлж байна. Үүнээс дүгнэвэл цагдаагийн байгууллага сөрөг мэдээлэлд албан ёсны байр сууриа тэр бүр илэрхийлдэггүй нь тогтоогдож энэ нь эргээд цагдаагийн албаны нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж цагдаагийн байгууллагад итгэх иргэд, олон нийтийн итгэл буурч байгаагийн нэг үзүүлэлт юм.

хариуцлага алдсан, 211 буюу 2.1 хувь нь архидан согтуурсан, 1302 буюу 13.4 хувь нь Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль болон бусад хууль, тогтоомж зөрчсөн, 25 буюу 0.2 хувь нь өмч хөрөнгө үрэгдүүлсэн, 16 буюу 0.01 хувь цалин тэтгэвэр, тэтгэмж буруу олгосон 595 буюу 5.9 хувь нь бусад өргөдөл, гомдол тус тус эзэлж байна[1].

Эндээс дүгнэхэд цагдаагийн алба хаагч хүнд сурталтай, харьцааны ёс зүй, соёлгүй, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар хангалтгүй, шаардлагын хэмжээнд хүрдэггүй, шударга бус танил тал хардаг гэх мэт олон нийтийн үзэл бодол, хандлага буурахгүй байгаагаас үүдэлтэй цагдаагийн байгууллагын талаархи сөрөг мэдээлэл хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр давтамжтай хэлбэрээр гарах үндэс болсоор байна. Нөгөө талаар нийгмийн ёс суртахууны үнэлэмж үлэмж доройтсон өнөө үед иргэдээс цагдаагийн алба хаагчдыг дорд үзэх, гүтгэх, доромжлох нь ердийн үзэгдэл болсоор байна.

Дээрхи үүссэн нөхцөл байдлууд нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтэд ил тод сурталчлах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх ажилд олон нийтийн дэмжлэг туслалцааг өргөнөөр авах зайлшгүй шаардлага бий болсныг харуулж байгаа хэрэг бөгөөд үүнд хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслийн үүрэг асар их юм. Энэ нь цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын хамтын ажиллагааг сайжруулах зайлшгүй шаардлага бий болсныг нотолж байгаа хэрэг бөгөөд цаашид энэ чиглэлээр судалгаанд суурилсан, бодит ажлыг хэрэгжүүлэх шаардлага байгаа нь энэхүү сэдвийг сонгох хэрэгцээ шаардлага, үндэслэлийг бий болгож байна гэж үзлээ.

Нэг. Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагааг сайжруулах арга зам

Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын хамтын ажиллагаа зохих түвшинд, олон талт үйл ажиллагааг байнга тасралтгүй явуулж байгаа ч түүнийг сайжруулахад дараах хэд хэдэн чиглэлээр тодорхой үр бүтээлтэй ажиллах зайлшгүй шаардлага байгаа нь энэхүү судалгааны ажлын үр дүнгээс харагдаж байна. Үүнд:

1. Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 64 дүгээр зүйлийн 64.7 дахь хэсэгт “Цагдаагийн байгууллага зохих сургалтад хамрагдаж тэнцсэн хэвлэл, мэдээллийн байгууллагын ажилтныг цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг сурвалжлах, мэдээлэх үүрэгтэйгээр тусгайлан томилж хамтран ажиллана[2] ” гэж заасан байдаг.

[1] Цагдаагийн ерөнхий газрын Дотоод хяналт шалгалт, аюулгүй байдлын газар. Иргэд, байгууллагаас цагдаагийн байгууллагын алба хаагчтай холбоотой ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлт. 2021-2024 он.

[2] Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2017. №8.

Өнөөдөр хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр гэмт хэрэг үйлдэж байгаа болон үйлдсэн тухай эх сурвалж нь тодорхой бус, бодит баримт нотолгоонд түшиглээгүй, зөвхөн олон нийтийн анхаарал татахуйц зорилго агуулсан олон тооны мэдээлэл нийтлэгддэг ч тэдгээрийн үнэн зөв бодит байдлыг шалгаж, тогтоох эрх зүйн зохицуулалт байхгүй байна.

Түүнчлэн Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) -ийн 32 дугаар зүйлийн 32.7-д "шүүхээр гэм буруутай нь нотлогдоогүй байхад хэнийг ч гэм буруутай гэж хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр мэдээлэхийг хориглоно [1] " мөн Улсын дээд шүүхийн тайлбарт "харин хууль мэдэхгүй явдал нь хүндэтгэн үзэх шалтгаан болдоггүй" гэж тус тус заасан бөгөөд энэ ч утгаар хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл нь өөрийн нийтэлж, нэвтрүүлж байгаа зүйлийнхээ төлөө хариуцлага хүлээх учир хуулийн агуулгыг уншаагүй, судлаагүй, тухайн мэдээллийг ямар эх сурвалжаас авсан болох нь тодорхой бус байдал нь хүндэтгэн үзэх шалтгаан болохгүй гэдгийг сурвалжлагч, сэтгүүлчдэд сайтар ойлгуулах, энэ талаар сургалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах шаардлага бий болжээ.

Хуулийн энэхүү заалтын хүрээнд өнөөдөр зохих сургалтад хамрагдаад тэнцсэн, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг сурвалжлах, мэдээлэх чиг үүрэгтэйгээр тусгайлан томилогдсон хэвлэл, мэдээллийн байгууллагын ажилтан байхгүй байна. Иймд цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах, үйл ажиллагааг олон нийтэд таниулан сурталчлах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажлын үр нөлөөг дээшлүүлэх зорилго чиглэлээр хэвлэл, мэдээллийн байгууллагатай хамтран ажиллаж зохих сургалтад хамрагдсан ажилтныг томилон ажиллуулах нь зүйтэй байна.

Түүнчлэн Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 96 дугаар зүйлийн 96.3-д "Иргэнийг баривчилсан, албадан саатуулсан, захиргааны хариуцлага хүлээлгэсэн тухай цагдаагийн байгууллагаас хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр мэдээлсний дараа уг ажиллагаа үндэслэлгүй болох нь эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр нотлогдвол цагдаагийн байгууллага 10 хоногийн дотор хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр залруулга хийх үүрэгтэй" гэж заасан. Гэтэл зарим тохиолдолд энэ төрлийн залруулга төдийлөн хийгдэхгүй байгаагаас хүний эрх зөрчигдөх, цаашлаад нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөх нөхцөл байдал нийгэмд үүсч болзошгүй байгаад дүгнэлт хийж, хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэн ажиллахад анхаарах шаардлагатай байна.

2. Эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох замаар сурвалжлагч, сэтгүүлчийн ёс зүй, нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэх, эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүйн бодит

[1] Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2019. №42.

байдлыг хангах, гэмт хэрэг, зөрчлийн талаархи үнэн зөв мэдээ, мэдээллийг олон нийтэд шуурхай хүргэхэд чиглэсэн бодлогын шинжтэй, цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх.

➢ Хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хууль[1]-ийн 4 дүгээр зүйлд зааснаар төрийн байгууллага хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлтэй байхыг хориглох учраас телевиз, радио, сэтгүүл, сонинтой байх хууль зүйн үндэслэлгүй байна. Өнөөдөр бодит байдал дээр хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр хохирогч, эд зүйл, онц ноцтой гэмт хэрэгтэнг эрэн сурвалжлах, хойшлуулшгүй мэдээллийг үнэ төлбөргүйгээр нийтэлж, нэвтрүүлж байгаа боловч гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлийн мэдээллийг төлбөртэйгээр нийтэлж байна. Төлбөрийн асуудал цагдаагийн байгууллагад хүндрэлтэй тусдаг бөгөөд ЦЕГ-ын Хэвлэл мэдээллийн төвийн хувьд өөрсдөө "зохицуулалт" хийж ирсэн нь гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл, ухуулга, сурталчилгааны ажил хангалтгүй явагдаж байгааг харуулж байна. Түүнчлэн Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуульд "тухайн жилд шүүхийн шийдвэр биелүүлэх, замын хөдөлгөөний болон хэв журмын зөрчлийг арилгах чиглэлээр улсын орлого болгосон, торгох ял ногдуулж төсөвт тушаасан мөнгөний 40 хувьтай тэнцэх хэмжээний хөрөнгийг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажилд зориулан дараагийн жилийн орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлнэ" гэсэн заалт төдийлөн үр дүнтэй хэрэгжихгүй байна. Иймд хуулийн энэхүү заалтыг хэрэгжүүлэхэд төв, орон нутгийн удирдлагын байгууллага онцгой анхаарч гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн мэдээ, мэдээллийг олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр хүргэхэд хамтарч ажиллах, төлбөрийн асуудлыг шийдвэрлэхэд бодит туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх шаардлага бий болсон байна.

➢ Прокурорын байгууллагатай хамтран гэмт хэрэгтэй тэмцэх, ялангуяа урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг сурталчилсан хэлбэрээр тогтмол хэвлэл гаргах, эсхүл холбогдох хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар эрх зүйн орчинг бий болгох шаардлагатай байна.

➢ Монголын сэтгүүл зүйн салбарт "эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүй[2]"

[1] Хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хууль. 4 дүгээр зүйл. Төрийн байгууллага өөрийн мэдэлд хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлтэй байхыг хориглоно. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1998. №10.

[2] Томас Манн тэргүүтэй АНУ-ын зохиолчид эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүйн үндсийг тавьсан гэдэг бол зарим судлаачид АНУ-ын Вотергейтийн хэрэг буюу 1970-аад оноос эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүй хөгжсөн гэж үздэг. 1976 оны АНУ-ын ерөнхийлөгчийн сонгуулийн үеэр Georgia мужид сонгуулийн сурталчилгааны үеэр "Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл бол авлигачдын хууль бус үйлдлүүдийг нийтэд ил болгон, тэдний бусармаг ажиллагааг таслан зогсоох хүчирхэг хэрэгсэл мөн" гэж АНУ-ын 39 дэх ерөнхийлөгч, 2002 оны Нобелын энх тайвны шагналт Jimmy Carter хэлж эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүйн хууль зүйн учир холбогдол, мөн чанарыг анхлан тодорхойлжээ.

гэсэн нэр томъёо хүчтэй түрэн орж ирэх болсон ч Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.13. дахь хэсэгт "... хуульд заасан үндэслэл журмаас гадуур дур мэдэн хэнийг ч нэгжих, баривчлах, хорих, мөрдөн мөшгөх, эрх чөлөөг нь хязгаарлахыг хориглоно" гэж заасан нь Монгол Улсад эрэн сурвалжлах чиглэлээр сэтгүүлч ажиллах, цаашлаад энэхүү харилцааг зохицуулсан салбар хууль байхгүйгээс сэтгүүлч, сурвалжлагчийн эрх зүйн орчин өнөөг хүртэл бүрдээгүй байна.

1963 оны Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн 113 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт "хэвлэлд нийтлэгдсэн мэдээлэл"-ийг эрүүгийн хэрэг үүсгэх үндэслэлийн нэг төрөл болгон хуульчилсан байсныг 1990 оноос хойш нийгэм эдийн засгийн байдал, хэвлэлийн эрх чөлөө, сэтгүүлчийн ёс зүйн болон бусад хүчин зүйлийн улмаас 2002 оны 09 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс үйлчилсэн шинэ Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулиас хассан. Энэ нь иргэн, албан тушаалтан гэмт хэргийн тухай гомдол, мэдээллийг эрх бүхий албан тушаалтанд албан ёсоор хандаагүй тохиолдолд хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэлд нийтлэгдсэн материалыг шалгах хууль эрх зүйн үндэслэлгүй болгосон юм.

Иймд сэтгүүлчийн ажлын үр дүн, үйл ажиллагааг улам бүр хуульд нийцсэн байх шаардлагыг нөхцөлдүүлэхийн тулд Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуульд хууль зүйн техникийн үүднээс "*үндэслэл*"-ийг "*шалтгаан*" болгож залруулан хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэгдсэн мэдээллийг эрүүгийн хэрэг үүсгэх шалтгаанд нэмэлтээр хуульчлах шаардлагатай байна.

➢ "Олон нийтийн радио, телевизийн тухай хууль [1] "-ийн 34 дүгээр зүйлийн 34.2. дахь хэсэгт "Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн ашиг сонирхол хөндөгдсөн гэж шүүх ил болгохоос бусад тохиолдолд ОНРТ-ийн ажилтан мэдээллийн эх сурвалжийг нууцлах эрхтэй" гэж заасан нь дараах агуулгыг илэрхийлж байна.Үүнд:

- Зөвхөн олон нийтийн радио телевизийн ажилтанд хамаарах;
- Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх түүнчлэн нийтийн эрх ашиг сонирхол хөндөгдсөн гэж зөвхөн шүүхэд эх сурвалжаа илчлэх.

Сэтгүүлчийн эрэн сурвалжлах үйл ажиллагааны үр дүнд цуглуулсан баримт сэлт, мэдээлэл, түүний эх сурвалж болох гэрч, хохирогчийг заалгах, шаардлагатай тохиолдолд сэтгүүлчийг гэрчээр байцаан

[1] Олон нийтийн радио, телевизийн тухай хууль. 34 дүгээр зүйл. Мэдээлэл олж авах, мэдээллийн эх сурвалжийг нууцлах.

34.1. Олон нийтийн радио, телевизийн ажилтан төр, байгууллага болон хувь хүний нууцтай холбоотойгоос бусад мэдээллийг олж авах, нийтийн хүртээл болгох эрхтэй.

34.2. Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн ашиг сонирхол хөндөгдсөн гэж шүүх үзэж ил болгосноос бусад тохиолдолд олон нийтийн радио, телевизийн ажилтан мэдээллийн эрх сурвалжийг нууцлах эрхтэй. Цахим эх сурвалж, холбоос: http://www.legalinfo.mn/law/details/424

мэдүүлгийг нотлох баримтын хэмжээнд үнэлнэ. Сэтгүүлч гэрчээр байцаагдахаас татгалзвал гэмт хэргийг илрүүлэх, таслан зогсоох үүргээ биелүүлж буй мөрдөн байцаагчийн нотлох баримтыг цуглуулах ажиллагаанд саад учруулж байна гэж үзэн Эрүүгийн хуульд заасан "гэрч мэдүүлэг өгөхөөс санаатайгаар зайлсхийх, хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын ажиллагаанд саад учруулах" гэмт хэргийн шинжийг агуулсан үйлдэл болно[1].

Эрэн сурвалжлах сэтгүүлчийн үйл ажиллагааны явцад олж авсан баримт сэлт мэдээлэл нь дээр дурдсанчлан эрүүгийн хэрэг үүсгэх шалтгаан болохгүй бөгөөд улмаар Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуульд зааснаар нотлох баримтыг гагцхүү мөрдөн шалгах ажиллагааг хэрэгжүүлэгч цуглуулах учраас энэ хуулийн 79 дүгээр зүйлийн 79.4. дэх хэсэг "нотлох баримт цуглуулах, бэхжүүлэх талаар хуульд заасан журмыг баримтлаагүй буюу зөрчсөн бол эдгээр нь нотлох чадвараа алдах бөгөөд шүүхийн шийдвэрийн үндэслэл болохгүй" гэж зааснаар сэтгүүлчийн цуглуулсан баримт, сэлт материал нь нотлох баримт болох хууль зүйн үндэслэлгүй байна. Гэвч "Хэвлэл, мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хууль"-д "*хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл нь өөрийн нийтэлж, нэвтрүүлж байгаа зүйлийнхээ төлөө хариуцлага хүлээнэ*" гэж заасан учраас хэвлэл мэдээллийн ажилтан хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэхээс чөлөөлөгдөх үндэслэлгүй байна. Энэ мэт ***хоорондын утга агуулга, зохицуулалт нь уялдаа холбоогүй байгаа хуулийн заалтыг нэг мөр болгож өөрчлөх, цэгцлэх*** шаардлага бий болсон байна.

3. Цагдаагийн байгууллага, алба хаагчдын үйл ажиллагааны талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр мэдээлсэн болон иргэд, байгууллагаас ирүүлсэн сөрөг мэдээлэл, гомдол, бүрт ач холбогдол өгч бодит байдлыг шалгаж тогтоох, иргэд, олон нийтэд чиглэсэн мэдээлэл, сурталчилгааны PR-ийн хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх.

ЦЕГ-ын даргын 2006 оны 618 дугаар тушаалаар Хэвлэл мэдээллийн төвийг байгуулж, цагдаагийн байгууллагын бодлого, үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр иргэд, олон нийтэд сурталчлан, таниулах чиг үүрэгтэй ажиллаж байгаа боловч цагдаагийн зарим алба хаагчаас хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр өөрийн шалгаж байгаа эрүүгийн хэрэг, ажил үүргийнхээ талаар дур мэдэн мэдээ, мэдээлэл, ярилцлага өгөх, хэвлэн нийтлэх байдал түгээмэл болсон нь цагдаагийн байгууллагын зорилт, бодлого, шийдвэрийг олон нийтэд үнэн зөв, бодитоор хүргэхэд зарим талаар

[1] "Глоб Интернэшнл" ТББ 2012-2014 онд нэр төр, алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндийг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр болон бусад хэлбэрээр гутаасан иргэний хэрэг маргаан болон бусдыг гүтгэсэн, доромжилсон эрүүгийн хэргийг шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэсэн байдлыг судласан. Нийт 154 хэрэг шүүхээр шийдвэрлэгдсэнээс 125 нь иргэний, 29 нь эрүүгийн хэрэг байжээ. 125 иргэний хэргээс 57-д нь сэтгүүлч, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг хариуцагчаар татсан байна.

сөргөөр нөлөөлөх болсон нь судалгааны ажлын явцад ажиглагдаж байна.

Түүнчлэн цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн уламжлалт харилцаанд тулгуурлан цаашид өргөн хүрээнд хамтран ажиллах, нийтлэл нэвтрүүлгийн бодлогоо шинэчлэх зайлшгүй шаардлага бий болсон.

Судалгаагаар Монгол Улсын хэмжээнд 135 сонин, 99 сэтгүүл, 90 радио, 136 телевиз, 92 вэб сайт тогтмол үйл ажиллагаа явуулж улмаар телевиз, сонин, радиог нэгтгэсэн “Мультмедиа групп”, цахим сэтгүүл зүй эрчимтэй хөгжиж байна.

Монголын хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн системийг бүрдүүлэгч энэ томоохон орон зайд цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг гол төлөв сөрөг талаас нь мэдээлэх явдал байсаар байна. Цагдаагийн байгууллага нээлттэй үйл ажиллагаа явуулж, мэдээллийг олон нийтэд хүрэхүйц байлгаж байвал тэдний хооронд ямар нэгэн үл ойлголцох асуудал гарах нь багасч нийгэмд хэдий чинээ нээлттэй нэвтрүүлгийг бодлогын чанартай нэвтрүүлэх нь чухал гэж үзэж байна.

ил тод байна, төдий чинээ мэдээлэл олон нийтэд хүрч байгаа гэсэн үг. Мэдээллийн ийм асар том урсгал нь хамгийн дуулгавартай томоотой иргэнийг ч болж буй бүх үйл явдлын гадна байлгадаггүй байна.

Энэ байдлаас дүгнэлт хийж цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг иргэд, олон нийтэд хүртээмжтэй зөв талаас нь сурталчлах, улмаар гэмт хэрэгтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх ажилд тэдний дэмжлэг туслалцааг өргөнөөр авах, албаны нэр хүндийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн PR-ийн хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага бий болсон байна.

PR-ийн хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан олон жил уламжлал байдлаар бэлтгэгдэж ирсэн “Цагдаагийн газраас мэдээлж байна”, “Хуулийн цаг”, “Шуурхай мэдээ”, “102 мэдээлж байна” гэх мэт хатуу нэршилтэй нэвтрүүлгийн агуулга, хэлбэрээс аль болох татгалзаж дараах

Хүснэгт 1.

Хэвлэл, мэдээллийн байгууллагатай хамтран ажиллах нэвтрүүлгийн төрөл.

д/д	Нэвтрүүлгийн нэр	Нэвтрүүлгийн агуулга
1.	**Хот амгалан байна уу**	Цаг үеийн мэдээлэл тодруулга сэрэмжлүүлэг.
2.	**Амрыг эрье**	Цагдаагийн ажил үйлс, алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, тулгамдсан асуудал, олон нийт-цагдаагийн хамтын ажиллагаа, албаны нэр хүнд, бахархал.
3.	**Халуун цэг**	Гэмт хэрэг ихээр үйлдэгдэн гарах цэг, олон нийтийн үйлчилгээ, үзвэрийн газар, зах, худалдааны төв зэрэг газраас сэтгүүлчтэй хамтран бэлтгэсэн сурвалжлага.

4.	**Харих болоогүй аав**	Цагдаагийн алба хаагчийн ар гэр, амьдрал, цагдаагийн албаны бахархал, хүндрэл бэрхшээл, тангарагтаа үнэнч зүтгэж байгаа алба хаагчийн нэр хүндийг өндөрт өргөх, олон нийтэд сурталчлах.
5.	**Сумын цагдаагийн нэг өдөр**	Баримтат уран сайхны нэвтрүүлэг. Хязгаар нутагт албан үүргээ гүйцэтгэж байгаа алба хаагчийн ажил, амьдрал, өдөр тутмын ажлыг онцлог нөхцөл байдал, хангамж зэрэг бодит байдлыг олон нийтэд хүргэх.
6.	**Баярлалаа**	Иргэд, олон нийтээс талархал дэвшүүлсэн бодит ажлын талаархи баримтат сурвалжлага.

4. Цагдаагийн байгууллагаас иргэд, олон нийт, түүнчлэн цагдаагийн алба хаагчдад мэдээ, мэдээллийг хүртээмжтэй түгээх, эргэх холбоо үүсгэх, тэдний дунд эерэг харьцаа, итгэлийг бий болгох, цагдаагийн байгууллагын нэр хүндийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг тогтмол явуулах. Үүнд:

➢ ***Цагдаагийн алба хаагч бүр мэдээлэл тээгч***. Цагдаагийн нэг алба хаагчийн гаргасан хууль бус алдааг иргэд олон тоон дээр асуудлыг авч үзэн улмаар уг гаргасан алдааг цагдаагийн нийт алба хаагч бүрт хамааралтай мэтээр олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр түгээдэг. Иймд алба хаагч бүрийг цагдаагийн байгууллага, албаны нэр хүндийг өргөх, мэдээлэл түгээгч бичил эд эс гэж үзэн тэдэнд энэ талаар ойлгуулан ухамсарлуулах нь зүйтэй байна. Жишээ нь: алба хаагч албаны дүрэмт хувцастай үед зам гарахдаа заавал ногоон гэрлийг хүлээх, хувийн унаатай хөдөлгөөнд оролцож байх үедээ ч замын хөдөлгөөний дүрмийг чанд сахих, олон нийтийн газар биеэ зөв авч явах талаар яриа, таниулга, сургалт хэлбэрээр эхлүүлж болно.

➢ ***Мэдээлэл тээгч мэдээлэлтэй байх***. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчийн 30 орчим орчим нь “цагдаа шинэчлэгдэж байна уу” гэсэн асуултад “мэдэхгүй” гэснээс үзэхэд мэдээлэл тээгч өөрөө мэдээллээр дутмаг байгааг илэрхийлж байна. Аливаа байгууллагын шинэчлэл, өөрчлөлтийг удирдагч хийх боловч хэрэгжүүлэгч нь доод албан тушаалтан нь байдаг тул хамгийн түрүүнд тэд шинэчлэлт, өөрчлөлтийг хүсэх, мэдрэх, ойлгох нь чухал. Жишээ нь: Цагдаагийн албаны тухай хууль болон бусад холбогдох хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах ажлын хэсэгт томилогдон ажиллаж байгаа алба хаагч бүр алба хаагч нарын дунд мэдээлэл түгээж болно. Үр дүнд нь алба хаагч нарын талаас багагүй хувь нь “мэдээллийг хөндлөнгийн хүнээс гэнэт сонсдог [1] ” байдал өөрчлөгдөн шинэчлэлд бэлэн байх болно.

➢ ***Мэдээлэл тээгчийг бэлтгэх***. Энэ ажлын хүрээнд хэсгийн байцаагч, мөрдөн байцаагч зэрэг зарим алба хаагчийг цагдаагийн байгууллагын

[1] Аригүмедиа. Богино хугацааны мэдээлэл харилцааны стратеги. – Уб., 2014.

өглөөний рапортнаас *(гэмт хэрэг, зөрчлийн талаархи хоногийн мэдээний танилцуулга)* чөлөөлөх. Жишээ нь: ахмад ажилтан, цагдаагийн хурандаа Д.Алтангэрэл өгүүлэхдээ "*УМБГ-ын даргаар ажиллаж байхдаа мөрдөн байцаагч нарыг рапортнаас чөлөөлж билээ. Учир нь тухайн газар, хэлтсийн рапорт дээр гэмт хэрэг, зөрчлийн тухай ярихаасаа илүүтэй үр дүнгүй их хуралддаг тул өглөө тэр хүнээс мэдүүлэг авна, ингэж асууна гээд бодож байсан мөрдөн байцаагч хийх ажлаа мартчихдаг, гарч ирэнгүүтээ иргэдтэй маш амархан маргачих гээд байдаг"* хэмээн дурсаж байна. Өөрөөр хэлбэл рапорт нь юугаар ч орлуулалшгүй ач холбогдолтой мэдээлэл түгээгч хэрэгсэл боловч хэт удаан үргэлжлэхээр мэдээлэл түгээгчийг цухалдуулдаг, нөгөө талдаа асуудлаа шийдүүлэхээр ирсэн иргэдийг чирэгдүүлдэг, хүлээлгэдэг зэргээр цагдаагийн байгууллагын дүр төрхийг муухай харагдуулах хүчин зүйл болж байна. Иймд рапортны хугацааг багасгах, зарим үед мэдээлэл түгээгчийг түүнээс чөлөөлөх арга хэмжээ авах нь зүйтэй.

➢ ***Мэдээлэл тээгч хүчтэй байх***. Алба хаагч гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах үүргийг гүйцэтгэх үедээ үйл ажиллагаандаа ***уян хатан*** хандвал тухайн цагдаа, цаашлаад цагдаагийн байгууллагын хүчтэй, зоригтой, хүнлэг сэтгэлийг иргэдэд мэдрүүлж чадна. Тухайлбал, Абрахам Линкольн "дайснаа найз болгох үед та тэднийг аль хэдийнээ устгачихсан гэсэн үг", улмаар Махатма Ганди "сул дорой нэгэн хэзээ ч бусдыг уучилж чаддаггүй, гэвч уучлал нь таныг хүчирхэг байгааг илэрхийлнэ[1]" гэж хэлснээс үзэхэд алба хаагч нар албан үүргээ гүйцэтгэхдээ зөрчил гаргасан иргэнийг шийтгэх, саатуулахыг урьтал болголгүй ажлаа сануулах арга хэмжээнээс эхлэх нь зүйтэй. Жишээ нь: "***иргэнд сануулга өгсөн тухай бүртгэлээр сан үүсгэх***" аргаар үүнийг хэрэгжүүлж болно. Энэ нь цагдаагийн байгууллагын бүх шатны удирдах албан тушаалтанд мөн хамаатай бөгөөд доод албан тушаалтнаа захирах, зандрах, загнах, арга хэмжээ авах бус уучилж, ярилцаж, ойлголцож байж хамтдаа амжилт гаргах үндэс болох юм.

➢ ***Гар утас, таблетны аппликэйшныг бий болгох***. ЦЕГ-ын вэб хуудастай ижил төстэй цэс бүхий аппликэйшныг ашиглах нь алба хаагч нар болон иргэдэд мэдээлэл түргэн шуурхай хүрэх нэг суваг болно. Учир нь интернеттэй холбогдоогүй байсан ч мэдээлэл авч байх боломжийг гар утасны аппликэйшн олгох юм. Жишээ нь: ШШГЕГ 2014 онд иргэдэд мэдээлэл түгээх зорилгоор гар утасны аппликэйшн бүтээн ашиглаж байгаа бөгөөд иргэд хорих ангийн уулзалтын цагийг захиалах, хэдэн цаг уулзах боломжтойг мэдэх, хорих анги руу оруулахыг хориглосон эд зүйлийн жагсаалтыг харах боломжийг олгож үр дүнгээ өгч эхэлсэн байна. Үүнтэй адил

[1] Дайсны талаарх хэлц үгнүүд (Quotes About Enemies) Цахим эх сурвалж, холбоос: http://www.goodreads.com/quotes/tag/enemies

цагдаагийн байгууллага гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, иргэд, олон нийтийн анхаарал сонор, сэрэмжийг дээшлүүлэх болон цаг үеийн шинжтэй бусад шуурхай мэдээ, мэдээллийг олон нийтэд хүргэх өргөн боломж нээгдэж, олон талын ач холбогдлыг бий болгоно.

➢ ***Телевизийн нэвтрүүлгийн тоог нэмэгдүүлэх.*** Иргэдийн 40 хувь нь телевизийг бусад мэдээллийн хэрэгслээс илүү үздэг болох нь судалгааны дүнгээс харагдсан. Иймд цагдаагийн алба хаагчийн ажил, амьдралыг харуулсан уран сайхны цуврал кино захиалж хийлгэх, улмаар телевизийн сувгаар нэвтрүүлж цагдаагийн албыг олон нийтэд сурталчлах ажлыг үргэлжлүүлэх нь зүйтэй. Түүнчлэн зохиолыг улсын хэмжээнд уралдаант шалгаруулалтын хэлбэрээр явуулах нь хамтын ажиллагааны бас нэгэн хэлбэр юм. Жишээ нь: 2011 онд нийтийн хүртээл болсон "Нар сарын зааг" кино нь цагдаагийн алба хаагчийн талаар эерэг сэтгэгдэл төрүүлж чадсан, олонд хүрсэн бүтээл болсон гэдгийг олон иргэд, цагдаагийн ахмад ажилтнууд, кино шүүмжлэгч нар үнэлсэн байна.

5. Цагдаагийн алба хаагч, түүн дотроо удирдах алба хаагчийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ярилцлага, мэдээлэл өгөх ур чадварыг дээшлүүлэх, тэднийг өөрийгөө илэрхийлэх сургалтанд хамруулах.

Судалгаанаас харахад цагдаагийн удирдах албан тушаалтан, алба хаагчдаас хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ярилцлага, мэдээлэл өгөхдөө логикийн /утгын/ алдаатай ярьдаг, бусдад өөрийгөө ойлгуулах, мэдээлэл түгээх чадвар сул байгаа нь ажиглагдсан байна.

Хэл ярианы соёл бол хүний оюуны соёлын толь бөгөөд өгүүлэгч этгээд хэл яриагаараа өөрийнхөө хэн болохыг харуулаад зогсохгүй, оюун ухааныхаа цар хүрээ, ёс суртахууны хэр хэмжээ, сэтгэхүйнхээ чадал тэнхээг илтгэн харуулдаг[1]" байна. Хэл ярианы соёлын онолоор бол аливаа хүний яриа: зөв, оновчтой, товч, тодорхой, энгийн, цэвэр, баялаг, амьд, яруу байх шаардлагатай[2] байхаас гадна эрх зүйн харилцааны явцад хэл-ярианы дараах хэд хэдэн логик шалгуур тавигддаг. Үүнд:

Утга холбогдолтой байх. "Харилцааны үндсэн бөгөөд анхдагч үе шат үг ба утга санаа тохирч байх явдал юм[3]". Эрх зүйн харилцаанд оролцож буй хэн боловч утга холбогдол бүхий үг, ойлголт хэрэглэх учиртай юм. Эсрэг тохиолдолд "худал" яриа, "худал" сэтгэлгээ болно.

Жишээ 1. Мөрдөн байцаалтаар нотлогдох ёстой зүйлсийг бүх талаас нь шалгаад, холбогдох хүмүүсийг яллагдагчаар татсан[4].

Энэ өгүүлбэрийн "*мөрдөн байцаалтаар нотлогдох ёстой зүйлс*"

[1] Э.Пүрэвжав. Монгол хэлний хэм хэмжээ. – Уб., 2004.

[2] С.Галсан. Хэл шинжлэл ба бусад. – Уб., 2007.

[3] McInerny D.Q. Being logical. A guide to good thinking. New York. 2004. p. 13.

[4] Е.Сагсай. Цагдаагийн ажилтан зэвсэг хэрэглэсэн нь тодорхой, гэхдээ хэн хүн буудсан нь тогтоогдоогүй. //Үнэн сонин.

гэсэн хэсэгт анхаарлаа хандуулвал мөрдөн байцаалтаар нотлогдох эсэх нь урьдаас тогтоогдсон, өөрөөр хэлбэл, “нотлогдох ёстой” эсвэл “нотлогдох ёсгүй” зүйл байдаг болж таарч байна. Эрүүгийн байцаан шийтгэх эрх зүйд “нотолгооны зүйл” гэдэг ойлголт хэрэглэдэг. Тэр нь “уг хэргийг үнэн зөв шийдвэрлэхэд зайлшгүй тогтоох шаардлагатай нөхцөл байдлуудын нийлбэр юм[1]”. Өөрөөр хэлбэл, нотлох шаардлагатай, нотолвол зохих байдлыг нотолгооны зүйл гэнэ. Жишээ нь: Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн 80 дугаар зүйлд зааснаар “уг гэмт хэргийг хэн үйлдсэн бэ” гэдэг нь нотолвол зохих зүйл болно. Харин “уг гэмт хэргийг Болдбат гэдэг хүн үйлдсэн байх ёстой” гэх урьдаас төлөвлөгдсөн “нотлогдох ёстой зүйл” байх боломжгүй юм. Бодит байдал дээр гэмт хэргийг хэн үйлдсэн нь янз бүрийн шалтгааны улмаас нотлогдохгүй, тогтоогдохгүй ч байж болно.

Жишээ 2. Гэтэл харцагын сууж явсан машин хэвтээ тэмдэглэгээг харсаар байж зүүн тийш эргэх гээд байсан[2].

Энэ өгүүлбэрийн “*харцагын сууж явсан машин хэвтээ тэмдэглэгээг харсаар байж*” гэсэн хэсэгт анхаарлаа хандуулвал хэвтээ тэмдэглэгээг уг машины жолооч биш, “харцага” ч биш, харин “харцагын сууж явсан машин” өөрөө харсан байна. Үйл явдлыг сэргээн ярьсан дээрх ярилцлагад дурьдагдаж буй ойлголтыг утга холбогдолтой гэж үзэхэд хүндрэлтэй бөгөөд хэрвээ уг асуудал мэдүүлэг, нотлох баримт зэрэг өөр төвшинд яригдвал энэ нь утга холбогдолгүй буюу “худал” үг гэж тооцогдоно.

Жишээ 3. Сүүлийн үед бага оврын микро, портер машинаар малыг бэлчээр дээрээс нь ачаад, машин дотроо мэргэжлийн түвшинд махалж, машиныхаа дугуй, номер дугаарыг солих тохиолдол илэрч байгаа учир хүний өөрийн гэлтгүй зөрчил гаргасан тээврийн хэрэгсэлд хариуцлага хүлээлгэдэг[3].

Ярилцлагын сэдэв бүхэлдээ мал хулгайлах гэмт хэргийн талаар бөгөөд мөн энэ өгүүлбэр ч тэр тухай л юм. Энд “... машинаар малыг бэлчээр дээрээс нь ачаад” уу, эсвэл “...малыг бэлчээр дээрээс нь машинд ачаад” уу? эсвэл энд өргөгч, ачигч, крантай микро, портерийн тухай ярьж байгаа юм уу? Бас “мэргэжлийн түвшинд махлах” гэдгийг юу гэж ойлгох вэ?, “номер дугаар” гэж нэг зүйл үү, өөр өөр зүйл үү?, эсвэл холбоо үг юм уу? гэх зэрэг олон асуулт байгаа боловч эдгээрээс

2012.01.10. Ярилцсан М.Өнөржаргал. http://www.unen.mn/content/6680.shtml?alias=unen

[1] Б. Бат-Эрдэнэ. Монгол Улсын Эрүүгийн байцаан шийтгэх эрх зүй. – Уб., 2004.

[2] З.Батнаран. “Г.Намсрайжав харцага машинаасаа бууж ирээд үг дуугүй цохиод авсан” // Үнэн сонин. 2012.04.03. Ярилцсан Д.Мягмаржаргал. http://www.unen.mn/content/9715.shtml?alias=ulaanbaatar

[3] Б.Мөнхдорж. Мал хулгайлах гэмт бүлэглэлийг ченжүүд толгойлж байна. // Монцамэ. 2011 оны 06-р сарын 23-ны өдөр. Ярилцсан Н.Гантуяа. http://sonin.info/2011/06/мал-хулгайлах-гэмт-бүлэглэлийг-ченжү/

чухал нэг асуудал байна. Тэр нь *"... зөрчил гаргасан тээврийн хэрэгсэлд хариуцлага хүлээлгэдэг"* тухай яриа юм.

Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1. дэх хэсэгт "эрүүгийн хариуцлагыг зөвхөн хувь хүнд хүлээлгэнэ" гэж заасан байдаг. Эрүүгийн хариуцлагыг хувь хүнээс өөр ямар нэг зүйлд, тухайлбал тээврийн хэрэгсэлд хүлээлгэх зохицуулалт өнөөдөр мөрдөгдөж байгаа хуульд байхгүй. Тийм учраас ярилцлага өгсөн хүний хэлсэн "зөрчил гаргасан тээврийн хэрэгсэл", *"... зөрчил гаргасан тээврийн хэрэгсэлд хариуцлага хүлээлгэх"* гэдэг нь утга холбогдолгүй зүйл байна.

Нэгэн утгатай байх. Ойлголт утга холбогдолтой байхаас гадна тэр нь тодорхой хүрээнд өөрчлөгддөггүй байх ёстой. Аливаа ойлголт, сэдэв тухайн эргэцүүллийн хүрээнд хичнээн удаа давтагдахаас үл хамааран өөрөө өөртэйгөө тэнцүү байх ёстой гэсэн адилсалын хуулийг логикийн хамгийн энгийн бөгөөд суурь зарчим гэж үзэн $(a \equiv a)$ гэсэн логик томъёогоор илэрхийлдэг. Ямар нэг зүйлийн талаар a гэж хэлсэн бол тухайн эргэцүүллийн хүрээнд $\bar{a}$(а биш) ойлголт, сэдэв ярьж болохгүй гэсэн санаа.

Харин ямар нэг А сэтгэлгээ Б сэтгэлгээтэй тэнцүү байж болно. Энэ тохиолдолд Б бол А-тай тэнцүү байна. Мөн Б нь В-тэй тэнцүү байж болох бөгөөд эдгээр тохиолдолд адилсалын хууль зөрчигдөхгүй.

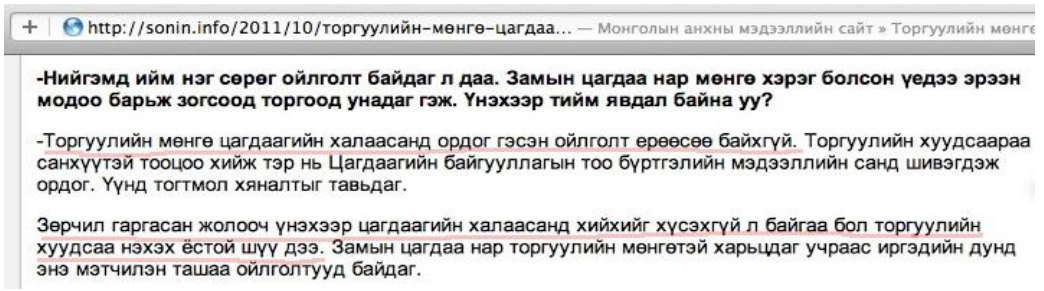
Жишээ 1. Энэ хэргийн хувьд хохирогчид, яллагдагчид 2009 онд бүтэн жил гаруй хугацаанд хавтаст хэрэгтэй танилцсан.

Эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны явцад "жил" гэсэн хугацааг хэрэглэх бөгөөд жилээр тоолоход уг хуулийн 96 дугаар зүйлийн 96.3. дугаар зүйлд зааснаар дараа оны тухайн сарын тухайн өдөр жил дуусдаг байна. Энэ жишээнд "жил" гэдэг ойлголтыг ердийн хэлний болон эрх зүйн тогтсон ойлголтын аль алинтай нь зөрчилтэй байдлаар хэрэглэжээ.

Зөрчилгүй байх. Өмнөх шаардлагыг хангаагүй бол хэл-ярианы явцад зөрчил гарцаагүй үүснэ. Ойлголт, сэдэв тухайн эргэцүүллийн хүрээнд, нэг цаг, нэг харилцаанд нэгэн утгатай биш байвал логик зөрчилд орно гэсэн үг. Зөрчилгүйн хууль $\overline{(a \wedge \bar{a})}$, гуравдахийг үгүйсгэх хууль $(a \vee \vee \bar{a})$ гэж нэрлэгддэг логик зарчимууд хэл-яриа болон сэтгэлгээ зөрчилгүй байх шаардлагыг хангахад тусалдаг.

Ямар нэг зүйлийн талаар нэгэн зэрэг a ба $\bar{a}$ (а биш) гэж ярьсан бол тэдгээр нь нэгэн зэрэг үнэн байж чадахгүй $(\overline{(a \wedge \bar{a})})$ бөгөөд нэг нь заавал үнэн, нөгөө нь заавал худал байна$(a \vee \vee \bar{a})$.

Зураг 1.



Зураг дээр байгаа www.sonin.info/2011/10/ гэсэн хаягаар орж бүрэн эхээр нь олж үзэж болох юм. Энд хоёр өгүүлбэрийг доогуур нь зурж тэмдэглэсэн байна.

(1) "*Торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордог гэсэн ойлголт ерөөсөө байхгүй*" гэдэг хэллэгийг $(\bar{a})$ буюу a биш гэе.

(2) "*Зөрчил гаргасан жолооч үнэхээр цагдаагийн халаасанд хийхийг хүсэхгүй л байгаа бол торгуулийн хуудсаа нэхэх ёстой шүү дээ*" гэсэнд дараах хэд хэдэн мэдээлэл байна.

1) "*Зөрчил гаргасан жолооч үнэхээр цагдаагийн халаасанд хийхийг хүсэхгүй л байгаа бол...*" гэдэг нь "*торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордог*" (a) гэдэг хэллэгийг батлаж байна.

2) Мөн энэ хэллэг нь "*торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордог гэсэн ойлголт ерөөсөө байхгүй*" $(\bar{a})$ гэсэн хэллэгийг үгүйсгэж байна.

3) $\left(\overline{(\bar{a})} \equiv a\right)$ байх зарчимаар "*Торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордог*" гэсэн хэллэг үнэн байна.

"*Торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордог*"-ийн шалтгаан нь "*зөрчил гаргасан жолооч торгуулийн хуудсаа нэхдэггүй*" явдал болж байна.

Эндээс үзвэл ярилцлага өгч буй хүн нэг эргэцүүллийн хүрээнд нэг сэдвийн талаар зөрчилт утгатайгаар ярьсан нь илэрхий харагдаж байна. Логикийн үүднээс нэг эргэцүүллийн хүрээнд $(a \equiv a)$ байх ёстой атал энэ тохиолдолд (a) ба $(\bar{a})$ нэгэн зэрэг яригдсан байна. Ийм учраас эдгээр хэллэгүүд нь нэгэн зэрэг үнэн байж чадахгүй($\overline{(a \wedge \bar{a})}$ буюу зөрчилгүйн зарчим ёсоор) тул аль нэг нь үнэн, аль нэг нь худал$((a \vee \bar{a})$буюу гуравдахийг үгүйсгэх зарчим ёсоор) байх ёстой болно.

Мөн дашрамд дурьдахад, дээрх ярилцлагад хэрэглэсэн "*торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд орох*" гэдэг хэллэг хэлзүйн болон учир зүйн алдаатай байна. Мөнгө амьтай зүйл биш учраас ямар нэг зүйлрүү *(жишээ нь, халаасанд)* орох боломжгүй, харин халаасанд мөнгийг хийж болох. Тэгвэл цагдаагийн албан хаагч, эсвэл торгуулж байгаа хүн мөнгийг халаасруу хийнэ. Нөгөө талаас, "*торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордог*" ч гэсэн

бай, "*торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордоггүй*" ч гэсэн бай, ерөөсөө ямар нэгэн ойлголт байгаа болоод бид түүнийг эргэцүүллийн явцад хэрэглэдэг. Харин тэр ойлголт нь үнэн худал, зөв буруу байх нь өөр хэрэг. Тиймээс, "*торгуулийн мөнгө цагдаагийн халаасанд ордог гэсэн ойлголт ерөөсөө байхгүй*" гэж болохгүй юм.

Дүгнэлт

Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр түгсэн, дээр дурьдсан жишээнээс үзэхэд эрх зүйн харилцаанд оролцогчид хэл-ярианы элдэв алдааг түгээмэл гаргаж байгаад дүгнэлт хийж тодорхой арга хэмжээг хэрэгжүүлэн ажиллах шаардлага бий болсныг харуулж байна.

Хэвлэл мэдээллийн байгууллагад олон түмнийг нийтлэл, нэвтрүүлгийн тусламжтайгаар үнэн, бодитой мэдээллээр шуурхай, тасралтгүй хангах зорилго бүхий тогтмол хэвлэл, радио, телевиз, мэдээллийн агентлаг, баримтат кино, цахим хэвлэл зэрэг мэдээллийн суваг багтана. Хэвлэл мэдээллийн байгууллага нь тухайн үеийн нийгмийн оюун санааны хэрэгцээ шаардлагын илэрхийлэл байж олон түмний санаа бодолд нөлөөлөхүйц мэдээллээр хангагч оюуны болоод нийгмийн харилцааны чухал хэрэглэгдэхүүн юм.

Санал

Судалгааны ажлыг дүгнэж дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Цагдаагийн алба хаагч хуулийн үг, хэллэгийг оновчтой хэрэглэх логик зарчмыг мэддэг байх, түүнийг өдөр тутам үйл ажиллагаандаа хэрэглэх чадварыг эзэмшүүлэх;

2. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудын удирдлагатай урт хугацааны хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулан хамтран ажиллах харилцааг өргөжүүлэх;

3. Олон нийтэд мэдээлэл түгээх хамгийн хүртээмжтэй сувгаар шалгарсан телевизтэй хамтран ажиллаж нэвтрүүлгийн найруулга, ур чадварыг дээшлүүлэх;

4. Цагдаагийн байгууллагын нэгж бүрт хэвлэл мэдээллийн ажилтны орон тоог бий болгож тэдний ур чадварыг дээшлүүлэх;

5. Олон нийтийн хамгийн ихээр хэрэглэдэг хэт богино долгионы радио нэвтрүүлгийг цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдал, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх ажилд өргөн ашиглах;

6. Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагааны хүрээнд "Мэдээлэл харилцааны стратеги, хөтөлбөр"-ийг боловсруулж техник, технологийн шинэчлэл хийх замаар үйл ажиллагааныхаа чадавхийг дээшлүүлэх;

7. "Олон нийтийн харилцаа болон мэдээлэл харилцааны сургалтын хөтөлбөр"-ийг боловсруулан алба хаагч бүрийн хэл ярианы болон мэдээлэл харилцаа холбооны мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх;

8. Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын

ажиллагааг өргөжүүлэн, мэдээлэл харилцааны бүтээгдэхүүний төрлийн олон талт хэлбэрийг бий болгож хамтран ажиллах;

9. Цагдаагийн байгууллага, алба хаагчдын үйл ажиллагааны талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр мэдээлсэн болон иргэд, байгууллагаас ирүүлсэн сөрөг мэдээлэл, гомдол, бүрт ач холбогдол өгч бодит байдлыг шалгаж тогтоох, иргэд, олон нийтэд чиглэсэн мэдээлэл, сурталчилгааны PR-ийн хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх зэрэг арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

Ашигласан материалын жагсаалт

- *Хууль тогтоомж:*

Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992. №1.

Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)

- *УИХ, ЗГ-ын тогтоол, бодлогын баримт бичиг:*

1. Цагдаагийн ерөнхий газар. Цагдаагийн байгуулагын үйл ажиллагааны журам. – Уб., 2013 он

Цагдаагийн ерөнхий газар. Хэвлэл мэдээллийн байгууллагатай харилцах журам. код 242- *Ном, сурах бичиг, гарын авлага:*

Media Law. Хэвлэл, мэдээллийн хууль: гарын авлага. – Уб., 2010. 127 хуудас.

Г.Дэлэг. Д.Үржинбадам. Хэвлэлийн онол, дадлага. – Уб., 1984.

2. Максима судалгааны төв. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх иргэд, алба хаагчдын дунд явуулсан судалгааны ажлын тайлан – Уб., 2008.

3. С.Баасанжав. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах арга зам. Магистрын судалгааны ажил. – Уб., 2015. 65 хуудас.

4. Философи, социологи эрхийн хүрээлэн. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны өнөөгийн байдал, боловсронгуй болгох чиглэл социологийн судалгааны тайлан. – Уб., 2008.

5. Аригүмедиа. Богино хугацааны мэдээлэл харилцааны стратеги. – Уб., 2014.

6. ЦЕГ, Судалгаа шинжилгээний Эс Ай Си Эй ХХК. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хэрэглэгчийн үнэлгээ хийсэн ажлын тайлан. – Уб., 2015.

7. ЦЕГ, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн. Цагдаагийн байгууллагын 2011 оны үйл ажиллагаанд хэрэглэгчдээс өгсөн үнэлгээ судалгааны тайлан. – Уб., 2022.

8. ЦЕГ-ын Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар, Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал" судалгааны ажлын тайлан. – Уб., 2016.

9. ЦЕГ-ын Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. Гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын өнөөгийн байдал. – Уб., 2015.

ТУСГАЙЛСАН ЧИГ ҮҮРЭГ БҮХИЙ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН АЛБА ХААГЧ БИЕ БЯЛДРЫН БЭЛТГЭЛЖИЛТИЙН СУРГАЛТАД ХЯНАЛТ ТАВИХ ШААРДЛАГА

Ё.Отгонбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Биеийн тамир, албаны институтийн ахлах багш, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга. Цэргийн биеийн тамирын дасгал болон гардан тулааны бэлтгэл тогтмол, системтэй хийлгэж хэвшээгүй үед, хяналтын норм, шалгалтыг тестээр сорил авснаас болж алба хаагчид хэт ачаалал авах, эрхтэн системийн үйл ажиллагаанд нь хямрал үүсэх, элдэв гаж үзэгдэл бий болохын зэрэгцээ, биеийн тамир, тулаанаар хичээллэх дур сонирхолгүй болох явдал сургалтын практикаас ажиглагддаг. Өнөөдөр бүх нийтийн биеийн тамир ба цэрэг, цагдаагийн гардан тулааны сургалт дахь хяналтын тогтолцоог боловсронгуй болгосноор дараах үр дүнд хүрэх боломжтой.

Summary. When military physical exercises and hand-to-hand combat training are not done regularly and systematically, due to the testing of control norms and tests, the servicemen will be overloaded, their organ systems will have a crisis, and strange phenomena will occur. Loss of interest is observed in training practice Today, the following results can be achieved by improving the control system in general physical education and military and police hand-to-hand combat training

Түлхүүр үгс: Хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын байлдааны болон бие бялдрын бэлтгэл

Key word; Combat and physical training of law enforcement officers

Удиртгал: Цэргийн биеийн тамирын дасгал болон гардан тулааны бэлтгэл тогтмол, системтэй хийлгэж хэвшээгүй үед, хяналтын норм, шалгалтыг тестээр сорил авснаас болж алба хаагчид хэт ачаалал авах, эрхтэн системийн үйл ажиллагаанд нь хямрал үүсэх, элдэв гаж үзэгдэл бий болохын зэрэгцээ, биеийн тамир, тулаанаар хичээллэх дур сонирхолгүй болох явдал сургалтын практикаас ажиглагддаг. Өнөөдөр бүх нийтийн биеийн тамир ба цэрэг, цагдаагийн гардан тулаанын сургалт дахь хяналтын тогтолцоог боловсронгуй болгосноор дараах үр дүнд хүрэх боломжтой.

1. Бие бялдрын бэлтгэлжилтийн сургалтын тогтолцооны үр ашиг дээшилнэ.
2. Хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын тулааны болон бие бялдрын бэлтгэлжилтийн сургалтын хөтөлбөрийн агуулга, хяналтын тогтолцоо, үнэлж дүгнэх арга зүйг боловсронгуй болгоно.
3. ДХИС-ийн сонсогчдын гардан тулаан бие бялдрын бэлтгэлжилтийн сургалтыг өнөөгийн бодит шаардлагын хэмжээнд хүргэх боломж бүрдэнэ.
4. Багш, хичээллэгчдийн аль альных нь онол-арга зүйн бэлтгэлийн чадавх дээшилнэ.

5. Ерөнхий ажиллах чадвараар хяналт тавьдаг идэвхгүй аргаас, уг үйл ажиллагааг зохион байгуулах өвөрмөц хэлбэр, бүтцийг бий болгох, сургалтын үе шатаар хяналт тавих, идэвхтэй хяналтын аргад шилжих болно.

Өнөө үед, амьдралын хэв маягийн өөрчлөлт, мэдээлэл, техник технологийн хөгжлөөс шалтгаалан хөдөлгөөний хомсдол нэмэгдэн хүний бие бялдрын хөгжлийн үзүүлэлт буурч, хүчний болон тулааны спортоор хичээллэгч хүүхэд, залуучуудын тоо цөөрч байгааг Олон улсын олимпын хороо хүлээн зөвшөөрч төр, засгийн удирдлагуудад, хүн амын биеийн тамир, спортоор хичээллэх орчин, нөхцөлийг бүрдүүлж, хувь хүн, гэр бүл, хамт олонд эрүүл аж төрөх арга барил, зан үйлийг төлөвшүүлэх замаар хүний хөгжлийг сайжруулах асуудал, тулгамдсан асуудал болоод байна.

Монгол Улсын төрөөс биеийн тамир, спортыг хөгжүүлэхэд анхаарч нийтийн биеийн тамирыг бүх нийтийн үйлс болгох талаар арга хэмжээ авч байгаа боловч, хүн амын бие бялдрын соёл, эрүүл аж төрөх хэв маягийн өсөн нэмэгдэж байгаа хэрэгцээг бүрэн хангаж чадахгүй байна.

Хүн амын дунд биеийн тамир, спортоор тогтмол хичээллэгчдийн тоог нэмэгдүүлэх шаардлага нэмэгдэж байна. 2011 онд хийсэн судалгаагаар хүүхэд, өсвөр үеийнхний 70,2 хувь нь бие бялдрын хөгжил, чийрэгжилтийн хувьд, тухайн насныхаа бие бялдрын хөгжил, чийрэгжилтийн дундаж түвшинд хүрэхгүй, хүн амын 28.8 хувь нь илүүдэл жинтэй, хүн амын дөнгөж гуравны нэг нь өдөр тутам дасгал хөдөлгөөнөөр хичээллэдэг, цэргийн албанд татагдаж байгаа залуучуудын 44.8 хувь нь эрүүл мэндийн байдлын улмаас цэргийн албанд тэнцэхгүй дүн гарсан болно.

Мөн хүн амын нас баралт, өвчлөлийн шалтгаанд, хүний амьдралын хэв маяг, зан үйлтэй холбоотой халдварт бус өвчин давамгайлж, хүн амын амьдралын чанар, дундаж наслалтад сөргөөр нөлөөлж байна.

Сүүлийн жилүүдэд хүн ам, ялангуяа хүүхэд, залуучуудын дунд биеийн тамир, спортоор хичээллэх сонирхол нэмэгдэж, биеийн тамир, спорт, чийрэгжүүлэлтийн талаар хамт олон, албан байгууллагаас тодорхой санаачилга өрнүүлж байгаа зэрэг ахиц байгаа боловч, биеийн тамир, спортын салбарт тулгамдсан олон асуудал байна.

Биеийн тамир, спортын төвлөрсөн арга хэмжээний зардлын дөнгөж 4.5 хувийг нийтийн биеийн тамирын арга хэмжээнд зарцуулдаг, 10000 хүн амд спортын 3 заал буюу 800-1000 м2, нэг хүнд 22 см2 талбай оногдож байгаа зэрэг нь хангалтгүй үзүүлэлт юм.

Сүүлийн жилүүдэд улс орны нийгэм, эдийн засагт хийсэн шинэчлэлийн нөлөөгөөр хүн амын өвчлөл, нас баралтын бүтцэд өөрчлөлт гарч, хүн амын эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний эрэлт, хэрэгцээ өсөн нэмэгдэж байна.

Монгол улсын нийт хүн амын 66.4 хувь нь хот суурин газар, үлдсэн 33.6 хувь нь хөдөө амьдарч байна.

Дундаж наслалт 69.57 болж, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 75.49, эрэгтэйчүүдийнх 65.91 байна. Таргалалттай хавсарсан өвчнүүдийн эмгэг жамыг судлахад, биеийн жин ихэссэнтэй холбоотой элэгний дистрофи, зүрхэнд-миокардиодистрофи, бөөрний эмгэгүүд, артроз, артерийн гипертензи, нүүрс усны алдагдал гэх мэт нэлээд олон өөрчлөлтүүд үүсдэг.

Таргалалттай холбоотой судасны болон бодисын солилцооны өөрчлөлтүүдийг «бодисын буюу эдийн солилцооны хам шинж- метаболийн синдром» гэдэг бөгөөд энэ нь, зүрх судасны өвчнөөр нас барах эрсдэлийг ихэсгэдэг . С.В. Булгаковагийн (2000 он) судалгаагаар биеийн жингийн индекс (БЖИ) 25 кг/м2 ба түүнээс дээш хүмүүст хэвийн жинтэй хүмүүстэй харьцуулахад чихрийн шижингийн 2-р хэлбэрээр өвчлөх магадлал 9 дахин их, биеийн жингийн индекс 30 кг/м2 ба түүнээс дээш бол 40 дахин их байв. Артерийн гипертензитэй (АГ) эрэгтэйчүүдийн 78 хувь, эмэгтэйчүүдийн 64 хувь нь таргалалттай байв.

Таргалалтын үед артерийн даралт ихдэх өвчтэй хүмүүсийн нас баралт 4 дахин их, зүрхний ишеми өвчтэй хүмүүсийн нас баралт 5 дахин их байна. Илүүдэл жинтэй ба таргалалтай хүмүүсийн дундаж наслалт 7-12 жилээр бага байна .

Илүүдэл кг жин бүрд цусан дахь холестерины концентраци 2мг/дл-ээр ихэсдэг гэсэн судалгаа байдаг байна [19]. ДЭМБ (1994)-ийн дүгнэлтээр биеийн жин 10%-иар нэмэгдэх дутам эрэгтэйчүүдийн 11%, эмэгтэйчүүдийн 7%-д нас баралт ихэсдэг гэжээ.

Зүрх судасны өвчин ба хавдрууд, мөн ямар ч өвчний нас баралтын үед, ямар ч насанд биеийн жин нэмэгдэх дутам нас баралт ихэсдэг нь тогтоогджээ. Таргалалт нь хүмүүсийн хөдөлмөрийн чадвар, хөдөлгөөний идэвх буурах үндсэн шалтгаан болдог.

Мөн тулгуур хөдөлгөөний эрхтэнд ачаалал нэмэгдсэнээс доод мөч, нурууны үе гэмтэх, венийн судасны варикоз үүсэхэд нөлөөлдөг.

БЖИ нэмэгдэх дутам халгаат хүчин зүйлс нэмэгддэг.

БЖИ нэмэгдэх нь доорхи архаг өвчин үүсэх үндсэн эрсдэлт хүчин зүйл болдог, үүнд: Зүрх судасны өвчнүүд, зүрхний өвчин, инсульт нь дэлхийн хүн амын нас баралтын гол шалтгаан болж байгаа бөгөөд жил бүр 17 сая хүн нас барж байна.

Чихрийн шижин өвчин дэлхий нийтийн гол эпидем болж байгаа бөгөөд ДЭМБ-ийн дүгнэлтээр дараагийн 10 жилд уг өвчний улмаас нас баралт 50%-д хүрнэ гэжээ.

Яс булчингийн өвчнүүд, ялангуяа остеоартрит, мөн зарим хавдрууд (хөхний болон бүдүүн гэдэсний, эндометрийн хорт хавдрууд.

Ихэнх таргалалт нь, дан ганц шалтгаанаар үүсдэггүй, гол нөлөөлөх шалтгаан нь гадаад хүчин зүйл (экзоген) амьдралын хэв маяг, дадал зуршил, хөдөлгөөний хомсдол, зөв бус хооллолт зэрэг ордог.

Таргалалт нь, олон өвчний нөлөөлөх хүчин зүйл болдог ба үүнд нэлээд түгээмэл өвчнүүд: атеросклероз, зүрхний шигдээс, артерийн даралт ихдэх зэрэг өвчин орно. Таргалалт нь ихэвчлэн бодисын солилцоо-хоол тэжээлийн тэнцвэр алдагдалтай холбоотой байдаг тул хоол эмчилгээ чухал ач холбогдолтой.

Физикт хөдөлгөөн гэдэг нь бие болон түүний хэсгүүд тодорхой орон зайд байрлалаа өөрчлөхийг хэлдэг.

Бүх хөдөлгөөн нь хүчний үйлчлэлийн үр дүнд буй болдог. Хөдөлгөөнийг голдуу хурд, хурдатгал, шилжилт гэсэн физик хэмжигдэхүүнээр тодорхойлдог.

Эдгээр хэмжигдэхүүн хугацаанаас хамаарсан тэгшитгэлийг хөдөлгөөний тэгшитгэл гэнэ. Мөн аливаа биет нэгэнт хөдөлгөөнд оршиж байвал биет нь тухайн биетийн масс болон хурдаас хамаарсан импульс

буюу хөдөлгөөний тоо хэмжээ гэдэг физик шинж чанарыг олж авдаг.

Хөдөлгөөнийг хурдаар нь жигд ба хувьсах хөдөлгөөн гэж ангилдаг. Биеийн тамир, чийрэгжүүлэлт, спортоор хичээллэх үед хийх дасгал хөдөлгөөнийг дөрвөн үндсэн бүлэгт хуваадаг.

Амьдралын идэвхтэй хэв маяг гэж, өдөр бүр 10 минут буюу түүнээс дээш хугацаанд хэд хэдэн удаа шал угаах, шатаар өгсөж уруудах, гэрээ цэвэрлэх, агаар салхинд зугаалах зэрэг хөнгөнөөс дунд зэргийн идэвх шаардсан хөдөлгөөн хийхийг хэлнэ.

Эрүүл мэндээ бэхжүүлэхэд чиглэсэн идэвхтэй дасгал хөдөлгөөн хийх гэдэг нь, өдөрт 30 минут, түүнээс дээш хугацаагаар дунд зэргийн идэвх шаардсан хөдөлгөөн болох алхах, гүйх, аялах, морь унах, ногоо арчлах, хүүхэдтэй тоглох гэх мэт биеийн хөдөлгөөн орно. Энэ хөдөлгөөний үед 20-30 минут орчим амьсгал, зүрхний цохилтын тоог нэлээд нэмэгдүүлсэн эрчимтэй алхалтаас аажмаар шогших, гүйх зэрэг хөдөлгөөнийг ажлын байр, ажилдаа ирж очих, амралт чөлөөт цагаараа өөртөө тохируулан хийнэ.

Бие бялдрыг хөгжүүлэхэд чиглэсэн дасгал хөдөлгөөн гэдэг нь, тухайн хүн 20 минут, түүнээс дээш хугацаагаар долоо хоногт тогтмол гурван удаа дунд зэргээс илүү идэвх шаардсан аэробик, усанд сэлэх, балет хийх гэх мэт дунд зэргээс илүү идэвх шаардсан бие бялдраа хөгжүүлэхэд чиглэсэн хөдөлгөөн хийхийг хэлнэ.

Энэ дасгал хөдөлгөөнийг төлөвлөгөөтэй, олон давталттай, эрэмбэ дараалалтай хийдэг Спортын дасгал хөдөлгөөн гэдэг нь теннис, сагсан бөмбөг, усан сэлэлт, бөх гэх мэт биеийн хүч их шаардсан хөдөлгөөнийг хувь хүний бие бялдрын хөгжлийн түвшин, бэлтгэлээс хамааран тодорхой зорилготойгоор үргэлжлэх хугацаа, ачааллын хэмжээг тохируулан хийхийг хэлнэ. Та хөгширч үхдэггүй хөшиж үхдэг гэдэг үг байдаг билээ.

Эрүүл, чийрэг байдал гэж, хамгийн энгийн ойлголтоор бол өдөр тутмын аливаа үйл явдлыг ямар ч ядралт цуцалтгүйгээр туулж өнгөрүүлэх чадвар юм. Ихэнх хүмүүсийн хувьд “Бие эрүүл чийрэг - формондоо байх “ гэдэг нь “өөрийгөө эрүүл байгааг мэдрэх”, “сайхан харагдах” гэсэн утгыг агуулна. Бие бялдар эрүүл, чийрэг байх нь архаг өвчнүүдээс урьдчилан сэргийлж, эрүүл мэндийг хамгаалан бэхжүүлж, улмаар чанартай урт наслалтын гол үндэс суур нь болдог. Ихэнх судалгаагаар биеийн тамир, спортоор тогтмол хичээллэдэг хүмүүс, хөдөлгөөний дутагдалтай хүмүүсээс урт насалдаг болохыг баталсан байдаг.

Дасгал хөдөлгөөн нь зүрх судасны өвчний эрсдэлийг бууруулдаг. Дасгал хөдөлгөөн хийхийн тулд чөлөөт цагаа заавал спорт зааланд өнгөрөөх шаардлагагүй. Бага зэргээр ч гэсэн биедээ тодорхой хэмжээний ачаалал өгч, дасгал хөдөлгөөн хийх нь огт хийхгүй байснаас дээр нь мэдээж.

Яаралгүй алхах, лифтний оронд шатаар өгсөх, дугуйгаар явах, шал угаах г.м. ямар ч хөдөлгөөн таны эрүүл мэндэд тустай.

Бие бялдрын хөгжлийн түвшинг хурд, хүч, тэсвэр, авхаалж самбаа, уян хатан гэсэн 5 чанараар тодорхойлно. Тэсвэр гэдэг нь булчингийн үйл ажиллагааны явцад гарах биеийн ядралтыг эсэргүүцэх чадвар юм. Тэсвэр нь ерөнхий тэсвэр, тусгай тэсвэр гэж хоёр янз байна.

Ерөнхий тэсвэр- энэ нь олон бүлэг булчин оролцож дасгал хийснээр зүрх судас, амьсгалын ба мэдрэлийн системүүдэд өндөр шаардлага

тавигдаж, ажлыг удаан хугацаанд гүйцэтгэх чадвар юм. Тусгай тэсвэр - энэ нь тодорхой хөдөлгөөний үйл ажиллагаатай холбоотой тэсвэр юм.

Тэсвэрийг эрүүл зүрхтэй байснаар хангаж чадна. Бие махбод, хүчилтөрөгчтэй нөхцөлд хийдэг дасгалууд зүрхний хамгийн сайн дасгал болдог. Алхалт, гүйлт, дугуй унах, усанд сэлэх болон аэробик дасгал хийх нь бие махбодын тэсвэрийг нэмэгдүүлдэг.

Хөдөлгөөний эв дүй - энэ нь нарийн төвөгтэй үйлдлийг хөдөлгөөний тэнцвэрээ олж зөв, авхаалжтай гүйцэтгэх чадварыг хэлнэ.

Хүч - гаднын эсэргүүцлийг даван туулах, эсвэл түүнийг булчингуудынхаа хүчээр эсрэг үйлчлэл үзүүлэх чадвар юм. Хүчтэй булчингууд хүнийг сайхан харагдуулдаг.

Уян хатан – хөдөлгөөнийг хамгийн их далайцтай гүйцэтгэх чадварыг уян хатан чанар гэнэ. Уян хатан чанарыг хөгжүүлэхэд сунгалтын дасгалуудыг ашиглана. Сунгалтын дасгалууд нь булчингуудын холбогч зөөлөн эдүүдийг уян зөөлөн сунамтгай болгодог. Хүчтэй, эрүүл, уян харимхай булчингууд нь хөдөлгөөнийг ахмад насанд ч хадгалдаг. Иймээс хөдөлгөөн, эрүүл мэндийн талаар дэлхий нийтийн чиг хандлага өөрчлөгдөж, идэвхтэй хөдөлгөөн нь эрт нас баралтын түвшинг бууруулж, халдварт бус өвчний анхдагч эрсдэлт хүчин зүйл хөдөлгөөний хомсдолоос урьдчилан сэргийлэх арга болж зүрх, судасны болон чихрийн шижингийн тархалт, хүндрэлийг багасгаж, эрүүл мэндийн тусламжийн зардлыг хэмнэж, хүн амын болон хувь хүмүүсийн амьдралын чанарыг дээшлүүлдэг.

Идэвхтэй дасгал хөдөлгөөнөөр тогтмол хичээллэж, бие бялдраа эрүүл чийрэг байлгах, эрүүл мэндээ сайжруулах боломж, бололцоо, хүсэл эрмэлзэл зөвхөн өөрөөс хамаардаг. Хүн амын бие бялдрын түвшин тогтоох сорил нь хурд, хүч, тэсвэр, уян хатан,тэнцвэр, авхаалж самбаа зэрэг хүний бие махбодын үндсэн 5 чанарыг тодорхойлох хамгийн энгийн хялбар аргаар, ямар ч насны хүн өөрөө өөрийгөө тодорхойлох бүрэн боломжтой юм. Бие бялдрын түвшин тогтоох сорилыг үнэн зөв өгснөөрөө, илүүдэл жин, хөдөлгөөний идэвх, бие бялдрын хөгжил, чийрэгжилтийн түвшинг тодорхойлохоос гадна бие бялдрын сул хөгжсөн эсэхийг олж мэдэх, хөгжүүлэхэд анхаарал тавьж, амьдралынхаа эрүүл хэв маягийг төлөвшүүлэх, өөрийн нас, хүйс, ажил мэргэжил, бие бялдрын чанар тус бүрийн онцлогт тохирсон дасгал хөдөлгөөнөөр өдөр тутмын идэвхтэй хөдөлгөөний хэрэгцээг хангах, эрүүлжин чийрэгжих хувь хүний болоод нийгэм эдийн засгийн хөгжил, үндэсний аюулгүй байдлыг бэхжүүлэхэд ихээхэн ач холбогдолтой юм. Хүн бүр өөрийн амьдралын хэв маягт нийцсэн бие бялдрын түвшинтэй байх шаардлагатай. Ахмад настай хүн өдөр тутам дэлгүүр явж хүнсээ цуглуулах, хоолоо хийх, гэрээ цэвэрлэх зэрэг ажлыг хийж чадаж байвал хангалттай хөдөлгөөнтэй байна гэж үздэг ба тэнхлүүн биетэй ч гэж ярьдаг.

Харин тамирчин хүн тэмцээн уралдаандаа амжилт гаргахын тулд өдөр тутмын бэлтгэл сургуулилт, дасгал хөдөлгөөний тусгай хөтөлбөрөөр хичээллэх шаардлагатай байдаг. Энэ нь хүн бүрт өөрийн түвшний хөдөлгөөн, дасгал шаардлагатайг харуулж байна.

Цаг хугацаа өнгөрөх тусам хүний бие бялдрын идэвх өөрчлөгддөг. Энэ нь хүний нас, биеийн жин, биеийн

бүтэц, бухимдал, эрүүл мэндийн ерөнхий байдлаас хамаардаг.

Гэхдээ ямарч насанд, ямар ч нөхцөлд байсан хүн идэвхтэй амьдралд тэмүүлэх хэрэгтэй. Ингэхийн тулд дасгал хөдөлгөөнөөр хичээллэх хэрэгтэй юм. Үүнээс хөдөлгөөнд дэг баримтлах гэдэг асуудал гарч ирнэ.

Хөдөлгөөний дэгийн тухай ойлголт, эрүүл чийрэг байхын тулд хөдөлгөөний дэгийг баримтлах хэрэгтэй. Хөдөлгөөн бага болох нь биеийн олонхи эрхтэний ялангуяа зүрх судасны болон амьсгалын эрхтний үйл ажиллагаанд нөлөөлдөг.

Идэвхтэй дасгал хөдөлгөөн нь хүний сэтгэлзүйд эергээр нөлөөлнө. ¬ Бие даасан байдлыг дээшлүүлэх ¬ Ганцаардлаас сэргийлэх ¬ Өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх. ¬ Бухимдал, сэтгэл хямралыг арилгах ¬ Өөдрөг дүр төрхийг бүрдүүлэх ¬ Эрүүл мэндийг бэхжүүлнэ. Бүх насны хүмүүс өөрийн амьдрах хугацаандаа тогтмол биеийн хөдөлгөөн хийж байдаг. Хөдөлгөөн нь хүний амьдралын маш чухал зүйлийн нэг бөгөөд хүн зорилготойгоор хөдөлгөөнөө идэвхжүүлдэг- хашаа хороо, зам талбай цэвэрлэх, ногоо тарьж арчлах зэрэг нь бүгд идэвхтэй хөдөлгөөн болдог.

Харин орчин үед хүмүүсийн ахуй амьдралд автомат ажиллагаатай, хөдөлмөр хөнгөвчилсөн олон төрлийн багаж төхөөрөмж нэвтэрснээр өдөр тутам хийж байдаг идэвхтэй хөдөлгөөн эрс багассан байна. Ихэвчлэн суугаа ажилтай байдаг албан хаагчид нь цахилгаан шат хэрэглэхгүйгээр шатаар өгсөх, хэн нэгнийг утсаар бус очиж дуудах зэрэг энгийн үйлдлүүд нь хөдөлгөөний идэвхтэй байдлаа хадгалахад их тустай юм. Хөдөлгөөн дутагдсанаар, нас богиносно. Өдөрт 6-гаас илүү цагаар сууж ажилладаг эмэгтэйчүүд жирийн эмэгтэйгээс эрт хөгширдөг байна. Иймд ядаж л ажлын зав зай, завсарлагаагаар биеийн тамирын энгийн дасгалууд хийж байхыг хичээх хэрэгтэй. Стресст орно, бага хөдөлгөөн гэдэг бол бага цусны эргэлт гэсэн үг юм. Цус бага эргэлдэнэ гэдэг нь, таны эрүүл мэндэд хортой. Учир нь таны сэтгэлийг тааламжтай сайхан болгодог, тайвшруулж амраадаг гормон биеэр тань бага гүйж байна гэж ойлгож болно. Чихрийн шижингээр өвчилнө зүрхний өвчлөх эрсдэл нэмэгдэнэ.

Суугаа ажилтай хүн жирийн хүнээс чихрийн шижин тусах магадлал нь 7 хувиар илүү байдаг. Учир нь таны цусанд хуримтлагдсан сахарыг зарцуулахад шаардагдах идэвхтэй хөдөлгөөн дутсаных юм.

Сахараас гадна, цусан дахь холестерины хэмжээг ихэсгэдэг нэг хүчин зүйл бол яахын аргагүй, суугаа амьдралын хэв маяг юм. Энзимийн үйл ажиллагааг 90% хүртэл буруулдаг тул биед орсон өөх тосыг энергид хангалттай зарцуулж чаддаггүй. Илүүдэл жинтэй болох, хөдөлгөөний дутагдал нь өнөө үед бараг чимээгүй тахал болоод байна. Хөдөлгөөн дутагдахад мэдээж, хангалттай хэмжээний калорийг биеэсээ гадагшлуулж, шатааж чадахгүйд хүрнэ.

Энэ нь таргалах, өөхлөхөд хүргэдэг. Бодисын солилцоо удааширна. Хоолоо хичнээн багасгалаа ч хөдөлгөөн бага бол, таны жинд нэг их дорвитой өөрчлөлт гарахгүй нурууны мөгөөрс шохойжно. Хүний бие өдөржин суухад зориулагдаагүй. Тиймээс удаан хугацаагаар суух нь ташаа, нурууны ясанд ихээхэн хэмжээний даралт учруулдаг учир тэр хэсэг өвчилж, гэмтэх магадлалтай.

Биеийн тамир ба урт наслалт ихэнх судалгаагаар, биеийн тамир, спортоор тогтмол хичээллэдэг хүмүүс,

хөдөлгөөний дутагдалтай хүмүүсээс урт насалдаг болохыг баталсан байдаг. Дасгал хөдөлгөөн нь зүрх судасны өвчний эрсдэлийг бууруулдаг. Дасгал хөдөлгөөн хийхийн тулд чөлөөт цагаа заавал спорт зааланд өнгөрөөх шаардлагагүй.

Бага зэргээр ч гэсэн биедээ тодорхой хэмжээний ачаалал өгч, дасгал хөдөлгөөн хийх нь огт хийхгүй байснаас дээр нь мэдээж. Яаралгүй алхах, лифтний оронд шатаар өгсөх, дугуйгаар явах, шал угаах г.м. ямар ч хөдөлгөөн таны эрүүл мэндэд тустай байдаг. Бие бялдрын бэлтгэлжилтийн түвшин хүн бүр өөрийн амьдралын хэв маягт нийцсэн бие бялдрын түвшинтэй байх шаардлагатай.

Ахмад настай хүн, өдөр тутам дэлгүүр явж хүнсээ цуглуулах, хоолоо хийх, гэрээ цэвэрлэх зэрэг ажлыг хийж чадаж байвал хангалттай хөдөлгөөнтэй байна гэж үздэг ба тэнхлүүн биетэй ч гэж ярьдаг. Харин тамирчин хүн, тэмцээн уралдаандаа амжилт гаргахын тулд өдөр тутмын бэлтгэл сургуулилт, дасгал хөдөлгөөний тусгай хөтөлбөрөөр хичээллэх шаардлагатай байдаг. Энэ нь, хүн бүрд өөрийн түвшний хөдөлгөөн, дасгал шаардлагатайг харуулж байна.

Цаг хугацаа өнгөрөх тусам хүний бие бялдрын идэвх өөрчлөгддөг. Энэ нь хүний нас, биеийн жин, биеийн бүтэц, бухимдал, эрүүл мэндийн ерөнхий байдлаас хамаардаг. Гэхдээ ямар ч насанд, ямар ч нөхцөлд байсан хүн идэвхтэй амьдралд тэмүүлэх хэрэгтэй. Дасгал хөдөлгөөнөөр хичээллэснээр дараах ач холбогдолтой.

Үүнд: Бие махбодын үйл ажиллагааг сайжруулснаар: ¬ Яс шөрмөсийг чангаруулж, бат бөх болгоно ¬ Булчингийн хүч, тэсвэрийг сайжруулна ¬ Булчин, үе мөчийг уян болгоно ¬ Хоол боловсруулах үйл ажиллагааг сайжруулна ¬ Мэдрэл сэтгэцийн үйл ажиллагааг сайжруулна ¬ Гэмтэхээс сэргийлнэ ¬ Хүч тэнхээтэй, энергитэй болно. Эрүүл мэндийг сайжруулсанаар: ¬ Цусны даралтыг багасна ¬ Уушги, зүрхний үйл ажиллагаа сайжирна ¬ Дархлал сайжирна ¬ Биеийн эсэргүүцэл нэмэгдэнэ ¬ Таргалахаас сэргийлнэ. ¬ Нурууны өвчин багасна. Оюун ухаан, нийгмийн идэвх, сэтгэл санааны байдлыг дээшлүүлснээр: ¬ Өөрийн имиджийг сайжирна ¬ Оюун ухааны чадамжийг дээшилнэ ¬ Бухимдлыг багасгаж, сэтгэл гутралаас гарна ¬ Сэргэлэн, гавшгай болгоно ¬ Сайн, бат бэх нойрсоно ¬ Нийгмийн идэвх сайжрах болно. Бие бялдартаа анхаарч эрүүл, чийрэг байлгах нь аливаа өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, амьдралын цаг мөч бүрийг эрч хүч дүүрэн өнгөрүүлэх нөхцөл бололцоо бүрдүүлэх явдал юм.

Ихэнх хүмүүсийн хувьд “Бие эрүүл чийрэг - формондоо байх “ гэдэг нь “өөрийгөө эрүүл байгааг мэдрэх”, “сайхан харагдах” гэсэн утгыг агуулна. Бие бялдар эрүүл, чийрэг байх нь архаг өвчнүүдээс урьдчилан сэргийлж, эрүүл мэндийг хамгаалан бэхжүүлж, улмаар чанартай урт наслалтын гол үндэс суур нь болдог.

ЦАГДАА БАЙГУУЛЛАГААС АЛБА ХААГЧИЙГ ТЭТГЭВЭРТ ГАРАХАД БАРИМТЛАХ БОДЛОГО

Б.Дэнзэнноргой
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 7081дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн хурандаа

Хураангуй: Цагдаагийн алба хаагч нь цагдаагийн байгууллагаас төрийн өмнө хүлээсэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журмыг хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэхээр тангараг өргөсөн төрийн тусгай албан хаагч ба албан үүргээ биелүүлэхийн тулд тодорхой эрх эдэлж, эдийн засгийн болон нийгмийн баталгаагаар хангагдах ёстой бөгөөд энэхүү баталгааг нь төр хариуцдаг.

Цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачаалал их, цалин бага байгаа нь цагдаагийн албанд орж ажиллах залуучуудын эдийн засаг, нийгмийн баталгааг бүрэн хангаж чадахгүй, залуу насаа цагдаагийн албанд өнгөрүүлж буй залуучуудын хувьд 20-25 жил тасралтгүй ажиллаж 40-45 насандаа тэтгэвэр тогтоолгон албанаас чөлөөлөгдөж байна.

Цагдаагийн алба хаагчийн тэтгэвэрт гарахын өмнөх карьер төлөвлөлтийг хийж тухайн алба хаагч тэтгэвэр тогтоолгох хугацаанаас 6-12 сарын өмнө “ДАСАН ЗОХИЦОХ” хөтөлбөрт хамрагдан тэтгэвэрт гарсны дараах ажлын байрыг бий болгох чухал ач холбогдолтой.

Мөн алба хаагчийг тэтгэвэрт гарахын өмнөх бие эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн тал дээр бэлтгэн 6-12 сарын дараа ажлаа өгөх хугацаанд түүнийг орлон гүйцэтгэх алба хаагчийн бэлтгэснээр цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх бүрэн боломжтой.

Abstract: A police officer is a special state official who has sworn to uphold the duties entrusted by the state to combat crime, protect public order, and ensure public safety. In order to fulfill these duties, police officers are granted specific rights and must be provided with economic and social security, which is the responsibility of the state. However, the heavy workload and low salaries of police officers often fail to fully meet the economic and social security needs of young people entering the police force. As a result, many spend their youth in the service and retire after 20-25 years of continuous work, at the age of 40-45.

To address this, it is crucial to plan the career transition of police officers before retirement by enrolling them in an "Adaptation" program 6-12 months prior to the retirement period. This program helps prepare officers for their post-retirement employment opportunities, ensuring a smoother transition.

Additionally, preparing officers for retirement by focusing on their physical and mental health, as well as training a replacement during the 6-12 months before they retire, will strengthen the human resources capacity of the police organization and ensure a seamless transition of duties.

Түлхүүр үг: Цагдаагийн алба хаагч, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журмыг хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдал, төрийн тусгай албан хаагч,

ажлын ачаалал, тэтгэвэр тогтоох, дасан зохицох хөтөлбөр, карьер төлөвлөлт, бие эрүүл мэнд, сэтгэл зүй, хүний нөөцийн чадавх

Keywords: Police, crime fighting, public order, public safety, special government employees, workload, retirement, adjustment programs, career planning, physical health, psychology, human resource capacity

Удиртгал:

Цагдаагийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны тухай асуудал нь агуулга, зарчим, мөн чанарын хувьд хүний эрхийн нийгмийн баталгаа гэсэн ойлголттой нийтлэг талтай буюу нэг хэсэг нь гэж хэлж болно.

Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүх шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч нар тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож, олгохтой холбогдсон харилцааг “Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай” хуулиар зохицуулагддаг.

Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тогтооход баримтлах сарын дундаж цалин хөлсийг тэдний цэргийн албан хаасан сүүлийн 20 жилийн доторх дараалсан 5 жилийн цалин хөлсний нийлбэрийг 60-д, 5 хүртэл жил албан хаасан бол цэргийн албан хаасан нийт хугацаанд авсан цалин хөлсний нийлбэрийг албан хаасан сарын тоонд тус тус хуваж тодорхойлдог.

Цэргийн албан хаасны тэтгэвэр: Цэргийн албан хаагч нь дор дурдсан үндэслэлээр нас харгалзахгүйгээр цэргийн албан хаасны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй байдаг. Үүнд:

- 25-аас доошгүй жил албан хаасан эрэгтэй.
- 20-оос доошгүй жил албан хаасан эмэгтэй.
- Байлдааны нисдэг тэрэгний нисгэгчээр 23-аас доошгүй жил цэргийн албан хаасан.
- Байлдааны тийрэлтэт сөнөөгч онгоцны жинхэнэ нисгэгчээр 20-оос доошгүй жил цэргийн албан хаасан.[1]

Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг зэвсэгт хүчний цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, хилийн цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, тагнуулын болон төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын генерал, офицер, ахлагч, цагдаа, шүүх шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, офицер, ахлагч, байлдагч нар авах эрхтэйгээр хуульчилсан.

Цэргийн албан хаасны тэтгэврийг тэтгэвэр тогтоолгогчийн сарын дундаж цалин хөлсний 80 хувиар тооцож тогтоодог. Мөн дээрх заасан хугацаанаас илүү албан хаасан жил тутамд 1.5, сар тутамд 0.125 хувиар цэргийн албан хаасны тэтгэвэр тогтоолгосон цалин хөлснөөс тооцож нэмэгдэл олгодог.[2]

Нэг удаагийн тэтгэмж: Цагдаагийн албан хаагч эрэгтэй 25-аас доошгүй, эмэгтэй 20-оос доошгүй жил

[1] *Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Төрийн албаны эмхэтгэл, 2016 он*

[2] Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Төрийн албаны эмхэтгэл, 2016 он

алба хаагаад цэргийн алба хаасны тэтгэвэрт гарахад түүнд 36 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно ба харин 10-аас доошгүй жил хаасан цагдаагийн алба хаагч орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлт, биеийн эрүүл мэндээр, түүнчлэн цэргийн алба хаах нас хэтэрч ажлаас чөлөөлөгдвөл түүнд 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгохоор заасан байдаг.

Цагдаагийн алба хаагчийн нийгмийн баталгаа: Цагдаагийн албаны тухай хуульд нийгмийн баталгааг дараах байдлаар зааж өгсөн байдаг. Үүнд:

- Цагдаагийн алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэж яваад гэмт халдлагын улмаас амь насаа алдсан тохиолдолд 10 жилийн үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг тухайн алба хаагчийн сарын үндсэн цалингийн дунджаар тооцож түүний гэр бүлд нэг удаа олгоно.

- Цагдаагийн алба хаагчийн ажилласан 1 жилийг 1 жил 3 сараар, цагдаагийн байгууллагын нууцалбал зохих албанд гүйцэтгэх ажилтнаар ажилласан 1 жилийг 1 жил 4 сараар тус тус тооцно.[1]

Цагдаагийн алба хаагчийн алба хаах нас: "Цагдаагийн албаны тухай" хуульд "Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай" хуульд заасан үндэслэлээр цагдаагийн алба хаагч тэтгэвэр тогтоолгож, тэтгэмж авах эрхтэй бөгөөд алба хаах насны дээд хязгаарыг дараах байдлаар тогтоож өгсөн. Үүнд:

- цагдаагийн бага цолтой алба хаагч 47 нас

- цагдаагийн дунд цолтой алба хаагч 52 нас

- цагдаагийн ахлах цолтой алба хаагч 55 нас

- цагдаагийн дээд цолтой алба хаагч 57 нас

- цагдаагийн бага цолтойгоос бусад эмэгтэй алба хаагчийн алба хаах насны дээд хязгаар нь 47 нас байна гэж тус тус зааж өгсөн.

Мөн насны дээд хязгаарт хүрсэн цагдаагийн алба хаагчийн алба хаах хугацааг дотоод хэргийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн 5 хүртэл жилээр сунгаж болно гэж [2] заасан байдаг.

Цагдаагийн байгууллагын захиалгаар суралцсан, цагдаагийн алба хаагч бэлтгэх чиг үүрэг бүхий дээд боловсролын сургалтын байгууллагад цагдаагийн цолтойгоор ажилласан, цэргийн жинхэнэ алба хаасан, цэрэг, цагдаагийн сургуульд сонсогчоор суралцсан болон хуульд заасан бусад хугацааг цагдаагийн албанд ажилласан хугацаанд оруулан тооцдог бөгөөд Монгол Улсын иргэн 18 настайдаа ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуульд элсэн орлоо гэж тооцох юм бол гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үүрэг гүйцэтгэсэн тохиолдолд тасралтгүй 17 жил ажиллах буюу 1 жилийг 1 жил, 3 сараар тооцоход 22 жил, цагдаагийн сургуульд сонсогчоор суралцсан 4 жилийг нэмж тооцуулан нийт 35 насандаа цэргийн байнгын тэтгэвэр тогтоолгох боломжтой болж байна.

Үндсэн хэсэг: Цагдаагийн алба хаагч нь цагдаагийн байгууллагаас төрийн өмнө хүлээсэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журмыг хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг

[1] Мөн тэнд

[2] Мөн тэнд

хэрэгжүүлэхээр тангараг өргөсөн төрийн тусгай албан хаагч юм.[1]

Өнөөдрийн байдлаар Цагдаа, дотоодын цэргийн албанд 11,063 алба хаагч үүрэг гүйцэтгэж байгаа бөгөөд 1-10 жил ажилласан 6,928, 11-15 жил ажилласан 2,128, 16-20 жил ажилласан 1,524, 21-25 жил ажилласан 350, 26-аас дээш жил ажилласан 133 алба хаагч байна.[2]

Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчдын гэр бүлийн байдлын хувьд 14.4 хувь нь ганц бие, 59 хувь нь 2-4 ам бүлтэй, 22.6 хувь нь 5-6 ам бүлтэй, 1.5 хувь нь 7-оос дээш ам бүлтэй байна. Амьдрах нөхцөлийн хувьд 44.6 хувь нь нийтийн орон сууц, 19.7 хувь нь хашаа байшин, 15.2 хувь түрээсийн орон сууц, 9 хувь нь гэрт, 6.4 хувь нь айлд, 3.6 хувь нь түрээсийн хашаа байшин, 1.4 хувь нь хувийн хаусд амьдардаг[3] ба нийт алба хаагчдын 25.2 хувь нь өөрийн гэсэн орон байргүй байна.

Түрээсийн орон сууц, хашаа байшинд байрлаж буй алба хаагчдын дийлэнх нь орон нутагт томилогдон ажиллаж байгаа бөгөөд тухайн аймаг сумын цагдаагийн газар, хэлтэс, тасгийн хувьд томилогдон очсон алба хаагчдыг түр байрлуулах орон байр хомс байна.

Цагдаагийн байгууллагын сэтгэл зүйн хэсгээс алба хаагчдаас жил бүр ажлын байрны орчин нөхцөл, ажлын байрны стресс, сэтгэл ханамжийн судалгааг авч нэгтгэдэг бөгөөд энд судалгаанд нийт алба хаагчдын 63.2 хувь нь сэтгэл ханамжтай, 36.8 хувь нь дунджаас доош сэтгэл ханамжгүй үүнээс Нийслэлийн цагдаагийн удирдах газар болон дүүрэг дэх цагдаагийн газруудын алба хаагчдын сэтгэл ханамжийн дунджаас доогуур үнэлгээ өндөр хувьтай гарсан.[4] Сэтгэл ханамжгүй байхад нөлөөлж буй хүчин зүйлсэд 47.8 хувь нь цалин хөлс бага, 11.7 хувь нь өөрийгөө хөгжүүлэх боломжгүй, 10.7 хувь нь ачаалал ихтэй гэж үзсэн байна.

Мөн алба хаагчдын 87.2 хувь нь ямар нэгэн зээлтэй ба үүнээс 75 хувь нь цалингийн, 24.8 хувь нь орон сууцны, 6.3 хувь нь автомашины зээлтэй[5] байна. Ахлагч бүрэлдэхүүний хувьд 12.6 хувь нь хэрэглээний, 9.1 хувь нь аппликейшны зээл, 6.5 хувь нь банк бус санхүүгийн байгууллагын зээл, 3.8 хувь нь бусад төрлийн буюу гэр бүл, ах дүү, найз нөхдөөсөө зээл авсан гэж судалгаанд дурдагдсан.

Цагдаагийн байгууллагаас 2023 онд албанаас чөлөөлөгдсөн 1,015, цэргийн байнгын тэтгэвэр тогтоолгосон 281, эрүүл мэндийн шалтгаанаар 2 алба хаагч байна [6] . Сүүлийн жилүүдэд алба хаагчид цалин бага, ажлын ачааллаас хамаарч өөрийн хүсэлтээр гарах болсон.

Сүүлийн 5 жилийн байдлаас харахад Цагдаа, дотоодын цэргийн анги байгууллагаас өөрийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөлөгдсөн 4,864, цэргийн байнгын тэтгэвэр тогтоолгосон 1,462, эрүүл мэндийн шалтгаанаар 32 алба хаагч тус тус гарсан байна. Цагдаа, дотоодын цэргийн анги байгууллагаас өөрийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөлөгдсөн

[1] Д.Булганаа, Цагдаагийн алба хаагчийн эдийн засгийн баталгааны өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ, УБ, 2023 он

[2] Цагдаагийн ерөнхий газрын хүний нөөцийн мэдээллийн сан, 2023 он

[3] ЦЕГ-ын "Алба хаагчдын амьжиргааны түвшний үзүүлэлт", 2023 он

[4] ЦЕГ-ын "Ажлаас халшрах хам шинж өвчин" судалгааны тайлан, 2022 он

[5] ЦЕГ-ын "Алба хаагчдын амьжиргааны түвшний үзүүлэлт", 2023 он

[6] Цагдаагийн ерөнхий газрын хүний нөөцийн мэдээллийн сан, 2023 он

алба хаагчдын 2,618 буюу 53.8 хувь нь офицер, 2,246 буюу 46.2 хувь нь ахлагч, цэргийн байнгын тэтгэвэр тогтоолгосон алба хаагчдын 1,041 буюу 71.2 хувь нь офицер, 421 буюу 28.8 хувь нь ахлагч, эрүүл мэндийн шалтгаанаар чөлөөлөгдсөн алба хаагчдын 24 буюу 75 хувь нь офицер, 8 буюу 25 хувь нь ахлагч бүрэлдэхүүн байна. /Хүснэгт 1/

Хүснэгт 2. Албанаас чөлөөлөгдсөн алба хаагчдын судалгаа

д/д	Он	Албанаас чөлөөлсөн		Цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарсан		Эрүүл мэндийн шалтгаанаар	
		Офицер	Ахлагч	Офицер	Ахлагч	Офицер	Ахлагч
1.	2019 он	475	514	202	84	10	1
2.	2020 он	320	306	127	51	3	5
3.	2021 он	457	333	189	87	2	1
4.	2022 он	781	663	321	120	8	0
5.	2023 он	585	430	202	79	1	1
	Нийт	**2,618**	**2,246**	**1,041**	**421**	**24**	**8**

Цагдаа, дотоодын цэргийн нийт 48 ахмадын хороо, салбар хороо, зөвлөлөөс 44 байгууллагын 5,200 ахмад ажилтан алба хаагч байна. 1 Амьжиргааны баталгаажих түвшингөөс доогуур, эрүүл мэндийн хувьд анхаарах шаардлагатай 246 ахмад ажилтан байгаагаас 52 ахмад ажилтан амьжиргааны баталгаажих түвшингөөс доогуур, 234 ахмад ажилтан эрүүл мэндийн хувьд шалтгаантай байна.

Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчдаас зорилтод бүлгийн хүрээнд 15-аас дээш жил ажилласан, ойрын хугацаанд цэргийн байнгын тэтгэвэрт суухаар төлөвлөж буй алба хаагчдаас Google form ашиглан судалгааг авсан.

Судалгааг асуулгын аргыг ашиглан авсан бөгөөд 2024 оны 07 дугаар сарын 25-аас мөн оны 08 дугаар сарын 25-ны өдрийг хүртэл нийт 87 алба хаагч хамрагдсан.

Судалгаанд хамрагдсан 87 алба хаагчийн насны байдлаар авч үзвэл 35-40 насны 5, 41-45 насны 22, 46-50 насны 37, 51-55 насны 15, 56-аас дээш насны 8, мөн судалгаанд оролцсон алба хаагчдын эрэгтэй 78 буюу 90 хувь нь, эмэгтэй 9 буюу 10 хувь нь хамрагдсан.

Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдаас цэргийн байнгын тэтгэвэр хэзээ суухаар төлөвлөж байгаа талаар асуулга авахад 32 алба хаагч буюу 37 хувь нь 1 жилийн дотор суухаар төлөвлөсөн, 42 алба хаагч буюу 48 хувь нь 1-3 жилийн дотор, 11 алба хаагч буюу 13 хувь нь 4-5 жилийн дотор, 2 алба хаагч буюу 2 хувь нь 6-10 жилийн дотор суухаар төлөвлөж байгаа нь ойрын хугацаанд сууна гэсэн төлөвлөгөөтэй алба хаагч цөөнгүй байна.

Энэ нь Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчид эрт цэргийн байнгын тэтгэвэр тогтоолгож дараагийн шатны буюу энгийн иргэний адил ажил, хөдөлмөр хийж амьжиргаагаа дээшлүүлэх гэсэн нөхцөл байдалтай

[1] Цагдаа, дотоодын цэргийн ахмадын нэгдсэн хорооны 2023 оны тайлан, 2 дахь тал

шууд уялдаатай байна. Мөн тэдний зүгээс ажил, хөдөлмөр эрхлэнгээ тэтгэвэр мөнгө нэмж авах сонирхолтой байгаа нь илт харагдаж байгаа хэдий боловч 40-өөс дээш насны залуучуудад ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд насны байдал нөлөөлөх хүчин зүйлс болдог.

Та цэргийн байнгын тэтгэвэрт суухад бэлэн үү? гэсэн асуултад нийт судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 41 буюу 47 хувь нь тийм гэж хариулсан нь цэргийн байнгын тэтгэвэрт суухаар төлөвлөж байгаа нь илт харагдаж байна. Харин мэдэхгүй гэж 35 алба хаагч буюу 40 хувь нь хариулсан нь урсгалаараа буюу ямар нэг төлөвлөгөөгүй байна.

Цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарсны дараа хийх ажлын төлөвлөгөөний талаар судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдаас асуухад 28 алба хаагч буюу 32 хувь нь төлөвлөгөөтэй байгаа бол үгүй, төлөвлөгөө байхгүй гэсэн хариултыг дийлэнх олонх 59 алба хаагч буюу 68 хувь нь өгсөн байна. Үүнээс харахад цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарахад хэдий бэлэн байгаа боловч цаашид юу хийх, ямар ажил төрөл хийх талаар төлөвлөгөөгүй байна.

Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдаас дасан зохицох хөтөлбөр байдаг бол түүнд хамрагдах эсэх талаар асуулга авахад 69 алба хаагч буюу 79 хувь нь хамрагдах саналтай, үгүй шаардлагагүй гэж 8 алба хаагч буюу 9% нь, мэдэхгүй байна гэж 10 алба хаагч буюу 12 хувь нь тус тус хариулсан. Үүнээс харахад цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад дасан зохицох буюу иргэний нийгэмд шилжих хөтөлбөр нэн чухал болох нь харагдаж байна.

Хэрэв дасан зохицох хөтөлбөр хэрэгжиж эхлэх бол ямар төрлийн мэргэжил эзэмших талаар асуулга авсан бөгөөд нэг алба хаагч хэд хэдэн мэргэжил эзэмшихээр сонгодог байдлаар зохион байгуулахад гадаад хэл гэж 29, тогооч, нарийн боовчин гэж 35, уран дархан, мужаан 16, оёдолчин 11, хүнд машин механизмын оператор гэж 28, бусад төрлийн мэргэжлээр гэж 64 саналыг тус тус өгсөн байна.

Дасан зохицох хөтөлбөр нь тухай алба хаагчийг хоёр дахь мэргэжил эзэмшүүлэхээс гадна өөр ямар төрлийн үйлчилгээ авах талаар асуулга авахад /нэгээс олон удаа сонгодог байхаар судалгааг авсан/ эрүүл мэндийн үзлэг, үйлчилгээ 64, сэтгэл зүй 25, бизнесийн зөвлөгөө 59, ямар нэг мэргэжил эзэмших сургалт 45 тус тус санал өгсөн байна. Үүнээс харахад алба хаагчид эрүүл мэнддээ илүү анхаарч байгаа нь тэдний гүйцэтгэж буй ажил мэргэжилтэй нь шууд холбоотой харагдаж байна.

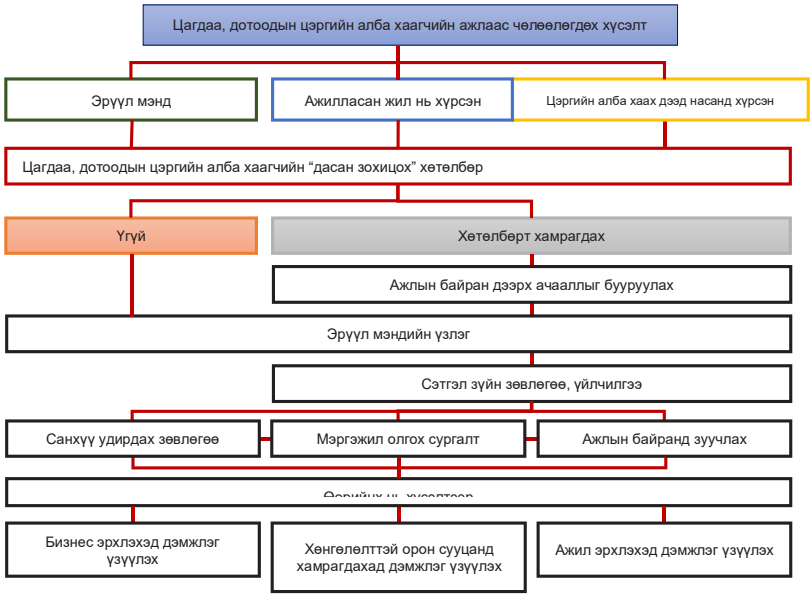
Дүгнэлт: Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад насаараа ажиллаж, залуу насаа зориулсан ахмад ажилтан, алба хаагчдыг энгийн иргэн болж нийгэмд хөлөө олоход нь дэмжлэг үзүүлж, нийгмийн баталгааг сайжруулахын тулд тэтгэвэр, чөлөөнд гарах үеийн бодлого, стратегийг шинэчлэн боловсруулж, 3-6 сарын дасан зохицох хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх нь нэн чухал шаардлага болж байна.

Дэлхийн ихэнх улс орнууд энэ төрлийн бодлого, хөтөлбөртэй байдаг ба зарим улс орнууд цагдаагийн албаны тухай хуульдаа тусгаж өгсөн байдаг.

Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагаас тэтгэвэрт гарах гэж байгаа ажилтан алба хаагч нарт 3, 6, 12 сарын дасан зохицох хөтөлбөрт хамруулан бие, сэтгэл зүйг эртнээс бэлдэх шаардлагатай. /Схем 1/

Дасан зохицох хөтөлбөр нь цагдаа, дотоодын цэргийн анги

байгууллага, алба хаагчдын дунд сайн дурын үндсэн дээр зохион байгуулагдах хөтөлбөр бөгөөд тухайн жилд цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарах алба хаагчдыг бүрэн хамруулах шаардлагатай.



Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагаас ажлаас чөлөөлөгдөх хүсэлтийг ажилтан, алба хаагч гаргаснаар дасан зохицох хөтөлбөр хэрэгжих бөгөөд тухай алба хаагчийн нөхцөл байдлаас үүдэн 3-6 сарын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хөтөлбөрийг алба хаагчдад тулгах байдлаар хэрэгжүүлж болохгүй бөгөөд өөрсдийнх нь хүсэл сонирхолд нийцсэн байх нь илүү чухал.

Ажлын байран дээрх ачааллыг бууруулах.

Ажлын байран дээрх ачааллыг бууруулахдаа тухайн алба хаагчийн одоо ажиллаж байгаа албан тушаал нэн чухал байдаг. Тасаг, хэлтэс, газар, албадын даргын хувьд ачааллыг буруулах зорилгоор 6 сарын өмнөөс эхлэн дадлагажих, тухайн албан тушаалд томилогдох дараагийн залуу үеийг дагалдуулах зарчмаар ажлыг хуваарилах зарчмаар аажмаар шилжүүлэх, харин ахлах, чиглэлийн ахлах албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчдын хувьд удирдлагаас өгч буй үүрэг, даалгаврыг багасгах, дараагийн томилогдох алба хаагчийг мөн адил дагалдуулах байдлаар томилон ажиллуулах, дунд офицер болон ахлагч бүрэлдэхүүний хувьд ачааллыг бууруулах зорилгоор өөр албан тушаалд түр шилжүүлэн ажиллуулах, аль болох сул чөлөөтэй цагийг гаргах арга хэмжээг авах нь чухал.

Ингэснээр алба хаагчид 3-6 сарын өмнөөс өөрийгөө бэлдэж эхлэх бөгөөд энэ хугацаанд эрүүл мэндийн цогц үзлэг, сэтгэл зүйн зөвлөгөө, давхар мэргэжил эзэмших сургалтуудад хамрагдаж болох юм.

Эрүүл мэндийн үзлэг.

Цагдаа, дотоодын цэргийн ажилтан, алба хаагчид жилд нэг удаа гүйцэтгэж буй үүргээс хамаарч дараах төрлийн шинжилгээнүүдэд хамрагддаг. Үүнд:

-Ерөнхий эрүүл мэндийн үзлэг – Биеийн жин, өндөр, цусны даралт, зүрхний үйл ажиллагаа, амьсгалын системийг шалгах.

-Цус, шээсний шинжилгээ – Элгэнд холбогдох үзүүлэлтүүд, сахрын түвшин, цусны бүтэц, хорт хавдар, халдварт өвчнийг илрүүлэх зорилгоор хийгддэг.

-Зүрхний үйл ажиллагаа (ЭКГ) – Зүрхний үйл ажиллагааг тодорхойлж, стрессийн шинж тэмдгийг илрүүлэхэд чиглэгддэг.

-Уушгины үйл ажиллагаа – Амьсгалын системийн үйл ажиллагаа, уушгины багтаамжийг үнэлнэ.

-Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үзлэг – Стресс, сэтгэл зүйн дарамттай холбоотой үзлэг, ярилцлага хийгдэнэ.

-Нүдний үзлэг – Таны харааны чадварыг шалгана.

-Халдварт өвчин – ХДХВ, ДОХ, сүрьеэ зэрэг халдварт өвчнийг илрүүлэх шинжилгээнд хамрагддаг.

Хөтөлбөрийн хүрээнд үүнээс гадна хортой болон хоргүй хавдрын иж бүрэн шинжилгээнд хамруулах нь нэн чухал. Эрт илрүүлэг нь биед урьд өмнө нь мэдэгдээгүй байсан эрүүл мэндийн тулгамдсан асуудлыг тодруулахад туслах бөгөөд эрт үе шатанд илрүүлэх нь амьдралын хэв маягаа өөрчлөх, түүнээс шалтгаалж үүсэж болзошгүй эмгэгүүдээс урьдчилан сэргийлэх явдал юм.

Сэтгэл зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээ

Цагдаагийн алба хаагчдын сэтгэл зүйн эрүүл мэнд нь ажлын байран дахь өндөр стресс, аюултай нөхцөл байдлуудтай байнга тулгардаг учир онцгой анхаарал шаарддаг. Тэдний сэтгэл санааны байдал нь ажлын гүйцэтгэл, иргэдтэй харилцах харилцаанд шууд нөлөөлдөг тул тогтмол сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх нь чухал.

Сэтгэлийн дарамт, ядаргаа, сэтгэл гутрал зэрэг асуудлууд алба хаагчдад илүү их тулгардаг учраас сэтгэл зүйн зөвлөгөө авах, сургалтад хамрагдах нь хамгаас үр дүнтэй арга зам болдог.

Цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарах нь амьдралын хэв маягт ихээхэн өөрчлөлт авчирч, энэ нь сэтгэл зүйн хямрал үүсгэх нөхцөл болж болзошгүй. Ажил мэргэжлээсээ холдож, тодорхой зорилго, бүтэцтэй амьдралын хэв маяг алдагдах нь ганцаардал, хоосролын мэдрэмж төрүүлэх эрсдэлтэй.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалт

Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад ажиллаж байгаа алба хаагчид цэргийн байнгын тэтгэвэрт суусны дараа хэсэг хугацаанд /1-6 сар/ амарсны дараа дахин ажил, хөдөлмөр хийхийг өмнөх судалгаа харуулж байна. Гэвч тэдний дийлэнх нь эзэмшсэн мэргэжлээс хамаарч зөвлөх үйлчилгээ, өмгөөлөгч, харуул хамгаалалтын ажилтан, хуулийн зөвлөхөөр ажилд ордог.

Харин алба хаагчид дахин мэргэжил эзэмших боломжийг олгосноор шинэ карьерын боломжуудыг нээж, өөрсдийн чадамжийг ашиглан тогтмол орлоготой болж, амьдралын хэв маягаа шинэчлэхэд тусална гэж үзэж байна. Жишээлбэл гадаад хэл, мужаан, гар урлал, уран дархан, гагнуурчин, азиевроп хоолны тогооч, нарийн боовчин, оёдолчин, уурхайн хүнд даацын машины оператор гэх мэт.

Мэргэжил олгох сургалтыг алба хаагчийн өөрийн хүсэл сонирхол дээр тулгуурлан аль салбарт ажиллахаас хамааруч ажиллаж байгаа хугацаанд нь зохион байгуулах нь үр дүнтэй.

Санал: Эндээс харахад цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагаас

цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарах алба хаагчдад энгийн иргэний нийгэмд ажиллаж, амьдрахад нь дэмжлэг үзүүлэх бодлогын хүрээнд шийдвэрлэх стратеги, төлөвлөгөө манай цагдаагийн байгууллагад нэн шаардлагатай байна.

Зарим залуус тэтгэвэрт суусны дараа мэргэжлээс шалтгаалсан суурь болон, хавдрын өвчнөөр өвдөж удалгүй хорвоог орхиж байна. Гэтэл тэд ажиллаа хийж байсан бол одоо ч гэсэн амьд байх байсан болов уу гэсэн бодол хамт ажиллагсад, ар гэр, найз нөхдийн дунд байсаар байна.

Бид алба хаагчдынхаа залуу насыг эх орны сайн сайхны тулд зориулсны төлөө одон медалиас өөр зүйлийг өгч чаддаггүй. Тэгвэл тэднийг иргэний нийгэмд хөлөө олоход нь тусалж дэмжих шаардлагатай бөгөөд энэ талаар системчилсэн шат дараатай арга замыг хүний нөөцийн бодлогод нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

Ном зүй:

Дамбажав И, “Оюун билгийн мэлмийг нээгч аялгуу сайхан Монгол үгийн дээж”, УБ, 2010 он

Монгол Улсын Үндсэн хууль, УБ, 1992 он

Д.Лундээжанцан, Ч.Энхбаатар, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн эрх зүй,

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн тайлбар, УБ, 2000 он

Доктор Л.Лхагвасайхан, “Цагдаагийн алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, онцлог шинж”, УБ, 2022 он

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Төрийн албаны эмхэтгэл, 2016

Цагдаагийн албаны тухай хууль, Төрийн мэдээлэл №08, 2017 он

МУ-ын УИХ-ын тогтоол, “Цагдаагийн албаны тухай” хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хууль, УБ, 2022 он

Доктор, дэд профессор Д.Булган, “Цагдаагийн алба хаагчийн эдийн засгийн баталгааны өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”, УБ, 2022 он

Засгийн газрын 2020 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн “Хөтөлбөр батлах тухай” 141 дугаартай тогтоолын хавсралт “Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр”,

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам, УБ, 2018 он

Ашигласан цахим хуудас:

https://www.legalinfo.mn

https://dobromiru.ru

https://volok-grad.ru

https://pensweb.ru

https://www.bundespolizei.de

https://www.bmas.de

https://www.police1.com/police-jobs-and-careers

ЦАГДААГИЙН АЛБАНЫ ХҮНСНИЙ ХАНГАЛТЫН МЕНЕЖМЕНТ

Б.Мөнхтулга
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 7081 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн дэслэгч

Хураангуй: Орчин цагт цагдаагийн агентлаг, байгууллагууд хуулийн хүрээнд урд өмнөхөөс нэлээд өргөн үйл ажиллагаа явуулах болсон бөгөөд үндсэн чиг үүргийн дагуу гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах, аюул осол болон гэнэтийн аливаа үйлдэл, нийгмийн эмх замбараагүй байдал, хар тамхи, шинэ төрлийн гэмт хэргүүд, хүн худалдаалах, цахим болон үндэстэн дамнасан гэмт хэрэгтэй тэмцэхийн зэрэгцээ иргэд, олон нийттэй үр дүнтэй харилцааг бэхжүүлэх зэрэг олон чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна. Хүчний байгууллагын хүнсний аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах зарим асуудлыг томьёолохын тулд хүнсний аюулгүй байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн нөлөөллүүдийг цагдаагийн албаны хүнсний аюулгүй байдлын тухай онолын мэдлэг ямар төвшинд байгаа болон орчны үнэлгээнд хийсэн тойм судалгаа, цагдаагийн албаны хүнсний аюулгүй байдалд нөлөөлөх гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг тодорхойлж, асуулгын аргаар судлан, шинжилж, цаашид анхаарах зарим санал дэвшүүлсэн болно.

Abstract: In modern times, police agencies and organizations have become more active within the framework of the law than ever before, and their primary responsibilities include crime prevention, traffic safety, safety and emergency response, social unrest, drugs, new types of crime, human trafficking, digital and multinational crimes, as well as citizens. and strengthening effective public relations. To identify some of the issues that the law enforcement agencies should focus on food security, we include an overview of the level of theoretical knowledge of food security in the police department and environmental assessments, and some recommendations for further consideration by identifying, interrogating, and examining the external and internal factors affecting the food safety of the police department.

Түлхүүр үг: Хүнсний хангалт, хоол хүнс, цагдаагийн алба хаагч (эрүүл мэнд) түргэн хоол

Keywords: Food supply, Food, Police (Health) Fast Food

Оршил: Дэлхийн хүн амын нийт өвчлөлийн 80 хувь нь хоол хүнснээс үүдэлтэй өвчлөлөөр өвчилдөг болохыг дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага 2019 оны тайландаа тусгажээ. Монгол Улсын хувьд сүүлийн 20 жилийн хугацаанд хоол боловсруулах эрхтэн тогтолцооны өвчлөлөөр дэлхийд

хоёрдугаарт, элэгний хорт хавдрын өвчлөл хамгийн өндөр, ходоодны хорт хавдрын өвчлөлөөр хоёрт эрэмбэлэгдэж байна.[1] Иргэдийн эрүүл мэнд, амь насанд сөргөөр нөлөөлж буй хүчин зүйлийн тэргүүн эгнээнд хүнсний аюулгүй байдал томоохон байр суурь эзэлдэг бөгөөд иргэдийн амар тайван амьдралын төлөө тангараг өргөн зүтгэдэг цагдаагийн байгууллагын албан хаагчдын хүнсний аюулгүй байдал баталгаагүй, амьдралын чанар дундаас доогуур түвшинд байна. Энэ нь цагдаагийн албан хаагчдын сэтгэл зүйн, ажлын бүтээмж, ажлын байранд тогтвортой ажиллахад нөлөөлж байх боломжтой ба цагдаагийн албан хаагчийн хүнсний хангалтын эрх зүйн зохицуулалт ч хангалттай бус байгаа нь "Цагдаагийн байгууллагын хүнсний хангалтын менежмент"-ийг судлах түүнийг шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлэхийг зорьж байна.

Үндсэн хэсэг: Хүчний байгууллагын хүнсний аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах зарим асуудлыг томьёолохын тулд хүнсний аюулгүй байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн нөлөөллүүдийг:

- Цагдаагийн байгууллагын хүнсний аюулгүй байдлын тухай онолын мэдлэг ямар төвшинд байгаа болон орчны үнэлгээнд хийсэн тойм судалгаа;
- Цагдаагийн байгууллан хүнсний аюулгүй байдалд нөлөөлөх гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг тодорхойлж, асуулгын аргаар судалгаа хийлээ.

НЭГ. ЦАГДААГИЙН АЛБАНЫ ХҮНСНИЙ ХАНГАЛТЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

§1.1. Цагдаагийн хангалт, үйлчилгээний түүхэн хөгжил

Хүний аливаа хэрэгцээ хязгааргүй байдаг. Тэр хэрэгцээг хангах нөөц боломжийг бүрдүүлж, шаардлагатай төсөв мөнгө, эд зүйлсээр хангаж зохион байгуулах ажлыг аж ахуй, санхүүгийн ажил хариуцсан байгууллага, албан тушаалтнууд хэрэгжүүлдэг.

Нөөц нь хэмжээтэй баялгаар байгууллага, хүмүүний хэрэгцээг хэрхэн яаж үр ашигтай хангах тухай асуудлыг ул суурьтай судлан шинжилж, төлөвлөн зохион байгуулж, эд баялгийн нөөцийг бүрдүүлж байгууллага, хүний хэрэгцээг цаг ямагт тасалдалгүй хангаж байдгаараа санхүүгийн байгууллага нь бусад байгууллагаас ялгарах нэгэн онцлогтой юм.

Мөнгө, санхүүгийн асуудал нь хүн төрөлхтний хөгжил дэвшилтэй хамт урагшлан хөгжсөөр өнөөгийн өндөрлөгт хүрч, төрийн албан байгууллага болон хувийн хэвшлийн корпораци, групп, компаниуд цөм санхүүгийн менежмент дээр тулгуурлан хэтийн төлөв, алсын хараагаа тодорхойлж хөгжсөөр байна.

1921 онд ялсан Ардын хувьсгалын үр дүнд шинэ тутам байгуулагдсан Цагдан сэргийлэх байгууллага нь анх байгуулагдсан цаг үеэсээ эхлэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийгмийн хэв журмыг сахиулах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зэрэг төр ард түмнийхээ амар амгаланг сахиулах ариун үүргийг түүхэн хөгжлийнхөө явцад биелүүлж ирсэн байна. Тухайн байгууллагын өмнө тавигдсан үүрэг

[1] Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагын судалгаа 2019 он

зорилтуудыг аж ахуй, санхүүгийн алба, нэгжгүйгээр бүрэн хэрэгжүүлэх боломжгүй юм.

Ер нь аж ахуй, санхүүгийн байгууллага, алба нь тухайн байгууллагыг тогтвортой хөгжих боломж бололцоогоор хангаж, найдвартай ар тал болж ажиллаж ирсэн байна.

Түүхийн баримтаас үзвэл Ардын хувьсгалтай эн зэрэгцэн бий болсон цагдан сэргийлэх байгууллага нь 1921-1939 онуудад өөрийн бие даасан аж ахуй, санхүүгийн алба нэгжгүйгээр ажиллаж, тухайн үеийн Цэргийн яам, Дотоодыг хамгаалах газар, Дотоод явдлын яамны аж ахуй, санхүүгийн байгууллагаас нэгдсэн журмаар хангалт үйлчилгээ хийж ажиллаж байсан байна.

Богдын төрийн цагдаагийн байгууллага нь шинж чанар, үйл ажиллагаараа шинэчлэгдэж, Ардын төрдөө үйлчлэх болсон боловч хуучин цагдаагийн морьт ба явган цагдаагийн системийг нэг хэсэгтээ үргэлжлүүлэн ажиллажээ.

Цагдан сэргийлэх байгууллагын ажилтан нар нь анхан үедээ хугацаат цэргийн албан хаагчийн нэгэн адил улсын сангаас хүнс, хувцсаар хангагдан ард түмнийхээ амар амгаланг сахиулах үүргээ биелүүлж байв.

Энэ байдлыг тухайн үеийн удирдлагууд анхааран үзэж, дүгнэлт хийж аж ахуй, санхүүгийн хувьд бэхжүүлэх олон талын арга хэмжээг үе шаттайгаар авч хэрэгжүүлж байсан байна.

Зарим авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнүүдээс дурдвал: 1921-1922 оны хооронд Ардын засгийн газар, Дотоод явдлын яам, Эрдэнэшанздовын яам зэрэг газраас эрх хэргэм, морьтой явган цагдаагийн талаар дүрэм дэглэж, түр цагийн хуралд оруулж батлуулсан байна.

Морьтой цагдаа нь хар өнгийн эмжээртэй хөх өнгийн дээлэн дээр шар өнгөтэй хар эмжээртэй энгэртэй болон нуруун дээрээ соёмбо үсэг бүхий “Сэргийлэхийн морьт цагдаа”, явган цагдаа нь хар өнгийн эмжээртэй хөх өнгийн дээлэн дээр улаан хүрэн өнгийн хар эмжээртэй энгэртэй болон нуруун дээрээ “Сэргийлэхийн явган цагдаа” гэсэн бичигтэй хантаазтай байсан байна. Малгай нь бол дөрвөн талтай шовгор малгайтай, өвлийн цагт цагаан хурганы арьсыг хадаж өмсдөг байсан байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас 1922 онд цэргийн албан хаагчдын хувцас, хүнсний нормыг анхлан тогтоожээ. Хоногийн хүнсний нормд нэг цэрэгт өдөрт 405,5 гр гурил, 810 гр мах, 4,27 гр шар тос буюу сүүл, будаа, сонгино, давс тус бүр нэг золотник /дамар/, мөн саван, тамхи олгож байжээ. Цэргийн албан хаагчдын хоногийн хүнсний энэхүү нормыг цагдаа нар нэгэн адил мөрдөж, хүнсээр хангагджээ.

1924 он гэхэд л Нийслэл хүрээний цагдан сэргийлэх хороо 116, Маймаа хотын цагдан сэргийлэх хэлтэс 32, нийтдээ 148 хүнтэй болж, хариуцах үүрэг чангарахын хэрээр сэргийлэх цагдаа нарын цалин хангамжийг нэмэгдүүлэх санал гарч, улмаар Засгийн газрын ээлжит хуралдаанаар “...Цагдан сэргийлэхийн ажилтан нь нааш цааш одох, аливаа худалдаачныг цагдах зэргээр зорчих алба үлэмж их тул эрхбиш морьт цагдаа байвал зохино...” хэмээгээд морьт, явган цагдаад сар бүр 27 лангийн цалин олгуулахаар тогтжээ.

БНМАУ-ын Засгийн газрын хурлын олон гишүүд хуралдаж зөвлөлдөн тогтсон 1926 оны 02 дугаар

05-ны өдрийн 5 дугаар хурлын тогтоолын гуравдугаар зүйлд: "...Дотоод явдлын яамнаас Улсын цагдан сэргийлэх газар болон мөн аймаг хотын газруудыг байгуулах салбаруудын 16 дугаар онд зарцуулах зүйлүүдийг тусгай комисс томилж төсөвлөсөн данс үйлдүүлэн батлан тогтоолгохоор ирүүлсэн хэрэгт Засгийн газраас хэрхэх саналыг гаргаж, зохих газар тушаасан нь саяхан улсын бүх орлого, зарлагыг төсөвлөсөн данс үйлдэх тусгай комиссоос хэлэлцээд бүгд орон тоо 133 болгохоос сургагч цагдаагийн захирал нэжгээд оронг хасч, комендат бөгөөд туслах дарга нэжгээд орон тоог нарийн бичгийн даргад хавсруулан цалинг нь 120 төгрөг болгож, сумангийн дарга 2 орны нэгийг бүрмөсөн хасч, үлдэх нэгийн цалинг сар бүр 80 төгрөгөөр тогтоож, салааны захирагч 4, морьт цагдаа 60, явган цагдаа 40-ийг хэвээр явуулж, бүгд орон 129 болгон тогтоосон байна. Ийнхүү орчин үеийн цагдаагийн байгууллага нь 1922 оноос хүнсний болон хувцасны нормыг тогтоон олгож ирсэн түүхтэй.

§1.2. Монгол Улсын болон гадаадын зарим улсын цагдаагийн байгууллагын хүнсний хангалтын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа

Цагдаагийн байгууллагын хүнсний хангалтын эрх зүйн орчныг хувьд дараах байдлаар хууль, журамд тусган хэрэгжүүлж байна. Үүнд: Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам код 804.6 Хүнсний болон эдийн хангалтаар хангах, хоолны зардал олгох , Цагдаа, дотоодын цэргийн албан хаагч, ажилтан өндөржүүлсэн бэлэн байдал зарласан үед болон ажлын бус цагаар, шөнийн ээлжид, хээрийн сургалт, дадлага хийх үеэр чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд хүнсний болон эдийн хангалтаар хангах, хоолны зардал олгохтой холбоотой харилцааг зохицуулахад оршино.

804.6 Хоолны зардал олгох

804.6.1 Цагдаа, дотоодын цэргийн албан хаагч, ажилтанд хоолны зардлыг дараах тохиолдолд олгоно:

а/ байгууллагын жижүүр, шөнийн ээлжид үүрэг гүйцэтгэх эргүүл, харуул

б/ байгууллагын даргын тушаалаар өндөржүүлсэн бэлэн байдалд шилжсэн үед шуурхай удирдлагын штаб болон хамгаалалтад үүрэг гүйцэтгэх

в/ байгууллагын даргын тушаалаар хээрийн сургууль, дадлага хийх

г/ ажлын бус цагаар үүрэг гүйцэтгэх

д/ холбогдох хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу үүрэг гүйцэтгэх

804.6.2 Энэ журмын 804.6.1-д заасан үүрэг гүйцэтгэсэн албан хаагч, ажилтанд тухай бүр халуун хоолоор хангах боломжгүй тохиолдолд хоолны зардлыг мөнгөөр тооцон олгож болно.

Цагдаагийн албаны тухай хууль. Хуулийн 87.5. Цагдаагийн байгууллага алба хаагчийг өндөржүүлсэн бэлэн байдал зарласан үед болон ажлын бус цагаар, шөнийн ээлжид, хээрийн сургалт, дадлагын үеэр чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь хүнсний болон эдийн хангалтаар хангаж, хоолны зардлыг олгоно. Цагдаагийн алба хаагчид олгох хүнсний болон эдийн хангалт, хоолны зардлын хэмжээг цагдаагийн төв байгууллагын дарга тогтооно,

93.2.Энэ хуулийн 93.1-д заасан шаардлагын хүрээнд цагдаагийн алба хаагчийн хүнсний болон эдийн хангалт, сургалтын байр, сургалт, бэлтгэл, холбоо, мэдээлэл технологийн үйл ажиллагаа, судалгаа шинжилгээ, хамгаалах болон тусгай хэрэгсэл,

хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хувцас, техник хэрэгслийн зардлыг улсын төсөвт тусгаж санхүүжүүлнэ,

94.1.Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал, бүх шатны Засаг дарга нь нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийг орон байр, хүнс, тээвэр, холбооны хэрэгслээр хангах, томилогдсон алба хаагч, түүний гэр бүлийн гишүүдэд дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээнд шаардагдах зардлыг орон нутгийн төсөвт тусган санхүүжүүлж болно".

Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2023 оны 11 дугаар сарын 01-ий өдрийн А/310 дугаар тушаал шөнийн ээлжид 24 цагаар эргүүл, жижүүр, харуулын үүрэг гүйцэтгэдэг алба хаагчдын 1 хоногийн хоолны зардлыг 16000 төгрөгөөр, өндөржүүлсэн бэлэн байдал, хээрийн дадлага сургалтын нэг удаагийн хоолны зардлыг 8000 төгрөгөөр тооцож, тухайн жилийн батлагдсан төсөвтөө багтаан олгохыг цагдаа, дотоодын цэргийн анги, байгууллагын дарга, захирагч нарт зөвшөөрсүгэй.

Тус тушаалын хавсралтаас үзэхэд:

• Улаанбаатар хотын дүүрэг хэлтэсд 18-33 алба хаагч

• Нэгж байгууллагуудад 2-55 алба хаагч

• Аймаг цагдаагийн газар, хэлтэс 16 алба хаагч

• Сум дундын цагдаагийн хэлтэс 9 алба хаагч улсын хэмжээнд дундажаар 760 орчим алба хаагч 24 цагаар үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж байна.

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 86 дугаар зүйлийн 86.8 дахь хэсэгт "Цагдаагийн алба хаагчийг жил бүр эмнэлгийн үзлэгт хамруулж, зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ" гэсэн заалтыг бодитойгоор хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэхээр Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагч, ажилтныг урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах зардалд 389,5 сая төгрөг тусгуулах тооцоо , судалгаа гарган 2021 оны төсөвт тусгуулахаар саналыг 2020 оны 07 дугаар сарын 30-ны өдрийн 01/520 дугаартай албан бичгээр Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд хүргүүлсэн нь Улсын Их Хурлаар цагдаагийн байгууллагын төсөв батлагдах үед хасагдсан байна.

Цагдаа, дотоодын цэргийн 55 анги, байгууллага нь 2021 онд Төрийн тусгай албан хаагчдын нэгдсэн эмнэлэг, Төв, орон нутгийн эрүүл мэндийн төв, Төрийн болон Төрийн бус эмнэлгийн байгууллагатай хамтран 2021 онд 7422 алба хаагч, ажилтан /5196 буюу 70 хувь нь эрэгтэй, 2226 буюу 30 хувь нь эмэгтэй/-ыг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулсан. Урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн дүгнэлтээр амьсгалын эрхтний тогтолцооны эмгэгтэй 410, зүрх, судас, цусны эргэлтийн эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 911, хоол боловсруулах эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 1464, бөөр шээс ялгаруулах эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 1140, эмэгтэйчүүд 71, цус төлжүүлэх эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 212, дотоод шүүрлийн эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 650, жирэмслэлт, төрөлт төрсний дараах эмгэгтэй 31, гэмтлийн эмгэгтэй 109, мэс заслын эмгэгтэй 222, халдварт өвчин 155, мэдрэлийн эмгэгтэй 419, нүдний эмгэгтэй 463, чих, хамар хоолойн эмгэгтэй 599, хавдрын эмгэгтэй 25, арьс, харшилтай 325, яс булчин холбогч эдийн эмгэгтэй 153 алба хаагч, ажилтан илэрсэн байна.

Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг, шинжилгээний

дүгнэлтээр эрүүл мэндийн төвд хэвтэн эмчлүүлсэн 225, нэн яаралтай хагалгаанд орсон 66, өдрийн эмчилгээнд хамрагдсан 601, төв, орон нутгийн сувилалд сувилуулсан 349, хоолны дэглэм барих шаардлагатай 1177, сэтгэл зүйчид хандаж зөвлөгөө авсан 19, физик эмчилгээ хийлгэсэн 381, биеийн жин хасах нэн шаардлагатай 1678 алба хаагч, ажилтан эмчилгээнд хамрагдсан.

Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагаас 2022 онд дэвшүүлсэн зорилтын шалгуур үзүүлэлт 2 дугаар заалтын биелэлтийн хүрээнд Монгол улсын засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрийн 2.2 дахь заалт, Эрүүл мэндийн сайдын 2022 оны А/139 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Хүн амын нас, хүйс, эрүүл мэндийн эрсдэлд суурилсан зонхилон тохиолдох халдварт болон халдварт бус өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэх үзлэг, шинжилгээ, оношилгоог зохион байгуулах ажлын хүрээнд Улаанбаатар цагдаагийн хүрээний анги, байгууллагууд Төрийн тусгай албан хаагчдын нэгдсэн эмнэлэг, харьяа дүүргийн нэгдсэн эмнэлэг, орон нутгийн анги байгууллагууд аймгийн нэгдсэн эмнэлэг болон бүсийн оношилгоо, эмчилгээний төвүүдэд үзлэг шинжилгээнд анги, байгууллагын 4398 алба хаагч, ажилтан хамрагдсан.

Цагдаа, дотоодын цэргийн 57 анги, байгууллага нь мэргэжлийн харьяа орон нутгийн эрүүл мэндийн төв, төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран эрүүл мэндийн тусгай, төрөлжсөн үзлэг, шинжилгээ, оношилгоонд 9950 алба хаагч, ажилтанд үр дүнтэй зохион ажилласан нь нийт бие бүрэлдэхүүний 92% нь хамрагдсан байна.

Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн дүгнэлтээр амьсгалын эрхтний тогтолцооны эмгэгтэй 586, зүрх, судасны эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 781, хоол боловсруулах эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 1406, бөөр шээс ялгаруулах эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 968, эмэгтэйчүүд 85, дотоод шүүрлийн эрхтэн тогтолцооны эмгэгтэй 586, гэмтлийн эмгэгтэй 115, мэс заслын эмгэгтэй 229, мэдрэлийн эмгэгтэй 331, нүд, чих, хамар хоолойн эмгэгтэй 567, хавдрын эмгэгтэй 24, арьс, харшилтай 456, бусад эмгэгтэй 284 алба хаагч, ажилтан үзлэг шинжилгээгээр тус тус илэрсэн байна.

Гадны зарим орны эрх зүйн зохицуулат

1.Сент Люси улс

Сент Люси улс: (Saint Lucie) нь зүүн Карибын арлуудын Вест Индийн үндсэн хуульт хаант засаглалтай арлын улс.

Сент Люси улсын Засгийн газар болон Цагдаагийн нийгмийн халамжийн холбоо хооронд 2016 оны 04 дүгээр сарын 01-ны өдөр байгуулсан хамтарсан гэрээний 36-дугаар зүйлд (Meal allowance) буюу Цагдаагийн албан хаагчийн хоолны хөнгөлөлтийн талаар зохицуулжээ.

Уг гэрээний 36.1 дүгээр зүйлд Ажил олгогч дараах албан хаагчдад 25 долларын урамшуулал олгоно. Үүнд:

-Өдрийн хоолны цайны цагаар ажилласан албан хаагч

-Ажиллавал зохих цагаас илүү цагаар ажилласан албан хаагч

36.1 The Employer agrees that a meal allowance of twenty-five dollars ($25.00) shall be paid to an employee who:

• is authorized to work through their lunch hour

• is required to work overtime beyond their stipulated hours.

36.2 дугаар зүйлд: Ажил олгогч 7 цагаас өмнө ажиллах шаардлагатай албан хаагчид өглөөний цайны мөнгө болох 18 доллар олгоно.

36.2 The Employer shall pay a breakfast allowance of eighteen ($18.00) to non-shift employees who are required to start work before 7:00am.

2.Их британи

Их британи Умард Ирландын вант улсын Цагдаагийн албан хаагчын хоол хүнсний тэтгэмжийн хэмжээг тогтоосон төрийн эрх бүхий хууль тогтоох байгууллагаас баталсан хууль байдаггүй гэхдээ (Police regulation 2003) буюу 2003 онд батлагдсан Цагдаагийн албан хаагчын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 35.1-д Цагдаагийн албан хаагч албан үүрэг гүйцэтгэх үед гарсан зардлыг нөхөн төлнө гэж зүйлчлэн заасан байна. (article 35.1 The Secretary of State shall determine the entitlement of members of a police force to reimbursement of any expenses incurred by such a member in or in connection with the execution of his duty.)

Энэ заалтыг үндэслэл болгон Их британи Умард Ирландын Нэгдсэн вант улсын муж болгон өөр, өөр хэмжээгээр цагдаагийн албан хаагчын хоол хүнсний тэтгэмжийн хэмжээг тогтоодог байна.

Уг хэмжээг тогтоохын тулд тухайн мужийн цагдаагийн газар, тухайн орон нутгийн засаг даргын тамгийн газар хамтран (Collective agreement, Collective bargaining agreement) зарим тохиолдолд Negotiate agreement буюу хамтын гэрээ хийдэг байна.

Жишээ болгож Их британийн баруун Иоркшэйр мужийн цагдаагийн газрын хамтын гэрээг дараах байдлаар харуулав:

Тус цагдаагийн газрын албан хаагч албан үүрэг гүйцэтгэх хугацаандаа хоолны зардалд зарцуулсан өөрийн мөнгөө худалдан авсан хоол хүнсний баримтыг цагдаагийн газартаа өгснөөр хоол хүнсэнд зарцуулсан мөнгөө буцаан авдаг байна.

Албан хаагч өглөөний цай (Breakfast) 7.50

Өдрийн хоолонд (Lunch) 10

Оройн хоолонд 20 хүртэлх Фунтын хоол хүнсний тэтгэмжийн мөнгийг буцаан авах боломжтой байна.

Хэрэв худалдан авсан хоол хүнс нь уг гэрээнд заасан үнийн дүнгээс бага байвал нэмэтлтээр өөр бүтээгдэхүүн худалдан авахыг хориглоно. (Өдрийн хоол гэхэд 1 хоол хүнс худалдаж авсан баримт байх ёстой.) Хэрэв эмнэлгийн дэглэм барьдаг gluten free хоол хүнс хэрэглэх зайлшгүй шаардлагатай бол нэмэлтээр худалдан авахыг зөвшөөрнө.

Эдгээр худалдан авсан хоол хүнс нь зөвхөн цагдаагийн албан хаагч албан үүрэг гүйцэтгэх үед гарсан байхыг шаардана. Хэрэв албан үүрэг гүйцэтгээгүй, энгийн үед худалдан авсан бол хоол хүнсний тэтгэмжийг олгохгүй.

Худалдан авсан хоол хүнс нь заавал худалдан авсан он сар өдөр, баримттай байхыг шаардана, Хоол хүнсний баримт нь заасан хэвэлсэн, аж ахуй нэгж байгууллагын бүртгэлийн дугаар, холбогдох мэдээлэлтэй байна.

Энэхүү хөнгөлөлөтөнд Алкохол бүхий уух зүйл хамаарахгүй.

Бүлгийн дүгнэлт

Дээрх хуулийн заалт, журам, тушаалуудаас үзэхэд цагдаагийн байгууллагад албан үүргээ гүйцэтгэж байгаа 13,000 гаруй алба хаагч ажилчдын хүнсний хангалтын талаарх хууль, журам, тушаал тодорхой бус

хэтэрхий ерөнхий зарим тохиолдолд газар нэгжүүдэд хариуцан хэрэгжүүлэх нэгж, албан тушаалтан байхгүй.

Цагдаагийн төв байгууллагын даргын А/310 тушаал нь ямар үндэслэлээр 24 цагаар үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагч, ажилчдын хоолны зардлыг арван зургаан мянган төгрөг, өндөржүүлсэн бэлэн байдал, хээрийн дадлага сургалтын нэг удаагийн хоолны зардлыг найман мянган төгрөгөөр тооцож олгож байгаа нь тодорхой бус зөвхөн 1 удаа л хоол худалдан авах боломжтой мөн цагдаагийн албаны тухай хуулийн 87.5 Цагдаагийн байгууллага алба хаагчийг өндөржүүлсэн бэлэн байдал зарласан үед болон ажлын бус цагаар, шөнийн ээлжид, хээрийн сургалт, дадлагын үеэр чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь хүнсний болон эдийн хангалтаар хангаж, хоолны зардлыг олгоно гэсэн хэдий ч байнга илүү цагаар болон ажлын бус цагаар үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдад (код 804.6 зүйлд заасан хоолны зарцуулалтыг бүрэн тусгаж өгөөгүй нь учир нь дутагдалтай байна.)

Мөн нийслэл, аймаг дүүргийн хэлтэсүүд уртасгасан цагаар, баяр наадам, төрийн өндөр хэмжээний албан айлчлал, жагсаал цуглаан бэлэн байдлын үе болон 7 хоногийн 5 өдөр болон уртасгасан цагаар шөнийн 04 цаг хүртэл нэмэлтээр эргүүлийн үүрэг гүйцэтгэж байгаа албан хаагчдын хүнсний зардал, хангалтгүйгээс баталгаагүй газраас хүнсний эрүүл ахуйн шаардлага хангаагүй худалдааны цэгүүдээс түргэн хоол, бэлэн хоол, ширхэгийн хоолоор үйлчлүүлж сэтгэл санаа, эрүүл мэнд болон санхүүгийн байдлаар хохирч байна.

Дээрх судалгаануудаас харахад цагдаагийн албан хаагчид шөнийн болон илүү цагаар байнга үүрэг гүйцэтгэдэг ч хүнсний хангалт болон нөхөн амралт байхгүй улмаас эрүүл мэндээр хохирч байгаа ба цаашид албан хаагчдын буруу хооллолтын талаарх анхан шатны мэдлэгийг дээшлүүлэх шаардлагатай байгаа нь доорх эрүүл мэндийн судалгаанаас харагдаж байна.

1. Бодисын солилцооны үйл ажиллагааны алдагдал

Нэг суугаад их хэмжээний хоол идэх нь цусан дахь сахрын хэмжээ, инсулины түвшинд мэдэгдэхүйц хэлбэлзэл үүсгэж, инсулины эсэргүүцэл үүсгэдэг. Цаг хугацаа өнгөрөхөд энэ нь 2-р хэлбэрийн чихрийн шижин өвчний хөгжилд хувь нэмэр оруулж магадгүй юм. Тогтворгүй хооллолт нь циркадийн хэмнэлийг алдагдуулж, бодисын солилцооны эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж, таргалалт, чихрийн шижин, зүрх судасны өвчнөөр өвчлөх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг болохыг судалгаагаар тогтоожээ. Тогтмол бус хооллолт нь глюкозын солилцоог алдагдуулж, инсулины эсэргүүцэл болон бодисын солилцооны синдром үүсэх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг болохыг судалгаагаар тогтоосон. "Diabetes Care" сэтгүүлд хэвлэгдсэн судалгаагаар хооллох цаг, хэт их идэх нь бодисын солилцооны үйл ажиллагааг алдагдуулдаг болохыг тогтоожээ.

2. Жин нэмэх ба таргалалт

Нэг суугаад хэт их идэх нь илүүдэл илчлэгийг хэрэглэхэд хүргэдэг бөгөөд энэ нь биед өөх тос хэлбэрээр хадгалагддаг. Цаг хугацаа өнгөрөхөд энэ нь жин нэмэх, таргалалтад хувь нэмэр оруулдаг, ялангуяа хөдөлгөөний дутагдалтай хавсарсан тохиолдолд бие махбод нэг хоолонд их хэмжээний хоол боловсруулах гэж тэмцэж, бодисын солилцооны хурд удааширч, өөх тосыг хэрэглэхээс илүүтэйгээр өөх тосыг хадгалахад хүргэдэг. Үе үе хэтрүүлэн

идэх нь таргалах эрсдэлийг ихээхэн нэмэгдүүлдэг болохыг судалгаагаар тогтоожээ. Journal of Nutrition сэтгүүлд нийтлэгдсэн судалгаагаар хэт их идэх зан үйл нь жин нэмэх, таргалалттай шууд холбоотой болохыг онцлон тэмдэглэжээ.

3. Зүрх судасны асуудал

Зохисгүй хооллолт, хэт их идэх нь цусан дахь холестерины хэмжээг нэмэгдүүлж, цусны даралтыг нэмэгдүүлж, атеросклероз (судасны хатуурал) үүсгэдэг бөгөөд энэ нь зүрхний өвчний эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг. Их хэмжээний хоол идэх, ялангуяа ханасан өөх тос, сахар ихтэй хоол идэх нь цусан дахь липидийн хэмжээг нэмэгдүүлж, зүрх судасны ачаалалд нөлөөлдөг. The American Journal of Clinical Nutrition сэтгүүлийн судалгаагаар байнга хэтрүүлэн иддэг эсвэл тогтмол бус хооллодог хүмүүс зүрх судасны өвчнөөр өвчлөх магадлал өндөр байдаг. Хэт их идэх нь цусан дахь холестерин, триглицеридын хэмжээ ихсэх зэрэг липидийн эмгэгийг үүсгэдэг бөгөөд энэ нь зүрхний өвчний эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг.

4. Ходоод гэдэсний замын асуудал

Удаан хугацааны мацаг барьсны дараа их хэмжээний хоол идэх нь ходоодны хямрал, гэдэс дүүрэх, хүчиллэгийг бий болгодог. Хэт их идэх нь хоол боловсруулах эрхтний үйл ажиллагааг дарангуйлж, таагүй байдал, ходоодны хоосолтыг удаашруулж, ходоод-улаан хоолойн сөргөө өвчин (GERD) үүсэх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг. Gut сэтгүүлд хэвлэгдсэн судалгаагаар тогтмол бус хооллолт нь их хэмжээний хоолтой хослуулан диспепси, хүчиллэг рефлюкс зэрэг ходоод гэдэсний өвчин үүсгэх магадлалыг нэмэгдүүлдэг болохыг тогтоожээ.

5. Сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудал

Хоолоо алгасах, дараа нь хэтрүүлэн идэх нь сэтгэцийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж, сэтгэлийн түгшүүр, сэтгэлийн хямрал, стрессийг үүсгэдэг. Энэ мөчлөг нь сэтгэл хөдлөлийн хооллолт, хэт их идэх эмгэгийг бий болгож, сэтгэл зүйн хямрал, биеийн дүр төрхийг зовоодог. Тогтворгүй хооллолт ба сэтгэцийн эрүүл мэндийн хоорондын хамаарлыг сайн баримтжуулсан байдаг. American Journal of Psychiatry сэтгүүлд хийсэн судалгаагаар тогтмол бус хооллодог хүмүүс сэтгэлийн түгшүүр, сэтгэлийн хямрал, хэт их идэх эмгэг зэрэгт өртөх эрсдэл өндөртэй байдаг.

6. Хоол тэжээлийн дутагдал

Тогтмол бус хооллолт нь хувь хүн шим тэжээлийг тэнцвэртэй хэрэглэхээс сэргийлж, витамин, эрдэс бодисын дутагдалд хүргэдэг. Хоолны дэглэм нь нэг том хоолонд төвлөрсөн үед ерөнхий эрүүл мэндэд шаардлагатай олон төрлийн тэжээллэг бодисууд, тухайлбал А, С, Д витаминууд, кальци, төмөр зэрэг эрдэс бодисууд дутагддаг. British Journal of Nutrition сэтгүүлд хооллох цагийг тогтмол бус, ялангуяа хэт их идэхтэй хослуулсан нь хангалттай тэнцвэртэй хооллолт хэрэглэх магадлалыг бууруулж, ерөнхий эрүүл мэндэд нөлөөлдөг шим тэжээлийн дутагдалд хүргэдэг болохыг талаар дурдсан байдаг.

4.3.1. Ажлын байрны орчин нөхцөл

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын77 23 дугаар зүйлийн 1-д “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй” гэж, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон

улсын пактын78 7 дугаар зүйлийн (b)-д “Энэхүү Пактад оролцогч улсууд хүн бүр хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангагдах эрхийг хүлээн зөвшөөрөх бөгөөд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй” гэж тус тус заажээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.2 дахь хэсэгт “Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохирсон цалин хөлс олгох, энэ хууль болон хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан үүргээ биелүүлэх үүрэгтэй” гэж, “Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1.2 дахь хэсэгт “төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажиллах нөхцөлөөр хангуулах баталгаагаар хангагдана” гэж цагдаагийн алба хаагчийн хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах эрхийг баталгаажуулжээ.

4.3.2. Ажлын ачаалал, цалин хөлс

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 47 дугаар зүйлийн 47.1 дэх хэсэгт “Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.” гэж, 50 дугаар зүйлийн 50.1 дэх хэсэгт “Ажилтанд үндсэн цалин дээр нь ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгож болно” гэж, 54 дүгээр зүйлийн 54.1 дэх хэсэгт “Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд олгох нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна” гэж, Төрийн албаны тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.2.3 дахь хэсэгт “тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хувьд албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн нэмэгдлээс бүрдэнэ” гэж тус тус заасан байдаг.

Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар тогтоолоор “Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил, үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив”-ыг баталсан ба уг тогтоолоор “1 хэсгийн байцаагч 4 000 хүн ам тутамд, хэв журмын эргүүл нийслэлд 15 000 хүн ам тутамд хоёроос доошгүй, аймгийн төвд 5 000 хүн ам тутамд нэгээс доошгүй, эргүүлийн нэг чиглэлд хоёр албан хаагч үүрэг гүйцэтгэх” гэж жишиг норматив тогтоосон байна. Судалгаанд хамрагдсан нийт алба хаагчаас “Та өдөрт хэдэн цаг ажилладаг вэ?” гэсэн асуултад 5 хувь нь өдөрт 8 цаг хүртэл, 22 хувь нь 8-10 цаг, 33 хувь нь 10-12 цаг, 40 хувь нь 12 цагаас дээш хугацаагаар ажилладаг гэж хариулжээ.

Цагдаагийн ерөнхий газраас нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүрэг бүхий алба хаагчдын ажлын байрны тодорхойлолтыг нэг загвараар баталсан бөгөөд үүнд илүү цагаар ажиллах шаардлага тусгасан нь Төрийн албаны тухай хууль зөрчиж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу 1 ажилтан сард 160 цаг, жилд 1760 цаг ажиллах ёстой боловч нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүрэг бүхий алба хаагч 7 хоногийн 6 өдөр буюу хамгийн багадаа сард 192 цаг, жилд 2112 цаг ажиллаж байна. Гэтэл тэд жилд хамгийн багадаа 352 цаг илүү цаг ажиллаж байна. Үүнд шуурхай цугларалт, албаны бэлэн байдал, хүчлэн хамгаалалт зэрэг онцлог цаг үеэр ажиллуулсныг тооцоогүй болно.

4.3.3. Хувцас, ахуй хангамж

Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2013 оны 4 дүгээр сарын 9-ний

өдрийн “Хүнсний хангалтын тухай” 2/8 дугаар тушаалаар алба хаагчдын нэг хоногийн хоолны зардлыг дараах байдлаар баталсан байна. Үүнд:

• Эргүүл, жижүүрийн үүргийг 24 цагаар гүйцэтгэж буй алба хаагчдын нэг хоногийн хоолны зардалд 3600 төгрөг;

•Өндөржүүлсэн бэлэн байдлын үед ажиллагчдын болон хээрийн сургууль, дадлага, албаны нэгдсэн сургалтад суралцагчдын нэг хоногийн хоолны зардалд 5000 төгрөг.

Нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүрэг бүхий алба хаагчдад нэг хоногийн хоолны зардлыг олгохдоо хэлтсийн ойролцоох болон хэлтэс доторх цайны газартай гэрээ байгуулан бэлэн хоол өгөх, эсхүл тухайн өдөр нь бэлэн мөнгө өгөх, эсхүл цалин дээр нэмж бодох гэсэн хэлбэрээр олгож байна.

Шигтгээ:

“Хүнсний хангалт буюу хоолны мөнгө, хор саармагжуулах бүтээгдэхүүн”-ний хангалтын талаарх нээлттэй асуултад 3600 төгрөгөөр байнга бэлэн гоймон, ширхэгийн хоол авч иддэг, 24 цагаар үүрэг гүйцэтгэж байгаа үед зөвхөн нэг удаагийн хоолны мөнгө олгодог нь хүндрэлтэй байдаг хэмээн ярьж байлаа. (Хэлтэс, тасгийн дарга болон нийт алба хаагч нартай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас)

Хүн хоногт физиологийн хувьд хамгийн багадаа 2-3 удаа хооллох шаардлагатай байдаг. Гэтэл 24 цагаар үүрэг гүйцэтгэж буй цагдаагийн алба хаагч 3600 төгрөгөөр эдийн засгийн хувьд 2-3 удаа хооллох ямар ч боломжгүй юм.

4.3.5. Эрүүл мэндийн асуудал

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.4 дэх хэсэгт “Цагдаагийн ажилтан, албан хаагч нь Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд заасан тухайн жилийн эмчилгээний төлбөрийн хэмжээнээс давсан хэсэг болон албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа гэмтэж бэртсэний улмаас гадаад оронд эмчлүүлэх зайлшгүй шаардлага гарсан тохиолдолд зардлынх нь 60-аас доошгүй хувийг Засгийн газар хариуцах баталгаагаар хангагдана” гэж заасан байдаг.

Нийслэлийн төвийн 6 дүүрэг дэх цагдаагийн 14 хэлтэс, хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий алба хаагчдыг эрүүл мэндийн үзлэгт жил бүр хамруулдаг боловч дараах нийтлэг зөрчил илэрсэн болно. Үүнд:

• Эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулахдаа алба хаагчдын жин, өндөр, нүдний хараа, эхо гэх мэт үндсэн үзлэгт хэлбэрийн төдий хамруулсан болж, дараа дараагийн шатны арга хэмжээ авахгүй байна.

• Үзлэгт хамруулсан бүртгэл дутуу, бүрдүүлэлт хангалтгүй.

• Эмнэлгийн нарийн мэргэжлийн үзлэг, оношлогоонд хамруулдаггүй.

• Зарим газар, хэлтэс нь алба хаагчдаас эрүүл мэндийн үзлэгийн төлбөрийг гаргуулсан байна.

Улаанбаатар хотын Цагдаагийн газрын 2015 оны 2 дугаар сарын 3-ны өдрийн 8а2/393 дугаар албан бичигт хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхийалба хаагчдаас 2013, 2014 оны байдлаар мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас ажлын байрнаас чөлөөлөгдсөн хүн байхгүй байна.

Шигтгээ:

...ажлын ачааллаас үүдэлтэй элэг, зүрх судасны өвчинд нэрвэгдэх, стресст орох, олдсон үед нь хямд төсөр хоол иддэгээс болж ходоод, нойр булчирхай, цөс өвдөх, хүйтэн нөхцөлд гадаа ажилладаг учир бөөр, нуруу өвдөх,

эрэгтэй нь түрүү булчирхай үрэвсэх, эмэгтэй нь давсаг үрэвсэх (цистит) нь түгээмэл байдаг. Гэтэл бидэнд үзүүлэх эмнэлгийн нэгдсэн тусламж үйлчилгээ байдаггүй. Эмэгтэй алба хаагч эмчийн хяналтад орж чадалгүй амаржсан тохиолдол ч бий. (Цагдаагийн алба хаагч нартай хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагаас)

Зөвлөмжийн хураангуй:

Тогтмол, тэнцвэртэй хоол: Хэт их идэхээс зайлсхийхийн тулд хоолоо тарааж, эрчим хүчний түвшнийг тогтвортой байлгах.

Эрүүл зууш: Хүндрэл учруулахгүйгээр эрчим хүчний түвшнийг хадгалах шим тэжээлээр баялаг хөнгөн зууш сонго.

Шингэнтэй байгаарай: Их хэмжээний ус ууж, кофейн эсвэл чихэрлэг ундаанаас зайлсхий.

Стресстэй хооллолт: Хоол идэх сэтгэл хөдлөлийн өдөөгч хүчин зүйлүүдэд анхаарлаа хандуулж, стресс тайлах эрүүл аргыг хэрэглээрэй.

Ээлжийн ажилд зориулж хоолоо төлөвлө: Хоолны дэглэмийг тогтмол бус болгохгүйн тулд ээлжийн цагийн хуваарьтай тохируул.

Завсарлагадаа бэлд: Ачаалал ихтэй өдрүүдэд ч сайн хооллолтыг хангахын тулд эрүүл, зөөврийн хоол бэлдээрэй.

САНАЛ

1. Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 87.5-д заасны дагуу цагдаагийн албан хаагчдын хүнсний хангалтыг инфляцын түвшинтэй уялдуулж нэмэх мөн уртасгасан цагаар үүрэг гүйцэтгэх үед хүнсний зардлыг тогтмол олгох;

2. Өндөржүүлсэн бэлэн байдал, алс хол, төв суурин газраас алслагдмал газруудад ажиллах, илүү цагаар үүрэг гүйцэтгэх үед хүнсний хангалтыг хэрхэн зохион байгуулах талаар тодорхой хууль эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох;

3. Нийт цагдаагийн алба хаагчдад буруу хоололт болон ашигтай хүнсний давуу талын тухай сургалтанд хамруулах;

4. Хөнгөлөлтэй үнээр үйлчилдэг цайны газартай болох эсвэл хоол хийж идэх тав тухтай орчин нөхцөлөөр хангаж өгөх;

5. Гадаадын орнуудын цагдаагийн албаны хүнсний хангалтын талаарх мэдээллийг судалж нэвтүүлэх саналтай байна.

Гадаад орчны тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд:

- орон нутаг дахь хүнсний бүтээгдэхүүний нийлүүлэлт, олдоцыг сайжруулах;
- хүнсний бүтээгдэхүүнийг зориулалтын автомашинаар аюулгүй байдлыг хангаж тээвэрлэх;
- хүнсний аюулгүй байдлыг хангах журам боловсруулах зэрэг болно.

Дотоод орчны тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд:

- хүнсний хангалт, аюулгүй байдлыг хангах мэргэжилтэнтэй болох;
- хүнсний аюулгүй байдал алдагдсанаас болж алба хаагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд эрсдэл үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах;
- хүнсний хангалтын чанар, аюулгүй байдалд тавих шат дараалсан хяналт, шалгалтыг 28 хувиар нэмэгдүүлэх;
- хүнсний бүтээгдэхүүн боловсруулах тоног төхөөрөмжийн чанар байдлыг сайжруулах;
- албан ажлын ачаалалтай уялдуулан хүнсний хангалтын төрөл, нормыг нэмэгдүүлэх зэрэг болно.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ:

1. Хоол тэжээлийн сэтгүүл, "Хэт идэх ба таргалалтын эрсдэл" Уб.,2019 он.

2. "Тогтмол бус хооллолт ба ходоод гэдэсний асуудал." Уб.,2019 он.

3. Америкийн сэтгэцийн эмгэг судлалын сэтгүүл, "Хоолны хэв маяг ба сэтгэцийн эрүүл мэндийн үр дүн." 2020 он.

4. Британийн хоол тэжээлийн сэтгүүл, "Тогтмол бус хооллолттой холбоотой шим тэжээлийн дутагдал" 2021 он.

5. Цагдаагийн ерөнхий газрын мэдээлэл, дүн шинжилгээний хэлтсийн эрүүл мэндийн урьдчилсан судалгаа 2021 он.

6. Монгол улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 илтгэл 2015 он

ЦАХИМ ОРЧИНД /КИБЕР/ ҮЙЛДЭГДСЭН ГЭМТ ХЭРГИЙГ МЭРГЭЖЛИЙН УДИРДЛАГААР ХАНГАХ НЬ

О.Эрхэмзаяа
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8021 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлийн зорилго нь Кибер гэмт хэрэгтэй тэмцэх, мөрдөн шалгах ажиллагааг мэргэжлийн удирдлага, арга зүйгээр хангах, мэргэшсэн хүний нөөцийг бэлдэх, өндөр ур чадвартай мэргэшсэн алба хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх хэрэгцээ шаардлага үүссэн байна. Иймд энэхүү сэдвээр магистрын түвшинд судлан үр дүнтэй судалгаанд суурилсан санал зөвлөмж хэрэгцээ шаардлага байгаа нь энэхүү сэдвийг судлах зорилго оршино.

Түлхүүр үгс: Кибер аюулгүй байдал, Кибер орон зай, Кибер орчин, Кибер халдлага,

Key words: Cyber security, Cyberspace, environment, Cyber attack.

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. Түүнд:

- Кибер аюулгүй байдлыг хангах хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, технологид суурилсан инновац, интеграцыг хөгжүүлж, эрсдэлийн менежментийн үндэсний чадавхыг бэхжүүлнэ.
- Кибер аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоог бэхжүүлнэ.
- Мэдээлэл, технологи, харилцаа холбооны систем, техник хэрэгсэл, программ хангамжийн үндэсний үйлдвэрлэлийг дэмжсэн тогтолцоо бүрдэж, технологийн хараат байдал буурч, кибер гэмт хэрэг, кибер халдлагатай тэмцэх чадавхийг бэхжүүлэх талаар тодорхой үе шаттай хэрэгжүүлэх зорилтыг тус тус дэвшүүлсэн байна[1].

Өнөөдөр Монгол Улсад facebook, instagram, twitter, tiktok зэрэг шууд зохицуулалт хийх боломжгүй, гадаад улсад сервертэй олон нийтийн сүлжээг иргэд өргөнөөр идэвхтэй ашиглаж байна.

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 зохион байгуулах зэрэг хүүхдийн эсрэг гэмт хэрэг олноор үйлдэгдэх боллоо.

Фэйсбүүк компаний хувьд хэрэглэгчийн мэдээллийг зөвхөн

[1] Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. “Алсын хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичиг.

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 эрсдэл 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 харилцан 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.

Нэг. Кибер гэмт хэргийн тухай ойлголт

Монгол улсад өдөр ирэх тусам өсөн нэмэгдэж буй компьютерын хэрэглээг дагаад компьютер, компьютерын сүлжээг ашиглан үйлдэгдэх гэмт хэргийн гаралт ихэссээр байгаа билээ. Олон нийт, иргэдийн дунд Кибер гэмт хэргийн тухай ойлголт байхгүй нь уг төрлийн гэмт хэргийн гаралт ихсэх нэг том шалтгаан болж байгаа юм. Эрүүгийн хуулийн хорин зургаадугаар бүлэгт Кибер аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэргийн талаар зүйлчлэн заасан бөгөөд эдгээр зүйл заалтад:

- Кибер орчинд хууль бусаар халдах 26.1
- Кибер орчинд хууль бусаар халдах, программ хангамж, техник хэрэгсэл бүтээх, бэлтгэх, борлуулах, ашиглах, тараах 26.2

Кибер гэмт хэргийн гол обьект нь төр, байгууллага, хувь хүний мэдээ мэдээлэл, компьютерийн мэдээллийн дэд бүтэц, програм хангамж байдаг бөгөөд уг төрлийн гэмт хэргийг олон төрлийн арга технологи ашиглан үйлдэгддэг ба эдгээр арга технологиуд өдөр ирэх тусам өөрчлөгдөн шинэчлэгдэж байдаг.

- “Identity theft”- Хувь хүн, хуулийн этгээдийн мэдээллийг ашиглан залилан мэхлэх, хуурах.
  - Сэргийлэх арга зам: Шаардлагагүй тохиолдолд өөрийнхөө мэдээллийг бусдад өгөхгүй байх, олон нийтийн сүлжээнд байршуулахгүй байх. /Зураг, регистрийн дугаар, өвчтөний түүх гэх мэт/
- “Phishing”- Цахим хуудасны хандалтыг өөрчилж, хэрэглэгчийг тусгайлан бэлтгэсэн хуурамч цахим хуудас руу хандуулах замаар мэдээлэл хулгайлах.
  - Сэргийлэх арга зам: Цахим хуудасны хандах нэрийг сайтар нягталж шалгасны дараа цахим хуудас руу хандах.
- “Кибер хүчирхийлэл”- Олон нийтийн сүлжээ, цахим шуудан бусад цахим зам сувгийг ашиглан хувь хүнийг гүтгэх, доромжлох, айлган сүрдүүлэх.
  - Сэргийлэх арга зам: Олон нийтийн сүлжээнд болон бусад цахим сүлжээнд үл таних этгээдтэй харилцаа тогтоохтой сэрэмжтэй байх, хэт хувийн чанартай мэдээллээ бусдад задлахгүй байх, кибер хүчирхийлэл гэж

үзэж буй үедээ хуулийн байгууллагад хандахаас эмээхгүй байх.

- “Man in the Middle”–Хуурамч АР /Access Point/ үүсгэн, түүнд холбогдсон хэрэглэгчийн мэдээллийг замаас хулгайлах.
  - Сэргийлэх арга зам: Нийтийн болон найдваргүй утасгүй интернетийг ашиглахгүй байх, ашигласан тохиолдолд хувийн мэдээлэл, хандах эрхээ нууцлах.

ХОЁР. КИБЕР ГЭМТ ХЭРГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалт явуулсан нийт 7599 хэргийн 6901 буюу 90.8 хувийг нийгмийн сүлжээ, хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр, нууц үгийг хууль бусаар олж авах, 524 буюу 6.9 хувийг хэрэглэгчийн дансны болон зээлийн картын мэдээллийг хууль бусаар олж авах, 168 буюу 2.2 хувийг хувь хүнд сэдэл өгч, итгэл төрүүлэх замаар мэдээллийг олж авах, 6 буюу 0.1 хувийг компьютерын сүлжээнд вирус, хортой код тараах, спам халдлага үйлдэх аргаар үйлдэгдсэн байна.

Эдгээр хэргүүдийг зүйлчлэлээр нь авч үзвэл:

Нийгмийн сүлжээ, хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр, нууц үгийг хууль бусаар олж авах аргаар үйлдэгдсэн 6901 хэргийн 586 буюу 8.5 хувийг Эрүүгийн хуулийн 26.1 дүгээр зүйлд заасан “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар халдах”, 28 буюу 0.4 хувийг 13.10 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1-д заасан “Цахим хэрэгсэл ашиглаж хувь хүний нууцад халдах”, 14 буюу 0.2 хувийг 16.9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 2.1-д заасан “Цахим сүлжээ ашиглаж хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах”, 6273 буюу 90.9 хувийг 17.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан “Цахим хэрэгсэл ашиглаж Залилах” гэмт хэрэг тус тус эзэлж байна.

Хэрэглэгчийн данс болон зээлийн картын мэдээллийг хууль бусаар олж авах аргаар үйлдэгдсэн 524 хэргийн 54 буюу 10.3 хувийг “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар халдах”, 4 буюу 0.7 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж хувь хүний нууцад халдах”, 466 буюу 89.0 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж залилах” гэмт хэрэг тус тус эзэлж байна.

Хувь хүнд сэдэл өгч, итгэл төрүүлэх замаар мэдээллийг олж авах аргаар үйлдэгдсэн 168 хэргийн 4 буюу буюу 2.3 хувийг “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар халдах”, 163 буюу 97.0 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж залилах” гэмт хэрэг тус тус эзэлж байгаа бол “Цахим хэрэгсэл ашиглаж хувь хүний нууцад халдах”, “Цахим сүлжээ ашиглаж хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах” гэмт хэрэг тус бүр 1 шалгагджээ.

Компьютерын сүлжээнд вирус, хортой код тараах, спам халдлага үйлдэх аргаар үйлдэгдсэн 6 хэргийн 5 буюу 83.3 хувийг “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар халдах”, 1 буюу 16.7 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж залилах” гэмт хэрэг эзэлж байна.

Судалгаагаар тогтоогдсон нөхцөл байдлаас дүгнэхэд, Эрүүгийн хуулийн 26 дугаар бүлэгт заасан “Цахим мэдээллийн аюулгүй байдлын эсрэг” болон Эрүүгийн хуулийн 17.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан “Цахим хэрэгсэл ашиглаж залилах” гэмт хэрэг өссөн байна. Тухайлбал:

Нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр, нууц үгийг хууль бусаар олж авч системд нэвтэрч, тухайн хэрэглэгчийн найз нөхөд, хамаатан садан, хамт ажилладаг зэрэг ойр дотны хүмүүс рүү нь “Би ийм хүнд байдалд орлоо. Яаралтай мөнгөний хэрэг гарлаа, бараа авахад мөнгө дутлаа, түр хугацаагаар зээлье” гэх зэрэг зурвас

илгээн төөрөгдөлд оруулж, өөр хүний дансны дугаараар мөнгийг шилжүүлэн авч залилсан гэмт 2022 онд 1114 гарсан бол 2023 онд 1185 болж 29-р буюу 25.4 хувиар өссөн, харин 2024 оны II улирлын байдлаар 1231 болж 146-р буюу 1.7 дахин өсчээ.

Мөн хэрэглэгчийн данс болон зээлийн картын мэдээлэлд хууль бусаар халдаж, иргэдийн данснаас мөнгө гуйвуулан авсан хэрэг 2022 онд 1193 гарсан бол 2023 онд 1299 болж 6-р буюу 6.5 хувиар 89-р буюу 89.9 хувиар тус тус өссөн байна.

Гэмт этгээдүүд тодорхой нэг мэдээллийн сайт, хүмүүсийн сонирхол татсан мэдээллийн зургийг ашиглан мэдээллийг дэлгэрүүлэн үзэх холбоосыг байршуулдаг байх ба иргэд мэдээллийг нарийвчлан авахын тулд тухайн холбоосоор нэвтэрч, дараагийн сайт руу дамжин ордог. Гэтэл уг сайт нь гэмт этгээдүүдийн зохиомол буюу хуурамч сайтууд байдаг ба холбоосоор нэвтэрснээр хэрэглэгчээс фэйсбуукын нэр, нууц үгийг шаарддаг. Хэрэглэгч нь нэр, нууц үгээ хийгээд нэвтэрсэн тохиолдолд хуурамч сайт нь мэдээллийг автоматаар хадгалж авч, улмаар гэмт этгээд тухайн фэйсбуукын нэр, нууц үгийг ашиглан нэвтэрч, хэрэглэгчийн найз нөхөд, хамаатан садан руу мөнгө шилжүүлэхийг хүссэн зурвас илгээж залилдаг. Гэмт этгээдүүд ихэнх тохиолдолд 50.000-500.000 төгрөг хүссэн мессэж илгээдэг байна.

Хувь хүнд сэдэл өгч, итгэл төрүүлэх замаар мэдээллийг олж авах аргаар үйлдэгдсэн залилах гэмт хэрэг 2022 онд 197 гарсан бол 2023 онд 236 болж 39-р буюу 19.8 хувиар, 2023 оны III улирлын байдлаар 389 болж 153-р буюу 64.8 хувиар тус тус өсчээ.

Дээрх аргаар үйлдэгдсэн гэмт хэргийн тухайд, гэмт хэрэг үйлдэж буй этгээдүүд нь иргэдийн хэрэгцээт шаардлагад тулгуурлан, нийгмийн сүлжээнд өөрийгөө нуун далдалсан хуурамч хаягнаас “бага хүүтэй, удаан хугацааны зээл олгоно, онлайн захиалга авч, хямд үнээр бараа зарна” гэх зэргээр зар, бичлэг байршуулж, зарын дагуу холбогдсон иргэний хэрэгцээ шаардлага, сэтгэл зүйн онцлогийг харгалзан сэдэл өгч, харилцдаг.

Мөн өөрийгөө “олон улсын байгууллагын ажилтан” хэмээн танилцуулж, “танай улсад их хэмжээний тусламжийн хөрөнгө нийлүүлнэ, илгээмж явуулна”, “гэрээний зардал, зээлийн татвар, хураамж, урьдчилгаа төлбөр хэрэгтэй“ гэх зэргээр иргэдийн итгэлийг олж, тодорхой хэмжээний төлбөрийг урьдчилж төлөх шаардлагатай мэтээр төөрөгдөлд оруулж, мөнгийг нь шилжүүлэн авсан тохиолдол нийтлэг байна.

Мөрдөн шалгах ажиллагааны явцад мөнгө хүлээн авагчийг шалгахад, мөнгийг хүлээн авсан данс эзэмшигч нь мөн төөрөгдөлд орох замаар бусдад дансаа ашиглуулсан нөхцөл байдлууд тогтоогдсон байна. Тухайлбал:

Такси үйлчилгээ үзүүлсэн жолооч, АТМ /Автомат тооцооны машин/-аас бэлэн мөнгө авахаар дугаарлан зогсож байгаа хүн, худалдаа, үйлчилгээний ажилтан зэрэг хүмүүст “картаа мартсан, гээгдүүлсэн, блоклуулсан” гэх зэргээр худал хэлж, дансыг нь ашиглаж, урамшуулалд нь бага хэмжээний мөнгө өгөх зэргээр иргэний дансыг ашиглаж мөнгө шилжүүлэн авсан, эсхүл “ажилд оруулж өгнө, анкет судалгаа авна” гэх зэргээр хуурч дансны мэдээллийг нь олж авч ашигладаг, карго үйлчилгээ эрхэлдэг хүнтэй хуурамч бүртгэлтэй хаягаар харьцаж, тухайн хүнээр

дамжуулан гадаад улс руу мөнгийг шилжүүлдэг, спорт бооцооны сайтад бооцоо тавих, компьютер тоглоомын аккаунтыг цэнэглэдэг байна.

“i-mail” цахим сүлжээ үйлдэгдэн гарч байгаа хэргүүдийн тухайд хувь хүн болон Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа бизнесийн байгууллагууд гадаад улсын харилцагч байгууллагынх нь тогтмол харилцдаг цахим шуудангийн хаягийн нэг үсэг, тоо, цэг, таслалыг нэмэх, хасах зэрэг байдлаар өөрчлөн өөр хаяг үүсгэн харилцаж, улмаар өөр банк, дансны дугаар илгээсэн байхад, иргэд түүнийг нь нягтлахгүйгээр их хэмжээний гадаад валютыг гадаад улс уруу шилжүүлж залилуулсан хэргүүд мөн байна.

ГУРАВ: ЦАХИМ ОРЧИНД ҮЙЛДЭГДЭЖ БАЙГАА ГЭМТ ХЭРГИЙГ МӨРДӨХ АЖИЛЛАГААНЫ ОНЦЛОГ

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 гэмт хэрэг тул алс хол байрлах газар ч хэрэг учралын газар байх тохиолдол 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. Мөн 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 мөрдөгч, прокурор, шүүгч шалгаж, нотлон, эцэслэн шийдвэрлэхэд цахим технологийн мэдлэг шаардлагатай тул мөрдөн шалгах ажиллагаанд хүндрэл учруулдаг. Гэвч өдөр ирэх тусам өсөн нэмэгдэж байгаа компьютерийн хэрэглээг дагаад бүхий л төрлийн харилцаа, цахим хэлбэрт шилжиж байгаа тул хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид цахим, технологийн мэдлэг чадвар эзэмших шаардлагатай болж байна.

Хэрэв энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх зохих мэдлэг, чадвар байхгүй бол цахим гэмт хэргийг таслах зогсоох, илрүүлэх, шийдвэрлэх боломжгүй болно.

Энгийн үгээр хэлбэл цахим орчинг бодит орчинд 12 давхар байшин гэж төсөөлж үзээд тэр байшинд гэмт хэрэгтнүүд амьдарч, ажиллаж гэмт үйлдлээ хийж байгаа бол тэр байшинд хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид орж ажиллах л шаардлагатай болж байгаа юм.

Кибер гэмт хэргийн ул мөрийг 2 хэсэгт хувааж үзэх ба криминалистикийн болон цахим ул мөр үлдээдэг.

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 Virtal 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 төхөөрөмж[1]-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 энэ энэ хавтасанд байж болзошгүй:

- /Windows/Temporary Internet Files/ хэсэгт - Интернетэд байрласан мэдээлэл,
- Windows/History хэсэгт - тухайн үйлдлийн системд ажилласан программуудын үр дүн буюу файлуудын түүхийг хадгалдаг. Үйлдлийн системүүдээс шалтгаалан уг мэдээллүүд нь өөр өөр газар хадгалагдах боломжтой байдаг.
- Windows/Cookies хэсэгт - Интернетэд орох үед мэдээлэл солилцсон талаарх түүх хадгалагддаг.
- /Windows/Downloaded Programm Files хэсэгт - тухайн үйлдлийн системд гаднаас ачаалагдсан файлуудын талаарх түүхийг харуулдаг. Нэг үгээр хэлэх юм бол вирус болон бусад байдлаар тухайн үйлдлийн системд нөлөөлөх програмууд ачаалагдсан байдлыг харуулдаг.
- /Windows/Aplication Data/ хэсэгт - цахим шуудангаар явуулсан, хүлээн авсан талаарх мэдээллийг харуулдаг.
- /Windows/Aplication Data/ Identities/Microsoft/Outlook хэсэгт - цахим шуудангаар явуулсан, хүлээн авсан талаарх мэдээллийг харуулдаг.
- /Windows/Aplication Data/Microsoft/Adress book хэсэгт - тухайн эзэмшигчийн хаягуудыг харуулдаг.
- /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.

Кибер гэмт хэргийн талаар гомдол мэдээллийг хүлээн авснаас хойш дээрх хүснэгтэд тусгагдсан мэдээллийг шалгах шаардлагатай юм.

ДӨРӨВ: КИБЕР ГЭМТ ХЭРГИЙГ МӨРДӨН ШАЛГАХ АЖИЛЛАГААНЫ ТАКТИК АРГА ЗҮЙ

Кибер гэмт хэргийг мөрдөн шалгах анхан шатны ажиллагаанд

[1] Шууд бус төхөөрөмж гэдгийг модем болон утасны холболт, хэт ягаан туяаны холболт болон бусад интернетийн холболт гэж ойлгоно.

мөрдөгч дараах ажиллагааг ЭХХШТХ-д заасан үндэслэл журмын дагуу зайлшгүй хийх шаардлагатай. Үүнд:

1. Хэрэг учралын газрын үзлэг,

2. Гэрч, хохирогчоос мэдүүлэг авах,

3. Хэрэгт ач холбогдолтой эд зүйлсийг хураан авах, шаардлагатай үед нэгжлэг хийх,

4. Шинжээч томилох ажиллагааг зайлшгүй явуулах шаардлагатай байдаг.

Хэрэг учралын газрын үзлэг. Тухайн гэмт хэргийн "Хэрэг, учралын газар" нь тодорхой газар орон, өрөө тасалгаа гэх зүйл байдаггүй.

Компьютерын техник хэрэгсэл нь тодорхой өгөгдлийг боловсруулах нэг үйлдлийн систем, эсвэл тодорхой систем, сүлжээний хэсэг болох компьютер байдаг. Хэрэв дээрх компьютерыг систем, сүлжээний хэсэгт хамааруулалгүй гэмт хэргийн зорилгоор ашиглаж байгаа бол хэргийн газар нь тодорхой өрөө тасалгаанд байгаа компьютер байх боломжтой, харин уг компьютерын систем, сүлжээг ашиглан гэмт хэрэг үйлдэж байвал тухайн гэмт хэрэг үйлдсэн газар нь алс хол байрлаж байдаг.

Үзлэг хийж болох объектууд нь:

1. Гэмт халдлага болсон мэдээллийн технологийг хадгалж, боловсруулж байгаа газар, компьютер, үйлдлийн систем;

2. Хөнөөлт программ вирус бүтээж байгаа, ашиглаж байгаа газар, компьютер, үйлдлийн систем;

3. Гэмт хэргийн замаар олж авсан мэдээллийг хадгалж байгаа газар, компьютер, үйлдлийн систем;

4. Гэмт халдлагад өртөж байгаа компьютер, үйлдлийн систем гэж Оросын холбооны улсын судлаачид [1] ангилсан байдаг.

Үзлэг эхлэхийн өмнө бэлтгэл ажлыг сайтар хангасан байх шаардлагатай. Тухайн ажиллагаанд оролцох мэргэжилтэн, техник хэрэгсэл, үзлэг хийх объектийн талаарх мэдээлэл болон үзлэг хийх хэмжээ хязгаарыг нарийвчлан тогтооно. Мэдээллийн технологийн мэргэжилтэнг үзлэгийн анхан шатнаас оролцуулах нь тухайн үзлэг хийж байгаа компьютер, мэдээллийг хадгалж байгаа төхөөрөмжийн онцлогийг тодорхойлж, ямар эд зүйлсийг хураан авах, хэрхэн бэхжүүлэн авах талаар үнэтэй зөвлөгөө өгдөг. Мөн үзлэгийн ажиллагаанд эрүүгийн төлөөлөгч, шинжээч криминалист, дүрс бичлэг хийх алба хаагчийг зайлшгүй бэлтгэн үзлэгийн онцлогийг тайлбарлан өгнө.

Хэргийн газрын үзлэгийн зорилго нь гэмт хэрэг үйлдэх хэрэгсэл болгон ашигласан мэдээлэл, программ зэргийг тогтоох зайлшгүй шаардлагатай тул доорх төхөөрөмжийг бэлтгэнэ. Үүнд:

1. DVD, CD унших төхөөрөмж, принтер, зөөврийн хард диск, зургийн аппарат, видео камер холбож болох ороллтой зөөврийн компьютер, эсвэл лабораторийн шинжилгээ хийх зориулалттай, тусгай программ суулгасан зөөврийн компьютер;

2. Бага хэмжээний принтер. Уг принтерээр үзлэгийн явцад илэрсэн файлуудын жагсаалт, үйлдлийн системийн шаардлагатай мэдээллүүдийг хэвлэх шаардлага гардаг;

[1] Тактика следсвенних дейсвий.Дворкин А.И и др. 2011 года, Москва 502 тал

3. Зөөврийн хатуу диск. Хэрэв тухайн үзлэг хийх гэж байгаа компьютерыг асаах боломжгүй, эсвэл тодорхой мэдээллүүдийг устгах эрсдэл байгаа бол уг дискэнд шаардлагатай мэдээллийг хуулбарлан авч үзлэг хийдэг.

4. Цахим ул мөр илрүүлэх зориулалт бүхий тусгай програм хангамж, тоног төхөөрөмж

Үзлэгийг эхлэхийн өмнө дараах зүйлийг анхаарах шаардлагатай. Үүнд:

1. Гэмт хэргийг илрүүлэх ач холбогдол бүхий мэдээллийг устгах эрсдэл байгаа эсэх;

2. Тухайн үзлэг хийх компьютер, мэдээллийг хадгалж байгаа төхөөрөмжид шаардлагатай нууц үгийг хийхгүй байх, эсвэл тодорхой хугацааны дотор нууц коноп дарах, эвсэл тусгайлан бэлтгэсэн үйлдэл хийгээгүй тохиолдолд хадгалж байгаа бүх мэдээллээ устгах программ, төхөөрөмж суурилуулсан эсэх;

3. Тухайн компьютер, мэдээллийг хадгалж байгаа төхөөрөмжийн эзэмшигчээс өөр хүн ашиглахаас хамгаалах зорилгоор хамгаалалтын программ, хэрэгсэл

Үзлэгээр тогтоох шаардлагатай нөхцөл байдал:

- Компьютерыг нүүрэн ба ар талаас нь, ялангуяа бусад төхөөрөмжтэй холбогдсон холболтын зургийг авах. Интернет холболтын модем, кабель шугам, эсвэл утасны шугамд холбогдсон эсэхийг шалгах, ул мөр, биологийн гаралтай болон бусад эд мөрийн баримт, бичиг баримт байгаа эсэхийг сайтар нягтлан шалгана;
- Компьютерыг унтраасан байвал асааж болохгүй;
- Компьютер асаалттай суурилуулсан эсэхийг эхлээд нарийвчлан шалгах шаардлагатай.

Дээрх эрсдэл үүсвэл зөвхөн мэргэжилтний зөвлөгөөний дагуу ажиллах тухайн төхөөрөмжид холбосон бүх холболтуудыг салгах, боломжтой бол тухайн хамгаалалтын системийг зогсоох арга хэмжээ авч, үүссэн нөхцөл байдлаас шалтгаалан цаашдын арга хэмжээг авна. Мөн тухайн үзлэг хийж буй тоног төхөөрөмж рүү “remote control” ашиглан хандах тохиргоог хийсэн эсэх, энэ төрлийн “team viewer” зэрэг бусад төрлийн програм хангамжийг суулгасан эсэхийг шалгаж, суулгасан тохиодолд тухайн төхөөрөмжийг сүлжээнээс салгаж, тоон ул мөрийг хамгаалах арга хэмжээг тухайн нөхцөл байдалдаа уялдуулан зайлшгүй авах хэрэгтэй. Нөгөөтэйгүүр гэмт этгээдэд дээрх төрлийн програм хангамжийг ашиглах нөхцөл боломжийг зориудаар хэвээр үлдээн мөрдлөгийн ажиллагааг үргэжлүүлэх нь зарим тохиолдолд илүү үр дүнтэй байхыг үгүйсгэх учир тухайн нөхцөл байдалдаа үнэлэлт дүгнэлт өгч зөв шийдвэр гаргах шаардлагатай.

бол унтраахгүй, товчлуур дээр дарах зэргээр ямар нэгэн нэмэлт үйлдэл хийж болохгүй;

- Дэлгэцэн дээрх дүрсийг гэрэл зургаар бэхжүүлж, боломжтой бол тухайн үед ажиллуулж байсан программ эсвэл windows-ыг тэмдэглэн авна;
- Цахилгааны утсыг компьютероос салгах эсвэл зөөврийн компьютер байвал цахилгааны утсыг салгаж батарейг байрнаас салгана[1];

[1] Болор-Эрдэнэ

- Тухайн компьютер болон бусад орчинд байгаа цахим төхөөрөмжүүдийн байршил;

- Тухайн компьютерын өнгө, загвар, хэлбэр, хэмжээ, серийн дугаар болон онцлог шинж;

- Тухайн компьютерт холбосон төхөөрөмжүүдийг ямар байдлаар холбосон болох, тэдний холболтын онцлог, сүлжээнд холбосон эсэх, хэрэв холбосон бол ямар хэлбэрээр холбосон болох, тухайн холболтуудын нэр, өнгө, загвар;

- Тухайн компьютер төхөөрөмжийн унтраалганы байдал;

- Тухайн компьютер төхөөрөмжийн ажиллагаатай эсвэл холболт байгаа эсэхийг илэрхийлсэн гэрлүүдийн байдал;

- Дэлгэц дээр байгаа файлуудын мэдээлэл, мөн тухайн компьютерын талаарх мэдээлэл өгч байгаа Taskbar хэсгийн мэдээлэл;

- Кабелаар холбосон эсэх, хэрэв холбосон бол өөр тусгай зориулалтын төхөөрөмж залгаатай байгаа эсэх, хэрэв байгаа бол тухайн төхөөрөмжийн онцлог;

- Тухайн компьютер төхөөрөмжид байгаа тусгай тэмдэглэгээ, тэмдэгтүүд, гадна талд байгаа лац, наалт, түүний онцлог;

- Механик гэмтэл байгаа зэргийг тодорхойлон бичиж, шаардлагатай бол гадна үзлэгийг хийн гарын мөрийг бэхжүүлэн авна.

- Компьютер асах үеийн “Boot” тохиргоог шалган “USB” оролтыг “Boot” дээр тохируулсан эсэхийг шалгана. Хэрэв тохиргоог шалгасанаас тухайн этгээд “USB” төхөөрөмж ашиглан давхар үйлдлийн систем ашиглаж байгаа эсэхэд үнэлэлт дүгнэлт хийх боломжтой. Түүнчлэн /live boot/ тухайн төхөөрөмж дээр давхар виарутал компьютер суулгасан эсэхийг нягтлах шаардлагатай. /VMWARE/

Компьютер, түүний тоног, хэрэгслийг хураан авахад “ЦБҮАЖ КОД-226”-д заасан дараах ажиллагааг зайлшгүй хийнэ:

- Эд зүйл бүрт хэргийн дугаар, эд мөрийн баримтын хуудасны дугаар, эд зүйлийн дугаар олгож бичих;

- Компьютер болон мэдээлэл, файл хадгалах төхөөрөмж /диск, мемори карт, флаш бусад драйвер/ тээвэрлэх, зөөвөрлөх явцад алдагдаж үрэгдэхээс сэргийлэх арга хэмжээ авна;

- Цахим хэрэгслийг бүрдэл хэсгийн хамт эд мөрийн баримт хадгалах өрөөнд хадгална. Хэт хүйтэн, чийгшил ихтэй, тоос шороотой орчинд компьютерын төхөөрөмжийг хадгалж болохгүй.

Шаардлагатай бол эд мөрийн баримтыг хураан авахдаа мэргэжилтний зөвлөгөөг даган битүүмжлэх.

Эд мөрийн баримтыг тээвэрлэхэд анхаарах асуудал:

1. Тухайн эд мөрийн баримтад механик хүчин зүйл нөлөөлөхгүй байх;
2. Цас, бороо, өндөр чийгшил зэрэг байгалийн хүчин зүйлс нөлөөлөхөөс сэргийлэх;
3. Цахилгаан соронзон орон үүсэхээс сэргийлэх;
4. Хэт халах, хэт хөрөхөөс сэргийлэх. Мэдээллийн технологитой холбоотой мэдээллийг хадгалах зориулалт бүхий төхөөрөмжүүд нь 0 градусаас +50 температурт хадгалагдах зориулалттай гэдгийг анхаарах.

Шаардлагатай эд зүйлсийг хураан авахад анхаарах асуудал:

1. Цахим төхөөрөмжтэй ажиллах журмыг зөрчиж, аливаа холболтыг хүчээр салгах, бэхжүүлэн авсан эд зүйлс, төхөөрөмжийг

бэхжүүлэн авах, битүүмжлэх, тээвэрлэхдээ гэмтээх;

2. Хурдан устах зориулалттай мэдээллийг хуулбарлан авах зориулалттай цэвэр дискгүй үзлэг хийх. Шаардлагатай тохиолдолд зарим мэдээллийг шууд хуулбарлан авах шинэ дискүүдийг үзлэгт бэлэн байлгах шаардлагатай;

3. Үзлэгийн тэмдэглэл техникийн үг хэллэгийг ямар нэгэн тайлбаргүйгээр шууд бичиж тэмдэглэх;

4. Хэрэгт ач холбогдолгүй техник хэрэгслийг хураан авах. Жишээлбэл компоютерийн дэлгэцийг хураан авах явдал байдаг. Дэлгэц нь мэдээллийг харуулах зориулалттай төхөөрөмж, харин хадгалах зориулалтгүй гэдгийг анхаарч шаардлагатай эд зүйлсийг хураан авах;

5. Хатуу диск дээр мэдээллийг хуулбарлахаас өмнө компьютерыг асаасны улмаас шаардлагатай мэдээллийг устгах эрсдэл байгаа эсэхийг шалгах.

Гарын мөрийг бэхжүүлэн авсны дараа мэргэжилтнээр үзлэг хийлгэн, шаардлагатай бол зөөврийн хатуу дискээр шаардлагатай мэдээллүүдийг хуулбарлуулан авч тухайн хэргийн онцлогт тохирсон үзлэгийг явуулна. Боломжтой бол тухайн үзлэгийг дүрс бичлэгийн аппаратаар бэхжүүлэх нь нотлох баримтын өндөр ач холбогдолтой байдаг.

Мэдээллийн технологитой холбоотой эд мөрийн баримтыг хураан авах:

1. Тухайн эд зүйлсийг тусгай зориулалтын үйлдвэрлэгчээс ирүүлсэн уут сав нь байвал уг уутанд хийн, савлах.

2. Мэдээлэл хадгалах зориулалт бүхий төхөөрөмж бүрийг тус тусад нь гялгар уут, цаасан дугтуй, хуванцар саванд хийх. Хэрэв дээрх уут байхгүй бол цаасаар нямбай ороож, цахилгаан соронзон орон үүсгэхгүйн тулд ахуйн хэрэглээний хөнгөн цагааны хольцтой туузаар орох.

3. Компьютерын процессор зэргийг үйлдвэрлэгчийн уут, сав байхгүй бол модон хайрцагт хийн, хөдөлгөөнийг байхгүй болгох зорилгоор картон хайрцаг, хатуу цаасаар зай завсрыг дүүргэх.

4. Тухайн баглаа боодол бүрийг битүүмжлэн, хэргийн товч утгыг бичэн, ямар төхөөрөмж байгааг тодорхой заан хаяглан, лацдах, уг тэмдэглэгээг үзлэгийн тэмдэглэл тусгах.

Гэрч, хохирогчоос мэдүүлэг авах. Мэдүүлэг авах ажиллагааны явцад гэмт хэрэг гарахаас өмнө 3-4 хоногт компьютер дээрээ хийсэн ажиллагаануудын талаар хохирогч, гэрчээс дэлгэрэнгүй тодруулан, ямар интернет сайтуудаар орсон, ямар шинэ программ татаж суулгасан, ямар сүлжээ ашигладаг болох [1], өөр хүн тухайн компьютер дээр ажилласан эсэх, ямар нэгэн төхөөрөмж холбосон эсэх, тухайн компьютер дээрх ач холбогдол бүхий мэдээллийг ямар хүн мэддэг болох, мөн тухайн компьютерын нууц үгийг хэн мэддэг болох, тухайн офисс, албан байгууллагын хамгаалалт зэргийг тодруулан дэлгэрэнгүй мэдүүлэг авна.

Мөн тухайн гэрч, хохирогчийн хувийн байдлыг, ялангуяа техникийн мэдлэгийн талаарх мэдээллийг дэлгэрэнгүй судлан үзэж, гэмт хэрэг

[1] О.А. Егерева “Некоторые вопросы методики расследования киберпреступлений” журнал «Государство и право. Юридические науки»

гарсан мэт байдлыг үүсгэсэн байх боломжийг шалгах шаардлагатай.

Хэрэгт ач холбогдолтой эд зүйлсийг хураан авах, шаардлагатай үед нэгжлэг хийх. Хураан авах, нэгжлэг хийх ажиллагааны үр дүн нь бэлтгэл ажиллагаатай салшгүй холбоотой. Үүнд:

- Хураан авах цахим мэдээлэл нь ямар байдлаар, ямар төхөөрөмжид хадгалагдаж байгаа болох;

- Хураан авах, нэгжлэг хийх ажиллагаа явагдах объектийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл, уг газар телефон болон интернет сүлжээ байдаг эсэх, хураан авах гэж байгаа техник хэрэгсэл, компьютер нь уг төхөөрөмжтэй холбоотой эсэх;

- Уг объектын цахилгааны самбар, сүлжээний холболтын ерөнхий самбар нь хаана байрладаг болох, хураан авах гэж байгаа төхөөрөмжийг ямар нэгэн байдлаар хамгаалсан эсэх;

- Тухайн эд зүйлсийг хураан авах гэж байгаа этгээдийн талаар судлан, хураан авах, нэгжлэг хийх объектод өөр хүн амьдардаг эсэх, хэрэв байдаг бол тухайн хүний өдөр тутмын дадал, зуршил, техникийн мэдлэг зэргийг тогтоох;

- Хураан авах, нэгжлэг хийх ажиллагаанд оролцуулах мэргэжилтэн, хөндлөнгийн гэрч /техникийн мэдлэгтэй байхыг анхаарах/;

- тусгай зориулалтын техник хэрэгсэл, хураан авсан эд зүйлсийг хадгалах, зөөвөрлөх хайрцаг, савыг бэлтгэх.

Хураан авах, нэгжлэг хийх ажиллагааг явуулахдаа тоймчилсон болон нарийвчилсан байдлаар үзлэг хийдэг. Тоймчилсон үзлэг хийхдээ цахим мэдээллийн хэргийн ердийн үзлэг хийх, журам, дэс дарааллын дагуу явуулан эд зүйлсийг хураан авна. Харин нарийвчилсан үзлэгийг ажлын байран дээрээ явуулах нь үр дүнтэй байдаг[1].

Шинжээч томилох. Тоон технологийн шинжилгээ гэдэг нь ихэвчлэн кибер гэмт хэрэг мөрдөх явцтай холбоотойгоор, тоон технологи дээр суурилсан төхөөрөмжийн санах ойд агуулагдаж байгаа мэдээллийг сэргээх, шинжлэх асуудлыг дагнан судалдаг шүүх шинжилгээний нэг салбарыг хэлнэ.

Одоо олон улсын хэмжээнд, тоон мэдээлэл хадгалах чадвартай бүх төхөөрөмжийг шинжлэх гэдэг ухагдахуунд хамруулж ойлгож, дараах төрлүүдээр шүүх шинжилгээ хийж байна:

- Компьютерт хийх шүүх шинжилгээ (Computer forensics)– зөөврийн ба суурин компьютерын хатуу диск болон бусад хатуу диск, флаш диск... мэт төхөөрөмжийн санах ойд хийх шүүх шинжилгээ.

- Сүлжээнд хийх шүүх шинжилгээ (Network forensics)- Сүлжээ, сервер зэрэгт хийх шүүх шинжилгээ.

- Гар утсанд хийх шүүх шинжилгээ (Mobile device forensics) - бүх төрлийн гар утас, GPS гэх мэт төхөөрөмжид хийх шүүх шинжилгээ.

- IoT forensics - internet of things, drones … хийх шүүх шинжилгээ.

- Мултимедиад хийх шүүх шинжилгээ (Multimedia forensics) - дүрс бичлэг, дуу авиа, дүр зураг зэрэг мультимедиад хийх шүүх шинжилгээ.

- Үүлэн орчинд хийх шүүх шинжилгээ (Cloud forensics)- үүлэн

[1] Будилов А.М “Киберпреступления: криминалистическая характеристика и особенности расследования” Вологда – 2016

орчинд хийх шинжилгээ, онлайн хост үйлчилгээн хийх шүүх шинжилгээ.ххх

- Дүрс өгөгдөлд хийх шүүх шинжилгээ (Digital image forensic) - гэрэл зураг болон бусад дүрсэд хийх шүүх шинжилгээ.

- Санах ойд хийх шүүх шинжилгээ (Memory forensic)- ажиллаж байгаа компьютерын RAM (Шуурхай санах ой)-д хийх шинжилгээ.

Шүүх шинжилгээний эсрэг (Antiforensic) -тоон мэдээлэлд оруулсан аливаа өөрчлөлтөд хийх шүүх шинжилгээний үйл ажиллагаанд саад учруулах, хүндрүүлэх зорилгоор оруулсан өөрчлөлтийг тогтоож, эх хувьд байсныг тогтоохоор хийх шүүх шинжилгээг тус тус хийдэг.

Одоогийн байдлаар Монгол Улсын хэмжээнд Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн Криминалистикийн шинжилгээний газрын Гэрэл зураг-дүр зураг, дүрс бичлэгийн лабораторид дараах шинжилгээг хийж байна. Үүнд:

- Компьютер техник - зөөврийн компьютер, суурин компьютер, дата мэдээлэл хадгалдаг төхөөрөмжүүд (хатуу диск, мемори картууд)...хийх шүүх шинжилгээ.

- Гар утас болон бусад - бүх төрлийн гар утас, SIM карт, PDA, GPS төхөөрөмж, таблет... хийх шүүх шинжилгээ.

- Дүрс бичлэг - Дүрс бичлэгийн төхөөрөмж, дүрс бичлэгүүдэд хийх шүүх шинжилгээ.

- Дуу авиа - Дуу авианы бичлэг, дуу авиатай дүрс бичлэг, дуу авиа, дүрс бичлэг бичигдсэн төхөөрөмжид хийх шүүх шинжилгээ.

- Дүр зураг - Аман зураг, дүр төрхийн адилтгалхийх шүүх шинжилгээ[1].

Шинжилгээ хийлгэх бол шинжээч томилсон тогтоолын хамт тухайн эд мөрийн баримтаас гадна дор дурдсан зүйлсийг хүргүүлэх талаар ЦБҮАЖ КОД-226-д заасан. Үүнд:

- Хураан авсан тэмдэглэлийн хуулбар;

- Шинжилгээгээр олж тогтоох зүйлийн жагсаалт /фото зураг, санхүүгийн бүртгэл, емэйл, бичиг баримт гэх мэт/ бөгөөд эдгээрийг тогтоолд зааж өгнө. Цахим мэдээлэл агуулсан хард диск, флоппи диск, CD, DVD, хуурцаг, мемори карт, флаш зэрэг төхөөрөмжийг хураан авахдаа дижитал мэдээлэл устаж гэмтэхээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авна гэж заагаад дараах журмыг тодорхойлж өгсөн байдаг.

- Тухайн хэрэгсэл нь хуулбарлан авахаас сэргийлсэн унтраагуурtай бол түүнийг идэвхжүүлнэ;

- Шинжилгээнд хүргэж өгөхөөс өмнө дижитал файлыг нээх, үзэхийг хориглоно;

- Мэдээлэл шаардлагатай болсон үед тухайн хураан авсан цахим хэрэгсэлд байгаа мэдээллийг зохих хэрэгсэлд хуулбарлан авах хүсэлт тавина;

- Дижитал мэдээлэл агуулсан хэрэгслүүд цахилгаан соронзон орны орчинд устгагдах, гэмтэх аюултай байдаг. Иймээс эдгээр төхөөрөмжүүдийг соронзон хэрэгслүүд, тухайлбал цахилгаан мотор, радио дамжуулагч болон бусад соронзон эх үүсвэр бүхий төхөөрөмжүүдээс тусад нь хол

[1] Ц.Болор-Эрдэнэ “Тоон технологийн шинжилгээ” 2019

хадгална;

- Ердийн дулаанаас хэт өндөр температуртай газар жишээлбэл халуун өдөр автомашин дотор тавьж орхих зэрэг байдлаар цахим мэдээлэл хадгалсан хэрэгслийг хадгалж болохгүй;

- Эвдэрч, гэмтэхээс урьдчилан сэргийлсэн зориулалтын битүүмжлэл бүхий хайрцаг, саванд хадгалах ёстой[1].

Мөн цахим төхөөрөмжид хадгалагдаж байгаа бүх төрлийн мэдээллийг арилгах, устгах, гэмтэхээс сэргийлэх зорилгоор дор дурдсан журмыг баримтална гэжээ. Үүнд:

- Шинжилгээнд оруулахаас өмнө тухайн төхөөрөмжид байгаа мэдээллийг үзэх, агуулгыг хайх зэргээр оролдож болохгүй. Ингэж оролдсоноор илгээгээгүй, гаднаас хүлээн авсан мессеж устгагдах, хадгалагдсан мессежнүүд давхардах зэрэг ноцтой үр дагавар гарч болзошгүй байдаг;

- Тухайн төхөөрөмжийг асаах, эсвэл унтрааж болохгүй. Төхөөрөмжийг металл хайрцаг эсхүл зориулалтын сав, хайрцагт хийж сүлжээний холболтыг нь таслахгүй байх нөхцөлийг хангана;

- Төхөөрөмжийг хураан авахад цэнэглэгч нь байвал шинжилгээ хийх хүртэл түүнийг салгахгүй байлгана. Цэнэг нь дуусвал төхөөрөмжид байгаа мэдээлэл алдагдах, устаж болзошгүй.

Цагдаагийн албан хаагч цахим /биет бус/ мэдээллийг бэхжүүлэхдээ “Дүрс, дуу бичлэг хийх зориулалтын төхөөрөмжөөс нотлох баримтыг цахим хэлбэрээр хуулбарлан авах шаардлагатай бол алба хаагч тухайн нотлох баримтыг устаж үрэгдэхгүй байх нөхцөлийг бүрэн хангаж мэргэжилтэнг байлцуулан гүйцэтгэнэ” гэж заасан.

Мөн дүрс, дуу бичлэг хийх зориулалттай бусад төхөөрөмжийг хураан авахад дор дурдсан журмыг баримтална:

- Дижитал хэрэгсэл /смарт карт, компакт карт, бусад картууд/-ийг нотлох баримтаар хураан авсан тохиолдолд нэн даруй эд мөрийн баримт хадгалах өрөөнд хүргүүлнэ;

- Мемори болон бусад картыг шалгах болон хуулбарлаж болохгүй. Зөвхөн компьютерын мэргэжилтний тусламжтайгаар картад байгаа мэдээллийг боломжтой хэлбэрээр бэхжүүлнэ;

- Нотлох баримтаар хураан авсны дараа камераас мемори картыг салгаж тусад нь гялгар уутанд хийх ёстой. Дараа нь гялгар уутанд хийсэн мемори картыг тусгай уутанд хийж амсрыг нь битүүмжлэн уутны гадна талд хураан авсан ажилтны нэр, хэргийн дугаар, огноог бичнэ;

- Мэргэжилтний тусламжтайгаар хадгалах төхөөрөмж ашиглан мемори болон бусад карт дээрх мэдээллийг хуулбарлан авна;

- Камераар зураг авсан тохиолдолд компьютерын мэргэжилтэн зургийг камераас зохих төхөөрөмжөөс хуулбарлан авсны дараа камерын мемори картад байгаа мэдээллийг устгаж дахин ашиглахад бэлэн болгоно.

Дижитал нотлох баримтыг хадгалахдаа цахим мэдээлэл бүхий нотлох баримтад ямар нэгэн өөрчлөлт хийж болохгүй гэж заасан ба мэдээллийн нууцыг задруулахыг хориглосон байна.

Мөн Цахим эд мөрийн баримт нь шинжилгээний явцад устах, гэмтэх эрсдэлтэй тул эх хувийг лацдан хадгалж, хуулбарласан хувийг шинжилгээний байгууллагад

[1] ЦБҮАЖ КОД-226

битүүмжилж хүргүүлнэ[1].

Компьютер техникийн шинжилгээгээр:

1.Шинжилгээнд хүргүүлсэн компьютер нь ямар марк загварын, техникийн үзүүлэлттэй болох?

2.Мэдээллийг боловсруулах төхөөрөмжийн хүчин чадал нь ямар үзүүлэлттэй болох?

3. Тухайн компьютер нь үйлдвэрлэгчээс гаргасан загвараар, эсвэл гар аргаар угсарсан эсэх? Тухайн компьютерт нэмэлт ямар нэгэн төхөөрөмж суурилуулсан эсэх?

4. Тухайн компьютерыг ашиглах боломжтой эсэх? Хэрэв боломжгүй бол ямар учраас?

5. Тухайн компьютерын хүчин чадал нь өөрт нь суулгасан программ хангамжуудыг ачааллан ажиллах боломжтой эсэх?

6. Тухайн компьютерын мэдээлэл хадгалах зориулалттай төхөөрөмжүүд бүрэн ажиллагаатай эсэх?

Өгөгдөлд шинжилгээ хийлгэхэд шинжээчид тавих жишиг асуулт:

1. Энэхүү файл нь хэзээ, хаана, ямар тоон технологи дээр суурилсан төхөөрөмжид үүсгэгдсэн болох?

2. Энэхүү программ нь ямар зориулалтын, ямар үйлдэл гүйцэтгэдэг болох?

3. Энэхүү программыг бүтээсэн этгээдийн мэдээлэл байгаа эсэх?

4. Энэхүү программ нь хандалтын бүртгэл явуулдаг эсэх? Хэрэв хандалтын бүртгэл явуулдаг бол хандалтын бүртгэлийг өөрчлөх, устгах боломжтой эсэх, устгасан тохиолдолд сэргээх боломжтой эсэх?

5. Энэхүү программ нь хууль бус хандалтаас хамгаалсан хамгаалалтын функц байгаа эсэх?

6. Энэхүү программд /файл, өгөгдөл/ хортой код байгаа эсэх, хэрэв байгаа тохиолдолд ямар үйлдэл гүйцэтгэдэг болох?

7. Шинжилгээнд хүргүүлсэн серверт байх ХХХ нэртэй мэдээлэл бүхий өгөгдөл /мэдээлэл/ ямар багтаамжтай болох?

8. Уг өгөгдөлд /файл/ байх мэдээллийг хамгийн сүүлд хэзээ шинэчилсэн, нэмсэн, ашигласан болох?

9. Уг өгөгдөлд /файл/ байх мэдээллийг ямар /IP хаягтай/ сериал дугаартай компьютероос ямар хэмжээтэй мэдээллийг хэзээ хуулсан, арилгасан өөрчилсөн

Шинжээчид тавих асуултыг тухайн хэргийн онцлогоос шалтгаалан сонгож тавих нь хурдан шуурхай шинжилгээ явуулах ач холбогдолтой байдаг.

ТАВ: КИБЕР ГЭМТ ХЭРГИЙГ МӨРДӨН ШАЛГАХ АЖИЛЛАГААНД АШИГЛАЖ БАЙГАА ОРЧИН ҮЕИЙН ТЕХНИК ТЕХНОЛОГИ

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

[1] Монгол Улсын Ерөнхий прокурорын 2017.07.16-ны өдрийн А/80 дугаартай тушаал

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 хийх[1]/ 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.

Судлаач Ц.Болор-Эрдэнэ өөрийн судалгааны ажилдаа доорх байдлаар тайлбарласан байна. Хэш утга нь санхүүгийн эсвэл хувийн гэх мэт нууцлал шаардсан өгөгдлийг хадгалах болон дамжуулах үед өгөгдлийн нууцлалыг хамгаалах, өгөгдөлд өөрчлөлт орсон эсэхийг, мөн файлыг өөрчилсөн хүн эсвэл төхөөрөмжийг илрүүлэх зэргээр өгөгдлийн бүрэн бүтэн байдлыг шалгахад ашигладаг.

Энэхүү функцийн ажиллагаа нь тоон өгөгдлийг уншиж шинжлээд түүнээс бичил мэдээлэл үүсгэдэг. Энгийн үгээр хэлбэл энэхүү функцийн үйлдэл нь ямар нэгэн юмнаас сорьц, дээж авч орц, найрлагыг нь тогтоох үйлдэл буюу ДНК-ын шинжилгээ авч, хариуг нь гаргахтай төстэй зүйл юм.

Файлын хэмжээ, өргөтгөлөөсөө хамаарахгүй “найрлага” буюу хэш-ийн хэмжээ нь ижил байдаг. Ялгаатай 2 файл ижил найрлага үүсгэх боломжгүй. Нэг тэмдэгт өөрчилсний дараа хэш функцээр шинжлэхэд “найрлага” нь дахин өөрчлөгдсөн байдаг. Харин өөрчилсөн тэмдэгтээ буцааж хэвэнд нь оруулаад хэш функцээр шинжлэхэд “найрлага” анхны байдалдаа орно.

Энэ функцийн гол онцлог нь үндсэн өгөгдлийг өөрчилсөн “найрлага”-аас эх мэдээллийг нь гарган авах боломж байдаггүй бөгөөд ямар нэгэн нууцлагч, нууц тайлагч түлхүүр ашигладаггүй. Тоон нотлох баримтын хэш утгыг гаргах үйл явц нь математик тооцоолол дээр үндэслэдэг бөгөөд тодорхойлогдсон тооцооллоор өгөгдлийн нэг мөрөнд тогтмол хэмжээтэйгээр үргэлжилсэн үсэг тоон тэмдэгтийн алгоритм үүсгэдэг.

Практикт MD (Message Digest) болон SHA (Secure Hash Algotithm) алгоритмын төрлүүдийг хэш функцэд түгээмэл ашигладаг. Дэлхий нийтэд тоон технологийн шинжилгээнд MD5 болон SHA1 алгоритмуудыг хослуулан түлхүү ашигладаг.

Түлхүүр, элемент гэсэн хосуудаас бүрдсэн өгөгдөлд хандахдаа түлхүүр дээр тодорхой боловсруулалт (хэш функц) хийж гаргаж авсан индексээр хэш гэж нэрлэгдсэн хүснэгтэд хандаж өгөгдлийн элементэд хандаж болдог бүтэц юм.

Олон төрлийн Хэш функц шинжлэн гарган авдаг програм байдаг боловч “**HashMyFiles**” нь тоон технологийн шинжилгээнд /digital

[1] ru.wikipedia.org

forensic/ зориулагдсан хэрэглэхэд хялбар программ юм.

HashMyFiles нь Аливаа өгөгдлөөс MD5 болон SHA1 алгоритмыг шинжилдэг жижиг хэмжээний /Tools/ программ бөгөөд 2007 онд *NirSoft веб сайтын* Windows үйлдлийн системд зориулсан.

Шинжилж авсан MD5 болон SHA1 алгоритмыг хялбар аргаар хуулбарлах, Text, HTML,XML өргөтгөлөөр хадгалж авах боломжтой. Hashmyfiles программ нь Windows Explorer-ийн context цэснээс ачааллаж болох ба мөн сонгогдсон файл, хавтсын MD5 болон SHA1 алгоритмыг харуулна.

WindowsXP, 2000, 2003,Vista, Windows 7, Windows 8, Windows 10 үйлдлийн системүүд дээр ажилладаг. HashMyFiles программыг суулгахад ямар ч суулгах процесс эсвэл нэмэлт DLL файл шаарддаггүй бөгөөд зөөврийн флаш диск, CD-с хүртэл ачааллах боломжтой. Мөн HashMyFiles нь Windows Explorer–с ачааллах боломжтой. Энэ программ нь үнэгүй ямар нэгэн лиценз шаардлагагүй ба Англи, Герман, Унгар, Итали, Япон, Бразил, Орос, Хятад, Спайн, Тайланд, Венесуэл гэх мэт хэл дээр ашиглах боломжтой юм[1].

Мөн уг программыг ШШҮХ-ийн Дүр зураг, дүрс бичлэгийн лабораториос хуулбарлан авах боломжтой талаар дурджээ.

ЗУРГАА: КИБЕР ГЭМТ ХЭРГИЙГ МӨРДӨН ШАЛГАХ АЖИЛЛАГААНД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

Монгол Улсад кибер гэмт хэрэг мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахад тулгамдаж байгаа асуудлыг дараах байдлаар тодорхойлдог. Үүнд:

1. Дээрх төрлийн хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах, хяналт тавих, шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэх туршлага байхгүй,
2. Дээрх төрлийн хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах цахим мэдээллийн чиглэлээр өндөр мэргэшсэн эрүүгийн процессын мэдлэгтэй мөрдөгчид дутмаг,
3. Цахим мэдээллийн хэрэгт хийх шинжилгээг бүрэн дүүрэн явуулах боломжгүй байдал,
4. Цахим мэдээллийн хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах нэгдсэн стандарт байхгүй [2]
5. Олон улсын хамтын ажиллагаа

Кибер 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 хомс байгаа нь хэргийг нэгдсэн нэг ойлголтгүй байх, нотлох баримтыг үнэлэхэд хүндрэл учирч байна. Зөвхөн цахим орчинг ашиглан үйлдсэн залилах, далайлган сүрдүүлэх гэмт хэргийг л шийдвэрлэж 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 нь практикт байна. Өөрөөр хэлбэл, тухайн төрлийн гэмт

[1] Ц.Болор-Эрдэнэ “Тоон технологийн шинжилгээ” 2019

[2] Нестерович С.А. “Проблемы расследования киберпреступлений, которые стоят перед сотрудниками следственных органов”. Вестник науки и образования № 8(44) 2018. Москва

хэрэгтэй тэмцэхээр Эрүүгийн цагдаагийн албанд Кибер гэмт хэрэгтэй тэмцэх хэлтэс ажиллаж байгаа нь хангалтгүй байна. Учир бусад нутаг дэвсгэр хариуцсан алба хаагчид, прокурор, шүүгчдийг давхар мэргэшүүлэх шаардлагатай юм.

Тухайн төрлийн гэмт хэргийн талаарх гомдол мэдээллийг хүлээн аваад хийгдэх 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.

Мөн тухайн 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 бололцоог бүрдүүлэх шаардлагатай. Оросын Холбооны Улсад дээрх төрлийн шинжилгээний 58 хувийг төрийн байгууллагаас гадна байх шинжилгээний байгууллагаар хийлгэж[1] байсан нь 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 итгэлийг олж авч, улмаар Монгол Улсад очно, хамт амьдарна гэж худал төрүүлдэг. 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 [2] . Тухайн гэмт хэргийг гадаад улсаас үйлдсэн тул “Эрх зүйн харилцан туслалцаа үзүүлэх” эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх, тухайн улстай байгуулаагүй байгаа нь мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулах боломжгүй болгодог.

ДҮГНЭЛТ

Монгол улсын хэмжээнд 2023 онд бүртгэгдсэн нийт гэмт хэргийн 0.7 хувийг Кибер аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг эзэлж байгаа нь бага харагдаж байгаа боловч өмнөх жилийн мөн үеэс 71.5 хувиар, сүүлийн 5 жилд бүртгэгдсэн гэмт хэрэг нь өмнөх 5 жилийн мөн үеэс 8.5 дахин өссөн байгаа нь уг гэмт хэргийн гаралт цаашид тасралтгүй өсөх хандлагатай байна. Иргэд өөрийн мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангадаггүй, хайнга ханддаг, ач холбогдол өгдөггүй, аж ахуй нэгжүүд өөрийн цахим хуудас, байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах нэгж байдаггүй зэрэгтэй холбоотой байна.

Бүртгэгдсэн нийт хэргийн 66.7 хувь нь фэйсбүүк орчинтой холбоотой, хохирогч нарын ихэнх нь өөрийн буруутай үйлдлээс шалтгаалсан байгаа нь иргэдийн мэдээллийн аюулгүй байдлын талаар мэдлэг тааруу, кибер орчин дахь аюул, халдлагаас хамгаалах аргад суралцаагүй зэрэг байдлаас гадна бусдад итгэх итгэл, аливаа мэдээллийг

[1] https://ceur.ru – “Центр экспертиз при институте судебных экспертиз и криминалистики” албан ёсны сайт

[2] “Зууны мэдээ” сонин №165 /5872/

нягтлалгүй ханддаг байдлаас шалтгаалж байна.

Хохирогч нарын боловсрол, нийгмийн байдал, нас зэрэг нь тухайн төрлийн гэмт хэргийн хохирогч болоход ямар нэгэн нөлөө байхгүй харагдаж байна. Харин дээд боловсролтой, компьютер техникийн чиглэлийн өндөр мэдлэгтэй хүн гэмт хэрэг үйлдэх нь бага байна. Компьютерын сүлжээний орчны талаар сонирхдог, мэдээлэл хайдаг, олсон мэдээллээ туршиж үзсэн гэх мэтчилэн өгүүлэмжтэй гэмт хэргийн холбогдогч нар олширсон байна. Энэ төрлийн гэмт хэргийг үйлдэхдээ нэг аргаар, олон хохирогч нарыг хамруулан богино хугацаанд олон гэмт хэрэг үйлдэх боломжийг ашиглаж байна.

Мөн урьд ажиллаж байсан ажил, албан тушаалаа ашиглан гэмт хэрэг үйлдэх явдал ихсэх хандлагатай байна. Иймд цахим орчинд /кибер/ үйлдэгдэх гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, мөрдөн шалгах үйл ажиллагааг зохион байгуулах мэргэжлийн удирдлагаар хангах нь чухал.

САНАЛ

Иймд Кибер аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэгт хийсэн шинжилгээний үндсэнд дараах саналыг гаргаж байна.

1. Уг төрлийн гэмт хэрэгт өртсөн иргэд хохирол бага, аливаа мэдээллээ алдаагүй, би өөрийгөө хамгаалж чадсан, энэ талаар мэдээлэл олон нийтэд тарвал байгууллагын нэр хүндэд муугаар нөлөөлнө гэх ойлголтоос болж холбогдох байгууллагад хандахгүй байх тохиолдол их байна. Энэ нь Монгол улсад бүртгэгдэж буй гэмт хэргийн статистик мэдээ, цаашлаад Кибер аюулгүй байдлын талаар авч хэрэгжүүлэх бодлого, түүнээс гарах шийдвэрт сөргөөр нөлөөж байх тул аливаа гэмт хэргийн талаар холбогдох байгууллагад шуурхай мэдээлж байх,

2. Иргэдэд аливаа цахим хэрэгсэл, программ хангамж нь аюулгүй байдлаа бүрэн хангасан байх, мэдээллийн аюулгүй байдал, кибер халдлагын талаар тогтмол мэдээлэл өгөх, энэ төрлийн гэмт хэргийн хохирогч нар хэрхэн гэмт халдлагад өртсөн талаар кейс дээр урьдчилан сэргийлэх, танин мэдүүлэх үйл ажиллагааг байнга зохион байгуулах,

3. Цахим орчинд байршиж буй аливаа гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл, зарлал, фишинг зэргийн шүүдэг нэгж байгуулах, шинэ төрлийн гэмт хэргийн арга гарсан талаар иргэдэд урьдчилан сануулдаг байх,

4. Уг төрлийн гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөх, шүүхээр шийдвэрлэх ажиллагаанд техникийн болон цагдаа, прокурор, шүүгч нарын Кибер орчин, гэмт хэрэг, халдлага зэрэгт өөр өөр ойлголттой байна. Тоон нотлох баримт, шифрлэгдсэн, криптографын хамгаалалтаар хамгаалсан өгөгдлийг илрүүлэх, шифрлэлтийг тайлах чадвараа хөгжүүлэх, шүүхийн тоон шинжээчид болон цагдаагийн тоон криминалистикч, мэргэжилтнүүдийг энэ чиглэлээр гүнзгийрүүлэн сургах, энэ төрлийн ойлголтуудыг хуулийн бүх салбарт нэгэн ухагдахуунаар ойлгодог болгох чиглэлээр арга хэмжээ зайлшгүй авах шаардлагатай байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Хууль тогтоомж.

1. Эрүүгийн хууль /шинэчилсэн найруулга/ Төрийн мэдээлэл. №7. Уб., 2016.

2. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Төрийн мэдээлэл. №23. Уб., 2017.

3. ЦБҮАЖ КОД-226 Уб.,2012

Засгийн газрын тогтоол.

1. Монгол улсын засгийн газрын тогтоол. Үндэсний хөтөлбөр батлах тухай. №141. Уб., 2010.

2.Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. “Алсын хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичиг.

Цахим эх сурвалж

1. Цагдаагийн байгууллагын мэдээллийн нэгдсэн сан. http://system.police.gov

2. Цагдаагийн байгууллагын дүн шинжилгээний сан. http://research.police.gov/

ЦАХИЛГААН СКҮҮТЕР, СУРРОН ДУГУЙ, ЦАХИЛГААН МОТОРТ ТЭЭВРИЙН ХЭРЭГСЛЭЭС ҮҮДЭЛТЭЙ ОСОЛ, ГЭМТЛЭЭС ӨСВӨР НАСНЫ ХҮҮХЭД, ЗАЛУУЧУУД, ИРГЭДИЙГ УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АРГА ЗАМ

Б.Дэнзэнноргой
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 7081 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн дэд хурандаа

Хураангуй: Монгол Улсад 2023 онд 25,235 зам тээврийн осол бүртгэгдсэнээс 482 ослын улмаас 551 хүний амь нас хохирчээ. Нийслэлд 98 ослын улмаас 101, орон нутгийн замд 384 ослын улмаас 450 хүний амь нас тус тус хохирсон байна.

Зам тээврийн ослын улмаас амь насаа алдсан хүнийг хөдөлгөөнд оролцсон хэлбэрээр нь авч үзвэл 28.6 хувийг явган зорчигч, 39.6 хувийг зорчигч, 45.4 хувийг жолооч, 0.4 хувийг унадаг дугуйтай зорчигч тус тус эзэлж байна.

Сүүлийн жилүүдэд өсвөр насны хүүхэд, залуучууд цахилгаан хөдөлгүүрт унадаг дугуй, скүүтер, мопед, мотоцикл унаж, замын хөдөлгөөнд оролцох явдал эрс нэмэгдэж, зам тээврийн осолд өртөж, өөрт болон бусдад эрүүл мэнд, эд материалын хохирол учруулах, бусдын хэвийн аюулгүй зорчих эрхэд нөлөөлөх, стресс бухимдалд оруулах нөхцөл үүсээд байна.

Өнгөрсөн 3 жилийн хугацаанд мотоциклтой осол 1,422 бүртгэгдсэнээс 305 хүн нас барж, 733 хүн гэмтсэн бол унадаг дугуйтай осол 357 бүртгэгдсэнээс 8 хүн нас барж, 263 хүн гэмтсэн харамсалтай тоон мэдээ гарсан.

Дэлхий нийтээр 2020 оныг хүртэл иргэдийг замын хөдөлгөөнд оролцоход нь жолооны үнэмлэх, хамгаалах малгай (хамгаалалтын хэрэгсэл) шаардахгүйгээр хөдөлгөөнд оролцуулж байсан байна.

Харин 2020 оноос дээрх тээврийн хэрэгслийн хэрэглээ хяналтаас гарч Нидерланд, Ирланд, Грек, Франц, Канад, Индонез зэрэг улсуудад замын хөдөлгөөнд оролцуулахыг бүрэн хориглосон.

Цахилгаан дугуй болон скүүтертэй холбоотой ослууд дэлхийд, тэр дундаа АНУ-д маш ихээр нэмэгдэж байна. 2017-2022 оны хооронд цахилгаан дугуйтай холбоотой осол жил бүр хоёр дахин өссөн бол цахилгаан скүүтерийн осол жил бүр 45%-иар нэмэгдсэн байна.

Abstract: In 2023, 25,235 traffic accidents were registered in Mongolia, of which 551 people lost their lives due to 482 accidents. 101 people lost their lives due to 98 accidents in the capital, and 450 people lost their lives due to 384 accidents on local roads.

Considering the type of road traffic accidents, 28.6 percent were pedestrians, 39.6 percent were passengers, 45.4 percent were drivers, and 0.4 percent were bicycle passengers.

In recent years, teenagers and young people ride electric bicycles, scooters, mopeds, and motorcycles and participate in road traffic. There is an entry condition.

In the past 3 years, 305 people died and 733 people were injured out of 1,422 motorcycle accidents, while 8 people died and 263 people were injured out of 357 bicycle accidents.

Around the world, until 2020, citizens were allowed to participate in traffic without requiring a driver's license or helmet (protective equipment).

However, from 2020, the use of these vehicles has gone out of control, and they have been completely banned from driving in countries such as the Netherlands, Ireland, Greece, France, Canada, and Indonesia.

Accidents involving e-bikes and scooters are on the rise worldwide, including in the United States. Between 2017 and 2022, accidents involving e-bikes doubled annually, while accidents involving electric scooters increased by 45% annually.

Түлхүүр үг: цахилгаан скүүтер, цахилгаан мопед, мотоцикл, зам тээврийн осол

Keywords: electric scooters, electric mopeds, motorcycles, traffic accidents

Удиртгал:

Монгол Улсын анхны Замын хөдөлгөөний дүрэм 1925 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр Ардын Засгийн газрын 18 дугаар хурлаар “Аливаа гал усны уурын хүчээр явах тэрэг зэргийг БНМАУ-ын хязгаарын дотор хэрхэн хэрэглэхийн түр дүрэм” нэртэй батлагдсанаас хойш 1930, 1936, 1940, 1950, 1957, 1960, 1966, 1985, 1991, 1996, 2004, 2018 онуудад буюу нийтдээ 13 удаа шинэчлэгдэж, 1976, 1987, 1993, 1998, 2003 онуудад нэмэлт, өөрчлөлт орж, тухайн үеийн улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, авто тээврийн салбарын бүтээн байгуулалт, автомашин жилт, замын хөдөлгөөний зохион байгуулалтын ололт дэвшилтүүд, хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, зорилт, эрх зүйн шинэчлэлтэй холбогдон улам бүр боловсронгуй болж хөгжиж ирсэн түүхтэй.

Монгол Улсын замын хөдөлгөөний дүрэм нь замын хөдөлгөөнд ард иргэдийг хэрхэн оролцож амар тайван, осол, эндэгдэлгүй амьдрах үндсийг замын хөдөлгөөний дүрмээр тодорхойлж байдаг.

Улсын хэмжээнд 2023 онд зам тээврийн ослын 25,235 бүртгэгдсэнээс 21,053 буюу 83.4% нь Нийслэлд, 4,182 буюу 16.6% нь орон нутагт тус тус бүртгэгдсэн байна. [1]

Бүртгэгдсэн зам тээврийн ослын 21,161 буюу 83.9 хувь нь мөргөлдөх, 1,581 буюу 6.3 хувь нь явган зорчигч мөргөх, 1,049 буюу 4.2 хувь нь онхолдох, 893 буюу 3.5 хувь үл хөдлөх зүйл мөргөх /хашаа, хайс, гэр, шон мөргөсөн/, 34 буюу 0.1 хувь нь зорчигч унагах, 119 буюу 0.5 хувь нь унадаг дугуйтай хүн мөргөх, 332 буюу 1.3 хувь нь мал, амьтан дайрах, 66 буюу 0.3 хувь нь бусад хэлбэрээр бүртгэгдсэн байна.[2]

[1] *ТЦА, “Монгол Улсад бүртгэгдсэн зам тээврийн осол, гэмт хэрэг, зөрчлийн статистик үзүүлэлтийн эмхэтгэл”, УБ 2024, 15 дахь тал.*

[2] *ТЦА, “Монгол Улсад бүртгэгдсэн зам тээврийн осол, гэмт хэрэг, зөрчлийн статистик үзүүлэлтийн эмхэтгэл”, УБ 2024, 18 дахь тал.*

Монгол Улсад 2023 онд 25235 зам тээврийн осол бүртгэгдсэнээс 482 ослын улмаас 551 хүний амь нас хохирчээ. Нийслэлд 98 ослын улмаас 101, орон нутгийн замд 384 ослын улмаас 450 хүний амь нас тус тус хохирсон байна.

Зам тээврийн ослын улмаас амь насаа алдсан хүнийг хөдөлгөөнд оролцсон хэлбэрээр нь авч үзвэл 28.6 хувийг явган зорчигч, 39.6 хувийг зорчигч, 45.4 хувийг жолооч, 0.4 хувийг унадаг дугуйтай зорчигч тус тус эзэлж байна.

Зам тээврийн ослын улмаас 2023 онд 3,059 хүн гэмтсэн ба 1,895 буюу 61.9 хувь нь Нийслэлд, 1,164 буюу 38.1 хувь нь орон нутгийн зам бүртгэгдсэн байна.

Зам тээврийн осол, гэмт хэргийн улмаас хохирсон хүмүүсийн насны байдлаас үзэхэд зам тээврийн осолд өртсөн 3,610 хүний 0-17 насны 953 буюу 26.3 хувь, 18-34 насны 1,122 буюу 31.3 хувь, 35-54 насны 1.200 буюу 33.2 хувь, 55 бас түүнээс дээш насны 335 буюу 9.2 хувийг тус тус эзэлж байна.

Зам тээврийн осол, гэмт хэргийн улмаас хохирсон хүмүүсийн замын хөдөлгөөнд оролцож байсан хэлбэрээр авч үзвэл 746 буюу 20.6 хувь нь жолооч, 1,049 буюу 29.1 хувь нь тээврийн хэрэгслээр зорчигч, 1,699 буюу 47.1 хувь нь явган зорчигч, 116 буюу 3.2 хувь нь дугуйтай зорчигч хэлбэрээр хөдөлгөөнд оролцсон байна.[1]

Манай улс нь замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал болон түгжрэлийн асуудлаар дэлхийн дунджаас доогуурт тооцогддог. Улаанбаатар хотын авто замын хөдөлгөөн нь түгжрэл өндөртэй, зохион байгуулалт муу, замын эвдрэл ихтэй байдаг нь аюулгүй байдалд нөлөөлж байна.

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр олон улсын байгууллагууд, тэр дундаа Дэлхийн банкны дэмжлэгтэйгээр сайжруулах ажил хийгдэж байгаа хэдий боловч замын хөдөлгөөний осол, түгжрэлийн түвшнээр дэлхийд доогуур байранд жагсаж байна.

Манай улсад 100 мянган хүн тутмын 21 нь зам тээврийн ослоор нас бардаг бөгөөд энэ үзүүлэлт бүс нутгийн хэмжээнд өндөр үзүүлэлтэд тооцогддог байна.

Дэлхийн дунджаар энэ тоо 100 мянган хүн тутамд 17 байдаг гэж Дэлхийн банкны судалгаанд дурджээ.[2]

Үндсэн хэсэг: Сүүлийн жилүүдэд өсвөр насны хүүхэд, залуучууд цахилгаан хөдөлгүүрт унадаг дугуй, скүүтер, мопед, мотоцикл унаж, замын хөдөлгөөнд оролцох явдал эрс нэмэгдэж, зам тээврийн осолд өртөж өөрт болон бусдад эрүүл мэнд, эд материалын хохирол учруулах, бусдын хэвийн аюулгүй зорчих эрхэд нөлөөлөх, стресс бухимдалд оруулах нөхцөл үүсээд байна.

Өнгөрсөн 3 жилийн хугацаанд мотоциклтой осол 1,422 бүртгэгдсэнээс 305 хүн нас барж, 733 хүн гэмтсэн бол унадаг дугуйтай осол 357 бүртгэгдсэнээс 8 хүн нас барж, 263 хүн гэмтсэн харамсалтай тоон мэдээ гарсан.

2023 онд суррон, скүүтер төрлийн тээврийн хэрэгсэл холбогдсон 60 (скүүтер 28, суррон 32) осол бүртгэгдсэн бол 2024 оны эхний 07 сарын байдлаар унадаг дугуй, скүүтер, сурронтой холбоотой 241 зам тээврийн осол бүртгэгдэж, үүнээс 229 буюу 95

[1] *ТЦА, "Монгол Улсад бүртгэгдсэн зам тээврийн осол, гэмт хэрэг, зөрчлийн статистик үзүүлэлтийн эмхэтгэл", УБ 2024, 50 дахь тал.*

[2] *https://www.worldbank.org/mn/news/press-release/2021/06/23/world-bank-to-support-sustainable-urban-transport-in-ulaanbaatar*

хувь нь нийслэлд бүртгэгдсэн байна. "Суррон болон скүүтер, унадаг дугуйтай холбоотой зам тээврийн ослын улмаас 121 хүн гэмтсэн байна.

Улаанбаатар хотод өнгөрсөн жилээ цахилгаан скүүтер, цахилгаан мопед түрээсийн үйлчилгээ нэвтэрсэн ба ийм төрлийн үйлчилгээ үзүүлдэг 3 аж ахуй нэгж байна. Үүнээс "Jet Scooter" буюу цэнхэр цахилгаан скүүтер 6,000 ширхэг, "Tapa scooter" буюу улбар шар цахилгаан скүүтер 700 ширхэг, "Eco bike" буюу ногоон цахилгаан мопед 650 ширхэг түрээсийн үйлчилгээнд гарч ашиглагдаж байна.

Нийслэлд замын хөдөлгөөнд оролцож байгаа тээврийн хэрэгслээс иргэдийн гол анхаарлыг татаж байгаа скүүтер, суррон загварын тээврийн хэрэгсэл холбогдсон 60 (скүүтер 28, суррон 32) осол 2023 онд бүртгэгдсэн бол 2024 оны дулааны улирал эхэлсэн 3-5 саруудад 112 осол гарч 75 хүн гэмтсэн байна.

Цахилгаан скүүтер, цахилгаан дугуй гадаадын зарим оронд 2017 оноос эхлэн өргөнөөр хэрэглэж эхэлсэн бөгөөд замын хөдөлгөөний ачааллыг тодорхой хувиар бууруулах, агаарын бохирдлыг багасгахад эерэг нөлөө үзүүлдэг гэсэн судалгааг "NRCC" олон улсын судалгааны байгууллагаас гаргасан.

Дэлхий нийтээр 2020 оныг хүртэл иргэдийг замын хөдөлгөөнд оролцоход нь жолооны үнэмлэх, хамгаалах малгай (хамгаалалтын хэрэгсэл) шаардахгүйгээр хөдөлгөөнд оролцуулж байсан байна.

Харин 2020 оноос дээрх тээврийн хэрэгслийн хэрэглээ хяналтаас гарч Нидерланд, Ирланд, Грек, Франц, Канад, Индонез зэрэг улсуудад замын хөдөлгөөнд оролцуулахыг бүрэн хориглосон.

Цахилгаан дугуй болон скүүтертэй холбоотой ослууд дэлхийд, тэр дундаа АНУ-д маш ихээр нэмэгдэж байна. 2017-2022 оны хооронд цахилгаан дугуйтай холбоотой осол жил бүр хоёр дахин өссөн бол цахилгаан скүүтерийн осол жил бүр 45%-иар нэмэгдсэн байна.

АНУ-д эдгээр ослууд ихэвчлэн хотын төвлөрөл ихтэй бүсүүдэд тохиолдож байгаа бөгөөд судалгаанаас үзэхэд мянган аялал тутамд 115 осол тохиолддог нь бусад тээврийн хэрэгслүүдтэй харьцуулахад өндөр үзүүлэлт байна.

БНХАУ-ын Шанхай, Бээжин зэрэг хотуудад замын хөдөлгөөнд оролцуулахыг хориглосон бол ОХУ-ын Москва, Санкт-Петербург зэрэг томоохон хотуудын явган зорчигчийн хөдөлгөөн ихтэй зарим гудамжнуудаар хөдөлгөөнийг хориглосон.

АНУ, Швейцар, Итали, Англи зэрэг улсуудад 20-24 км-ээс хэтрэхгүй хурдтай (техникийн дээд хурд 24) цахилгаан скүтерийг Замын хөдөлгөөний дүрэмд заасны дагуу явган хүний зам болон унадаг дугуйн замаар зорчихыг зөвшөөрсөн бол Казахстан, Дани зэрэг улс орнуудад зөвхөн 18 нас хүрсэн иргэн унаж замын хөдөлгөөнд оролцохыг зөвшөөрсөн зохицуулалт гаргасан.

Канад улсад мотоциклын мэргэжлийн 3 тамирчин 2014 онд 30 сая ам.долларын санхүүжилттэй инженер техникийн ажилтан 14 хүний бүрэлдэхүүнтэй "Сур-рон" компанийг анх үүсгэн байгуулж, 2018 оны 3-р сард "Light Bee X" хэмээх хөнгөн жин бүхий анхны загвар (зөгийний хэлбэр төрх, нисэх байдлаас санаа авсан)-ыг гаргаснаар дэлхий даяар алдаршиж, 70,000 гаруй ширхэг борлогдоод байна.

Тус компани нь Light Bee X (даац 70 кг, хурд 75 км/ц, 6000Вт хүчин

чадалтай) мотоцикл сонирхогчдын түвшинд, Ultra Bee (хурд 90 км/ц, даац 93 кг, 12500 Вт) болон Storm Bee (хурд 120км/ц, даац 70 кг, 22500 Вт) өндөр хүчин чадал бүхий мэргэжлийн тамирчдад зориулсан 3 төрлийн загварыг зах зээлд нийлүүлж байна.

2021 оны 10 дугаар сард Швейцарийн Женев хотноо зохион байгуулсан хуралдаанаар НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас гаргасан тогтоолоор зам тээврийн ослоос үүдэлтэй нас баралт, гэмтлийг 50-аас доошгүй хувиар бууруулах үндсэн зорилт бүхий Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны **10 жилийн** /2021-2030 он/ төлөвлөгөөг баталсан.[1]

Хурдыг **1 км/ц** нэмэхэд гэмтэл учрах эрсдэл **3 хувиар**, харин **4–5 хувиар** нэмэгдэхэд хүний амь нас хохирох эрсдэл үүсдэг бол зарим Улсад хурдыг бууруулах чиглэлээр хурдны хязгаарлалтыг тогтоож, түүнийг мөрдүүлсэн нь судалгаагаар хурдыг **1 км/цаг** бууруулахад зам тээврийн ослын үзүүлэлт нь **2-3 хувь буурсан** байна.

Зам тээврийн осолд 80 км/цагийн хурдтай явж байгаад орох нь 30 км/цагийн хурдтай явж байгаад орсонтой харьцуулахад үхэлд хүргэх магадлал 20 дахин их байдаг.

Манай улсын хууль, эрх зүйн зохицуулалтын талаар: Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 4.1-д “Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт бүх нийтээр дагаж мөрдөх замын хөдөлгөөний нэгдсэн журмыг Замын хөдөлгөөний дүрмээр тогтооно” гэж заасан. [2]

Монгол Улсын Замын хөдөлгөөний дүрмийн 1.1-д “Энэ дүрмийн зорилго нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт замын хөдөлгөөний нэгдсэн журам тогтооход оршино. Замын хөдөлгөөнтэй холбоотой бусад хэм хэмжээний актууд нь энэ дүрмийн заалт шаардлагууд дээр үндэслэгдсэн, түүнтэй зөрчилдөхгүй байвал зохино” гэж тус тус заасан.

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 3.1.1-д **“тээврийн хэрэгсэл гэж”** хүн, ачаа, суурилагдсан тоног төхөөрөмжийг замаар тээвэрлэхэд зориулсан хэрэгслийг, 3.1.2-д **“механикжсан тээврийн хэрэгсэл”** гэж мопедоос бусад хөдөлгүүрээр тоноглогдсон тээврийн хэрэгслийг, тус тус хэлэхээр тодорхойлж, Замын хөдөлгөөний дүрмээр мопед, мотоцикл, унадаг дугуй зэргийг мөн тодорхойлж өгсөн.

Мөн дүрмийн 1.2.24 **“мопед”** гэж 50 куб.см-ээс ихгүй ажлын багтаамж бүхий дотоод шаталтат хөдөлгүүртэй, эсхүл 0.25 кВт-аас 4 кВт хүртэл чадал бүхий цахилгаан хөдөлгүүртэй, техникийн дээд хурд нь цагт 50 км-ээс ихгүй, хоёр буюу гурван дугуйт тээврийн хэрэгслийг, 1.2.25**. “мотоцикл”** гэж хөдөлгүүрийн ажлын багтаамж буюу чадал, эсхүл техникийн дээд хурд нь мопедынхоос илүү, хоёр дугуйт механикжсан тээврийн хэрэгслийг. Энд өөрийн жин нь 400 кг (ачааны зориулалттай бол 550 кг)-аас хэтрэхгүй гурван дугуйт болон мотоциклын төрлийн жолооны залууртай дөрвөн дугуйт механикжсан тээврийн хэрэгсэл мөн хамаарна, 1.2.37**. “унадаг дугуй”** гэж унаж яваа хүний булчингийн хүчээр явдаг (0.25 кВт-аас илүүгүй чадал бүхий цахилгаан хөдөлгүүрээр тоноглогдсон байж болно), хоёроос цөөнгүй дугуйтай

[1] *https://mongolia.un.org/mn/about/about-the-un*

[2] *https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11224*

(хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тэргэнцрээс бусад) тээврийн хэрэгслийг;) гэж тус тус тодорхойлжээ.[1]

Дүгнэлт: Дээрх тоон мэдээллээс харахад хүүхэд, залуучууд өдөр тутмын хэрэглээнд цахилгаан скүүтер, цахилгаан мопед, Surron ашиглан замын хөдөлгөөнд оролцож байгаа нь 2024 оны эхний 9 сарын байдлаар 142 хүн гэмтэж, 2 хүн нас барсан харамсалтай тоон мэдээ гарч байгаа тул цаашид дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй байна.

Мөн 18-аас доош насны хүүхэд, залуучуудыг түрээсийн цахилгаан скүүтер, цахилгаан мопедийг унуулахгүй байх эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгож хэрэв унаж хөдөлгөөнд оролцсон тохиолдолд эцэг, эх асран хамгаалагчид хариуцлага тооцох механизмыг бий болгох нь зүйтэй.

Хуваариа цахилгаан скүүтер, цахилгаан мопед худалдан авч ашиглаж байгаа иргэдэд Монгол Улсын Замын хөдөлгөөний дүрмийн мэдлэг олгож хөдөлгөөнд оролцох чадамжийг дээшлүүлэх, явган зорчигчийн замаар явахгүй байх талаар эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай.

Замын хөдөлгөөний дүрэмд заасан насны хязгаарлалт, хориглосон зам, зорчих хэсэг, эгнээгээр зорчсон зэрэг зөрчлүүдийг гаргасан тохиолдолд зорчих боломжгүй болох цахим хяналтын системүүдийг хийх, зорчилтын мэдээлэл солилцож ажиллах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нэн шаардлагатай байна.

Санал: Стандарт, хэмжил зүйн газраас 2021 онд баталсан “Автотээврийн хэрэгсэл, Мотоцикл ерөнхий шаардлага” MNS 6933:2021 стандартыг шинэчлэн боловсруулж, мотоциклийн төрөлд хамаарах загвар, хөдөлгүүр, ажлын чадал, хурдны үзүүлэлт, техникийн шаардлагуудыг тодорхой тусгах, Монгол Улсын Замын хөдөлгөөний дүрэмд заасан “Мотоцикл” тодорхойлолтод тусгагдсан үзүүлэлтэд хамаарах тээврийн хэрэгсэл (суррон, крос г.м)-ийг бүртгэлжүүлж, улсын дугаар олгох. Ингэснээр 18-аас доош насны хүүхэд залуучууд унах боломжгүй бөгөөд зөвхөн “А” ангиллын жолоодох эрхийн үнэмлэхтэй хүн жолоодох эрхтэй болно.

“Автотээврийн хэрэгсэл, Мопед ерөнхий шаардлага” MNS: .... :2024 стандартыг шинээр боловсруулж, мопедын төрөлд хамаарах загвар, хөдөлгүүр, ажлын чадал, хурдны үзүүлэлт, техникийн шаардлагуудыг тодорхой тусган баталж мөрдүүлэх, Монгол Улсын Замын хөдөлгөөний дүрэмд заасан “Мопед” тодорхойлолтод тусгагдсан үзүүлэлтэд хамаарах тээврийн хэрэгсэл (цахилгаан скүүтер г.м)-ийг бүртгэлжүүлж, аль төрлийн тээврийн хэрэгсэл болохыг мэдээлэх гэрчилгээ (цахим гэрчилгээ)-тэй болгох, эзэмшигчийн мэдээллийг холбогдох байгууллагуудтай солилцох боломжтой болгох ба 16 наснаас доош насны хүн жолоодох боломжгүй болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1. ЦЕГ, “Монгол Улсын Цагдаагийн түүхэн баримт бичгийн эмхэтгэл”, 2021 он, УБ хот;

2. ЗЦГ, “Замын цагдаагийн албаны түүхэн товчоо”, 2016 он, УБ хот

3. ТЦА, “Монгол Улсад бүртгэгдсэн зам тээврийн осол,

[1] *https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=13641*

зөрчлийн статистик үзүүлэлтийн эмхэтгэл”, 2024 он, УБ хот;

Ашигласан цахим хуудас:

1. https://legalinfo.mn
2. https://un.org
3. https://1212.mn
4. https://roadsafety.gov.mn

ЗАМЫН ХӨДӨЛГӨӨНИЙ АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА

POLICE ORGANIZATION MANAGEMENT FOR ENSURING ROAD TRAFFIC SAFETY

Э.Энхболд
ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 8021 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч.
Enkhbold. E
Master student in the 8021st course of Leadership Academy of the University of Internal Affairs, Mongolia, police major

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлийн зорилго нь замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг системийн онолын хандлагаар тайлбарлах, нөлөөлөгч хүчин зүйлүүдийн харилцан хамаарал, зүй тогтлыг тодорхойлох, цагдаагийн байгууллагаас цаашид хэрхэн хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах мэргэжлийн удирдлагын үр ашигтай тогтолцоог бий болгох боломжтой талаар санал, зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Abstract: This article's purpose is to explain the theory of road traffic safety from a systems perspective, identify the interrelationships and regularities of influencing factors, and develop suggestions and recommendations on how the police can create an effective professional management system to ensure traffic safety in the future.

Түлхүүр үгс: Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал, замын хөдөлгөөний удирдлага, мэргэжлийн удирдлага, зам тээврийн осол.

Keywords: Road safety, traffic management, professional management, road accidents.

Оршил

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан статистик мэдээлэлд зам тээврийн ослын улмаас амь насаа алдсан хүний тоо 2010 онд 1.25 сая байсан бол 2021 онд амь насаа алдсан хүний тоо 5.9 хувиар буурч 1.18 сая орчим болсон байна. Хэдийгээр дэлхийн хэмжээнд хүн ам, автомашины тоо өсөн нэмэгдэж байгаа боловч сүүлийн 10 гаруй жилийн хугацаанд улс орнууд замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах зөв бодлого, стратегийг авч хэрэгжүүлсний үр дүнд 7 сая гаруй хүнийг зам тээврийн ослын улмаас амь насаа алдах эрсдэлээс авран хамгаалж чаджээ [147] . Зам тээврийн ослын хор уршгийг эдийн засгийн тоон утгаар нь авч үзвэл улс орнуудын дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 3

[147] World health statistics 2024: Monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. -Geneva., 2024. 17 дахь тал.

хувьтай тэмцэх хэмжээний бодит хохирлыг учруулж байгаа судалгааг мөн дээрх байгууллагын тайлан мэдээнд дурдсан байна.

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 2020 оны 74 дүгээр хуралдаанаас улс орнуудад “Дэлхийн замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг сайжруулах бодлого, стратеги /2021-2030 он/”-ийг хэрэгжүүлэх замаар зам тээврийн ослоор амь насаа алдах, гэмтэж бэртэх хүмүүсийн тоог хоёр дахин бууруулах зорилт тавьсан.

Мөн Төв Азийн бүс нутгийн эдийн засгийн хамтын ажиллагааны байгууллагаас “2030 он хүртэл хэрэгжүүлэх Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах бүс нутгийн стратеги”-ийг 2016 онд баталсан бөгөөд эдгээр тогтоол, стратегийг Монгол Улс дэмжиж гарын үсэг зурсан.

Манай улсад 2023 оны статистик дүн мэдээгээр 1,192,520 тээврийн хэрэгсэл бүртгэлтэй байна [148] . Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд заасан нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүргийн хүрээнд “11.1.3.замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах”, мөн Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд заасан цагдаагийн байгууллагад үүрэг болгосон “8.1.1.замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангахтай холбогдсон захиргааны хэм хэмжээний актын хэрэгжилтэд хяналт тавих”, “8.1.2.замын хөдөлгөөнд оролцогчийн хэвийн, аюулгүй зорчих нөхцөлийг хангах зорилгоор замын хөдөлгөөнийг зохицуулах” гэсэн үүргүүдийн хэрэгжилтийг хангах ажлын хүрээнд цагдаагийн байгууллагаас 2023 онд замын хөдөлгөөний дүрэм зөрчсөн нийт 2,945,490 зөрчлийг илрүүлж 83.8 тэрбум төгрөгийн торгууль оногдуулсан байна.

Хэдийгээр зөрчил илрүүлэлтийн хувь хэмжээ нь бүртгэлтэй тээврийн хэрэгсэл, хөдөлгөөнд оролцож буй жолооч нарын тоотой харьцуулахад өндөр байгаа боловч зам тээврийн ослын улмаас тухайн онд 3059 хүн гэмтэж, 551 хүн амь насаа алдаж, 50.7 тэрбум төгрөгийн эд материалын хохирол учирсан байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2012 оны 146 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үндэсний стратеги /2012-2020 он/”-ийн хэрэгжилтийг 2018 онд хүрсэн түвшнээр нь авч үзэхэд 54 хувьтай, мөн 2019 оны Засгийн газрын 163 дугаар тогтоолоор баталсан "Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр /2019-2023 он/" хэрэгжиж дууссан боловч замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах бодлогын зорилтот түвшинд хүрэхгүй байна.

Үүнээс дүгнэхэд замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааг оновчтой тодорхойлж, төлөвлөх хэрэгцээ шаардлага байна гэдэгтэй салбарын судлаач, мэргэжилтнүүд санал нэгддэг.

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

[148] Зам, тээврийн хөгжлийн яам. Зам, тээврийн салбарын статистикийн эмхэтгэл 2023 он. - Уб., 2024. тал 4.

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 “Салбарын инновацын үйл ажиллагааг дэмжих хууль, эрх зүйн орчин бүрдсэн байна[149]” гэж заасан.

Цагдаагийн байгууллагаас шинэчлэн боловсруулж буй “Цагдаа, дотоодын цэргийн бодлогын баримт бичиг /2024-2029/” хөгжлийн хөтөлбөрийн төслийн 3.2.2. Онол суурьтай цагдаагийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зорилтын 3.2.2.1.-т Цагдаа, хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын шинжлэх ухаан, мөрдөн шалгах, нийтийн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны олон улсын суурь онолуудыг удирдамж болгох талаар тус тус дурдсан байна.

Иймд замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны онолын үндэс, нөлөөлөгч хүчин зүйлүүдийн харилцан хамаарал, зүй тогтлыг тодорхойлж, цаашид цагдаагийн байгууллагын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангуулах үйл ажиллагааны удирдлага стратегийг боловсронгуй болгох санал, зөвлөмж боловсруулах замаар Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16 дугаар зүйлд заасан иргэдийн амьд явах, эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах, мөн Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 12 дугаар зүйлд заасан замын хөдөлгөөнд оролцогчдын замын хөдөлгөөний дүрмийг баримтлан саадгүй зорчих, замын хөдөлгөөнд аюулгүй оролцох нөхцөлөө хангуулахаар төрийн холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд шаардлага тавих зэрэг эрхүүдийг хангуулах нь хууль сахиулах байгууллагуудын хүлээх чухал үүрэг юм.

Нэг. Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны онолын үндэс

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг эрх зүйн талаас зам тээврийн осол, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнээс учирч болох хохирлыг багасгахад чиглэгдсэн үйл ажиллагаа юм гэж тодорхойлохын зэрэгцээ авто зам, гүүр, түүний хиймэл байгууламжийг төлөвлөх, шинээр барих, өргөтгөх, засварлах, ашиглах, тээврийн хэрэгсэл, түүний эд анги, сэлбэг хэрэгсэл үйлдвэрлэх, ашиглахад хяналт тавих ажиллагааг мөн хамааруулсан байдаг.

Дэлхийн улс орнууд аюулгүй байдлыг хангах хариу арга хэмжээний цар хүрээг нарийн тэлж, дараах гурван асуудлыг анхаарч үзэх болсон. Үүнд, нийгмийн хөгжил, эдийн засгийн хөгжил, экосистемийг хэвээр нь хадгалах гэсэн “Тогтвортой хөгжлийн гурвалжин” загвар -ыг боловсруулж, аюулгүй байдлын аливаа асуудалд хандахдаа зөвхөн нэг өнцгөөс хандах биш, харин түүний бүх элементийн хоорондын харилцан хамаарлыг тооцож системийн хандлагаар хандах шаардлагатай гэж үзэх болсон.

Учир нь аюулгүй байдлын тухай ойлголт нь хувь хүн, нийгэм, улс орны амин чухал эрх ашгийг дотоод,

[149] Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. “Алсын хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичиг.

гадаадын аюулаас хамгаалах үүрэгтэй салшгүй холбоотой байдаг. Тиймээс ч “Аюулгүй байдлыг хангах” гэдэг нь хүний амь бие, эрүүл мэнд, эрх, эрх чөлөө, нийгэм, төрийн үйл ажиллагаанд учрах аливаа жижиг эрсдэлээс эхлэн тэдгээрийн амин чухал эрх ашгийг хамгаалах хүртэл яригдах онол практикийн өргөн цар хүрээтэй ойлголт юм.

Аюулгүй байдлын зарим судлаачид аливаа үйлдвэрлэл, үйл ажиллагааны зохих стандартыг баримтлаагүй, эсвэл холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журам, зааврыг мөрдөөгүйн улмаас үүсэх үзэгдэл, үр дагавар бүрийг амин чухал эрх ашигт тулсан заналхийллээр төсөөлөн анхаарал хандуулах ёстой талаар зөвлөсөн байдаг. Иймд аюулгүй байдлын чиглэлээр судалгаа хийж буй судлаачид аюулгүй байдлын тухай ухагдахуун бүрд анхаарал хандуулж, өргөн цар хүрээнд судалж, олон дахин хэлэлцэн байж тулгамдсан асуудалд шинжлэх ухаанчаар хандах нь аливаа жижиг гэлтгүй эрсдэлийг бууруулан нийгмийн амьдралын чанарыг дээшлүүлэхээс эхлээд улс орны тусгаар тогтнол, улс нийгмийн язгуур эрх ашгийн аюулгүй байдлыг хангахад чухал ач холбогдолтой юм.

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг системийн онолын үүднээс авч үзвэл хоорондоо зүй тогтлын дагуу харилцан холбоотой элементүүдээс бүрдсэн харьцангуй тогтвортой шинж чанар бүхий нэг бүхэл цогц тогтолцоо байдаг. Өөрөөр хэлбэл, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын систем нь олон тооны элементүүдээс бүрдэх бөгөөд эдгээр элементүүдийн хоорондох харилцан хамаарал тодорхой зүй тогтол, нийцэлтэй байх нь аюулгүй байдал хангагдах суурь нөхцөлийг бүрдүүлдэг төдийгүй аюулгүй байдлын ерөнхий онолын үндсийг танин мэдэхгүйгээр салбар тус бүрийн аюулгүй байдлуудыг хангах боломжгүй юм. Тиймээс тухайн системд хамаарах элементүүдийн зүй тогтол, хамаарлыг нарийн тооцож үйл ажиллагаандаа тусгаж хэрэгжүүлснээр цагдаагийн байгууллага нь иргэдийнхээ өмнө хуулиар хүлээсэн үүрэгт хамаарах эрүүл аюулгүй орчинд тэдний амьдрах, чөлөөтэй зорчих эрхийг эдлүүлэхэд ахиц гарах боломжтой.

Аюулгүй байдлын системийн элемент тус бүр дангаараа ялгаатай шинж чанарыг агуулж байх боловч систем нь тэдгээрээсээ ялгаатай шинж чанарыг агуулдаг тул элемент хоорондын харилцан хамаарал нь субординацийн хуульд захирагдах зүй тогтолтой байдаг. Субординацийн хуулийн дагуу замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын онолын ерөнхий зүй тогтол нь систем дэх нэг элемент өөрчлөгдөхөд бусад нь мөн адил өөрчлөгдөж харьцангуй тогтвортой шинж чанар алдагдсанаар зам тээврийн осол, зөрчил үйлдэгдэж хүний амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөд хохирол учруулдаг байна.

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын онолыг системийн хандлагын өнцгөөс тайлбарлах, нөлөөлөгч хүчин зүйлүүдийн харилцан хамаарлыг тодорхойлохын тулд “Аюулгүй байдлын тогтолцоо”, “Аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо”-ны талаарх онолын ойлголтуудыг авч үзэх шаардлагатай.

Судлаач Ч.Улаанхүү “Аюулгүй байдал” бүтээлдээ аюулгүй байдлын шинжлэл, судлалын хувьд “Бүхэл” гэдэг ойлголтод аль ч объект, түвшин, масштабын хувьд ялгаагүй “Субьект-объект-аюулгүй байдлын тогтолцоо” гэсэн загвартай гэж тодорхойлсон.

Тухайлбал, “Аюулгүй байдлын субъект” – гэдэг нь нөхцөл байдалд идэвхтэй нөлөө үзүүлж, аюулгүй байдлын аль нэгэн төрлийн төлөө хариуцлага хүлээж, түүний талаар шийдвэр гаргаж, амьдралд хэрэгжүүлж байх үүрэгтэй хувь хүн, хамт олон байгууллага юм. “Аюулгүй байдлын объект” – гэдгийг сөрөг өөрчлөлтийн нөлөөнд орсноор үндэсний ашиг сонирхолд ноцтой нөлөөлж болох элементийг аюулгүй байдлын объект гэдэг. Аливаа аюулгүй байдлын объект бие хүн (иргэн), түүний эрх, эрх чөлөө, үүрэг, нийгэм, түүний материаллаг ба оюуны үнэт зүйлс, төр, түүний үндсэн хуульт төрийн байгуулалт, тусгаар тогтнол, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдлаар илэрнэ[150] гэжээ.

Харин “Аюулгүй байдлын тогтолцоо” /систем/ - нь тодорхой зорилготой эрх зүйн хэм хэмжээ, хууль тогтоох, гүйцэтгэх засаглалын байгууллагууд тэрчлэн, аюулгүй байдлын найдвартай хамгаалалтыг хангах зориулалт бүхий дээрх байгууллагуудын техник хэрэгсэл, арга, чиглэлийн нэгдэл юм [151] гэж тайлбарлажээ.

Хэрэглээний хувьд аюулгүй байдлын тогтолцоо, аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо гэсэн нэр томьёо нь хоорондоо ойролцоо мэт боловч агуулгын хувьд ялгаж үзэх зайлшгүй шаардлагатай юм[152]. Аюулгүй байдлын тогтолцоо нь аюулгүй байдлын объектод аюул занал хэрхэн нөлөөлж байгаагаас нь хамаараад аюулгүй байдлыг төрөлжүүлэн ангилж, хамрах хүрээг тодорхойлсноор аюулгүй байдлын тогтолцоог бий болгож, бүрдүүлдэг байна.

Харин аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо нь аюулгүй байдлыг хангах эрх бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагаа, чиглэлээс нь хамаарч төрөлжүүлсэн зохион байгуулалт, бүтэц, тэдгээрээс хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тогтолцоог бий болгож байгаагаараа ялгаатай байдаг.

Тиймээс замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо нь эрх бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагаа, чиглэлээс нь хамаарч аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг буюу элементүүдийн хэвийн найдварт ажиллагааг хангуулах зорилготой явуулж буй үйл ажиллагааны нэгдэл юм.

Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, холбогдох харилцааг Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хууль (2015)-аар зохицуулсан байдаг. Тус хуулийн 7.1.-т “Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг улсын хэмжээнд нэгтгэн зохион байгуулах үүргийг Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын үндэсний зөвлөл хэрэгжүүлнэ.” гэж заасан байдаг. Учир нь замын хөдөлгөөний аюулгүй байдалд нөлөөлөгч хүчин зүйлд “Хүн, автомашин, зам, орчин” гэсэн үндсэн 4 элементийн сөрөг нөлөөллийг тооцож үздэг. Хүн гэдэгт замын хөдөлгөөнд оролцогчид, тэдгээрийн тусгай мэдлэг боловсрол эзэмшсэн байдал, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах

[150] Карпов,Н.И, Павлов, Д.Б. “Основы теории обеспечения безопасности личности, овщества и государства” учебное особие. -Москва.,2000. 30 дахь тал.

[151] Улаанхүү, Ч. Аюулгүй байдал. - Уб.,2009. 107 дахь тал.

[152] Булган, Д. Олон нийтийн аюулгүй байдлын нэр томъёоны зарим асуудал. Эрдэм шинжилгээний илтгэл. “Аюулгүй байдлын онол, практикийн тулгамдсан асуудлууд” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. -Уб., 2016. 142 дахь тал.

чиглэлээр үүрэг хүлээсэн албан тушаалтан, иргэдийн асуудал хамаардаг.

Автомашин гэдэгт зөвхөн тээврийн хэрэгслийн бүрэн бүтэн байдлаас гадна түүнийг эвдрэл гэмтэлгүй байлгахад шаардлагатай засварын төв, хяналт тавих оношилгооны тоног төхөөрөмж, сэлбэг хэрэгслийн худалдаа, нийлүүлэлт зэргийг хүртэл нарийн тооцож хамааруулах ёстой. Харин замын тухайд техникийн зураг зурахаас авхуулаад ашиглалтад хүлээж авах, арчлалт хийх зэрэг олон үйл ажиллагааны харилцан үйлчлэлд замын аюулгүй байдал хангагдана. Мөн орчны нөлөөллийг тооцохдоо нийгэм эдийн засгийн байдал, хууль эрх зүйн орчин, газар зүйн байршил, цаг агаарын хэлбэлзэл, уламжлалт зан үйл, соёлын гэсэн өргөн хүний асуудлыг багтаан авч үзэх шаардлагатай байдаг.

Нөлөөлөгч хүчин зүйлсээс харахад замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангуулах үйл ажиллагаа нь дан ганц цагдаагийн байгууллагын хариуцах ажил бус хууль зүйн, техникийн, барилга, хот төлөвлөлт, эрүүл мэнд, боловсрол гэх зэрэг олон салбар шинжлэх ухааны огтлолцол дээр буюу засгийн газрын олон чиг үүргийн яамдын харилцан ойлголцол, үйл ажиллагааны нэгдэл дээр оршиж байдаг нарийн төвөгтэй харилцаа юм.

Тиймээс замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны онолын үндэс нь олон салбартай холбогдсон байдаг бөгөөд энэ нь замын хөдөлгөөнд оролцогчдын аюулгүй байдлыг хамгаалах, осол гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх, замын хөдөлгөөнийг зохицуулахтай холбоотой олон цогц арга хэмжээг аюулгүй байдлын онол, зарчимд суурилсан шийдлээр төлөвлөн хэрэгжүүлэх ёстой. Түүний зэрэгцээ нийгмийн салбар бүлгүүдийн хамтын ажиллагаа, төрийн нэгдсэн бодлого, аюулгүй байдлын зэрэглэлийг дээшлүүлэх технологийн дэвшил зэргийг хамтад нь авч үзэх шаардлагатай.

Хоёр. Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлагыг оновчтой хэрэгжүүлж буй олон улсын туршлага

Анх Америкийн Нэгдсэн Улс 1968 оноос, Япон Улсад 1970 оноос эхлэн Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хуулиудаа батлан ослыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр төлөвлөгөөг хэрэгжүүлснээр жил бүр нэмэгдэх автомашины тоо, хүн амын өсөлттэй хамааралтай гарч болзошгүй зам тээрийн ослын тохиолдол, хор уршгийг бууруулж чадсан юм[153].

Зам тээврийн ослоос урьдчилан сэргийлэх зорилгоор 1975-2007 оны хооронд 12 өөр улсад зохион байгуулсан замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын 119 төрлийн кампанит ажлын үр дүнд Филипин Улсын судлаачид шинжилгээ хийж үзэхэд зам тээврийн ослын тоо дунджаар 9 хувиар буурсан үзүүлэлт гарсан байна[154]. Эдгээр кампанит ажил буюу арга хэмжээнүүд нь зам тээврийн осол гаргахад хамгийн их сөрөг нөлөө үзүүлэгч элемент болох жолоочийн эрсдэлт зан үйлийг арилгах, буруу дадлыг багасгахад чиглэгдсэн зар

[153] Пугачев, И.Н. “Организация и безопасность движения”. -Хабаровск., 2004. 7 дахь тал.

[154] Ulleberg, P. Vaa, T. “Meta-analysis of the effect of road safety campaigns on accidents.”- Phillips RO.,2011.

сурталчилгааны хэв загварт суурилсан байжээ.

Испани Улсын Валенсиагийн болон Яумейн их сургуулиудын DATS - (Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын хөгжил, зөвлөгөө) судалгааны групп, INTRAS - (Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын судалгааны хүрээлэн"-ийн судлаачдын 2021 онд зам тээврийн ослыг бууруулах чиглэлээр зохион байгуулсан кампанит ажлын үр дүнгийн тухай нийтэлсэн нийт 27 төрлийн судалгааны илтгэлтэй танилцаж тухайн арга хэмжээний үр нөлөө ямар байсан талаар судлан үзжээ [155] . Гэтэл тэдгээр илтгэлд дурдагдсан кампанит ажлын үндсэн хэлбэр, агуулга нь замын хөдөлгөөнд оролцогчдын эрсдэлтэй хандлага, зан үйл нь тэднийг осолд өртөхөд нөлөөлдөг тул буруу зан үйлээ засах, анхаарах талаар сурталчлан ойлгуулах зорилготой зар сурталчилгааны хэв загварт суурилсан кампанит ажлыг улс орнууд зохион байгуулсан талаар байжээ.

Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн тусламжтайгаар иргэдэд мэдээлэл хүргэх арга замаар тэднийг аливаа эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх кампанит ажлыг анх эрүүл мэндийн салбарт түлхүү ашиглаж, иргэдийн эрүүл мэндийг дэмжих зорилгоор явуулж ирсэн байдаг. Мэдээж тэр ч утгаараа зам тээврийн ослын улмаас иргэдийн амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад зар сурталчилгаанд суурилсан хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг ашиглан олон аян, акц, арга хэмжээг гадаадын зарим улсын хууль сахиулах байгууллагаас зохион байгуулж байна. 20-р зууны эхэн үед хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр явагдах сурталчилгаа нь график, ярианы хэллэг түлхүү ашиглаж байсан бол 1990 оноос хойш замын хөдөлгөөнд оролцогчдын сэтгэл зүйд нөлөөлөх зам тээврийн ослын хор уршгийг харуулсан бодит зураг, бичлэг ашигласан хэлбэрт шилжсэн байна. Мөн иргэдэд илүү итгэл үнэмшил төрүүлэх зорилгоор олны танил урлаг соёлын алдартнуудыг оролцуулах байдлаар сэрэмжлүүлэг сурталчилгаа, зөвлөмж, анхааруулга бүхий агуулгатай контент, зурагт хуудас зэргийг ашиглах болсон байна.

Эдгээр 27 судалгааны илтгэлд тусгагдсан аян арга хэмжээнд жолоочийн эрсдэлт зан үйл болох согтуугаар автомашин жолоодох, хурд хэтрүүлэх, хамгаалах малгай хэрэглэх, шинэ туршлага багатай жолооч нарт чиглэсэн, хамгаалах бүс хэрэглэх, ядарсан үедээ жолоо барихгүй байх, хүүхдийн хамгаалалтын суудал хэрэглэх зэрэг эрсдэлт зан үйлийг бууруулах зорилгоор АНУ, Тайланд, Пакистан, Индонез, Австрали, Шинэ Зелланд, Грек, Испани, Канад зэрэг улс орнуудад явуулсан зам тээврийн ослоос урьдчилан сэргийлэх аян арга хэмжээний үр дүнг дүгнэж үзэхэд дан ганц хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг ашиглан явуулсан сурталчилгааны аян арга хэмжээ нь түр зуурын буюу богино хугацааны туршид үр нөлөөтэй боловч урт хугацаандаа үр нөлөөтэй байлгахын тулд сургалтын үйл ажиллагаа, хууль тогтоомжийн сайжруулалт, хяналт шалгалтын ажилтай хамтад нь зохион байгуулах нь урт хугацааны туршид эрсдэлээс замын хөдөлгөөнд оролцогч нарыг хамгаалах

[155] Mireia Faus. Francisco Alonso. Article "Are Traffic Announcements Really Effective? A Systematic Review of Evaluations of Crash-Prevention Communication Campaigns"-Italia.,2021.

нөхцөл бий болох талаар дурдсан байна[156].

Сүүлийн үед замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын салбарт тэргүүлэгч орнууд (жишээ нь Скандинавын орнууд, Герман) энгийн бөгөөд эдийн засгийн өртөг зардал бага шаардагдах шийдэл боломжуудыг амжилттай хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын удирдлагын тогтолцоог боловсронгуй болгох, хүн амын янз бүрийн бүлэгт чиглэсэн сурталчилгаа хийх, зам тээврийн ослоос урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хүүхэд багачуудад чиглэсэн арга хэмжээ зохион байгуулах, тээврийн хэрэгслийн хурдыг хязгаарлах, жолооч бэлтгэх тогтолцоог боловсронгуй болгох арга хэмжээг авч байна[157].

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг нь олон хүчин зүйлээс бүрддэг талаар өмнө дурдсан. Тухайн элементүүд нь аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдээр илэрч гарсан байдаг. Тухайлбал, гадаадын зарим улс орнууд болох Дани, Япон, Герман зэрэг аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаа бусад дэлхийн улс орнуудаас сайн байгаа замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэгт дараах элементүүдийг авч үздэг.

1. Авто зам, замын байгууламж:

Замын чанар: Авто замын их, ээлжит болон урсгал засвар, арчлалт нь аюулгүй байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй байдаг. Авто замын зорчих хэсэгт үүссэн нүх, суурь бүтцийн суулт, бохирдол зэрэг эвдрэл, гэмтэл нь аюулгүй байдалд эрсдэл учруулдаг.

Замын хөдөлгөөн зохицуулах тэмдэг, тэмдэглэгээ: Замын хөдөлгөөнд оролцогч нарын аюулгүй байдлыг хангах, тэдэнд зорчиж яваа авто замынх нь гормыг урьдчилан анхааруулах, мэдээлэх, заах, хориглох үйлдлийг ойлгуулахын тулд замын тэмдэг, тэмдэглэлийг холбогдох стандарт, дүрэм, журамд заасны дагуу зөв байршуулах шаардлагатай байдаг. Шаардлагатай тэмдэг нь байхгүй болсон, хэвтээ тэмдэглэл нь арилсан зэргээс аюултай нөхцөл байдал бий болдог.

Замын байгууламж: Гүүр, гүүрэн гарц, унадаг дугуй болон явган зорчигч, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн зорчиход зориулсан зам, ус зайлуулах хоолой, шуудуу, хонгил, замын хөдөлгөөнийг зохицуулах болон хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах зориулалттай төхөөрөмж, авто замын зурвас газарт байгаа төлбөр авах цэг, авто зогсоол болон бусад байгууламжийг холбогдох стандарт, дүрэм, журамд заасны дагуу аюулгүй байдлын шаардлагад нийцүүлэн барьж байгуулах, бүрэн бүтэн байлгах нь чухал юм.

2. Тээврийн хэрэгсэл:

Тээврийн хэрэгслийн бүрэн бүтэн байдал: Замын хөдөлгөөнд оролцох үеийн техникийн аюулгүй байдал алдагдахад тухайн автомашины идэвхтэй, идэвхгүй аюулгүй байдлын эд анги, агрегат, зангилаа чухал байдаг.

Тээврийн хэрэгслийн оношилгоо хяналт: Замын хөдөлгөөнд оролцоход техникийн болон аюулгүй байдал,

[156] Mireia Faus. Francisco Alonso. Article “Are Traffic Announcements Really Effective? A Systematic Review of Evaluations of Crash-Prevention Communication Campaigns”-Italia.,2021.

[157] Пугачев, И.Н. “Организация и безопасность движения”. -Хабаровск., 2004.

ашиглалтын норм, дүрэм, стандартын шаардлага хангаж байгаа эсэхийг оношилгоонд оруулах аргаар шалгадаг. Хэрэв оношилгооны үйл ажиллагааны процесст доголдол гарвал тээврийн хэрэгслийн аюулгүй байдалд эрсдэл учирдаг.

Тээврийн хэрэгслийн техникийн засвар, үйлчилгээний баталгаатай байдал: Баталгаагүй сэлбэг хэрэгсэл суурилуулсан тээврийн хэрэгсэл нь хөдөлгөөний явцад саатал, гэмтэл үүсэх, бусад хөдөлгөөнд оролцогч нарт аюул учруулах явдал маш их байдаг. Стандартаар зөвшөөрөхгүй хурц гэрэл, дугуй зэргийг тавьж суурилуулах нь шууд зам тээврийн осол, зөрчилд өртөх явдлыг нэмэгдүүлдэг.

3. Жолоочийн найдварт ажиллагаа:

Жолоочийн бэлтгэгдсэн байдал: Жолоочийн мэргэжлийн сургалтын болон тээврийн хэрэгсэл жолоодох үйл ажиллагааны явцад бие даан суралцсан мэдлэг, ур чадварын түвшингээр тодорхойлогдоно. Жолооч бэлтгэх сургалтын үйл ажиллагааны чанар үр ашигтай байдлаас гадна суралцагчийн хувийн зан чанар, сэтгэлзүйн төлөв зэрэг хувийн онцлогоос хамаарааалтай.

Жолоочийн мэргэжилдээ тэнцэх байдал: Энэ нь дан ганц биеийн эрүүл мэндээр тогтохгүй жолоочийн хувийн араншин, психофизиологийн /сэтгэл судлал/ шинж чанарыг агуулсан үнэлэмж бөгөөд өмнө тогтоосон шалгуурын дагуу эмчийн үзлэг, сэтгэл зүйчийн ярилцлага зэргээр тодорхойлогдоно.

Жолоочийн ажиллах чадвар: Жолоочийн ажиллаж амрах цагийн хуваарь, ажлын нөхцөл, тухайн үеийн биеийн эрүүл мэндийн байдал, хоолны дэглэм, янз бүрийн эм бэлдмэл, бусад холбогдох зүйлийг хэрэглэж байгаа байдал, амьдралын хэв маяг зэрэг олон зүйлээс хамааралтай байдаг.

4. Явган зорчигчид болон бусад оролцогчид:

Явган зорчигчдын мэдлэг: Замын хөдөлгөөнд оролцох туршлага, хандлага, зан байдал, насны онцлог, замын хөдөлгөөний дүрмийн мэдлэг олж авсан байдал, зам тээврийн ослын эрсдэлийг ойлгож мэдсэн байдал нь тэднийг ослоос урьдчилан сэргийлдэг.

Бусад оролцогчдын үүргээ ухамсарласан байдал: Бид бүгдийн гаргасан хайхрамжгүй үйлдэл, хуульд заасан үүргээ биелүүлээгүй байдал нь ямар нэгэн зам тээврийн осол, зөрчил гарахад нөлөөлдөг гэдэгтэй санал нийлэх байдал.

5. Хяналт, зохицуулалт:

Хууль сахиулах байгууллагын хяналт: Дан ганц жолоочийн үйлдэлд хяналт тавихаар үйл ажиллагаагаа хязгаарлахгүй, замын хөдөлгөөнд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн хэвийн найдварт байдалд анхаарч бүх чиглэлд хүрч ажиллах. Яаралтай ослын дуудлагад шуурхай очих, зөрчилд тавих хяналтыг далд хэлбэрээр буюу хяналтын камерын тусламжтайгаар хянах ёстой. Мөн хууль эрх зүйн орчныг цаг үеийн тулгарсан бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд тухайн бүр судалгаа шинжилгээнд үндэслэн шинэчлэх.

Иргэдийн хяналт: Зөвхөн хууль хяналтын байгууллага буруутай замын хөдөлгөөнд оролцогч нарт хяналт тавих ёстой гэсэн хандлагаас татгалзаж, нийгэм болон оршин суугаа газартаа дэг журмыг тогтооход дэмжлэг үзүүлж хамтран оролцох. Хууль хяналтын байгууллага иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлд түлхүү анхаарал хандуулж ажиллах.

Замын хөдөлгөөн зохицуулалт: Тухайн нутаг дэвсгэрийн нутгийн

захиргааны байгууллага нь хууль сахиулах байгууллагын зөвлөмж, саналыг авч хариуцсан нутаг дэвсгэртээ замын хөдөлгөөн зохицуулах техник хэрэгсэл, шаардлагатай үед түгжрэл саатлыг бууруулах ажилтан томилон ажиллуулах ёстой. Хяналтын үйл ажиллагааг хууль сахиулах байгууллагаас авч хэрэгжүүлэхэд саад бэрхшээл болдог нэг үйл ажиллагаа нь зөрчилтэй тэмцэх бус хөдөлгөөнийг биетээр зохицуулах явдал байдгийг болиулах замаар замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах хууль хяналтын байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлдэг байна.

Гурав. Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн судалгаа

Аливаа төр улсын хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хууль хэрэгжих баталгааны гол нэг үндэс нь хууль сахиулах үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт, түүний хэрэгжилт байдаг.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд баталгаажуулсан иргэдийн эрх, Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 3.4-т “Монгол хүний эрүүл, аюулгүй амьдрах таатай орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүнсний аюулгүй байдлыг хангах, амьдрах орчин, орон байрны аюулгүй нөхцөлийг баталгаажуулах, гэмт хэрэг, халдлагын золиос болохоос хамгаалах нь хүний аюулгүй байдлыг хангах үндэс мөн.” гэсэн хүний аюулгүй байдлыг хамгаалахад чиглэгдсэн үүргийг хариуцсан байгууллага, албан тушаалтан зайлшгүй анхаарч ажиллах ёстой.

Цагдаагийн байгууллагаас 2023 онд замын хөдөлгөөний дүрэм зөрчсөн нийт 2,945,490 зөрчлийг илрүүлж 83.8 тэрбум төгрөгийн торгууль оногдуулсан байна. Гэвч зөрчил илрүүлэлтийн хувь хэмжээ нь бүртгэлтэй тээврийн хэрэгсэл, хөдөлгөөнд оролцож буй жолооч нарын тоотой харьцуулахад өндөр байгаа боловч зам тээврийн ослын улмаас тухайн онд 3059 хүн гэмтэж, 551 хүн амь насаа алдаж, 50.7 тэрбум төгрөгийн эд материалын хохирол учирсан байна.

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт нь хэд хэдэн чухал асуудлыг хөнддөг. Эдгээр асуудлууд нь цагдаагийн байгууллагын ажлын үр дүн, аюулгүй байдлыг хангах, нийгэмд эрсдэлтэй нөхцөлүүдийг бууруулахад чухал үүрэгтэй. Тухайлбал, “Цагдаагийн байгууллагын чиг үүрэг, эрх хэмжээг тодорхойлох” ЦБҮАЖ Код 100-д заасны дагуу Тээврийн цагдаагийн алба хариуцдаг.

Тээврийн цагдаагийн албаны бүтэц зохион байгуулалтаас харахад замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангахтай холбогдсон захиргааны хэм хэмжээний актын хэрэгжилтэд хяналт тавих, мөн замын хөдөлгөөнд оролцогчийн хэвийн, аюулгүй зорчих нөхцөлийг хангах зорилгоор замын хөдөлгөөнийг зохицуулах гэсэн хоёр чиг үүргийг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа хүлээдэг. Тус албаны Замын цагдаагийн газар нь нутаг дэвсгэр хариуцсан нэгжүүд, замын тээврийн бодлого төлөвлөлтийн нэгж, тусгай хамгаалалтын нэгж, зам, тээврийн хяналтын нэгж, орон нутгийн замын хяналтын нэгж, нийслэлийн хөдөлгөөн зохицуулах гэрээт нэгж гэсэн үндсэн чиг үүргийн бүтэцтэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг.

Эдгээр нэгжүүдийн гүйцэтгэдэг гол үүрэг нь замын хөдөлгөөнд

оролцож яваа жолооч нарын үйлдэлд хяналт тавих, нэгжүүдийн алба хаагчдад заавар зөвлөмж өгөх, хамгаалалт зохицуулалт хийх, түгжрэл саатлыг бууруулах биет зохицуулалт хийх, нутаг дэвсгэр хариуцсан нэгжүүдийн мэдээ тайланг авч нэгтгэх гэсэн үйл ажиллагааг явуулж байна. Үүнээс үзэхэд замын хөдөлгөөнд нөлөөлөгч элементүүдэд бүрэн хяналт тавих удирдлагын бүтэц хараахан бий болоогүйг илтгэн харуулж байна. Цаашид системийн онолын хандлагаар хяналт тавих удирдлагын тогтолцоо, нэгжийн бүтцийг бий болгох шаардлагатай байна.

Дараагийн нэг анхаарах асуудал нь хүний нөөц, албан хаагчдын мэргэшсэн байдал, ажлын байрны чадавхжуулах сургалтын орчин нөхцөл бүрдсэн эсэх асуудалд анхаарал хандуулах шаардлагатай. Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангуулах чиг үүрэг хүлээсэн алба хаагч нь хуулийн болоод техникийн онолын суурь мэдлэг эзэмшсэн байхыг замын цагдаагийн албан хаагчдаас шаарддаг.

Гэтэл тус албанд ажиллаж байгаа албан хаагчдын дунд инженер техникийн мэргэжил эзэмшсэн боловсон хүчний эзлэх хувь жилээс жилд буурч байна. Энэ байдал нь замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангуулах техник, технологийн шийдэл, шинэ санал, санаачилга ажил хариуцсан албан тушаалтнуудаас урган гарахгүй байх улмаар өдөр хоногийг аргацаасан шийдэл бүхий ажлын арга барилаас ажилтнууд халширч хүний нөөцийн хомсдолд ордог. Бас нэг анхаарах асуудал нь албан хаагчдыг мэргэшүүлэх ажлын байрны сургалтын хөтөлбөрүүдийг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчлэх, технологи, удирдлага, хяналтын аргачлалаа сайжруулах шаардлагатай байна.

Зөрчилд тавих хяналтын арга хэлбэр хэтэрхий хоцрогдсон байна. Судлаачдын хэлж байгаагаар Хойд Солонгос болон манай улс л хүний биечилсэн хяналтаар зөрчлийг илрүүлж, хариуцлага тооцох хэлбэрээс салаагүй байна. Энэ нь техник технологийн дэвшилд суурилсан инновацын шийдэл бүхий ухаалаг камерын хяналтын төвтэй хараахан болоогүй байгааг сануулж байна.

Өөрөөр хэлбэл замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулахын тулд мэргэшсэн хүний нөөц, шинэ технологиудыг нэвтрүүлэх, олон талт хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх, хуулийн хэрэгжилтийг чангатгах, иргэдийн оролцоог дэмжих нь чухал гэсэн үг юм.

Иргэдийн дунд зам тээврийн ослын улмаас амь насаа алдах, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөнд нь хохирол учрах эрсдэл маш их байгаа гэсэн болгоомжлол, сэтгэл түгшсэн байдал нь хууль сахиулах байгууллагаас хүлээсэн үүргээ иргэдийн хүсэлт шаардлагад нийцэх хэмжээнд хүртэл гүйцэтгэж чадахгүй байгааг харуулж байна.

Дөрөв. Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулах арга зам

Гадаадын зарим судлаачдын тодорхойлсноор “Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал” нь “Хүн -Тээврийн хэрэгсэл -Зам -Орчин” гэсэн өөр хоорондоо харилцан уялдаа холбоо, шүтэлцээ бүхий бүрэлдэхүүн хэсэг

буюу элементүүдийн нэгдэл юм" гэж[158] тодорхойлжээ.

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлагыг оновчтой төлөвлөн хэрэгжүүлэхийн тулд эхлээд хөдөлгөөний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг буюу элементүүдийн хэвийн найдварт ажиллагааг хангуулах зорилготой явуулж буй үйл ажиллагааны нэгдлийг тодорхойлох ёстой. Үүний дараа аюулгүй байдлын субъектээс зам тээврийн осол, зөрчил гарахад нөлөөлж буй нөхцөл байдалд идэвхтэй нөлөө үзүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх, холбогдох хууль, тогтоомжид заасан эрх, үүргийнхээ хүрээнд удирдлагын шийдвэр гаргах замаар аюулгүй байдлыг хангах удирдлага хэрэгждэг.

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдалд нөлөөлж буй үндсэн хүчин зүйлүүд нь замын хөдөлгөөнд оролцож буй иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах төрийн үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлох боломжийг олгодог [159] . Тухайлбал, Замын зураг төсөл боловсруулах, засвар, арчлалтын ажлын чанарыг сайжруулах, тээврийн хэрэгслийн завсар үйлчилгээг найдвартай хийх, жолооч бэлтгэх сургалтыг боловсронгуй болгох, иргэдийн замын хөдөлгөөний дүрмийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, хөдөлгөөн зохион байгуулалтыг зөв төлөвлөх, ослын үеийн яаралтай анхны болон эмнэлгийн тусламжийг цаг алдалгүй үзүүлэх чиглэлээр үйл ажиллагаагаа эрчимжүүлэх боломжтой.

Өөрөөр хэлбэл замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулах нь олон талын хүчин чармайлт, хамтын ажиллагаа, технологийн дэвшил, эрх зүйн орчин гэх мэт хүчин зүйлсийг хамааруулсан томоохон асуудал юм. Түүнчлэн, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах нь зөвхөн цагдаагийн байгууллагын хариуцсан нэгжийн үүрэг бус, төрийн бүх шатны байгууллагууд, иргэд, олон нийтийн дэмжлэг, идэвхтэй оролцоог шаарддаг. Тиймээс дараах арга замуудыг санал болгож болно:

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулах нь зөвхөн оновчтой удирдлагын асуудал төдийгүй нийгэм, иргэдийн хамтын оролцоо, хариуцлагын илэрхийлэл болох ёстой гэдгийг хэлэх ёстой.

Дүгнэлт

1. Тээврийн цагдаагийн албаны бүтэц зохион байгуулалтаас харахад замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангахтай холбогдсон захиргааны хэм хэмжээний актын хэрэгжилтэд хяналт тавих, мөн замын хөдөлгөөнд оролцогчийн хэвийн, аюулгүй зорчих нөхцөлийг хангах зорилгоор замын хөдөлгөөнийг зохицуулах гэсэн хоёр чиг үүргийг хуулиар хүлээсэн байна.

2. Тус албаны Замын цагдаагийн газар нь нутаг дэвсгэр хариуцсан нэгжүүд, замын тээврийн бодлого төлөвлөлтийн нэгж, тусгай хамгаалалтын нэгж, зам, тээврийн

[158] Пугачев, И.Н. "Организация и безопасность движения". -Хабаровск., 2004. 9 дэх тал.

[159] Чирков, Е.Н. Полушкин, М.Ю. Статья и "Факторы, влияющие на безопасность дорожного движения". Безопасность на транспорте. -Белгородский., 2014. 22 дахь тал.

хяналтын нэгж, орон нутгийн замын хяналтын нэгж, нийслэлийн хөдөлгөөн зохицуулах гэрээт нэгж гэсэн үндсэн чиг үүргийн бүтэцтэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

3. Эдгээр нэгжүүдийн гүйцэтгэдэг гол үүрэг нь замын хөдөлгөөнд оролцож яваа жолооч нарын үйлдэлд хяналт тавих, нэгжүүдийн алба хаагчдад заавар зөвлөмж өгөх, хамгаалалт зохицуулалт хийх, түгжрэл саатлыг бууруулах биет зохицуулалт хийх, нутаг дэвсгэр хариуцсан нэгжүүдийн мэдээ тайланг авч нэгтгэх гэсэн үйл ажиллагааг явуулж байна. Үүнээс үзэхэд замын хөдөлгөөнд нөлөөлөгч элементүүдэд бүрэн хяналт тавих удирдлагын бүтэц хараахан бий болоогүйг байна.

Санал

1. Цаашид системийн онолын хандлагаар замын хөдөлгөөний аюулгүй байдалд нөлөөлөгч элементүүдэд хяналт тавих цагдаагийн байгууллагын удирдлагын тогтолцоо, нэгжийн бүтцийн чиг үүргийг шинэчлэн тогтоох.

2. Цагдаагийн байгууллагаас замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр зохион явуулж буй бодлого, үйл ажиллагааны ач холбогдол, үр нөлөөг тодорхойлох, үнэлэлт, дүгнэлт өгөх.

3. Олон улсад замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж буй бодлого стратегийн зорилтуудыг судлан цагдаагийн байгууллагаас зохион явуулах ажил арга хэмжээг төлөвлөх.

4. Мэргэжлийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулах, хүний нөөцийн хомсдолоос сэргийлэх зорилгоор инженер техникийн мэдлэгтэй алба хаагчдын тоог нэмэгдүүлэх гэсэн саналыг энэхүү илтгэлтэй холбоотойгоор дэвшүүлж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- *Хууль тогтоомж:*

Цагдаагийн албаны тухай хууль (2017)

Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)

- *УИХ, ЗГ-ын тогтоол, бодлогын баримт бичиг:*

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. “Алсын хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичиг.

- *Ном, сурах бичиг, гарын авлага:*

Улаанхүү, Ч. Аюулгүй байдал. -Уб.,2009.

Пугачев, И.Н. “Организация и безопасность движения”. -Хабаровск., 2004.

Карпов,Н.И, Павлов, Д.Б. “Основы теории обеспечения безопасности личности, овщества и государства” учебное особие. - Москва.,2000.

- *Нэг сэдэвт бүртээл:*

Зам, тээврийн хөгжлийн яам. Зам, тээврийн салбарын статистикийн эмхэтгэл 2023 он. - Уб., 2024.

World health statistics 2024: Monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. -Geneva., 2024.

- *Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, илтгэл:*

Булган, Д. Олон нийтийн аюулгүй байдлын нэр томьёоны зарим асуудал. Эрдэм шинжилгээний илтгэл. “Аюулгүй байдлын онол, практикийн тулгамдсан асуудлууд” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. -Уб., 2016.

Чирков, Е.Н. Полушкин, М.Ю. Статья и “Факторы, влияющие на безопасность дорожного движения”.

Безопасность на транспорте. - Белгородский., 2014.

Mireia Faus. Francisco Alonso. Article “Are Traffic Announcements Really Effective? A Systematic Review of Evaluations of Crash-Prevention Communication Campaigns”-Italia.,2021.

Ulleberg, P. Vaa, T. “Meta-analysis of the effect of road safety campaigns on accidents.”- Phillips RO.,2011.

- *Цахим эх сурвалж:*

Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан https://www2.1212.mn/. Татаж үзсэн: 25.11.2024.

ХИЛИЙН АЛБАНЫ УДИРДЛАГА

БАЙГУУЛЛАГЫН СТРАТЕГИЙГ ТӨЛӨВЛӨЖ, ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХАНГАХ НЬ

Г.Содбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, Хошууч

Товч агуулга: Стратегийн төлөвлөлтөд байгууллагын бүхий л хүрээг хамрах, гадаад, дотоод орчинтой сайтар уялдуулах, нөөцийг боломжтой зохицуулах, байгууллагыг хөгжүүлэх удаан хугацааны чиг хандлагын холбоос, гаргасан шийдвэр, зөвлөмж бодитой биелэгдэхүйц байх зэрэг шаардлагыг тусгасан байх.

Abstract: Strategic planning should include all aspects of the organization, integrate with the internal and external environment, ensure the availability of resources, and long-term trends of the development of the organization, and ensure that decisions and recommendations are fulfilled.

Түлхүүр үг: Байгууллагын стратеги төлөвлөлт, зорилго, зорилт;
Keywords: Organizational strategic planning, vision, mission and objectives;

Оршил: Орчин үед маш олон байгууллагууд өмнөө тавьсан зорилгодоо хүрэхийн тулд үйл ажиллагаандаа стратегийн удирдлагыг нэвтрүүлж үр дүнд хүрэхийг эрмэлзэж байна. Стратегийн удирдлага, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлснээр байгууллагын хөгжлийн ирээдүйн чиг хандлага, тэргүүлэх чиглэл тодорхой болж, өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдалд үйл ажиллагаагаа нийцүүлэх боломж бүрдэж, удирдлага, зохион байгуулалт оновчтой болж, ажиллагсдын мэргэжлийн ур чадвар дээшлэн, гадаад, дотоод түншлэл, хамтын ажиллагаа өргөжих зэргээр байгууллагын хэвийн амжилттай ажиллах нөхцөл бүрддэг.

Байгууллагын үндсэн чиглэлд эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйлс, урт хугацааны зорилтууд багтана. Эдгээр тодорхойлолтууд нь байгууллагын ажилтан бүрийн бодол санаа, ажил үүрэг, үйл хөдлөлийг чиглүүлэх жанжин шугам болох учиртай юм.

Байгууллагын үндсэн чиглэлийг зайлшгүй тодорхойлох хэрэгтэй. Учир нь үндсэн чиглэл нь байгууллагын зорилго чиглэл, нийтлэг үзэл санаа, баримтлах зарчмын талаар маш чухал ойлголтуудыг ажилтнуудад хүргэж байгууллага дахь аливаа төлөвлөгөө, үйл ажиллагаа, шийдвэр гаргалтуудын суурь болдог.

Аливаа байгууллага өрсөлдөөний нөхцөлд амжилттай оршин тогтнохын тулд тодорхой зорилгод хүрэх эрмэлзэлтэй, чиг баримжаатай байх шаардлагатай. Хүмүүс байгууллагыг түүний тусламжтай өөрийн асуудлуудыг шийдвэрлэх, хэрэгцээ шаардлагаа хангахын тулд бий болгодог. Энэ нь бүр эхнээсээ байгууллага тодорхой зорилготой байдлыг илтгэж байна. Цаашилбал аливаа хүн байгууллагад

ажил эрхлэх түүний үр дүнг хүртдэг. Нөгөө талаас хүмүүс өөрийн зорилгоо байгууллагын зорилготой нийцэж байгаа тохиолдолд ажил эрхэлж, өөрийн бие бялдар, мэдлэг, чадвараа байгууллагадаа зориулдаг. Тэгэхдээ олон янзын сонирхолтой хүмүүсийг нэгтгэн байгууллагын зорилгод чиглүүлэн аль аль талынхаа хэрэгцээ шаардлагыг хангаж байвал менежмент харьцангуй зөв хэрэгжиж байгаа байдал юм. Байгууллагын зорилго, зорилт, алсын хараг тодорхойлох, түүнд хүрэх асуудал нь удирдлагын салшгүй хэсэг юм.

Үндсэн хэсэг: Стратеги удирдлага анх 1950-1960 онуудад нийгмийн хэрэгцээ шаардлагын дагуу судалгааны шинэ салбар болон гарч ирсэн түүхтэй. 1950-иад оноос өмнөх судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлууд нь энэхүү салбар ухааны хөгжилд мэдээж багагүй хувь нэмэр оруулсан нь ойлгомжтой, гэвч 1950-иад он гарсны дараа зарим эрдэмтэн судлаачид энэ салбарын судалгааг нэлээд цэгцтэй гаргаж ирснээр бие даасан салбар ухаан болж төлөвшсөн гэж үздэг байна.

Стратеги гэдэг нь (грекээр буюу strategos, оросоор–искусство генералов) эртний грект "Бүрэн эрх олгогдсон удирдагч"[1] гэсэн утга санааг илэрхийлж байв. Монгол хэлний үгийн санд стратеги гэдэг үг 1960-аад оноос орж ирсэн.

Харин "Монголын нууц товчоо"-нд "Ирээдүйн их хэрэг", "Хожмын их үйлс" гэсэн үг бий. Үүнийг Чингис хааны стратеги гэж үзэх үндэстэй.

Стратеги гэдэг нь байгууллага нь өөрийн эрхэм зорилгодоо хүрэхийн тулд зорилгуудыг хангах бүх талыг хамарсан иж бүрэн урт хугацааны төлөвлөгөө юм. Дээр дурдсанчлан стратегийн төлөвлөгөө нь жил, 3, 5, 10, 15 жилийн хугацааг хамарч болно.

Стратегийн менежмент бол зорилгын нэгдэл, байгууллагын боломж, ажилчдын сонирхолд нийцэх тодорхой хөтөлбөрийг боловсруулах ба удирдах[2] гэсэн үг юм.

Стратегийн төлөвлөлт гэдэг нь өргөн утгаараа байгууллага өөрийн зорилгод хүрэхийн тулд онцгой болон ердийн стратегиудыг боловсруулах замаар гарсан аж ахуйн нэгжийн удирдлагуудын гаргах шийдвэр ба үйл явцыг агуулна.

Стратегийн чиг баримжаа гэдэг нь ирээдүйн чиг баримжаа, үйл явцыг хэрэгжүүлэх шатлалуудыг зохицуулна гэсэн үг юм. Бид дээр стратегийн төлөвлөлтийн тухай үндсэн ойлголт өгсөн билээ. Стратегийн төлөвлөгөөг чиг баримжаа болгон **тактикийн** болон **үйл ажиллагааны** төлөвлөгөө боловсруулдаг.

-СТРАТЕГИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨД ДООРХ ШААРДЛАГА ТАВИГДАНА[3]. Үүнд:

1.Стратегийн төлөвлөлтийн тогтолцооны бүрэн байдал

2.Стратегийн төлөвлөлт болон өнөөгийн удирдлагын хооронд зөрчил байхгүй байх

3.Үнэн зөв, бүрэн мэдээлэлтэй байх

4.Стратегийн төлөвлөлтийн үндсэн загвар болон удирдлагын зохих туршлагатай байх

5.Стратегийн өөрчлөлтөд хандах ажилтнуудын тэмүүлэл байх

6.Стратегийн төлөвлөлтөд шаардагдах нөөцтэй байх

[1] Я.Цэвэл "Монгол хэлний товч тайлбар толь". УБ., 1966

[2] Л.Наранцэцэг.Л "Стратегийн менежмент". УБ., 2015. 12 дах тал

[3] М. Дашцэрмаа "Удирдахуйн ухаан". УБ., 2016. 290 дах тал

7.Өндөр ур чадвартай, мэргэжлийн ажилтнуудыг татан оролцуулах

8.Стратегийн төлөвлөлтөд зарцуулах удирдлагын цаг хугацааг уртасгах зэрэг болно.

-СТРАТЕГИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛАХАД ДАРААХ ҮНДСЭН АРГУУДЫГ ХЭРЭГЛЭНЭ[1]*. Үүнд:*

Шат дараалсан үйл ажиллагааны арга:

Шат дараалсан үйл ажиллагаа нь амжилтад хүргэх учир зүйн хамаарал бүхий үйл ажиллагаа юм.

Хүсэл ба боломжийг харьцуулах арга:

Хүсэл эрмэлзэл- энэ нь хувь хүний хандлагыг харуулсан сэтгэл хөдлөлийн нэг хэлбэр юм. (Ажил хэрэгч, ертөнцийг ухамсарлах, өөрийн ажлыг бий болгох, их мөнгө олох, өөрийгөө турших)

Боломж - энэ нь нөхцөл байдал болон хэрэгсэл юм. (мэдлэг, капитал, хөдөлмөр, цаг хугацаа)

Багаас том руу зөөлөн гулсах арга:

Үйл явцад бэлтгэх, байгууллага дэх үйл ажиллагааны эрчимжилт, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх "бизнес-төр" гэсэн холбоонд шилжин орох.

-СТРАТЕГИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨД ДАРААХ ЗАРЧМУУДЫГ БАРИМТАЛНА[2].

- Жигд өсөлтийн онол (аажим өсөлтийн онол) энэ нь байгууллага туршилтын бага алхмаар гадаад орчны нөхцөл байдалд зохицно гэсэн үг юм.

- Уян хатан хандлага – Тухайн нөхцөл байдлаас болж үйл ажиллагаагаа түргэн өөрчлөх чадвар

- Бүтээлч хандлага – Одоогийн болон ирээдүйн боломжит асуудлыг дэмжих, онцлогийг таамаглах

Байгууллагын бүр хатуу тогтоосон алсын хараа, зорилго, зорилт, стратегийн төлөвлөгөөнд дэлгэрүүлэн тусгадаг. Сүүлийн үед олон байгууллага хүчтэй салхи, газар хөдлөлт болон сүйрлийн онцгой нөхцөлд хэрэгжүүлэх нөхцөл байдлыг төлөвлөгөө боловсруулдаг болжээ.

Зорилго, төлөвлөгөө гэж юу вэ? Зорилго ба төлөвлөгөө гэсэн ухагдахуун бол аливаа нийгмийн амьдралын салшгүй нэг хэсэг юм. Ирээдүйд хүрэх төлөв байдлыг зорилго гэх бөгөөд түүн рүүгээ байгууллага бүр тэмүүлдэг. Байгууллагын ирээдүйн томьёоллыг зорилго гэж үзэх тал бий. Зорилготой болсноор байгууллагын үйл ажиллагаа ямар чигт явагдах нь тодорхой болно. Тухайн байгууллага ямар үр дүнгийн төлөө оршин тогтнож байгаагаар зорилгын ач холбогдлыг тодорхойлдог. Байгууллага тавьсан зорилгодоо хэрхэн хүрэх хөдөлгөөний "маршрутыг" төлөвлөгөө гэх бөгөөд энэхүү замын зурагт нөөцийн хуваарилалтын бүдүүвч,календарьчилсан график, завсрын зорилтуудыг оруулж өгдөг. Зүйрлэж хэлбэл зорилго бол "гэрэлт цамхаг" эцсийн үр дүн бөгөөд харин төлөвлөгөө бол тухайн үед ашиглах хэрэгсэл болох "хөлөг онгоц" юм. Харин төлөвлөлт гэсэн нэр томьёоны хүрээнд "гэрэлт цамхаг", "хөлөг онгоц" хоёрыг нэгтгэн, байгууллагын зорилгуудыг тодорхойлох үйл явц, тэдгээрт хүрэх аргыг авч үздэг[3].

Төлөвлөх үйл явцын гол зорилго эсвэл байгууллагын үйл ажиллагааны

[1] М. Дашцэрмаа "Удирдахуйн ухаан". УБ., 2016. 290, 291 дэх тал

[2] М. Дашцэрмаа "Удирдахуйн ухаан". УБ., 2016. 291 дэх тал

[3] Д.Ганбаатар., Я. Шуурав, Д.Сэржамц "Менежмент". УБ., 2017. 169 дах тал

үр дүнг тодорхойлох эрхэм зорилгыг томьёолохоос эхэлдэг. Эрхэм зорилго бол юуны өмнө гадна ажиглагчийн анхааралд өртдөг бөгөөд стратегийн зорилго, төлөвлөгөөний үндэс болдог.

Байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашиг, бүтээмжийн үндсэн гол үзэл санааг тусгасан стратегийн зорилго, төлөвлөгөөг боловсруулах ажлыг ихэвчлэн дээд шатны менежерүүд хариуцан гүйцэтгэдэг. Үндсэн салбарууд болон чиг үүргийн нэгж хэсгүүдийг удирдаж байгаа дунд шатны менежерүүд байгууллагын стратегийн төлөвлөгөөний хүрээнд тактикийн зорилго, төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлдэг.

Харин үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хүрээнд байгууллагын анхан шатны нэгж хэсгүүдэд (багууд, ажилтны түвшинд) дэг журам, үйл явцын горимыг тогтоодог. Анхан шатны нэгж хэсгүүдийн менежер, мастерууд стратегийн болон тактикийн зорилгод хүрэхэд шаардлагатай тодорхой зорилтыг шийдвэрлэх, бодитой үйл явцыг өрнүүлэх шуурхай төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлдэг. Тухайн түвшинд хийсэн төлөвлөлтийг дараагийн шатны бүх нэгж хэсгүүд дэмжих зарчим үйлчилнэ.

Зорилго, төлөвлөгөөний ач холбогдол: Орчин үеийн бизнесийн орчин улам бүр төвөгтэй болж, айсуй ирээдүйн тодорхойгүй байдал нэмэгдэж байгаа учраас байгууллагын менежерүүдийн дийлэнх олонх нь бүх анхаарлаа урт хугацааны зорилго, төлөвлөгөөнд биш, харин богино хугацааны үр дүн, үйл ажиллагаанд төвлөрүүлэх болсон байна. Ингэснээр төлөвлөлт ихэнх тохиолдолд үйл ажиллагааны үр дүнд эерэг нөлөө үзүүлдэг болсон. Эдгээр багц төлөвлөгөө нь байгууллагын гадаад, дотоод харилцагчидтай яаж хамтран ажиллах хандлагыг илэрхийлдэг. Гадагшаа болон дотогшоо хандаж эрхэм зорилго, стратегиа тунхагласнаар байгууллагад хэд хэдэн боломж бий болдог.

Үйл ажиллагааны удирдлага; Зорилго ба төлөвлөгөө хөдөлгөөний чиглэлийг тодорхойлж, тодорхой зорилтууд руу ажилтнуудын анхаарлыг хандуулж, тэдгээрийг биелүүлэх хүчин чармайлтыг нь төвлөрүүлэхэд тус дэм болдог.

Шийдвэр гаргах үндэс; Зорилгоо тодорхойлж төлөвлөгөөгөө гаргаснаар байгууллага юу руу тэмүүлж байгаа төсөөллийг менежерүүд авч, хүсэн хүлээсэн үр дүнд хүрэхэд шаардлагатай гадаад, дотоод бодлого, гүйцэтгэх үүрэг үйл ажиллагаа, бүтэц, бүтээгдэхүүний хэмжээ, зардал руу чиглэсэн бодитой алхмууд хийж эхэлдэг. Батлагдсан төлөвлөгөөнд нийцсэн шийдвэрүүд байгууллагын бүх түвшинд гарч хэрэгждэг.

Үйл ажиллагааны стандартууд; Зорилго бол байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг тодорхойлох үнэлгээний шалгуур болдог. Энэ тохиолдолд менежер гүйцэтгэлийн стандартыг давуулан биелүүлсэн байна. Төлөвлөх үйл явц мөн чанартаа менежерүүдийг өдөр тутмын бодит ажлаас зарим талаар хөндийрүүлдэг. Хэрэв байгууллага баталсан зорилго, төлөвлөгөөнөөсөө аажим аажмаар хөндийрч эхэлбэл сүйрлийн ирмэгт нэг л мэдэхэд тулж ирдэг.

Байгууллагын зорилго: Зорилгыг томьёолох үйл ажиллагаа байгууллагын дээд шатны удирдлагаас эхэлдэг. Төлөвлөх үйл явцын анхан шатанд байгууллагын эрхэм зорилгыг тодорхойлж, стратегийн зорилгуудыг томьёолдог.

Байгууллагын алсын хараа /эрхэм зорилго/: Байгууллагын

зорилгуудын шатлалын магнай дээр эрхэм зорилго байрладаг. Өөрөөр хэлбэл алсын хараа нь байгууллагын үйл ажиллагааны үндэслэл, түүний "энэ ертөнцөд төрсөн" учир шалтгаан, хүсэл тэмүүлэл, үнэт зүйлсийн тодорхойлолт юм. Нарийн нягт томьёолсон эрхэм зорилго нь түүнээс шууд урган гарах зорилго, төлөвлөгөөний суурь болдог. Эрхэм зорилго байхгүй буюу түүнийг бүрхэг томьёолсон нөхцөлд зорилго, төлөвлөгөө өөр хоорондоо зөрчилдөж, байгууллагыг буруу чиглэлд залж эхэлдэг байна.

Зорилго ба төлөвлөгөө: Байгууллагын ирээдүйн төлөв байдлын томьёоллыг тогтоосон шийдлийг стратегийн зорилго гэж нэрлэдэг. Энэ нь тодорхой салбар болон хэлтэст хамаарахгүй бөгөөд компанийг бүхэлд нь илэрхийлнэ. Стратегийн зорилгыг албан ёсны зорилго гэж нэрлэх тохиолдол бий. Энэ нь байгууллагын ерөнхий чиг хандлагыг томьёолон түүнд тусгадагтай холбоотой.

Стратегийн төлөвлөгөө: Энэ төлөвлөгөөгөөр байгууллагын зүгээс стратегийн зорилгод хүрэхийн тулд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, алхмууд болон нөөцийг хуваарилах чиглэлийг тодорхойлдог. Төлөвлөсөн арга хэмжээг хэрэгжүүлж, эдгээр зорилгод хүрэх хариуцлагыг дунд шатны менежерүүд үүрдэг. Байгууллага стратегийн зорилгодоо хүрэхийн тулд салбар нэгжүүдийн зайлшгүй хийх шаардлагатай ажлыг тактикийн зорилгоор тодорхойлдог.

Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө: Ийм төлөвлөгөөг байгууллагын доод түвшинд боловсруулж, тэдгээрт үйлдлийн зорилгуудад хүрэх ажиллагааны дэс дарааллыг зааж, тактикийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хангадаг. Эдгээр төлөвлөгөөний үндсэн дээр удирдлага үйл ажиллагаагаа явуулдаг.

Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөгөөр хэлтсүүдийн менежер төдийгүй, тэдгээрийн ажилтан нэг бүрийн хийх төлөвлөгөөт графикийг боловсруулж, мөрдүүлдэг.

Графикт, үйл ажиллагааны зорилт бүрийг шийдвэрлэх хугацааны тодорхой хязгаарыг тогтоодог. Ийм графикгүйгээр тактикийн болон стратегийн зорилгыг биелүүлэх боломжгүй учраас график нь төлөвлөлтийн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болдог. Төлөвлөсөн ажил нэг бүрийг хэрэгжүүлэхэд тодорхой хэмжээтэй нөөц зарцуулах шаардлага гардаг учраас үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд зохих төсвийг тусгадаг.

Зорилгуудын шатлал: Байгууллагын үр ашигтай боловсруулсан зорилгууд тодорхой шаталсан бүтэцтэй болдог бөгөөд доод түвшний зорилгуудыг хангаснаар илүү дээд түвшний зорилго руу цаашид алхам хийх боломжийг бүрдүүлдэг байна.

Стратегийн зорилгын хэрэгжилтийг дээд түвшний менежер, тактикийн *зорилгын* хэрэгжилтийг дунд түвшний менежер, үйлдлийн зорилгын хэрэгжилтийг анхан шатны хэрэгжилтийг анхан шатны менежер болон ажилтнууд тус тус хариуцна. Орчин үед байгууллагуудад дунд шатны менежерийн тоог хорогдуулж тэдгээрийн бүрэн эрхийн зарим хэсгийг ажилтнуудад шилжүүлэх хандлага түгээмэл болсон. Иймд жирийн ажилтнууд зорилго томьёолох, төлөвлөх үйл явцад улам илүү оролцдог болсон байна.

Зорилгын үр ашгийн шалгуурууд: Зорилгыг томьёолох үйл явцыг албан ёсны үүрэг төдийхөн болгочихгүйн тулд тодорхой журам

зааврыг мөрдүүлэх шаардлага гардаг байна[1].

Зорилгыг үр ашигтай томьёолох үйл явцын шинж чанар:

-Тодорхой, хэмжигдэх боломжтой байх;

-Бүх түлхүүр үр дүнг хамарсан байх;

-Хялбар биш, гэхдээ бодитой байх;

-Хугацааны тодорхой хязгаартай байх;

-Урамшууллын түвшинтэй шууд холбогдсон байх;

Байгууллагын бүх түвшин дэх (стратегийн, тактикийн болон үйлдлийн) зорилгууд дараах шинж чанарыг агуулсан байдаг.

Тодорхой, хэмжигдэх боломжтой байх. Зорилгыг аль болох тоон хэмжээстэй байлгах шаардлагатай. Орон зайн хүрээнд зөвхөн үгээр томьѐолсон зорилгын үр ашиг үлэмж доогуур байдаг. Удирдлагын дээд түвшний зорилгууд тоон хэмжээстэй болон чанарын шинж чанартай байж болно. Гэхдээ хамгийн гол нь уг зорилгыг хэрэгжүүлснээр гарах ахиц дэвшлийг хянах боломжтой байх шаардлагатай.

Бүх түлхүүр үр дүнг хамарсан байх. Менежментийн шинжлэх ухаанд байгууллагын үйл ажиллагааны бүх төрлөөр ажилтан нэг бүрийн тодорхой зорилгыг нарийвчлан тодорхойлох боломж байхгүй. Иймд менежерүүд үйл ажиллагааны хэд хэдэн түлхүүр хүрээг тусгайлах онцолж, тухайлбал үйл ажиллагааны дөрөв, таваас илүүгүй төрлийг сонгож, холбогдох зорилгыг томьёолдог. Байгууллагын ажлын үр дүн үндсэндээ шалтгаалах үйл ажиллагааны төрлүүдийг түлхүүр хүрээ гэдэг. Ихэнх байгууллагууд зорилгоо томьёолохдоо тэнцвэржүүлсэн хандлагыг баримталдаг.

Хялбар биш, гэхдээ бодитой байх. Удирдагчийн санал болгосон бүх зорилтыг биелүүлэхийн тулд өөрөө болон түүний ажилтан нэг бүр ажлын 7 хоногт 100-аас доошгүй цаг ажиллах тооцоог америкийн нэгэн компанийн менежер гаргажээ. Биелүүлж амжаагүй зорилгын анхны цорын ганц үр дүн бол ажилтнуудын ёс суртахууны уналт юм. Үүнтэй адил энгийн хялбархан зорилгын томьёолол нь түүнийг биелүүлэх ажилтнуудын идэвхийг бууруулдаг байна. Ажилтнуудын ашиг сонирхлыг хөндсөн, хүндэн зорилго тэдгээрийн анхаарлыг татаж, гүйцэтгэлийн өндөр стандартад нийцүүлэхийн төлөө идэвх чармайлт гаргах шаардлагатай тулгардаг.

Хугацааны тодорхой хязгаартай байх. Зорилгын томьѐолохдоо түүнд хүрсэн байх хугацааны үеийг заавал тогтоосон байх шаардлагатай юм.

Урамшууллын түвшинтэй шууд холбогдсон байх. Байгууллагын үйл ажиллагаанд зорилгын үзүүлэх нөлөө эцсийн эцэст ажилтнуудын цалингийн нэмэгдэл, тэдгээрийг албан тушаал ахиулах болон бусад шагнал урамшууллаас шалтгаалдаг. Шагнал урамшууллын хэмжээ бол тухайн зорилго хэр зэрэг ач холбогдолтой чухал болохыг тодруулдаг. Ажилтнуудын гүйцэтгэлд тавих хяналт сул байвал тавьсан зорилгын бодит үр дүнг урамшуулах ажиллагаа бэрхшээлтэй тулгардаг.

Стратегийн, тактикийн болон үйлдлийн зорилго нь тодорхой үр дүнд

[1] Д.Ганбаатар., Я. Шуурав, Д.Сэржамц “Менежмент”. УБ., 2017. 175 дах тал

хүрэхэд зориулан ажиллах хүчний болон бусад нөөцийг чиглүүлдэг. Төлөвлөсөн үр дүнд хүрсэн эсэхээр зохион байгуулалтын үр ашгийг бүхэлд нь тодорхойлдог. Энэ үүднээс менежерүүд төлөвлөлтөд хэд хэдэн хандлагыг ашигладаг. Тэдгээрээс хамгийн их түгээмэл ашигладаг хандлагууд нь зорилтот удирдлага, нэг удаагийн төлөвлөгөө, байнгын төлөвлөгөө болон стратеги төлөвлөгөө юм.

Төлөвлөлтийн орчин үеийн хандлага. Орчин үеийн хандлагаар төлөвлөлтөд тухайн байгууллагын бүх гишүүд төдийгүй, сонирхсон бусад бүлгүүдийн төлөөллийг хүртэл татан оролцуулахыг чухалчилдаг. Байгууллагын гадаад орчны нөлөө нэмэгдэхийн хэрээр төлөвлөлтийн төвлөрөл саармагжиж, анхан шатны нэгжийн ажилтан болон шугаман удирдлага бүхий менежерүүдтэй ажиллаж байгаа төлөвлөлтийн мэргэжилтнүүд түүнийг эрхлэн хийх нь элбэг болдог байна.

Стратегийн сэтгэлгээ, түүнтэй нягт уялдсан үйл ажиллагаа ажилтан нэг бүрийн алхам тутамдаа анхаарч хэрэгжүүлэх байнгын шаардлага болжээ. Ийм учраас төлөвлөлтийн орчин үеийн хандлагыг ажил хэрэг болгохын тулд дараах алхмуудыг хийх шаардлага гарна.

Алсын хараанаас эхлээрэй: Байнга өөрчлөгдөж байгаа орчинд компани дассан зохицож, уян хатан ажиллах боломжийг хангах нь шинэ нөхцөл дэх төлөвлөлтийн гол шинж чанарын нэг юм. Ажилтнууд өөрийн хийсэн төлөвлөгөөг шинэ орчинд нийцүүлэн тохируулах чадвартай байх шаардлагатай тулгардаг. Ийм байгууллагын хувьд уламжлалт төлөвлөгөө үйл ажиллагааны ерөнхий зарчмын үүргийг л гүйцэтгэдэг. Хурдан өөрчлөгдөх орчинд алс хэтийн чиг хандлагыг мэдэрч байх нь онцгой ач холбогдолтой болдог. Энэ байдлаас үзэхэд нягт нямбай томьѐолсон алсын хараа бол ажилтнуудын урам зоригийг дээшлүүлж, байгууллага түргэн өөрчлөгдөж байгаа орчинд амжилттай өрсөлдөхөд голлох нөлөө үзүүлэх үүрэгтэй болно.

Зоримог зорилготой бай: Зоримог зорилго ашиг сонирхлыг хөндсөн хоёрдмол утгагүй, тов тодорхой байдаг учраас ажилтнуудын урам зоригийг хамгийн их өдөөж, зохион байгуулах үйл явцыг бүхэлд нь тодорхойлдог.

Төлөвлөлт өмнөх үе шигээ зохион байгуулалтын шатлалын оргилоос эхэлж, мөн тэнд дуусгавар болдог. Ажилтнууд ачаалалтай хөдөлмөрлөхийг зоригжуулсан, зорилгын томьёолол, төлөвлөлтийн ерөнхий дүр зургийг тодруулж чадахуйц алсын хараа томьёолж, түүнийг санал болговол удирдлага хүлээн зөвшөөрөхөд ямагт бэлэн байдаг ажээ. Төлөвлөх үйл явцын төвлөрлийг сааруулах түвшин нэмэгдсээр байгаа хэдий ч байгууллагын дээд удирдлагын дэмжлэг, оролцоо чухал шаардлагатай хэвээрээ байгаа. Хэрэв байгууллагын дээд удирдлагын хүрээнд төлөвлөх сонирхол нэг их илрэхгүй бол хэн ч төлөвлөхийг нэг их сонирхохгүй л болов уу

Байгууллагын дотоод нөөц бололцоог шинжлэн оношлох зорилт бол байгууллага эдийн засгийн хувьд амьдрах чадварыг харуулах явдал юм. Дотоод шинжилгээ, оношилгооны үндсэн чиглэл нь байгууллагад одоогоор хэрэгжиж байгаа үйл ажиллагааны стратегиудын санхүүгийн

үйлчлэл ба үр ашигтай байдлыг тооцоход оршино[1].

Судалгаа ба хөгжлийн стратегийн шинжилгээ, оношилгоо *(Судалгаа ба хөгжил).* Судалгаа ба хөгжилд стандарт зорилт гэж байдаггүй. Судалгаа ба хөгжлийн ажлын зорилго бол өрсөлдөөний байр суурийг хадгалах, цаашид бэхжүүлэх явдал юм.

Удирдлага, зохион байгуулалтын стратегийн шинжилгээ, оношилгоо. Зах зээл, үйлдвэрлэл болон судалгаа ба хөгжлийн стратегийн үнэлгээнүүд нь удирдлагын зохион байгуулалтын оношилгооны стратегийн үр ашгийг тодорхойлох нэг гол хэмжүүр болно.

Стратегийн менежмент

Стратегийн менежмент нь стратеги ба стратегийн зорилгыг боловсруулж, хэрэгжүүлдэг байгууллагын бүхий л хэсгийн үйл ажиллагаа болон хэрэгждэг.

Стратегийн менежментийн үйл ажиллагааг 5 үе шатаар хуваадаг.

1.*Дотоод орчны шинжилгээ оношилгоо:* Стратеги нь үйл ажиллагаа ба нөөцүүдийг байгууллагын дотоод орчны бодит болон боломжит эрэлттэй тохируулан нийцүүлдэг. Иймд стратегийн шийдвэр гаргагч нь байгууллагынхаа одоогийн үйл ажиллагаа ба нөхцөл байдлыг сайтар оношилж тодорхойлохоос шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа эхэлнэ. Дотоод шинжилгээ, оношилгоо нь байгууллагын өрсөлдөөний байр суурьт нөлөөлөх хүчин зүйлийг авч үзэж, энэ талаарх хамгийн үнэтэй мэдээллийг өгнө.

2.*Гадаад шинжилгээ оношилгоо:* байгууллагын ирээдүйн үйл ажиллагаанд нөлөөлөх гадаад орчны аюул занал болон таатай боломжуудыг тодорхойлно. Дотоод ба гадаад орчны шинжилгээ, оношилгоо хийсний дараа стратегийн шийдвэр гаргагч менежер стратегийн томьёоллыг гаргана. Гадаад дотоод орчны шинжилгээгээр гарсан мэдээллүүд нь стратегийн томьёолол боловсруулах үндэс болдог.

3.*Стратегийн хэрэгжүүлэлт:* Үйл ажиллагааны ерөнхий чиглэл буюу стратегиудыг томьёолсны дараа, стратегийн менежерүүд түүнийг амжилттай хэрэгжүүлэх үйл хэргээ баталгаажуулах хэрэгтэй. Гагцхүү сайн боловсруулагдсан төлөвлөгөө ба арга хэрэгсэл нь амжилтын баталгаа болж чадахгүй. Учир нь стратегийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд олон хүчин зүйл нөлөөлнө. Тухайлбал; байгууллагын бүтэц, техник технологи, урамшууллын тогтолцоо, арга хэрэгсэл, мэдээллийн систем, байгууллагын соёл, манлайллын арга хэлбэр гэх мэт болно.

4.*Стратегийн хяналт:* Хяналтын систем нь нөхцөл байдлын өөрчлөлтөд зохицож чадах тийм уян хатан төлөвлөгөөг бий болгох ба үр ашигтай үйл ажиллагааг дэмжиж урамшуулна. Стратегийн хэрэгжилтийн үйл явцад санамсаргүй буюу төлөвлөгдөөгүй зүйл гарч ирж болно. Энэ тохиолдолд мэдээллийн системийн тусламжтайгаар түүнийг засварлах үйл ажиллагаа явагдана. Хяналтын систем нь үр ашигтай, уян хатан байх учиртай.

5.*Стратеги төлөвлөлт:* Байгууллага хаана хүрэхийг хүсэж байна, түүнд хүрэхийн тулд юу хийх шаардлагатайг харуулсан зураглал юм.

[1] М. Дашцэрмаа “Удирдахуйн ухаан”. УБ., 2016. 294 дэх тал

Стратегийн төлөвлөлтийн давуу тал.

-Төлөвлөлтийн үзүүлэлтүүд үндэслэл сайтай.

-Төлөвлөж буй үйл явдал хэрэгжих өндөр магадлалтай

-Нөөцийг оновчтой байршуулах

-Түргэн өөрчлөгдөж байгаа гадаад орчинд хурдан нийцсэн боломжийг олгодог г.м

Стратегийн төлөвлөлтийн сул тал.

-Ирээдүйн үйл явдлыг нарийн тодорхойлж чадаагүй.

-Стратеги төлөвлөгөө байгуулах, хэрэгжүүлэх тогтоосон хэмнэл байдаггүй.

-Бусад төлөвлөгөөнөөс илүү зардал цаг хугацаа шаарддаг.

-Ямар нэгэн тооцоо алдсан тохиолдолд гаргах хохирол их.

Стратеги тодорхойлох. Төлөвлөлтийн өмнөх шатанд тодорхойлсон стратегийн зорилго, зорилтыг хангах ямар стратегиуд байж болохыг тодорхойлж, холбогдох шинжилгээний аргуудын тусламжтайгаар үнэлгээ хийсний эцэст хамгийн оновчтой стратегийн хувилбарыг сонгоно.

ДҮГНЭЛТ

Зарим байгууллагуудад эрх мэдэл, хариуцлагын хатуу тогтоосон дэг журам зорилтот удирдлагын зарчимтай зөрчилдөж, захирагч захирагдагчийн хамтын ажиллагаанд хүндрэл үүсгэдэг. Эцэст нь дүгнэхэд зорилтот удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд ихээхэн хэмжээний баримт боловсруулах, тайлан гаргах ажилтай тулгардаг. Ажилтнуудын тайлан гаргах ажил бодит ажлаас давамгайлбал зорилтот удирдлагын үр нөлөө буурахад хүрдэг байна.

Хэрэв танай ажилтнууд, менежерүүд таны боловсруулсан төлөвлөөг ойлгохгүй бол түүнийг хэрэгжүүлэх чин хүсэл сонирхол төрөхгүй. Ийм тохиолдолд стратегийг амжилттай хэрэгжинэ гэж хэлэхэд хэцүү болно.

Стратеги төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь ирэх таван жилд баримтлах үйл ажиллагааны зорилго, чиглэл, арга замуудыг тодорхойлж, хилийн аюулгүй байдлыг хангах төрийн бодлого, хууль тогтоомж, байгууллагын хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ амжилттай хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэх ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт, орчин, хяналт-шинжилгээ үнэлгээг багтаасан. Стратегийн төлөвлөгөө нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг хангахад чиглэгдсэн бодлогын баримт бичиг тул түүний үнэт чанар нь төрийн албан хаагчдын өдөр тутмын ажилд шууд мэдрэгдэхээсээ илүү зөв бодлого, хандлага чиглэл, сэтгэлгээ, удирдлага, зохион байгуулалт, арга барил, ур чадвар, үр дүнг бий болгоход оршино.

САНАЛ

Стратеги өөрөө аяндаа биелэгддэггүй, ихээхэн хүч, хөдөлмөр зарцуулж, цаг хугацаа, орон зайг эзэлж байж хэрэгждэг учир төрийн бодлого, хууль эрх зүйн зохицуулалт, зохион байгуулалтын дараалсан ажил, арга хэмжээ, хариуцах эзэн холбогдогч-байгууллага, албан тушаалтны хичээл зүтгэл, идэвх санаачилга, шургуу хөдөлмөр, туйлбартай чанар, зориг тэвчээр гаргахыг шаарддаг. Үүний үрээр стратеги хэрэгжих үндсэн нөхцөл бүрдэнэ.

Стратегийн удирдлагыг удирдагч, манлайлагч нар явуулж, түүнийг нийт бүрэлдэхүүн, иргэд хэрэгжүүлнэ. Ухаалаг, өндөр мэдлэг боловсролтой стратегичид удирдлагыг хэрэгжүүлэх арга замыг заана. Стратегийг хэрэгжүүлэх үйл явцыг стратегийн удирдлага болох субъект зохион байтуулна. Стратеги нь удирдахуйн шинжтэй бөгөөд түүнгүй бол стратегийн шинжээ алдана.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Авирмэд Д. “Инновацийг удирдахуй”. УБ., 2014 он /Орчуулга/

Авирмэд С. “Менежмент”. УБ., 2008 он

Батхүрэл Г., Дорж Т. Нарын “Монголын менежментийн сэтгэлгээний хөгжилт”. УБ., 2011 он

Болормаа Д. “Менежмент”. УБ., 2000 он

Ганбаатар Д. “Байгууллагын хөгжил өөрчлөлтийн удирдлага”. УБ., 2017 он

Ганбаатар Д. “Менежментийн онол”. УБ., 2016 он

Ганбаатар.Д, Я. Шуурав, Д.Сэржамц “Менежмент”. УБ., 2017 он

Дашцэрмаа.М, “Удирдахуйн ухаан”. УБ., 2016 он

Наранцэцэг.Л “Стратегийн менежмент”. УБ., 2015 он

Одбаатар.Б, “Байгууллагын удирдлага”. УБ., 2016 он

Өвгөнбүргэд. Ж, “Удирдах ажилтны ажлын арга барил, ур чадвар”. УБ., 2012 он

Өлзийбуян Г. “Нэгдсэн менежментийн тогтолцоо”. УБ., 2016 он

Цэвэл Я. “Монгол хэлний товч тайлбар толь”. УБ., 1966 он

Цэнд Э., Батхүрэл Г. нарын “Менежмент”. УБ., 2013 он

Цэрэндорж Ц., Цэдэндамба С. нарын “Бидний менежмент”. УБ., 2009 он

Цэрэндорж.Ц, “Бидний менежмент”. УБ., 2010 он

ГАДААДЫН ЗАРИМ УЛСЫН ЦЭРГИЙН ХЭЭРИЙН ХҮНСНИЙ ХАНГАМЖИД ХИЙСЭН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Б.Наранбаатар
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: Гадаадын зарим улсын цэргийн хээрийн хүнсний хангамжийн өнөөгийн байдлыг судлан хил хамгаалах байгууллагад нэвтрүүлэх боломжийн талаар дүгнэлт, санал дэвшүүлэхэд оршино.

Abstrect: Some foreign military field food supplies the possibility of introducing the current situation info the border protection organization to make conclusions and suggestions.

Түлхүүр үгс: Цэргийн хээрийн хүнсний хангамж, АНУ, БНХАУ, МУ, харьцуулсан судалгаа, ХХБ нэвтрүүлэх боломж

Keywords: Military field food supply8 USA, China, MU, comparative stude, TDF adoption

Оршил: Цэргийн хээрийн хүнсний хангамж нь аливаа улсын цэргийн алба хаагчид тусгай болон хээрийн ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэх, бэлтгэн явуулах, түүний үр дүнд нөлөөлөхүйц чухал ач холбогдолтой юм.

Иймд дэлхийн чиг хандлага хэрхэн өрнөж байгаа түүгээр зогсохгүй үр дүнд хэрхэн нөлөөлөх зэргийг тусгах болно. Гадаадын зарим улсын цэргийн хээрийн хүнсний хангамж тэр дундаа цэргийн ажиллагааны хоногийн өгцийг судалснаар Хил хамгаалах байгууллагад нэвтрүүлэх боломж нэмэгдэх юм.

Нэг. Цэргийн хээрийн хүнсний хангамж, төрөл, үүрэг зориулалт

1.Цэргийн хээрийн хүнсний хангамжийн тухай ойлголт

Цэрэг нь тухайн улсын армид хамаарах галт зэвсгээр зэвсэглэсэн явган цэргээс армийн генерал хүртэлх гишүүдийг хэлнэ.[1]

Хүнсний хангамж нь амьд организм бий болсноос хойш байгалийн хуулийн дагуу ямар нэгэн байдлаар амьдрахын тулд олон төрлийн хоол хүнсийг ашиглаж ирсэн.

Монгол Улсын “Хүнсний тухай” хуульд “Хүнс” гэж хүний бие махбодын хэвийн үйл ажиллагааг хангах, эрүүл мэндийг дэмжин хамгаалахад шаардагдах хүнсний түүхий эд, хагас болон бүрэн боловсруулсан бүтээгдэхүүн, ундны усыг хүнс гэж нэрлэнэ гэж тусгасан байна.[2]

Олон улсад хүнсний хэрэглээг “Хүн бүхэн эрүүл, идэвхтэй амьдрахын тулд хангалттай шим тэжээлийн хувьд бие махбодын хэрэгцээнд тохирсон, аюулгүй, соёл, ёс заншилд нийцсэн хоолоор хангагдах”-ыг хэлнэ гэсэн байна. (FAO.Right to Food and Nutrition, 1972) “Дэлхий ертөнц дээр амьдарч буй бүхий л хүмүүс амьдралынхаа туршид эрүүл, тэжээллэг хоол хүнс хэрэглэх эрхтэй” (Дэлхийн хүнсний дээд хэмжээний уулзалт, 1996) гэж заасан байна

[1] Википедиа толь 2004 он

[2] “Хүнсний тухай хууль” төрийн мэдээлэл 2023 оны 01 дүгээр тойм

1.2. Хоол хүнсний үүрэг, бүрэлдэхүүн:

Хүнс, хоол нь хүний бие махбодын эд, эсийг бүтээгч олон зуун нэгдлээс бүрдэх бөгөөд тэдгээр нь бие махбодод илч үүсгэж, физиологийн хэвийн үйл ажиллагааг хангах, эд, эсийг нөхөн сэргээх үүрэг гүйцэтгэдэг.

Хүнс, хоолны үндсэн үүрэг

- Хүний бие махбодын энергийн үндсэн эх үүсвэр
- Шинэ эд эсийн үндсэн материал
- Бодисын солилцоог зохицуулах биологийн идэвхт нэгдлийн эх үүсвэр

Эд, эсийн нөхөн төлжилтөд шаардлагатай ууураг, тос, нүүрс-ус, аминдэм, эрдэс зэрэг нь хоол, хүнсээр дамжин бие махбодод шингэнэ. Түүнчлэн хүнс нь фермент, даавар болон бодисын солилцоонд шаардлагатай зохицуулах үйлчилгээтэй нэгдлийн эх үүсвэр болно. Бодисын солилцоог дэмжих, зохицуулах үйлчилгээтэй 100 гаруй нэгдэл байдгийн тал хувь нь хүний биед нийлэгжихгүй тул зайлшгүй хүнс, хоолоор авах шаардлагатай. Хүний биед зайлшгүй шаардлагатай, чандмань эрдэнэ-усны үндсэн эх үүсвэр нь хүнс юм. Хүний биед 60 орчим шимт бодис, үүнээс 18 төрлийн аминхүчил, 12 аминдэм, 16 эрдэс бодис зайлшгүй шаардлагатай юм. Өдөр бүр хоол, хүнснээс авах ууураг, тос, нүүрс-усны харьцаа 1:1.3:4.6 байвал хамгийн тохиромжтой хэмээн мэргэжилтнүүд үздэг.

Хүн агаарын хүчилтөрөгчгүйгээр 3 минут, усгүйгээр 3 хоног, хоол хүнсгүйгээр 30 хоног л амьдрах чадвартай. Хүнс нь "Зөв хэрэглэвэл эм, буруу хэрэглэвэл хор" болдог [1] "асар том зэвсэг" юм. Учир нь хүний бие махбод хоол, хүнс дэх бодисоос бүтдэг. Өнөө үед хүнсний хэрэглээний чиг хандлага эрс өөрчлөгдөж, хүн эрүүл мэндээ дээдлэн байгалийн цэвэр бүтээгдэхүүн хэрэглэх, биологийн идэвхт нэгдэл агуулсан хоол хүнс хэрэглэхийг эрхэмлэх болжээ. Хүний биед хэрэгцээтэй биологийн идэвхт бодис агуулах хүнсийг экологийн хувьд цэвэр түүхий эдээр бэлтгэснээр эрүүл мэндэд тустай хүнс хэрэглэх боломж бүрдэнэ.

Хоол, хүнс нь тухайн үндэстний онцлог шинж чанарын илэрхийлэл болох бөгөөд түүний хангамж, аюулгүй байдлын үзүүлэлтээр улс гүрний хөгжин дэвших эсвэл доройтон буурч буйг тандан ажиглах боломжтой. Аливаа улс гүрний төрийн бодлогын цөм нь хүн ардынхаа эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалахад чиглэж байдаг. Нийгэм хөгжин тэлэхийн хирээр хүний сэтгэл зүй, амьдралын орчин болон хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт гүнзгий өөрчлөлт үргэлжлэн гарч байна. Үүнээс физик-химийн болон биологийн гаралтай хорт бодисоор цаг тутам бохирдож буй ус, агаар, хөрс; хүн амын огцом өсөлттэй урвуу хамааралтайгаар хомсдох хүнсний түүхий эдийн нөөц, хөдөлмөр эрхлэлттэй зохицохгүй хүнсний хэрэглээ, химийн гаралтай хүнсний нэмэлтүүдийг түгээмэл ашиглах болсон зэрэг олон өөрчлөлтийг нэрлэж болох юм. Хүн ба хүнсийг тойрсон эдгээр өөрчлөлт хувьслууд нь хүний биед үүсэх олон эмгэгийн суурь шалтгаан болж байна. Тухайлбал соёл иргэншлийн хэмээх тодотголтой хэт таргалалт, хавдар, чихрийн шижин, судас хатууралт, ясны сийрэгжилт, зүрх-судасны, хоол боловсруулах болон мэдрэлийн тогтолцооны өвчнүүдийг нэрлэж болно. Иймээс хүн ардыг чанаргүй хоол, хүнснээс хамгаалах зайлшгүй шаардлага гарч байна.

Цэргийн хээрийн хүнсийг зориулалтаар нь Хувь хүний-Группийн-Амьд үлдэх хоол гэж ангилах ба дотор нь Тэргүүн шугамынх, Шашны, Цаг агаарын,

[1] "Хүнсний хангамж аюулгүй байдал, хоол тэжээл" үндэсний хөтөлбөр 2001 он

Сургалтын, Нисэх хүчний, Усан цэргийн, Газарзүйн байрлалын гэж ангилдаг.

Судлаач миний эрдэм шинжилгээний бүтээлд Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын хүнсний хангамжийн хэрэглээг бүсчилсэн байдлаар тодорхойлж, хилийн эрлийн үед хуурай хүнсийг олон улсын жишгээр хангахад чиглэж байгаа юм.

Хоёр.Гадаадын зарим улсын цэргийн албан хаагчдын хүнсний хангамж, хоногийн өгцөд хийсэн судалгаа

Гадаадын зарим улсад цэргийн алба хаагчийн хоногийн аяны хүнс (хүн нэг бүрийн хуурай)-ний бүтцийг тусгайлан тогтоож багцлан Зэвсэгт хүчиндээ нийлүүлж байна.Үүнд:

2.1.Оросын Холбооны улсын цэргийн хээрийн хүнсний хангамж

ОХУ-д 29 нэр төрлийн өтгөрүүлсэн болон шахмал бүтээгдэхүүн агуулсан, өглөө, өдөр, оройн хоолны 7 нэрийн хоол, зуушнаас бүрдүүлж гаргаж байна

Хүснэгт 1. ОХУ-ын тусгай хүчний аяны хүнсний нор

№	Бүтээгдэхүүний нэр	Х.н	Хоногт бүгд	Бүтээгдэхүүний хуваарилалт		
				Өглөөний хоол	Өдрийн хоол	Оройн хоол
1	Нэгдүгээр зэргийн Улаан буудайн талх	гр	100	50		50
2	Шигшсэн гурилан талх	гр	100		100	
3	Татаж бөөрөнхийлсөн үхрийн мах	гр	250		250	
4	Давсалсан гахайн мах	гр	100			100
5	Нухаш	гр	50	50		
6	Хиам	гр	50			50
7	Үхрийн мах, гурвалжин будаатай хуурга	гр	250	250		
8	Төмстэй гуляш	гр	250			250
9	Ястай мах, ногооны зууш	гр	100		100	5
10	Жимсний бэлдмэл	гр	75	25	25	25
11	Ариутгасан хайлмал бяслаг	гр	80			80
12	Жимсний чанамал	гр	45	45		
13	Жимс, жимсгэний	гр	100			100
14	Гашуун шоколад	гр	30	30	5	
15	Байхуу цай	ш	4		2	2
16	Найруулдаг кофе	ш	2	2		
17	Хуурай зөөхий (хуурай сүү)	ш	2	2		
18	Элсэн чихэр	ш	60	20	20	20
19	Давс	таб	5			
20	Перец	ш	1			

21	Амин дэм	ш	1			
22	Бохь	ш	10			
23	Ус ариутгагч бэлдмэл	ш	3	1	1	1
24	Халаагч хэрэгсэл	ш	1			1
25	Ус салхинд тогтвортой чүдэнз	ш	6			
26	Гарын ариутгасан цаас	ш	3	1	1	1
27	Цаасан алчуур	ш	3	1	1	1
28.	Хуванцар халбага	ш	3	1	1	1
29.	Хуванцар хутга	ш	1	1		

2.2.Америкийн Нэгдсэн Улсын цэргийн хээрийн хүнсний хангамж

АНУ-ын Зэвсэгт хүчинд нэг цэргийн алба хаагчийн нэг хоногийн аяны хүнс нь хадгалах хугацаа урттай (1-7 жил), цаг агаарын ямар ч нөхцөлд хадгалах боломжтой, химийн халаагууртай, 24 нэр төрлийн үндсэн хоолны цэстэй, 3900- 4000 ккал илчлэгтэй байдаг.

НҮБ-ын цэргийн хангалтад нийлүүлдэг цэргийн алба хаагчийн аяны хүнсний иж бүрдэл (СКР2 vombat ration racket) нь дотроо өдрийн хоол, оройн хоол, нэмэгдэл хүнс, нэмэгдэл хэрэгсэл бүхий А, В, С, D, Е, К гэх мэт 11 төрөл байх ба төрөл тус бүр нь дотроо цэсийн сонголтой байна.

Тэргүүн шугамын хуурай хүнс нь 9 төрөлтэй ба шарсан талх, сэндвич, шоколад, самрын тос, үхрийн мах, жимс, сүү, бохь, ундаа /ус/ салфетик, халбага, сэрээ, халаагч багтдаг.

Шашны хоол нь шашны онцлогийг харгалзан 2 төрөл байдаг ба 1200 ккал илчлэгтэй, 10 сарын хадгалах хугацаатай хүйтэн болон халуунаар идэхэд зориулагдсан

Сургалтын хоол нь 12 төрөл байдаг ба 18 сарын хадгалах хугацаатай хээрийн сургуулилт, сургаалтанд хамрагдаж байгаа цэргүүдэд зориулагдсан

Группийн хүнсийг нийтэд нь тараадаг ба 50 хүнийг 3 өдрийн хоолны илчлэг нь 3400 ккал 18 сар хадгалах хугацаатай байдаг. Хүнсний хангамжийн бүтэц нь дараах боловсруулсан хоолноос бүрдэж байна.

Хүснэгт 2. НАТО-гийн цэргийн хуурай хүнс

д/д	Бүтээгдэхүүний нэр	Х.н	Хоногт бүгд	Тайлбар
1	Ногоотой шөл	гр	300	үүнээс 75 гр мах
2	Вандуйтай ногоотой шөл	гр	300	үүнээс 75 гр мах
3	Цэлцгэнүүр	сав	2	тус бүр 10 гр
4	Хатаасан кекс	боодол	2	тус бүр 125 гр
5	Элсэн чихэр	уут	2	тус бүр 12.5 гр

6	Жимсний чанамал	сав	1	45гр
7	Маргарин	сав	1	25гр
8	Давс	уут	1	3гр
9	Кофе	уут	2	тус бүр 3,5 гр
10	Хуурай сүү	уут	2	тус бүр 3 гр
11	Жимсний хатаасан сироп	уут	1	30 гр
12	Бохь	боодол	1	14 гр
13	Ус ариутгагч эм	таблеток	8	
14	Ариутгалтай амны алчуур	боодол	1	
15	Ариун цэврийн цаас	ш	4	25х20 см
16	Чүдэнз	ш	20	
17	Гялгар уут	ш	2	30х40см
Хоолны нийт жин нь		гр	1200	
Хоолны илчлэг нь		ккал.	3058	

2.3.Бүгд найрамдах Хятад ард улсын хүнсний хангамж

БНХАУ-д цэргийн хүнсний хээрийн норм буюу нэг цэргийн алба хаагчийн аяны хүнсэнд даршилсан махтай гоймонг байгалийн гаралтай будаа, гоймонг боловсруулж жимс, хүнсний ногоо, амтлагч, мөн амны цангааг хурдан тайлах үйлчилгээтэй хатуу ундаа мэт дагалдах бүтээгдэхүүний хамт зөөлөн саванд савлаж хийсэн байна.

Хятадын цэрэгт 09 загварын 12 төрлийн өөрөө халдаг ба хоол нэг бүр нь бүтэцтэй байдаг.

Хүснэгт 3. БНХАУ-д цэргийн хүнсний хээрийн норм

д/д	Хоолны нэр	Бүтээгдэхүүний нэр	Х.н	Тоо	Хоногт бүгд	Тайлбар
1	Хоол №1 Шар буурцагтай будаатай хуурга	хадгалалт даах нарийн боов	гр	60	300 гр	
		үхрийн махан өндөгтэй ороомог	гр	40		
		чихэрлэг хан боргоцой	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
2	Хоол №2 Холимог будаатай хуурга	хадгалалт даах хайрсан бин	гр	60	300 гр	
		жантай үхрийн мах	гр	40		
		чихэрлэг хан боргоцой	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
3	Хоол №3 Тахианы махтай	хадгалалт даах нарийн боов	гр	60	300 гр	

	хуурга	үхрийн махан шөл	гр	40		
		чихэрлэг шар тоор	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
4	Хоол №4 Хавтгай буурцагтай, үхрийн махтай хуурга	хадгалалт даах хайрсан бин	гр	60	300 гр	
		үхрийн махан өндөгтэй ороомог	гр	40		
		чихэрлэг хан боргоцой	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
5	Хоол №5 Жантай хуурга	хадгалалт даах хайрсан бин	гр	60	300 гр	
		үхрийн махан	гр	40		
		чихэрлэг шар тоор	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
6	Хоол №6 Галитай хуурга	хадгалалт даах хайрсан боов	гр	60	300 гр	
		үхрийн махан шөл	гр	40		
		чихэрлэг хан боргоцой	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
7	Хоол №7 Хиамтай хуурга (бордсон гэдэс)	хадгалалт даах хайрсан боов	гр	60	300 гр	
		Жантай үхрийн мах	гр	40		
		чихэрлэг хан боргоцой	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
8	Хоол №8 Нарийн ногоо махтай хуурга	хадгалалт даах хайрсан бин	гр	60	300 гр	
		үхрийн махан	гр	40		
		чихэрлэг шар тоор	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
9	Хоол №9 Нарийн ногоотой махтай хуурсан гоймонтой хуурга	хадгалалт даах хайрсан боов	гр	60	300 гр	
		Үхрийн махтай шинэ гэдэс	гр	40		
		чихэрлэг хан боргоцой	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		
10	Хоол №10 Шинэ мөөг махтай хуурсан гоймонтой хуурга	хадгалалт даах хайрсан бин	гр	60	300 гр	
		үхрийн махан өндөгтэй ороомог	гр	40		
		чихэрлэг шар тоор	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		

11	Хоол №11 Хонины махтай хулуутай хуурга	хадгалалт даах нарийн боов	гр	60	300 гр	
		Жантай үхрийн мах	гр	40		
		чихэрлэг хан боргоцой	гр	55		
		амталсан жан	гр	15		
		хурдан хайлдаг ундаа	гр	10		

3.Хүнсний хангамжийн өнөөгийн байдал

3.1.Түүхэн дараалал, хөгжлийн үе шат

Хил хамгаалах байгууллага үүсэж байгуулагдсан эхний жилүүдэд /1933-1950-иад онд/ түүний хөгжлийн оргил үед /1977-1990 онд/ ч амжилт, бүтээл, алдаа оноо аль аль нь байжээ. Хүнсний хангамж нь олон хүчин зүйлээс хамааралтайгаас гадна отряд, застав, хилчин нэг бүрд хүрч байж үр дүн нь тодорхой болдог онцлогтой юм.

Хил хамгаалах байгууллагын хангалт үйлчилгээний түүхийг эргэн харахад улс орны нийгмийн хөгжлийн онцлогтой уялдан үе үеийн шинж чанарыг агуулсан байна. Тухайлбал:

Хил хамгаалах байгууллагын ар тал, техникийн хангалтын алба үүсэж хөгжсөн үе /1933-1944 он/

Хилийн цэрэг байгуулагдсан үеэс түүний хүнсний хангамж хариуцсан төрөл мэргэжлийн албад байгуулагдаж эхэлжээ. Монгол Улс хил хамгаалалтын ар тал, техникийн хангалт үйлчилгээг үүсгэж хөгжүүлэхдээ ЗХУ-ын мэргэжилтнүүдийн онол, практикийн асар их тусламжийн үр дүнд үндэслэсэн.

Дайны үеийн ар тал, техникийн хангалт /1944-1951 он/

Дайны цагт улсын хилийн хамгаалалтыг зохион байгуулж явуулах түүний хангалт үйлчилгээг Монгол улсын төрөөс анхаарч төрийн бодлого болгон хэрэгжүүлсэн. Хүнсний хангамжийг төвөөс застав, фронт хүртэл цувраажилтаар хангагдаж байсан бөгөөд их хэмжээний материал, ялангуяа галт хэрэгсэл, шатахуун зарцуулагдаж байсан тул Зөвлөлтийн армийн туршлагаар хэмжих нэгжийг байлдааны үеийн тооцоо хангалтын нэгжээр тооцох эхлэл гарч байсан байна.

Хүйтэн дайны үеийн ар тал, техникийн хангалт /1967-1990 он/

Дэлхийн II дайны төгсгөлөөс бий болсон социалист капиталист системийн зөрчил өрсөлдөөн болон өрнөд, умард хоёр хөршийн таагүй харьцаа Монгол оронд нөлөөлж улсын хилийн хамгаалалт түүний хангалт үйлчилгээнд онцлог байдал үүссэн. Болзошгүй дайнд бэлтгэж их хэмжээний хүнсний хангамжийн нөөц хуримтлуулсан.

3.2.Өнөөгийн байдал:

Хүнсний алба нь хилийн отряд /анги/-ыг мэргэжлийн удирдлагаар ханган хүнсний материалын хангалтын тооцоо, зах зээл дэх үнийн судалгааг хийж, Орон нутаг-Төвлөрсөн-Хосолсон аргаар хангалтыг 100 хувь бэлтгэн зохион байгуулж байна.

Хил хамгаалалтын хэлбэрүүдэд зохион байгуулах хүнсний хангамжийн нөөцүүдийг албаны бэлэн байдлын удирдамжид зааснаар бүрдүүлэн зааврын дагуу сэлгэлт хийж албанд ашиглаж байна.

Эдийн засгийн хязгаарлагдмал боломжид бие дааж хангалтыг зохион байгуулах шаардлагатай болсон зэрэг онцлогийг бодит баримтаар тусгасан байна.

Дөрөв.Гадаадын зарим улсад хэрэглэж буй хүнсний хангамж /хоногийн өгц/-ийг хил хамгаалах байгуулагд нэвтрүүлэх боломж

4.1.Хүнсний хангамжийн талаар

Дэлхийд цэрэг армийн бүрэлдэхүүний хооллолт, эрүүл аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах нь улс орны аюулгүй байдалтай шууд холбоотой гэж хэлж болох ба өөрсдийн хөгжил, эдийн засгийн байдал, шашин шүтлэг, цаг уур температурын өөрчлөлт, цэргүүдийн бие физиологийн үйл ажиллагаа, энерги зарцуулалтын үйл ажиллагаанаас хамааран шинэ аюулгүй хүнсээр хангаж ажиллахын тулд олон шинжилгээ судалгаанд багагүй хөрөнгө мөнгө зарцуулсаар байна.

Үүний нэг хэсэг нь цэргийн хүнсэнд бэлэн боловсруулсан бүтээгдэхүүнээр хангах явдал юм.

Иймд гадаадын зарим улс цэргийн хүнсний хангамжаа хэрхэн зохион байгуулдаг, манай улсад тохирох хүнсний бүтээгдэхүүн, технологийг судлах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна

Хүнсний бэлэн бүтээгдэхүүнээр хүн нэг бүрийг хангах нь Хил хамгаалах байгууллагын хувьд хилийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хил зөрчигчийг эрж саатуулах, хилийн эрэл зохион байгуулахад болон байгаль, цаг уурын өөрчлөлт, хүн малын гоц халдвар, хилийн манаа, бүлгүүдийг хилд томилон үүрэг гүйцэтгүүлэх үед тэдгээрийн хүнсний хангамжийг бүс нутгийн байгаль, цаг уур, хилийн цагийн байдал, хилчдийн өвчлөлийн байдалтай уялдуулан зохион байгуулах нь зүйтэй юм гэдэг хил залгаа улсууд болон бусад оронд явуулж байгаа туршлагаас харагдаж байна.

Монгол улсын Зэвсэгт хүчинд Монгол улсын засгийн газрын “Хүнсний хангамжийн хэмжээг тогтоох тухай” 2006 оны 103 дугаар тогтоолын 4, 5, 6 дугаар баганад Тусгай үүрэг гүйцэтгэх цэргийн албан хаагчийн хүнс, КШС, Хээрийн сургууль, Гамшиг, ослын үед хэрэглэх хуурай хүнс,Олон улсын энхийг сахиулах ажиллагаа хамтарсан сургууль дадлагад оролцох бие бүрэлдэхүүний хүнс гэж ангилан баталгаажуулсан байна. [1]

4.2. Хил хамгаалах байгууллагад нэвтрүүлэх боломжийн талаар

Хилчдийн дунд энергийн зарцуулалтыг гадаадын зарим улсын цэргийн хээрийн хүнсний илчлэгтэй харьцуулсан байдал

[1] “ХХБ ар тал, техникийн хангалтын эрх зүйн баримт бичгийн эмхтгэл” Г.Ганбаатар /2006 он/

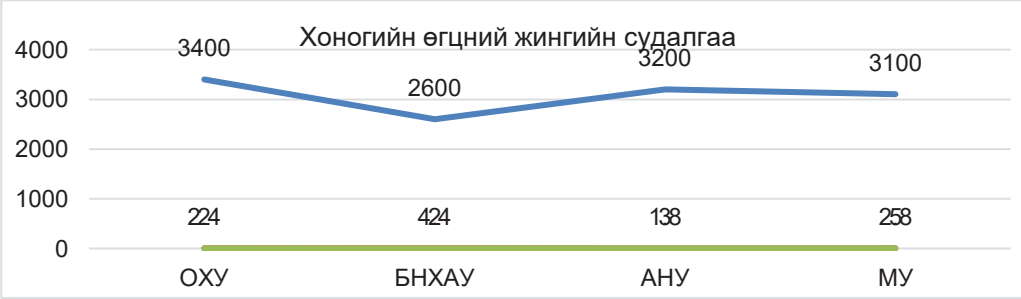
Зураг 1.[1]

Бүсүүд	Энерги зарцуулалт	ОХУ	Таарах эсэх	БНХАУ	Таарах эсэх	АНУ	Таарах эсэх
Уулархаг бүс	4505.8	4585,6	+	4500,6	-	3950, 4	-
Говийн бүс	4199.0		+		+		-
Ой тайгын бүс	4196..5		+		+		-
Тал хээрийн бүс	3874.7		+		+		+
Төвийн бүс	4090.3		+		+		-

Зураг 2.[2]



Зураг 3.



Зураг 4.



[1] "Монгол улсын хилчдийн энерги зарцуулалт" Я.Нямдорж Д.Ганбаатар /2003 он/

[2] ."Хоолны газрын нийтлэг журам" хууль / 2002 оны 5 дугаар сарын 17-ны өдөр /

Манай улсын хүнсний үйлдвэрүүд болох “Хатан сүйх”, “Хүн – од” зэрэг компаниуд цэргийн хээрийн хүн нэг бүрийн хүнсийг туршилтаар үйлдвэрлүүлж ОХУ, БНХАУ, АНУ-ын цэргийн хээрийн хүнсний хадгалах хугацаатай дүйцэхүйц хүнсний бэлэн боловсруулсан бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэхээр ажиллаж байна. Үүнд:

Зураг 5. “Хүн од” ХК-ний санал болгож буй хүн нэг бүрийн хоногийн өгц

Бүтээгдэхүүний нэр		Тоо хэмжээ	Нэг бүрийн үнэ	Уураг	Өөх тос	Нүүрс ус	Илчлэг калорь
1	Цагаан будаатай хуурга /240гр/	1	6500	17.08	36.5	97.9	797
2	Махан консерв /240 гр/	1	9800	52.32	22.5		531.1
3	Ногоотой махан консерв /240гр/	1	5945	14.16	51.7	34.4	662.9
4	Гурвалжин будаатай хуурга /240 гр/	1	5780	22.8	91.3	37.5	1064
5	Элэгний нухаш /90 гр/	1	5600	8.7	25.4		278.2
6	Жигнэмэг	3	2400	23.6	1.5	144. 5	716
7	Шоколад /70%-тай/ /ш/	1	1600	2.2	19	27.8	299
8	Кофе /нэг удаагийн/ /ш/	2	400	3	0.7	1.4	3.8
9	Паркеттай цай /ш/	3	1100				
10	Халбага /ш/	1	120				
11	Сэрээ /ш/	1	120				
12	Салфетка /ш/	1	440				
13	Халаах суурь, хуурай спиртэн түлш /тулгатай/ /ш/	1	4300				
Нийт		**18**	**44105 /төгрөг /**	**143,8**	**249**	**343, 4**	**4352**

Дүгнэлт,

Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд өргөн хэрэглээний хүнсний хангамж нь 25 нэр төрлийн хуурай хүнсээр хангагдаж, хагас боловсруулан бүлгүүдийн хангалтыг зохион байгуулж байна.[1]

Дээрх судалгаанаас харахад ОХУ-ын тусгай хүчний цэргийн хээрийн хүнсний иж бүрдэл Хил хамгаалах байгууллагын цэргийн албан

[1] ХХЕГ-ын даргын а/22 дугаар тушаал “Хүнсний хангалтын заавар”

хаагчдын хоногт зарцуулдаг энергийг хангаж байгаа нь харагдаж байна. БНХАУ-ын цэргийн хээрийн хүнсний илчлэг уулархаг бүсэд хүрэлцэхгүй бусад бүсэд хэрэглэхэд тохиромжтой, АНУ-ын цэргийн хээрийн хүнс тал хээрийн бүсэд л хүрэлцэхүйц байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна.

Хүнсний хангамжийн хүн нэг бүрийн хоногийн өгц ашиглах нь авч явахад хялбар бөгөөд хоол боловсруулах цаг хугацаа, хүн хүч, тоног хэрэгсэл болон тээвэрлэлтээс үүсэх цэргийн нууцлал, өнгөлөн далдлалт алдагдах зэрэг арга хэмжээнд эергээр нөлөөлөх давуу талтай байгаа нь практикт ажиглагдаж байна.

Санал

Хүнсний хангамжийн нөөцийн зохих хувийг хоногийн хуурай өгц хэлбэрээр нөөцлөх;/тусгай томилгоот бүлэг, олон хоногоор үүрэг гүйцэтгэдэг бүрэлдэхүүнийг тухайн бүсийн онцлогт тохирсон хүн нэг бүрийн хоног өгцөөр хангадаг болгох. Энэ нь байгаль цаг уурын онцлог, цаг агаарын огцом өөрчлөлтөд ТТБ төөрөх, осгох, эмнэлгийн тусламж бүх төрлийн хангалт үйлчилгээ авахад хүндрэлтэй, байгалийн гэнэтийн үзэгдэл болох үед нөөц хүнсийг ашиглах,

Хүнсний хангамжийн зарим бүтээгдэхүүний удаан хугацааны хадгалалтыг шинжлэх ухаан технологийн хөгжлийн ололтыг ашиглан уртасгах боломжийг нэмэгдүүлж, энэ чиглэлийн үйлдвэрийг бий болгох, одоо байгаа үйлдвэрийг дэмжих; олон хоногоор хилийн манаанд үүрэг гүйцэтгэдэг бүсийн онцлогт тохирсон хангамжийг бий болгох Тухайлбал: Вакум орчинд савласан бүтээгдэхүүн, хатаасан бүтээгдэхүүн, хагас боловсруулсан бүтээгдэхүүн.

Энэ хүнсний хангамжийн ашиглалтын хугацааг нэгдсэн хангалт хийх бүрд сольж шинэчлэх байх хэрэгтэй цаашид энэ нь судалгааны томоохон ажил болох байх гэдэг бат итгэлтэй байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1.“Органик хүнсний тухай” хууль /2016 оны 04 дүгээр сарын 07-ны өдрийн шинэчилсэн найруулга/

2. Б.Лхагва 2003 он“Хилийн цэргийн ар талын хангалт үйлчилгээ олон талтай”

3. Д.Ганбаатар 2005 он “Хилийн заставын материал техникийн хангалт”

4. Б.Лхагва 1989 он “Цэргийн аж ахуйн зарим асуудал”

5. Хилийн цэргийн аж ахуйн сурах бичиг

6. Б.Лхагва 2005 “Хилийн цэргийн ар талын хангалтын зарим асуудал”

ДЭЛХИЙН ЦЭРЭГ УЛС ТӨРИЙН БАЙДАЛ МОНГОЛ УЛС БОЛОН УЛСЫН ХИЛ ХАМГААЛАЛТАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

А.Ажилчин
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга. Дэлхий дахины халуун цэгүүдэд өрнөж буй цэрэг, улс төрийн үйл ажиллагаануудыг сонирхон судалж, тэдгээр цэрэг дайны болон улс төр, эдийн засгийн байдлууд Монгол Улсын аюулгүй байдал түүний дотор хилийн аюулгүй байдалд хэрхэн нөлөөлж болохыг судлаачийн зүгээс судалсан болно.

Түлхүүр үг. Аюулгүй байдал, дайн, цэрэг улс төр, хил хамгаалалт.

Оршил

Дэлхий дахин даяаршин өөрчлөгдөж байгаа өнөө үед дэлхий дахин, бүс нутагт болж буй нөхцөл байдлыг нарийн мэдэж, түүнд урьдчилан дүгнэлт хийж, аливаа үүсэж болзошгүй сөрөг үр дагавраас урьдчилан сэргийлэхийн тулд зайлшгүй дэлхийн цэрэг, улс төрийн байдлыг судлах шаардлагатай юм.

“Улс төрийг чи сонирхохгүй бол Улс төр өөрөө чамайг сонирхох болно” гэдэг нийгмийн хууль байдгийг эргэн саная.

Өнөөдрийн байдлаар дэлхий дахины анхаарлын төвд байгаа хэд хэдэн халуун цэгүүд болох Орос-Украйны дайн, Израйл-Ливаны сөргөлдөөн, Өмөнд солонгос-Хойд солонгосын харилцаа, Хятад-Тайвайн, Хятад-Шинжаангийн асуудлууд, цөмийн зэвсгийн тэмцэл, том гүрнүүдийн улс төрийн сонгуульт ажлууд зэрэг үйл явдлууд өрнөсөөр байна. Монгол Улсад аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын гишүүдийг сонгох сонгуульт ажлууд явагдаж, Оросын Холбооны Улсын Ерөнхийлөгч төрийн дээд айлчлал хийсэн ба энэ нь дэлхийн улс орнуудын анхаарлын төвд багагүй өртлөө.

Монгол Улс хэдийгээр дайнгүй хэдий ч аюулгүй байдлаа нэн тэргүүнд тавих нь зүйтэй ба Монгол Улсын Үндсэн хуульд “Эх орныхоо тусгаар тогтнолыг батлан хамгаалж, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журмыг хангах нь төрийн үүрэг мөн. Монгол Улс өөрийгөө хамгаалах зэвсэгт хүчинтэй байна. Зэвсэгт хүчний бүтэц, зохион байгуулалт, түүнд алба хаах журмыг хуулиар тогтооно[1]. гэж заасан.

Тэгвэл өөрийгөө хамгаалах зэвсэгт хүчин, дайны бүхий үед зэвсэгт хүчний бүрэлдэхүүнд орж үүрэг гүйцэтгэх хилийн цэргийн зэвсэг, инженер, техник, технологи, бие бүрэлдэхүүний ур чадвар, цалин,

[1] Монгол Улсын Үндсэн хууль 1992 он.

хангамж зэрэгт анхаарах цаг нэгэнт болжээ гэдгийг мөн ямар ч шалтаг шалтгаан гарган, дайныг эхлүүлж болдог юм байна гэдгийг Орос-Украйны дайнаас харж болох юм.

Өөрийн илтгэлдээ Олон Улсын цэрэг, улс төрийн олон нөхцөл байдал дундаас Орос-Украйны дайны асуудлыг сонгон авч, Монгол Улс болон хилийн аюулгүй байдалд хэрхэн нөлөөлж болох юм вэ гэдгийг судлахыг зорьсон.

Нэг.Оросын Холбооны Улс болон Украйны даны эхлэх болсон шалтгаан:

Орос-Украйны дайн нь Орос, Украины хооронд 2014 оны 2 сараас хойш үргэлжилж байгаа дайн юм. 2013-2014 оны туршид үргэлжилсэн Украины Евромайдан эсэргүүцлийн хөдөлгөөний төгсгөлд болсон Майдан хувьсгалаар Украины ерөнхийлөгч болон засгийн газрыг огцруулжээ. Энэ үйл явдлыг залгуулаад Орос Крымыг эзэлж өөртөө нэгтгэсэн бөгөөд Украины Оростой хил залгаа Донбас дахь салан тусгаарлах үзэлтнүүдэд цэрэг зэвсгийн дэмжлэг үзүүлж эхэлсэн. 2014 оноос 8 жилийн туршид ийнхүү хэд хэдэн сөргөлдөөн гарч улс төрийн хувьд хурцадмал байдалтай байсан ба 2021 оноос Украины хил дагуу Оросын цэрэг зэвсгийн бөөгнөрөл үүсэж, 2022 оны 2 сарын 24-нөөс Оросын зэвсэгт хүчин Украин руу довтолсон.

Украины ерөнхийлөгч Виктор Янукович 2014 оны 2 сарын 22-нд огцрохоосоо өмнө *"Европын Холбоо-Украйны хоорондын холбооны гэрээ"*-нээс татгалзаж, Оросын Евразийн эдийн засгийн холбоотой хамтарч ажиллах шийдвэр гаргаснаар Украины зүүн, өмнөд хэсгүүдэд Оросыг дэмжсэн үймээн гарч эхэлсэн ба үүний зэрэгцээ аливаа цэргийн тэмдэглэгээгүй Оросын цэргүүд Крымын хойг руу нэвтэрч, стратегийн ач холбогдолтой байршил, дэд бүтцийн объект, засгийн газрын барилгуудыг мэдэлдээ авчсан. 2014 оны 3 сарын 16-нд Крымыг Оростой нэгтгэх зорилгоор тус мужид санал асуулгыг маргаантайгаар явуулж хоёр өдрийн дараа Оростой нэгтгэжээ. 2014 оны 4 сард Бүгд Найрамдах Донецк Ард Улс (Донецкт), Бүгд Найрамдах Луганск Ард Улсыг (Луганскт) зүүн Украин дахь салан тусгаарлах үзэлтнүүд Оросын улс төрч, цэргийн дэмжлэгтэйгээр байгуулж салан тусгаарласнаа мэдэгджээ. 2014 оны 8 сард Оросын талаас тэмдэглэгээгүй цэргийн автомашинууд Украины талд буюу Донбасст нэвтэрч оржээ. Оросын талаас оролцоог үгүйсгэсэн ч Донбасс дахь дайнд Орос цэргүүд оролцож, цэрэг зэвсгийн нөөц бэлтгэж байсныг илрүүлсэн.

Дайныг зогсоох зорилгоор 2015 оны 2 сард эхлүүлсэн Минскийн гэрээнд Орос, Украины талаас гарын үсэг зурсан ч хэд хэдэн маргааны улмаас зааврууд нь бүрэн хэрэгжээгүй. Дайн зогсонги байдалтай байсаар 2019 оны 7 сар гэхэд Украины нутаг дэвсгэрийн 7 хувийг эзэлсэн гэж Украйны засгийн газраас мэдээлж байсан юм. 2022 оны 9 сар гэхэд Украины 18 хувийг Орос эзэлсэн.

2021 оны эхэнд болон 2021 оны сүүлээс 2022 оны 2 сар хүртэл Оросын тал Украинтай хил ойролцоо өөрийн болон Беларусын нутаг дэвсгэрт цэрэг зэвсгийн бөөгнөрөл үүсгэж, НАТО гэх мэт ажиглагчдын анхаарал шүүмжлэлд өртжээ. Энэ үеэр Оросын ерөнхийлөгч Владимир Путин НАТО-гийн өргөжилтийг шүүмжилж, Украиныг гишүүнээ болгохыг хориглох шаардлага тавьж, Украиныг хуурамч улс ба Оросын салшгүй хэсэг хэмээх үзлийг илэрхийлж байжээ. 2022 оны 2 сарын 21-нд Оросын тал Донекц, Луганск дахь салан тусгаар улсуудыг хүлээн зөвшөөрч, цэргээ явуулсан ба үүнээс 3 хоногийн дараа "Цэргийн тусгай ажиллагаа" нэрийдлээр Украиныг эзлэхээр довтолсон юм.

Дайныг олон улсаас ялангуяа барууны орнууд шүүмжилсэн бөгөөд Украинд цэрэг зэвсэг, тусламж явуулахаас гадна Орос, Беларусьт эдийн засгийн санкцын арга хэмжээг авч эхэлсэн.

Хоёр. Орос-Украйны дайны өнөөгийн байдал.

Оросын Холбооны Улс 2025 онд зэвсэгт хүчин дээ 145 тэрбум доллар зарцуулахаар улсынхаа төсөвт тусгасан гэтэл нийгмийн халамждаа 70 тэрбум доллар төсөвлөсөн бөгөөд энэ мөнгөнөөс амь үрэгдсэн цэргийн нөхөн төлбөр, шархадсан цэргүүдийн эмчилгээний эмчилгээний зардал зэрэгт тал хувь нь зарцуулагдах тооцоо байгаа бөгөөд үндсэн дээ Оросын Холбооны Улсын төсвийн 4/3 хувь нь дайнд зарцуулагдахаар байна.

Харин Украйны хувьд Барууны орнууд тэр дундаа Америкийн Нэгдсэн Улс, НАТО-гийн дэмжлэгээр дайнд оролцож байгаа бөгөөд дунджаар 50 тэрбум доллар зарцуулахаар тооцоолон энэ мөнгийг Оросын Холбооны Улс гадаад дахь валютаас авахаар шийдвэр гараад байгаа юм.

Тэгвэл дайнд нөлөөлж байгаа хоёр том хүчин зүйл байгаа нэгдүгээрт тухайн улсын эдийн засаг, хоёрдугаарт техник, технологи, зэвсэг, логистикийн асуудлууд гэж үзэж байгаач хоёр дахь асуудал нь эргээд эдийн засгийн асуудлууд дагуулдаг юм. Иймээс ч Оросын Холбооны Улс болон барууны орнууд НАТО-д Украйнд үзүүлж буй тусламж дэмжлэгээ зогсоовол бид дайныг зогсоох болон гэсэн шаардлага тавьж байгаа билээ.

Тэгвэл бусад улс орнуудыг зэвсэгт хүчиндээ ямар хэмжээний мөнгө зарцуулж байгаа авч үзвэл бидний урд хөрш Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс 224 тэрбум доллар буюу дайнтай байгаа Оросын Холбооны Улсаас их хэмжээний мөнгө төсөвлөсөн, хоёр Солонгос мэдээж байнгын дайны бэлэн байдалд байж цэрэг аримдаа томоохон төсөв төсөвлөдөг нь тодорхой юм, Япон улс ирэх онд зэвсэгт хүчиндээ 60 тэрбум доллар төсөвлөсөн гэх мэтчилэн аваад үзвэл Улсын аюулгүй байдал гэдэг нь цэрэг аримдаа хэр их хэмжээний мөнгө зарцуулж байгаагаас шууд хамаардаг болох нь ойлгогдож байна.

Олон улсууд бусад улсын дэмжлэг туслалцаанд найдахаас илүүтэйгээр өөрийн зэвсэгт хүчиндээ

найдах нь зөв юм байна гэдгийг ойлгож, зэвсгээр хөөцөлдөж эхлээд байгаа ба илүү зэвсэг, техниктэй мэргэжлийн аримтай байхыг чухалчлаад эхэлсэн. Энэ нь Нэгдсэн үндэсний байгууллага төдийлөн хөндлөнгөөс оролцож асуудлыг шийдвэрлэх чадамжгүй юм гэдгийг Орос-Украйны дайн буюу нэгдсэн үндэсний байгууллагын гишүүн хоёр орон байлдаж байгаагаар харж болох юм. Монгол Улс ч нэгдсэн үндэсний байгууллагын гишүүн орон ба хэрэв дайн болбол биднийг хамгаалан гэдэг буруу ташаа ойлголтоос салах ёстой болж таар ч байна. Харин нэгдсэн үндэсний байгууллагаас илүүтэйгээр цэргийн эвсэл холбоод идэвхжиж байгааг НАТО-гийн жишээ нь дээр харж байна. Мөн Азид шинэ НАТО үүсгэх асуудлыг Японы ерөнхий сайд идэвхтэй ярьж байна. Хэрэв азид шинэ НАТО үүсвэл бидний урьд хөрш Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс зайлшгүй зөрчилд орох юм.

Хорин нэгдүгээр зуун бол энэрэл хайр, энх амгалангийн зуун, шинжлэх ухаан технологийн зуун, аз жаргалын зуун болно гэж байсан ч үгүй юм байна. Орос Украины дайн гараад бүтэн хоёр жил гаруй хугацаа өнгөрсөн. Олон ч хүн үрэгдсэн, тэр хирээр байшин, дэд бүтэц устаж сөнөөгдлөө. Хоёр талаасаа энэ дайнд нэг сая шахам цэрэг алагдаж, шархадсан гэж үзэж байгаа. Энэ дайн бол сүүлийн 80 жилд европт гарч байгаагүй аймшигт цуст дайн болоод байгаа юм. Энэ дайнд хүн олноор үхээд зогсохгүй, эдийн засагт маш их хохирол учруулж байна. Орос, Украин хоёр дэлхийд үр тариа нийлүүлэлтээрээ дээгүүр байрт ордог. Энэ дайн эхлэнгүүт үр тариа нийлүүлэлт зогсож африкийн орнуудад өлсгөлөн нүүрлэж эхэлсэн юм. Хүнсний барааны үнэ болон нефть шатахууны үнэ өсөөд эхэлсэн. Украин, Орос улсын хүн амын өсөлт эрс буурсан зэрэг статистик судалгаа гарсан.

Энэ дайн хоёр орны хүн амын өсөлтөд маш муугаар нөлөөлж байна. Украин 46 сая хүн амтай байсан бол 10 сая хүн ам нь Польш болон бусад өрнөдийн орон руу дүрвэж явсан.Украин улс олон мянган цэрэг, иргэдээ энэ дайнд алдаад байна. Орос улс 146 сая хүн амтай боловч 800 000 орос иргэн гадаад руу дүрвэж жил ирэх тутам дүрвэгчдийн тоо нэмэгдэж байна. Орост олон зуун мянган эрчүүд цэрэгт татагдаж фронтод тулалдаж байна. Орост төрөлт 15.0 хувиар буурч, 2023 онд төрсөн хүүхдийн тоо 1999 оны түвшинд доошилжээ. Орост 1999 онд нэг эмэгтэйд 1 хүүхэд төрсөн буюу нийт 1.2 сая хүүхэд төрж байсан бөгөөд хүүхэд төрүүлэх насны эмэгтэйчүүдийн тоо 1999-2023 оны хооронд буюу 24 жилийн турш тавны нэгээр буурчээ. Оросын Буриад болон Дагестаны залуус энэ дайнд олноор амь үрэгдэж байгаа тул эдгээр жижигхэн бүгд найрамдах улсуудын хүн ам эрс хорогдож байна. Нэг жишээ татахад Оросын Буриад улсын буриад монголчуудын тоо 120 жилийн өмнө хаант Оросын үед 250 000 байсан бол одоо энэ тоо яг хэвээрээ огт өсөөгүй байна. Орос улсын цэргийн тоо үлэмж их хорогдож байгаа тул шоронд

хоригдож байгаа олон гэмт хэрэгтнүүдийг суллаж дайнд явуулсан.

НҮБ Оросын цэрэг Украинд халдсан эхний өдрөөс эхэлж одоо хүртэл дайныг зогсоож цэргээ Украины газар нутгаас гаргахыг удаа дараа шаардсан олон тогтоолыг гаргасан боловч Орос улс огт биелүүлэхгүй өдий хүрчээ. Оросын цэрэг Украины олон хотын дэд бүтэц, орон сууц, цахилгаан, дулааны станцууд, усан хангамжийг бөмбөгдөн сүйтгэж олон зуун тэрбум долларын хохирол учруулаад байна. НҮБ Украинд учруулсан дайны хохирлыг төлөх тухай тогтоол гаргасан боловч Орос улс огт биелүүлсэнгүй. НҮБ-ын Аюулгүйн Зөвлөлд Их Британи, АНУ, Орос, БНХАУ, Франц гэсэн 5 орон байнгын гишүүнээр ажилладаг. Гэтэл НҮБ-ын Аюулгүйн Зөвлөлийн байнгын гишүүн Орос улс энх тайвныг хангах үүрэгтэй мөртлөө дайн хийж бусад орныг түрэмгийлээд байхад НҮБ яаж ч чадахгүй байна. НҮБ-ын дүрмийг шинэчилж ,дайн өдөөсөн, бусад орныг түрэмгийлсэн улсыг НҮБ-ын Зөвлөлийн байнгын гишүүнээс хасах, цаашлаад НҮБ-ын гишүүнээс нь хасах болон Аюулгүйн Зөвлөлийн даргыг сар бүр өөрчлөх бус, ядаж нэг жилийн хугацаанд өөрчлөхгүй байх зэрэг нэмэлт өөрчлөлт хийх шаардлагатай байгаа талаар яригдаж эхэлсэн. Дайн хийж буй хоёр тал хоёулаа буулт хийж байж дайны галыг зогсоож болох юм. Гэтэл хоёр тал хоёулаа дайныг ялалтад хүртэл нь үргэлжлүүлнэ гэсэн тул дайныг зогсоох арга мухардаж байгаа билээ. Энэ дайнаас болж дэлхийн ихэнх улсууд ялангуяа Оростой хиллэдэг улсууд аюулгүй байдлаа хангахад анхаарч цэргийн зардлаа эрс нэмэгдүүлжээ. Дэлхийн улсууд 2024 оны цэргийн зардлаа 2 их наяд ам долларт хүргэжээ.

Гурав: Монгол Улс болон улсын хил хамгаалалтад нөлөөлөх нь.

Дээр дурдсанчлан Монгол Улс нэгдсэн үндэсний байгууллагын гишүүн орон ба хэрэв дайн болбол биднийг хамгаалан гэдэг ойлголт худлаа болж байгаа юм. Ямар ч оронтой ямар ч шалтаг шалтгаан үүсгэн дайныг эхлүүлж болж байгаа харах ёстой. Монгол Улс дэлхийн 2 том гүрний дунд оршин байдаг ба энэ хоёрыг давж хэн ч орж ирж бидэнтэй байлдахгүй гэж ойлгож байлаа. Гэтэл мөнхийн хөрш хоёр улстайгаа мөнхийн эв найрамдалтай байж чадах эсэх нь бас л эргэлзээ дагуулж байгааг санах ёстой юм.

Оросын Холбооны Улсын Ерөнхийлөгч Монгол Улсад айлчлах үеэр Монгол Улс дэлхийн анхаарлын төвд зүй ёсоор орсон. Энэ нь дайныг өдөөсөн хэргээр буруутгагдаад байгаа Оросын Холбооны Улсын Ерөнхийлөгч В.В.Путинг олон улсын гэрээ, хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргийнхээ дагуу Монгол Улс баривчлах ёстой талаар олон улсын байгууллага, зурагт, радио, сонин, сэтгүүлээр нийтэлж Монгол Улсад ч зарим нэг албан бичиг, шаардлагууд ирсэн юм. Үүний зэрэгцээ тухайн айлчлалын үеэр дайныг эсэргүүцэгч Монгол Улсын хэсэг иргэд тэр дундаа соёл урлагийн салбарт танигдсан Төрийн соёрхолт, Монгол

Улсын гавьяат жүжигчин Д.Сосорбарам тэргүүтэй хэсэг бүлэг хүмүүс жагсаал, цуглаан хийж, уриа лоозон барьж жагсан эсэргүүцлээ илэрхийлсэн юм. Мөн Оросын Холбооны Улсын Ерөнхийлөгч В.В.Путинг баривчлаагүй тохиолдолд Монгол Улсад ямар арга хэмжээ авах талаар ч яригдаж байлаа. Энэ бүгдээс харахад Монгол Улс дайнаас хол байна гэж ойлгож болохгүй юм. Ялангуяа эдийн засгийн хувьд сайнгүй манай оронд барууны орны эдийн засгийн хориг арга хэмжээ хүндээр нөлөөлж болохыг анхаарах нь зүйтэй.

Дайнтай холбоотой Монгол Улс руу дүрвэх, цагаачлах Орос, Тува, Буриад, Алтайсик зэрэг иргэд ихсэх хандлагатай байгааг мөн Монгол Улсад байгаа Хятад, Ветнам иргэдийн тоо зэрийг харгалзан хүн ам цөөн Монгол Улс зайлшгүй энэ асуудалд анхаарал хандуулах шаардлага тулгарч байгаа ба хүүхэд залуучуудын дунд эх орон ч үзлийг төлөвшүүлэх нь бас нэг нэн тэргүүний асуудал болж байгаа билээ. Гадаад иргэдтэй гэр бүл болж байгаа иргэдийн дийлэнх хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл бүрдсэн байхыг хэлнэ. Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхолд монголын ард түмэн, соёл иргэншил оршин тогтнох, Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, нутаг дэвсгэр, хил хязгаарын халдашгүй байдал болон бүрэн бүтэн байдал, үндэсний эв нэгдэл, үндсэн хуульт байгууллын аюулгүй байдал, эдийн засгийн бие даасан байдал, экологийн тэнцвэрт хөгжил багтана.[1] гэж заасныг дахин сануулъя.

Оросын Холбооны Улс дайны үер цэргийн алба хаах насны иргэдийг гадаад улсууд руу зорчуулахгүй байгаа ба зарим үед цэргийн албанд дайчилж байгаа бөгөөд дайныг эсэргүүцсэн, цэргийн алба хаах сонирхолгүй иргэд нэн ялангуяа бага ястнууд буюу Тува, Алтайсик, Буриад зэрэг иргэд дүрвэж, эсвэл зэвсэглэсэн хэсэг бүлэг цэргүүд дайны талбараас оргож зэвсэгтэйгээр Монгол Улсын хилийг нэвтрэх асуудал үүсэж болзошгүй юм. Аливаа дайн, байлдаан, зэвсэгт мөргөлдөөн, тулгаралтын үед хамгийн эхэнд хилчид тэдэнтэй нүүр тулж хариу арга хэмжээ авдаг тул эхний ээлжид хилийн цэргийн техник, технологи, зэр зэвсэг, зарцуулах эдийн засаг, санхүүгийн асуудлыг байж болох хамгийн дээд хэмжээнд хүргэж, бие бүрэлдэхүүнийг чадавхжуулах, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх тал дээр төр засгаас дорвитой арга хэмжээг шийдэхтэйгээр авч хэрэгжүүлэх цаг нэгэнт болсон гэдгийг судлаачийн хувиас үзэж байна.

Зөвхөн хойд хил буюу Оросын Холбооны Улстай хиллэдэг хэсгээр ч биш Өмнөд хил буюу Бүгд найрамдах Хятад Ард Улстай хиллэдэг хэсэгт ч

[1] Монгол улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Уб., 2010.

мөн адил асуудлууд байгаа юм. Бүгд найрамдах Хятад Ард Улс Шинжаан Уйгарт явуулж буй бодлого нь маш хатуу чанга, харгис хэрцгий байгаа бөгөөд үүнийг эсэргүүцсэн хэнийг ч Улс төрийн дахин боловсрол олгох төвд аваачиж сургалт явуулдаг гэж мэдээлж байгаа хэдий ч үнэн хэрэгтээ тэр нь маш хатуу харгис шорон юм. Мөн Өвөр Монголын өөртөө засах оронд хэл соёлын дарамт шахалт асар их явуулж сүүлдээ Монгол хил бичгээр сургалт явуулахыг хориглосон. Энэ бүгдийг эсэргүүцсэн, залхсан, эрх чөлөөг хүссэн Өвөр Монгол, Уйгар, Казак зэрэг иргэд дүрвэж Монгол Улсын хилийг зөрчиж болзошгүй юм. Үүнтэй мөн л хилчид хамгийн эхэнд нүүр тулж бослого, үймээн гаргагч этгээдүүдийн эсрэг хариу арга хэмжээ авах юм.

Дүгнэлт.

Даяаршин өөрчлөгдөж буй дэлхий ертөнцөд бие биеэсээ асар их хамааралтай болсон гэдгийг ойлгож байгаа ч дэлхийн улс орнууд өөрийгөө хамгаалах цэрэг арми түүнд зарцуулах эдийн засагтаа асар их ач холбогдол өгч байгаа харгалзан Монгол Улс ч энэ тал дээр анхаарлаа хандуулан зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэгтээ төсвийн тодорхой хувийг зарцуулах нь зүйтэй юм. Одоогийн байдлаар урсгал зардал, цалин хөлснөөс өөр бодитой тусгаж хэрэгжүүлсэн төсөв хөрөнгө нэн ховор билээ.

“Эх орондоо хамгийн үнэтэй залуу насаа өгдгийг нь бодоод хилчдийг хүндлэх хэрэгтэй” хэмээн И.В.Сталин нэг цагт хэлжээ. Гэтэл өнөөдрийн байдлаар төрийн тусгай алба хаагчдын цалин хөлсний хэмжээнд хийсэн судалгаагаар хамгийн бага цалинтай бусад ижил төстэй байгууллагуудын алба хаагчдаас ялгарах нэмэгдэл тун ховор, тэтгэвэрт гараад орох оронгүй, хүүхдүүд нь эцэг эхээ дагаж олон сургууль дамждаг улмаар сурлаг нь мууддаг, эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийг төдийлөн сайн хүртэж чадахгүй байгаа зэрэг нь судлаач миний хувьд нэн харамсалтай санагдаж байгаагаа нэгтгэн дүгнэлээ.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1.Монгол улсын үндсэн хууль. УБ., 1992.

2.Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль.УБ., 2001.

3.Монгол улсын хилийн тухай хууль. УБ., 2016.

4.Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. УБ., 2010.

5.Цэвэл Я. “Монгол хэлний товч тайлбар толь”. УБ., 1966.

6.Дашаваа Д, Ганболд Ц, Муратхан А. Хилийн аюулгүй байдал. УБ., 2021.

УЛСЫН ХИЛИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ АНХААРАХ АСУУДАЛ

А.Ажилчин
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга:Монгол Улсад зөвхөн улсын хил дээр үйл ажиллагаа явуулснаар үндэсний ашиг сонирхлын, тэр тусмаа нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, түүний хилийн халдашгүй дархан байдлын хамгаалалтыг хангах боломжгүй. Монгол Улсын асуудал болон хилийн асуудал зөвхөн хилийн хоёр талаар өргөн зурваст, өөрөөр хэлбэл хилийн орон зайд хилийн хамгаалалтын бүх субъектүүдийн идэвхтэй үйл ажиллагааны нөхцөлд амжилттай шийдвэрлэгдэж чадна.

Abstrect: In Mongolia, it is not possible to protect national interests, especially territorial integrity and the inviolability of its borders, by operating only on the state border. The issue of Mongolia and the border issue can be successfully resolved only in a wide area on both sides of the border, that is, in the conditions of active activity of all subjects of border protection in the border area.

Түлхүүр үгс: Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал, хилийн аюулгүй байдал.

Keywords: Mongolias national security, border security.

Үндэсний аюулгүй байдалд нөлөөлөх цэрэг-улс төрийн болон эдийн засгийн цагийн байдал манай оронд төдийгүй дэлхий дахинаа сөрөг тал руугаа өөрчлөгдлөө.“Хүйтэн дайны” эрин төгсөж, хоёр туйлт ертөнц устсанаар Монгол Улс болон нийт хүн төрөлхтний ашиг сонирхолд нийцэж, үнэт зүйлсийг бүтээхэд чиглэгдэнэ гэж төсөөлөгдөж байсан зурвас руу ороогүй төдийгүй харин эсрэгээр санамсаргүйгээр хувь хүн, нийгмийг хүчирхийлэх шинэ гал авалцаж, харгис үндсэрхэг үзлийн өрнөл, улс төрийн хийгээд шашны хэт үзэлтнүүдийн идэвхжилтэй тулгарав. Хуучин өөрчлөн байгуулалтын цаг хугацаа нь хилийн хямрал, зөрчилдөөнийг олшруулсан[1].

Монгол улс, улс төрийн хямралын эрс тэс дахин ухамсарлалын үе шатын онцлогийг амсаж байгаа шинээр өөрчлөгдөн буй цэрэг-улс төрийн (ялангуяа эдийн засгийн) нөхцөлд гадаад үндсэн аюул заналд дараах зүйлүүд хамаарна:

- Хөрш улсуудаас газар нутгийн маргаан гаргаж болзошгүй;
- Монгол Улсын дотоод хэрэгт оролцох;
- Олон Улсын аюулгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэхэд

[1] Ш.Арвай. Хилийн аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны тулгамдсан зарим асуудал(Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа/Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын материал/).УБ.2012 он.

Монгол Улсын ашиг сонирхлыг эс хайхрах (хавчих), олон туйлт ертөнцийн нөлөөлөгч төвүүдийн нэг болох түүний бэхжилтэд саад хийх оролдлого;

- Зэвсэгт мөргөлдөөний голомт, ялангуяа Монгол Улсын хилийн ойролцоо;
- Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдалд хохирол учруулахуйц цэргийн эвсэл, холбооны өргөжилт;
- Монгол Улстай хөрш зэргэлдээх найрсаг харилцааны улсуудын нутаг дэвсгэрт гадаадын цэрэг (НҮБ-ын Аюулгүй байдлын зөвлөлийн зөвшөөрөлгүй) оруулах;
- Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр үйл ажиллагаа явуулахын тулд тэдгээрийг илгээх зорилгоор бусад улсын нутаг дэвсгэр дээр цэргийн анги, салбар, бүлгийг байгуулах, зэвсэглэх, хангах болон бэлтгэх.

Сүүлийн жилүүдэд хурцаар мэдрэгдэж байгаа түгшүүртэй нөхцөл байдал нь “Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал”, “Хилийн аюулгүй байдал” гэсэн ойлголтод илүү их анхаарал, болгоомжтой хандах шаардлагатайг сануулсаар байна. Үүнээс гадна Монгол Улсын хилийн алба хилийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоонд хэрхэн нөлөөлж байгааг нарийвчлан тодруулах хэрэгтэй нь төсөөлөгдөж байна.

Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал нь Монголын тусгаар тогтнол, улс орны дотоодын бүрэн бүтэн байдал, хорлон сүйтгэх хүчин зүйлүүдэд өртөхгүй байх, гадаад, дотоодын аюул заналыг тэсвэрлэх, оршин тогтнох, хөгжих, өөрт нь учрах аливаа халдлагаас улс, нийгэм, хувь хүний амин чухал ашиг сонирхлыг найдвартай хамгаалах, оршин тогтож хөгжих, цаашид урагшлах чадвартай байх, мөн түүнчлэн дэлхийн хэмжээнд бусад улс орнуудтай амжилттай зохицон, харилцан ашигтай хамтран ажиллах зэргийг баталгаажуулах иймөөрийн улс, үндэсний байдлыг илэрхийлдэг.

Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт харийнхан чөлөөтэй нэвтрэх боломжийг олгож, зохион байгуулалттай гэмт хэргийг өөгшүүлэн, мансууруулах бодисын бизнесийг сонирхогчид илүү таатай нөхцөлийг бүрдүүлсэн. Энэ үед дэлхийд нэг хүн амд ногдох нутаг дэвсгэрийн хэмжээгээрээ бараг эхний байранд ордог, дэлхийн хэмжээнд хаанчлагч гурван гүрний хоёрын нь дунд оршдогийг тооцох шаардлагатай.

Хөрш зэргэлдээх улсуудтай хиллэж байгаа улсын хилийн хэсэг бүр өөр өөрийн өвөрмөц онцлогтойгоос үүдэн тухайн чиглэлд хилийн аюулгүй байдлыг хангах арга, үйл ажиллагаа онцлогтой.

Энэхүү нөхцөл байдлын зайлшгүй чухал байдал нь дэлхийн бодлогыг тодорхойлогч гурван их гүрний нэг Оросын Холбооны Улстай тодорхойлон, тогтоож хэд хэдэн удаа тодотгосон хилээ Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагаар баталгаажуулаагүйд оршино. Нөгөө талаас ОХУ-тай хиллэсэн хэсгийн гадна Монгол туургатнууд оршин амьдарч байгаа явдал юм. Хэдийгээр одоохондоо газар нутгийн маргаан, зэвсэгт мөргөлдөөн гараагүй хэдий ч хэзээ нэгэн цаг үед гарахгүй гэх магадлал байхгүй. Иймд энэ бүх асуудлыг урьдчилан бодолцож, төрийн хар хайрцгийн бодлогын багцад барьж, бэлэн байх нь нэн чухал.

Харамсалтай нь Монгол Улсын, Улсын Их Хурлын 2002 оны 5 дугаар сарын 16-ны өдрийн 20 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого”-д “Улсын хилийн аюулгүй байдал” бүрэн

томьёологдоогүй бөгөөд харин түүний хангалтыг төрийн хилийн бодлогын чиглэлүүдийн нэгэнд л хамаатуулсан. Мөн Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал нь улс орны нэгдмэл байдал, түүний оршин буй нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдлыг хадгалан, бэхжүүлдэг. Үндэсний аюулгүй байдал шиг хилийн аюулгүй байдлын төрлүүд нь улсын хилийн хамгаалалтад оролцож байгаа хүч, хэрэгслүүдийн үйл ажиллагааны нутаг дэвсгэр-орон зайн хүчин зүйлээр бус, харин улс оронд учирч байгаа буюу учирч болзошгүй аюул заналын төрлүүдээр тодорхойлогддог.Үүнтэй уялдан улсын хилийн аюулгүй байдлыг бүрэлдүүлж буй чухал төрлүүд нь үндэсний аюулгүй байдлын улс төр, эдийн засаг, цэрэг, экологи, оюун санааны болон бусад төрлүүд болно.Түүнчлэн үндэсний болон хилийн аюулгүй байдлын бүтцийн маргаангүй харьцуулалт нь энэ хоёр аюулгүй байдал адилхан үндэстэйг харуулж байна.

Харин Хилийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 5 дугаар зүйлд **“Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал”-ын талаар доорх байдлаар тусгасан байна. Үүнд:**

- Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал нь /Цаашид “хилийн аюулгүй байдал” гэх/ Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг мөн.

- Хилийн аюулгүй байдал гэж улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсаныг хэлнэ.

- Хилийн аюулгүй байдал нь улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн төрийн эрх бүхий байгууллагуудаас нэгдмэл бодлого, харилцан уялдаатай явуулах улс төр, эрх зүй, дипломат, эдийн засаг, байгаль орчин, тагнуул, улсын хил хамгаалалтын цогц үйл ажиллагаагаар хангагдана.

- Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлэх, байгууллага, иргэний үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах асуудлыг Засгийн газар хариуцна.[1] хэмээн тусгасан.

Нөгөө талаар, хилийн аюулгүй байдал гэж улсын амин чухал ашиг сонирхлын хамгаалагдсан байдал, бүх нийгмийн болон байгууллага-тусгай бүтцийн итгэл үнэмшилтэй оршин тогтнол, үйл ажиллагаа мөн түүнчлэн энэ орон зайд хувь хүний хийгээд нийгмийн хамгаалагдсан байдал хангагдсан байх улсын хил дээрх болон хилийн орон зай дахь цэрэг-улс төрийн ба оперативын цагийн байдлын ийм нөхцөлийг хэлнэ.

Өнөөдөр Монгол Улсад зөвхөн улсын хил дээр үйл ажиллагаа явуулснаар үндэсний ашиг сонирхлын, тэр тусмаа нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, түүний хилийн халдашгүй дархан байдлын хамгаалалтыг хангах боломжгүй. Монгол Улсын асуудал болон хилийн асуудал зөвхөн хилийн хоёр талаар өргөн зурваст, өөрөөр хэлбэл хилийн орон зайд хилийн хамгаалалтын бүх субъектүүдийн идэвхтэй үйл ажиллагааны нөхцөлд амжилттай шийдвэрлэгдэж чадна.

[1]Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл 2017 он №06.

Өнөө үед Монгол Улсын хилийн орон зайд нийт үндэсний шинжтэй үндсэн асуудал, хүндрэл, зөрчилдөөн төвлөрсөн гэхэд хилсдэхгүй. Зэвсэгт болон шашны зөрчилдөөн, салан тусгаарлах үзэл, улс орны нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдалд учирч болзошгүй аюул занал, эдийн засгийн хийгээд хүн ам зүйн түрэмгий бодлого, гадаад дарамтын янз бүрийн төрлүүд (улс төрийн, эдийн засгийн болон бусад), хил дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэг, хүн ам зүйн хөдөлгөөн болно.Түүнчлэн байгалийн эрс эргэлт (газар хөдлөлт, усны үер, гоц халдварт өвчин гэх мэт) явагдах болсон. Энэ нь гаж буруу буюу хачин зүйл биш бөгөөд үндсэндээ манай улсын хилийн дагуу гарч байна[1].

Улсын хил дээрх цэрэг-улс төрийн болон оперативын цагийн байдлын ямар ч нөхцөлд хилийн аюулгүй байдлын найдвартай байдлын үндсэн хүчин зүйл нь юуны өмнө хилийн аюулгүй байдалд шууд нөлөөлж буй улсын хилийн хамгаалалтын хилийн цэргийн хийгээд бусад субъектүүдийн хүч хэрэгслийн бүс нутгийн бүлэглэлийн хүчин чадал, хилийн орон зайд Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдалд болон хувь хүн, нийгэмд учрах аюул заналыг цаг тухайд нь илрүүлэх, түүнийг эрчимтэй саармагжуулах, таслан зогсоох ба няцаах явдал юм.

Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах явдал нь төрийн үйл ажиллагааны чухал үндсэн чиглэл юм. Эцсийн дүндээ, хилийн аюулгүй байдал нь улсын хилийн хамгаалалтад оролцож буй субъектүүдийн системийн үйл ажиллагаагаар хангагдана.

Улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах, Монгол Улсын хилийн хууль тогтоомж, хилийн асуудлаар байгуулсан Монгол Улсын олон улсын гэрээг хэрэгжүүлэх, хилийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, таслан зогсоох зорилгоор улсын хилийн зурвас, боомт, бүс, хил орчмын нутаг дэвсгэрт улсын хилийн болон хил орчмын дэглэмийг сахиулах, зорчигч, тээврийн хэрэгслийг шалган нэвтрүүлэх, цэргийн, инженер-техникийн, мэдээлэл технологийн, тагнуулын, хилийн төлөөлөгчийн арга хэмжээг хослуулан явуулж байгаа үйл ажиллагааг улсын хил хамгаалалт гэнэ". [2] гэж Хилийн тухай хуульд тусгасан. Үндсэндээ энэ нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх системийн хэсэг болох улсын хилийн хамгаалалт нь улс төр, зохион байгуулалт–эрх зүй, дипломат, эдийн засаг, батлан хамгаалах, тагнуул, оператив-эрэл тагнуул, гааль, байгаль орчин, ариун цэвэр-халдвар судлал, экологийн болон бусад арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлэх замаар өөрсдийн бүрэн эрхийн хүрээнд Монгол Улсын төрийн эрх мэдлийн байгууллагууд, субъектүүдийн болон орон нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллагуудын үйл ажиллагааг зохицуулахад оршино[3].

Улсын хилийн хамгаалалт нь хувь хүн, нийгэм, төрийн амин чухал ашиг сонирхлыг хангах бөгөөд түүнийг

[1] Д.Нямдорж.Улсын хилийн аюулгүй байдлын үндсэн ойлголтууд, системийн онолтой холбогдох нь(Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа /Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын материал/).УБ.2012 он.

[2] Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. "Төрийн мэдээлэл" эмхэтгэл 2017 он №06.

[3] Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого, 2002 он.

Монгол Улсын хуулиар тогтоосон бүрэн эрхийнхээ дагуу гүйцэтгэх засаглалын бүх байгууллагууд хэрэгжүүлнэ.

Улсын хил хамгаалах арга хэмжээ нь хилийн арга хэмжээ байна. Хилийн арга хэмжээ нь улс, нийгэм, хувь хүний амин чухал ашиг сонирхолд учирч болзошгүй холбогдох аюул заналын болон хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдсэн хилийн бодлогын хүрээнд хэрэгжих, аюулгүй байдлын арга хэмжээнүүдийн системд ордог.

Монгол Улсын Засгийн газар үндэсний болон хилийн аюулгүй байдлыг хангах гүйцэтгэх засаглалын эрх мэдлийн байгууллагуудыг удирдана.

Хилийн аюулгүй байдлыг хангах асуудлыг Монгол Улсын Хил хамгаалах ерөнхий газар хариуцна. Энэ утгаараа хил хамгаалах ерөнхий газар нь улсын хил дээр болон хилийн орон зайд улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хилийн цэрэг, байгууллагуудын хийгээд өөрөө удирдах ёсны байгууллагуудын системийг тэргүүлдэг. Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангахад Монгол Улсын хил хамгаалах ерөнхий газрын үүрэг роль өндөр юм. Ерөнхий утгаараа энэ нь доорх байдлаар илэрхийлэгдсэн:

- Бүх хэрэгслийн, ялангуяа цэргийн хийгээд Монгол Улсын нутаг дэвсгэрийн тусгаар тогтнолын болон улсын хилийн шугамын явалтын хууль бус өөрчлөлтийг гаргуулахгүй байх.
- Улсын хилийн дэглэмийг болон хилийн журмын бусад төрлүүдийг сахиулахад.
- Улсын хилийн зөрчил гаргуулахгүй, зэвсэг, сум галт хэрэгсэл, тэсрэх дэлбэрэх болон хордуулах бодис, хар тамхийг улсын хилээр нэвтрүүлэхгүй байх, дамын наймааны хийгээд бусад хууль бус үйл ажиллагааны сувгуудыг илрүүлэх ба хаах.
- Улсын хил дээр болон хилийн орон зайд төвлөрч буй Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдалд учирч болзошгүй бусад олон тооны аюул заналыг гаргуулахгүй байх ба устгах, ялангуяа улсын үндэсний баялгийг хулгайлах болон дээрэмдэх явдлыг таслан зогсооход.
- Хил дээр болон хилийн орон зайд Монгол Улсын үндэсний ашиг сонирхлыг найдвартай хамгаалахад.
- Бүх орон зайд Монгол Улсын геополитикийн байр суурийг хадгалах, бэхжүүлэх.
- Хилийн аюулгүй байдлыг бэхжүүлэхэд болон сайн хөршийн харилцааг хөгжүүлэхэд нөлөөлөх хилийн дипломатыг хэрэгжүүлэхэд.
- Тивийн эх газар дээр болон эдийн засгийн бүсэд олдвор, хайгуулын үйл ажиллагаанд хяналт тавихад.
- Монгол Улсын хилийн орон зайд дотоод улс төрийн тогтвортой байдлыг хангах, гарч болзошгүй зөрчилдөөний галын дөлийг бүслэн хаах, үндсэн хуулийн журмыг сэргээн сахиулах зайлшгүй шаардлагатай арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхэд.
- Улсын хилийн асуудлаар олон улсын байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд мөн түүнчлэн гадаад улс орны хилийн байгууллагуудтай харилцан ажиллахад.
- Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлын зорилгод хүрэхэд чиглэгдсэн бусад арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхэд.

Монгол Улсын хойд хилийн Олон Улсын эрх зүйн баталгаажуулалт байхгүй байгаа нь хилийн дэглэм, журамд тавигдах үндсэн шаардлагуудыг боловсруулан

хэрэгжүүлэх процесст сайнгүй нөлөө үзүүлж байна.

Дүгнэлт:

Хил дээр болон хилийн орон зайд үндэсний ашиг сонирхлыг хамгаалах нь олон улсын эрх зүйн, эдийн засгийн, улс төрийн, гаалийн, цагаачлалын, байгалийн, алба-байлдааны болон бусад арга хэмжээ, үйл ажиллагааны нийлмэл цогцолборыг бүрдүүлдгийг тооцон, хилийн орон зайд үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгууллагуудын тэр дундаа төрийн захиргааны байгууллагуудын бүрэн эрх, чиг үүргийг тодорхой болгох нь онцгой чухал төдийгүй тэдний үйл ажиллагааг маш тодорхой зохицуулж уялдуулах шаардлагатай тулгарч байна.

Санал:

Өнөөдөр зөвхөн улсын хил дээр үйл ажиллагаа явуулснаар үндэсний ашиг сонирхлын, тэр тусмаа нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, түүний хилийн халдашгүй дархан байдлын хамгаалалтыг хангах боломжгүй. Монгол Улсын асуудал болон хилийн асуудал зөвхөн хилийн хоёр талаар өргөн зурваст, өөрөөр хэлбэл хилийн орон зайд хилийн хамгаалалтын бүх субъектүүдийн идэвхтэй үйл ажиллагааны нөхцөлд амжилттай шийдвэрлэгдэж чадах учир энэ тал дээр анхаарах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

Арвай.Ш Хилийн аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны тулгамдсан зарим асуудал(Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа/Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын материал/).УБ.2012 он.

Нямдорж.Д Улсын хилийн аюулгүй байдлын үндсэн ойлголтууд, системийн онолтой холбогдох нь(Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа /Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын материал/).УБ.2012 он.

Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл 2017 он №06.

Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого, 2002 он.

ЦЭРГИЙН СТРАТЕГИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ, ХӨГЖИЛ, СУДЛАХ ЗҮЙЛ

Б.Цэдэндамба
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, дэд хурандаа

Товч агуулга: Хил хамгаалалтын стратегийн хөгжлийн талаар тодорхой мэдлэгтэй байхыг удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа офицерын бүрэлдэхүүнээс өнөөгийн цаг үе, нөхцөл байдал зүй ёсоор шаардаж байгааг тул юуны өмнө Цэргийн стратегийн тухай ойлголт, хөгжил, судлах зүйлийн талаар ойлгуулахыг зорив.

Abstract: Since the present time and situation rightfully demands from the officers in the management positions to have a certain knowledge about the development of the border defense strategy, first of all, I aimed to make them understand the concept, development and study of the military strategy.

Түлхүүр үг: Стратеги, Цэрэг, Хөгжил, Судлах зүйл, Зорилт

Keywords: Strategy, Troops, Development, Exploration, Objectives

Оршил

Цэргийн стратеги улс төрийн бодлого, зорилттой нягт холбоотой, түүний зорилго нь улс төрийн бодлого, зорилгод захирагдаж байдаг зүй тогтолтой. Иймээс цэргийн стратегийн ажиллагааны хувьсал өөрчлөлт, цэрэг улс төрийн байдлын онцлогоос хамаарч ямагт бага хүч хэрэгслээр, хохирол багатай ялалтад хүрэхийг зорьдог билээ.

Стратегийн мэдлэг боловсролыг ном, сурах бичиг, судалгааны бүтээлүүдийг уншиж судалсанаар эзэмшиж болох ч ур чадвар, дадлагыг зөвхөн практик ажиллагаа, туршлага, сургамжийг биеэр үзэж байж өөрийн болгодог жамтай.

Энэхүү зорилго зорилтыг хэрхэн хэрэгжүүлэх нь цэргийн стратегичдээс бүрэн хамаарах бөгөөд тэдний стратегийн онолын мэдлэг, ур чадвар, боловсрол, түүнийгээ хэрхэн хэрэгжүүлэх нь хувийн хичээл зүтгэл, хариуцлагаас хамаарч байдаг юм.

НЭГ.ЦЭРГИЙН СТРАТЕГИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ

Стратеги гэдэг нь Грекийн “Strgatos”-цэрэг, “ago”- залж жолоодох гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд грекийн ойлголтоор стратегийг- цэргийг жолоодох урлаг, жанжны урлаг гэж үздэг[1].

Стратеги гэдэг ойлголт нь МЭӨ Ази болон Европт бараг нэгэн зэрэг үүсч бий болохдоо цэрэг дайны шинжтэй, тулааны талбарт дайныг хэрхэн төлөвлөх, өрнүүлэх, ялалтад хэрхэн хүрэх, дайснаа хэрхэн сүйрүүлэх зэрэг утга агуулгатай байв. Эртний Грект армийн удирдагчийг “Стратегич" (στρατηγός strategos) гэж хамгийн анх нэрлэсэнээр энэ үг хэрэглээнд орж ирсэн байдаг.

[1] Ш.Паламдорж, Ц. Дашзэвэг., “Зэвсэгт хүчни стратеги”., 2017.23 дах тал

Цэргийн тактик, бүслэлт, логистик гэх мэт хэд хэдэн ур чадваруудыг багтаасан "Жанжны урлаг" гэсэн утгаараа энэ нэр томъёо нь МЭ VI зуунд Зүүн Ромын нэр томъёонд ашиглагдаж, барууны хэл рүү XVIII зуунд орчуулагдсан байдаг. Түүнээс хойш XX зууныг хүртэл "Стратеги" гэдэг үг нь дайснууд хоёулаа дайсагнасан цэргийн мөргөлдөөнд "Хүсэл зорилгын диалектикаар хүч хэрэглэх, заналхийлэх, бодитоор ашиглах зэрэг улс төрийн зорилгоо биелүүлэхийг оролдох цогц арга замыг" илэрхийлэх болсон байна.

Стратеги гэдэг нэр томъёо цэргийн хэргийн төдийгүй бусад шинжлэх ухааны салбарт улам түгэж, нийтлэг шинжтэй болсон байдаг.

Жишээ нь Орчин үед стратегийг их олон янзаар тодорхойлох болсон хэдий ч хамгийн энгийн бөгөөд маш зөв ойлголт өгөх тодорхойлолт гэвэл: Тодорхойгүй нөхцөлд нэг ба хэд хэдэн зорилгод хүрэх дээд зэргийн төлөвлөгөө гэж "Стратеги: Түүх" ("*Strategy: A History*") номондоо Сэр Л.Фридман (*Sir Lawrence Freedman*) стратегийг тодорхойлсон байдаг.

Харин стратеги хэмээх нэр томъёоны тодорхойлолтыг шууд утгаар нь түүхэн хөгжлийн явцад эрдэмтэд, цэргийн жанжидууд тодорхойлсон байдаг.

1. Австрийн Эрц Герцог Карл: “Стратеги бол дайны тухай шинжлэх ухаан юм. Тэр нь цэргийн операцийн явцыг төлөвлөж, учир шалтгааныг нь олж, тодорхойлдог жинхэнэ дээд ерөнхий жанжны шинжлэх ухаан юм.”

2. Генрих Бюлов /1757-1807/ “стратеги бол их буугаар буудаад үл хүрэх, хараанаас гадна болж байгаа цэргийн хөдөлгөөний тухай, харин тактик бол энэ хязгаарын дотор болж байгаа цэргийн хөдөлгөөний тухай шинжлэх ухаан юм.[1] ”

3. Анри Жомини /1779-1869/ “стратеги бол ямар нэгэн орон руу түрэмгийлэн дайрхад ч, өөрийн орныг хамгаалахад ч дайны талбар дээр олон түмнийг чадварлаг удирдах урлаг юм.” Энэ бүхнийг нэгтгэн үзвэл стратеги нь онол практикийн нэгдлийг илэрхийлэгч нэр томьёо болж байна.

4. Д.Доржготов /1948-2010/ “Цэргийн стратеги гэдэг нь орчин үеийн дайны шинж чанар, дайныг цэргийн хэрэгслээр зайлуулах арга зам, түрэмгийллийг няцаахад улс орныг бэлтгэх, дайн, стратегийн цар хэмжээний цэргийн ажиллагаа явуулах арга, хэлбэрийн тухай шинжлэх ухааны мэдлэгийн тогтолцоо бөгөөд тэдгээрийн тайван ба дайны цагт залж жолоодох талаарх төрийн болон тэдгээрийн дээд удирдлагын практик үлй ажиллагааны салбар юм.”

Энэ бүхнээс бид цэргийн стратеги гэсэн нэр томьёо юуг хэлж тайлбарлаад байгаа тухай дараах дүгнэлтийг хийж байна.

1. Цэргийн шинжлэх ухаан, зэвсэгт тэмцлийн тухай мэдлэгийн тогтолцоо юм.

2. Цэрэг-улс төрийн дээд удирдлага, командлал, ерөнхий штабуудын үйл ажиллагааны цогц юм.

Үүнээс үзэхэд цэргийн стратеги гэсэн нэр томьёо нь цэргийн урлагын мэдлэгийн тогтолцоо, шинжлэх ухаан, цэргийн удирдлагын практик үйл ажиллагаа, удирдахуйн урлагыг багтаасан ойлголтыг илэрхийлж болно.

[1] Ш.Паламдорж, Ц. Дашзэвэг., “Зэвсэгт хүчний стратеги”., 2017.31 дах тал

Цэргийн стратеги нь цэргийн шинжлэх ухааны бүрэлдэхүүн бөгөөд операцийн урлаг, тактиктай харьцуулахад, тэдгээрийн дээд хүрээ, дээд түвшний урлаг юм. Цэргийн стратеги дайн зэвсэгт мөргөлдөөнийг явуулах хэрэгсэл, аргыг ашиглах, хэрэглэх тухай цэгцтэй мэдлэгийн тогтолцоо, шинжлэх ухаан юм.

Цэргийн стратеги дайн , зэвсэгт мөргөлдөөнд операцийн урлаг, тактикийн ажиллагааг ашиглаж ялалт байгуулах тухай онол, практикийн нэгдэл, цэргийн жанжны удирдахуйн урлаг юмаа.

Цэргийн стратеги нь цэргийн практик үйл ажиллагааны хувьд: Зэвсэгт хүчний стратегийн зорилтыг тодорхойлж, түүнд шаардлагатай хүч хэрэгслийг урьдчилан тооцож, болзошгүй дайнд хүн ам, эдийн засаг, байлдааны ажиллагааны хувилбар, зэвсэгт хүчнийг бэлтгэх, стратегийн операцыг төлөвлөх, зэвсэгт хүчнийг дэлгэн байрлуулах, дайны нөхцөлд цэргийн удирдлагыг зохион байгуулах, болзошгүй дайсны дайн, стратегийн операц хийх арга, боломжийг судладаг. Цэргийн стратеги нь улс орны эдийн засгийн байдал, нийгмийн байгууламж, үйлдвэрлэл, шинжлэх ухаан, технологийн хөгжлийн түвшин, хүн амын улс төр, ёс суртахууны байдлаас ихээхэн хамааралтай байдаг.

Цэргийн стратегийн тухай ойлголт нь түүнийг бүрдүүлэгч үндсэн нэр томьёо, тэдний агуулгатай салшгүй холбоотой байдаг бөгөөд тэдгээрийг дурьдвал: Цэргийн стратегийн бүрэлдэхүүн хэсэг, цэргийн стратегийн тагнуул, стратегийн төлөвлөлт, үндсэн цохилтын чиглэлд хүч хэрэгслийг төвлөрүүлэх, стратегийн өнгөлөн далдалт, стратегийн дэлгэн байрлуулалт, дайсанд стратегийн хуурамч мэдээлэл тараах, стратегийн командлал, стратегийн удирдлагын байр, цэргийн стратегийн нөөц, стратегийн дэд бүтэц, стратегийн холбоо, стратегийн төлөвлөгөө, стратегийн давамгайлал, стратегийн байршил эзлэх, стратегийн цохилт гэх мэт байна.

Цэргийн стратеги нь байнгын хөдөлгөөнтэй байж, цэргийн үйл ажиллагааны урьдчилсан төсөөлөл, баримжааллын асуудлыг судлаж, ялан дийлэх, няцаах арга ухааныг шинжлэх үүрэгтэй цэргийн шинжлэх ухаан юм.

Цэргийн стратегийн агуулга нь дараах байдлаар тодорхойлно.

1. Орчин үеийн дайн, зэвсэгт мөргөлдөөний шинж чанар, зүй тогтол,
2. Орчин үеийн дайн, зэвсэгт мөргөлдөөнд хэрэглэж буй зэвсэглэл, ашиглаж буй цэрэг техникийн цогцолбор, хамгаалалтын хэрэгслийн төвшин
3. Дэлхий даяаршил, геоулс, цэрэг улс төрийн нөхцөл байдал
4. Өөрийн улсын улс төрийн /батлан хамгаалах/ бодлого
5. Өөрийн улсын эдийн засгийн чадавх, үйлдвэрлэх хүчний хөгжлийн төвшин
6. Цэргийн шинжлэх ухааны ололт, амжилт, онолын боловсруулалтын төвшин

ХОЁР. ЦЭРГИЙН СТРАТЕГИЙН ҮҮСЭЛ ХӨГЖИЛ

Стратеги гэдэг ойлголт нь анх МЭӨ Ази болон Европт бараг нэгэн зэрэг үүсч бий болохдоо цэрэг дайны шинжтэй, тулааны талбарт дайныг хэрхэн төлөвлөх, өрнүүлэх, ялалтад хэрхэн хүрэх, дайснаа хэрхэн сүйрүүлэх зэрэг утга агуулгатай байв.

Эртний улсуудад цэргийн стратегийг судлах оролдлого хийгдэж байв.

Үүнд:

- Хятадын цэргийн жанжин, цэргийн онолч Сун-зы (V-VI зууны МӨЭ)-Цэргийн урлагын тухай шастир;
- Ромын жанжин Юли Цезарь (I зууны МЭӨ) Ромын түүхч Фронтин, Оносандр (I зууны МЭӨ) нарын өгүүллэгүүд;
- Энэ үед том тулалдаан ховор болдог байв. Энэ нь XV зуун хүртэл Европын цэргийн стратегийг зогсонги байдалд оруулсан гэж үздэг байна.

Цэргийн стратегийн хөгжлийг дараах цаг үетэй холбон үздэг.

1. Цэргийн стратеги феодалын улсуудад үүссэн нь (XV зуун хүртэл)
2. XIII-XIV зууны Монгол цэргийн стратеги
3. Төвлөрсөн улсуудад цэргийн стратеги үүсэн тогтносон нь (XVI-XVII зуун)
4. Шинжлэх ухаан техникийн хувьсгалын үеийн цэргийн стратегийн хөгжил (XIX зууны 2-р хагас-XX зууны эхэн)
5. Дэлхийн 1-р дайны үед цэргийн стратеги хөгжсөн нь (1914-1918)
6. Дайнуудын хоорондох үеийн цэргийн стратегийн хөгжил (1924-1939)
7. Дэлхийн 2-р дайны үеийн цэргийн стратегийн хөгжил.
8. Дайны дараах үеийн цэргийн стратегийн хөгжил.

XIII-XIV зууны Монгол цэргийн стратеги

Монгол цэргийн урлаг нь стратеги, тактикийн төвшинд, үүнээс стратеги нь хэрхэн хөгжиж ирсэнийг тайлбар гаргалгаагаар нотлож болох юм. Хамгийн анхдагч үзүүлэлт бол Чингис хаан аян дайны бэлтгэлийг хангаж, аян дайн явуулж байсан түүхэн үйл явдлууд харуулдаг. Эрдэмтэн Х.Шагдар өөрийн бүтээлдээ дурьдсан байдаг.

Их монгол улсын цэргийн стратеги нь : аян дайны санаачилгыг эхнээс нь гартаа авдаг, байлдааны ажиллагааг тасралтгүй, идэвхтэй явуулдаг байсан нь ямагт ялан дийлэхийн үндэс суурь болж байдаг байсан. Тэд цэргийн тоог олшруулахаас илүүтэй цөөлөх, чанаржуулах стратегийг баримтладаг байсан юм. Тиймээс “цөөнөөс цөөн гарз” гэсэн уриатай байсан ажээ. Энэ нь цөөнөөр олныг ялах ухаан буюу орчин үеийн цэргийн урлаг, стратегийн мөн чанарыг нээсэн хэрэг юм.

Мөн Их Монгол Улсын цэргийн стратегийн үндсийг маневрын стратеги бүрдүүлж байсанаараа бусдаас онцлог юм. Орчин үеийн цэргийн шинжлэх ухаанд стратегийн төвшинд маневрыг цэргийн бүлэглэл, гал, цохилт, хамгаалалтын хөдөлгөөн, шилжилтээр хангаж буйг маневрын стратеги гэж нэрэлдэг байна. Энэ стратегийг Чингис хаан бүлэглэлээр явуулж байсан юм[1].

Монгол цэргийн стратегийн талаар гадаадын эрдэмтэд өөрийн бүтээлд тусгасан байдаг билээ жишээ: Марко Поло /1254-1324/ өөрийн тэмдэглэлдээ монгол цэргийн зэр зэвсэг, монгол цэргийн шинж чанар, тактикийн зарим асуудлуудыг дурьдсан байдаг.

Монгол цэргийн урлагийн түүхийг дэлгэрэнгүй авч бичсэн хүн бол Оросын дэслэгч генерал Михайл Иванин /1801-1874/ юм. Тэрээр Монгол

[1] Ш.Паламдорж, Ц. Дашзэвэг., “Зэвсэгт хүчни стратеги”., 2017.17 дах тал

цэргийн урлагийн түүхийг авах гээхийн ухаанаар авч үзсэн байдаг.

Цэргийн стратегийн тухай онолын ойлголт, түүнийг хөгжүүлэх асуудал, монгол цэрэгт бүрэлдэн төлөвших явц зөвхөн XX зууны дунд үеэс, дэлхийн 2 дугаар дайны дараа 1953 оноос цэргийн дээд командлалын дарга нарыг ЗХУ-н Зэвсэгт хүчний Жанжин штабын академид бэлтгэж эхэлсэн цагаас эхэлсэн байх магадлалтай гэж үздэг.

ГУРАВ. ЦЭРГИЙН СТРАТЕГИЙН СУДЛАХ ЗҮЙЛ, ЗОРИЛТ

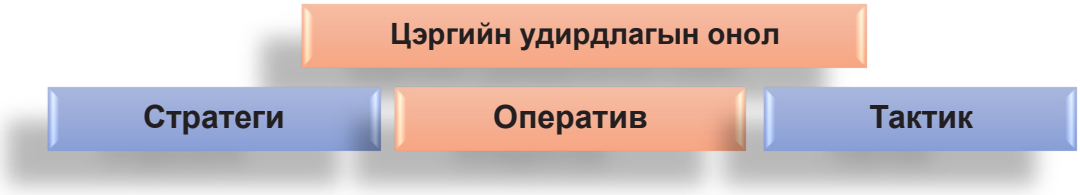
Танин мэдэх болон практик үйл ажиллагаа бүр нь өөрийн объект, судлах зүйлтэй харин онол нь түүнээс гадна өөрийн категори, зүй тогтол зарчмуудтай байдаг.

Цэргийн стратегийн салбарт практик болон танин мэдэх үйл ажиллагааны объект нь-дайн юм.

Цэргийн стратегийн салбарт үйл ажиллагааны болон танин мэдэх зүйл, судлагдахуун нь дайны гол онцлог тал болох -зэвсэгт тэмцэл юм.

Цэргийн урлагын онол нь өргөн цар хүрээтэй үүргийг шийдвэрлэдэг бөгөөд тэдгээрийн дотроос хамгийн чухал нь болох цэргийн ажиллагааг бэлтгэж явуулах арга, хэлбэр, төрөл, зарчмуудыг судалдаг[1].

Энэ онол нь: Стратеги, оперативын урлаг, тактикийн онолыг багтаадаг



.

Стратегийн онол- Зэвсэгт хүчний бүх төрөлд нэгдмэл байх бөгөөд цэргийн урлагын онолд тэргүүлэх байр эзэлдэг.

Цэргийн стратегийн судлах зүйлийн тодорхойлолт нь агуулгын шинжтэй байдаг

Цэргийн стратегийн агуулгыг тодорхойлдог элементүүд

-Өнөөгийн эрэн үеийн дайны болзошгүй шинж чанар, юуны өмнө түүний стратегийн агуулга болон дайныг цэргийн хэрэгслээр зайлуулах арга зам;

-Түрэмгийллийг няцааж бут цохих зорилгоор явуулж байгаа дайн, стратегийн операцид зэвсэгт хүчний үүрэг, түүнийг биелүүлэхэд шаардагдаж байгаа хэрэгсэл;

-Дайн, стратегийн операцийг бэлтгэн явуулах арга, хэлбэр, нөхцөл;

-Болзошгүй дайн, стратегийн операцид зэвсэгт хүчний болон түүний төрлүүдийг хэрэглэх стратегийн төлөвлөлт;

-Зэвсэгт хүчний ажиллагааны ёс суртахуун-сэтгэл зүй, ар тал техникийн болон стратеги (оператив)-ийн хангалтын үндэс;

-Тайван ба дайны цагт зэвсэгт хүчнийг залж жолоодох;

-Цэргийн ба зэвсэгт хүчний байгуулал, дайнд улс орны эдийн засаг, хүн ам, нутаг дэвсгэрийг бэлтгэх

[1] Д.Доржготов. “Цэргийн стратегийн үндэс”., УБ., 2008

талаарх заавар зөвлөгөө, шаардлагыг боловсруулах;

-Болзошгүй дайсны стратегийн үзэл бодол, түүний дайн явуулах эдийн засгийн болон цэргийн боломж, дайн, стратегийн цар хэмжээний операци явуулах (үүсгэх) арга;

Дүгнэлт

Стратеги нь ихээхэн хүч, хөдөлмөр зарцуулж, цаг хугацаа, орон зайг эзэлж байж хэрэгждэг учир төрийн бодлого, хууль эрх зүйн зохицуулалт, зохион байгуулалтын дараалсан ажил, арга хэмжээ, хариуцах эзэн холбогдогч-байгууллага, албан тушаалтны хичээл зүтгэл, идэвх санаачилга, шургуу хөдөлмөр, туйлбартай чанар, зориг тэвчээр гаргахыг шаарддаг. Үүний үрээр стратеги хэрэгжих үндсэн нөхцөл бүрдэх юм.

Стратегийн удирдлагыг удирдагч, манлайлагч нар явуулж, түүнийг бусад бүрэлдэхүүн, иргэд хэрэгжүүлнэ. Ухаалаг, өндөр мэдлэг боловсролтой стратегчид удирдлагыг хэрэгжүүлэх арга замыг заана. Стратегийг хэрэгжүүлэх үйл явцыг стратегийн удирдлага болох субьекг зохион байгуулна. Стратеги нь удирдахуйн шинжтэй бөгөөд түүнгүй бол стратегийн шинжгүй юм.

Ашигласан эх сурвалж

1. Ш.Паламдорж, Ц. Дашзэвэг., “Зэвсэгт хүчний стратеги”., УБ, 2017.
2. Ш.Паламдорж, Ц. Дашзэвэг., “Батлан хамгаалах стратеги”., УБ., 2017.
3. Д.Доржготов. “Цэргийн стратегийн үндэс”., УБ., 2008

ТӨРӨӨС ХИЛИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО, ТҮҮНИЙ АГУУЛГА

Б.Цэдэндамба
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, дэд хурандаа

Товч агуулга: Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн тулгуур хууль, эрх зүйн үзэл баримтлал болох үндэсний аюулгүй байдлын бодлого, түүнийг хэрэгжүүлэх үйлст чухал байр эзэлж байна. Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах, механизмыг боловсронгуй болгох, Хил хамгаалах албаны бүтэц, үйл ажиллагаа, Хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлийн талаар дурдахыг хичээв.

Abstract: The state's border policy occupies an important place in the national security policy and its implementation, which is the basic law and legal concept of the Constitution of Mongolia. He tried to mention the inviolability of the state border, the security of the border area, the improvement of the mechanism, the structure and operation of the Border Guard Service, and the direction of the implementation of the border policy.

Түлхүүр үг: Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого, хилийн аюулгүй байдал.

Keywords: The government's border policy, border security.

ОРШИЛ

Төрийн хилийн бодлого нь Монгол Улсын цэргийн бодлого /номлол/-д чухал байр эзэлж улс орныг батлан хамгаалах тэргүүн шугам болох улсын хилийг манаж, хамгаалах чухал зорилтуудыг хэрэгжүүлж байна. Монгол Улсын хилчид улсын хил, хил орчмын, бүс нутгийн шинжтэй, орон нутгийн хэлбэртэй хамгаалалтыг гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хил манах үндсэн хүч нь хилчид байдаг онцлогтой бөгөөд улсын хилийг өөрчлөлтгүй, зөрчилгүй байлгах эрх үүргийг Хил хамгаалах байгууллага хүлээдэг.[1]

Хил хамгаалах байгууллага чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд мөрдлөг болгох хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд хилийн аюулгүй байдлын талаар дараах байдлаар тусгажээ.

- **Монгол Улсын үндсэн хуульд:**

- “Монгол Улсын нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал халдашгүй дархан байна”[2]

- **Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд:**

- Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг

[1] Арвай Ш., “Монгол Улсын төрөөс улсын хилийн талаар баримтлах бодлого, стратегийн онцлог”., УБ., 2015. Т. 15

[2] Монгол Улсын Үнсэн хууль., УБ., 1992.

хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл бүрдсэн байхыг хэлнэ.

- Язгуур ашиг сонирхол: Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах зорилт нь улс үндэсний язгуур ашиг сонирхол буюу хамгийн чухал үнэт зүйлсийг хамгаалахад чиглэгддэг. Үүнд: Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, улсын хилийн халдашгүй дархан байдал;

- *Үндэсний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг, хангах арга зам:*

Оршин тогтнохуйн аюулгүй байдал

Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, хил хязгаарын халдашгүй байдал, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, монгол соёл иргэншлийн аюулгүй байдал, хүн ам, удмын сангийн аюулгүй байдлыг хангах нь оршин тогтнохуйн аюулгүй байдлын үндэс мөн хэмээн хил хязгаар, нутаг дэвсгэрийн халдашгүй, бүрэн бүтэн байдал юм;[1]

- **Монгол Улсын Хилийн тухай хуульд: - 5 дугаар зүйл "Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал:**

- Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал нь /цаашид "хилийн аюулгүй байдал" гэх/ Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг мөн.

- Хилийн аюулгүй байдал гэж улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсан байхыг хэлнэ.

- Хилийн аюулгүй байдал нь улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн төрийн эрх бүхий байгууллагуудаас нэгдмэл бодлого, харилцан уялдаатай явуулах улс төр, эрх зүй, дипломат, эдийн засаг, байгаль орчин, тагнуул, улсын хил хамгаалалтын цогц үйл ажиллагаагаар хангагдана.

- Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлэх, байгууллага, иргэний үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах асуудлыг Засгийн газар хариуцна. [2] хэмээн тусгасан байдаг.

Төрийн хилийн бодлого нь Монгол Улсын Их Хурлаар 2002 онд батлагдаж, одоо хүртэл мөрдөгдөж байна. Төрийн хилийн бодлого нь улсын хилийн баталгаажилт, хамгаалалтын тулгамдсан асуудлуудыг шинжилгээ судалгаагаар гаргаж тэдгээрийг зүй зохистой шийдвэрлэх шинжлэх ухааны үндэслэлийг боловсруулах, эрх зүйн баталгаатай болгох, хэрэгжилтийг аргачлалаар хангах үйл ажиллагаанд чиглэдэг.[3]

Нийтлэг үндэслэл

1.Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого /цаашид "Хилийн талаар баримтлах бодлого" гэх/ нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах бодлогын салшгүй хэсэг мөн.

2.Хилийн талаар баримтлах бодлого нь Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалд үндэслэсэн улсын хил, хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй

[1] Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал., УБ., 2010.

[2] Монгол Улсын Хилийн тухай хууль., УБ., 2016.

[3] Арвай Ш., "Монгол Улсын төрөөс улсын хилийн талаар баримтлах бодлого, стратегийн онцлог"., УБ., 2015. Т. 15

байдлын талаарх Монгол Улсын хууль тогтоомж, олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийн үндэс болсон залгамж чанартай тулгуур баримт бичиг мөн.

3.Хилийн талаар баримтлах бодлого нь байгууллага, иргэдийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах замаар улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгдэнэ.

4.Хилийн талаар баримтлах бодлого нь бусад улсын тусгаар тогтнолыг хүндэтгэх, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн, улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах, хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёсыг дээдлэх, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн хөгжлийг хангах, улсын хил дээр хүч хэрэглэхээс аль болох зайлсхийх, аливаа асуудлыг энхийн аргаар шийдвэрлэхийг эрмэлзэх зарчимд тулгуурлана.

5.Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааг шинжлэх ухаан, техник, технологийн ололт, мэргэшсэн байгууллагын үйл ажиллагаанд тулгуурлан цогц байдлаар зохион байгуулна.

6.Улсын хил нь хил залгаа улстай байгуулсан олон улсын гэрээгээр тодорхойлогдох бөгөөд Монгол Улсын хуулиар баталгаажсан байна.

7.Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал нь хилийн шугам хууль бусаар өөрчлөгдөөгүй, хилийн асуудлаар байгуулсан Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хэлэлцээр зөрчигдөхгүй байх явдлаар хангагдана.

8.Хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдал нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал, язгуур ашиг сонирхол тухайн нутаг дэвсгэрт хангагдсан байдлаар тодорхойлогдоно.

9.Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлэх, байгууллага, иргэдийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах асуудлыг Засгийн газар хариуцна.

Хилийн талаар баримтлах бодлогын үндсэн чиглэл

1.Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах талаар:

1/ улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах талаар олон улсын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, нэгдэн орох, тэдгээрийг хүндэтгэн сахих, холбогдох хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгож байх;

2/ бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлалтай уялдуулан хилийн бүс, зурвасын эзэмшлийг сайжруулж, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн хөгжлийн талаар нийгэм, эдийн засгийн цогцолбор арга хэмжээ авах;

3/ улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэр дэх газар нутгийн уламжлалт монгол нэр, түүх, соёлын дурсгалт зүйлсийг хэвээр хадгалах;

4/ хил орчмын нутаг дэвсгэрийн стратегийн ач холбогдол бүхий байгалийн нөөц, баялгийг төрийн хяналтад байлгах;

5/ хилийн асуудлаар хил залгаа улсын холбогдох байгууллагуудтай тогтоосон харилцааг хөгжүүлэх;

6/ улсын хил дээр зэвсэгт халдлага, түрэмгийлэл үүсэхээс урьдчилан сэргийлж, хилийн асуудлаар үүссэн зөрчил, будилааныг энхийн аргаар шийдвэрлэхийг эрхэмлэх;

7/ хил дамнасан гэмт хэрэгтэй тэмцэх, байгалийн гамшиг, хүн малын гоц халдварт өвчин тархахаас урьдчилан сэргийлэх, хил орчмын нутаг дэвсгэрт хүмүүнлэгийн болон экологийн асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлээр хил залгаа болон бусад орнуудтай хамтран ажиллах;

8/ улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлын эсрэг чиглэсэн үйл ажиллагаанаас урьдчилан сэргийлэх, цаг алдалгүй илрүүлэх, таслан зогсоох, шийдвэрлэх арга хэмжээг цогц байдлаар хэрэгжүүлэх;

9/ хил орчмын нутаг дэвсгэр, хилийн боомт газарт эмх замбараагүй байдал үүсэхээс сэргийлэх;

10/ эрх тэгш, харилцан ашигтай хамтын ажиллагааны зарчимд тулгуурлан, дэд бүтэц, барилга байгууламж бүхий хилийн хяналт шалгалт явуулах нөхцөлийг хангасан хилийн боомтуудыг ажиллуулах;

11/ улсын хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчдыг мэргэшүүлэх;

12/ иргэдийн эх оронч үзэл, улсын хил, хилийн дэглэм, журмыг хүндэтгэн сахих хүмүүжлийг төлөвшүүлэх.

2. Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах механизмыг боловсронгуй болгох талаар:

1/ улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагааны зохицуулалт, уялдаа холбоог сайжруулах, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох;

2/ хил судлалын шинжлэх ухааныг хөгжүүлж, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын үр дүнг хил хамгаалалтын бодлого, үйл ажиллагааны үндэс болгох;

3/ улсын хилийн бүс, зурвас, боомт газарт орчин үеийн шаардлагад нийцсэн холбоо, хяналт, дохиолол, зам, тээвэр, инженерийн байгууламж бүхий хил хамгаалалтын дэд бүтцийг хөгжүүлэх;

4/ агаарын хилийн хяналтыг боловсронгуй болгоход чиглэсэн дэвшилтэт техник, хэрэгслийг нэвтрүүлэх;

5/ зорчигч, тээврийн хэрэгслийг улсын хилээр нэвтрүүлэх үйл ажиллагааг шуурхай болгож, хилийн боомт газарт ажиллах хяналтын албадын үйл ажиллагааг нь уялдуулан, нэгдсэн зохицуулалтад оруулах;

6/ хил орчмын оршин суугчдаас хил хамгаалалтад оролцох явдлыг хөхүүлэн дэмжих, урамшуулах, улсын хилийн бүс, зурваст тогтвортой суурьших нөхцөлийг бүрдүүлэх;

7/ хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх байгууллагуудыг эх оронч, мэдлэг, чадвартай боловсон хүчнээр хангах, тэдгээрийн нийгмийн хангамж, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулж, тэдний ар гэрийн нийгмийн баталгааг бодитойгоор дэмжих;

8/ төрөөс аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэдийн Монгол Улсын үндэсний эрх ашигт үл харшлах хилийн харилцааг чөлөөтэй байлгах.

3. Хил хамгаалах албаны бүтэц, үйл ажиллагааны талаар:

1/ хил хамгаалах албыг ямар ч нөхцөлд улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах чадвар

бүхий нэгдмэл бүтэц, зохион байгуулалттай байлгах;

2/ хил хамгаалах албаны үйл ажиллагаанд улс төр, дипломат, тагнуул, инженер-техник, хяналтын

Хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэл

1.Хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг зохион байгуулж удирдах, түүнийг хэрэгжүүлэгч байгууллагын санхүүжилт, материал техникийн хангамжийн норм хэмжээг тогтоох, хуулиар олгогдсон эрх хэмжээний дагуу хилийн асуудлаар олон улсын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах зэрэг асуудлыг Засгийн газар хариуцаж хэрэгжүүлэх.

2.Байгууллага, иргэд Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг х ил орчмын нутаг дэвсгэрт хангах талаар хүлээсэн үүргээ Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн дагуу биелүүлэх.

ДҮГНЭЛТ

Дэлхийн Улс орнууд улсын тусгаар тогтнол, ард иргэдийнхээ эрх ашгийг нэн тэргүүнд тавих нь зүй ёсны асуудал бөгөөд гагцхүү, энэ эрх ашгийг яаж, ямар байдлаар хамгаалах нь төрийн бодлогоор тодорхойлогдох юм.

Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах нь нэн тэргүүний зорилт тул дээр өгүүлсэнчлэн язгуур эрх ашгаа хангах, хамгаалах явдал хэмээн ойлгож болно.

Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого нь:

- *Нэгдүгээр зүйлд: - Нийтлэг үндэслэл - 9 заалт*

Агуулга: - Иргэдийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах замаар хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгдэх, аливаа асуудлыг энхийн аргаар шийдвэрлэхийг эрмэлзэх зарчимд

3/ хил хамгаалах албыг зохион байгуулж, удирдах байгууллага нь мэргэжлийн байх.

3.Хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүн, хүч, хөрөнгийн тооцоог гаргаж, жил бүрийн төвлөрсөн болон орон нутгийн төсөв бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлж байх.

4.Хилийн талаар баримтлах бодлогод олон улсын харилцааны хөгжил, дэлхий д ахины болон бүс нутаг, хил залгаа улс дахь цэрэг-улс төрийн байдал, улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үүсэж буй болсон бодит нөхцөл байдалтай уялдуулан Улсын Их Хурал тодотгол хийх.

болон дэглэм сахиулах зэрэг аргыг оновчтой ашиглах;

тулгуурлах, мэргэшсэн байгууллагын үйл ажиллагаанд тулгуурлан цогц байдлаар зохион байгуулах, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хэлэлцээр зөрчигдөхгүй байх явдлаар хангагдах, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлэх, байгууллага, иргэдийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах асуудлыг Засгийн газар хариуцахаар талаар тусгасан байна.

- *Хоёрдугаар зүйлд: - Хилийн талаар баримтлах бодлогын үндсэн чиглэл*

1. Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах талаар: - 12 заалт.

Агуулга: - Хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгож, бүсчилсэн

хөгжлийн үзэл баримтлалтай уялдуулан нийгэм, эдийн засгийн цогцолбор арга хэмжээг авах, газар нутгийн уламжлалт монгол нэр, түүх, соёлын дурсгалт зүйлсийг хэвээр хадгалах, стратегийн ач холбогдол бүхий байгалийн нөөц, баялгийг төрийн хяналтад байлгах, хил залгаа улсын холбогдох байгууллагуудтай тогтоосон харилцааг хөгжүүлэх, хилийн асуудлаар үүссэн зөрчил, будилааныг энхийн аргаар шийдвэрлэхийг эрхэмлэх, хил орчмын нутаг дэвсгэрт хүмүүнлэгийн болон экологийн асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлээр хил залгаа болон бусад орнуудтай хамтран ажиллах, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлын эсрэг чиглэсэн үйл ажиллагаанаас урьдчилан сэргийлэх, эмх замбараагүй байдал үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, хил хяналтын шалгалт явуулах нөхцөлийг хангасан хилийн боомтуудыг ажиллуулах, алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, иргэдийн эх оронч үзэл, улсын хил, хилийн дэглэм, журмыг хүндэтгэн сахих хүмүүжлийг төлөвшүүлэх талаар тодорхой дурдсан байна;

2. Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах механизмыг боловсронгуй болгох талаар: - 8 заалт.

Агуулга: - Эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, судалгааны ажлын үр дүнг хил хамгаалалтын бодлого, үйл ажиллагаанд уялдуулах, хил хамгаалалтын дэд бүтцийг хөгжүүлэх, дэвшилтэт техник, хэрэгслийг нэвтрүүлэх, хилийн боомт-хяналтын албадын үйл ажиллааг нэгдсэн зохицуулалтад оруулах, хилийн бүс, зурваст тогтвортой суурьших нөхцөлийг бүрдүүлэх; чадвартай боловсон хүчнээр хангах, тэдгээрийн нийгмийн хангамж, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулж, тэдний ар гэрийн нийгмийн баталгааг бодитойгоор дэмжих, төрөөс аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэдийн Монгол Улсын үндэсний эрх ашигт үл харшлах хилийн харилцааг чөлөөтэй байлгах талаар тусгасан;

3. Хил хамгаалах албаны бүтэц, үйл ажиллагааны талаар: - 3 заалт.

Агуулга: - Хил хамгаалах албыг ямар ч нөхцөлд аюулгүй байдлыг хангах чадвар бүхий нэгдмэл бүтэц, зохион байгуулалттай байлгаж, дэглэм сахиулах, мэргэжлийн байх чиглэлээр.

- *Гуравдугаар зүйлд: - Хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлийн талаар – 4 заалт.*

Агуулга: - Хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг зохион
байгуулж удирдах, хэрэгжүүлэгч бай гууллагын санхүүжилт, материал техникийн хангамжийн норм хэмжээг тогтоох, хуулиар олгогдсон эрх хэмжээний дагуу хилийн асуудлаар байгуулсан олон улсын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах зэрэг асуудлыг Засгийн газар хариуцаж хэрэгжүүлэх, шаардагдах хүн, хүч, хөрөнгийн тооцоог гаргаж, жил бүрийн төвлөрсөн болон орон нутгийн төсөв бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлж байх, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үүсэж буй бодит нөхцөл байдалтай уялдуулан Улсын Их Хурал тодотгол хийх зэрэг асуудлуудыг тус тус тодорхойлж тусгасан байна.

Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогыг хуульчилснаар

Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хил хамгаалалтын стратегийн түвшин тогтвортой байх үндэс юм гэж дүгнэв.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Монгол Улсын Төрөөс Хилийн талаар баримтлах бодлого”., УБ., 2002 он.

2. Монгол Улсын “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”., УБ, 2010 он.

3. Монгол Улсын Хилийн тухай хууль., УБ., 2016 он.

4. Ш.Арвай., “Монгол Улсын Төрөөс улсын хилийн талаар баримтлах бодлого, стратегийн онцлог., УБ., 2015 он.

5. “Батлан хамгаалах стратеги”-онол арга зүй, шинжилгээний бүтээл., УБ., 2017

ХИЛИЙН ЦЭРГИЙН АНГИУДАД ЦАХИМ СУРГАЛТЫГ НЭВТРҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ

Б.Жавхлан
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, дэд хурандаа

Товч агуулга: Хил хамгаалах байгууллагын сургалтын үйл ажиллагааг орчин үеийн техникийн дэвшилттэй хослуулан явуулж, бие бүрэлдэхүүнийг давтан сургах, мэргэшүүлэх удирдлага, зохион байгуулалтын асуудалд ахиц гаргахад оршино.

Abstract: The purpose of the training is to combine the training activities of border guards with modern technical advances and to make progress in the management and organization of retraining of personnel.

Түлхүүр үгс: Хил хамгаалах байгууллага, сургалт, өнөөгийн байдал, цахим сургалт, удирдлага, зохион байгуулалт.

Keywords: Border protection organization, training, current situation, e-learning, management, organization.

Оршил

Хил хамгаалах байгууллагад ажиллаж байгаа цэргийн алба хаагч нь төрийн албаны тухай хуульд зааснаар ***төрийн тусгай албан хаагч*** *“Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжид 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”* [1] , Монгол Улсын хилийн тухай хуульд зааснаар **Хилчин** *“хилийн цэрэгт алба хааж байгаа цэргийн жинхэнэ алба хаагч”*[2], цэргийн албаны тухай хуульд зааснаар **цэргийн жинхэнэ албан хаагч** *“Цэргийн байгууллагад цэргийн албыг биеэр хааж байгаа Монгол Улсын иргэн”*[3] юм.

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагч /цаашид хилчин/ нь цэргийн болон Хууль сахиулах мэргэжлийн албыг хослуулан явуулах чадвар бүхий Монгол Улсын иргэн юм.

Хилчин нь хууль тогтоомжид заасан үүргээ амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх, сурч боловсрох шаардлагатай болохыг дараах баримтуудаар нотолж болох юм. Үүнд:

-Эрх зүйн баримт бичгийн өөрчлөлт */Сүүлийн 5 жилийн байдлаар Монгол Улсын хилийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, Цэргийн албаны тухай, Цэргийн алба хаагчийн*

[1]Төрийн албаны тухай хуулийн
[2]Монгол Улсын хилийн тухай хууль
[3] Цэргийн албаны тухай хууль

эрх зүйн байдлын тухай, Төрийн албаны тухай, Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн хууль/

-Албаны заавар, стандартын өөрчлөлт */Цэргийн биеийн тамирын бэлтгэлийн стандарт, Цэргийн биеийн тамирын заавар, Монгол Улсын Цэргийн дүрэм/*

-Цэргийн мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан иргэнд офицер, ахлагчийн анхны цол олгох /Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2019 оны 41 дүгээр зарлиг/

-Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 6 дугаар зүйл Цэргийн алба хаагчийн үүрэг 6.1.10 дахь заалт "Мэдлэг, мэргэшлийн түвшнээ ахиулж байх"-гэж тус тус хуульчилсан байна.

Хилчдийн хувьд ажлын чиг үүрэг, хууль тогтоомжоор тасралтгүй сурч боловсорч, мэдлэг, мэргэжлээ дээшлүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Нэг. Цахим сургалтыг зохион байгуулах хэрэгцээ шаардлага, боломж

"Цахим шилжилт хийхэд Мэдээлэл, харилцаа холбооны салбар болон бусад салбар хооронд хамтын ажиллагаа чухал" Н.Учрал

Монгол улсад зайны сургалт анх интернэт сүлжээ орсон цагаас эхлэн нэвтэрч эхэлсэн гэж үзэж болно. Монгол Улсын анхны интернэт сүлжээ бий болж, 1996-1998 онд ерөнхий боловсролын сургуулиудад Япон, Солонгос улсуудын хөрөнгө оруулалттай интернэт танхимууд байгуулагдаж, интернэт сүлжээнд хайлт хийх боломж бүрдсэн цагаас эхлэн цахим сургалт, зайны сургалтын гэсэн ойлголтууд бий болсон гэж үзэж болно.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2002 оны 14 дүгээр тогтоолоор "Зайны сургалтын үндэсний хөтөлбөр" [1] батлагдсан. Уг тогтоолын үндэслэл хэсэгт "*Шинэ зууны боловсролын нэг гол шинж бол нээлттэй сургалт, зайны сургалтын арга хэлбэр өргөжиж байгаа явдал мөн. Боловсролын тухай хуульд хөгжлийн шинэ нөхцөл байдлыг харгалзан боловсролын зорилгыг иргэдийнхээ бие даан сурч, амьдрах чадвартай болгоход нь үйлчлэх чиглэлээр шинэчлэн тодорхойлсон билээ. Боловсролын хэрэгцээг орон зай, цаг хугацаанаас төдийлөн шалтгаалахгүйгээр уян хатан, олон хувилбартай, нээлттэй, хүртээмжтэй, чанартай, үр ашигтайгаар хангах тогтолцоо бий болгох нь чухал байна*", зорилгод "*Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго нь албан болон албан бус боловсролын үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж, хүн амд насан туршдаа суралцах бололцоо олгоход нь дэмжлэг үзүүлэх зайны сургалтын үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэн хөгжүүлэхэд оршиж байна*" гэж дурдсан нь цахим сургалтын эрх зүйн үндэс болж байгаа юм.

Өнөөгийн нийгэмд Дэлхийн улс орнууд технологийн дэвшлээр өрсөлдөж интернэт сүлжээний хурд жил бүр сайжирч 2019 он гэхэд дэлхийн

[1]Монгол Улсын Засгийн газрын 2002 оны 14 дүгээр тогтоол "Цэргийн албаны эрх зүйн байдлын тухай хууль"-ийн 6.1.10 дахь заалт

2 орон 5G сүлжээний хурдыг нэвтрүүлээд байна. Бүгд найрамдах хятад ард улсад холбооны сүлжээний 6G технологийг нэвтрүүлэхээ ч мөн зарлаад байна.

Энэхүү хөгжлийг дагаад бидний өдөр тутамдаа хэрэглэж буй гар утас, компьютер, зурагт өөрчлөгдөж, хүчин чадал, үзүүлэлт нь жил бүр сайжирч тааварлахын аргагүй технологийн боломжууд нэвтэрсээр байна.

Цахим сургалт нь нэг үгээр хэлбэл “МЭДЭЭЛЭЛ ХАРИЛЦАА ХОЛБООНЫ ТЕХНОЛОГИ”-д суурилсан сургалт юм. Цахим сургалтын материалыг боловсруулах нь танхимын сургалтын материал боловсруулахаас үнэтэй, цаг хугацаа, хүн хүч, хөдөлмөр их шаарддаг. Харин боловсруулсны дараа энэхүү сургалтын гол онцлог, давуу тал нь та өөрийн биеэр очиж, заавал цаг зав гарган багштайгаа уулзаж, лекц бичих, сонсох гэх мэт механик ажиллагааг шаарддаггүй.

Электрон засаглал /E-Government/, электрон арилжаа /E-Commerce/, электрон сургалт /E-Learning/, электрон эмчилгээ /E-therapy/ зэрэг дэвшилтэд технологи, үйлчилгээнүүд бий болж мэдээлэл, мэдлэгийг асар богино хугацаанд хүлээн авах боломж бүрдсэн.

Тийм ч учраас цахим сургалт явуулах боломжуудыг судалж, байгууллагын сургалтын ажилд нэвтрүүлснээр цаг хугацаа, хөрөнгө, мөнгө хэмнэхээс гадна сургалтын өргөн хүрээг ашиглах бүрэн боломж бүрдэж байгаа юм.

Монгол Улсын хувьд нийслэл, аймгийн төвүүд 100 хувь, сум, суурин газруудын 94 хувь /17 сум шилэн кабелийн сүлжээнд холбогдоогүй/ нь 4G /*нэг секундэд 500 мб файл хуулах*/ технологийн интернэт сүлжээнд холбогдсон байна

.

Цахим сургалтын давуу ба сул тал

Хүснэгт-1

Давуу тал	Сул тал
Ажилтнуудын хэрэгцээнд нийцэх	Интернэтийн хурд, технологийн хүчин чадал нөлөөлдөг
Тасралтгүй сурч хөгжих	Сургагч нараас шууд асууж, харилцан ярилцах боломж хязгаарлагдмал
Суралцах тэгш боломжийг олгох	Багаар хамтран ажиллах боломж бага
Танхимын сургалтын ачаалал багасах	Лаборатори, дадлага, дасгалын аргаар сургалт явуулах боломж бага
Онцгой нөхцөл байдал үүссэн үед ч сургалт явуулах боломжтой	Шавилан сурах, менторшипийн харилцаа үүсэх боломж хязгаарлагддаг
Сурах нөхцөл боломж хязгааргүй	
Сургагч нарын ачаалал буурч, өөрийгөө хөгжүүлэх боломж бүрдэх	

Коронавирусийн дараах ертөнцөд өөрийгөө бэлдэх хамгийн сайн арга бол технологийн ур чадвар эзэмших юм.[1]

Дэлхийн нийтээр 2019 он гарсаар коронавирусын цар тахлын дэгдэлт нэмэгдэж, хил хамгаалах байгууллага байтугай Монгол Улсын хэмжээнд урьд өмнө байгаагүй ажлын нөхцөл, амьдралын хэв маяг явагдаж эхэлсэн.

Манай орны хувьд коронавирусын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх арга замуудыг эртнээс амжилттай хэрэгжүүлж, төрийн байгууллагууд харьцангуй тогтвортой ажиллаж байсан боловч, 2020 оны 11 дүгээр сараас халдварыг дотооддоо алдсанаар өндөржүүлсэн бэлэн байдлын зэрэгт шилжиж хорио цээрийн дэглэм тогтоож, бүх байгууллагууд цахимаар ажил хийх шаардлага гарсантай холбогдуулан байгууллагууд бүх үйл ажиллагаагаа цахимаар явуулах шаардлага гарч байна.

Коронавирусын халдварт цар тахал 2 жил гаруй үргэлжилж байгаатай холбогдуулан манай орны хүрээнд бүх байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаа, сургалтуудыг цахимаар явуулж байна.

Дэлхийн эдийн засгийн форумын оролцогч, зохиолч Бернарда Марра цар тахлын дараах дэлхийн хамгийн эрэлттэй ур чадваруудыг дараах байдлаар тодорхойлжээ. Үүнд:

1.Дасан зохицох болон уян хатан байх

Төрийн болон хувийн хэвшлийн нэгжүүдийн үйл ажиллагаа явуулах арга хэрэгсэл өөрчлөгдсөнөөр ажилтнууд түүнд дасан зохицох

2.Техникийн хэмнэлт

Коронавирусын цар тахлын нөлөөнөөс байгууллагуудын үйл ажиллагаа явуулах арга хэлбэр нь орчин үеийн техник технологид суурилсан цахим хэлбэрээр явагдах тул техникийн мэдлэгээ дээшлүүлэх.

3.Бүтээлч байдал, шинэ санаа

Коронавирусын цар тахлын нөлөөгөөр бүтээлч байдал, инновацад суурилсан үйл ажиллагааг илүүд үзэх болсон.Ажилтнуудаас бүтээлч, шинийг эрэлхийлэгч байдлыг шаардах болно.

4.Мэдээлэл ба мэдлэг

Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгалын эрин үед байгууллагуудын хувьд мэдээлэл хамгийн үнэт зүйл болно. Цар тахлын нөлөөгөөр дэлхийн хэмжээгээр үйл ажиллагаа явуулдаг компаниуд өөрсдийн үйл ажиллагаанд томоохон өөрчлөлт шинэчлэлийг нэвтрүүлээд байна.

5.Шүүмж сэтгэлгээ

Коронавирусын цар тахлын нөлөөнөөс үүдсэн хямралын үед олон янзын эх сурвалжаас авсан мэдээлэл дундаас ажилтнууд шийдвэр гаргахдаа мэдээллийн үнэн бодитой эсэхийг давхар нягталж байх нь чухал гэдгийг онцолсон.

6.Дижитал ур чадвар

Кодчилол, веб маркетингийн ур чадваруудыг ажилтнуудаас шаардаж эхэлсэн.

[1]Засгийн газрын мэдээ сонин 11 сарын 26, 2020

7.EQ сэтгэлгээ буюу сэтгэл зүйгээ удирдах

Сэтгэл хөдлөлөө ухамсарлах, илэрхийлэх, хянах чадвар хийгээд бусдын сэтгэл хөдлөлийг мэдэрч, удирдах чадвартай хүмүүс ирээдүйд илүү боломж эдэлнэ.

8.Насан туршдаа сурч боловсор

Өнөө үед үнэ цэнтэйд тооцогдож байсан мэдлэг нь 5 жилийн дараа 35% нь өөрчлөгдөх тухай Дэлхийн эдийн засгийн форумын үеэр онцолсон. Иймд насан туршдаа суралцах зайлшгүй шаардлагууд тулгарч байна.

Цахим сургалт нь орон зай, цаг хугацаанаас үл хамааран интернэтийн сүлжээ, программ хангамж ашиглан суралцах боломжийг хүн бүрд тэгш хангаж байдаг.

Дэлхийн хэмжээнд сургалтын арга технологи цахим шилжилт рүү эргэлт буцалтгүй шилжиж байгааг боловсролын салбарт явагдаж буй өөрчлөлт, шинэчлэлүүд нотолж байна.

2019 онд коронавирусын цар тахал дэгдсэнтэй холбоотойгоор Харварт, Оксфорт, Стэндфорд, Бирмингем зэрэг дэлхийн топ сургуулиудад цахим сургалтын хөтөлбөрөө баталж, хэрэгжүүлж эхэлсэн нь хичээлийг зөөврийн компьютероо ашиглан бие даан суралцах боломжийг бүрдүүлээд байна.

Хоёр.Хил хамгаалах байгууллагын бие бүрэлдэхүүнд давтан болон мэргэшүүлэх сургалтыг зохион байгуулж буй өнөөгийн байдал

Хил хамгаалах байгууллагад явагдаж буй сургалтыг цэргийн болон мэргэшүүлэх гэж ангилж болох бөгөөд өнөөдрийн байдлаар сургалтыг цэргийн удирдлагын нэгж болох Сургалтын хэлтэс, Хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын газар тус тус хариуцан зохион байгуулж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчийн мэргэшүүлэх сургалтын төлөвлөгөөг Хил хамгаалах ерөнхий газрын жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хавсралтаар баталж, мөрдөн ажиллаж байгаа бөгөөд сүүлийн жилүүдэд явагдсан сургалтыг тоон судалгаагаар дүгнэвэл.

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын боловсрол түвшин */2023 он/*

/График-1/



/Хил хамгаалах байгууллагын үйл ажиллагааны 2023 оны тайлан/

Мэргэжлийн сургалтын төрөл

/Хүснэгт-1/

Сургууль	Сургалтын чиглэл, мэргэжил	2017	2018	2019	2020
Дотоодын цэргийн академи, их, дээд сургууль					
Хууль сахиулахын их сургуульд	Үндсэн анги /өдрийн/	70	70	62	84
Удирдлагын академи	Стратеги-тактик, команд штаб	13	10	19	22
Үндэсний Батлан хамгаалах удирдлагын академи	Оператив-тактик, команд штаб	6		5	6
Гадаадын их дээд сургууль					
Оросын Холбооны Улс	Зэвсэгт хүчний академи		1		1
	Улсын хил хамгаалах салбарын удирдлага /Холбооны аюулгүй байдлын алба/	6	6	6	10
	Цэргийн төрөл мэргэжлийн академи /Батлан хамгаалах яам/	7	3	3	2
	Цэргийн академийн салбар их, дээд сургууль /Батлан хамгаалах яам/	3	3	3	2
	Калининград хотын Хилийн дээд сургууль	8	4	5	-
	Курган хотын Хилийн дээд сургууль	10	5	5	-
Бүгд Найрамдах Хятад Ард улс	Хөх хотын их сургууль	11	14	14	-
	Хятадын ардын чөлөөлөх армийн Цэргийн сургуулиудад	25	27	27	-
Бүгд Найрамдах Энэтхэг улс	Мэргэшүүлэх сургалт	30	20		-
Бүгд Найрамдах Солонгос улс	Хуурай замын цэргийн академи	1	1	1	1

Хил хамгаалах байгууллагын “Хүний нөөцийн дүрэм”-д заасны дагуу сургалтын хэрэгцээ, албан тушаалын нөөцийг нөхөн хангах, ойрын болон хэтийн төлөвлөгөөг үндэслэн байгууллагад шаардлагатай сургалтыг төлөвлөх, зохион байгуулах ажлыг мэргэжлийн газар хэлтэстэй хамтран Хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын газар зохион байгуулж явуулах үүрэг хүлээдэг[1].

Мэргэшүүлэх сургалтын төлөвлөгөө, гадаад, дотоодын цэргийн сургуульд суралцах хилчдийн хяналтын тоог жил бүр Хил хамгаалах ерөнхий газрын дарга баталдаг.

[1] Хил хамгаалах байгууллагын “Хүний нөөцийн дүрэм”-ийн ... дугаар заалт

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчид сургалтад хамрагдах хүсэлтээ бичгээр уламжлан шийдвэрлүүлэх, эсвэл байгууллагаас санал гаргаж, бодлогоор мэргэжлийн болон бусад сургалтад хамруулж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын төрөл нь цэргийн, эрдмийн зэрэг олгох, төрөл мэргэжлийн, мэргэшүүлэх болон давтан гэсэн ангилалтай байна.

Цэргийн боловсролыг:

- Цэргийн тактикийн
- Цэргийн оперативын
- Цэргийн стратегийн

Цэргийн мэргэжлийн офицер, ахлагчийг гадаад, дотоодын цэргийн сургууль, тусгай мэргэжлийн албан тушаалтныг гадаад, дотоодын магадлан итгэмжлэгдсэн их, дээд сургуулиудад гэрээгээр, удирдах ажилтныг гадаадын цэргийн академи, Батлан хамгаалах, Дотоод хэргийн их сургууль, бусад их дээд сургуулийн магистр, докторын сургалтаар тус тус сурган бэлтгэж байна.

Цэргийн албаны тухай хууль, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зарлигаар батлагдсан цэргийн цол олгох журмын дагуу иргэний их дээд сургууль төгссөн иргэдийг офицер, ахлагчийн албан тушаалд томилоход Дотоод хэргийн их сургуулийн ахлагчийн сургууль суралцуулж, цэргийн анхан шатны мэргэжил эзэмшүүлэх зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.

Дотоодын мэргэшүүлэх болон давтан сургалтад:

Удирдлагын академийн Төрийн албаны сургууль, Дотоод хэргийн их сургуулийн Хилийн албаны болон Ахлагчийн сургууль, хилийн 0151 дүгээр ангийн

Мэргэжил, сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, бусад боловсролын байгууллагаас зохион байгуулах сургалт хамаарна.

Хил хамгаалах байгууллагын тухайн жилийн зорилт, бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн арга зүйн болон богино хугацааны мэргэшүүлэх сургалтыг бүсчилсэн, нэгдсэн хэлбэрээр зохион байгуулна.

Бүсчилсэн байдлаар буюу бүсийн сургалтын тулгуур анги /0165, 0168, 0132, 0243/ дугаар ангиудад;

Ажлын байран дээр ХХЕГ-аас батлагдсан төлөвлөгөөний дагуу ангиуд тус тус зохион байгуулан явуулж байна.

Гадаад хэлний сургалт:

Гадаад хэлний сургалтыг Хил хамгаалах байгууллагад зайлшгүй зохион байгуулах шаардлагатай гэж үзэн 2015 оноос хилийн ангиудад сургагч багш томилон зохион байгуулж эхэлсэн.

Анхан шатны сургалтыг ангиудад, ахисан болон дунд шатны сургалтыг Хил хамгаалах ерөнхий газарт, гүнзгий шатны сургалтыг мэргэжлийн сургалтуудад хамруулах зарчим баримтлан ажиллаж байна.

Албан хаагчдыг сургалт дамжаанд хамруулахад өөрийнх нь гаргасан хүсэлт, мэргэжлийн газар хэлтэс, анги, салбарын саналаар шийдвэрлэж байна.

Гадаад, дотоодын оператив түвшний их, дээд сургуульд элсэн суралцагчдад тавигдах шаардлага:

-Хил хамгаалах ерөнхий газрын офицер, хилийн анги, тусгай салбарын тасаг, албаны дарга болон түүнээс дээш албан тушаалд ажиллаж байгаа;

-Ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээгээр "В" болон түүнээс дээш үнэлгээтэй дүгнэгдсэн;

-Бие бялдрын шалгуур үзүүлэлтийн стандартыг хангасан;

-Сахилгын болон ёс зүйн зөрчилгүй байх;

-Дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн;

-Хилийн ангид 5-аас дээш жил үр бүтээлтэй ажилласан;

-30-36 хүртэл настай;

-Сургуулиас баталсан элсэлтийн журмын шаардлага хангасан байх;

-Суралцах улсын хэлний дунд болон түүнээс дээш түвшний мэдлэгтэй;

Дээрх суралцах хүсэлт гаргасан алба хаагчдыг сонгон шалгаруулалтад хамруулж, Хил хамгаалах ерөнхий газрын дэргэдэх төрийн албаны салбар зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн шийдвэрлэж байна.

Хил хамгаалах алба нь мэргэжлийн бусад албанаас ялгарч байгаа гол онцлог нь 19 аймаг, 71 сумын нутаг дэвсгэрийг хамарсан Монгол Улсын 8252,6 км хилийн хэсгийг хамгаалах зорилгоор үндсэн үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлдэг.

Иймд хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчид төв суурин газраас алслагдмал хилийн анги, салбаруудад албан үүрэг гүйцэтгэдэг тул тэр бүр төв суурин газарт явагдах сургалт, дамжаанд хамрагдаж өөрсдийн мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх;

Тухайн алслагдсан хэсгээс ирж сурахад цаг хугацаа, хөрөнгө мөнгөө хэмнэх;

Байгууллагын алба хаагчдаас гадна тэдний гэр бүл, үр хүүхэд сурч хөгжих боломж хязгаарлагдмал байдаг зэрэг нөхцөлөөс шалтгаалан цахим сургалтын технологиудыг зайлшгүй нэвтрүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Дүгнэлт, санал

"Хүн бүхэн өөрийн гэсэн гоц авьяастай. Харин загасыг модонд авирах чадвараар нь үнэлбэл тэр бүхий л амьдралынхаа турш өөрийгөө "чадваргүй амьтан" гэж бодох болно"

/Альберт Эйнштейн/

Монгол Улсын засгийн газрын 2019 оны 02 дугаар тогтоолоор "Төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны сургалтын хөтөлбөр"-ийг баталжээ. Өмнө нь дурдсан хууль тогтоомжийн шинэчлэл, ажлын хэрэгцээ шаардлагаар хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдад суралцах хэрэгцээ шаардлага байнга тавигдаж байх нь тодорхой юм.

Хилчдийн сургалтын хэрэгцээг хангах зорилгоор дараах байдлаар цахим сургалтыг байгууллагад зохион байгуулах саналыг дэвшүүлж байна.

1.Цэргийн алба хаагчдын зайлшгүй судлах зүйлсийн жагсаалт, хаанаас хайлт хийх арга замыг

тодорхой болгох, шаардлагатай бол цахим санг бүрдүүлэх.

2.Мэргэжлийн богино, дунд хугацааны цахим хөтөлбөр, сургалтын байгууллагуудтай хамтран ажиллах /Орон зай, цаг хугацааны хувьд ашигтай бөгөөд зардал буурна/

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Төрийн албаны тухай хууль 2017 он

Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2017 он

Цэргийн албаны тухай хууль 2017 он

Монгол "Улсын цэргийн дүрмүүд" 2018 он

"Төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны сургалтын хөтөлбөр" Монгол Улсын засгийн газрын 2019 оны 02 дугаар тогтоол

3.Мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран сургалтын программ нэгдсэн хангамжуудыг хөгжүүлэх.

4.Гадаад хэлний мэдлэгтэй алба хаагчдыг олон улсын цахим сургалтын хөтөлбөрүүдэд хамруулах, үр дүнг нийтэд сурталчлах.

"Зайны сургалтын үндэсний хөтөлбөр" Монгол Улсын Засгийн газрын 2002 оны 14 дүгээр тогтоол

"Цахим сургалтын өнөөгийн байдал, хүчин зүйлсийг судалсан нь" 2019

"Цахим сургалтад зориулсан бүтэц дээр суурилсан үнэлгээний загвар" 2014 Түдэвдагва Уранчимэг

Хил хамгаалах байгууллагын "Хүний нөөцийн дүрэм" ХХЕГ-ийн даргын 2022 оны … дугаар тушаал

https://Melearn.mn

https://ikon.mn/n/1ty5

ТӨРИЙН ЦЭРГИЙН БОЛОН ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН АХЛАГЧИЙН МЭРГЭЖИЛ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ СУРГАЛТЫН ТОГТОЛЦОО, ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА

Б.Жавхлан
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, дэд хурандаа

Товч агуулга: Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын мэргэжлийн, байнгын бүрэлдэхүүний 70 гаруй хувийг эзэлж байгаа ахлагч нарын мэргэжил, ур чадвар, боловсрол, нийгмийн байдал нь аливаа аюултай тэмцэх үндэсний чадамжийн чухал үзүүлэлт болдог. Иймээс ахлагч нарын боловсрол мэргэжлийн асуудлыг судалж цаашид ахлагчийн албаны мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын тогтолцоог шинэчлэх загвар боломжийг тодорхойлон санал зөвлөмжийг дэвшүүлэх.

Түлхүүр үгс: Ахлагч нарын боловсрол, мэргэжил, сургалт

Оршил: Цэргийн алба бол Үндсэн хуульд заасан ёсоор насанд хүрэгчдийн гүйцэтгэх үүрэг цэргийн хугацаат алба төдийгүй төрийн албаны онцлог төрөл байна. Монгол Улсын “Цэргийн албаны тухай” хуульд зааснаар цэргийн алба, түүний ангилал, төрлийг тодорхойлсон байдаг. Тухайлбал: Цэргийн алба нь цэргийн жинхэнэ алба, цэргийн бэлтгэл албанаас бүрдэнэ. Цэргийн жинхэнэ алба нь хугацаат болон цэргийн гэрээт алба, ахлагчийн алба, офицерын албанаас бүрдэнэ[1].

Нэг. Ахлагч бэлтгэж ирсэн түүхэн уламжлал.

Ахлагч гэж хэн бэ ?

“Ахлагч” нь нэгд, төрийн цэргийн байгууллага болон хууль сахиулах байгууллагад цэргийн жинхэнэ албыг сайн дураараа ахлагчийн албан тушаалд гэрээгээр хаагч; хоёрт, ахлагчийн албан тушаалд ажиллаж буй цэргийн албан хаагчид олгодог цол; гуравт, цэргийн хэргийн мэдлэг, чадвар, дадлагыг тухайн шатны сургалтаар эзэмшсэн, цэрэгт бүртгэлтэй мэргэжлээр цэргийн байгууллагад ахлагчийн албан тушаалд цэргийн жинхэнэ алба хаах тодорхой шалгуур, шаардлага хангасан цэргийн алба хаагчийг хэлнэ.

Анх ахлагч цолыг БНМАУ-ын Ардын сайд нарын зөвлөлийн 1942 оны 11 дүгээр сарын 9-ний өдрийн 51 дүгээр тогтоолд “Монгол ардын хувьсгалт цэргийн ба Дотоод явдлын яамны харьяа хязгаарын цэргийн жинхэнэ жагсаалын дарга нарт шинээр алдар цол олгох тухай” асуудлыг тодорхойлж бага түрүүч, түрүүч, ахлагч гэсэн цолыг олгохоор баталсан нь түүхийн шаргал хуудаснаа тэмдэглэн үлджээ.

БНМАУ-ын Бага хурлын тэргүүлэгчдийн 1944 оны 4 дүгээр сарын 18-ны өдрийн XXII хурлаас “МАХЦ-ийн алба хаагчдын алдар цолыг шинэчлэх тухай” тогтоол гаргаж, МАХЦ-ийн бие бүрэлдэхүүнийг байлдагч, бага дарга, офицер, генерал

гэж нэрлэхээр тогтоож бага дарга нарт бага түрүүч, түрүүч, ахлах түрүүч, ахлагчийн цолыг олгохоор баталсан байна.

1991 онд ахлагч цолыг улирсан цэргийн алба хаагчдад дангаар нь хэрэглүүлж эхлэн дэд ахлагч, ахлагч, ахлах ахлагч гэсэн гурван цолны шатлалтай болгож, алба хаасан жил, ажлын дүнгээр цол шагнадаг болжээ.

Монгол Улсын зэвсэгт хүчинд 2003 онд ахлагчийн цол дэд ахлагч, ахлагч, ахлах ахлагч, сургагч ахлагч, тэргүүн ахлагч гэсэн 5 зэрэглэлд шилжсэн байна.

“Ахлагчийн алба” гэж Монгол Улсын иргэн цэрэгт бүртгэлтэй мэргэжлээр цэргийн байгууллагад ахлагчийн албан тушаалд цэргийн жинхэнэ албыг хаахыг хэлнэ. Монгол Улсын “Цэргийн албаны тухай” хуулийн 10 дугаар зүйлд ахлагчийн албаны тухай тодорхой заасан байдаг.Тухайлбал:

1. Цэргийн зохих шатны сургууль, дамжаанд суралцаж, цэргийн мэргэжил эзэмшсэн 30 хүртэлх насны иргэнийг ахлагчийн албанд элсүүлж болно.

2. Ахлагчийн албан тушаал нь даргалах, гүйцэтгэх гэсэн ангилалтай байна.

3. Ахлагчийн алба хаагч нь боловсрол, мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэнд, бие бялдар, сэтгэл зүйн зохих шалгуур үзүүлэлтийг хангасан байна.

4. Энэ зүйлийн 10.3-т заасан шалгуур үзүүлэлтийг цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагын байгууллага батална.

5. Иргэн ахлагчийн албыг 47 нас хүртэл хаана.

6. Алба хаах дээд хязгаарт хүрсэн цэргийн мэргэжлийн өндөр мэдлэг, ур чадвар, дадлагатай ахлагчийн цэргийн жинхэнэ алба хаах хугацааг томилсон эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр тав хүртэл жилээр нэг удаа сунгаж болно гэжээ.

Монгол Улсад анх удаа ЦИС-ын бүрэлдэхүүнд мэргэжлийн ахлагч бэлтгэх сургууль байгуулагдаж 1993 оны 9 дүгээр сарын 1-нд 3 офицер, 2 ахлагч, 83 сурагчтайгаар шинэ хичээлийн жилийн нээлтээ хийж эхэлсэн байдаг.

Ахлагч бэлтгэх сургалт нь нэгдүгээрт, 3 сарын хугацаатай цэргийн ерөнхий бэлтгэлийн сургалт; хоёрдугаарт, 5-6 сарын хугацаатай мэргэжил олгох сургалт, гуравдугаарт, төгсөгчдийг 5 жил ажилласны дараа дахин сургаж хос мэргэжил эзэмшүүлэх сургалт гэсэн 3 үе шаттай явагдахаар төлөвлөсөн байна.

Батлан хамгаалахын сайдын 1998 оны 4 дүгээр сарын 28-ны өдрийн тушаалаар “ЦИС-ийг хөгжүүлэх хөтөлбөр”-ийг баталсан бөгөөд тус сургууль д 29 мэргэжлээр мянгаад сонсогч суралцагч, 15 мэргэжлээр дээд боловсролтой офицерыг, харин Ахлагч бэлтгэх төв, Цэргийн хөгжмийн сургууль д 13 мэргэжлээр ахлагч нарыг бэлтгэн Зэвсэгт хүчин, Хилийн цэргийн анги салбарыг хүний нөөцөөр хангаж байсан байна.

Ахлагч бэлтгэх төв нь Зэвсэгт хүчин, Хилийн цэрэг, Улсын иргэний хамгаалалтын газар зэрэг хүчний байгууллагуудын захиалгаар мэргэжилтэй хүний нөөцийг бэлтгэж эхэлсэн байна.

1993 онд ЦИС-ын бүрэлдэхүүнд Ахлагч бэлтгэх төв

2001 онд БХИС-ын Ахлагчийн сургууль

2003 онд БХИС-ын Ахлагчийн коллеж

2005 онд БХИС-ын Ахлагчийн сургууль

2020 онд Батлан хамгаалахын мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төв нэртэйгээр үйл ажиллагаагаа одоог хүртэл явуулж байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн сургалтын талаар:

Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа Ахлагчийн мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн тухай Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2012 оны 3 дугаар сарын 1-ний өдрийн А/37 дугаар тушаалаар баталсан ДХИС-ийн бүтцийн өөрчлөлтөөр Мэргэжлийн боловсролын тухай хуульд нийцүүлэн Ахлагчийн сургууль болгон ЦЕГ, ХХЕГ, ШШГЕГ, ОБЕГ-ын захиалгат сургалтуудыг явуулах анхны суурь тавигдсан байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн захирлын 2022 оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдрийн Б/472 дугаар тушаалаар баталсан бүтэц орон тоогоор Цагдаа, Хил, Шүүхийн шийдвэр, Онцгой, Тактик, тусгай бэлтгэл, Цэргийн албаны гэсэн 6 тэнхимтэйгээр үйл ажиллагааг явуулж байна.

Тус төв нь Мэргэжлийн (богино хугацаа)-ны сургалтыг захиалагч агентлагийн оролцоотой мэргэжлийн зөвлөлөөр (Цагдаа мэргэжлийн “Цагдаа”, Хилийн мэргэжлийн “Хилчин”, Шүүхийн мэргэжлийн “Харуул хамгаалалтын ажилтан”, Онцгой байдлын мэргэжлийн “Аврагч”) хэлэлцэгдэн батлагдсан сургалтын хөтөлбөрөөр 1-4 сарын хугацаатай сургалтыг зохион байгуулж төгсөгч нарт энгэрийн тэмдэг, чадамжийн гэрчилгээ, гэрчилгээ олгож байна.

Цагдаагийн албаны тэнхим нь: Цагдаагийн ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн захиалгаар “Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс”, “Нийгмийн хэв журам хамгаалах үйл ажиллагааны тактик”, “Захиргааны зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа” зэрэг 21 төрлийн хичээлээр сургалтын хөтөлбөр төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулдаг.

Хилийн албаны тэнхим нь: Хил хамгаалах ерөнхий газрын захиалгаар “Харуулын дарга”, “Шалган нэвтрүүлэх албаны шалгагч хилчин” ахлагч, “Хилийн цэргийн офицер”, “Хилчин” ахлагч бэлтгэх сургалтад “Хил хамгаалалтын эрх зүй”, “Хилийн манаа”, “Харуулын алба”, “Хил хамгаалалтын тактик”, “Мөр судлал” зэрэг 24 төрлийн хичээлээр сургалтын хөтөлбөр төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны тэнхим нь: ШШГЕГ-ын захиалгаар “Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан” ахлагч бэлтгэх сургалтад “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа”, “Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх ажиллагаа” зэрэг 17 төрлийн хичээлээр сургалтын хөтөлбөр төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулдаг.

Онцгой байдлын албаны тэнхим нь: ОБЕГ-ын захиалгаар “Аврагч, гал сөнөөгч”, “Аврах гал унтраах автомашины жолооч”, “Холбооны бага мэргэжилтэн” ахлагч бэлтгэх сургалтад “Онцгой байдлын албаны үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс”, “Онцгой байдлын албаны үйл ажиллагааны дүрэм журам”, “Аврагчийн сэтгэл зүй” зэрэг 19 төрлийн хичээлээр сургалтын хөтөлбөр төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулдаг.

Тактикийн тэнхим нь дээр дурдсан хөтөлбөрүүдэд сургалт явуулахаас гадна Улаанбаатар төмөр

зам, Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын захиалгат мэргэшүүлэх сургалт, аж ахуй нэгж байгууллагын захиалгат “Гэрээт албаны харуул” бэлтгэх сургалтын 1 сарын хугацаатай зохион байгуулж байна.

Сургалтын төгсгөлд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын Сургалт, үнэлгээ, судалгааны институттэй хамтран “Ур чадварын шалгалт” (чадамжийн үнэлгээ)-г зохион байгуулж чадамжийн гэрчилгээ олгон ажиллаж байна.

Хоёр: Ахлагчийн албаны хөгжлийн олон улсын чиг хандлага, зарим орнуудад ахлагч бэлтгэж буй туршлага.

Орчин үед гадаадын Зэвсэгт хүчнүүдэд мэргэжлийн ахлагч нарын гүйцэтгэх үүрэг, оролцоо нэмэгдэж байна. Мэргэжлийн ахлагч хэмээх ойлголтуудад хөгжиж буй орнуудын хувьд өөрсдийн Зэвсэгт хүчний салбарт (хуурай замын, тэнгисийн, агаарын, хилийн цэргийн гэх мэтээр) дотроо гүйцэтгэх үүрэг онцлогоос нь хамаарч хуваадаг бөгөөд хөрш улсууд болох ОХУ, БНХАУ-аас гадна АНУ, ХБНГ улсуудын мэргэжлийн ахлагч нарыг бэлтгэж буй тогтолцооны талаар судалж үзлээ.

ОХУ-ын ахлагчийн албa, сургалт бэлтгэлийн онцлог:

ОХУ-ын Зэвсэгт хүчин орчин цагийн техникийн хувьсал, хөгжлийг дагаад хугацаат цэргийн албa хаагчид жилийн хугацаанд бүрэн дүүрэн мэргэжил эзэмшихэд хангалтгүй байна хэмээн үзээд дунд шатны техник хэрэгслийн мэргэшсэн ахлагч нарыг бэлтгэхэд анхаарч эхэлсэн.

Иймд Оросын армийн ахлагч бэлтгэх тогтолцоог сэргээж ахлагчийн сургуулийн үйл ажиллагааг мэргэшсэн, тусгай мэргэжлийн албa хаагчдыг шаардлагатай мэргэжлүүдийнх нь дагуу дунд болон удирдах шатны хэмжээнд бэлтгэх шаардлага тулгарсан. Уг шаардлагыг хэрэгжүүлэх зорилгоор цэргийн тойргуудын материаллаг баазуудыг түшиглэсэн сургалтын дивизүүдийг байгуулан тухайн тойргийн гүйцэтгэх үүрэгт чиглэсэн цэргийн бага мэргэжилтнүүдийг бэлтгэж ирсэн байна.

2009 оны 9 дүгээр сараас ОХУ-ын Зэвсэгт хүчний хэмжээнд ахлагч нарыг бэлтгэх сургуулиудыг үе шаттайгаар хаах шийдвэр гаргаж тухайн үед ажиллаж байсан ахлагчийн бүрэлдэхүүнийг мэргэжлийн бага дарга нар болон гэрээт албa хаагчид болгох санал батлагдсан. Энэ нь ОХУ-ын армийн хэмжээнд ажиллаж байсан 142 мянган хүний ажил амьдрал хөндөгдөж эхэлсэн бөгөөд зарим нь ажлаасаа гарч саналаараа халагдах, сольж, сэлгэн томилж дийлэнх бүрэлдэхүүн нь бага даргаар үлдсэн.

2010 оны 12 дугаар сараас ахлагчийн албанд хүн бэлтгээгүй, ахлагч болон ахлах ахлагч цол дахин хэрэглэхээ больсон. Харин албa хаах хугацаа нь дуусаагүй албa хаагчид хуучин цолоо хадгалан албаа үргэлжлүүлэн хаасан.

Харин энэ үед дотоодын цэрэг, хилийн цэрэг, аюулгүй байдлын албa, улсын хамгаалалтын албa, онцгой байдлын албa зэрэг батлан хамгаалах салбараас шууд хараат бус зарим нэг салбарууд нь энэ өөрчлөлтийн хажуугаар өнгөрч ахлагчийн албa нь хэвийн үйл ажиллагаагаа явуулж байв. 2013 оны 2 дугаар сарын 27-ны өдрөөс ОХУ-ын Батлан хамгаалахын сайд С.К.Шойгу өргөтгөсөн бүрэлдэхүүнээр хуралдсаны эцэст ахлагч бэлтгэх сургуулиудын үйл ажиллагааг хэвийн болгож ахлагчийн албыг эргүүлэн ажиллуулах шийдвэр гаргажээ.

2015 он хүртэл ахлагчийн албанд цэргийн алба хаасан болон хааж байгаа цэргийн алба хаагч аль эсвэл гэрээт цэрэг ахлагчийн албанд элсдэг байв.

2015 оноос эхлэн нэгэн боломж бий болсон нь ерөнхий боловсролын сургуулиа төгсөөд цэргийн албыг түргэвчилсэн байдлаар хааж ахлагчийн сургуульд элсэн суралцах нөхцөлийг бүрдүүлж өгсөн байна. Бүрдүүлэх шаардлагатай үндсэн бичиг баримтууд нь эрүүл мэндийн үзлэгийн хуудас, сэтгэл зүйн хувьд эрүүл гэдгийг батлах хуудсыг чухал шаардлагатай гэж үзжээ.

Элсэгчдийг сонгон шалгаруулалтад хамруулах гол шалгуур нь өөрийн өргөдлийг үндэслэж шийдвэрлэх ба алба хааж байгаа хугацаат болон гэрээт цэргийн алба хаагчдын хувьд өргөдлийг нь ангийн захирагчид уламжлан шийдвэрлүүлэхдээ алба хаах хугацааныхаа талаас дээш хугацааг хаасан цэргийн алба хаагчдыг хамруулдаг байна. Харин албаа хааж буй гэрээт цэргийн хувьд алба хаасан хугацааны шаардлагагүйгээр давуу эрхтэйгээр ахлагчийн албанд элсдэг байна. Гэрээт цэргийн алба хаагчид гэрээ дуусах болоогүй байсан ч өргөдлөө өгч шийдвэрлүүлэн, сурах мэргэжлийнхээ дагуу очих ангиа тодорхой болмогц гэрээт цэргийн алба хаах гэрээгээ цуцлах боломжтой болдог байна.

Цэргийн алба хаагаагүй иргэд өөрсдийн өргөдлийг тухайн газар орныхоо цэргийн штабын даргаар уламжлуулан шийдвэрлүүлэх боломжтой болжээ. Ахлагчийн сургуульд элсэгчдийн насны хязгаар 35 хүртэл бөгөөд хүсэлт гаргагчийг ангийн захирагч бүрэн шийдвэрлэхээр зааж хэрвээ зөвшөөрсөн тохиолдолд эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдах болон зарим нэг тусгай шалгалт өгдөг байна.

Ахлагчийн сургуульд суралцах хугацаа нь тухайн сонсогчийн сонгосон мэргэжлээс шалтгаалж өөр өөр байна. Хугацааны хувьд хугацаат цэргийн алба хаасан бол 5-10 сар, хугацаат цэргийн алба хаагаагүй бол 2 жил 10 сар хүртэл сунгагдаж болдог байна. Хичээл сургалтын төгсгөлд шалгалтаа амжилттай өгч тэнцсэн бол анги салбарууд руу нь мэргэжлийнх нь дагуу хуваарилж 5-аас доошгүй жил алба хаах гэрээ байгуулдаг байна.

Хятадын ардын чөлөөлөх армийн ахлагчийн албаны онцлог:

ХАЧА-ийн ахлагчийн цол бол ахлагч гэдгийг илэрхийлэх, ахлагчийн зэрэглэлийг ялгах цол тэмдэг бөгөөд нам, төрөөс цэргийн алба хаагчдад өгч буй байр суурь, хүндэтгэл юм.

Ахлагчийн цолыг ахлагч болон хугацаат цэргийн гэж 2 хуваадаг. Бүх Хятадын Ардын төлөөлөгчдийн Их Хурлын Байнгын хорооны 2022 оны 02 дугаар сарын 28-ны өдрийн шийдвэрээр ХАЧА-ийн ахлагчийн цолны зэрэглэлийн тогтоолыг баталж 3 дугаар сарын 31-ний өдрөөс даган мөрдөж байна. Үүнээс өмнө 2009 оноос хойш мөрдөгдөж байсан ахлагчийн цолны зэрэглэл хүчин төгөлдөр үйлчилж байжээ.

Дээрх ахлагчийн цолны зэрэглэлээс харахад ахлах ахлагч цолыг дотор нь 1 дүгээр зэргийн ахлах ахлагч, 2 дугаар зэргийн ахлах ахлагч гэж 2 хуваж, 4 дүгээр зэргийн удирдах ахлагч цолыг хүчингүй болгосон байна. ХАЧА-ийн удирдах ахлагч цолны зэрэглэлийг манай улсын Зэвсэгт хүчинд хэрэглэж буй Тэргүүн ахлагч цолтой дүйцүүлж үзэж болохоор байна.

ХАЧА-ийн ахлагчийн цолны тогтолцоонд өөрчлөлт оруулсныг хүснэгтээр харуулав

Зэрэглэл	Алба хаасан жил	Цол	Цол хоорондын хугацаа
Байлдаг	1 жил	Байлдагч	9 сар орчим
	2 жил	Ахлах байлдагч	1 жил
Бага шатны ахлагч	3-8 жил	Дэд ахлагч	3 жил
		Ахлагч	4 жил
Дунд шатны ахлагч	9-16 жил	II зэргийн ахлах ахлагч	4 жил
		I зэргийн ахлах ахлагч	4 жил
Ахлах шатны ахлагч	17-30 жил	III зэргийн ахлах ахлагч	4 жил
		II зэргийн ахлах ахлагч	4 жил
		I зэргийн ахлах ахлагч	6 жил

ХАЧА-ийн ахлагчийн бүрэлдэхүүнд хоёр төрлийн арга замаар элсэн орох боломжтой. Тухайлбал, хугацаат цэргийн алба хаагчдаас улираах хэлбэрээр болон энгийн иргэдийн дундаас сонгож тухайн анги байгууллагад шаардлагатай мэргэжлээр сургаж авдаг. Энгийн иргэдээс элсүүлэхэд тавигдах шаардлага нь 20-оос доош насны бүрэн дунд буюу түүнээс дээш боловсролтой, бие бялдар, эрүүл мэндийн шаардлага хангасан байх ба ажлын ярилцлагад орж тэнцсэн байх шаардлагууд байна. Ажлын байранд очиход хамгийн багадаа 6 сарын цэргийн сургалт, бэлтгэлийг дүүргэсэн байх ёстой. Мөн цэргийн албаны хэрэгцээ шаардлагаар хэрэгцээтэй мэргэжлээр цэргийн бус байгууллагад ажиллаж байсан иргэдийг ахлагчийн албанд элсүүлэх боломж бас байдаг байна.

ХАЧА-ийн ахлагчийн сургуулийн хөтөлбөр нь ямар төрлийн мэргэжлээр сурч байгаагаас хамааран 2-3 жилийн хугацаатай байдаг бөгөөд үүнийг дүүргэсний дараа дунд боловсролын диплом олгодог. Сонсогчид цол тэмдэг бүхий цэргийн дүрэмт хувцас өмсөж хагас цэрэгжсэн удирдлагатай, дотуур байранд байрлаж суралцдаг байна. Төгссөн сонсогчдыг цэргийн анги байгууллагаас илгээсэн хүсэлтийн дагуу хуваарилдаг.

ХАЧА-ийн дийлэнх хугацаат цэргийн алба хаагчид орчин үеийн зэвсэгт хүчний шаардлагыг хангахгүй, мэдлэг, боловсрол, сургалт бэлтгэлийн түвшин муу байсан тул дээрх асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд 1990-ээд оны сүүлээр ахлагчийн корпусыг байгуулсан байна. Үүнээс хойш өнгөрсөн 20 гаруй жилийн хугацаанд ахлагчийн хүний нөөцөө бүрдүүлэх зорилгоор олон арга хэмжээ хэрэгжүүлсэн. Тухайлбал, шаардлагатай мэргэжлээр коллежийн төгсөгч, оюутнуудтай гэрээ байгуулан ахлагчаар элсүүлдэг байсан. Олон төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлсэн хэдий ч тодорхой үр дүнд хүрээгүй. Орчин үеийн зэвсэг техникийг ашиглахад нарийн техникийн өндөр мэргэжилтэй хүмүүс шаардагдах болсон тул “Ахлагчийн зорилтод сургалт”

хөтөлбөрийг ХАЧА-ийн удирдлага санаачлан хэрэгжүүлж байна.

АНУ-ын ахлагч бэлтгэх сургалт:

АНУ-д ахлагчаар элсэхэд тавигдах хамгийн гол шаардлага бол бие бялдрын тэсвэр хатуужилтай байх, гэмт хэрэгт холбогдоогүй байх, олон шивээс хийлгээгүй байхаас гадна ёс зүй, харилцаа, биеэ авч явах байдал талаасаа хамгийн үлгэр жишээ, өө сэвгүй байхыг шаарддаг байна.

Мэргэжлийн ахлагч нарыг бүрдүүлэхэд чиглэсэн хүний нөөцийн цэгцтэй бодлого нь цэргийн байгуулалтад хамгийн чухал байр суурийг эзэлдэг. Мэргэжлийн ахлагч нарын нэр хүнд, тэдгээрийн хувийн бэлтгэл, шаардлага, мэдлэг дадлагаа ашиглах чадвараас цэргийн алба хаагч нэг бүрийн төдийгүй бүхэл бүтэн нэгтгэл, анги салбарын байлдааны бэлтгэл сургуулилт хамаардаг гэж тунхагладаг.

АНУ-ын армид ахлагч нар салаа салбараас эхлээд удирдлагын дээд штабт, тухайлбал Тэргүүн ахлагч (sergeant Major) цолтон нь ахлах офицерууд, генералуудтай мөр зэрэгцэн штабт ажилладаг. Зэвсэгт хүчний анги салбар бүрд Тэргүүн ахлагч (sergeant Major) үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд бүх ахлагч нарын шууд захирах дарга нь юм.

АНУ-ын ХЗЦ-ийн ахлагч нарын хувьд 90 гаруй хувь нь коллеж төгссөн байдаг бөгөөд байлдагчийн хувьд мэргэжлийн ахлагч болохын тулд армид 3-5 жил алба хаасан байх ёстой. Байлдагч нь энэ хугацаанд цэргийн болон бие бялдрын бэлтгэлийн оноо цуглуулдаг бөгөөд уг үзүүлэлтийг үндэслэн тэднийг Зэвсэгт хүчний төрөл мэргэжлийн цэргийн ахлагч нарыг бэлтгэх сургуулиудад хуваарилдаг.

Мэргэжлийн ахлагч нарыг бэлтгэх анхан шатны сургалтын хугацаа дунджаар 9 долоо хоног үргэлжилдэг бөгөөд сургалтыг төгссөн ЦАХ-дад анхан шатны ахлагч цолыг олгодог.

Цаашид эдгээр ахлагч нарыг 16 сургалтын төв, институтэд 5 түвшнээр үргэлжлүүлэн бэлтгэж, сургадаг байна. Бэлтгэлийн эхний шатанд ахлагч нарын удирдах ур чадвар, манлайлах чадварыг хөгжүүлэхэд онцгой анхаардаг байна. Харин бэлтгэлийн 2 болон 3 дугаар үе шатанд ахлагч нар цэргийн тодорхой мэргэжлийн (явган цэргийн, танкны, инженерийн, ар талын гэх мэт) бэлтгэлд суралцдаг байна.

АНУ-ын Зэвсэгт хүчний ахлагч нар алба хааж буй анги салбарынхаа зэвсэглэлд байгаа бүх төрлийн зэвсгийг заавал эзэмшсэн байх ёстой байдаг байна.

АНУ-ын Ахлагчийн сургалт бэлтгэл

Бэлтгэлийн түвшин	Үргэлжлэх хугацаа	Хамрагдах бүрэлдэхүүн
1 дүгээр түвшин (Primary Leadership Development Course),(Warrior Leader Cource)	30 хоног	Армид 3-5 жил алба хаасны дараа ахлагч болоод удаагүй байгаа ЦАХ-чид
1 дүгээр түвшин (Advanced Leader Cource)	8 долоо хоног	Тасгийн дарга нартай дүйцэх түвшний ахлагч нар
3 дугаар түвшин (Advanced Non-Commissioned Officers Cource)	8 долоо хоног	Салааны түвшний ахлагч нар
2 дугаар түвшин (First sergeant Cource)	5 долоо хоног	Нэгдүгээр зэрэглэлийн ахлагч нар болон мастер ахлагч нар
3 дугаар түвшин (The U.S.Army Sergeant Major Cource)	10 сар	Тэргүүн ахлагч

Ахлагч нарыг бэлтгэх бүх шатны дамжаанууд албан тушаал ахихад зайлшгүй шаардлагатай сургалтын хэлбэрүүд бөгөөд цэргийн албаны 20 жилийн туршид эдгээр курсийг шат дараалан дүүргэсэн байна. Зохих курсийг төгссөний дараа цэргийн ээлжит цол буюу ахлагч, штабын ахлагч, нэгдүгээр зэрэглэлийн ахлагч, мастер ахлагч болон тэргүүн ахлагч цолыг олгодог. Тухайлбал, нэгдүгээр зэрэглэлийн ахлагч гэдэг нь зөвхөн ахлагч цолтойгоор 15-аас доошгүй жил алба хаасан, ахлагч нарыг бэлтгэх бүх шатны дамжаа, тусгай бэлтгэлд хамрагдсан удирдлагын ахлагч юм.

Мөн мэргэжлийн ахлагчийн эгнээнээс офицерын албанд шилжин орох нөхцөлийг бүрдүүлсэн байдаг. Тухайлбал, Тухайн ЦАХ АНУ-ын иргэн, коллежийн боловсролтой, цэргийн албанд 18 насандаа элсэн орсон бол 30 нас хүрэхээсээ өмнө Офицерын дамжаа (Officer candidate school)-д орохоор өргөдөл, бичиг баримтаа бүрдүүлэн сонгон шалгаруулалтад хамрагдаж болдог.

12 долоо хоногийн хугацаатай үргэлжлэх энэхүү офицерын дамжаанд АНУ-ын 1 мэргэжлийн ахлагч тутмын нэг нь хамрагдах боломж олгосон байдаг.

АНУ-ын ахлагчийн сургалтууд шаталсан, тасралтгүй, хэлбэрээр явагдах тогтолцоотой ба цол албан тушаал ахихын тулд заавал дараагийн шатны сургалтуудад хамрагддаг байна.

Ахлагчийн сургалт бүрийн дараа болон шалгалт авсны дараа суралцагчдад ажиглагдсан дутагдалтай талуудыг харилцан ярилцаж, гаргасан алдаа дутагдлыг хэрхэн шийдвэрлэх арга замыг зааж өгдөг.

ХБНГУ-ын Зэвсэгт хүчин (Bundeswehr) ахлагч бэлтгэх сургалт:

Бүгд Найрамдах Герман улсын ахлагчийн цол нь дараах 7 зэрэгтэй байдаг. Үүнд

1.Unteroffizeir- бага дарга

2. Stabsunteroffizier- штабын бага дарга

3. Feldwebel- дэд ахлагч

4.Oberfeldwebel- ахлагч

5.Hauptfeldwebel- ахлах ахлагч

6.Stabsfeldwebel- сургагч ахлагч

7.Oberstabsfeldwebel- тэргүүн ахлагч

ХБНГУ-ын ахлагчийн албан тушаалын 2 бие даасан төрөл байдаг

-Портепеетэй ахлагч (мөрдөс дээрээ сумтай)

-Портепеегүй ахлагч. Үүрэг даалгавраараа өөр зэрэглэлд ажилладаг энэ 2 ахлагчийн цолны төрөл нь дараах шатлалтай.

Портпеегүй ахлагчийн цол: Ихэнхдээ тасгийн дарга болон туслах албан тушаалд ажилладаг, цэргийн албанд ороод удаагүй 2-5 жил ажиллаж буй ахлагч нар байна.

Unteroffizeir- Портепеегүй дэд ахлагч

Stabsunteroffizier- Штамын портепеегүй ахлагч

Портепеетэй (мөрдөс дээрээ сумтай) ахлагчийн цол:

Feldwebel- дэд ахлагч

Oberfeldwebel- ахлагч

Hauptfeldwebel- ахлах ахлагч

Stabsfeldwebel- сургагч ахлагч

Oberstabsfeldwebel- тэргүүн ахлагч.

Портепеетэй ахлагч нар нь ихэнхдээ тухайн салбартаа мэргэшсэн, гол төлөв тасаг, салааны захирагч, салааны орлогч дарга эсвэл штабт бичиг хэрэг, төлөвлөлтийн нэгжид өдөр тутмын уйл ажиллагааг хариуцан ажилладаг.

ХБНГУ-ын ахлагчийн сургуулийн үндсэн үүрэг нь мэргэшсэн, ёс суртахууны өндөр соёлтой, чадварлаг ахлагч нарыг сургаж бэлтгэн, анги салбаруудыг хүний нөөцөөр хангах явдал юм. Тус сургууль нь Штаб болон А, В, С гэсэн үндсэн сургалтын хэсгээс бүрдэх бөгөөд сургалт бэлтгэлийг үе шаттайгаар зохион байгуулахдаа сургалтын хэсгүүдээр дамжуулах хэлбэрийг ашиглан явуулдаг. Delitzsch хотод тус сургуулийн штаб, А болон С сургалтын хэсгүүд, Monster хотод сургалтын В хэсэг тус тус байрладаг.

А хэсгийн сургалт: А хэсэгт сонсогч нар гадаад хэлний сургалтад хамрагдах бөгөөд тус сургалтаар гадаад хэлний мэдлэгийг тодорхой түвшинд эзэмших, дэлхийн аль ч оронд үүрэг гүйцэтгэх боломж олгоход чиглэгдэнэ.

В хэсгийн сургалт: Сургалтын төлөвлөгөөний дагуу сонсогч нар нь бусад ахлагчийн сургуулийн адил цэргийн мэргэжлийн анхан шатны бэлтгэлд хамрагдах бөгөөд тус сургалт нь сургалтын В хэсэг дээр зохион байгуулагдаж явагддаг.

С хэсгийн сургалт: Төрөл мэргэжлийн сургалтууд нь С хэсэгт зохион байгуулагдах бөгөөд тухайн хэсэгт суралцагч өөр өөрийн үндсэн мэргэжлээр суралцдаг. Германы армийн бие бүрэлдэхүүний 60 орчим хувийг ахлагч нар бүрдүүлдэг тул ахлагч нарынхаа сургалт бэлтгэл, нийгмийн асуудалд ихээхэн анхаарал хандуулдаг.

Бундесверт ахлагч болохын тулд ахлагчийн албанд орох хүсэлт гаргасны дараа ахлагчийн албаны шалгалт өгөх хэрэгтэй. Энэ шалгалт нь 2 өдөр үргэлжилдэг ба оюуны болон спортын чадамжаар нь шалгалт өгөгсдийг сорьж үздэг. Дээрх шалгалтыг давсан бол 12 жил ажиллах гэрээ байгуулж ахлагчийн сургуульд хамрагдаж эхэлнэ. Эхний ээлжид 3 сарын цэргийн хэргийн анхан шатны бэлтгэл, үүний дараа төрөл мэргэжлээсээ хамаараад аль нэг цэргийн анги дээр төрөлжсөн ерөнхий сургалтад хамрагддаг байна.

ХБНГУ-ын ахлагчийн сургууль нь нэгдүгээрт Удирдлагын анхан шатны сургалт, хоёрдугаарт Ахлагчийн үндсэн дамжааны сургалт, гуравдугаарт Ахлагчийн мэргэжил

дээшлүүлэх сургалт, дөрөвдүгээрт Төрөл мэргэжлийн ахлагчийн сургалтуудыг зохион байгуулдаг байна.

Онц сайн дүнтэй төгссөн ахлагч нар нь мэргэжлийн ахлагч нар нь дараагийн албан тушаал, цол хэргэмд бусад ахлагч нараас түрүүлж дэвших, гадаад дотоодын ЭДА-нд тасгийн захирагчаар үүрэг гүйцэтгэх боломж нь нээлттэй болдог байна. Хэрвээ тэнцээгүй тохиолдолд суралцагч гэрээгээ сунган тухайн албан тушаалдаа ажилладаг.

Санал: ОХУ, БНХАУ, АНУ, ХБНГУ-ын ахлагч бэлтгэх сургалтын ямар туршлагуудыг авч хэрэглэхэд манай улсад тохиромжтой байгаа талаар дараах саналыг дэвшүүлж байна.

ОХУ-ын ахлагч бэлтгэх сургалтын туршлагаас:

Ахлагчийн сургуульд суралцах хугацаа нь тухайн сонсогчийн сонгосон мэргэжлээс шалтгаалж өөр өөр байх.

БНХАУ-ын ахлагч бэлтгэх сургалтын туршлагаас:

Тухайн салбарт шаардлагатай тусгай мэргэжлээр коллежийн төгсөгч, оюутнуудтай гэрээ байгуулан

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1.Тогоо.Ц Цэргийн мэргэжлийн шаталсан сургалтын тогтолцоо, агуулга, арга зүй /докторын диссертац/. УБ 1998;

2. “Монгол Улсын батлан хамгаалах тухай” Монгол Улсын хууль. Төрийн мэдээлэл, УБ 2016;

3.”Цэргийн албаны тухай” Монгол Улсын хууль. Төрийн мэдээлэл 2016;

4.”Мэргэжлийн боловсрол сургалтын тухай” Монгол Улсын хууль. Төрийн мэдээлэл УБ 2009;

5.”Төрийн өмчийн их сургууль, мэргэжлийн боловсролын сургалтын ахлагчаар элсүүлэх, сургалтын төлбөрийг байгууллагаас хариуцдаг байх.

АНУ-ын ахлагч бэлтгэх сургалтын туршлагаас:

Ахлагчийн сургалтууд шаталсан, тасралтгүй, хэлбэрээр явагдах тогтолцоотой ба цол албан тушаал ахихын тулд заавал дараагийн шатны сургалтуудад хамрагддаг.

Ахлагчийн сургалт бүрийн дараа болон шалгалт авсны дараа суралцагчдад ажиглагдсан дутагдалтай талуудыг харилцан ярилцаж, гаргасан алдаа дутагдлыг хэрхэн шийдвэрлэх арга замыг зааж өгдөг.

ХБНГУ-ын ахлагч бэлтгэх сургалтын туршлагаас:

Ахлагчийн сургуулиа Онц сайн дүнтэй төгссөн ахлагч нар нь дараагийн албан тушаал, цол хэргэмд бусад ахлагч нараас түрүүлж дэвших, гадаад дотоодын ЭДА-нд тасгийн захирагчаар үүрэг гүйцэтгэх боломж нь нээлттэй болдог байна. Хэрвээ тэнцээгүй тохиолдолд суралцагч гэрээгээ сунган тухайн албан тушаалдаа ажилладаг.

байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” МУЗГ-ын 2023 оны 306 дугаар тогтоол;

6.”Ахлагч нарыг бэлтгэх зарим арга хэмжээний тухай” БХЯ УБ 1993;

7.Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын ахлагч нарын боловсрол, мэргэжил, нийгмийн байдал, ахлагчийн албаны шинэчлэл /Захиалгат судалгааны ажлын тайлан/ УБ 2023;

8.Army Regulation 600-8-19: Enlisted Promotions and Reductions:

9.https://www.ncoworldwide.army.mil/;

10./Feldwebel-/Unteroffiziere-ohne-portepee;

УЛСЫН ХИЛ ХАМГААЛАЛТЫН ОПЕРАТИВЫН БАЙГУУЛАМЖИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ БОЛОМЖ

Г.Содбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: Хил хамгаалах байгууллага хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэхэд хүний хүчинд тулгуурласан уламжлалт аргыг боловсронгуй болгон түүний орон зайг орчин үеийн дэвшилтэд техник, технологийн ололтод суурилсан эдийн засгийн хувьд үр ашигтай, хүний хөдөлмөрийг хөнгөвчилсөн шийдлийг ашиглах нь байгууллагын хөгжлийн үндсэн чиглэл болж байна.

Түлхүүр үгс: Оперативын байгууламж, инженер-техникийн хангалт, технологийн дэвшил

Оршил. “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод дархан хил зорилт 7.2, I үе шат (2021-2030)-нд хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлж, бүсчилсэн хил хамгаалалтыг хөгжүүлэн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх, дэд бүтцийг хөгжүүлэх үе[197] гэж заасан байна.

Монгол Улсын хилийн тухай хуулийн дөрөвдүгээр бүлгийн 31.2 дахь заалтад Улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах, Монгол Улсын хилийн хууль тогтоомж, хилийн асуудлаар байгуулсан Монгол Улсын олон улсын гэрээг хэрэгжүүлэх, хилийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, таслан зогсоох зорилгоор улсын хилийн зурвас, боомт, бүс, хил орчмын нутаг дэвсгэрт улсын хилийн болон хил орчмын дэглэмийг сахиулах, зорчигч, тээврийн хэрэгслийг шалган нэвтрүүлэх, цэргийн, инженер-техникийн, мэдээлэл технологийн, тагнуулын, хилийн төлөөлөгчийн арга хэмжээг хослуулан явуулж байгаа үйл ажиллагааг улсын хил хамгаалалт гэнэ.

31.3 дахь заалтад Газар, усан дээрх улсын хилийг улсын хил хамгаалах байгууллага, агаарын хилийг зэвсэгт хүчний агаарын цэрэг хамгаална гэж тус тус заасан. [198]

Судлаачдын хил хамгаалалтыг дээшлүүлэх, аюулгүй байдлыг сахин хамгаалах чиглэлээр олон бүтээлүүд байдаг ба түүн дотор техник, технологийг ашиглах талаар зарим нэг санаанууд орсон боловч, тухайн үеийн технологийн хөгжилд тулгуурласан тул орчин үеийн нөхцөл, шаардлагыг бүрэн хангахгүй байдал тулгаад байна.

Иймд “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод тусгасан “Дархан хил” зорилт I үе шат (2021-2030) “Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлж, бүсчилсэн хил хамгаалалтыг хөгжүүлэн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх, дэд бүтцийг хөгжүүлэх

[197] “Алсын хараа 2050” хөтөлбөр. Засгийн газрын урт хугацааны хөгжлийн бодлого

[198] Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2016 он.

үе”-д тусагдсан энэхүү сэдвийг судлах хэрэгцээ шаардлага тулгарч байна.

Улсын хил хамгаалалтын урлаг гэдийг улсын хил дээр болон хилийн орон зайд төр, нийгэм, иргэдийн амин чухал эрх ашгийг хамгаалахад чиглэгдсэн ажиллагааг бэлтгэх, явуулахтай холбогдсон онол практикийн цогц ойлголт юмаа[199].

Хил хамгаалалтын урлагийн салшгүй, туйлын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь “Хилийн цэргийн оперативын урлаг” мөн.

Хилийн цэргийн оперативын урлаг: гэдэг нь Улсын хил дээр буюу хилийн орон зайд Монгол улсын улс төр, эдийн засаг, цэргийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор хилийн цэргийн оперативын бүлгүүдийн (хилийн төлөөлөгчийн газрын) ажиллагааг бэлтгэх, явуулахтай холбогдсон онол, практикийн цогцолбор мөн.

Хилийн цэргийн оператив урлаг нь улсын хил хамгаалалтын урлагийн салшгүй, чухал хэсэг болохын хувьд тэрээр хилийн стратеги, хилийн цэргийн тактикийн завсарт холбогч үүрэг хүлээж стратегийн зорилтыг хэрэгжүүлэх, тактикийг төгөлдөржүүлэх, хил хамгаалалтын урлагийн онол, практикийн хөгжилд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг байна.

Хилийн цэргийн оперативын урлаг нь онол, практикийн хоёр талт үйл ажиллагаа бөгөөд онолын хэсэгт хилийн цэргийн оперативын бүлгүүдээс явуулах хил хамгаалах үйл ажиллагааг шинжлэх ухааны үзэл баримтлалд үндэслэн боловсруулах, гарах үр дүнг дээшлүүлэх зорилтыг хэрэгжүүлдэг бол практик хэсэгт нь хилийн цэргийн оператив бодит үйл ажиллагаа, энэ үеийн удирдлага зохион байгуулалтын болон цэргийг удирдах, бүх талаар хангах асуудлууд багтана.

Үйл ажиллагааны цэрэг-техникийн төрөл нь:

Улсын хил хамгаалалтын зорилтыг хэрэгжүүлэхээр цэргийн ажиллагааг инженер, зэвсэг, техникийн арга хэмжээтэй хослуулан явуулах цогцолбор ажиллагаа юм.

Хил хамгаалалтын оперативын бүлгүүдээс явуулах ажиллагааны үндсэн *хэлбэр* гэдгийг хилийн цэргийн гүйцэтгэж буй үүрэг зорилго, ажиллагааны шинж чанар, тухайн чиглэл дэх хилийн цэргийн оператив бүлгүүдийн боломж, үйл ажиллагааны масштабт нийцүүлэн хүч хэрэгслийг зохион байгуулалттайгаар хэрэглэх явдал гэж ойлгож болно.

Хилийн цэргийн оперативын бүлгүүдээс явуулах ажиллагаа нь дараах үндсэн аргуудаас бүрдэнэ. Үүнд:

- ✓ эрэл хайгуулын болон тагнуул-байлдааны арга;
- ✓ оператив-цэргийн ажиллагааны арга;
- ✓ агаарын нисэх хэрэгслийн хүчин чадлыг ашиглан явуулах арга (агаарын эрэл хайгуул, хаалт) г.м;
- ✓ давших болон хориглох арга;
- ✓ тодорхой чиглэлд хилийн салбаруудыг түр байгуулж, үе шат бүхий хяналт шалгалт явуулах арга;
- ✓ отолт болон дайралтын арга;
- ✓ эрэл байлдааны ажиллагааны арга;
- ✓ байлдааны хамгаалалтын арга;
- ✓ тусгай ажиллагааны арга;
- ✓ байлдааны жижүүрлэлтийн арга.

Дурдсан эдгээр аргуудыг хослуулан явуулж болно.

[199] хил судлалын шинжлэх ухааныонол практикийн зарим асуудал 2014

3.1.9.“улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж” гэж хилийн болон хил орчмын дэглэмийн зөрчлийг илрүүлэх, таслан зогсоох, улсын хил хамгаалалтад дэмжлэг үзүүлэх зориулалт бүхий саад, мөр хянах зурвас, зам, гүүр, хянах цамхаг, холбоо, дохиолол хяналтын техник хэрэгсэл, замын хаалт болон бусад байгууламжийг[200].

26 дугаар зүйл.Улсын хилийн зурвас, түүнд мөрдөх журам, хориглох зүйл

26.1.Улсын хилийн дэглэмийг сахиулах, улсын хил хамгаалалт, шалган нэвтрүүлэх албыг зохион байгуулах, хилийн инженер, техникийн байгууламж барих зориулалтаар улсын хилийн шугамаас дотогш 15 км-ээс илүүгүйгээр тусгай журам тогтоосон нутаг дэвсгэрийг улсын хилийн зурвас гэнэ[201].

36 дугаар зүйл.Улсын хил хамгаалах байгууллагын бүрэн эрх

36.1.2.улсын хил хамгаалалтын эрх ашгийн үүднээс хилийн зурвас, бүс, хил орчмын нутаг дэвсгэрт хүч хэрэгслээ байрлуулах, инженер, техникийн болон зам харилцааны байгууламж барьж байгуулах эрхтэй[202] гэж Монгол Улсын хилийн тухай хуульд тусган хуульчилсан.

Хил хамгаалалтын опертивын байгууламж гэх ойлголтыг энгийнээр тайлбарлавал.

Хүч хэрэгслэлийн бүлэглэл	Хамгаалалтын заагууд			Хилийн инженерийн байгууламж
	хил хамгаалалтын зааг	хил халхлалтын зааг	гүний зааг	
Бие бүрэлдэхүүн; Инженер, дохиолол-хяналтын хэрэгсэл; Мэдээлэл технологийн хэрэгсэл; Техник хэрэгсэл; Албаны амьтад; Хил хамгаалалтад туслах хүчин Хүч хэрэгсэлнь хилийн зөрчил гарч болзошгүй чиглэлийн застават төвлөрсөн байх Хүч хэрэгслийн хуваарилалт (хилийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх болон хил орчмын	Улсын хилийн дэглэмийг сахиулах, улсын хил хамгаалалт, шалган нэвтрүүлэх албыг зохион байгуулах, хилийн инженер, техникийн байгууламж барих зориулалтаар улсын хилийн шугамаас дотогш 15 км-ээс илүүгүйгээр тусгай журам тогтоосон нутаг дэвсгэрийг улсын хилийн зурвас гэнэХЦБ-ын мэдээ	хил орчмын дэглэмийг сахиулах, хилийн зөрчлийг илрүүлэх, хил зөрчигч, хил зөрчихөөр завдсан үйлдлийг таслан зогсоох зорилгоор цагийн байдлын өрнөлт, газар орны нөхцөл байдлаас шалтгаалан тогтоож, инженер, дохиолол-	Хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах, хилийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тусгай журам тогтоосон нутаг дэвсгэрийг улсын хилийн бүс гэх бөгөөд түүний өргөнийг улсын хил хамгаалах байгууллага тухайн нэгжийн Засаг даргатай зөвшилцсөний үндсэн дээр улсын хилийн шугамаас 100 км-ээс илүүгүйгээр тогтооно. хил орчмын дэглэмийн	улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж” гэж хилийн болон хил орчмын дэглэмийн зөрчлийг илрүүлэх, таслан зогсоох, улсын хил хамгаалалтад дэмжлэг үзүүлэх зориулалт бүхий саад, мөр хянах зурвас, зам, гүүр, хянах цамхаг, холбоо,

[200] Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2016 он.

[201] Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2016 он.

[202] Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2016 он.

дэглэмийг сахиулахад шаардагдах хүч хэрэгсэл, Хамгаалалтын заагуудыг хүч хэрэгслээр халхлах Иргэнийг сайн дурын үндсэн дээр улсын хил хамгаалалтад татан оролцуулах; иргэдийг ажил, үйлдвэрлэл, нутаг дэвсгэрийн байрлалаар нь улсын хил хамгаалалтад туслах хүчин болгон зохион байгуулж, хил хамгаалалтад оролцуулах;	цуглуулах, зөрчлийн шинж тэмдэг илрүүлэх, хил зөрчлийн шинж тэмдгийг илрүүлэх, хил зөрчигчдийг хил давуулан буюу нутгийн гүнд алдахгүй байх зорилгоор хилийн шугамын дагуух газар орон дээр тогтоож, инженер, дохиолол-хяналтын хэрэгслээр төхөөрөмжилж, хилийн маяа, харуул, бүлгийн хүчээр хамгаална.	хяналтын хэрэгслээр төхөөрөмжлөн, заставын хүч хэрэгсэл, тагнуул, отрядын бэлтгэл хүч, хил хамгаалалтад туслах хүчний оролцоотойгоор хамгаална.	биелэлтийг сахиулах, хил зөрчигчийг эрэх, хил зөрчихөөр завдагсдыг илрүүлэх зорилгоор хилийн бүсээр тогтоож, бэлтгэл хүч, тагнуул, гүйцэтгэх ажлын хүч хэрэгсэл, хил хамгаалалтад туслах хүчин болон харилцан ажиллагаатай байгууллагуудын оролцоотойгоор хамгаална. Улсын хилийн бүсэд мөрдөх журмын биелэлтэд засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн удирдлага улсын хил хамгаалах байгууллагатай хамтран хяналт тавина	дохиолол хяналтын техник хэрэгсэл, замын хаалт болон бусад байгууламжийг ; улсын хил хамгаалалтын эрх ашгийн үүднээс хилийн зурвас, бүс, хил орчмын нутаг дэвсгэрт хүч хэрэгслээ байрлуулах, инженер, техникийн болон зам харилцааны байгууламж барьж байгуулах

Эдгээрээс явуулж байгаа цогц арга хэмжээг хил хамгаалалтын байгууламж гэж ойлгож болно.



Улсын хил хамгаалалт нь *тасралтгүй, гүнтэй, хүч хэрэгслээ болзошгүй чиглэлд төвлөрүүлэх, нууц далд, гэнэт, харилцан ажиллагаатай байх* зэрэг үндсэн зарчмаар явагдана.

Улсын хил хамгаалалтын **гол зорилго нь** улсын хилийн шугамын явалтыг газар орон дээр хууль бусаар өөрчлүүлэхгүй байх, улсын хилийн дэглэм, хил орчмын дэглэм, хилийн боомтын журмыг хуулийн этгээдүүдээр хүндэтгэн сахиулах явдал мөн.

Улсын хил хамгаалалтын талаар авч буй арга хэмжээнүүдийг **хил хамгаалалтын арга хэмжээнүүд** гэж томъёолох нь зүйтэй юм. Хувь хүн, нийгэм, төрийн амин чухал эрх ашигт учруулах аюул заналыг зайлуулахад чиглэсэн улсын нэгдсэн бодлогын хүрээнд хийгдэж буй арга хэмжээний чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь хил хамгаалалтын арга хэмжээ юм.

Улсын хил хамгаалалтын үйл явцын байнга тогтмол давтагдаж байдаг хүч хэрэгслийн ажиллагааны (үзэгдлийн) шалтгаан-үр дагаврын хууль, зүй тогтлыг илрүүлэх явдал нь бодит зүйл юм. Тэдгээр нь улсын геополитикийн байршил, нутаг дэвсгэрийн хэмжээ, хил залгаа улсууд гэх мэтээс хамаарахгүй үйлчилдэг. Иймд дэлхийн ямар ч улс нь өөрийн хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаагаа зохион байгуулан явуулахдаа эдгээрт тулгуурладаг байна.

Улсын хил хамгаалалт нь нийгмийн амьдралын бүхий л салбартай салшгүй холбоотой, тусгаар улсын бодит хэрэгцээ, онцгой ач холбогдолтой үйл ажиллагааны цогц мөн бөгөөд судалгааны объект, судлах зүйлтэй байгаагараа онолын шинжийг агуулдаг. Энэ утгаар авч үзвэл улсын хил хамгаалалт нь бие даасан онол буюу шинжлэх ухааны мэдлэгийн тусгай салбар гэж үзэж болно.

Хил хамгаалах байгууллагаас авч хэрэгжүүлж буй олон талт арга хэмжээнүүд нь зөвхөн *“эсрэг тал”*-ын сөрөг үйлдэл, *“өөрийн талын”* боломж, хүч хэрэгслийг тооцоод зогсохгүй, дээр дурдсан үйл ажиллагааныхаа орчинг зайлшгүй үнэлж цэгнэж байх нь тун чухал болохыг дахин анхааруулахын зэрэгцээ дурдсан *“орчин”*-ууд манай эсрэг талд илүү боломж олгож байгаа, эсвэл тэдэнд ашиглуулж болох бидний нэрлэж заншсан *“цоорхой”* байгаа эсэх, энэ цоорхойг хэрхэн нөхөх, эсвэл өөрийн үйл ажиллагааг амжилтанд хүргэхэд дурдсан орчнуудаас аль орчныг нь ашиглах, эсвэл нөгөөх л сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх *“цоорхойг”* хэрхэн арилгах талаар тодорхой, цэгцтэй үйл ажиллагаа явуулахыг шаарддаг байна.

Улсын хил хамгаалалт нь олон улсын жишгээр, дээрх орчнуудад тохирсон өөрийн хүч хэрэгслээр үйл ажиллагаа явуулах бие даасан ***хилийн албаны, алба-байлдааны, оперативын, эрэл-хайгуулын, тагнуулын, сөрөг тагнуулын, оператив-тактикийн, эрүү-мөрдөнгийн, захиргаа-эрх зүйн, хилийн төлөөлөгчийн*** гэх мэт арга хэлбэрүүдтэй байдаг байна.

Хилийн инженерийн төхөөрөмжлөлтийн байдал. Дэлхийн улс бүхэн тэр дотроос Монгол Улс хилийн шугамын дагуу техникийн төхөөрөмжлөлт хийхийг чухалд үздэг.

Энэ дотроос инженерийн төхөөрөмжлөлт нь онцгой байр эзэлдэг. Улсын хилийн дагуу инженерийн төхөөрөмж хийснээр улсын хил энд байна гэдгийг бүх нийтээр мэдэх, нөгөө талаар улсын хилийг дур мэдэн өөрчлөх, зөрчихгүй байх үүднээс хилийн шугамын дагуу инженерийин байгууламж, саад, хаалт барьж байгуулдаг. Энэ нь улсын хил манах үр ашгийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн олон төрлийн арга хэмжээний цогц юм. Инженерийн байгууламжид хилийн тэмдэг, багана, хилийн дагуух мөр хяналтын зурвас, төрөл бүрийн саадууд, хяналтын байрууд, зам, харгуй, нисэх онгоц, нисдэг тэрэгний хөөрөх, буух талбай, усан хилийн хөнгөн хөлөг онгоцны зогсоол, худаг ус, хилийн манааны дулаацах байр, машин техник, радиолокацийн станцийн далдлагдсан байрууд зэрэг ордог. Хэрэв инженер-техникийн хангалт байхгүй бол улсын хил зөрчигчид задгайрч тэднийг барьж саатуулалгүй алдах аюултай. Тухайлбал улсын хилээр хууль бусаар нэвтэрсэн этгээдийг нутгийн гүнд хэдэн зуун километрийн зайнд алдах эсвэл дотоодоос гарах зорилготой этгээдийг саатуулж чадалгүй гадагш алдах болно.

Хэрэв инженер-техникийн байгууламж саадыг системтэй байгуулж боловсронгуй болгож чадвал улсын хил зөрчигч этгээдийг 1-30 км-ийн зайд барих боломж бүрдэнэ.

Өнөөгийн байдлаар Монгол улсын хилийн 26,2 хувийг хамарсан 2169,5 км урт өргөст торон хашааг ашиглаж байгаагийн дотор 49,2 хувь нь өмнөд хил дээр 16,3 хувь нь умард чиглэлд байна. Өөрөөр хэлбэл улсын хилийн ихэнх хэсэгт ямар нэг инженерийн саад баригдаагүй гэсэн үг. Мөн хилийн дагуу өнгөрсөн хугацаанд 3526,6 км мөр шалгах зурвас ашиглаж байсан бол өнөөгийн байдлаар 1370,6 км буюу Монгол улсын хилийн 16,6 хувийг хамардаг болж буурчээ. Улсын хилийн дагуу 73,0 хувьд нь мөр шалгах ийм зурвас татагдаагүй, одоогийн байгааг нь борнойдох зэргээр байнгын ашиглалтад байлгаж чадахгүй байна. Одоо улсын хил дээр 377 хянах байр байгаа ба нэг хянах байрт дунджаар 21,8 км хэсэг оногдож байгаа юм. ХЦ-ийг дахин байгуулагдсан үе 1967 оноос эхлэн хилийн заставын барилга байгууламжийн тоо 150, хөрөнгө оруулалтын хэмжээ 93, техникийн тоо 36 дахин нэмэгдсэн байна. Өмнөд хилийн дагууд заставт дунджаар 1-2 төмөр хянах цамхаг, 3400 км МХЗ, 2200 км гаруй өргөс утсан хашаа, 36 км цахилгаан дохиоллын систем, 224 ш кристалл багаж, прожекторын станц-34, радиолокацийн станц-17, заставын тулгуурт байр-75, отрядын хориглолтын район-10, хилийн районд нийт замын сүлжээний урт 4932 км хүрч нийт уртаараа 581 погонометр гүүрийг барьж байгуулан хил хамгаалалтын эрх ашигт нийцүүлэн ашиглаж байжээ[1]". гэж доктор Д.Нямдорж өөрийнхөө судалгааны

ажилд дурдсан байдаг[203]. Харамсалтай нь дээрх байгууламжуудаас өнөөдрийн байдлаар цөөн тооны хянах цамхаг, хэдхэн км МХЗ, өргөст утсан хашаа үлдсэнийг эс тооцвол бараг байхгүй гэж хэлж болохоор

.

д/д	Байгууламжийн нэр	Монгол-Хятадын хилд	Монгол-Оросын хилд	Үүнээс ашиглагдаж байгаа	Ашиглалтын хувь
1	Өргөст утсан хашаа	2318,6 км	578,2 км	2169,5	93,7
2	Мөр хянах зурвас	3379 км	147,6 км	1370,6	40,5
3	Хянах манааны байр	216	161	377	100,0
4	Хянах цамхаг	65	50	83	72,5
5	Дохиоллын систем	12 км	-	-	-
6	Модон болон төмөр бетон гүүр	15	23	36	94,7
7	Агаарын баганат шугам	2184,5 км	507,5 км	2692	100,0
8	Холбооны кабель шугам	140,863 км	18,88 км	160,7	99,0

Тэр дотроо техникийн харуул, техникээр хил хамгаалахтай холбоотой бүх төхөөрөмжүүд, тийм төрлийн техник хэрэгслүүд, хилийн отрядуудад байсан инженерийн мэргэжлийн офицерууд, тусгай салаа, тухайн ангийн орон тооны бүтцээс үндсэндээ хасагдаж одоо хилийн отрядуудад энэ албыг мэргэжлийн бус офицерууд ёс төдий хавсран гүйцэтгэх болжээ. Хилийн отрядуудад 2011 онд зэвсэг, техникийн албаны офицерууд \инженерийн албыг хавсран гүйцэттэж байгаа\-ын дунд явуулсан судалгаанд нийт 27 офицер оролцсоноос мэргэжлийн чиглэлийн нэг ч хүнгүй, 2-3 жил ажиллаж байгаа хүн 15 хувь, бусад нь бүгд 1-2 жил ажиллаж байгаа бөгөөд инженерийн албаны ажил үүргийг талаар ямар ч мэдлэг, ойлголтгүй байгаа нь харагдаж байна.

Улсын хил хамгаалалтын **инженер-техникийн арга хэмжээ** нь улсын хил хамгаалалтын **найдвартай** байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг **эдийн засгийн хувьд хамгийн үр ашигтайгаар, хүч хэрэгслийн хувьд хамгийн хэмнэлттэйгээр, илрүүлэлтийн магадлалын хувьд бараг 1.0 байхуйц хэмжээнд** биелүүлэх боломж олгодог арга хэмжээ бөгөөд орчин үед маш өндөр хурдтайгаар хөгжин, улам бүр боловсронгуй болж буй **хил хамгаалалтын** хамгийн ирээдүйтэй **хэлбэр болж байна.**

Улсын хилийн инженер-техникийн хангалт[5] гэж- **Техникийн** хангалтын нэг төрөл бөгөөд Хил хамгаалах байгууллагын анги, салбаруудыг инженерийн зэвсэглэл, хэрэгслээр цаг тухайд нь хангах/нөхөн

[203] Д.Нямдорж, Улсын хилийг инженер техникийн хэрэгслээр хамгаалах аргыг боловсонгуй болгох нь. Докторын ажил

хангах/, тэдгээрийг зориулалтаар нь ашиглахад байнга бэлэн байлгах, цагийн байдлын янз бүрийн нөхцөлд ашиглалтын найдвартай ажиллагааг хангах, хилийн нэгтгэл, анги, салбаруудын өмнө тавигдсан алба-байлдааны үүргийг биелүүлхэд шаардлагатай албаны өндөр бэлэн байдлыг богино хугацаанд хангахад нь дэмжлэг үзүүлэхийг хэлнэ.

Дүгнэлт

Хил хамгаалах байгууллага хуулиар хүлээсэн үүргээ чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд улсын хилийн инженер-техникийн хангалтыг цаг хугацаанд нь өндөр зохион байгуулалттайгаар хийж чанартай гүйцэтгэснээр улсын хилийг манах, хамгаалах иж бүрэн системд инженер-техникийн арга- хэмжээний эзлэх байр, гүйцэтгэх үүргийг оновчтой тодорхойлж, улсын хилийг манах хамгаалах орчин цагийн нэг гол арга болно гэдгийг бүхий л шатанд ойлгох, анхаарч хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.

Санал

“Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын дархан хил зорилтыг хэрэгжүүлж Хил хамгаалах байгууллага ”Цэрэг техникийн бодлого” удирдлагын баримт бичиг боловсруулан баталуулах, судалгааны ажлыг эрчимжүүлэх;

Мэдрэгчтэй шилэн кабелийг хилийн зөрчил гарч болзошгүй хилийн отряд, заставын хариуцсан хэсэгт суурилуулах;

Техник хэрэгслийн бүрэн шинэчлэлийг нэг дор хийх бололцоогүй байгаа тул бүсийн онцлогт тохируулан инженерийн байгууламжийн ашиглалтыг сайжруулах, нэмэгдүүлэх, дээшлүүлэхэд чиглүүлсэн олон талт арга хэмжээг зохион байгуулах.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

-Улсын их хурал, Засгийн газрын тогтоол, бодлогын баримт бичиг:

Монгол Улсын Их хурлын 52 дугаар тогтоол Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн хөтөлбөр “Алсын хараа 2050” (УИХ-ын тогтоол №52, 2020 он)

-Хууль тогтоомж:

Монгол Улсын Хилийн тухай хууль (2016)

-Ном сурах бичиг, гарын авлага:

А.Муратхан хил судлалын шинжлэх ухааныонол практикийн зарим асуудал

УБ, 2014 он

А.Энхтөр Монгол Улсын хилийн цэргийн байгуулалтын онол, практикийн асуудал УБ., 2021 он

Б.Түмэн, С.Ганбямба, Г.Ганзориг Опериац, байлдаанд цэргийн удирдлага УБ., 2021 он

Б.Лхагва Хилийн цэргийн ар тал хангалтын үйл ажиллагааны онол практикийн асуудал УБ., 2005 он

Д.Нямдорж, Улсын хилийг инженер техникийн хэрэгслээр хамгаалах аргыг боловсонгуй болгох нь. Докторын ажил

ХИЛИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД АНХААРАХ АСУУДАЛ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД БАРИМТАЛЖ БУЙ БОДЛОГО, ЭРХ ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ

Г.Содбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: *Дэлхий дээр НҮБ-ын гишүүн 193 улс орон зэрэгцэн оршиж байна. Эдгээр улс орнууд нь НҮБ-ын дүрмийн шаардлага, олон улсын эрх зүйн зарчимд тулгуурлан өөрийн орны төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичгийг боловсруулах, хэрэгжилтийг ханган ажиллах үүргийг хүлээдэг. Монгол Улс, ОХУ, БНХАУ, Европын Холбооны Улс, төрөөс хилийн талаар баримталж буй бодлогын баримт бичгийн агуулга, үзэл баримтлал, үндсэн чиглэл, онцлогийн талаар харьцуулсан.*

Түлхүүр үгс: *НҮБ-ын дүрэм, олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, хилийн аюулгүй байдал, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого*

Abstract: *There are currently 193 member countries of the United Nations across the world. These countries are responsible for creating and enforcing border Policies that align with the UN charter and international law principles. This research aims to compare the contents, concepts, main directions, and features of the border policy documents adopted by the governments of Mongolia, Russia, China, the European Union.*

Keywords: *United Nations regulations, international legal norms, border security, and government border policies.*

Оршил

Ямарч улс орон хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаандаа өөрийн орны физик газар зүйн онцлог, улс төр, нийгэм эдийн засаг, хүн ам, тэдний шилжилт хөдөлгөөн, хөрш улс болон бүс нутгийн нөхцөл байдлаас хамаарсан төрөл бүрийн арга хэлбэр, төрийн бодлогыг баримталдаг. Ингэхдээ нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн, улсын хилийн халдашгүй дархан байх зарчмыг олон улсын гэрээ хэлэлцээр, эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрч хилийн аюулгүй байдлыг харилцан хүндэтгэлтэйгээр хамтран хангахыг чухалчлах болсныг хилийн аюулгүй байдлыг хамтын хүчээр хангах [204], хилийн нэгдмэл менежментийг нэвтрүүлэх [205], хил хамгаалалтын хамтын систем үүсгэх[206],

[204] James, R.P., Jeffrey, D., Monica, K. (2018). “Border Security”, Carolina Academic Press, Durham, 370-373.

[205] Frontex, European Commission., (2010). “Guidelines for Integrated Border Management in European Commission External Cooperation”, EuropeAid Cooperation Office, 13-25.

[206] Ганболд.Ц., (2018). “Хилийн аюулгүй байдлаа хангаж буй гадаадын зарим орнуудын туршлага, сургамж”, Хилийн

олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын[207] аргаар хангах туршлага болон манай орны улсын хил хамгаалалтын "нэг хил, хоёр улс" зарчим[208] зэргээс харж болно.

Монгол Улс нь нэгдэн орсон олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон гэрээ хэлцлийн дагуу хүлээсэн үүргээ үндэсний хэмжээнд хангах үүргийг олон улсын байгууллагын өмнө хүлээдэг. Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс нь "Монгол Улсын Үндсэн хууль", "Гадаад бодлогын үзэл баримтлал","Батлан хамгаалах бодлого", "Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал", "Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого", "Монгол Улсын хилийн тухай хууль", хилийн асуудлаар байгуулсан Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хэлэлцээр[209], манай улсын нэгдэн орсон НҮБ, түүний төрөлжсөн болон бусад олон улсын байгууллагаас гаргасан конвенцууд[210] юм.

Энэхүү бүтээлд Монгол Улс, Оросын Холбооны Улс, Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс, Европын Холбооны Улс, Бүгд Найрамдах Беларусь Улсын төрөөс хилийн талаар баримталж буй бодлогын баримт бичгүүд нь НҮБ-ын дүрэм, олон улсын эрх зүйн үндсэн зарчимтай хэрхэн нийцэж байгаа талаар харьцуулан судалсан дүнгийн талаар өгүүлсэн болно.

НҮБ-ын дүрэм ба хилийн аюулгүй байдал

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей улс орнуудын найрсаг харилцаа, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх олон улсын эрх зүйн зарчмын тухай Тунхаглалыг 1970 оны 10 дугаар сарын 24-ний өдөр, улс хоорондын харилцаанд зайлшгүй баримтлах зарчмын Тунхаглалыг Европын аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны 1970 оны 8 дугаар сарын 1-ний өдрийн төгсгөлийн актаар тус тус баталж олон улсын эрх зүйн үндсэн зарчмуудыг хүч үл хэрэглэх, хүчээр үл заналхийлэх; улс орны тэгш бүрэн эрхийг хангах; дотоодын хэрэгт үл оролцох; нутаг дэвсгэр бүрэн бүтэн байх; улсын хил халдашгүй дархан байх; маргааныг эв зүйгээр шийдвэрлэх; хүний эрх, эрх

аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Уб., 87 тал

[207] OSCE, "Border Security and Management Concept", (2005). Organization for Security and Co-operation in Europe Ministerial Council, Ljubljana, MC.DOC/2/05, osce.org.

[208] Арвай.Ш., (2018). "Үндэсний аюулгүй байдлын үүднээс хилийн аюулгүй байдлыг шинжлэх нь", Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Уб., 27 тал

[209] Жанцан.Ц., (2012)."Улсын хилийн болон хил орчмын нутаг дэвсгэр дэхдэд бүтэц, нийгэм эдийн засгийн хөгжлийг цогцоор шийдвэрлэх нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл мөн", Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа, ДХИС, Уб., 37 тал

[210] Нямсүрэн.Ч, Чулуунбат.Ш., (2018). "Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой харилцааг зохицуулж буй олон улсын эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн дүн шинжилгээ", Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн орчин судалгааны төсөлт ажлын тайлан, Уб.,11тал

чөлөөг хүндэтгэн дээдлэх; ард түмнүүд тэгш эрхээр өөртөө засан тогтнох; олон улсын үүргээ шударгаар биелүүлэх хэмээн соёрхон баталгаажуулсан байдаг[211].

Системийн хувьд олон улсын эрх зүй болон үндэсний эрх зүй нь харилцан адилгүй боловч хоорондоо нягт уялдаа холбоотой бөгөөд улс орнууд өөрийн орны хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаанд олон улсын эрх зүйн үндсэн зарчим, НҮБ-ын дүрмийн шаардлагыг уялдуулан хангах үүргийг хүлээдэг.

Улс орнуудын хилийн талаар баримталж буй бодлого, эрх зүйн хэм хэмжээ:

Монгол Улс нь ОХУ, БНХАУ, Австрали, АНУ, АНЭУ, Казахстан, Канад, Куба, ХБНГУ, БНСУ, Турк, Энэтхэг, Япон зэрэг 36 оронтой найрамдалт хамтын ажиллагааны гэрээ, үүнээс БНХАУ, ОХУ-тай иж бүрэн стратегийн түншлэлийн; АНУ, Япон, БНЭУ-тай стратегийн түншлэлийн; БНСУ, Турк, ХБНГУ-тай иж бүрэн түншлэлийн; Канад, Австрали Улстай өргөн хүрээтэй түншлэлийн харилцаатай бөгөөд НҮБ, түүний төрөлжсөн болон бусад олон улсын байгууллагаас гаргасан 287 конвенцод, үүнээс хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаатай холбоотой 100 гаруй конвенцод нэгдэн орсноор олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд үйл ажиллагаа явуулах эрх зүйн орчноо бүрдүүлжээ[212].

Түүнчлэн 1921 оноос 2017 онуудад 85 оронтой 1395 хоёр талт хамтын ажиллагааны гэрээ буюу иргэд харилцан зорчих нөхцөлийн талаар 54, Гаалийн харилцааны асуудлаар 20 оронтой 22, ургамал хорио цээрийн асуудлаар 7 оронтой 11, мал эмнэлэг, хорио цээрийн асуудлаар 15 оронтой 21, агаарын харилцааны асуудлаар 32 оронтой 36, авто тээврийн харилцааны асуудлаар 10 оронтой 17, төмөр замын харилцааны асуудлаар 3 оронтой 24 гэрээг байгуулан мөрдөн ажиллаж байна.

Монгол Улс нь хилийн асуудлаар ОХУ-тай 1931 оноос хойш 50 гаруй, БНХАУ- тай 1962 оноос 20 гаруй, Монгол Улс, ОХУ, БНХАУ-ын Засгийн газар хооронд байгуулсан 2, Дамжин өнгөрөх журмын тухай Монгол Улс, БНКазУ-ын Засгийн газар хоорондын (1993) гэрээ, хэлэлцээр зэргийг байгуулан ажиллаж байгаа нь олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд хүлээсэн үүргээ биелүүлэх үндсэн зохицуулалт болж байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн нэгдүгээр бүлгийн 4 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Монгол Улсын нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, улсын хил халдашгүй дархан байна”,

[211] Муратхан.А., “Хилийн аюулгүй байдлыг олон улсын нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчмын хэрэгжилтээр хангах арга замын тухайд”, Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Уб., 232 тал

[212] https://www.mfa.gov.mn,

аравдугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Монгол Улс нь олон улсын эрх зүйн нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн хэм хэмжээ, зарчмыг баримталж, энхийг эрхэмлэсэн гадаад бодлого явуулна” гэж заасан нь НҮБ-ын дүрэмд тодорхойлсон “нутаг дэвсгэр бүрэн бүтэн байх”, “улсын хил халдашгүй дархан байх”, “олон улсын үүргээ шударгаар биелүүлэх” гэсэн тулгуур зарчимд үндэслэгдсэн Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны олон улсын харилцааг зохицуулах эрх зүйн үндэс болсон байна[213].

Улсын Их Хурлын 2011 оны 10-р тогтоолоор баталсан Монгол Улсын гадаад бодлогын үзэл баримтлалын нэгдүгээр зүйлийн 6 дахь хэсэгт “Монгол Улс бусад улстай харилцахдаа бие биеийн тусгаар тогтнол, бүрэн эрх, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, хилийн халдашгүй дархан байдал, өөртөө засан тогтнох бүрэн эрхийг харилцан хүндэтгэх, дотоод хэрэгт үл оролцох, маргаантай асуудлыг эв зүйгээр шийдвэрлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, эрх тэгш, харилцан ашигтай хамтран ажиллах зэрэг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрэмд тодорхойлж, нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн олон улсын эрх зүйн зарчим, хэм хэмжээ, түүнчлэн хоёр талын харилцааны үндсэн баримт бичгүүдэд заасан бусад зарчмыг удирдлага болгоно”, гэж заасан нь Монгол Улс энхийг эрхэмлэсэн, бие даасан, олон тулгуурт гадаад бодлого явуулж, аюулгүй байдлаа хангах хүрээнд бусад улстай тэгш харилцах, олон улсын үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцох, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг харилцан хүндэтгэх зарчмыг баримталсан эрх зүйн зохицуулалт[214] юм. Монгол Улсын Их хурлын 2002 оны 20-р тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого” баримт бичигт “Хилийн талаар баримтлах бодлого нь бусад улсын тусгаар тогтнолыг хүндэтгэх, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн, хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах, хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёсыг дээдлэх, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн хөгжлийг хангах, улсын хил дээр хүч хэрэглэхээс аль болох зайлсхийх, аливаа асуудлыг энхийн аргаар шийдвэрлэхийг эрмэлзэх зарчимд тулгуурлана”, “Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал нь хилийн шугам хууль бусаар өөрчлөгдөөгүй, хилийн асуудлаар байгуулсан Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хэлэлцээрээр зөрчигдөхгүй байх явдлаар

[213] Жанцан.Ц., (2012).“Улсын хилийн болон хил орчмын нутаг дэвсгэр дэхдэд бүтэц, нийгэм эдийн засгийн хөгжлийг цогцоор шийдвэрлэх нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл мөн”, Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа, ДХИС, Уб., 37 тал

[214] Алтанхүү.Б., (2012). “Улсын хил хамгаалалт ба гадаад хамтын ажиллагааны зарим асуудал”, Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа, ДХИС, Уб., 82 тал

хангагдана"; Монгол Улсын Их хурлын 2010 оны 48-р тогтоолоор баталсан "Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын Үзэл баримтлал"-ын "Хил хязгаар, нутаг дэвсгэрийн халдашгүй, бүрэн бүтэн байдал" хэмээх 3-р зүйлийн 1.2-т:

- улсын хилийн хамгаалалтад иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, урамшуулах бодлого явуулна;

- гаднын 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;

- хилийн хамгаалалт, хяналт шалгалтын үйл ажиллагаанд мэдээллийн нэгдмэл, шуурхай байдлыг баталгаатай хангах зохион байгуулалт, техник, технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлнэ;

- хил орчмын бүс нутгийн эдийн засгийг хөгжүүлэхдээ үндэсний нэгдмэл ашиг сонирхлыг дээдэлж, Монгол Улсын бүрэн эрхт байдал, хил хязгаар, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдлыг бататгах зарчмыг үндэс болгоно;

- хил дээр боомт нээх, хаах, боомтын ажиллагааны горимд өөрчлөлт оруулах асуудлыг төрийн эрх барих дээд байгууллага шийдвэрлэнэ;

- хилийн дагуух орон нутгийн хөгжлийн бодлого, гадаад харилцаа нь төрийн нэгдсэн бодлогод захирагдана" гэж тус тус тусгасан нь НҮБ-ын дүрмийн нэгдүгээр бүлгийн 4 дэх хэсэгт заасан "НҮБ-ын бүх гишүүн улс нь олон улсын харилцаандаа аливаа улсын нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал буюу улс төрийн тусгаар тогтнолын эсрэг хүчээр сүрдүүлэх болон хүч хэрэглэх, түүнчлэн НҮБ-ын зорилгод харшлах ямарваа үйлдэл хийхийг хориглоно" гэсэн гишүүн орнуудын хилийн халдашгүй дархан байдлын баталгаажилтын зарчимд үндэслэсэн байна.

ОХУ нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаандаа Үндсэн хууль, Төрийн цэргийн бодлого болон бусад хууль тогтоомжтой нягт уялдуулсан стратегийн урт хугацааны хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд "иргэний эрх, эрх чөлөө, тусгаар тогтнол, газар нутгийн бүрэн бүтэн байдал, тогтвортой хөгжил, улсын батлан хамгаалалт, аюулгүй байдал" нь гадаад, дотоодын аюулаас хамгаалагдсанаар үндэсний аюулгүй байдал хангагдана [215] хэмээн тодорхойлжээ.

ОХУ-ын Ерөнхийлөгчийн 2018 оны 174 тоот зарлигаар баталсан "ОХУ-ын Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого" нь ОХУ-ын үндэсний аюулгүй байдлын бодлогын нэг хэсэг бөгөөд хилийн бүс нутагт үндэсний эрх

[215] Арвай.Ш"нар"., (2016). "Хил судлалын шинжлэх ухааны онол, практикийн зарим асуудал", ДХИС, Уб, 157 тал

ашгийг хамгаалах эрх зүй, улс төр, дипломат, эдийн засаг, батлан хамгаалах, хил хамгаалах, гааль, байгаль орчин, эрүүл ахуй, халдвар судлал, экологийн болон бусад арга хэмжээний цогц юм [216] гэж заасан. Энэхүү бодлогын баримт бичигт улсын тусгаар тогтнол, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдлыг харилцан хүндэтгэх, хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах; хилийн асуудлыг энхийн аргаар шийдвэрлэх; хууль сахиж, олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэх; аливаа хамтын ажиллагаанд үндэсний ашиг сонирхлыг нэн тэргүүнд тавих; хилийн бүс нутагт үндэсний аюулгүй байдалд нөлөөлж буй аюул, заналаас урьдчилан сэргийлэх зэрэг зарчмуудыг баримтлан ажиллах талаар тусгасан нь олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний "нутаг дэвсгэр бүрэн бүтэн байх", "улсын хил халдашгүй дархан байх", "маргааныг эв зүйгээр шийдвэрлэх", "олон улсын үүргээ шударгаар биелүүлэх" гэсэн тулгуур зарчимд үндэслэсэн байна.

БНХАУ нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаандаа сайн хөршийн нөхөрсөг харилцааны (1949-1979) бодлогыг чухалчилж байсан бол нээлттэй, уян хатан (1979 оноос хойш) бодлогыг баримтлах болсон. БНХАУ-ын хилийн бодлого улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдал, нийтийн хэв журмыг сахиулах ерөнхий хууль, тогтоомжийг агуулсан суурь бодлого болон төв, орон нутгийн засаг захиргаа, хил хамгаалах байгууллага, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн иргэд, улсын хилээр зорчигч, тээврийн хэрэгсэл, ачаа барааг нэвтрүүлэх, хилийн худалдааны харилцааг зохицуулах тусгай бодлогоос тус тус бүрддэг[217].

Мөн улсын хилийн баталгаажилт, хамгаалалтыг хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх, улсын хилийг агаар, газар, ус, газрын хэвлийд тасралтгүй, найдвартай хамгаалах, хил хамгаалах зориулалттай цэрэг, иргэд хамтран улсын хилийг манаж, хамгаалах зэрэг нийтлэг зарчмуудыг баримталдаг[218].

БНХАУ-ын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого (улсын хилийг тодорхойлох, тогтоох, тодотгох, эрх зүйгээр баталгаажуулах, хилийг манах, хамгаалах, түрэмгийллийг няцааж хилээ сэргээх) нь ерөнхийдөө олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчмаас онцгойлон ялгардаггүй боловч "хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн физик газар зүй, хөрш орон болон бүс нутгийн нөхцөл байдлаас хамаарсан харилцан адилгүй

[216] ОХУ-ын Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого. (2018).1.4 зүйл

[217] Шүрхүү.Д., (2018). "Монгол-Хятадын хилийн орон зайд гарч буй өөрчлөлт ба Монгол Улсын өмнөд хилийн аюулгүй байдал", Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Уб, 102 тал

[218] Арвай.Ш "нар"., (2016). "Хил судлалын шинжлэх ухааны онол, практикийн зарим асуудал", ДХИС, Уб, 156 тал

бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг”[219].

БНХАУ-ын Ардын төлөөлөгчдийн их хурлаар 1949 оны 9 дүгээр сарын 29-ний өдөр баталгаажуулж 1988, 1993, 1999, 2004, 2018 онуудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан БНХАУ-ын Үндсэн хуулийн хэд хэдэн зүйл, заалтууд нь (28, 29, 37, 41, 52, 54, 55, 63, 80, 86, 89, 90) хилийн аюулгүй байдлын үйл ажиллагааг хангах үндэсний эрх зүйн зохицуулалтын үндэс болдог байна[220].

Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны зорилго, зорилт, зарчмууд хэмээх 4 дүгээр бүлэгт хилийн аюулгүй байдлыг хангахад төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогыг боловсруулах; хилийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоог бүрдүүлэх, үр дүнтэй, тогтвортой үйл ажиллагаагаар хангах; хил хамгаалах байгууллагыг хөгжүүлэх зарчмуудыг тэргүүлэх чиглэл болгоно хэмээн тодорхойлсон.

Европын аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны байгууллага (ЕАБХАБ)-ын Сайд нарын зөвлөлөөс 2005 онд баталсан “Хилийн аюулгүй байдал, менежментийн үзэл баримтлал” нь гишүүн орнуудын хилийн аюулгүй байдлын хамтын ажиллагааг зохицуулах бодлогын баримт бичиг бөгөөд олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд харилцан итгэлцэх, түншлэх, эрх тэгш, нээлттэй, байх зарчмуудыг баримтлан ажиллахыг тунхаглажээ. Энэхүү бодлогын баримт бичигт хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаанд гишүүн орнуудын хүлээх үүргийг дэлхий, тив, бүс нутгийн болон хоёр талын хэмжээнд хэрхэн уялдуулан зохицуулах талаар нарийвчлан тусгасан. Тухайлбал:

- Дэлхийн хэмжээнд: гишүүн орнууд нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаандаа олон улсын хууль, хүний эрх, дүрвэгсэд, хүмүүнлэгийн эрх зүйн хэм хэмжээг баримтлан ажиллаж Дэлхийн гаалийн байгууллага, Шилжилт хөдөлгөөний олон улсын байгууллага, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, НҮБ-ын дүрвэгсдийн дээд хороо болон бусад олон улсын байгууллагуудаас гаргасан үйл ажиллагааны зөвлөмж, стандартыг мөрдлөгө болгоно;

- ЕАБХАБ-ын хэмжээнд: гишүүн орнууд нь Хельсинкийн эцсийн тайланд тусгагдсан эрх тэгш, нээлттэй байх зарчим, нийтлэг хэм хэмжээг баримтална. Ингэхдээ Копенгагены баримт бичиг (1990), Хельсинкийн баримт бичиг (1992), Европын аюулгүй байдлын тунхаг бичиг (1999)болон ЕАБХАБ-аас хүлээн зөвшөөрсөн хилийн аюулгүй байдлыг хангах талаар

[219] Цэргийн нэвтэрхий толь, (2007). БНХАУ-ын Цэргийн шинжлэх ухааны хүрээлэн,baike.baidu.com.

[220] Манцуров.А.Ю., (2018). “Правовые и организационные основы деятельности пограничных органов Китайской Народной Республики по обеспечению национальной безопасности”, ФГКОУ ВПО, Дальневосточный юридический институт МВД России, Право/2.Административное право и финансовое право, rusnauka.com.

гаргасан бусад эрх зүйн баримт бичгийг удирдлага болгоно;

- Бүсийн болон дэд бүсийн хэмжээнд: гишүүн орнууд нь бүсийн болон дэд бүсийн хэмжээнд хүлээсэн үүрэг, хариуцлагаа бүрэн ухамсарлаж хилийн аюулгүй байдлын чиглэлээр хэрэгжүүлэх бодлого, стандартыг мөрдөн ажиллах бөгөөд үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд аливаа давхардал үүсгэхээс татгалзана;

- Хоёр талын хэмжээнд: гишүүн орнууд нь сайн хөршийн харилцааг эрхэмлэх, хилийн асуудлаар байгуулсан хоёр талын гэрээ, хэлэлцээрийг хүндэтгэх, харилцан туршлага хуваалцаж ажиллахыг эрмэлзэнэ гэжээ.

Энэхүү үзэл баримтлалын хүрээнд хил дамнасан зохион байгууллаттай гэмт хэргийг илрүүлэх, таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах зорилгоор Хилийн нэгдсэн менежментийн загвар (Integrated Border Management Model)-ыг Европын холбооны гишүүн орнуудын гадаад хил хариуцсан агентлаг Фронтекс (FRONTEX)-ээс нэвтрүүлж гишүүн орнуудын хилийн албадын харилцаа, хамтын ажиллагааг уялдуулах, туслалцаа үзүүлэх, хамтарсан операци, сургалт, судалгаа, мэдээлэл солилцох систем бүрдүүлэх зэрэг олон арга хэмжээг зохион байгуулдаг байна. Үүний үр дүнд Фронтекс нь 2020 оны байдлаар 13170 хүний ам нас, эрүүл мэндийг хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт хамгаалж, хүн худалдаалах гэмт хэргийг зохион байгуулагч 742, хар тамхи мансууруулах бодисын хууль бус эргэлтийг зохион байгуулагч 453 этгээдийг илрүүлэн 147 тонн хар тамхи, мансууруулах бодисийг хураан авсан байна[221].

Дүгнэлт

НҮБ-ын гишүүн улс орнууд нь хилийн талаар баримталж буй бодлогын баримт бичгээ олон улсын эрх зүйн болон оролцогч улс хоорондын харилцаанд зайлшгүй баримтлах зарчимд тулгуурлан боловсруулж хэрэгжилтийг мөрдөн ажиллах үүргийг хүлээдэг.

Монгол Улс, ОХУ, БНХАУ, Европын Холбооны Улсын төрөөс хилийн талаар баримталж буй бодлогын баримт бичгийн агуулга, үзэл баримтлал, үндсэн чиглэл, онцлогийн талаар харьцуулан судалсан бөгөөд судалгааны үр дүнгээс дараах дүгнэлтийг гарж байна. Үүнд:

Нэгдүгээрт: Монгол Улс, ОХУ, БНХАУ, Европын Холбооны Улсын төрөөс хилийн талаар баримталж буй бодлогын баримт бичгийн агуулга, үзэл баримтлал, үндсэн чиглэл нь НҮБ-ын дүрэм, олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний зарчимд нийцэж байна. Жишээлбэл, Монгол Улсын төрөөс

[221] European Border and Coast Guard Agency, (2021). In Brief 2020, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

хилийн талаар баримтлах бодлогыг " байгууллага, иргэдийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах замаар улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах" гэж тодорхойлсон нь ОХУ, БНХАУ, Европын Холбооны Улсын төрөөс хилийн талаар баримталж буй бодлого, үзэл баримтлалтай утга агуулгын хувьд нийцэж байна. Монгол Улсын Хил хамгаалах байгууллага нь улсын хэмжээнд хил хамгаалалтыг зохион байгуулж, удирдах, хилийн болон хил орчмын дэглэмийг сахиулах, улсын хилээр зорчигч, тээврийн хэрэгслийг шалган нэвтрүүлэх, хилийн боомтын аюулгүй байдлыг хангах, боомтод мөрдөх журмыг сахиулах, хилийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хил дамнасан гэмт хэргийг илрүүлэх, таслан зогсоох зэрэг чиг үүргийг Монгол Улсын хилийн тухай хуулиар хүлээдэг. Монгол Улсын хил хамгаалалт нь үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг юм. Монгол Улс нь хилийн маргаангүй бөгөөд улсын хилийг хил залгаа улстай хамтран хамгаалах, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг баримтладаг[222].

Хоёрдугаарт: Монгол Улс, ОХУ, БНХАУ зэрэг орнууд үндсэн хууль, хилийн аюулгүй байдлыг хангах бодлогын баримт бичиг нь нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчим, олон улсын гэрээ, хэлэлцээртэй нийцэн гарсан талаарэрх зүйн үндэслэл хэсэгтээ тусгасан. Европын аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны байгууллага (ЕАБХАБ)-ын Сайд нарын зөвлөлөөс 2005 онд баталсан “Хилийн аюулгүй байдал, менежментийн үзэл баримтлал”-д олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд харилцан итгэлцэх, түншлэх, эрх тэгш, нээлттэй байх зарчмуудыг баримтлан ажиллахыг үндэслэл болгон тунхаглажээ.

Гуравдугаарт: Судалгаанд хамруулсан улс орнууд нь хилийн талаар баримтлах бодлогын үндсэн чиглэлээ тухайн улс орны физик газар зүй, хүн ам, улс төр, нийгэм эдийн засгийн онцлогоос хамаарч харилцан адилгүй тодорхойлсон байна. Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын үндсэн чиглэл нь улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах, улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах механизмыг боловсронгуй болгох; хил хамгаалах албаны бүтэц, үйл ажиллагаа гэж тусгасан бол ОХУ-ын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын үндсэн чиглэл нь улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэр, агаарын хилийн орон зай, усан хил, эдийн засгийн онцгой бүсэд үндэсний аюулгүй байдлын тогтолцоог хөгжүүлэх, хилийн бүс нутгийн хөгжил, нийгэм, эдийн засгийн таатай нөхцөлийг бий болгох. БНХАУ нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлүүдийг

[222] Улсын хил хамгаалалт, bpo.gov.mn

хилийн маргаан, сөргөлдөөнтэй, терроризм, салан тусгаарлах аюул занал ихтэй хилийн орон зайн чиглэл, хөдөлгөөн ихтэй, хууль бус худалдаа, үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэг, хилийн зөрчилтэй нутаг дэвсгэрийн чиглэл гэж авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны цар хүрээгээр нь тодорхойлсон.

Дөрөвдүгээрт: Дээрх улс орнууд нь хилийн аюулгүй байдалд учирч болзошгүй аюул заналд хил дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэг, хэт даврагсад, салан тусгаарлагчид, зэвсэгт бүлэглэл, терроризм, улсын хилээр нэвтрүүлэхийг хязгаарласан болон хориглосон бараа бүтээгдэхүүний хууль бус эргэлт, хууль бус шилжилт хөдөлгөөн, үй олноор хөнөөх зэвсэг түүнтэй ижил төрлийн бүтээгдэхүүний тээвэрлэлт, маргалдаан, зөрчилтэй хилийн орон зай гэх мэт хүчин зүйлсийг нийтлэгээр багтаасан байна. Харин ОХУ-ын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичгийн “Хилийн бүс нутаг дахь үндэсний аюулгүй байдлын төлөв байдал” хэмээх 2 дугаар бүлэгт ОХУ-ын үндэсний аюулгүй байдалд заналхийлж буй гол хүчин зүйлд “Арктикийн болон Алс дорнодын стратегийн нөөцөд гадаадын орнууд, үндэстэн дамнасан корпорацууд халдах”, “тэнгисийн орон зайг хязгаарлах асуудлыг дуусгавар болгоогүй байдал" хэмээн тодорхойлсон, мөн усны биологийн нөөцийг хамгаалах, усны биологийн нөөцийг олборлоход тавих хилийн хяналт, шалгалтын асуудлыг тусгасан зэрэг нь онцлог байна. Монгол Улс болон ЕАБХАБ-аас баталсан хилийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичигт далай тэнгис, гол мөрний ус болон усны биологийн нөөцийг ашиглах, хамгаалах талаар тусгайлсан заалт байхгүй бөгөөд нэр томьёоны хувьд “хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдал”, “хил орчмын нутаг дэвсгэр”, “бүс нутаг” гэх нийтлэг томьёоллыг ашигласан.

Монгол Улс, ОХУ, БНХАУ, Европын Холбооны Улсын хилийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичиг нь НҮБ-ын дүрэм болон хүч үл хэрэглэх, хүчээр үл заналхийлэх; улс орны тэгш бүрэн эрхийг хангах; дотоодын хэрэгт үл оролцох; нутаг дэвсгэр бүрэн бүтэн байх; улсын хил халдашгүй дархан байх; маргааныг эв зүйгээр шийдвэрлэх; хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн дээдлэх; ард түмнүүд тэгш эрхээр өөртөө засан тогтнох; олон улсын үүргээ шударгаар биелүүлэх тухай олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээний зарчимд тулгуурласан байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1. Алтанхүү.Б., (2012). “Улсын хил хамгаалалт ба гадаад хамтын ажиллагааны зарим асуудал”, Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа, ДХИС, Улаанбаатар.
2. Арвай.Ш., Наранжамц.Н., Муратхан.А., Нямдорж.Д., (2016). “Хил судлалын шинжлэх ухааны онол, практикийн зарим асуудал”, ДХИС, Улаанбаатар.
3. Арвай.Ш., (2018). “Үндэсний аюулгүй байдлын үүднээс

хилийн аюулгүй байдлыг шинжлэх нь", Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Улаанбаатар.

4. Ганболд.Ц., (2018). "Хилийн аюулгүй байдлаа хангаж буй гадаадын зарим орнуудын туршлага, сургамж", Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Улаанбаатар.
5. Жанцан.Ц., (2012)."Улсын хилийн болон хил орчмын нутаг дэвсгэр дэхдэд бүтэц, нийгэм эдийн засгийн хөгжлийг цогцоор шийдвэрлэх нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл мөн", Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа, ДХИС, Улаанбаатар.
6. Манцуров.А.Ю.,(2018)."Правов ыеиорганизационныеосновыде ятельности пограничных органов Китайской Народной Республики по обеспечению национальной безопасности", ФГКОУ ВПО, Дальневосточный юридический институт МВД России, Право/2.Административное право и финансовое право, rusnauka.com.
7. "Монгол Улсын үндсэн хууль", БНМАУ-ын Ардын Их Хурал, (1992). conscourt.gov.mn.
8. "Монгол Улсын гадаад бодлогын үзэл баримтлал", (2011). Улсын Их Хурал, No 10, mfa.gov.mn
10. "Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал", (2010). Улсын Их Хурал, No 48, legalinfo.mn.
11. "Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого", (2002). Улсын Их Хурал, No 20, legalinfo.mn.
12. Муратхан.А., "Хилийн аюулгүй байдлыг олон улсын нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчмын хэрэгжилтээр хангах арга замын тухайд", Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Улаанбаатар.
13. Нямсүрэн.Ч, Чулуунбат.Ш., (2018). "Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой харилцааг зохицуулж буй олон улсын эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн дүн шинжилгээ",Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн орчин судалгааны төсөлт ажлын тайлан.
14. "Основ государственной пограничной политики Российской Федерации" Указ Президента Российской Федерации, (2018). No 174, kremlin.ru
17. Шүрхүү.Д., (2018). "Монгол-Хятадын хилийн орон зайд гарч буй өөрчлөлт ба Монгол Улсын өмнөд хилийн аюулгүй байдал", Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, ДХИС, Улаанбаатар.
18. Frontex, European Commission., (2010)."Guidelines for Integrated Border Management in European Commission External Cooperation", EuropeAid Cooperation Office, 13-25.

19.European Border and Coast Guard Agency, (2021). In Brief 2020, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

20.James, R.P., Jeffrey, D., Monica, K. (2018).“Border Security”, Carolina Academic Press, Durham, 370-373.

21.OSCE, “Border Security and Management Concept”, (2005). Organization for Security and Co-operation in Europe Ministerial Council, Ljubljana, MC.DOC/2/05,osce.org.

22.Vulfson, B. L., (2002). “Methods of Comparative Education Researches”, Pedagogica, Volume 2, 70-80.

23.Улсын хил хамгаалалт, bpo.gov.mn

ХИЛИЙН ЦЭРГИЙН АНГИ, САЛБАРУУДЫН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛД ХИЙСЭН, ШИНЖИЛГЭЭ

Б.Цэдэндамба
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, дэд хурандаа

Товч агуулга: Энэхүү сэдвийн хүрээнд хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн шинжилгээг гурван чиглэлээр хийн, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлон, хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах талаар санал дэвшүүлэхийг зорилоо.

Түлхүүр үгс: Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал, нөлөөлөх хүчин зүйл, шинжилгээ, анхаарах зарим асуудал.

Key words: Security, border security, current status, legal regulation, some issues for improvement.

Оршил

Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодорхойлохын тулд:

Нэг. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын тухай онолын мэдлэг ямар төвшинд байгаа болон орчны үнэлгээнд хийсэн тойм судалгаа;

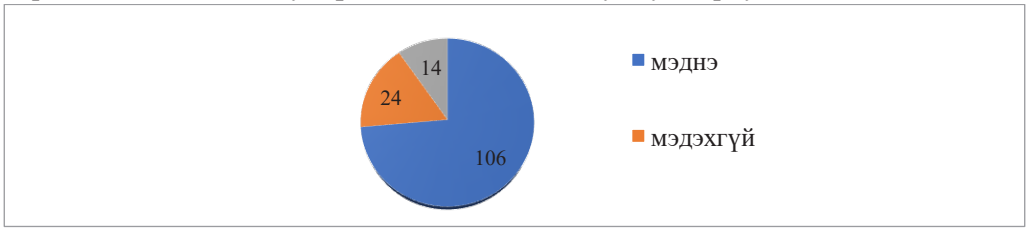
Хоёр. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг тодорхойлж, асуулгын аргаар судалгаа хийлээ.

Судалгаанаас тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлон, хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах зарим санал дэвшүүлэхийг зорилоо.

Үндсэн хэсэг.

Нэг. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал, орчны үнэлгээний талаар гурван ангийн нийт 144 цэргийн алба хаагчдаас доорх 7 асуулгаар судалгаа авлаа.

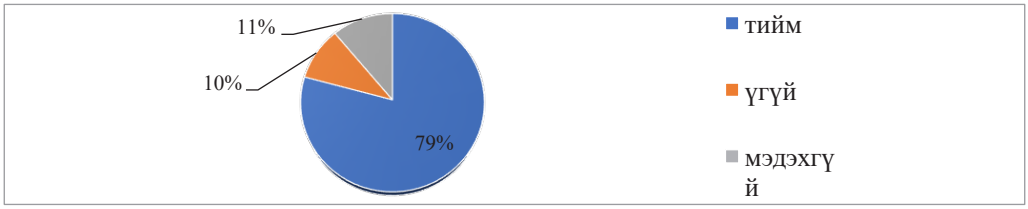
1. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын тухай таны ойлголтын талаар судалгаанд оролцсон цэргийн алба хаагчдын 106 буюу 73.6 хувь нь мэднэ, 24 буюу 16.6 хувь нь мэдэхгүй, 14 буюу 9.8 огт ойлголтгүй гэж тус тус хариулсан байна.



Зураг 1. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын тухай ойлголт.

2.Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал нь Хилийн цэргийн албаны аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд хилийн цэргийн анги, салбарын байр, обьект, орчны аюулгүй байдал, хилийн цэргийн алба хаагчийн аюулгүй байдлын тухай ойлголтууд тус тус хамаарна” гэж үзэж байна. Та дээрх

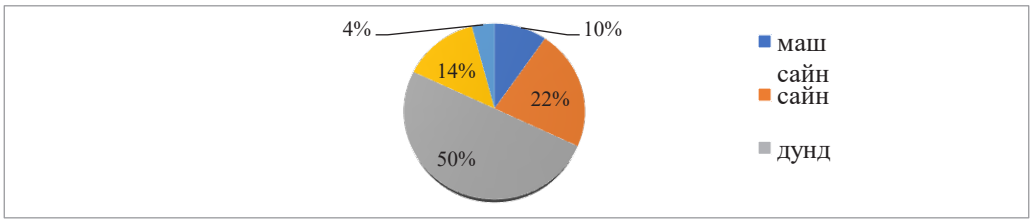
тодорхойлолт, ойлголттой санал нэгдэж байна. уу гэсэн асуултанд 114 буюу 79 хувь нь тийм, 14 буюу 10 хувь нь ойлголтгүй, 16 буюу 11 хувь нь огт мэдэхгүй гэж тус тус хариулсан байна.



Зураг 2. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын тухай ойлголт.

3. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал нь эрх зүйн хувьд бүрэн зохицуулагдсан уу гэсэн асуултанд нийт судалгаанд хамрагдагсдын 50 хувь нь дунд, 22 хувь нь сайн, 4 хувь маш сайн, 14 хувь нь муу, 10 хувь нь маш муу гэж хариулсан байна

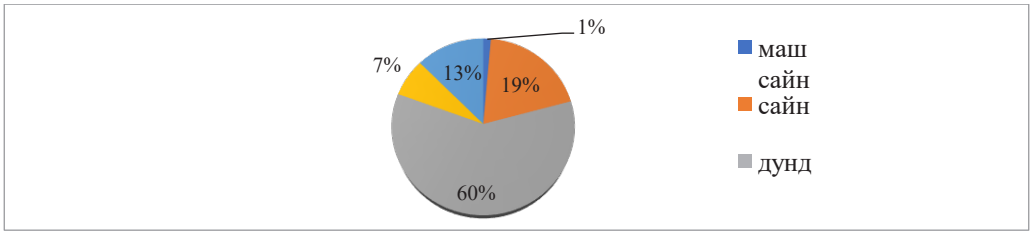
.



Зураг 3. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын эрх зүйн зохицуулалт.

4. Хилийн цэргийн анги, салбарын байрны бүрэн бүтэн байдал, харуул хамгаалалт өнөөгийн шаардлага хангаж байгаа эсэх гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогсдын 60 хувь нь “Дунд”, 19 хувь нь “Сайн”, 7 хувь нь муу, 13 хувь нь маш муу, 1 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна.

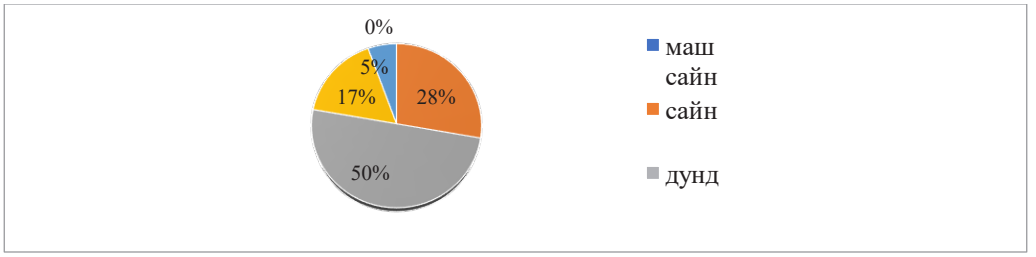
Дүгнэлт: Дээрх асуултанд судалгаанд оролцогсдын 60 хувь нь “Дунд”, 20 хувь нь сайн болон маш сайн, 20 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь ХЦААБ-ыг хангах байр, харуул хамгаалалтын өнөөгийн байдал нь шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй, сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.



Зураг 4. Хилийн цэргийн анги, салбарын байрны бүрэн бүтэн байдал, харуул хамгаалалт өнөөгийн шаардлага хангаж байгаа эсэх.

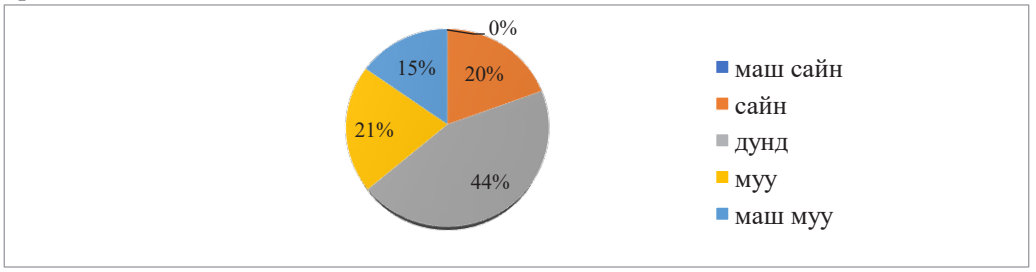
5. Алба хаагчдын албаны ур чадвар, техник, технологи ашиглах мэдлэг нь хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах хэмжээнд байгаа эсэх гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогсдын маш сайн гэж хариулаагүй бөгөөд 50 хувь нь “Дунд”, 28 хувь нь “Сайн”, 17 хувь нь муу, 5 хувь нь маш муу гэж хариулсан байна. “Дунд”, 28 хувь нь сайн болон маш сайн, 22 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь алба хаагчдын албаны ур чадвар, техник, технологи ашиглах мэдлэг нь хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах хэмжээнд бүрэн хүрэхгүй байгаа, тэдний энэхүү мэдлэгийг сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

Дүгнэлт: Дээрх асуултанд судалгаанд оролцогсдын 50 хувь нь



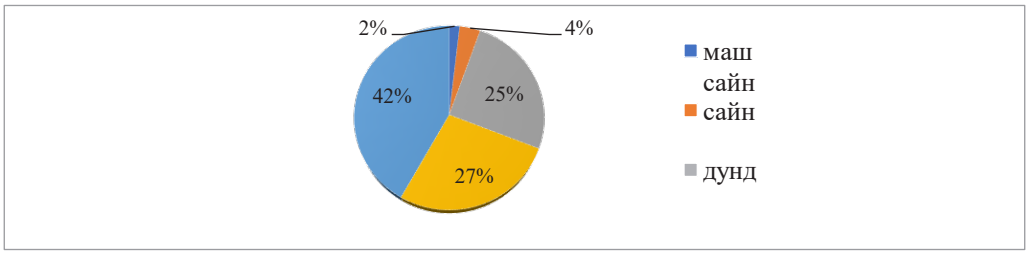
Зураг 5. Алба хаагчдын албаны ур чадвар, техник, технологи ашиглах мэдлэг нь хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах хэмжээнд байгаа эсэх.

6. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах техник, технологийн хангалт бүрэн шийдэгдсэн эсэх гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогсдын маш сайн гэж хариулаагүй бөгөөд 44 хувь нь “Дунд”, 20 хувь нь “Сайн”, 21 хувь нь муу, 15 хувь нь маш муу гэж тус тус хариулсан байна.



Зураг 6. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах техник, технологийн хангалт бүрэн шийдэгдсэн эсэх.

7. Алба хаагчдын цалин хангамж хүрэлцээтэй эсэх гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогсдын 42 хувь нь “Маш муу”, 27 хувь нь “Муу”, 25 хувь нь “Дунд”, 2 хувь нь маш сайн, 4 хувь сайн гэж тус тус хариулсан байна.



Зураг 7. Алба хаагчдын цалин хангамж хүрэлцээтэй эсэх.

Дээрхээс нөхцөл байдлын судалгаа (орчны судалгаа)-г дүгнээд үзэхэд хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал, хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын нэр томъёо, тодорхойлолтын талаар судалгаанд оролцогсдын ойлголт хэвийн;

ХЦААБ-ыг хангах асуудал нь эрх зүйн хувьд хэвийн хэмжээнд зохицуулагдсан болохыг илэрхийлсэн бөгөөд өнөөгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан эрх зүйн зохицуулалтын актыг шинэчлэх шаардлагатайг харуулсан;

ХЦААБ-ыг хангах байр, харуул хамгаалалтын өнөөгийн байдал нь шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй, сайжруулах шаардлагатай;

Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах техник, технологийн хангалт бүрэн шийдэгдээгүй, техник технологийн хангалтыг шинэчлэх, сайжруулах шаардлагатай;

Алба хаагчдын цалин хангамж хүрэлцээгүй, шаардлагын түвшинд хүрэхгүй учир дутагдалтай гэж тус тус дүгнэгдсэн.

Орчны судалгаанаас хилийн цэргийн анги, салбарын аюулгүй байдалд техник, технологийн хангалт дутмаг, цалин хангамжийн хүрэлцээ муу, сэтгэл дундуур байна. Цаашид дээрх хоёр асуудалд онцгойлон анхаарч ажиллах шаардлагатай гэж бидний зүгээс дүгнэж байна.

Хоёр. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг тодорхойлж, асуулгын аргаар хилийн цэргийн гурван ангийн 144 цэргийн алба хаагчдаас судалгаа авч судлан шинжиллээ. Үүнд:

2.1. Гадаад хүчин зүйл.

1. Хилийн цэргийн ангийн байрны хамгаалалт, бүрэн бүтэн байдал (хашаа, камер, шалган нэвтрүүлэх байр, дохиоллын систем) гэсэн судалгаанд оролцогсдын 46 хувь нь “Дунд”, 19 хувь нь сайн болон маш сайн, 10 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь хилийн цэргийн ангийн байрны хамгаалалт, бүрэн бүтэн байдал хэвийн, харин камерын хамгаалалт, дохиоллын системийг сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

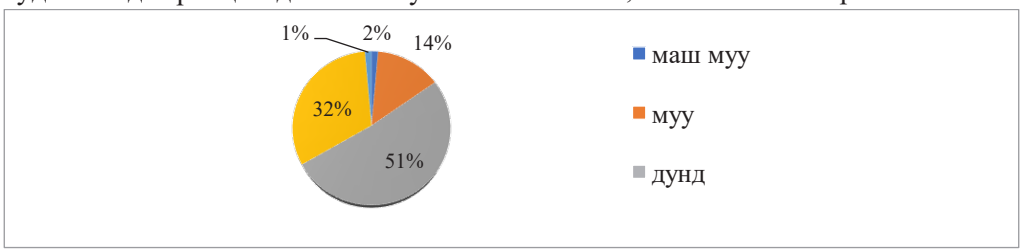
2. Харуул хоногийн манааны үүрэг гүйцэтгэлт гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогсдын 43 хувь нь “Дунд”, 51 хувь нь сайн болон маш сайн, 6 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь харуул хоногийн манааны үүрэг гүйцэтгэлт хэвийн байгааг илэрхийлж байна.

3. Тухайн аймаг, орон нутгийн иргэд, хилчдийн хоорондын харилцааны байдал гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогсдын 36 хувь нь “Дунд”, 46 хувь нь сайн болон маш сайн, 18 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан, тухайн аймаг, орон нутгийн иргэд, хилчдийн хоорондын харилцааны байдал 72 хувь нь дундаас дээш байгааг илэрхийлсэн нь энэхүү харилцааны байдал хэвийн байгааг, 18 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь энэхүү харилцааг илүү сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

4. Тухайн орон нутаг дахь хилчдийн нэр хүнд, иргэдийн дунд эзлэх байр суурь гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогсдын 29 хувь нь “Дунд”, 53 хувь нь сайн болон маш сайн, 18 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь тухайн орон нутаг дахь хилчдийн нэр хүнд, иргэдийн дунд эзлэх байр суурь сайн байгааг илэрхийлж байна зэрэг 15 асуулгаар гадаад хүчин зүйлийн нөлөөллийг тодорхойлсон.

2.2. Дотоод хүчин зүйл.

1. Алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар, чадварлаг боловсон хүчин хангалттай эсэх гэсэн судалгаанд оролцогсдын 51 хувь нь “Дунд”, 33 хувь нь сайн болон маш сайн, 16 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь Алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар, чадварлаг боловсон хүчний хангалт хэвийн, хангалттайг илэрхийлж байна.



Зураг 7. Алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар, чадварлаг боловсон хүчин хангалттай эсэх.

2. Алба хаагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал бүрэн хангагдсан эсэх гэсэн судалгаанд оролцогсдын 45 хувь нь “Дунд”, 25 хувь нь сайн болон маш сайн, 30 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь Алба хаагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал бүрэн хангагдсан байдлыг 75 хувь нь бүрэн хангагдаагүй буюу дундаас доош түвшинд үнэлсэн нь алба хаагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааг сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

Аюулгүй байдлын онолоор “аюулгүй байдалд нөлөөлөх сөрөг хүчин зүйл” гэдэг нь үндсэндээ төр, нийгэм, бие хүний (иргэний) язгуур эрх ашигт аюул учруулж буй хүчин зүйлс, нөхцөл байдлын нэгдэл юм. Энэхүү ойлголтод тулгуурлан ХЦААБ-д нөлөөлж буй хүчин зүйлийн нөлөөллүүдийг:

- ХЦААБ-ын тухай ойлголт болон орчны нөлөөллийн хүчин зүйлийн шинжилгээг 7 асуулгаар;
- ХЦААБ-д нөлөөлж буй гадаад хүчин зүйлийн нөлөөллийг 15 асуулгаар;

- ХЦААБ-д нөлөөлж буй дотоод хүчин зүйлийн нөлөөллийг 25 асуулгаар боловсруулан, дээрх асуулгуудаар хилийн цэргийн гурван ангийн 144 алба хаагчдаас судалгаа авч шинжилгээ хийлээ.

Дүгнэлт:

Нэг. Гадаад орчны шинжилгээ.

Давуу тал:

- нөхцөл байдлын судалгаа (орчны судалгаа)-г дүгнээд үзэхэд хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал, хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын нэр томъёо, тодорхойлолтын талаар судалгаанд оролцогсдын ойлголт сайн;

- харуул хоногийн манааны үүрэг гүйцэтгэлт хэвийн, сайн;

- тухайн аймаг, орон нутгийн иргэд, хилчдийн хоорондын харилцааны байдлыг судалгаанд оролцогсдын 72 хувь нь дундаас дээш байгааг илэрхийлсэн нь энэхүү харилцааны байдал хэвийн, сайн байгааг харуулсан;

- тухайн орон нутаг дахь хилчдийн нэр хүнд, иргэдийн дунд эзлэх байр суурь сайн;

- орон нутгийн засаг захиргаа, төрийн байгууллагууд болон хилийн цэргийн ангийн харилцан ажиллагаа маш сайн;

- тухайн анги, салбарын байрлал зөв газраа байрласан;

- улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангасан байдал нь сайн байна.

Сул тал:

- ХЦААБ-ыг хангах асуудал нь эрх зүйн хувьд хэвийн хэмжээнд зохицуулагдсан болохыг илэрхийлсэн бөгөөд өнөөгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан эрх зүйн зохицуулалтын актыг шинэчлэх шаардлагатайг харуулсан;

- ХЦААБ-ыг хангах байр, харуул хамгаалалтын өнөөгийн байдал нь шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй, сайжруулах шаардлагатай;

- хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах техник, технологийн хангалт бүрэн шийдэгдээгүй, техник технологийн хангалтыг шинэчлэх, сайжруулах шаардлагатай;

- хилийн цэргийн ангийн байрны хамгаалалт, бүрэн бүтэн байдал хэвийн, харин камерын хамгаалалт, дохиоллын системийг сайжруулах шаардлагатай;

- орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн нөхцөл байдал сайн биш, хангалтгүй;

- хилийн болон хил орчмын дэглэмийн зөрчил нь ХЦААБ-д дундаас дээш болон маш ихээр нөлөөлнө гэж 70 хувь нь, нөлөөлөхгүй гэж судалгаанд оролцогсдын 30 хувь нь илэрхийлсэн;

- улсын хил дээр үүссэн эмх замбараагүй байдал нь ХЦААБ-д дундаас дээш болон маш ихээр нөлөөлнө гэж 64 хувь нь, нөлөөлөхгүй гэж судалгаанд оролцогсдын 36 хувь нь илэрхийлсэн;

- цаг агаарын гэнэтийн өөрчлөлт, байгаль цаг уурын байдал нь ХЦААБ-д дундаас дээш болон маш ихээр нөлөөлнө гэж 88 хувь нь үзсэн;

- тухайн орон нутгийн байгууллага, иргэдээс нөлөөлөх ашиг сонирхол ХЦААБ-д 29 хувийн муугаар нөлөөлж болзошгүй;

- хилийн цэргийн анги, салбар дахь улс төрийн нөлөөлөл нь ХЦААБ-д 40 хувийн муугаар нөлөөлж болзошгүй;

- гамшиг, аюул осол, гал түймэр, гол усны үер, газар хөдлөлтийн аюулгүй байдал нь хангалттай хангагдаагүй;

- хилийн цэргийн ангийн техникийн хангалтын боломж нь хангалтгүй, энэ нь ХЦААБ-д 48 хувийн сөргөөр нөлөөлж болзошгүй;

- алба хаагчдын цалин хангамж хүрэлцээгүй, шаардлагын түвшинд хүрэхгүй учир дутагдалтай гэж тус тус дүгнэгдсэн.

Дээрх гадаад орчны судалгаанаас дараах тулгамдаж буй асуудал байна. Үүнд:

- өнөөгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан эрх зүйн зохицуулалтын актыг шинэчлэх шаардлагатай;

- хилийн цэргийн анги, салбарын аюулгүй байдалд техник, технологийн хангалт дутмаг, алба хаагчдын цалин хангамжийн хүрэлцээ муу, сэтгэл дундуур байна;

- түүнчлэн орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн нөхцөл байдал сайн биш, хангалтгүй, цаг агаарын гэнэтийн өөрчлөлт, байгаль цаг уурын байдал, гамшиг, аюул осол, гал түймэр, гол усны үер, газар хөдлөлт, тухайн орон нутгийн байгууллага, иргэдээс нөлөөлөх ашиг сонирхол, хилийн цэргийн анги, салбар дахь улс төрийн нөлөөлөл ХЦААБ-д 40-88 хувийн сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай;

- албаны үйл ажиллагааны хувьд хилийн болон хил орчмын дэглэмийн зөрчил, улсын хил дээр үүссэн эмх замбараагүй байдал нь ХЦААБ-д дундаас дээш болон маш ихээр нөлөөлнө;

- камерын хамгаалалт, дохиоллын системийг сайжруулах шаардлагатай зэрэг болно. Эндээс цаашид эдгээр асуудалд бодлогын болоод удирдлага, зохион байгуулалтын түвшинд анхаарч ажиллах шаардлагатай гэж бидний зүгээс дүгнэж байна.

Хоёр. Дотоод орчны шинжилгээ.

Давуу тал:

- алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар хэвийн, чадварлаг боловсон хүчний хангалт сайн;

- хилийн цэргийн ангийн тасаг албадын уялдаа холбоог 83 хувь нь дундаас дээш сайн, хэвийн гэж үзсэн;

- шат дараалсан хяналт, шалгалт маш сайн явагддаг;

- тушаал, дүрэм, журам, зааврын хэрэгжилт хэвийн;

- алба хаагчдын хоорондын харилцаа, зарчимч шаардлага сайн;

- алба хаагчдын албанд хандах хандлага (үнэнч, шударга байдал) сайн;

- алба хаагчдын гэр бүлийн байдал тогтвортой, хэвийн сайн;

- алба хаагчдын сахилга, хариуцлагын байдал хэвийн сайн;

- алба хаагчдын ёс зүй хэвийн сайн;

- алба хаагчдын албаны мэдлэг, туршлага хэвийн сайн;

- алба хаагчдын аюулгүй байдал, эрсдэлийн мэдлэг хэвийн;

- харуул хоногийн манааны тохироо маш сайн;

- хилийн цэргийн ангийн албаны зохион байгуулалт сайн;

- зэвсэг галт хэрэглэл, тавиулан, агуулахын хадгалалт, хамгаалалт сайн;

- нууц хадгалалт, хамгаалалтын байдал маш сайн;

- мэдээллийн аюулгүй байдал сайн;

- алба хаагчдын хүнсний аюулгүй байдал хэвийн;

- алба хаагчдын үүрэг гүйцэтгэх орчин нөхцөл (өрөө тасалгаа) хэвийн;

- алба хаагчдын хувцас хэрэгслийн хангалт хэвийн хэмжээнд сайн зэрэг болно.

Сул тал:

- алба хаагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал бүрэн хангагдсан байдлыг 75 хувь нь бүрэн хангагдаагүй буюу дундаас доош түвшинд үнэлсэн нь алба хаагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааг сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлсэн;

- цалин хангамжийн хүрэлцээтэй байдал хангалтгүй, цалин хангамж нэмэх шаардлагатай;

- төсвийн зүй зохистой хуваарилалтад анхаарах шаардлага байгаа;

- алба хаагчдын ажлын ачаалал дундаас дээш их;

- алба хаагчдын амьжиргааны түвшин хангалтгүй муу;

- цэргийн дүрмийн бус харилцаа тодорхой хэмжээнд байгааг 22 хувь нь илэрхийлсэн болно.

Дээрх дотоод орчны судалгаанаас дараах тулгамдаж буй асуудал байна. Үүнд:

- алба хаагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааг сайжруулах;

- цалин хангамж нэмэх шаардлагатай;

- алба хаагчдын ажлын ачаалал дундаас дээш их;

- алба хаагчдын амьжиргааны түвшин хангалтгүй;

- цэргийн дүрмийн бус харилцаа тодорхой хэмжээнд байгаа зэрэг болно.

Иймд эдгээр асуудалд бодлогын болоод удирдлага, зохион байгуулалтын түвшинд анхаарч ажиллах шаардлагатай гэж бидний зүгээс дүгнэж байна.

ХЦААБ-ын гадаад, дотоод орчинд хийсэн дээрх судалгаанд үндэслэн хилийн цэргийн анги, байгууллагын аюулгүй байдал, түүнийг хангах ажиллагаанд дараах нөхцөл байдлуудыг анхааран, үйл ажиллагаагаа чиглүүлж болох юм. Үүнд:

Гадаад хүчин зүйлс:

- улс орны эдийн засгийн хүндрэл;

- байгалийн аюул гамшиг (ган, зуд, гал усны аюул, газар хөдлөлт, гоц халдварт өвчин тархах);

- шударга бус өрсөлдөөнөөс үүдэн байгууллагуудын хооронд үл ойлголцох байдал бий болох;

- гэмт бүлэглэл буюу гэмт этгээдийн халдлага;

- ангийн нэр хүндэд санаатай болон санамсаргүйгээр халдах;

- хамт олны эгнээнд таагүй этгээд шургалах;

- өөр байгууллага, этгээдийн буруугаас осол аваар гарах, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөөр хохирох;

- гадны байгууллага хувь хүний нөлөөнд автаж, буруу үйл ажиллагаа явуулах;

- гадны нөлөөгөөр чухал мэргэжлийн болон авьяас чадвартай хүмүүсээ алдах;

- гадны нөлөөнд автан удирдах ажилтнуудын гар нийлэмжтэй ажиллагаа болон хамт олны санал сэтгэгдэл алдагдах, ажлын идэвх буурах;

- буруу, ташаа мэдээлэл авснаас буруу шийдвэр гаргах;

- томилогдон ирж буй офицер, ахлагч нар ажлын шаардлага, хэрэгцээг хангахгүй байх;

- дээд шатны байгууллагаас ангийн үйл ажиллагаа, бодит байдлыг өрөөсгөл буруу дүгнэх, улс төрийн нөлөө орох;

- техник, технологийн хоцрогдолд орох;

- нийгмийг хамарсан ядуурал, гэмт хэргийн өсөлт;

- бие бүрэлдэхүүний ар гэрт тохиолдсон бэрхшээлээс үүдэн таагүй байдал бий болох (гэр бүлийн гишүүдээс гэмт хэрэгт холбогдох, тааламжгүй байдал, хүнд өвчлөх, үхэл зовлон тохиолдох, аюул гамшигт өртөх) зэрэг болно.

Санал.

Дээрх хүчин зүйлс, нөлөөллөөс хамгаалж үндсэн үүргээ бүрэн биелүүлэхийн тулд дараах ажлуудыг зохион байгуулах саналтай болно. Үүнд:

- бүх төрлийн нөөцтэй байх;

- материал хэрэгслийг зүй зохистой зарцуулж ашиглах өөрсдийн хүчинд тулгуурладаг байх;

- ангийн байрлалд орж гарах, гадны хүнтэй уулзах журмыг хатуу чанд сахих, бүх газрыг харуул, манааны хяналтад байлгах;

- гэнэтийн халдлага, хулгай дээрэм гарсан үед явуулах ажиллагааг төлөвлөж, дадлага, сургууль хийх, бие бүрэлдэхүүнийг бие хамгаалах урлагийн зохих бэлтгэлтэй болгох;

- шинжлэх ухаан, технологийн ололтыг нэвтрүүлэх, орчин үеийн техник хэрэгслээр хангаж, офицер, ахлагч нарын албаны мэдлэгийг сайжруулах;

- айл өрхийн судалгааг тодорхой хийж, офицер, ахлагч, ажилчдын ар гэрт анги, хамт олны нөлөөллийг бий болгох зэрэг болно.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль (2001)

Монгол Улсын Хилийн тухай хууль (2016)

Монгол Улсын Цэргийн нийтлэг дүрмүүдийг батлах тухай. (МУЕ-ийн зарлиг №180, 2022)

Монгол Улсын хилийн цэргийн штабуудын албаны заавар. (ХХЕГ-ын даргын тушаал №А/68, 2007)

Хил хамгаалах байгууллагад цэргийн албыг зохион байгуулах заавар. (ХХЕГ-ын даргын тушаал №А/259, 2019)

Дашзэвэг, Ц. Цэргийн нэр томъёоны тайлбар толь. Уб., 2014. 57 х. 65 х. 209 х.

Пүрэвбаасан, В. Хилийн цэргийн албаны аюулгүй байдлыг хангах онол арга зүй. Уб., 2022. 219 х.

Улаанхүү, Ч. Аюулгүй байдал. Уб., 2009. 35 х.

Мандахбаяр, Д. Артиллерийн анги салбарын аюулгүй байдлыг хангах зарим арга зам. Цэргийн ухааны докторын зэрэг горилсон бүтээл. Уб., 2018. 48 х.

Эрдэнэцогт, Д. Цэргийн албаны аюулгүй байдлыг хангах үндэс. Цэргийн ухааны докторын зэрэг горилсон бүтээл. Уб., 2002. 65 х.

Пүрэвбаасан, В. Хилийн цэргийн албаны аюулгүй байдлыг хангах онол арга зүй. Хил судлалын докторын зэрэг горилсон бүтээл. Уб., 2020.

https//www.bolor-toli.com/dictionary/word search=security

https//www.werriam-webster.com/dictionary/sefity

ШТАБЫН ДАДЛАГЫГ ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ АРГА ЗҮЙ

Ч.Баттулга
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: *Офицерын бүрэлдэхүүний албаны мэдлэг, дадлага, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, албан тушаалаар хүлээсэн үүргийн дагуу анги, салбарыг удирдахад дадлагажуулж, үйл ажиллагааг жигдрүүлэх онцлогтой юм.*

Түлхүүр үгс: *Штаб, цэргийн сургалт, мэргэжлийн ур чадвар, штабын дадлага,*

Оршил

Хилийн цэргийн анги, салбарын сургалт бэлтгэл нь тухайн хариуцсан хилийн хэсгийн онцлог, хилийн цагийн байдал, байгаль, цаг уур зэрэг олон хүчин зүйлстэй харилцан хамааралтайгаар зохион байгуулагдаж байдаг хэдий ч зөвхөн хариуцсан хэсгийн хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах албаны хэрэгцээн дээр төвлөрөх шаардлагатай нь бүрэлдэхүүний сургалт, бэлтгэлийн үндсэн онцлог болж байгаа юм.

Штабын дадлага нь офицерын бүрэлдэхүүнийг улсын хил хамгаалах үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай цагийн байдлыг зөв түргэн үнэлэх, даргаас шийдвэр гаргахад нь шаардлагтай тооцоо, саналыг авч тодорхой гаргаж илтгэх, даргын шийдвэрийг төрөл бүрийн удирдлагын баримт бичиг болгон (зурган, бичмэлээр) боловсруулах, холбооны янз бүрийн хэрэгслүүд, цэргийн далдуур удирдлагын бичиг баримтуудыг ашиглах дадлага, чадвартай болгодог.

Мөн офицеруудын бэлтгэлийг төгөлдөржүүлэх, оператив - тактикийн тооцоо гаргах ажиллагааны урьдчилсан төлөвлөлт, цагийн байдлыг үнэлэх дадлага, чадварыг олгох, улсын хил хамгаалалт, ажиллагааг удирдахад штабын офицеруудыг баримт бичгийг боловсруулан хөтлөх, ашиглахад дадлагажуулах үндсэн сургалт болдогоороо онцлогтой.

Нэг.Штабын дадлага, түүний зорилго, хэлбэр, бэлтгэж явуулах журам

Штабын дадлага гэдэг нь захирагч, дарга нарын удирдлага дор тактикийн нэг цагийн байдалд төрөл бүрийн байлдааны болон олон талт үүрэг гүйцэтгэх ажиллагааг зохион байгуулах, явуулах үед штабын офицеруудыг албан тушаалын үндсэн үүргийг хэрэгжүүлэх, тэдгээрийн харилцан ажиллах дадлага, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн штабын бэлтгэлийн сургалтын нэг хэлбэр юм.

Штабын дадлагын зорилго:

- Тухайн албан тушаалд ажиллагч офицеруудын бэлтгэлийг

төгөлдөржүүлэн байлдааны бэлэн байдлыг зохих түвшинд байлгах, цэргийг удирдахад захирагч, штабын гар нийлэмжтэй ажиллагааг дээшлүүлэх;

- Оператив-тактикийн тооцоо гаргах, байлдааны ажиллагааны төлөвлөлт, цагийн байдлыг тогтоох явцад удирдлагын орчин үеийн техник, хэрэгслийг ашиглах дадлага, чадварыг нэмэгдүүлэх;

- Офицеруудын бэлтгэлийн түвшин, цэргийг удирдахад штабын ажлын шинэ арга, хэлбэрүүд, техник хэрэгсэл эзэмших, баримт бичгүүдийг боловсруулах чадварыг шалгах;

- Суралцагсдад ёс суртахуун, сэтгэл зүйн чанарыг төлөвшүүлэх үндсэн зорилгыг хэрэгжүүлдэг.

Штабын дадлагыг дэвшүүлсэн зорилго, оролцож байгаа бүрэлдэхүүн, боловсруулж байгаа асуудлын цар хүрээнээс нь хамааруулан ***хэсэгчилсэн*** ба ***нэгдсэн*** гэж ангилна.

Штабын хэсэгчилсэн дадлага[223] гэдэг нь төрөл мэргэжлийн цэргийн тасаг, алба, штаб, ар тал, техникийн анги, салбар бие дааж явуулах дадлага бөгөөд энэ нь офицеруудыг үндсэн үүрэгт нь сургах, төрөл бүрийн стратеги-тактикийн тооцоо гаргах, байлдааны баримт бичиг боловсруулахад дадлагажуулах, анги, салбарын байлдааны ажиллагааны хангалт, харилцан ажиллагаа зохион байгуулах, удирдлагаар хангах ажиллагаанд сургах зорилготой.

Штабын нэгдсэн дадлага[224] нь анги, байгууллагын штаб, салбар, нэгжийн удирдлагын бүрэлдэхүүн захирагч /дарга/-ийн удирдлагаар нэг сэдэв бүхий тактикийн цагийн байдал дээр цэргийг удирдах ажиллагааг цогцолбороор хэрэгжүүлдэг дадлага юм. Үүнд анги, байгууллагын штаб, ар тал, техникийн офицерууд болон хүч нэмэгдүүлсэн анги, салбаруудын удирдлага оролцоно.

Штабын дадлагын сэдвийг анги, байгууллагын захирагч /дарга/ сургуулийн жилд дэвшүүлсэн зорилт, удирдлага, штабын бэлтгэл, жигдрэлтийн түвшин, штабын дадлагын төрлөөс хамаарч тогтооно.

Штабын дадлагын сэдэв нь янз бүрийн цагийн байдалд цэргийн хөдөлгөөн үйлдэх, газар орон дээр байрлах ба байлдааны ажиллагааны аль нэг төрлийг зохион байгуулж явуулах үеийн штабын ажлын үндсэн асуудлуудын аль нэгийг болон хэд хэдэн асуудлуудыг хамардаг.

Тухайлбал, штабын нэгдсэн дадлагын сэдвийн агуулга нь дараах асуудлуудыг хамарч болно. Үүнд:

- Анги, салбаруудыг байлдааны бэлэн байдлын дээд зэргүүдэд шилжүүлэх үед цэргийг удирдах, байнгын байрлалаас хөдлөгөөн үйлдэн хүч хуралдуулах районыг эзлэх;

- Байлдааны болон олон талт үүрэг гүйцэтгэх үеийн удирдлага, харилцан ажиллагаа, бүх талын хангалтыг төлөвлөх, зохион байгуулах;

223 Ц.Ганболд, Д.Баатар “Штабын сургалт бэлтгэл” УБ., 2013 он 64 дэх тал

224 Ц.Ганболд, Д.Баатар “Штабын сургалт бэлтгэл” УБ., 2013 он 65 дах тал

- ҮОХЗ, нэн өндөр цэцтэй зэвсгээс хамгаалах ажлыг зохион байгуулах, тэдгээрийг хэрэглэсэн үед бий болсон хөнөөлийн хор уршгийг арилгах, байлдах чадварыг сэргээн босгох;

- Удирдлагын байруудыг байрлуулах, тэдгээрийг шилжүүлэн байрлуулах, удирдлагыг нэг байрнаас нөгөөд шилжүүлэх, агаарын КБ-наас цэргийг удирдах;

- Үндсэн төрлийн болон уламжлалт бус байлдааныг ажиллагааг зохион байгуулж явуулах, дайсны тагнуул, хорлон сүйтгэх бүлэг, агаарын десанттай тэмцэх;

- Жижиг бүлгээр түйвээх, тогтоон барих байлдааны ажиллагааг зохион байгуулж явуулах гэх мэт тактикийн ажиллагааны өрнөлт, хөгжилттэй уялдсан, үүссэн цагийн байдалд нийцсэн хувилбаруудаар байлдааны ажиллагааг зохион байгуулж явуулах бололцоотой, тухайн анги, салбарын штабын бэлтгэлийн талаар тулгамдаж байгаа зорилтуудыг шийдвэрлэхийг эрмэлзсэн аль нэг асуудлыг хамарсан байвал зохино.

Гэхдээ штабын дадлагын сэдвийг хэт өргөн хүрээтэй, том асуудлыг сонгон авах нь түүнийг бэлтгэх, дадлагыг тогтоосон норматив хугацаанд явуулж, сэдэв, зорилгыг бүрэн хангахгүй боломжийг алдагдуулж, улмаар штабын дадлагын ач холбогдол буурах, бие бүрэлдэхүүнийг залхаахад хүргэдэг.

а. Штабын дадлагад бэлтгэх:

Штабын дадлагын бэлтгэл ажлын хүрээнд дараах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1. Анхны өгөгдөхүүнийг тодорхойлох;

2. Дадлага явуулахад шаардлагатай баримт бичгүүдийг боловсруулах;

3. Дадлага удирдах захирагч, туслагч, суралцагчдын бэлтгэх;

4. Дадлага явуулах байр, материал хангалтыг бэлтгэх зэрэг асуудлууд багтана.

Штабын дадлагын анхны өгөгдөхүүнд:

- Сэдэв, зорилго, сургуулийн асуудлууд, суралцах, бүрэлдэхүүн, явуулах хугацаа;

- Дадлага явуулах байр, район;

- Моторесурс, материал хангалт зэрэг дараах асуудлуудыг тусгана.

Анхны өгөгдөхүүнийг тодорхойлсны дараа штабын дадлага явуулах төлөвлөгөө, тактикийн даалгавар баримт бичгүүдийг боловсруулна.

Штабын дадлагын төлөвлөгөө:

Штабын дадлагын сэдвийг тодотгох (тодорхойлох) явцад захирагч дадлагын тактикийн агуулгыг онцлон үзэж, сэдвийн боловсруулалтыг ямар нөхцөлд хэрхэн эхлэх, ямар үндсэн шатуудад штабын ажлыг тодотгон гаргах, хэрхэн дуусгахыг тодорхойлно.

Штабын дадлагын төлөвлөгөөг (цэргийн байр зүйн зураг)[225] дээр боловсруулж дараах зүйлийг тусгадаг. Үүнд:

- *Анхны өгөгдөхүүн*
- *Тактикийн ажиллагааны бодлого*
- Эхлэх байдал буюу дадлага эхлэх үеийн талуудын байдал ба бүлэглэл, тал бүрийн дээд анги, салбарын үүргүүд, тэдгээрт гаргах захирагч нарын шийдвэрүүд, суралцаж байгаа штабын өмнөөс гаргах шийдвэр, хөршүүдийн үүрэг, сургуулийн асуудлыг боловсруулах явцад үүсэх цагийн байдал.
- Захирагчаас авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүд
- Дадлагын район руу штабыг гаргах журам, хийсвэр цаг зарлах журам, тактикийн даалгавар гардуулах, дадлагын явцад суралцагчдын ажлын багтаамжийг тодорхойлох, офицеруудын илтгэлийг сонсох, штаб болон тасаг, албадын офицеруудын ажилд хяналт тавих, захирагчийн шийдвэрийг хүргэх, боловсруулсан баримт бичгийг шалгах, дадлагын дүн гаргах журам.

Түүнчлэн байлдааны ажиллагааг зохион байгуулахад штабт шаардлагатай хугацааг тусгасан дадлагын үндсэн үзүүлэлтүүдийг тусгана.

Штабын нэгдсэн дадлагыг штабын дарга удирдаж байгаа бол төлөвлөгөөг захирагчаар батлуулна. Дадлагыг газар орон дээр явуулах үед төлөвлөгөөг дээд шатны захирагчаар батлуулах ба хэсэгчилсэн дадлагын төлөвлөгөөг гол төлөв штабын дарга батлана.

б. Штабын дадлагыг удирдаж явуулах:

Штабын дадлагыг явуулах журам[226] ба аргачлал нь түүний төрөл, сэдэв, сургуулийн зорилго, Суралцагчдын бэлтгэлийн түвшин, дадлага явуулах байр зэргээс хамаарна. Үүнтэй уялдан дадлагыг:

1. Тооцоо, санал, өгөгдөхүүн бэлтгэх;
2. Байлдааны ажиллагааны төлөвлөлт, эсвэл явцад цэргийг удирдах асуудлуудыг боловсруулах гэсэн асуудлуудаар явуулж болно.

Газар орон дээр явуулах штабын нэгдсэн дадлага нь байнгын байрлалаас эсвэл, ангийн удирдлагыг дадлага явуулах районд гаргаснаар эхэлж болно.

Энэ үед “Цугларалт” дохиогоор гаргах ажиллагааг хэрэгжүүлж болно. Суралцагчдыг “Цугларалт” дохиогоор ажиллах үед захирагч:

- Ангийн жижүүрийн зарлан мэдээлэх дохиогоор ажиллах журам;
- Ангийн удирдлагын офицеруудын цугларалт, хангалт

[225] В.Жавхланцогт, Ж.Өвгөнбүргэд, “Хилийн албанд ашиглагдах зарим нэр томьёоны тайлбар толь” УБ., 2017 он 77 дах тал

[226] Ц.Ганболд, Д.Баатар “Штабын сургалт бэлтгэл” УБ., 2013 он 24 дэх тал

үйлчилгээний салбаруудын байлдааны бэлэн байдалд шилжих ажиллагаа;

- Офицеруудын дохиогоор ажиллах, өөрийн үүргээ мэдэж байгаа болон дэс дараалалтай гүйцэтгэх чадвар;
- Бие бүрэлдэхүүний хээрийн нөхцөлд ажиллах бэлтгэл;
- Холбооны зангилгаа, штабын хамгаалалтыг хүчжүүлэх ажиллагаа;
- Маршрутын дагуух тагнуул, комендантын албаны зохион байгуулалт;
- Ангийн удирдлага ба хангалтын салбаруудын байнгын байрлалаас дадлагын районд гарах ажиллагаа зэрэг штабаас гүйцэтгэх бүхий л үйл ажиллагааг хэрхэн зохион байгуулж буйд хяналт тавина.

Газар орон дээр явагдах штабын нэгдсэн дадлагыг анги, байгууллагын удирдлагын байнгын байрлалаас эсвэл суралцагчдыг эхлэх районд гарсны дараа эхлүүлж болно.

Суралцагчдыг эхлэх районд гаргахдаа “Цугларалт” дохио өгөх буюу өгөхгүй байж болно. Анги, байгууллагын штабыг “Цугларалт” дохиогоор гаргах нь офицеруудын бэлэн байдлыг шалгах, тэдгээрийн өөрийн албан тушаалын үүргээ хурдан шалмаг, оновчтой биелүүлэх, ажиллах ур чадвар, арга барилыг нэмэгдүүлснээр цэргийн удирдлагын бүрэлдэхүүн, хүч, хэрэгслийн бэлэн байдлыг байнга өндөр түвшинд барьж байх ач холбогдолтой.

Штабын дадлага явуулахдаа хүч хуралдуулах район буюу тактикийн даалгаварын дагуу өөр районыг сонгож болно. Дадлагын сэдэв, зорилго, явуулах арга хэлбэрээс шалтгаалж, тактикийн даалгаварыг суралцагчдад байнгын байрлалд, хүч хуралдуулах бэлтгэл район руу хөдөлгөөн үйлдэх үед, эсвэл эхлэх районд гардуулж болно. Доод нэгжүүдийн удирдлагын байрууд нь өөр хоорондоо буюу дээд штабтайгаа тодорхой зайтай байралсан байна.

Өгөгдсөн цагийн байдлын дагуу суралцагчид удирдлагын байрыг шуурхай нууцаар шилжүүлэн дэлгэн байгуулж, өнгөлөн далдлалт хийх, харуул хамгаалалтыг зохион байгуулж буй байдалд сургуулийн удирдагч биечлэн хяналт тавьж ажиллана.

Энэ үед эсрэг талын гэнэтийн халдлагын үед суралцагчид өөрсдийнхээ үүргээ хэрхэн мэдэж буй, удирдлагын байрыг хамгаалах хүч хэрэгслийг зохион байгуулж байгаа байдалд захирагч, дарга нар онцгой анхаарна.

Томилгоот районд гармагц сургах зорилгоор удирдлагын байруудын элемент бүрийг нормт хэмжээ, зааврын дагуу байрлуулна.

Зураг дээр явуулах штабын нэгдсэн дадлагыг штабын офицерууд, төрлийн цэргийн дарга нарыг тусгайлан төхөөрөмжилсөн танхимд байрлуулж, тактикийн даалгаварыг гол төлөв дадлага эхлэх үед гардуулна.

Удирдлагын байрыг дэлгэх, шилжүүлэн байрлуулах дадлагыг ТЖХ хэлбэрээр районд гарах хөдөлгөөний үед явуулж болно.

ТЖХ-ээр удирлагын байрын хөдөлгөөн үйлдэх, дэлгэх, сонгосон районд туршуул явуулах, комендантын

албаныг зохион байгуулах, цувааны тогтоосон журмыг баримтлан удирдлагын байрын хөдөлгөөн үйлдэх, утсан холбоог бэлтгэх, өнгөлөн дадлалт, шинэ районд гарахаар цувaанд татах зэрэг ажиллагаануудыг дэс дараалан боловсруулна.

Шийдвэр гаргахад шаардагдах тооцоо, санал, өгөгдөхүүн бэлтгэх сэдвээр явагдах дадлага нь Суралцагчдад байлдааны үүрэг хүргэх, захирамж заавар боловсруулахаас эхлэнэ.

Байлдааны үүрэг хүргэсний дараа захирагч албад тасгийн дарга нарт ямар өгөгдөхүүн, тооцоо, саналыг хэдийд бэлэн болгохыг тодорхойлж өгнө.

Суралцагчид заагдсан хугацаанд авсан үүргээ судлан, цагийн байдлыг үнэлж, шаардлагатай тактикийн тооцоонуудыг үйлдэн саналаа бэлтгэнэ.

Хэрэв штабын дадлага нь шийдвэрийг албан ёсны болгох ба байлдааны ажиллагааны төлөвлөлтөөс эхэлж байгаа бол захирагч шийдвэрээ зарлан суралцагчид өөрсдийн зурагт шаардлагатай зүйлсээ шууд оруулна. Энэ үед суралцагчид шийдвэрийг амаар сонсон цэргийн байр зүйн зурагт оруулах дадлагатай болох шаардлага тавигддаг. Захирагчийн шийдвэр зарлахтай нэгэн зэрэг штаб албад, тасгийн дарга нарт захирагчаас төлөвлөлтийн асуудлаар заавар өгөгддөг.

Байлдааны баримт бичгүүд бэлэн болохын хирээр захирагч тэдгээрийг шалгаж, үнэлэлт дүгнэлт өгч, шаардлагатай бол дахин хийх, дутагдлыг засуулахаар буцаан өгнө.

Цагийн байдлын өгөгдөхүүнийг цуглуулах, танилцуулах ажиллагааны үед холбооны нууцласан хэрэгсэл болон цэргийн далдуур удирдлагын баримт бичгийг өргөн ашиглана.

Дадлагын үед захирагч нь штаб, албад, тасгийн ажлыг нарийн зохицуулж, тодорхойлж өгөх ёстой бөгөөд дадлагын зорилгод хүрэхийн тулд штабын дадлагыг эхнээс нь дуустал хугацаанд суралцагч анги, байгууллагын удирдлагын офицеруудыг аль болох өндөр ачаалалтай байлгах шаардлага тавьж ажиллана.

Төлөвлөсөн зорилтоо хангах үүднээс штабын дадлагын бүхий л үйл явцад орчин үеийн нөхцөл байдлыг тусган ажлын ачааллыг бий болгож байвал зохино. Энэ нь:

1. Орчин үеийн байлдааны шинж чанарыг тусгасан түвэгтэй цагийн байдал үүсгэснээр;

2. Ямар нэгэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх цагийг суралцагчдад чанд тогтоож өгснөөр;

3. Удирдлагын бүрэлдэхүүний ажлын нөхцлийг байлдааны байдалд аль болох ойртуулснаар;

4. Суралцагчдын ажиллагаанд захирагчийн зүгээс байнгын хяналт тавьснаар тус тус хэрэгжинэ.

Штабын нэгдсэн дадлагыг **зураг дээр** явуулах үед удирдлага, штабын албад, тасгийн офицерууд өөрсдийнхээ ажлын байранд буюу тусгай бэлтгэгдсэн ажлын байранд байрлана. Энэ үед тактикийн даалгаварыг штабын дадлага эхлэхээс өмнө буюу дадлагыг эхэлмэгц өгч болно.

Штабын дарга байлдааны үүрэг авсныхаа дараа штабын албад, офицерууд ямар тооцоо, өгөгдэхүүн, саналыг хэдийд илтгэхэд бэлэн болгох талаар зааварчилгаа агнө.

Суралцагчид ногдсон хугацаанд бие даан авсан үүргээ судалж, цагийн байдлыг тогтоон, шаардлагтай оператив-тактикийн тооцоо хийж, захирагчийн шийдвэрт оруулах саналыг бэлтгэнэ.

Захирагч нь штабын офицеруудын дадлагын явцад орчин үеийн арга, техник хэрэгслийг ашиглан тактикийн тооцоог хэрхэн хурдан шуурхай хийж буй байдал, албадын дарга нарын харилцан ажиллагах асуудалд анхаарлаа хандуулна.

Ангийн захирагч тогтоосон журам, дадлагын боловсруулах асуудлын дагуу зарим офицеруудын санал, тооцоог сонсоно. Зарим тохиолдолд штабын нэгдсэн дадлага нь офицеруудын шийдвэрт оруулах санал, тооцоо сонсноос шууд эхэлж болдог. Энэ нөхцөлд суралцагчид дадлага эхлэхээс өмнө тактикийн даагаварыг сайн судалж мэдсэн байх шаардлагатай.

Штабын дадлагын явцад суралцагчид нь бодит нөхцөл байдалд ойртуулж шийдвэр гаргахад бүх анхаарлаа хандуулна.

Дадлагын нэг онцлог нь суралцагчдыг богино хугацаанд товч, тодорхой, санал, тооцоогоо илтгэхэд сургах зорилго тавьдаг. Захирагч дадлагын үеэр зарим офицеруудын саналыг сонсч, нэмэлт асуудал тавин илэрсэн дутагдлыг засуулах замаар суралцагчдад мэдлэг, дадлага олгохыг хичээдэг.

Хэрэв **штабын дадлагыг** байлдааны ажиллагааг төлөвлөх, шийдвэр гаргахаас эхэлсэн тохиолдолд ангийн захирагч эхлээд шийдвэрээ танилцуулж, штаб, албад, тасгийн офицерууд түүнийг газрын зураг дээр оруулна. Үүний нэг ач холбогдолтой тал нь суралцагчид ямар нэгэн урьдчилсан зааварчилгаа авахгүйгээр шийдвэрийг шууд зураг дээр оруулах дадлага олж авдаг.

Гаргасан шийдвэрээ тодорхой, ямар нэгэн сул үггүй, ойлгомжтой, нарийн дараалалтай энгийн байдлаар суралцагчдад танилцуулна.

Зарим тохиолдолд захирагч шийдвэрээ танилцуулахгүйгээр штабын даргын захирагчийн шийдвэрт оруулах саналд шаардлагатай засвар хийж болно. Энэ шийдвэрийг штабын дарга суралцагчдад янз бүрийн аргаар хүргэнэ.

Ангийн захирагч шийдвэрээ зарлахын зэрэгцээ штаб, албадын дарга нарт байлдааны ажиллагааг төлөвлөх талаар зааварчилгаа өгнө. Захирагч нь штаб, төрөл мэргэжлийн албадын дарга нарт ямар баримт бичгүүдийг хэдийд боловсруулж бэлэн болгох талаар зааварчилгаа өгнө.

Сургуулийн удирдагч, ангийн захирагч нар нь штабын дадлагын явцад офицеруудыг хурдан сэтгэх, шуурхай ажиллах, туршлага хуримтлуулах, шийдвэр гаргах, байлдааны бичиг, баримт боловсруулах хугацааг багасгах, бий болсон цагийн байдалд үнэлэлт дүгнэлт өгөх, байлдааны үүргийг богино хугацаанд

цэрэгт хүргэх дадлага, чадвар олгох асуудлыг биечлэн хариуцна.

Хоёр шатны штабын дадлагын үед ангийн захирагч гол анхаарлаа анги, байгууллагын штабын байлдааны ажиллагааны төлөвлөлт, захирагдсан ангиудын штабуудын төлөвлөлтийг нэгэн зэрэг явуулахад хандуулна.

Захирагдсан ангийн штаб, салбаруудад байлдааны урьдчилсан захирамж, байлдааны тушаал, харилцан ажиллагаа, байлдааны бүх төрлийн хангалтын тухай зааварчилгааг амаар буюу бичгээр хурдан шуурхай хүргэхэд офицеруудыг сургаж, дадлагажуулахад ангийн захирагч анхаарч ажиллана.

Харин суралцагч анги, салбарын дарга нар штабын дадплагын явцад дээд штабаас авсан захирамжийг үндэслэн өөрсдийн штабын офицеруудыг сургах, хэсэгчилсэн төлөвлөгөөний дагуу бүх сургуулийн асуудлыг боловсруулах зорилт тавина.

Ангийн захирагч удирдлагад буй анги, салбарууд руу илгээх байлдааны баримт, бичгүүдийг батлах буюу гарын үсэг зурна.

Штабын нэгдсэн дадлага явуулах төлөвлөгөөний дагуу ангийн захирагч нь шийдвэр, харилцан ажиллагааг газар орон дээр тодотгоход оролцох албан тушаалтнуудыг сонгон, тэдний мэдлэг, дадлага, чадварыг сайжруулах анхаарч ажиллана.

Хэрэв **штабын дадлага** нь байлдааны явцад цэргийг удирдах үйл ажиллагаанаас эхлэсэн тохиолдолд хичээлийн эхэнд холбогдох цагийн байдал өгнө. Дадлагын сэдэв, зорилгоос хамааран тухайн цагийн байдлыг нэгнээс нь нөгөө рүү шилжүүлэх буюу үсрэлтийн байдлаар хөгжүүлнэ.

Тухайлбал, цагийн байдлыг хүлээн авч, нэгтгэх, дүн шинжилгээ хийх эсвэл байлдааны ажиллагааг удирдах үед цагийн байдлыг нэгнээс нөгөө рүү шилжих замаар дэс дараалан хөгжүүлэх нь илүү зохимжтой байдаг. Энэ үед хийсвэр болон бодит цаг нь хоорондоо зөрүүгүй байна. Боловсруулж буй сургуулийн асуудал нь өөр хоорондоо уялдаагүй бол тухайн цагийн байдлыг суралцагчдад үсрэлтийн байдлаар өгч, дараагийн боловсруулах асуудал руу шууд шилжинэ. Ямар ч тохиолдолд өгөгдсөн цагийн байдлыг суралцагчдад янз бүрийн сувгаар хүргэж болно.

Цагийн байдлыг ихэвчлэн холбооны техник хэрэгсэл ашиглан амаар илтгэн хөгжүүлж, бусад тохиолдолд цагийн байдлыг бичгээр буюу график хэлбэрээр өрнүүлж болно.

Хоёр шатны штабын дадлагын үед суралцагч штабуудад өөрийн анги, салбар болон эсрэг талын тухай өгөгдөхүүнийг сургууль эхлэхээс өмнө захирамж, байлдааны мэдээгээр хүргэсэн байна. Зэргэлдээ салбарын цагийн байдал, ахлах даргын хэрэгслээр олзворлосон тагнуулын мэдээг дээд шатны штабаас суралцагчдад төрөл бүрийн сувгаар дамжуулна.

Цагийн байдлыг мэдээг цуглуулж нэгтгэх үед суралцагчид холбооны нууцалсан техник хэрэгсэл ашиглан ярих дадлага хийх, цагийн байдлыг холбоогоор хүлээн авч ажлын зураг дээр үнэн зөв оруулах, суралцагч штаб,

төрөл мэргэжлийн албад, тасгийн дарга нарт бий болсон цагийн байдал, шийдвэрт оруулах санал, дүгнэлтийг бэлтгэх тухай цаг алдалгүй мэдээлж байна. Үүний дараа ангийн захирагч шийдвэрээ танилцуулж, хэнд захирамж өгөх талаар зааварчилгааа өгнө. Суралцагчдад техник хэрэгсэл ашиглан байлдааны захирамж хүргэнэ.

Дадлагаар офицеруудыг хүндрүүлсэн цагийн байдалд цэргийг удирдах дадлага олгох, радио саатуулга хийж, холбоо тасарсан үед суралцагчдыг ажиллаж сургах асуудлыг давхар боловсруулна.

Ангийн захирагч хөдөлгөөний үед холбооны хэрэгсэл ашиглан, цагийн байдлыг хөгжүүлэн, удирдлагын байрыг шилжүүлэх тухай зааварчилгааа өгнө. Энэ үед удирдлагын байрыг байрлуулах шинэ газар болон хөдөлгөөний маршрут, очих хугацааг заана.

Захирагч зааварчилгаа өгснийхөө дараа штабын дарга, оперативын тасаг, холбооны даргын саналыг сонсоно. Удирдлагын байрыг шилжүүлэн байрлуулахдаа хордсон газар орон, химийн бодисын хордуулалт, нуранги, байгалийн саад болон түймэртэй районуудыг туулахаар төлөвлөнө.

Штабын нэгдсэн дадлагын үед захирагч, суралцагчдын үйл ажиллагаа нь байлдааны цагийн байдалд ойртуулсан нөхцөлд явагдана. Дадлагын үед суралцагчдын ажлын багтаамж нь хэд хэдэн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэгдэнэ.

Суралцагчдын цагийн байдлын талаар хийсэн дүгнэлт, шийдвэр гаргахад шаардлагатай тооцоо, өгөгдөхүүнүүд, зарим тохиолдолд өргөн хүрээг хамарсан асуудлуудыг захирагч тусгаж өгөхийн зэрэгцээ байлдааны цагийн байдалд аль болох ойртуулна. Энэ нь штабын офицеруудын оператив-тактикийн сэтгэлгээг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдол өгдөг. Захирагч, штаб, төрөл мэргэжлийн албадын дарга нарын ажлын шинж чанарын талаар суралцагчдад буруу ойлголт өгөхгүй байхыг хичээх хэрэгтэй.

Штабын дадлагын явцад захирагч нь удирдлагыг гартаа авч чаддаг байх шаардлагатай. Ангийн захирагч нь штаб, төрөл мэргэжлийн дарга нарын ажлыг маш тодорхой зааж өгөх үүрэгтэй. Мөн суралцагч офицеруудын бие даан санаачлага гаргах бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлэхээс гадна, тэдгээрийн зохион байгуулах чадвар, дадлагыг нэмэгдүүлж, штаб, төрөл мэргэжлийн дарга нарын саналыг сонсож батлана.

Захирагч нь штабын дадлагыг сургамжтай явуулахын тулд анги, байгууллагын шийдвэрийг зарлаж, суралцагчдад байлдааны үүрэг тавьж, шаардлагатай тохиолдолд энэ ажлыг хэрхэн зөв зохион байгуулахыг биечлэн үзүүлж болно.

Штабын нэгдсэн дадлага нь урьдчилан боловсруулсан төлөвлөгөөний дагуу явагдана. Сургуулийн асуудлыг боловсруулахын тулд захирагчийн шийдвэрт оруулах саналыг суралцагчид үндэслэл сайтай гаргана.

Штабын дадлага явуулах төлөвлөгөөнд шаардлагатай өөрчлөлт, тодотголыг тухай бүр нь хийнэ.

Эсрэг талын болон өөрийн цэргийн байдал, байрлал, бүрэлдэхүүн, болзошгүй ажиллагааны шинж чанарыг зөв тодорхойлж, ажлын зураг дээр холбогдох өгөгдөхүүнийг оруулсан байна.

Нисдэг тэрэгний нислэгийн үед анги, байгууллагын газрын удирдлагын байртай тасралтгүй холбоо барьж, байлдааны баримт бичгийг хурдан шуурхай боловсруулна.

Агааранас байгалын саад, замын сүлжээ, газар орны өнгөлөн далдлалтын байдал, гадаргуугийн онцлогийг судалж, үнэлнэ.

Офицеруудын бэлтгэлийн түвшингээс шалтгаалж, штабын дадлагыг дараалсан буюу цогц хэлбэрээр явуулна. Штабын дадлагыг тактикийн хээрийн сургуультай хослуулан явуулах нь ач холбогдолтой болдог.

Сургуулийн боловсруулсан асуудал бүрийн төгсгөлд хэсэгчилсэн дүн гаргаж, суралцагчдын ололт, дутагдалтай талыг тэмдэглэж, дутагдлыг засах арга хэмжээ авна.

Штабын хэсэгчилсэн дадлага явуулах онцлог.

Штабын хэсэгчилсэн дадлага нь суралцагчдын хичээлд бэлтгэсэн байдлыг шалгахаас эхлэнэ. Сургуулийн удирдагч офицеруудад сэдэвтэй холбогдолтой асуулт тавьж тэдгээрийн онолын мэдлэгийг шалгаж, цагийн байдал, байлдааны үүргийн талаар асууна. Үүнээс гадна зураг дээр цагийн байдлыг үнэн зөв оруулсан эсэхийг шалгана. Шалгалтын явцад офицер бүрийн дутагдалтай талыг тэмдэглэж, түүнийг засах талаар зөвлөгөө өгнө.

Үүний дараа штабын дадлагын удирдагч хийсвэр цагийг зарлаж, суралцагчдад анги, байгууллагын байлдааны үүргийг амаар хүргэж, шинэ цагийн байдал, авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар зааварчилгаа, бусад өгөгдөхүүнийг хүргэнэ.

Суралцагчид авсан үүргээ бие даан биелүүлж, энэ тухайгаа сургуулийн удирдагчид илтгэнэ. Бүх суралцагч офицерууд нь сургуулийн асуудлаа янз бүрийн арга хэлбэрээр боловсруулж, дүгнэлт хийнэ.

Штабын хэсэгчилсэн дадлагад штаб, ажиллагааны удирдлагын тасгийн офицерууд байлдааны шийдвэрийн өгөгдөхүүнүүдийг бэлтгэх, тооцоо гаргах асуудлыг боловсруулж болно. Жишээлбэл, хүч хэрэгслийн болон төрөл бүрийн тооцоо гаргах асуудлыг дангаар нь боловсруулж болно.

Тэрчлэн байлдааны ажиллагааг төлөвлөх, харилцан ажиллагааны бүдүүвч болон бусад байлдааны баримт бичгийг боловсруулах асуудлыг сонгоно.

Суралцагчдын хийсэн ажлыг шалгаж үнэлсний дараа дараачийн сургуулийн асуудал боловсруулах цагийн байдлыг өгнө.

Штабын хэсэгчилсэн дадлагын үед офицеруудад анхан шатны штабын дадлага олгохын тулд бүлгийн дасгалын хичээлийн хэлбэрт шилжүүлж, байлдааны ямар нэгэн баримт бичгийг элемент тус бүрээр нь боловсруулах дадлага хийлгэж болно.

Энэ үеэр офицеруудад штабын ажлын анхан шатны дадлага олгох зорилготой аль нэгэн баримт бичгийг

боловсруулах, бүлгийн хичээлийг элемент бүрээр нь гүйцэтгэвэл зохих юм.

Офицеруудад бие биенээ орлон ажиллах чадвар олгох, түүнийг дээшлүүлэх зорилгоор бүх офицерууд нэг баримт бичгийг боловсруулна. Дараа нь өөр албан тушаалтных гэх мэтээр офицерууд, албад, тасгийн бүх л хүрээг хамарснаар цэргийг удирдах явцад бие биенээ орлож үүрэг гүйцэтгэх боломжтой болдог.

Штабын хэсэгчилсэн дадлагыг суралцагчдыг тухайн албан тушаалд нь буюу өөр албан тушаалд сургахын тулд ямар ч аргаар явуулдаг. Зарим тохиолдолд сургуулийн удирдагч дадлага эхлэхээс өмнө суралцагчдыг тоглох албан тушаалд нь хуваарилж сургуулийг эхлүүлнэ. Энэ тохиолдолд суралцагчид нь хичээлийн үеэр ээлж, дараагаар төрөл мэргэжлийн албадын даргын албан тушаалд байлдааны баримт бичиг боловсруулах болон цэргийн удирдлагатай холбоотой бусад тавигдсан үүргийг биелүүлнэ.

Бүлгийн дасгал[227] нь суралцагчид нэг байранд байрлаж, сургуулийн удирдагчийн өгсөн үүргийн дагуу байлдааны баримт бичгийн ямар нэгэн хэсгийг бие даан боловсруулахад чиглэгдэнэ. Жишээ нь, байлдааны мэдээний нэгдүгээр пунктыг боловсруулж болно. Дараа нь 2-3 офицерийн илтгэлийг сонсч товч дүн гаргана.

Хамгийн гол нь бүх офицерууд баримт бичгийг товч тодорхой, зөв боловсруулсан байна. Шаардлагатай үед сургуулийн удирдагч тухайн пунктыг боловсруулсан өөрийнхөө хувилбарыг танилцуулна. Ийм дарааллаар дараагийн байлдааны баримт бичгийг боловсруулж болно.

Бусад тохиолдолд штабын дадлагын үеэр бүх суралцагчид өөр төрлийн байлдааны баримт бичиг боловсруулах, тусгай үүрэг гүйцэтгэнэ. Ийм байдлаар дараагийн хичээлд офицерууд бусад төрлийн баримт, бичгийг боловсруулах дадлага, сургууль хийнэ. Үүний үр дүнд төрөл мэргэжлийн албадын дарга нар оногдсон үүргээ биелүүлэх дадлага эзэмшиж, цэргийг удирдлагаар хангах, харилцан ажиллагаа зохион байгуулах өргөн боломж бий болгодог.

Штабын дадлагын дүнг гаргах.

Штабын нэгдсэн болон хэсэгчилсэн дадлагын дүнг удирдагч биечлэн гаргана. Дүнг гаргахдаа дадлагын сэдэв, зорилго, тактикийн ажиллагааны бодлого, дадлагын явцыг мэдээлж, шийдвэртэй холбоотой илтгэлүүдийн агуулга, суралцагчдын ажиллагааг дүгнэн ололт, дутагдлуудыг тодорхой заана. Эцэст нь штабын дадлагын зорилт ямар түвшинд хангагдсаныг үнэлэн тасаг, албад бүрийн дүн, штабын дадлагын ерөнхий дүн, гар нийлэмжтэй ажиллагаа ямар байдалд байгаад дүгнэлт хийж, илэрсэн дутагдлуудыг засах талаар штабаас

[227] В.Жавхланцогт, Ж.Өвгөнбүргэд, “Хилийн албанд ашиглагдах зарим нэр томьёоны тайлбар толь” УБ., 2017 он 76 дах тал

авах арга хэмжээг зааж өгснөөр дадлага дуусна.

Дадлагын дүнг хүн нэг бүрээр нь гаргахдаа албан тушаалтнуудын идэвхи санаачлагатай байдал, оролцоо, мэдлэг, ур чадварын түвшингийн ахицийг харгалзан үнэлнэ.

Сургуулийн дүнг цаг тухайд нь гаргахын тулд штабын дадлагыг эхлэхээс дуусах хүртэл бэлтгэл ажлыг хангасан байна. Дадлага эхлэх хүртэл сургуулийн удирдагч тактикийн ажиллагааны бодлогын схемийг бэлтгэх, сэдэвтэй холбоотой онолын асуудал судлах, өмнөх сургуулийн жилүүдийн болон байлдааны туршлага зэргийг харгалзан үзнэ.

Дадлагын явцад суралцагчдын үйл ажиллагаа, боловсруулсан баримт бичгийн агуулгыг биечлэн хянаж, дүгнэлт гаргасан байна.

Сургуулийн удирдагч, суралцагчидын дутагдалтай үйл ажиллагаанд тодорхой дүгнэлт хийсэн байх ёстой.

Дүнгийн төгсгөлд сургуулийн удирдагч штабын дадлагаар дэвшүүлсэн сургуулийн зорилго биелэгдсэн байдал, төрөл мэргэжлийн цэргийн дарга нарын бэлтгэлийн түвшин, штабын гар нийлэмжтэй ажиллагааны талаар үнэлэлт өгч, дадлагын үеэр илэрсэн дутагдлыг засахын тулд ойрын үед ямар арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх талаар тодорхой зааж өгнө.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ:

Монгол Улсын хилийн тухай хууль. УБ.,2016

Ц.Ганболд, Д.Баатар, “Штабын сургалт, бэлтгэл” УБ., 2013

В.Жавхланцогт, Ж.Өвгөнбүргэд, “Хилийн албанд ашиглагдах зарим нэр томьёоны тайлбар толь” УБ., 2017

Г.Мягмаржав, “Цэргийн сурган хүмүүжүүлэх ухааны үндэс” УБ.,1999

Ц.Энхжаргал, “Хил хамгаалах байгууллагын офицерын сургалт бэлтгэлийн тогтолцоо, түүнийг сайжруулах арга”. УБ., 2020

ЦЭРГИЙН УДИРДЛАГЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ

А.Амгаланбаяр
ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, дэд хурандаа

Товч агуулга: Цэргийн удирдлага бол үр дүнтэй цэргийн үйл ажиллагаа явуулахад зайлшгүй чухал хүчин зүйл бөгөөд төрийн удирдлагын онцгой төрөл юм. Үүнд цэргийн алба хаагчдыг удирдан чиглүүлэх, цэргийн хүчнийг зохион байгуулах, стратеги төлөвлөх, дайныг удирдах зэрэг олон чухал үүрэг хамаардаг тул юуны өмнө Цэргийн удирдлагын тухай ойлголт, хөгжил, судлах зүйлийн талаар ойлгуулахыг зорив.

Abstract: Military leadership is an essential factor in effective military operations and is a special type of government. It includes many important functions such as leading military personnel, organizing military forces, planning strategies, and managing war, so first of all, it is intended to make people understand the concept, development, and study of military leadership.

Түлхүүр үг: Удирдлага, Судлах зүйл, Зорилго, Зарчим
Keywords: Management, Study, Objectives, Principles

ОРШИЛ

Цэргийн удирдлага бол үр дүнтэй цэргийн үйл ажиллагаа явуулахад зайлшгүй чухал хүчин зүйл бөгөөд төрийн удирдлагын онцгой төрөл юм. Үүнд цэргийн алба хаагчдыг удирдан чиглүүлэх, цэргийн хүчнийг зохион байгуулах, стратеги төлөвлөх, дайныг удирдах зэрэг олон чухал үүрэг хамаардаг.

"Цэргийн удирдлага" гэдэг ойлголт шинжлэх ухаанд эртнээс хэрэглэгдэж, XIX зууны сүүлчээр "Цэргийн ба тэнгисийн шинжлэх ухааны тайлбар толь"-д удирдлагын тухай анхны тайлбарыг хийж, "Цэргийн удирдлага гэдэг нь олон тооны янз бүрийн салбарыг нэгтгэн захирахаар байгуулагдсан тусгай байгууллага" гэж тодорхойлсон байна.

Энэ нэр томьёо нь "Батлан хамгаалах тухай хууль", "Дайны байдлын тухай хууль", Цэргийн номлол зэрэг албан ёсны баримт бичгүүдэд хэрэглэгдэж байна. Үнэн хэрэг дээрээ энэ нь "Төр, засгийн болон цэргийн удирдлагын байгууллагууд"-ын тухай, өөрөөр хэлбэл Зэвсэгт хүчин, бусад цэрэг, цэргийн байгууллагуудыг удирдах хууль журмын талаар яригдаж байгаа юм.Одоохондоо "Цэргийн удирдлага" гэдэг нэр томьёог бүх талаас нь бүрэн тодорхойлсон тодорхойлолт байхгүй байна. Шинжлэх ухааны ном, зохиолуудад "Цэргийг удирдах" гэдэг ойлголтыг "Цэргийн удирдлага" гэдэгтэй адилтган тайлбарлаж байгаа нь бүрэн оновчтой бус бөгөөд "Цэргийн удирдлага" гэдэг ойлголт нь нэлээд өргөн ойлголт юм.

НЭГ. ЦЭРГИЙН УДИРДЛАГЫН ОНОЛЫН ҮНДЭС

Шинжлэх ухаанд ерөнхий асуудлаас тодорхой руу шилжин судлах арга зүй байдаг. Энэ нь тухайн тодорхой асуудалд хандахдаа ерөнхий асуудлаа эхнээс нь зөв ойлгож, нэгдсэн тодорхой ойлголттой болох зайлшгүй шаардлагатай байдагтай холбоотой.

Энэ үүднээс цэргийн удирдлагын тухай асуудлыг авч үзэхдээ эхлээд удирдлагын ерөнхий онолын тухай ойлголт, түүний мөн чанар, агуулга нийтлэг хуулиуд зэрэг үндсэн асуудлуудад нь анхаарлаа хандуулах нь зүйтэй юм.

Удирдлага гэдэг ойлголт нь тодорхой олон тооны бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн харилцан ажиллагааг буюу хүрээлэн буй орчин, нийгэм, хувь хүмүүсийн үйл ажиллагааг журамтай /цэгцтэй/ болгох шинж чанарыг агуулсан уламжлалт ойлголт болж хөгжсөн байна.

Хуулийн шинжлэх ухаан нь удирдлага бол үйл ажиллагааны шинж чанартай, удирдлага нь хүний хөдөлмөрийн онцгой төрлөөс бүрддэг гэж үздэг. Энэ үйл ажиллагаа нь хуулиудыг биелүүлэх эрх зүйн баримт бичгүүдийг боловсруулах тэдгээрийг хэрэгжүүлэх, зохион байгуулалтын арга хэмжээнүүдийг явуулах зэрэг захиргааны шинж чанартай ажиллагаагаар явагдана гэж үздэг.

Энэ бүгдээс үзэхэд **“Удирдлага”** гэдэг нэр томьёо нь хүмүүс объектууд болон ажиллагааны үйл явцад зориудаар, зорилго-чиглэлтэй нөлөөлж байгаа хүний үйл ажиллагааны нэг төрлийг илэрхийлнэ. Удирдлага гэдгийн мөн чанар нь "нөлөөлөг” гэдэг ойлголтын тусламжтайгаар илэрч байгаа бөгөөд удирдлагад хамгийн гол нь-хүмүүсийн ухамсар, зан авир, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх агшин /мөч/ байдаг.

Удирдлага нь нэлээд тооны хүмүүсийн үйл ажиллагааг зохицуулах болон хуваарилах шаардлага гарсан тохиолдолд зайлшгүй хэрэгтэй болдог.

УДИРДЛАГЫН МӨН ЧАНАР, АГУУЛГА, ЕРӨНХИЙ ХУУЛИУД

Үе үеийн эрдэмтдийн хийсэн судалгаа шинжилгээний ажлын үр дүнд удирдлага, зохицуулалтын үйл ажиллагаатай холбоотой олон нээлт гарч байсан бөгөөд нэн ялангуяа XX зууны эхэн хагасын техникийн хөгжлийн түвшин, түүний дотроос удирдлага, холбооны техникийн хөгжлийн шинэ эрин үе нь үүнд ихээхэн нөлөө үзүүлжээ.

Эрдэмтэн Норберт Винер, түүний хамтран зүтгэгчдийн удирдлага, зохицуулалтын үйл ажиллагааны ерөнхий хууль, зүйн тогтлыг нээн илрүүлэх чиглэлтэй судалгааны ажлын онолын гол цөм нь амьд организм, автомат төхөөрөмж зэрэг удирдлага, зохицуулалттай систем бөгөөд тэр нь гадаад орчны хувьсах нөлөөллийг мэдэрч, хүлээн авах чадвартай, өөрөө өөрийгөө зохицуулах үйл ажиллагаагаараа эргээд гадаад орчиндоо идэвхтэй нөлөө үзүүлдэг систем болох тухай тодорхойлолт юм.

Шинжлэх ухаанд удирдлагыг үйл ажиллагаа явагдах орчин нөхцөлөөр нь дараах гурван төрөлд хуваан үздэг.

1.Амьгүй байгаль дахь удирдлага, түүний дотор машин, техникийн удирдлага,

2.Амьд байгалийн буюу биологийн удирдлага,

3.Хүний нийгмийн удирдлага

Эрдэмтэд амьгүй байгаль, амьд организм, автомат төхөөрөмжийн удирдлага, зохицуулалтын үйл ажиллагааны ерөнхий хууль, зүй тогтлуудыг нээн илрүүлсэн бөгөөд тэдгээр нь нийгмийн хүрээний удирдлагын үйл ажиллагаанд ч нийтлэг үйлчилдэг болохыг тогтоожээ.

Нийгмийн хүрээний хувьд удирдлага гэдэг нь нийгмийн үйл ажиллагааны функц, түүний бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд нийгмийн амьдрал, хөдөлмөрийн явцад хүмүүсийн хамтын үйл ажиллагааг нь зохицуулах шаардлагын үүднээс урган гарсан ухагдахуун юм.

Нийгмийн амьдрал нь материйн оршин байх нэг хэлбэр учраас нийгмийн амьдралд болж байгаа ихэнх үзэгдэл тэдгээрийн зүй тогтлууд нь материйн орших бусад хэлбэр, тухайлбал биологи, физик, механик зэрэг хөдөлгөөний хэлбэрүүдэд нийтлэг үйлчлэх хууль, зүй тогтолуудад захирагдаж байдаг. Энэ утгаараа нийгмийн хүрээний удирдлагын үйл ажиллагаа нь бас бодит ертөнцийн түгээмэл хуультай байх нь тодорхой юм. Нийгмийн хүрээний удирдлагын тогтолцоо нь амьд организм автомат төхөөрөмжийн нэгэн адил гаднын хувьсах нөлөөллийн дор орших бөгөөд эргээд гадаад орчиндоо идэвхтэй нөлөөлдөг байна. Биологи техникийн болон нийгмийн хүрээний аливаа удирдлага зохицуулалтын үйл ажиллагаанд удирдлагын гол төв байх бөгөөд тэр нь хүн амьтанд уураг тархи, төв мэдрэлийн систем, техникийн системд тооцоолох машин, программ хангамж байдаг бол, нийгмийн хүрээний удирдлагын тогтолцоонд удирдлагын аппарат байдаг.

Цэргийн удирдлагын мөн чанар нь төр, иргэдийн өмнө хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэх бэлтгэл, бэлэн байдлыг хангах, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон үйл ажиллагааг бүх шатны захирагч дарга, штаб, цэргийн удирдлагын бусад байгууллагаас төлөвлөх, зохион байгуулах, зохицуулах, хяналт- шинжилгээ хийж, үнэлгээ өгөхөд оршино.

Цэргийн удирдлагын онолын зорилго нь тавигдсан үүргийг хэрэгжүүлэхийн төлөө цэргийн нэгтгэл, анги, салбараа дээд зэргээр үр ашигтай ашиглахад шинжлэх ухааны үндсэлэлээр хангахад оршино. Энэ зорилгод хүрэхийн тулд цэргийн удирдлагын байгууллага нь цэргийн удирдлагын агуулгыг илэрхийлэх олон талт үүргийг гүйцэтгэнэ. Эдгээр үүрэгт:

- Бие бүрэлдэхүүнд мэргэжлийн өндөр бэлтгэл, бие бялдар, сэтгэл зүйн хатуужил олгож, үүрэг гүйцэтгэх бэлэн байдлыг хангах
- Тухайн цагийн байдал, түүний цаашидын өрнөлийн талаарх төсөөлөл, мэдээ, мэдээллийг тасралтгүй цутгуулж судлах, энэ үндсэн дээр зорилго, тухайн цаг үеийн зорилтоо тодорхойлох
- Зорилго, зорилтдоо хүрэх аргыг сонгон, шийдвэр гаргах
- Шийдвэрийнхээ хэрэгжилтийг хангах ажиллагааг төлөвлөх
- Захирагдсан цэргийн нэгтгэл, анги, салбарын гүйцэтгэх үүрэг, хамтын болон харилцан ажиллагааны горимыг тодорхойлж, цаг алдалгүй хүргэх
- Тэдгээрийн үүрэг гүйцэтгэх чадавх, боломжийг бүрдүүлэх бүх талын арга хэмжээ авах
- Үүрэг гүйцэтгэх явцад нь үйл ажиллагааг шуурха зохицуулах, дэмжих туслах
- Гүйцэтгэлт нь хяналт – шинжилгээ хийх, үнэлэлт өгөх, дүгнэлт гаргах зэрэг хамаарна.

ЦЭРГИЙН УДИРЛАГЫН ОНОЛЫН АГУУЛГА.

Цэргийг тасралтгүй, шуурхай, үр дүнтэй удирдахын тулд удирдлага оновчтой тогтолцоотой байх, удирдах байгууллагын үйл ажиллагааг шинжлэх ухааны үндэстэй зохион байгуулах, удирдлагын орчин цагийн дэвшилтэд аргыг сонгон хэрэглэх шаардлагатай болно.

Цэргийн удирдлагын тогтолцоог хоорондоо зохицсон байгуулат бүхий цэргийн удирдлагын байгууллага, байр, хийгээд цэргийг удирдах холбооны болон мэдээллийн сүлжээний нэгдсэн нэг бүхэл цогц гэж тодорхойлж болно.

Цэргийн удирдлагын онол нь нийгэм,эрх зүй, мэдээллэлжүүлэлтийн шинжлэх ухааны ололтыг ашиглан, цэргийн ухааны обьектив хуулиудын илрэлд тулгуурлан цэргийн удирдлагын зүй тогтлыг тогтоож, цэргийн удирдлагын зарчим, зохион байгуулалт, ажлын дэвшилттэй арга барилыг боловсруулдаг.

Цэргийн удирдлагын онолын агуулага бол цэргийн удирлагын хууль, зүй тогтол, зарчим, цэргийн удирдлагын тогтолцоо, түүний үйл ажиллагааны зохион байгуулалтын хэлбэр, ажлын арга барилыг бүхэлд нь хамаарах болж байна. Тэгэхдээ байлдаанд цэргийг удирдах, тайван цагт цэргийн удирдлагыг зохион байгуулахаас хамааран цэргийн удирлагын онолын агуулга ялгаатай байх нь мэдээж. Харин цэргийн удирлагын онолын агуулга ялгаатай байх нь мэдээж. Харин цэргийн удирлагын техник, технологийн хангамжийн төвшингөөс цэргийн цэргийн удирдлагын үр дүн илт хамаардаг.

Цэргийн удирдлагын онолын чиг үүрэг

Цэргийн удирлагын онол бусад шинжлэх ухааны онолын нэгэн адил танин мэдэхүйн болон ирээдүйг урьдчилан харах, төсөөлөх чиг үүрэг гүйцэтгэж байна.

Танин мэдэхүйн чиг үүрэг нь цэргийн удирлагын тогтолцооны хоорондоо зохицсон зохион байгуулалт, хэсгүүдийн үндсэн шинж чанар, уялдаа холбоо, зохион байгуулалтын бүтцийн үндэслэл болон удирдлагын онолын агуулгыг илэрхийлж буй харилцан уялдаа, хамаарал бүхий үүргүүдийн мөн чанар, хууль, зүй тогтол, зарчмыг нээн илэрүүлхэд чиглэгдэж байна.

Урьдчилан харах төсөөлөх чиг үүрэг нь удирлагын тогтолцоо, удирлагын үйл явц, удирлагын үйл ажиллагааны зохион байгуулалтын хэлбэр, ажлын арга барилын хөгжлийн цаашидын хандлагыг тодорхойлоход оршино. Цэргийн удирлагын онолын урьдчилан харах чиг үүргийг хэрэгжүүлснээр цэргийн удирлагад шинээр гарах үзэгдэл, үйл явц илэрнэ.

Цэргийн удирлагын онолын үндсэн чиг үүрэг нь дэлхийн бүс нутаг, улс оронд гарч буй дайн, зэвсэгт мөргөлдөөн, түүнчлэн цэргийн стратеги, тактикийн хээрийн болон команд-штабын сургууль, дадлагын үеийн цэргийн удирлагын арга, туршлагыг судалж, түүнээс шимэх, удидахуйн ухааны хууль, зүй тогнолыг судлан, цэргийн удирлагад авч хэрэглэх боломжийг нээн, түүнд тулгуурлан цэргийн удирлагын үндсэн зарчмуудад тодотгол оруулж байх, зэвсэглэл, техник, цэргийн холбоо, удирдлагын шинэ техник, технологи, зэвсэгт тэмцлийн арга, тактикийн цаашидын хөгжлийн хандлагыг харгалзан цэргийн удирлагын тогтолцоо, удирдах байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох, удирдагчийн ажлын зохион байгуулат, арга барилыг шинэчлэн өөрчлөх санал, зөвлөмж боловсруулах, цэргийн удирлагыг төгөлдөржүүлэх практик зөвлөмжөөр захирагч, штабуудыг хангах зэрэг өргөн хүрээтэй асуудлыг хамарч байдаг.

Цэргийн удирдлагын хууль, зүй тогтол

Цэргийн удирдлагын тогтолцоо, захирагч, штабуудын ажлын зохион байгуулалт, арга барил нь цэргийн удирдлагын хууль, зүй тогтолд хэрхэн

зохицож буйгаас цэргийн удирлагын үйл ажиллагааны үр дүн шууд хамааралтай байдаг байна.

Удирдахуйн ухааны хууль, зүй тогтолын үндсэн дээр цэргийн удирлагын зарчим боловсрогддог бөгөөд энэ удирдамж, дүрэм, зааврын хэлбэрээр илэрхийлэгдэнэ.

Цэргийн шинжлэх ухааны үндэстэй удирдахын тулд удирдахуйн ухааны хууль, зүй тогтлын илрэх хэлбэр, үйлчлэлийг сайн мэдрэх, тэдгээрийг өөртөө зохих хэмжээгээр шингээсэн цэргийн удирдлагын дүрэм, зааврыг амьдрал, үйл ажиллагааныхаа тухайн цагийн байдал, тодорхой нөхцөлд тохируулан зөв аштглах учиртай. Ингэснээр үйл явцын өрнөлийг урьдчилан зөв таамаглах, хэрэгжих үндсэтэй зорилт дэвшүүлэх, хамгийн бага зардал /хохирол/-аар зорилгодоо хүрэх оновчтой зөв шийдвэр гаргах, түүнийгээ, хэрэгжүүлэх таатай нөхцлийг зориудаар бүрдүүлэх, шийдвэрийнхээ гүйцэтгэлийг цаг тухайд нь хянаж зохицуулах нөхцөл бүрдэх болно.

Цэргийн удирдлагын зүй тогтолд нийгмийн харилцаа төрийн байгуулал, тэдгээрт хийцүүлэн тодорхойлогдсон төрийн цэргийн бодлого, зэвсэгт хүчнийг ашиглах номлол, зэвсэгт хүчний эрх зүйн хэм хэмжээг тогтоосон бусад хууль, эрх зүйнактуудаас гадна дайн, зэвсэгт мөргөлдөөний ерөнхий хуулиуд шууд үйлчилж байдаг.

Удирдан зохицуулах үйл ажиллагааны бүтэц

Аливаа тогтолцоог оновчтой зохион байгуулахын үндсэн гол нөхцөл нь зохицуулах тогтолцооны буюу удирдах аппаратын өөрийнх нь бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой болгож байж сая нийт удирдлагын тогтолцооны зохион байгуулалтыг оновчтой хийх болно.



Удирдан зохицуулах үйл ажиллагааны эдгээр үндсэн хэсгүүд нь оновчтой зохион байгуулалтын хуулийн дагуу бүгд хоорондоо зохицсон байна.

Аливаа тогтолцоонд нөлөөлж байгаа гадны нөлөөлөх хүчин зүйлсийн нөлөөллийг тэр болгон урьдчилан тооцоолж тодорхойлох боломжгүй буюу тогтолцооны үйл ажиллагаанытухай мэдээлэл нь бүрэн зөв, хугацаандаа ирээгүйгээс тогтолцооны дотор тодорхойгүй байдал үүсдэг байна. Энэхүү тогтолцооны тодорхойгүй байдал нь тогтолцооны тогтвортой шинж

төлөвийг алдагдуулж, ашиглаж буй нөөцөө илүү зарцуулж, ашиггүй ажиллахын үндсэ болдог.

Тодорхойгүй байдлын хэмжээ хичнээн их байх тусам төчнөөн их хэмжээний мэдээлэл шаардлагатай болно. Мэдээлэл авсаны дараа уг мэдээлэл нь алдаагүй бүрэн зөв байвал тогтолцооны төлөв байдал нь тодорхой болж тодорхойгүйн хэмжээ тэгтэй тэнцүү болно. Хэрэв мэдээлэл нь бүрэн биш алдаатай байвал тогтолцооны төлөв байдал нь тодорхой болохгүй.

Удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа нь тогтолцоонд нөлөөлж байгаа гадна орчны хувьсах нөлөөллийн хувирч өөрчлөгдөх зүй тогтлын тухай мэдээлэлтэй байж хийгддэг.

Удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа нь удирдлагын тогтолцооны зохицуулалтын оновчтой хувилбарыг сонгож хэрэглэхгүй бол ашиглаж буй нөөцөө хэтрүүлэн зарцуулах, нөөц бололцоогоо бүрэн ашиглахгүй байх зэрэг сөрөг үр дагавар гарна.

Удирдлагын шийдвэрийг хэрэгжүүлэхийн тулд удирдах ажилтан, менежер нь удирдлагын тогтолцооны үйл ажиллагаанд нөлөөлөх бүх төрлийн механизмуудын үйл ажиллагаа, хууль, дүрмийг судалж эзэмшсэн, тэдгээрийг тогтолцооны зорилгыг биелүүлэхийн үүднээс бүрэн ажиллаулж ашиглаж чаддаг, тогтолцооны бүх хэсгүүд бүрэн хөдөлж, ажиллаж байх шаардлагатай.

ХОЁР.ЦЭРГИЙН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО

Нийгмийн хүрээний аливаа тогтолцооны оршин тогтнохын гол нөхцөл нь амьд организм, автомат төхөөрөмжийн нэгэн адил гаднын хувьсах нөлөөлөлд өөрийсөө зохицуулж, харьцангуй тогтвортой байдлаа хадгалах чадвартай байхад оршдог.

Удирдлагын тогтолцоо нь бүтцийн хувьд энгийн ба нийлмэл байж болно. Нэг удирдах байгууллагад хэд хэдэн удирдагдах байгууллага харьяалагдаж болох бөгөөд удирдлага нь төвлөрсөн, эсвэл шаталсан байдлаар хэрэгждэг. Төвлөрсөн удирдлагат тогтолцоонд удирдлагын бүх объектуудыг нэг төв байгууллагаас удирдана. Ийм тогтолцооны хувьд мэдээлэл солилцох хурд өндөр байдаг давуу талтай ч удирдлагын төв байгууллагын бүтэц.нь нүсэр, мэдээллийг боловсруулах, шийдвэр гаргахад хугацаа их шаарддаг зэрэг хэд хэдэн дутагдалтай. Иймээс олон удирдагдах байгууллага бүхий тогтолцоог шатлан захирагдах зарчмаар байгуулдаг. Энэхүү тогтоцоонд тус бүрдээ улирдах байгууллага, удирдаглах обьект бүхий удирдлагын хэд хэдэн түвшин шатлал байдаг. Ийм тогтолцооны доод шатны удирдах байгууллага нь дээд шатныхаа хувьд удирдлагын обьект болно. Удирдлагын субьектээр нь дараах зургаан төрөлд хуваадаг. Үүнд:

1. Төсвийн удирдлага. Субьект нь төр.

2. Орон нутгийн өөрийн удирдлага буюу төрийн удирдлагын доод түвшин

3. Менежмент буюу өмч эзэмшигчийн зүгээс өмчөө эрхлэн

явуулах удирдлага

4. Олон нийтийн удирдлага субьект нь хууль тогтоомжоор баталгаажсан институц нийгмийн нэгдэл,

5. Өөрийгөө зохицуулах хамтын удирдлага. Субект нь бусад хүмүүсийн сонирхол нийгмийн байдал, соёлын хэм хэмжээг харгалзан өөрийн бодлоор ажилладаг бүлэг хүмүүс

6. Хувь хүний үйл ажиллагаа

Төрийн удирдлагын нөлөөлөл нь төрийн засаглалд тулгуурлаж баталгаажийн хангаггддаг. Энэ үүднээс төрийн удирдлага гэдэг нь өөрийн бүтцийн тогтолцоогоор дамжуулж засаглалын хүчинд тулгуурлан эмх журамтай болгох буюу өөрчлөн байгуулах зорилгоор хүмүүсийн нийгмийн болон хувийн үйл ажиллагаанд төрийн зүгээс үзүүлэх зохион байгуулан зохицуулах нөлөөлөл юм.

Удирдлага, зохицуулалтын үйл ажиллагаа явагдаж байгаа ямар ч тогтолцоонд нийтлэг үйлчилдэг хууль зүй тогтлууд байдаг.

Эдгээр хууль зүй тогтлууд үйлчилж байгаа нөхцөлд удирдлага зохицуулалтын үйл ажиллагаа явагддаг учраас нийгмийн хүрээнд удирдлагаыг хэрэгжүүлэхдээ түүний ерөнхий хууль, зүй тогтлуудыг судлах нь чухал ач холбогдолтой удирдлагын ерөнхий хууль, зүй тогтлуудыг танин мэдсэнээр удирдлагын шинжлэх ухааны үндэслэлийг дээшлүүлэх , удидлагыг оновчтой бүтэцтэй, үр ашигтай болгох, удирдлагын үйл ажиллагаанд тооцоолох техник, математик арга, загварчлал хэрэглэх боломжтой болно. Удирдлагын тогтолцоонд түгээмэл үйлчилдэг 3 ерөнхий хууль байдаг.

Энэ нь:

1.буцах холбооны хууль

2. Нөөцийн хууль

3. Оновчтой зохион байгуулалтын хууль юм.

Цэргийн удирдлагын тогтолцоог дараах байдлаар ангилна.Үүнд:



ГУРАВ: ЦЭРГИЙН УДИРДЛАГЫН ЗАРЧИМ

Удирдлагын зарчим гэдэг нь удирдлагыг зохион байгуулах болон удирдах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх

үед удирдлагын субъектээс баримтлах ёстой үндсэн дүрэм юм.

Удирдлагын зарчим нь онол, практик хоёрыг холбогч нь байж, удирдлагын шинжлэх ухааны онолын баримтлалуудыг удирдлагын практикт хөрвүүлэх хэл нь болдог. Өөрөөр хэлбэл, удирдлагын онол болон практикийн холбоо нь удирдах үйл ажиллагааны зарчмуудыг боловсруулах аргаар хэрэгжиж байдаг.Удирдлагын зарчмуудад нөлөөллийн байгууламж, нөлөөлөл үзүүлэх арга хэлбэр, удирдлагын субъект болон объектын харилцан ажиллагааны шинж чанарыг тусгаж өгдөг.

Удирдлагын үндсэн зарчмууд

1.Тодорхой зорилго

Байгууллагын зорилго, зорилтууд нь тодорхой, хэмжигдэхүйц, хүрч болохуйц, холбогдох, хугацаатай байх ёстой.

2.Хариуцлага

Байгууллагын бүх гишүүд өөрсдийн үүрэг хариуцлагаа хүлээж, ажлаа цаг тухайд нь, чанартай гүйцэтгэх ёстой.

3. Хяналт

Байгууллагын бүх гишүүд өөрсдийн үүрэг хариуцлагаа хүлээж, ажлаа цаг тухайд нь, чанартай гүйцэтгэх ёстой.

4.Уян хатан байдал

Байгууллага нь өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, хурдан хариу үйлдэл үзүүлж чаддаг байх ёстой.

ДҮГНЭЛТ

Удирдлагыг зохион байгуулах удирдагч /захирагч/ нь өмнөө тавьсан зорилго, зорилтод хүрэхийн тулд бие бүрэлдэхүүний итгэлтэй хамтач ажиллагааг урьдал болгож, өөрийн хэрсүү ухаан, зангилаа, асуудалд анхаарал төвлөрүүлэх мадаггүй ойлголтод хүрэх чадвараа нэмэгдүүлж, дайн, байлдааны үндсэн шинж чанараас үүдэлтэй тодорхойгүй, нийгэмлэхийн төлөө тэмцэж ажиллах нь чухал юм.

Цэргийн удирдлага гэх нэр томьёоны цэргийн гэдэг тодотгол нь дайн ба армийн тухай ойголтыг бүхэлд нь хамаарч дайн ба армитай холбоотой бүхнийг тодорхойлж байдаг. Энэ үүднээс цэргийн удирдлага нь хүн төрөлхтний үйл ажиллагааны бусад хүрээний удирдлагаас ялгагдах шинж чанартай юм.

Нийгэмдэх хүмүүсийн зохион байгуулалтын үндсэн үүрэг нь бие хүний үйл ажиллагааг нийгмийн төрөл бүрийн салбарын үйл ажиллагаатай уялдуулан зохицуулж нийгмийн удирдлагын тухайн чиглэсэн үйлчлэлийн дор нэгтгэхэд оршдог бол цэргийн удирдлага нь улс орны аюулгүй байдлыг хангах, батлан хамгаалах, зэвсэгт тэмцлийн үүргийг биелүүлэх зорилгоор төрийн хүчирхийллийн аргаар хүмүүсийг нэгтгэн байгуулсан онцгой хэлбэртэй төрийн цэргийн байгууллагуудын удирдлага юм.

НОМ ЗҮЙ

Ашигласан ном, зохиол, эх сурвалж:

1. Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, 2010 он, УБ;

2. Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль, 2001 он, УБ;

3. УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа-2050” бодлого

4. Б.Түмэн, Байлдааны нөхцөлд ерөнхий цэргийн штабуудын алба, 2003 он, УБ;

5. Д.Доржготов, Цэргийн стратегийн үндэс, 2008 он, УБ;

6. Ц.Дашзэвэг, Цэргийн удирдлагын үндэс, 2003 он, УБ;

7. Ч.Улаанхүү, Цэргийн удирдлага, 2005 он, УБ;

8. Ч.Жүгдэр, Чингисийн төрийн үзэл, цэргийн урлаг, 1991 он, УБ;

9. Б.Түмэн, Цэргийн урлагийн түүх, 2005 он, УБ;

10.Ч.Улаанхүү, Цэргийн урлагийн тухай, 2003 он, УБ;

11.Х.Шагдар, “Чингисийн байлдааны цадиг”, 1993 он, УБ;

12.Мэдээллийн сайт:
http://gsmaf.gov.mn/
http://udirdahui.blog.gogo.mn/
www.naog.gov.mn/

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН ДЭРГЭДЭХ “ОНЦГОЙ” ТУСГАЙ ХУВЦАС, ХЭРЭГСЛИЙН ТУРШИЛТ ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ТӨВ 121 ДҮГЭЭР АНГИЙН ЭРСДЭЛИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Т.Наранбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 7081 дүгээр дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: Байгууллагын онол бүхэлдээ хэсэг бүлэг хүмүүсийн өмнө тулгарч буй нийтлэг зорилгыг тодорхойлох, энэ зорилгод нийцүүлэн тэдний үйл ажиллагааг үр дүнтэй нэгтгэн чиглүүлэх зүй зохистой арга хэлбэрийг судлан боловсруулалт хийхээс гадна тухайн байгууллага аливаа эрсдэлд хяналт тавьж, түүнийг удирдах явдал нь гол асуудал болоод байна.

Энэхүү өгүүлэлдээ Онцгой байдлын ерөнхий газрын дэргэдэх “Онцгой” тусгай хувцас, хэрэгслийн туршилт үйлдвэрлэлийн төв 121 дүгээр ангийг сонгож, тухайн ангийн гадаад, дотоод орчны шинжилгээг SWOT шинжилгээний аргыг PESTLE шинжилгээний аргатай хослуулан хийж, өнөөгийн дүр төрхийг тодорхойлох, тус ангийн албан хаагч, ажилчдаас судалгаа авч, судалгааны боловсруулалтын үр дүнд тулгамдаж байгаа асуудлыг гаргаж тавихыг зорилоо.

Abstract: Organizational theory as a whole begins by identifying the common goals faced by a group of people and developing appropriate methods to effectively coordinate their activities in accordance with this goal, in addition, the organization's main goal of any risk management is to monitor and manage risks.

Therefore, our goal’s analyze the current situation of risk management in the Special clothing and equipment test production center 121 the National Emergency Management Agency.

In this article, the Special Clothing and Equipment Testing and Production Center under the General Directorate of Emergency Situations has selected unit 121, and conducted an analysis of the external and internal environment of the unit in combination with the SWOT analysis method and the PESTLE analysis method, to determine the current image, and survey the employees and workers of the unit. took and aimed to present the problems as a result of research processing.

Түлхүүр үгс: Байгууллагын эрсдэл, эрсдэлийн менежмент, эрсдэлийн хүчин зүйл, ажлын байрны эрсдэл.

Keywords: Organizational risk, risk management, risk factors, workplace risk.

Оршил

Стандарт хэмжил зүйн газрын даргын 2020 оны С/44 дүгээр тушаалаар баталсан MNS ISO 31000:2020 эрсдэлийн стандартад байгууллагын өмнө тулгарч буй эрсдэлийг хэрхэн удирдах талаар удирдамж өгсөн. Энэ стандарт нь салбар эсвэл салбарын онцлог шинж чанараас үл хамааран бүх төрлийн эрсдэлийг удирдах нийтлэг хандлагыг бий болгоно. (стандарт, 2020)

Байгууллагын удирдлагын түвшинд эрсдэлийг ойлгох, эрсдэлийг таньж мэдэх, үнэлэх, эрсдэлийг удирдах арга хэрэгсэл боломжуудыг ашиглах, эрсдэлийн удирдлагыг байгууллагын соёлд хэрхэн суулгах, эрсдэлийн удирдлагыг хэн хэрэгжүүлж хариуцан ажиллах, энэ ажилд ямар ур чадвар шаардагдах зэрэг нь маш чухал юм.

Онцгой байдлын байгууллагын бүтцийн нэгжийн эрсдэлийн менежментийн өнөөгийн байдлын шинжилгээг хийж, цаашид тулгамдаж байгаа асуудлыг тодорхойлох зорилгоо тавьж, хэрэгжилтийг хангаж ажиллаа.

Үндсэн хэсэг.

Эрсдэлийн тухай нийтлэг тодорхойлолтоос үзэхэд эрсдэл нь тодорхой бус нөлөөлөл, үр нөлөө ба сөрөг үр дагавартай холбоотой ойлголт бөгөөд санамсаргүй үзэгдэл, хэмжигдэхүүн учир тоон үзүүлэлт талаасаа магадлалын онолтой холбогдож байна. (Б.Саранцэцэг, 2024) Эрсдэл гэдэг нэр томьёо тухайн аюулаас эрсдэлтэй байгаа тухайн объектод ирээдүйд тодорхой хугацааны завсарт хүлээгдэж байгаа хохирлыг илэрхийлнэ. Объект эрсдэлд байгааг тодорхойлдог аргаар эрсдэл нь хүлээгдэж байгаа эдийн засгийн хохирлоор, эсвэл амь үрэгдэгсдийн тоон харьцаанд, эсвэл эд хөрөнгийн биет эвдрэлийн түвшингээр хэмжигдэж болно. (Үржин, 2014)

Аливаа эрсдэлийн менежментийн үндсэн зорилго нь байгууллага, салбарын эрсдэлд хяналт тавьж, түүнийг удирдахад оршино. Энэ зорилго нь эрсдэлийн менежментийн үйл ажиллагааны хүрээнд тодорхойлогдсон багц арга хэмжээгээр хэрэгждэг. Эрсдэлийн менежмент нь байгууллагууд стратегиа тодорхойлох, зорилгодоо хүрэх, мэдээлэлтэй шийдвэр гаргахад тусална. Энэ нь менежментийн тогтолцоог сайжруулахад хувь нэмэр оруулдаг. (Б.Саранцэцэг, 2024)

Байгууллага ба түүний үйл ажиллагаанд нүүрлэж буй эрсдэлүүд нь тухайн байгууллагын гадаад болон дотоод хүчин зүйлсийн нөлөөний аль алинаас үүсэж болно гэж үзэн гол чухал эрсдэлүүдийн жишээнүүдийг хураангуйлж, зарим тодорхой эрсдэлүүд нь гадаад болон дотоод хөдөлгөгч хүчин зүйлсийн хамтдаа байж болох бөгөөд тэдгээр жишээнүүд нь улам нарийс ч стратегийн, санхүүгийн, үйл ажиллагааны, хүний нөөцийн, техник, технологийн гэх мэт эрсдэлийн төрлүүдэд ангилж болдог.

Зураг 1. Байгууллагын эрсдэлийн менежментийн зарчим, цар хүрээ, үйл явц

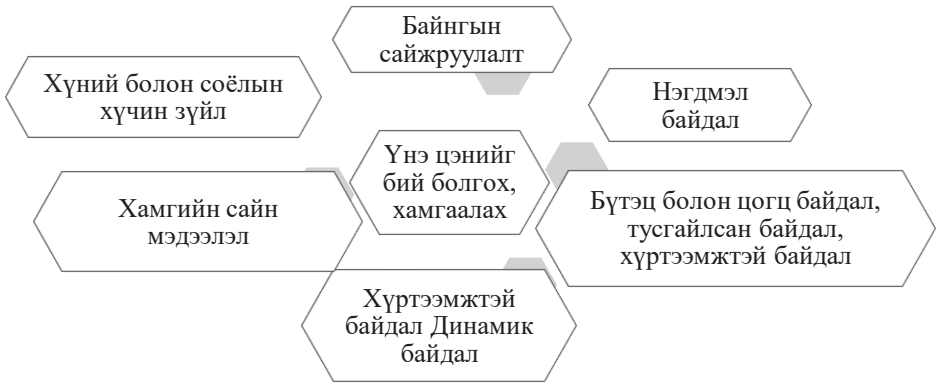


Эх сурвалж: (стандарт, 2020)

Зураг 1-т оруулсан эрсдэлийн менежментийн эдгээр бүрдлүүд нь бүхэлдээ эсвэл хэсэгчилсэн байдлаар байгууллагын дотор оршин байгаа бөгөөд эрсдэлийг үр ашигтай, үр дүнтэй, тууштай удирдахын тулд тэдгээрийг үнэлэх, бууруулах, өөрчлөх, сайжруулах арга хэмжээг байнга авч байх шаардлагатай. (Б.Саранцэцэг, 2024)

Эрсдэлийн менежментийн зарчим нь үнэ цэнийг бий болгох, хамгаалах явдал юм. Энэ нь гүйцэтгэлийг сайжруулж, инновацыг дэмжиж, зорилгодоо хүрэхэд дэмжлэг үзүүлдэг. (Б.Саранцэцэг, 2024)

Зураг 2. Эрсдэлийн менежментийн зарчим



Эх сурвалж: (стандарт, 2020)

Зураг 2-т үзүүлсэн зарчмууд нь эрсдэлийн үр дүнтэй болон үр ашигтай менежментийн шинж чанар, түүний үнэ цэний тухай ойлголт, зорилт, зорилгоо тайлбарлах зааврыг тоймлон үзүүлсэн болно. Үүнийг тайлбарлавал нэгдмэл байдал, бүтэц болон цогц байдал, тусгайлсан байдал, хүртээмжтэй байдал, динамик байдал, хамгийн сайн мэдээлэл, хүний ба соёлын хүчин зүйл, байнгын сайжруулалтыг тусгасан.

Эрсдэлийн менежментийн цар хүрээний зорилго нь эрсдэлийн менежментийг байгууллагын гол үйл ажиллагаа, чиг үүрэгт нэгдмэл байдлыг үүсгэхэд туслахад оршино. Эрсдэлийн менежментийн үр ашигтай байдал нь түүнийг байгууллагын засаглал, үүнд шийдвэр гаргах түвшинд хэрхэн нэгтгэхээс хамаарна.

Зураг 3. Эрсдэлийн менежментийн цар хүрээ



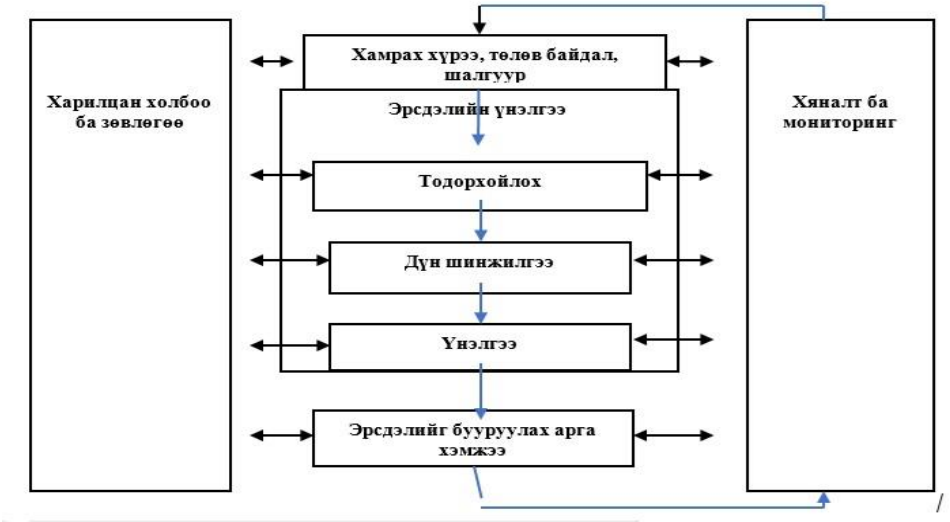
Эх сурвалж: (стандарт, 2020)

Одоо байгаа эрсдэлийн менежментийн үйл ажиллагаа, үйл явцыг үнэлж, түүнийг цар хүрээнийхээ хүрээнд шийдвэрлэнэ. Цар хүрээнд байгууллагын хэмжээнд эрсдэлийн менежментийг нэгтгэх, төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үнэлэх, сайжруулах ажлуудыг хамааруулан ойлгоно. Нэгдмэл байдал, загвар, хэрэгжүүлэлт, үнэлгээ, сайжруулалтыг тусгасан. (Б.Саранцэцэг, 2024)

Тиймээс ч эрсдэлийн менежмент нь эрсдэлийг тодорхойлох, дүн шинжилгээ хийх, үнэлэх, бууруулах, хяналт үнэлгээ хийх чиг үүргийг хэрэгжүүлэх менежментийн бодлого, журам, практик ажиллагааны системтэй хэрэглээ, харин эрсдэлийн менежментийн үйл явц нь эрсдэлийг тогтоох, илрүүлэх, шинжлэх, үнэлэх, арга хэмжээ авах, хянах, дүн шинжилгээ хийх, нөхцөл байдлыг тодорхойлох, мэдээлэх, зөвлөлдөх үйл ажиллагаанд удирдлагын бодлого, дүрэм, журмыг системтэйгээр хэрэглэх явдал болохыг олон улсад дагаж мөрддөг стандартад тодорхойлсон байна. Зураг 4-т эрсдэлийн менежментийн үйл явцын бүдүүвчийг харуулав.

Эрсдэлийн менежментийн үйл явцыг эрсдэлийн менежмент удирдамж ISO31000:2018 (уг стандартыг MNS ISO31000:2020 нэртэйгээр манай улсад хэрэглэдэг) олон улсад тавигдаж байгаа шаардлагад эрсдэлийг тодорхойлох, шинжлэх, үнэлэх, бууруулах, хянах, шалгах болон хамрах хүрээ, төлөв байдал, шалгуурыг тодорхойлох, зөвлөгөө өгөх, харилцан хамтарч ажиллах үйл ажиллагааг практикт тодорхой бодлого чиглэлтэйгээр дэс дараалалтай хэрэглэх гэж тодорхойлж дараах байдлаар дүрсэлсэн.

Зураг 5. Эрсдэлийн менежментийн үйл явц



Эх сурвалж[228]: MNS ISO 31000:2020

Зураг 5-аас үзэхэд эрсдэлийн менежментийн үйл явцын хамгийн гол үйл ажиллагааны нэг нь эрсдэлийн үнэлгээ байна. Үүний бас нэг баталгааг Англиийн гамшгаас хамгаалах удирдлагын судлаач Ион Дэвис "Эрсдэлийн үнэлгээг хийлгүй төлөвлөгөөг боловсруулах нь та эхнэр, хүүхдээ ямар ч оношилгоогүй мэс заслын хагалгаанд оруулахтай агаар нэгэн" гэж зүйрлэсэн байдгаас харж болно. Эрсдэлийн үнэлгээ хийвэл "Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үндсэн арга хэрэгсэл нь баттай мэдээлэл, нарийн судалгаа, тооцооны үндсэн дээр үйл явдлын өрнөлт, хөгжлийг урьдаас харж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах явдал мөн" (тогтоол, 2010), "Аюулгүй байдалд хандах хандлага, түүнийг хангах ажиллагаа нь мэдлэг, мэдээлэл, дүн шинжилгээнд суурилна" (тогтоол, 2010) гэсэн аюулгүй байдлын менежментийн онол, арга зүйн зарчимтай нийцэх болно.

Эрсдэлийн удирдлага нь доорх арга замуудаар тухайн байгууллагын зорилгуудыг дэмжсэнээр байгууллага болон түүний хувь нийлүүлэгчдийн үнэ цэнийг хамгаалж, нэмэгдүүлдэг. Үүнд:

- Ирээдүйн үйл ажиллагааг байнгын болон хяналттай байдлаар явуулах нөхцөлийг бүрдүүлдэг бүтцийг байгууллагад олгох,
- Бизнесийн үйл ажиллагаа, тогтворгүй байдал болоод төслийн боломж завшаан эсхүл аюул заналын дэлгэрэнгүй бөгөөд цэгцтэй илэрхийлэгдсэн ойлголтыг бий болгох замаар шийдвэр гаргах, төлөвлөх болоод чухал зүйлсээ эхлээд амжуулах явдлыг дээшлүүлэх,

[228] Мөн тэнд.

• Байгууллага доторх эд баялаг болон нөөцүүдийн илүү үр ашигтай хэрэглээ эсхүл хуваарилалтыг нэмэгдүүлэх,

• Бизнесийн чухал бус хэсэгт тогтворгүй байдлыг багасгах,

• Хөрөнгө болон компанийн нэр хүндийг (имижийг) хамгаалж, сайжруулах,

• Хүмүүсийг болон байгууллагынхаа мэдлэгийн бааз суурийг хөгжүүлж, дэмжих,

• Үйл ажиллагааны үр ашгийг оновчтой болгох,

Эрсдэлийн шинжилгээний үйл явцын үр дүн нь эрсдэл бүрийг ач холбогдлоор нь эрэмбэлэх ба эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээг ач холбогдлоор нь жагсааж, эрсдэлийн дүрслэлийг гаргахад ашиглаж болно. Энэ нь харьцангуй ач холбогдлын дүр зургийг бий болгох зорилгоор танин мэдсэн эрсдэлийн зэргийг тогтоодог. Дотоод хөндлөнгийн хяналт нь тодорхой нэг байгууллагад хамгийн зөв зохистой үүргийг тодорхойлох үйл явцдаа биеэ даасан байдал болон бодит зүйлд тулгуурласан байх мэргэшлийн нөхцөлүүдийг зөрчигдөхгүй байхыг хангах ёстой.

Судалгааны арга зүй.

Энэхүү судалгааны ажлын хамрах хүрээг “Онцгой” тусгай хувцас, хэрэгслийн туршилт үйлдвэрлэлийн төв 121 дүгээр ангийг сонгон авлаа.

Тус 121 дүгээр анги нь захиргаа, үйлдвэрлэлийн алба гэсэн бүтэцтэй бөгөөд захиргааны албанд хүний нөөц, дотоод ажил, санхүү, үйлчилгээний алба хаагчид харьяалагддаг бол үйлдвэрлэлийн алба нь эсгүүрийн тасаг, бөөнөөр үйлдвэрлэх оёдлын тасаг, захиалгат хувцасны оёдлын тасаг, гүйцэтгэн боловсруулах тасаг, хатгамлын цех гэсэн хэсгүүдтэй. Бие бүрэлдэхүүний 23 хувь нь төрийн тусгай алба хаагч, 14.5 хувь нь үйлчилгээний албан хаагч, 62.5 хувь нь гэрээт ажилчид байна.

Онцгой байдлын ерөнхий газрын дэргэдэх “Онцгой” тусгай хувцас, хэрэгслийн туршилт үйлдвэрлэлийн төв 121 дүгээр ангийн нэгдсэн менежментийн тогтолцооны хүрээнд зорьсон үр дүнд хүрэх, зорилтоо хэрэгжүүлэх боломж, стратеги чиглэлд хамааралтай гадаад, дотоод орчны асуудлыг тодорхойлж, эдгээр асуудалд дүн шинжилгээ хийхдээ SWOT шинжилгээний аргыг хэрэглэнэ.

Мөн ангийн гадаад, дотоод орчны шинжилгээг SWOT шинжилгээний аргыг PESTLE шинжилгээний аргатай хослуулан хийж, өнөөгийн дүр төрхийг тодорхойллоо.

121 дүгээр ангийн үйл ажиллагаанд гадаад, дотоод орчны зүгээс нөлөөлөх хүчин зүйлийг дор дурдсан байдлаар тодорхойлж байна

Хүснэгт 1. Орчны нөлөөллийн хүчин зүйлийн шинжилгээ

Гадаад орчны нөлөөлөл:	Дотоод орчны нөлөөлөл:
Эдийн засгийн орчин: • Улсын төсвийн байдал • Монгол Улсын Шадар сайдын багцын төсөв • Онцгой байдлын ерөнхий газрын төсөв Техник технологийн орчин: • Мэдээллийн технологи • Орчин үеийн дэвшилтэд техник, технологийн хөгжил Улс төрийн орчин: • Монгол Улсын шадар сайдын бодлого, хөтөлбөр • Засгийн газрын харьяа байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт Эрх зүйн орчин: • Хууль, тогтоомж • Бодлого, хөтөлбөр Нийгэм, соёлын орчин: • Амьжиргааны түвшин • Амьдралын хэв маяг, хандлага Байгаль, цаг уурын орчин: • Уур амьсгалын өөрчлөлт • Байгалийн гаралтай гамшиг, ослын байдал Хэрэглэгч: • Онцгой байдлын анги байгууллага • Төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж Түншлэгч: • Төрийн болон төрийн бус байгууллага • Төрийн цэргийн байгууллагын хувцас хэрэглэлийн үйлдвэр Гамшгаас хамгаалах чиг үүрэг бүхий мэргэжлийн анги, алба	Байгууллагын зорилго, стратеги: • Эрхэм зорилго, үнэт зүйлс, эрхэмлэх зарчим • Стратеги, зорилт, үйл ажиллагаа Бүтэц, зохион байгуулалт: • 121 дүгээр ангийн бүтэц, зохион байгуулалт • Албан тушаалын тодорхойлолт Дотоод дүрэм, журам: • Байгууллагын дотоод журам • Дотоод үйл ажиллагааны хяналт • Байгууллагын соёл Хүний нөөц: • Нөхөн хангалт • Ажиллагсдын мэргэжил, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, хандлага • Хамт олны уур амьсгал • Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд • Сургалт, хөгжил • Удирдлагын арга барил Техник, технологи: • Тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслийн нөхөн хангалт • Технологийн ашиглалт, судалгаа, шинжилгээ Ажлын байрны нөхцөл: • Ажлын байрны байршил • Ажлын байрны тохижилт, эрүүл ахуй Санхүү: • Байгууллагын санхүүгийн чадавх • Орлогын эх үүсвэр • Өр, авлага • Төсвийн захиран зарцуулал

Байгууллагын гадаад, дотоод орчны шинжилгээг SWOT шинжилгээний аргаар хийж, өнөөгийн дүр төрхийг тодорхойлов.

Хүснэгт 2. Гадаад орчны шинжилгээ (SWOT шинжилгээний аргыг PESTLE шинжилгээний аргатай хослуулсан)

Боломж	Бэрхшээл
1. Улс төрийн орчин /Political/	
• Хууль тогтоох, гүйцэтгэх байгууллагын тогтвортой байдал нь үйл ажиллагааны дэмжлэг үзүүлэх	• Байгууллагын удирдлага улс төрийн нөхцөл байдлаас шалтгаалж ойрхон солигдох магадлал өндөр.
2. Эдийн засгийн орчин /Economic/	
• Гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагааны төсвийн зардлыг нэмэгдүүлэхийн хэрээр тус ангид үйлдвэрлэх хувцас хэрэгслийн хэмжээ, санхүүжилт нэмэгдэнэ. • Онцгой байдлын байгууллагын хувцас хэрэгслийг үйлдвэрлэхээс гадна	• Улс орны эдийн засгийн чадавх сул тул төсвийн хөрөнгө мөнгө хязгаарлагдмал. • Төрийн эдийн засгийн бодлогоос хамааралтай тул эдийн засгийн нөөцийн баталгаа, тогтвортой найдвартай байдал сул.
3. Нийгэм, соёлын орчин /Social/	
• Налайх дүүрэгт ажлын байр бий болгож, ялангуяа эмэгтэйчүүдэд ажил олгосон нь дүүргийн нийгмийн үзүүлэлтэд эергээр нөлөөлнө. • Дүүргийн ижил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгжүүдийн	• Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн тогтолцоо хангалтгүй байгаагаас шалтгаалж ажилчид хөдөлмөрийн чадвар алдалтын чөлөө авах тохиолдол элбэг, ажил тасалдал, доголдол үүсдэг. • Тухайн дүүрэгт оёдлын нарийн
4. Техник, технологийн орчин /Technological/	
• Орчин үеийн шинэ техник, технологи, мэдээллийн технологийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн эхэлсэн. • Мэдээ, мэдээллийг албаны хэмжээнд түргэн, шуурхай солилцох боломж бүрдсэн.	• Дэлхий дахинд шинэ техник, технологийн хэрэглээ өсөн нэмэгдэхийн хирээр, техник, тоног төхөөрөмж, тусгай зориулалтын хувцасны ашигт чанар маш хурдтай шинэчлэгдэж байгаа учраас тэрхүү хөгжлийг мөр зэрэгцэж чадахгүй байна. • Төсвөөс шалтгаалан шинэ техник, технологийг нэвтрүүлэх боломж хомс.
5. Эрх зүйн орчин /Legal/	
• Гамшгаас хамгаалах тухай хууль болон бусад эрх зүйн орчныг сайжруулснаар салбарын үйл ажиллагааны явцад эрх зүйн байдал нэмэгдсэн.	• Төсвийн байгууллагын статустай боловч үйлдвэрийн газрын хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа учраас нарийвчилсан эрх зүйн зохицуулалт сул байна. • Үйлдвэрийн газрын хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулдаг нь санхүүгийн үйл
6. Байгаль, цаг уурын орчин /environmental/	

• Байгалийн гаралтай гамшгийн аюулын үед дулаан хувцас хэрэглэлийг шуурхай үйлдвэрлэн, анги байгууллагууд, гамшгаас хамгаалах	• Үйлдвэрийн хог хаягдлыг байгаль орчинд хохирол учруулахгүй, ээлтэйгээр устгах, зайлуулах асуудал цаашдаа бэрхшээл үүсгэх төлөвтэй байна.

Хүснэгт 3. Гадаад орчны шинжилгээ (SWOT шинжилгээний аргыг PESTLE шинжилгээний аргатай хослуулсан)

Давуу тал	Сул тал
1. Байгууллагын зорилго, стратеги	
• Байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны чиглэлээ тодорхойлсон. • Эрхэм зорилго нь хуулиар хүлээсэн чиг үүрэг, батлагдсан бодлого, хөтөлбөр, бусад эрх зүйн баримт бичгийн зорилтуудтай уялдсан.	• Байгууллагын алсын хараа, үнэт зүйлс, үндсэн зарчмаа томьёолсон нь дутмаг. • Байгууллага өсөх үе шатандаа явж байгаа, стратегиа оновчтой тодорхой болгоогүй.
2. Бүтэц, зохион байгуулалт	
• Онцгой байдлын ерөнхий газрын даргын тушаалаар бүтэц орон тоог тогтоож өгдөг. • Хувцас хэрэгсэл үйлдвэрлэх, загвар туршин сайжруулах, цэвэрлэгээ	• Зарим албан тушаалын тодорхойлолтыг эрх бүхий албан тушаалтнаар батлуулсан нь төрийн үйлчилгээ болон төрийн тусгай байгууллагын онцлогийг харгалзан тусгаагүй.
3. Дотоод дүрэм, журам	
• Үйл ажиллагаа явуулах дүрэм, журам, эрх зүйн орчин тодорхой хэмжээгээр бүрдсэн. • Байгууллагын дотоод журмыг баталж мөрдүүлсэн. • Чанарын хяналтын журмыг баталсан. • Байгууллагын соёл тодорхой хэмжээнд төлөвшсөн. • Аливаа үйл ажиллагаа тушаал шийдвэр, захирах, захирагдах ёсны хэм хэмжээнд явагддаг. • Үйл ажиллагааны график төлөвлөлтийг жил, улирал, сараар төлөвлөн гүйцэтгэлд нь хяналт тавьдаг.	• Үйлдвэрийн үйл ажиллагааны хэсгүүдэд ажиллаж байгаа ажилчид захирах, захирагдах ёсны хэм хэмжээ, тушаал шийдвэрийн хүрээнд явагдаж байгаатай холбогдуулан шинийг санаачлах идэвх, оролцоо сул байна. • Чанарын хяналтын журмыг мөрдөн ажиллаж байгаа хэдий ч хяналтын системийг сайжруулах шаардлагатай. • Гүйцэтгэлийн үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхой болгох шаардлагатай. • Санхүүгийн эх үүсвэр, хүний нөөц дутагдах зэрэг эрсдэл үүссэнээс болж төлөвлөгдсөн ажлын хэрэгжилтэд бэрхшээл гарч гүйцэтгэл 100 хувь биелэхгүй байна.
3. Хүний нөөц	
• Хүний нөөцийн нөхөн хангалт хийгдэж мэргэжлийн боловсон хүчнээр зохих түвшинд хангагдсан. • Ажилчдыг мэргэжлийн сургалтад хамруулж, оёдолчны зэрэг олгох арга хэмжээг зохион байгуулсан. • Богино хугацааны болон магистр, докторын сургалтад албан хаагчдыг сургаж боловсон хүчнээ мэргэшүүлэх боломжийг олгож байгаа.	• Алслагдсан дүүрэгт байрлалтай тул хотын төвөөс алба хаагч, мэргэжилтэн, ажилчид очиж ажиллахаас татгалзаж байна. • Шинэ ажилтныг дадлагажуулах ажиллагаа хийгддэггүйгээс шинээр ажилд орсон иргэд богино хугацаанд ажиллаад өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөх тохиолдол гарч байна. • Дүүргийн төрийн байгууллагуудаас зохион байгуулсан гадаад улсад гэрээгээр ажиллуулах хөтөлбөрт ажилчид хамрагдан явах тохиолдол сүүлийн үед хэд хэдэн удаа гарч хүний нөөцийн эрсдэл үүсэх магадлал өндөр байна.

4. Техник, технологи	
• Оёдлын машин тоног төхөөрөмжийн хүчин чадал, хүрэлцээг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагааг үе шаттайгаар хэрэгжүүлсэн. • Тоног төхөөрөмжийн бүртгэл, ашиглалтын судалгааг хийсэн. • Машин тоног төхөөрөмжийн засвар үйлчилгээг цаг тухайд нь хийлгэдэг.	• Машин тоног төхөөрөмжүүд ашиглалтын хугацаа дуусахаас өмнө ажиллах боломжгүй болж, ашиглалтаас гарах эрсдэл үүссэн. • Зарим төрлийн машин тоног төхөөрөмжийг зайлшгүй нэмэгдүүлэх шаардлага үүссэн. • Орчин үеийн дэвшилтэт техник, технологи нэвтрэх нь удаашралтай.
5. Ажлын байрны нөхцөл	
• Ажлын байрны тохижилт, эрүүл ахуй шаардлагын хэмжээнд хүргэх арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг. • Албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөрийн хүрээнд арга хэмжээ төлөвлөж хэрэгжүүлдэг. • Ажлын байрны шаардлагатай техник, тоног төхөөрөмжөөр зохих түвшинд хангагдсан.	• Ажлын байрны орчин, нөхцөлийг сайжруулах, албан хаагчдын албандаа хандах хандлага, зан үйлийг өөрчлөх шаардлагатай. • Төсөв, санхүүгийн нөхцөлөөс шалтгаалж, албан хаагчдын нийгмийн баталгаа хангагдахгүй байна. • Ажлын байрны хүрэлцээ хангамж муу, оффисын өрөөнүүд агааржуулалт, зай талбай бага. • Албан хаагч, ажилчдад ажлын байрны эрсдэлүүдийн талаарх ойлголт, эрсдэлийн сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулах.
6. Санхүү	
• Төрийн тусгай алба хаагчдын цалин хөлс, эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн зардлыг улсын төсвөөс олгодог. • Үйл ажиллагааны зардлыг Онцгой байдлын ерөнхий газарт хувцас үйлдвэрлэн нийлүүлсэн орлогоос санхүүжүүлдэг /жилийн дүнгээрээ баталгаатай/. • Төсвийн захиран зарцуулалт нээлттэй.	• Байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн санхүүжилт Онцгой байдлын ерөнхий газраас тогтмол бус хуваариар олгогддог тул санхүүжилт ирээгүй үед санхүүгийн бэрхшээл тулгардаг. • Улсын төсвөөс Онцгой байдлын байгууллагад олгох хувцас хэрэгслийн зардлын санхүүжилтээс хамааралтай тул буурвал дагаад үйлдвэрлэх бүтээгдэхүүний тоо хэмжээ, үнэ буурна.

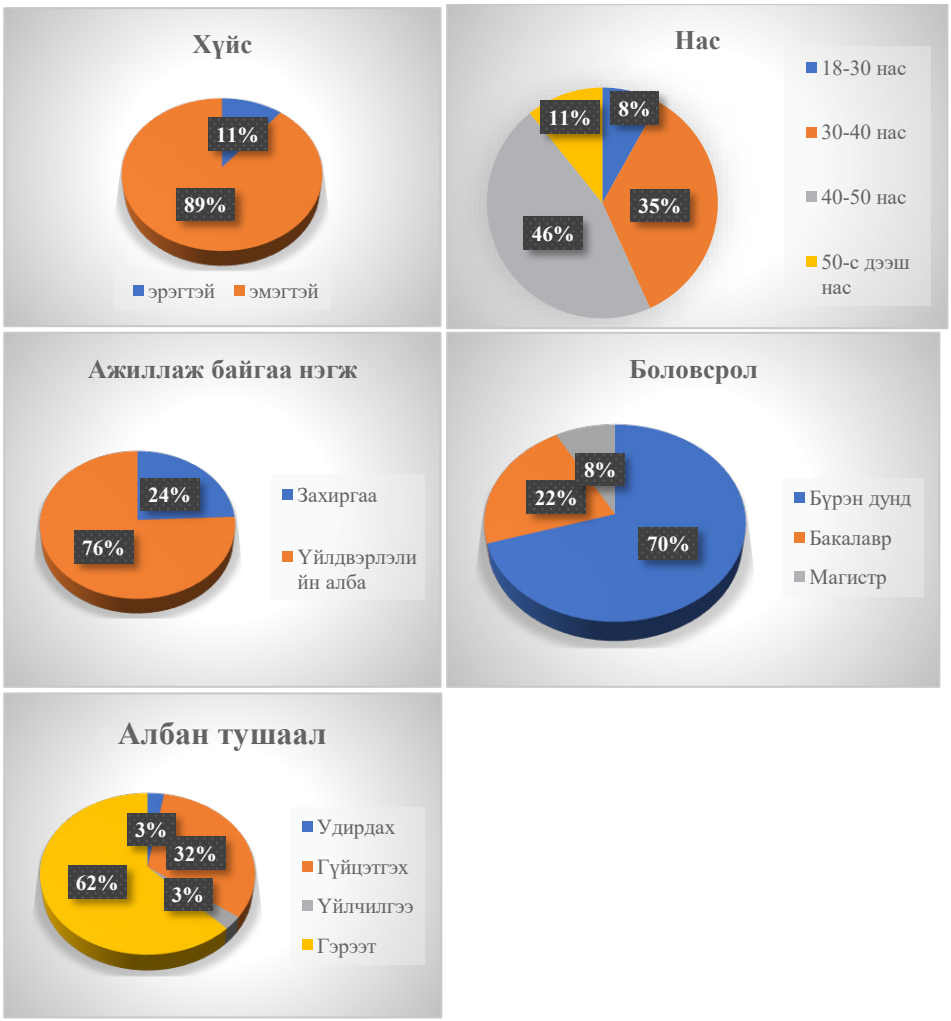
121 дүгээр анги нь Онцгой байдлын байгууллагыг дүрэмт болон тусгай зориулалтын хувцас, хэрэгслээр хангах чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд бүхий л нөөц, боломжоо зориулж ажиллаж байна. Цаашид байгууллагын үйл ажиллагаандаа богино, дунд, урт хугацааны төлөвлөгөөг амжилттай хэрэгжүүлэхэд дээрх гадаад, дотоод орчин ихээхэн нөлөөтэй тул түүнийг байнга хянаж, сайжруулах бодлого баримтлах шаардлагатай гэж үзлээ.

Дээрх шинжилгээг нотлох зорилгоор 121 дүгээр ангийн 37 албан хаагч, ажилчдаас судалгаа авч, SPSS 26.0 программаар нэгтгэлээ.

Судалгааны үр дүн.

Судалгаанд оролцогчдын хүйс, нас, ажиллаж байгаа нэгж, боловсрол, албан тушаалыг дараах зурагт харууллаа.

Зураг 7. Судалгаанд оролцогчдын хүйс, нас, ажиллаж байгаа нэгж, боловсрол, албан тушаал



Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Судалгаанд хамрагдагсдыг хүйсийн байдлаар авч үзвэл эрэгтэй 11 хувь, эмэгтэй 89 хувь, насны байдлаар авч үзвэл 18-30 нас 8 хувь, 30-40 нас 35 хувь, 40-50 нас 46 хувь, 50-ээс дээш нас 11 хувийг тус тус эзэлж байна. Оролцогчдыг одоо ажиллаж байгаа нэгжээр нь авч үзвэл захиргаан 24 хувь, үйлдвэрлэлийн албанд 76 хувь нь тус тус эзэлж байна. Боловсролын хувьд бүрэн дунд 70 хувь, бакалавр 22 хувь, магистр 8.0 хувийг тус тус эзэлж байна. Албан тушаал, эрхэлсэн ажлын хувьд удирдах ажилтан 3 хувь, гүйцэтгэх ажилтан 32 хувь, үйлчилгээний ажилтан 3 хувь, гэрээт ажилтан 62 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 4. Байгууллагын эрсдэлийн талаарх ойлголт, мэдлэгийн талаар

Үзүүлэлт		Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
	Тийм	15	40.5	40.5	40.5
	Үгүй	1	2.7	2.7	43.2
	Дунд зэрэг	21	56.8	56.8	100.0
	Нийт	37	100.0	100.0	

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Энэхүү судалгаанд оролцогчдоос 40.5 хувь нь тийм, 2.7 хувь нь үгүй, 56.8 хувь нь дунд зэрэг гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд албан хаагч, ажилчид нь байгууллагын эрсдэлийн талаарх ойлголт дутмаг байна гэж харагдаж байна.

Хүснэгт 5. Байгууллагын эрсдэлүүд

Үзүүлэлт	Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Хууль тогтоомжийн эрсдэл	2	5.4	5.4	5.4
Хүний нөөцийн эрсдэл	7	18.9	18.9	24.3
Техник технологийн эрсдэл	8	21.6	21.6	45.9
Ажлын байрны эрсдэл	20	54.1	54.1	100.0
Нийт	37	100.0	100.0	

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Энэхүү судалгаанд оролцогчдоос ажлын байрны эрсдэлийг 54.1, техник, технологийн эрсдэлийг 21,6, хүний нөөцийн эрсдэлийг 18.9, хууль тогтоомжийн эрсдэлийг 5.4 хувь нь өндөр эрсдэлтэй гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд албан хаагч, ажилчдын хувьд ажлын байрны эрсдэл өндөр байгаа нь тогтоогдлоо.

Хүснэгт 6. Байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх арга хэмжээнд Таны үүрэг оролцоо.

Үзүүлэлт		Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
	Тийм	26	70.3	70.3	70.3
	Үгүй	11	29.7	29.7	100.0
	Нийт	37	100.0	100.0	

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Энэхүү судалгаанд оролцогчдоос 70.3 тийм, 29.7 хувь нь үгүй гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд албан хаагч, ажилчид байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх арга хэмжээнд оролцдог байдал өндөр байгаа нь давуу тал болж байна

.

Хүснэгт 7. Байгууллагад эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх ач холбогдолын талаар

Үзүүлэлт		Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
	Тийм	30	81.1	81.1	81.1
	Үгүй	7	18.9	18.9	100.0
	Нийт	37	100.0	100.0	

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Энэхүү судалгаанд оролцогчдоос 81.1 хувь нь тийм, 18.9 хувь нь үгүй гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ зохион байгуулах нь чухал ач холбогдолтойг ойлгосон байна

Хүснэгт 8. Байгууллагын үйл ажиллагааны хууль, эрх зүйн орчин

Үзүүлэлт		Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
	Хангалттай	8	21.6	21.6	21.6
	Боломжийн	26	70.3	70.3	91.9
	Хангалтгүй	3	8.1	8.1	100.0
	Нийт	37	100.0	100.0	

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Энэхүү судалгаанд оролцогчдоос 21.6 хувь нь хангалттай, 70.3 хувь нь боломжийн, 8.1 хувь нь хангалтгүй гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд төсвийн байгууллагын статустай боловч үйлдвэрийн газрын хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа учраас нарийвчилсан эрх зүйн зохицуулалт сул байгаа нь тогтоогдлоо.

Хүснэгт 9. Байгууллагад эрсдэлийн менежментийн хяналтын тогтолцоо

Үзүүлэлт		Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
	Тийм	10	27.0	27.0	27.0
	Үгүй	4	10.8	10.8	37.8
	Мэдэхгүй	23	62.2	62.2	100.0
	Нийт	37	100.0	100.0	

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Энэхүү судалгаанд оролцогчдоос 27.0 хувь нь тийм, 10.8 хувь нь үгүй, 62.2 хувь нь мэдэхгүй гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд байгууллагын эрсдэлийн менежментийн хяналтын тогтолцооноос чанарын хяналтын журмыг мөрдөн ажиллаж байгаа хэдий ч хяналтын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай байна.

Хүснэгт 10. Байгууллага эрсдэлийг шилжүүлэхийн тулд Таныг даатгалд хамруулсан байдал

Үзүүлэлт		Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
	Тийм	36	97.3	97.3	97.3
	Мэдэхгүй	1	2.7	2.7	100.0
	Нийт	37	100.0	100.0	

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

Энэхүү судалгаанд оролцогчдоос 97.3 хувь нь тийм, 2.7 хувь нь мэдэхгүй гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд байгууллага нь эрсдэл шилжүүлэх бодлогыг баримталдаг нь тогтоогдлоо.

121 дүгээр ангийн 37 албан хаагч, ажилчдаас авсан санал, асуулга, боловсруулалтын үр дүн (хавсралт 1)-гээс хүчтэй хамааралтай хувьсагчуудаас хоёр тоон хувьсгуурын хоорондын хамаарлыг тогтоохоор корреляцийн шинжилгээ хийснийг харуулж байна.

Хүснэгт 11. Боловсролыг одоо ажиллаж байгаа нэгжтэй харьцуулсан үзүүлэлт

Боловсрол * Таны одоо ажиллаж байгаа нэгж Crosstabulation				
		Таны одоо ажиллаж байгаа нэгж		Нийт
		Захиргаа	Үйлдвэрлэлийн алба	
Боловсрол	Бүрэн дунд	3	23	26
	Бакалавр	4	4	8
	Магистр	2	1	3
Нийт		9	28	37

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

121 дүгээр ангийн 37 албан хаагчийн одоо ажиллаж байгаа нэгжийг боловсролын төвшинтэй харьцуулан судлахад магистр, бакалавр зэрэгтэй нь захиргаа, харин үйлдвэрлэлийн албанд бүрэн дунд боловсролтой албан хаагч ажиллаж байгаа нь тогтоогдлоо.

Хүснэгт 12. Албан тушаалыг одоо ажиллаж байгаа нэгжтэй харьцуулсан үзүүлэлт

Албан тушаал * Таны одоо ажиллаж байгаа нэгж Crosstabulation				
		Таны одоо ажиллаж байгаа нэгж		Нийт
		Захиргаа	Үйлдвэрлэлийн алба	
Албан тушаал	Удирдах	1		1
	Гүйцэтгэх	8	4	12
	Үйлчилгээ	0	1	1
	Гэрээт	0	23	23
Нийт		9	28	37

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

121 дүгээр ангийн 37 албан хаагчийн одоо ажиллаж байгаа нэгжийг албан тушаалын төвшинтэй харьцуулан судлахад удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд захиргаа, харин үйлдвэрлэлийн албаны албан хаагч гэрээт ажилтан байгаа нь тогтоогдлоо.

Хүснэгт 13. Албан тушаалтай байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх арга хэмжээний оролцоог харьцуулсан үзүүлэлт

Албан тушаал * Танай байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх арга хэмжээнд Таны үүрэг, оролцоо байна уу? Crosstabulation				
		Танай байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх арга хэмжээнд Таны үүрэг, оролцоо байна уу?		Нийт
		Тийм	Үгүй	
Албан тушаал	Удирдах	1	0	1
	Гүйцэтгэх	12	0	12
	Үйлчилгээ	1	0	1
	Гэрээт	12	11	23
Нийт		26	11	37

Эх сурвалж: Боловсруулсан судалгааны үр дүн.

121 дүгээр ангийн 37 албан хаагчийн одоо ажиллаж байгаа албан тушаал нь эрсдэлийг үнэлэх арга хэмжээнд оролцдог байдлыг харьцуулан судлахад удирдах, гүйцэтгэх, үйлчилгээнийх нь оролцоо сайн, харин үйлдвэрлэлийн гэрээт албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчийн оролцоо байхгүй байгаа нь тогтоогдлоо.

Дээрх судалгааны боловсруулалтын үр дүнгээс үзэхэд 121 дүгээр ангийн гадаад, дотоод орчны шинжилгээг SWOT шинжилгээний аргыг PESTLE шинжилгээний аргатай хослуулан хийсэн шинжилгээтэй тохирч батлагдлаа.

Дүгнэлт

Байгууллагын эрсдэлийг үнэлэх асуудал чухлаар тавигдаад байгаа өнөө үед Онцгой байдлын байгууллагын эрсдэлийн тулгамдсан асуудлыг гаргаж тавих зорилго дэвшүүлэн түүнийгээ хэрэгжүүлэхийн тулд 121 дүгээр ангийн албан хаагч, ажилчдаас судалгаа авч, судалгааны боловсруулалтын үр дүнд дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. Судалгаанд оролцогчдоос ажлын байрны эрсдэлийг 54.1, техник, технологийн эрсдэлийг 21,6, хүний нөөцийн эрсдэлийг 18.9, хууль тогтоомжийн эрсдэлийг 5.4 хувь нь өндөр эрсдэлтэй гэж асуултад хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд албан хаагч, ажилчдын хувьд ажлын байрны эрсдэл өндөр байгаа учраас эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээний төлөвлөгөөг гарган ажиллах;

2. Байгууллагын албан хаагч, ажилчдын дунд

байгууллагын эрсдэлийн асуудлаар сургалт орж, эрсдэлээс яаж урьдчилан сэргийлэх талаар тогтмол мэдээллээр хангах;

3. Байгууллагын үйл ажиллагаандаа богино, дунд, урт хугацааны төлөвлөгөөг амжилттай хэрэгжүүлэхэд байгууллагын төлөв байдлын шинжилгээний гадаад, дотоод орчин ихээхэн нөлөөтэй байгаа байгууллагын эрсдэлийн менежментийн хяналтын тогтолцоог бүрдүүлж ажиллах;

4. Онцгой байдлын байгууллагын бүтцийн нэгж болох тус анги нь үйлдвэрийн газрын хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа учраас нарийвчилсан эрх зүйн зохицуулалтыг сайжруулах;

5. 121 дүгээр ангийн гадаад, дотоод орчны шинжилгээг SWOT шинжилгээний аргыг PESTLE шинжилгээний бэрхшээлийг боломж болгох, сул талыг давуу тал болгох талаар үе шаттай арга хэмжээг төлөвлөн ажиллах зэрэг асуудлыг дэвшүүлж байна.

Ном зүй

Б.Саранцэцэг. (2024). *Гамшгийн эрсдэлийн менежмент.* Улаанбаатар: Дотоод хэргийн их сургууль.

С.Амарсайхан, М. У. (2023). "Эрсдэл ба стандарт". *"Эрсдэл ба стандарт" Үндэсний форум*, (р. 2). Уб.

Стандарт, М. У. (2020, 11 17). *https://estandart.gov.mn/standard/v/.* Retrieved from https://estandart.gov.mn/.

Стандарт, х. з. (2020, 11 17). MNS ISO 31000:2020 "Эрсдэлийн менежмент". *MNS ISO 31000:2020*. Улаанбаатар, Монгол: СХЗГ.

Монгол Улсын Их Хурлын тогтоол. (2010, 07 15). Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. *Монгол Улсын их хурлын тогтоол*. Улаанбаатар, Монгол: Эрх зүйн мэдээлэл.

Үржин, О. А. (2014). *Гамшгийн менежмент.* Улаанбаатар.

Шуурав, Я. (2005). *Менежментийн шинэ парадигмийн төлөвшил, хөгжлийн үндсэн чиг хандлага.* Улаанбаатар.

Э.Баярсайхан. (2019, 05 25). Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийг төгөлдөржүүлэх нь. *Магистрын ажил*. Уб.,, Улаанбаатар, Монгол: Дотоод хэргийн их сургууль.

ЭРХЗҮЙН АСУУДАЛ

ХУУЛЬ САХИУЛАХ САЛБАРЫН ЖЕНДЕРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Б.Анун
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 7081 дүгээр дамжааны суралцагч, дэслэгч

Товч агуулга: Монгол улс дахь жендерийн тэгш байдал ялангуяа хууль сахиулах байгууллагын жендерийн тэгш байдлын өнөөгийн нөхцөл байдлыг судлах, нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг тодорхойлж эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлага үүсэж байна. Эмэгтэйчүүд уян зөөлөн, энэрэнгүй зан чанар, байгалиасаа бусдыг хайрлах, бусдын төлөө өөрийгөө зориулдгаас өмгөөлөгч, багш, эмч гэх мэт мэргэжлүүдийг их сонгож ар гэр, гэр бүлийн амьдралдаа үүрэг роль ихтэй оролцсоор хууль хүчний байгууллагуудаас зайгаа авч байна. Хууль сахиулах байгууллагад жендерийн тэгш байдлыг хангахад улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хүрээн дэх арга хэмжээ, үйл ажиллагаанууд чухал нөлөө үзүүлдэг.

Summary: There is a need to study the current situation of gender equality in Mongolia, especially the gender equality of law enforcement agencies, and to identify the influencing factors and increase the participation of women. Because of their flexible and compassionate nature, love for others, and dedication to others, women often choose professions such as lawyers, teachers, doctors, etc. Actions in the political, economic, social, and cultural spheres have an important impact on achieving gender equality in law enforcement

Түлхүүр үгс: Жендер, Хууль сахиулах байгууллага, Жендерийн тэгш байдал, Улс төр, Нийгэм соёл, Төрийн тусгай алба хаагч, Эмэгтэйчүүдийн оролцоо, Чадвар, Жам ёсны эрх

Keywords: Gender, Law Enforcement, Gender Equality, Politics, Socio-Culture, Special Civil Service, Women's Participation, Competence, Human Rights

Оршил

Жендер гэж юу вэ? Дэлхийн түүхэнд 1950 он хүртэл хүйс ба жендерийг нэг ижил утгатайгаар ойлгодог байжээ. Жендерийн сургаалын үүсэл нь анх 20 дугаар зууны эхэн үеэс эмэгтэйчүүдийн эрх, эрх чөлөөг хамгаалахаар гарч ирсэн ойлголт байсан ба аажимдаа нийгэм, соёлын бүхий л салбарыг хамруулсан жендер судлал болтлоо хөгжсөн байна [1] . Жендер гэж зөвхөн

[1] https://medium.com/@awaremongolia/

эрэгтэй эмэгтэй гэх хоёр хүйсийн тухай ойлголт биш. Жендерийн агуулга нь нийгэм, соёл бүрд харилцан адилгүй бөгөөд цаг хугацаанд хувиран өөрчлөгдөж байдгаараа биологийн шинжлэх ухаанаар тодорхойлогдсон хүйс хэмээх нэр томьёоноос ялгаатай.

Хууль сахиулах салбарын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах зарим асуудлын талаар судлахын өмнө хууль сахиулах байгууллага болон жендерийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголтыг товч авч үзье.

Монгол улсад хууль сахиулах чиг үүргийг цагдаагийн ерөнхий газар, хил хамгаалах байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, онцгой байдлын ерөнхий газар, шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, төрийн тусгай хамгаалалтын газрууд хэрэгжүүлдэг. Хууль сахиулах гэж зөрчил шалгах болон нийтийн хэв журмыг хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааг хэлнэ.[1] Хууль сахиулах байгууллагууд нь энэхүү ажиллагааны явцад шуурхай, энэрэнгүй байх, нууцлалыг хамгаалах, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, эрүү шүүлт, хүнлэг бус харьцаанаас ангид байх зарчмыг баримтална.

Хууль сахиулах салбарт жендерийн эрх тэгш байдал хэрхэн хангагдаж ямар бодлогыг баримталж байна вэ?

Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.1.3-т “Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авлигатай тэмцэх болон онцгой байдлын байгууллагаас бусад байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх[2] гэж заасан байна. Төрийн тусгай албан нь үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг, биеийн болон сэтгэлзүйн байнгын бэлтгэл шаардсан, тушаалаар үүрэг гүйцэтгэдэг онцлогтой юм.[3] Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх албан тушаал болох Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга, Монгол банкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн үндэсний комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл

[1] https://vip76.mn/content/40935
[2] Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль 2011 он *Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл: №08*
[3] Хүний эрхийн үндэсний комисс 22 дах илтгэл

болон Шүүхийн сахилгын хорооны дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал, зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний, байгууллагын удирдлага, дипломат албан тушаал, зэвсэг хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний, байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, харьяатын байгууллагын ажилтан, хуульд заасан бусад албан тушаалыг[1] хамааруулдаг.

Төрийн тусгай албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг бусад төрийн захиргааны, улс төрийн, үйлчилгээний албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувьтай [2] харьцуулбал:

Төрийн алба	Хэдээс хэдэн онд	Нийт алба хаагчдын тоо	Эмэгтэйчүүдийн хэмжээ (тоо)	Эмэгтэйчүүдийн хэмжээ (хувиар)
Төрийн тусгай алба	2021	45899	11981	26.1%
	2022	47158	13318	28.2%
	2023	47657	13049	27.38%
Төрийн улс төрийн алба	2021	4166	1013	24.3%
	2022	3959	892	22.5%
	2023	3898	901	23.1%
Төрийн захиргааны алба	2021	21135	13286	62.8%
	2022	22023	14408	65.4%
	2023	21639	14323	66.2%
Төрийн үйлчилгээний алба	2021	137665	104443	75.8%
	2022	152265	116936	76.7%
	2023	153302	115910	75.6%

Дээрх харьцуулалтаас харахад Төрийн тусгай алба болон төрийн улс төрийн албанд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байна. Төрийн тусгай албанд болон төрийн улс төрийн албанд ажиллаж буй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн тооны харьцаа 70:30 байгаа бол төрийн захиргааны алба болон төрийн үйлчилгээний алба нь эсрэгээрээ 30:70-н харьцаатай байна. Зөвхөн эмэгтэйчүүдийн тоо эзлэх хувиас гадна төрийн тусгай албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн жендерийн тэгш эрхийг боловсрол, эдийн засаг, эрүүл

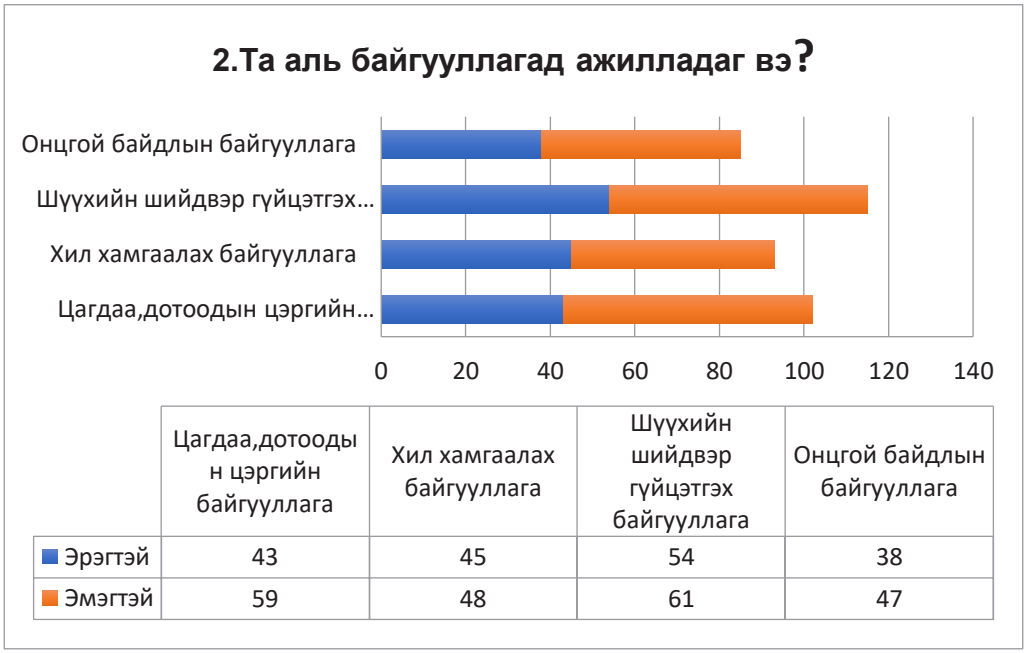
[1] Төрийн албаны тухай хууль 2018 он *Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл: №01*

[2] Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 тайлан

мэнд, нийгэм соёлын хүрээнд хэрхэн хангаж байгаа тухай судалгаа авахад:



Судалгаанд оролцогчдын 54% буюу 215 эмэгтэй, 46% буюу 180 нь эрэгтэй алба хаагчид байна. Үүнээс аль аль байгууллагад ажилладаг вэ?



	Цагдаа,дотоодын цэргийн байгууллага	Хил хамгаалах байгууллага	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага	Онцгой байдлын байгууллага
Эрэгтэй	43	45	54	38
Эмэгтэй	59	48	61	47

Цагдаа дотоодын цэргийн байгууллагаас эрэгтэй 43, эмэгтэй 59 нийт 102, Хил хамгаалах байгууллагад эрэгтэй 45, эмэгтэй 48, нийт 93, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас эрэгтэй 54, эмэгтэй 61 нийт 115, Онцгой байдлын байгууллагаас эрэгтэй 38, эмэгтэй 47 нийт 85 алба хаагчдад энэхүү судалгаанд хамрагдсан байна. Судалгаанд оролцогчдоос Жендерийн эрх тэгш байдал гэж таны бодлоор ямар ойлголтыг хэлэх вэ? гэх нээлттэй асуулгыг асуухад дийлэнх хувь нь хүйсийн тэнцвэрт байдал, эрэгтэй эмэгтэй хүний хүйсийн тэнцүү байдал гэж хариулсан ба зарим судалгаанд оролцогчид эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн

нийгмийн баталгаа, нийгэмд эзэлж буй байр суурь, бүхий л салбарт эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс адил тэгш эрх эдлэх зарчим гэж хариулсан. Цөөн хэдэн хувь нь хүний эрхийн салшгүй ойлголт, байгууллагуудын ажилчдын дунд мөрдөгдөх шаардлагатай зүйл гэж хариулсан байна. Судалгаанд оролцогчдын ихэнх хувь нь нийгмийн олонхтой адил ойлголттой байгаа бөгөөд жендер бол зөвхөн эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс хүйсийн хувьд тэнцүү байх гэж ойлгож байна. Жендерийн тэгш байдлыг Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд тодорхойлсон байх ба эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийг хүйсийн хувьд ялгаатай гэж биологийн талаас нь тодорхойлох төдий ойлголт бус харин тэднийг боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, эрх чөлөө, эдийн засгийн баталгаа, зэрэг нийгэмд эзлэх байр суурь, манлайлал, мэдлэг, ур чадвар, хөдөлмөрийн нөхцөл байдал зэргийг тодорхойлох тухай өргөн ойлголт[1] юм.



Дээрх судалгаанаас харахад нийт байгууллагуудын судалгаанд хамрагдсан алба хаагчид Монгол улсад хууль сахиулах ажиллагаанд хүний эрх, жендерийн тэгш байдлыг дээшлүүлэх нь төсөл, Эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр болон Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрт

[1] А.Гантуул. Шийдвэр гаргах түвшин дэх жендэрийн тэгш байдлыг хангах зарим асуудал, Хууль сахиулахуйн удирдлага сэтгүүл №03, 2021 он

ойролцоо тооны хамрагдаж байсан бол Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллага, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын судалгаанд оролцогчид Жендерт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх төсөлд ижил хамрагдсан байна. Мөн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын судалгаанд оролцогчид л зөвхөн Би жендерийн хэвшмэл ойлголтын эсрэг байна гэх сургалтын нэршлийг шинээр нэрлэсэн байна. Энэ нь аль нэг төслийн хүрээнд зохион байгуулсан арга хэмжээ байж болох юм. Харин нийт байгууллагуудын судалгаанд оролцогчдын 30% нь буюу 112 нь ажиллаж байх хугацаандаа жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой төсөл, судалгаа, сургаалтанд хамрагдаж байгаагүй гэжээ. Монгол улсад ялангуяа хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчид Монгол улсад хууль сахиулах ажиллагаанд хүний эрх жендерийн тэгш байдлыг дээшлүүлэх нь төсөлд ямар нэгэн арга хэмжээ, үйл ажиллагаагаар дамжуулан хамрагдсан байх нь зүйтэй. Тэгэхээр нийт хууль сахиулах байгууллагууд болон ажиллаж буй алба хаагчид төслийн хүрээнд арга хэмжээ зохиож байж жендерийн тэгш байдлыг хангахад эерэг нөлөө үзүүлнэ. Гэхдээ зөвхөн хууль, дүрэм журмыг дагаж мөрдөж төсөл, сургалт судалгаа явуулснаар хууль сахиулах байгууллагад жендерийн тэгш байдал хангагдахгүй. Жендерийн тэгш байдлыг хангахын тулд улс төр, эдийн засаг, хөдөлмөрийн харилцаа, соёл боловсрол, эрүүл мэнд, гэр бүлийн харилцаа гэх мэт олон хүчин зүйлд нөлөөлөн тодорхой зарчмын хүрээнд бодлого баримтална.

Нэгдүгээрт. Улс төрийн хүрээн дэх жендерийн эрх тэгш байдлын баталгаа- Улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог.[1]

Хууль сахиулах байгууллагын ажилтан нь сонгох, сонгогдох эрхээ эдлэх ба шууд сонгох эрхээ эдэлж нэр дэвшигчийн талаар саналаа нууцаар гаргана. Мөн хууль сахиулах байгууллагууд Хууль зүйн яамны харьяа үйл ажиллагаагаа явуулна. Хууль зүйн яам төрийн бодлогууд Алсын хараа-2050 Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030 гэх мэт бодлогуудын хүрээнд төлөвлөгдсөн төсөл, үндэсний хөтөлбөрүүд үйл ажиллагаануудыг явуулсаар байгаа бөгөөд Хууль сахиулах салбар дах хамгийн том жишээ нь Хууль сахиулах байгууллагуудын жендерийн нэгдсэн бодлого (2018-2021) юм. Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг хууль сахиулах байгууллагууд хээржүүлэн ажиллах үүрэгтэй.

Хоёрдугаарт. Эдийн засгийн хүрээн дэх жендерийн эрх тэгш

[1] Монгол улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ 2022 он

байдлын баталгаа- Эдийн засгийн үйл явц нь хүн ба нийгмийн хязгаарлагдсан нөөц, хүний хязгааргүй хэрэгцээний зөрчилдөөнтэй нөхцөлд нарийн төвөгтэй, бүх зүйлийг хамарсан цогц тогтолцоо юм. Эдийн засгийн хүрээ нь маш өргөн ойлголт ба хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагч нэг бүрийг авч үзвэл тэдгээрийн санхүүгийн байдалтай шууд холбоотой. Алба хаагчдын санхүүгийн эх үүсвэр нь цалин хөлс байдаг.

Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдаас “Алба хаагчдын дунд зөвхөн хүйсээс шалтгаалан цалин, урамшуулал, хангамжийн зөрүү гардаг уу? ” гэсэн асуултад судалгаанд оролцсон алба хаагчдын 93% буюу 378 алба хаагч Үгүй 7% буюу 27 алба хаагч тийм гэж хариулсан байна. Энэ ойлголт 100% Үгүй байх ёстой ба цалин хөлсийг тухайн алба хаагчийн албан тушаал, ажилласан жил, боловсролын зэрэг, гүйцэтгэлийн тайлан, уралдаанд тэмцээнд оролцож байгууллага, албаны болон улсынхаа нэрийг гаргаж амжилт үзүүлсэн бол урамшуулал олгож цалин хөлсийг дүрэм, журамд заасны дагуу нэмэгдүүлнэ.



Нийт судалгаанд оролцогчдоос 4000000-с дээш цалин авдаг алба хаагч байхгүй. 52% буюу 211 алба хаагч 2000000-3000000 төгрөгийн цалин авч байна. Техник технологи асар Хурдтай хөгжиж инфляц ихсэн өдрөөс өдөрт үнийн хөөрөгдөлд автаж буй 21-р зуунд зөвхөн үндсэн цалингаараа амьдарч хүрэлцэх үү гэж нийт судалгаанд оролцогчдоос асуухад 86% нь хүрэлцдэггүй цалингаас нэмүүлэх шаардлага байдаг. Цалин нэмлээ ч багаар нэмдэг. гэж хариулжээ.

Цалин хөлстэй холбоотойгоор Цагдаагийн байгууллагын ажилтан Б.С-тэй ярилцахад:

Та хэдэн төгрөгийн цалин авч байна вэ? Таны амьдралд хүрэлцдэг үү? гэж асуухад:

Би Одоогоор гар дээр 2.280.000-с 2.360.000 төгрөг авдаг. Энэ цалингаар зөвхөн өөрийн хэрэгцээгээ болгож амьдарна гэвэл болгоод амьдарч чадна аа. Амьдралаа болгоно гэвэл их хэцүү. Би одоо 3 хүүхэдтэй бүгд ерөнхий боловсролын сургуульд суралцдаг. Сургуульд суралцахад хувцас,

хичээлийн хэрэгслээс гадна, өдөр тутмын хоол хүнс гээд үндсэн цалин хүрэлцдэггүй. Бүр нөхөр бас ажилладаг хоёулаа цалинтай тулдаа л болгодог. Цалин нэм гэж шаардахгүй нэг үеэ бодвол нэлээн сайжирсан. Харин Эмэгтэйчүүд биднийг төр засан харж хандах хэрэгтэй байна. Бидний жам ёсны үүрэг бол үр хүүхдээ төрүүлэх. Хүүхэд төрүүлээд үндсэн ажлаа хийж чадахгүй учраас цалин авдаггүй харин хүүхдийн тэтгэмж, болон жирэмсэн болог амаржсаны тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй байна гэв. Нэг талаасаа энэ нь эмэгтэй хүний онцлогт тохируулан тэтгэмж өгч байгаа зүй ёсны хэрэг ч гэлээ нэмэгдүүлэх шаардлагатай гэдгийг олон ээжүүдийн нэгэн төлөөлөл энэхүү ярилцлагад дурдсан юм. Төрийн албан хаагчийн цалингийн хувьд хүйсээр ялгаварлахгүйгээр тусгай шаардлагын дагуу цалинжуулдаг ч өрх толгойлсон эх, эцэг нарыг судлан хүний эрхийн мэдрэмжтэй бодлогыг баримтлан цалин хөлс тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх нь эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн онцлогийг ялгаж салган тэгш эрхийг тогтоох жишээ болж болох юм.

Төрийн албан дахь жендерийн эрх тэгш байдлын баталгаа

"Төрийн албан" гэж төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтыг;

"Төрийн албан хаагч" гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг хэлнэ. Төрийн тусгай алба хаагч, үйлчилгээний алба хаагчид төрийн албан тушаалыг хашиж байгаагийн хувьд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах бодлогыг баримтлах нь төрийн албаны байгууллагуудын үүрэг юм.

Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангахын тулд дараах бодлого хэрэгжүүлнэ:

• Томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх;

• Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй байх;

• Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авлигатай тэмцэх болон онцгой

байдлын байгууллагаас бусад байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх;

• Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд 40:60 гэсэн харьцааг хангах бодлого, арга хэмжээг тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хуулийн 6.5.6-д заасан тохиолдолд энэ заалт үл хамаарна.

• Төрийн байгууллагын дэргэдэх болон үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл, комисс зэрэг зөвлөлдөх буюу хамтын удирдлагын байгууллагад аль нэгэн хүйсийн төлөөлөл нийт гишүүний 40 хувиас доошгүй байна.

• Төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлнэ.

Төрийн байгууллагуудаас хууль сахиулах салбар дах жендерийн эрх тэгш байдлыг тухайлан авч үзвэл. Монгол улсад хууль сахиулах чиг үүргийг цагдаагийн ерөнхий газар, хил хамгаалах байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, онцгой байдлын ерөнхий газар, шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, төрийн тусгай хамгаалалтын газрууд хэрэгжүүлдэг. Хууль сахиулах гэж зөрчил шалгах болон нийтийн хэв журмыг хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааг хэлнэ. Хууль сахиулах байгууллагууд нь энэхүү ажиллагааны явцад шуурхай, энэрэнгүй байх, нууцлалыг хамгаалах, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, эрүү шүүлт, хүнлэг бус харьцаанаас ангид байх зарчмыг баримтална. Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.1.3-т “Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, авлигатай тэмцэх болон онцгой байдлын байгууллагаас бусад байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас доошгүй байх гэж заасан байгаа нь хууль сахиулах байгууллагуудад жендерийн тэгш эрхийг хангах хүйсийн төлөөллийн тоог нэмэгдүүлэхэд сөргөөр нөлөөлж байна. Дээрх хуулийн заалтын хүрээнд судалж харьцуулан дүгнэхэд төрийн тусгай алба болон төрийн улс төрийн албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо бага байсан. Учир хууль сахиулах байгууллагын боловсон хүчний онцлог эрэлхэг зоригтой, шийдэмгий, удирдагч, бие бялдрын хөгжил сайтай гэх мэт гол төлөв эрэгтэй хүнд байх мөн чанар чадварыг шаарддаг бол эмэгтэйчүүд уян зөөлөн, энэрэнгүй байдаг учраас эмч, багш гэх мэт боловсрол үйлчилгээний ажилтан болох сонирхолтой байдаг. Гэвч хууль сахиулах байгууллагад жендерийн

тэгш байдлыг хангаж эмэгтэйчүүдийг оролцуулах шаардлагууд байдаг.

Жишээ эмэгтэй хүний уян зөөлөн зан чанар, нарийн нандин мэдрэмж шаардсан хууль сахиулах байгууллага дах сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан, хүний нөөц, ар тал, соёл олон нийт хариуцсан мэргэжилтэн зэрэг хэрэгцээ шаардлагатай албан тушаалууд бий. Эмэгтэйчүүд хууль сахиулах байгууллагад ажилласнаар шударга, ёс зүй сайтай, зохион байгуулалттай зөвхөн өөрийгөө бус бусдыг өмгөөлөн хамгаалж зөв төлөвшилд хүргэх давуу талтай. Хууль сахиулах салбарт эмэгтэй алба хаагчдын тоог зөвхөн нэмснээр жендерийн тэгш байдал хангагдахгүй Эмэгтэйчүүдийн чадавхжигчаас их хамаарна, Хууль сахиулах салбарт чадвартай алба хаагч болох нь суралцахаас эхэлнэ. Хууль сахиулах байгууллагуудын боловсон хүчнийг бэлтгэдэг ганц бүрэн эрхтэй сургууль бол Монгол Улсын Дотоод хэргийн их сургууль юм. Дотоод хэргийн их сургуульд нийт элсэгчдийн 20-30 хувь нь эмэгтэй элсэгчид байдаг ба ойролцоогоор 2019 онд 60-70, 2020 онд 20-30, 2021 онд 40-50, 2022 онд 50-60 2023онд 100-120, 2024 110-120 эмэгтэй элсэгчдийг элсүүлэн суралцуулж жилээс жилд нэмэгдэж байгаа нь Ирээдүйд хууль сахиулах салбарын жендерийн тэгш байдалд үнэтэй хөрөнгө оруулж байгаагийн тод жишээ юм. Тэгэхээр хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчдын тоог нэмэгдүүлэхийн тулд Эмэгтэйчүүдийн хүсэлт сонирхлыг татах хууль сахиулах байгууллагат ажиллах давуу талыг сурталчлахаас эхлээд хуулийн зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах дүрэм журам тогтоох шаардлагатай юм.

Дүгнэлт

Хүний амьдралын бүхий л салбарт жендер эрх тэгш байдлыг хангах хэрэгцээ оршсоор байна. Төрийн албанд ч тэр төрийн бус байгууллага ч тэр гэр бүлийн харилцаанаас улс төрийн харилцаа хүртэл. Жендерийн эрх тэгш байдал хангагдсанаар шударга байдал нийгэмд тогтоож ялгаварлан гадуурхах үзлээс ангид байж аливаа үйл ажиллагаа илүү бүтээмж сайтай байх болно. Бүх хүн тэгш эрхтэй учраас хэн ч аль ч салбарт гадна төрх, хүйс, гарал үүсэл гэх мэт шалтгаанаар гадуурхагдаж үл болно. Жендер бол ялгаварлан гадуурхалтыг үл бий болгож эрэгтэй, эмэгтэй аль ч хүйсийн хүмүүст ижил тэгш боломж олгон бүхий л харилцаанд үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэднийг нийгэмд эзлэх байр суурийн уламжлагдан тогтсон түүхэн явцад өөрчлөгддөг ойлголт үзэл хандлага юм.

Хууль сахиулах байгууллагад жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад тулгамдаж буй асуудлуудыг судалж дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

Нэгдүгээрт. Төрийн улс төрийн алба болон төрийн тусгай албанд сүүлийн 5 жилийн байдлаар эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 30 хувьд

ч хүрэхгүй байна. Тэнцүү тэгш гэх ойлголт 50:50-н харьцаатай байдаг. Гэхдээ хууль сахиулах байгууллагын чиг үүрэгтэй холбоотой эрэгтэйчүүдийн хүсэл, сонирхол чадварт суурилсан мэргэжил их байдаг ба эмэгтэйчүүдийн оролцоог их шаарддаггүй ч тэднийг онцлогт тохирсон чухал оролцоотой ажлууд олон бий. Тиймээс төрийн тусгай албанд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг 30%-40% байхаар холбогдох хуульд хуульчлах шаардлагатай байна. Ингэснээр яг тэнцүү болохгүй ч гэлээ эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нэмэгдэхийн хэрээр чанаржиж тэдгээрийн төрийн тусгай албан эзлэх байр суурь, үүрэг оролцоо өснө.

Хоёрдугаарт. Хууль сахиулах байгууллагуудын ажилчин, алба хаагчдын жендерийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулах алба хаагчдын дунд жендерийг хүйсийн тэнцвэрт байдалтай ижил ойлгодог хэвшмэл ойлголт тогтмол хэвээр байна.

Гуравдугаарт. Монгол улсад хууль сахиулах ажиллагаанд хүний эрх, жендерийн тэгш байдлыг дээшлүүлэх нь төсөл, Эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөртэй холбоотой улс даяар зохион байгуулагдаж байгаа төсөл, судалгааны мэдээллийг түгээж олон эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчдыг оролцуулах. Эдгээр хөтөлбөрүүдийн талаар дийлэнх алба хаагчид ойлголттой байгаа боловч огт жендерийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой арга хэмжээнд оролцож байгаагүй төрийн тусгай алба хаагч байсаар байна.

Дөрөвдүгээрт. Хууль сахиулах салбар дахь жендерийн тэгш байдлыг дээшлүүлэхийн тулд боловсрол, эдийн засаг, эрүүл мэнд, нийгэм соёлын хүрээнд арга хэмжээг авч байх. Ялангуяа эдийн засгийн хүрээнд алба хаагчдын цалин хөлсөнд анхаарах. Дээрх судалгаанаас эдгээр асуудлуудыг Хууль сахиулах салбарт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад тулгамдаж буй асуудлууд мөн гэж тодорхойлж байгаа ч жендерийн тэгш байдлыг хангах бодлогыг судалж нийгэм өөрчлөгдөхийн хэрээр өөрчлөгдөх шаардлагуудыг бий болгосоор судалсаар л байна. Учир нь нийгэм, соёл өөрчлөгдөхийн хэрээр эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн мэргэжил, сонирхол өөрчлөгдсөөр байх учир жендерийн тэгш байдал ч мөн хувьсан өөрчлөгдөнө.

Санал

Төрийн тусгай албанд Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг 30%-40% байхаар холбогдох хуульд хуульчлах шаардлагатай байна.

Хууль сахиулах байгууллагуудын ажилчин, алба хаагчдын жендерийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулах

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагууд нь хууль сахиулах салбарт ажиллаж буй алба хаагчдын жендерийн тэгш байдлыг хангахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судалж тодорхойлон Жендерийн үндэсний хороо болон Хүний эрхийн үндэсний

комисстой хамтарч ажиллаж тэр мэдээллээ ил тод нээлттэй байлгах.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

1. Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль 2011 он

2. Төрийн албаны тухай хууль 2017 он

3. Хүний эрхийн үндэсний комисс 22 дах илтгэл

4. А.Гантуул. Шийдвэр гаргах түвшин дэх жендерийн тэгш байдлыг хангах зарим асуудал, Хууль сахиулахуйн удирдлага сэтгүүл No 03, 2021 он

5. Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 тайлан

6. Монгол улсын жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ 2022 он

7. https://vip76.mn/content/40935

8. https://medium.com/@awaremongolia/

БОЛОВСРОЛЫН САЛБАРЫН ЭРХ ЗҮЙН БАРИМТ БИЧИГТ БАГШ МЭРГЭЖИЛТНИЙ МЭДЛЭГ, ЧАДВАР, ХАНДЛАГЫН ТАЛААР ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Б.Ариунзаяа
Дотоод хэргийн их сургуулийн ЭШНХ-ийн боловсрол судлалын төвийн эрхлэгч, цагдаагийн хурандаа

Хураангуй: Ажил олгогч нь их, дээд сургуультай мэргэжилтэн сонгохдоо ур чадвар, хандлага, бүтээлч байдал, аман болон бичгийн өндөр түвшний харилцаа, тогтоосон хугацаанд найдвартай биелүүлэх, хичээл зүтгэл, тэсвэр тэвчээр, багаар ажиллах, мэдээлэлд шүүмжлэлтэй хандах, үнэлгээ, хариуцлага зэрэгт анхаарах хэрэгтэй. Энэ нь хүлээх, суралцах, сорилт бэрхшээлийг даван туулах, дасан зохицох, тэсвэрлэх чадвар, шинийг санаачлах, бизнес эрхлэх сэтгэлгээг хөгжүүлэхийг шаарддаг. Багшийн мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг тодорхойлохдоо боловсролын болон эрх зүйн баримт бичиг, сургалтын хөтөлбөрийн үр дүнг янз бүрээр тодорхойлдог.

Abstract:*Employers should pay attention to skills, attitude, creativity, high-level oral and written communication, the ability to reliably meet deadlines, diligence and perseverance, teamwork, a critical approach to information, assessment and responsibility when selecting a specialist with a university. It requires anticipation, learning, overcoming challenges, adapting, resilience, innovation, and developing an entrepreneurial mindset. Educational and legal documents and the results of the curriculum are defined in different ways when determining the knowledge, skills and attitudes of the teacher.*

Түлхүүр үг: багш мэргэжилтэн, мэдлэг, чадвар, хандлага.

Key words: teacher, expert, knowledge, ability, attitude.

Тус судалгаагаар боловсролын салбарын эрх зүйн баримт бичиг, сургалтын хөтөлбөр зэрэгт “багш” мэргэжилтний мэдлэг, чадвар, хандлагыг тодорхойлсон байдалд дүн шинжилгээ хийхийг зорилоо. Тус зорилгын хүрээнд

- *Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”*
- *Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024)*
- *Монгол улсын хууль Боловсролын тухай (2002)*
- *Монгол улсын хууль Бага дунд боловсролын тухай (2002)*
- *Багш бэлтгэдэг их дээд сургуулийн сургалтын хөтөлбөр*

зэрэгт дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Судалгааны аргазүй:

Тус судалгааны хүрээнд МУ-ын Боловсролын салбарт хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй эрх зүйн баримт бичгүүдэд “багш”-ийн мэдлэг, чадвар, хандлага төлөвшлийг хэрхэн тусгасанд контент анализийн аргаар дүн шинжилгээ хийсэн. Үүнд “багш”-ийн мэдлэг, чадвар, хандлага зэргийн талаар ямар үйл үг болон нэр үгтэй холбон тайлбарласныг түүвэрлэн авч үзсэн.

Үндсэн хэсэг:

Багш хэмээх ухагдахууныг судлаач А.Янжиндолгор Монгол хэлний тайлбар толь бүтээлдээ “Эрдэм ном сурган хүмүүжүүлэгч хүн” хэмээн үзсэн бол Я.Цэвэл “Монгол хэлний товч тайлбар” тольд “Эрдэм, мэргэжил сургах хүн” хэмээн тайлбарласан. Судлаач Ш.Ичинхорлоо “Багшийн ном” бүтээлдээ “Багш бол өсвөр залуу үеийнхэнд амьдралдаа хэрэгтэй мэдлэг арга чадвар туршлага олж авахад нь туслах, тэдэнд иргэн-бие хүн төлөвших, нийгэмших процессыг шинжлэх ухааны үндэстэй зохион байгуулах мэдлэг, ур чадвар бүхий бие хүн” хэмээн тодорхойлсон бол судлаач ЧҮ.Байгалмаа “Багшийн хөгжлийн практик” номдоо багш бол “Боловсролын үйлчилгээг олон нийтэд хүргэн бие хүнийг төлөвшүүлж оюун ухаан, ажиллах ур чадвар хөгжүүлэн, мэдлэгийг суралцагчидтай хамтран үйлдвэрлэгч мэргэжилтэн” хэмээн үзжээ. Эдгээрээс “Багш”-ийг

“суралцагчдад тодорхой шинжлэх ухааны болон амьдралд хэрэгтэй мэдлэг, чадварыг заан төлөвшүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг бие хүн”

гэж үзвэл “багш мэргэжилтэн” нь

“Хүүхэд, залуусын сурч танин мэдэх, хөгжих үйл ажиллагааг шинжлэх ухааны болон амьдрал практикийн мэдлэг, чадвартай хослуулан насан туршдаа сурахад дэмжлэг үзүүлдэг төлөвшсөн бие хүн” хэмээн тодорхойлж болохоор байна.

Харин мэдлэг, чадвар, хандлагын талаар тайлбар толиудад дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

“Мэдлэг” Монгол хэлний эх тайлбар тольд “танин мэдэх үйл ажиллагааны үр дүнд тодорхой мэргэжлээр сурч боловсрол эзэмшсэн төвшин, мэдэц” гэж үзсэн бол Я.Цэвэл Монгол хэлний товч тайлбар толь бүтээлдээ “мэдсэн зүйл, мэдэц” хэмээн тайлбарлажээ.

“Чадвар”*-ыг* судлаач Я.Цэвэл Монгол хэлний товч тайлбар толь бүтээлдээ “чадал, мэргэжил чадвар, чадал чадвар, эрдэм чадвар” хэмээн үзсэн бол судлаач Ц.Өнөрбаян Монгол хэлний хоршоо үгийн тайлбар толь бүтээлдээ “ур чадвар нь ажил төрлийг гүйцэтгэх эв дүй” хэмээн тодорхойлсон.

“Хандлага”*-ыг* АНУ-ын судлаач Дэвид “Тодорхой зүйлд тодорхой байдлаар хариу үйлдэл үзүүлэхэд чиглэгдсэн, урьдчилан тогтсон, үргэлжилсэн хугацаанд тогтвортой онцлог” хэмээн үзсэн бол судлаач Д.Н.Узнаде “Субъектын хөдөлгөөнт мөн бүхэллэг шинжтэй сэтгэл зүйн байдал бөгөөд түүний тодорхой идэвхжилд бэлэн эсэхийг илэрхийнэ” хэмээн тодорхойлжээ.

“Багш” болон “мэдлэг”, “чадвар”, “хандлага” хэмээх ухагдахуунуудыг толь бичиг болон эрдэмтдийн тодорхойлсноор авч үзэхэд дээрхийн дагуу байгаа бол бид дараагийн хэсэгт 2022-2023 оны хичээлийн жилд Монгол улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа хууль эрхзүйн орчин болон багш бэлтгэх хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнгүүдэд хэрхэн тодорхойлсон байгааг авч үзэх болно.

Судалгаанд хэрэглэсэн баримт бичгүүдэд багшийн “мэдлэг”-ийн талаар дараах байдлаар илэрхийлсэн байна.

Хүснэгт 1. Боловсролын эрх зүйн баримт бичгүүд дэх багшийн мэдлэг

	Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”	Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024)	“Монгол улсын хууль Боловсролын тухай 2002”	“Монгол улсын Бага, дунд боловсролын тухай 2002”
Мэдлэг	1.2.4. -т “Боловсролын нэгдсэн тогтолцоо, сургалтын хөтөлбөрт нүүдэлчин ахуй, зан заншил, өв соёлын агуулгыг тусгаж, цэцэрлэгт үндэсний өв соёл, уламжлалт тоглоом наадгай хангаж, хүүхэд багачууд, суралцагчдад энэ төрлийн мэдлэг” **эзэмшүүлнэ** 2.1.11. “... амьдрах чадварын сургалтын ... **эзэмшүүлэх,”**	Багшийн мэдлэгийн талаар тусган авч үзээгүй байна.	28.1.5. “иргэнд албан болон албан бус сургалтаар боловсрол **эзэмшүүлэх** 30.1.2. “иргэнд суурь боловсрол эзэмшүүлэх, ... мэргэжил **эзэмшүүлэх**	4.1.3. “хүрээлэн байгаа орчны үзэгдэл, юмсын талаар зохих шатны мэдлэг **эзэмшүүлэх**”; 4.1.4. “гоо зүй, хүмүүнлэг, үндэсний дэвшилт, ёс заншил, соёлын өв уламжлал, эрүүл ахуйн зохих шатны мэдлэг, ... **эзэмшүүлэх**”; 4.1.7. “бие дааж сурах арга барил **эзэмшүүлэх**”.

Эх сурвалж: *Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”, Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024), “Монгол улсын хууль Боловсролын тухай 2002”, “Монгол улсын хууль Бага, дунд боловсролын тухай 2002”*

Дээрх зүйл заалтуудаас харахад багш нь суралцагчийн амьдрал болон бие хүн болон төлөвшихөд шаардлагатай мэдлэгийг эзэмшүүлэх мэдлэгтэй байхаар тусгасан байна.

Харин багшийн “чадвар”-ын талаар дараах байдлаар тусгасан байна.

Хүснэгт 2. Боловсролын эрх зүйн баримт бичгүүд дэх багшийн чадвар

	Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”	*Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024)*	*“Монгол улсын хууль Боловсролын тухай 2002”*	*“Монгол улсын хууль Бага, дунд боловсролын тухай 2002”*

Чадвар	1.2.4. -т “Боловсролын нэгдсэн тогтолцоо, сургалтын хөтөлбөрт нүүдэлчин ахуй, зан заншил, өв соёлын агуулгыг тусгаж, цэцэрлэгт үндэсний өв соёл, уламжлалт тоглоом наадгай хангаж, хүүхэд багачууд, суралцагчдад энэ төрлийн ***чадвар” эзэмшүүлэх*** 2.1.6. “ ... *ажил олгогч, мэргэжлийн холбоод, эрдэмтэн багш, судлаачдын туршлэлийг*” **бэхжүүлнэ.** 2.1.12. “... *боловсролд тэгш* **хамруулна”.**	4.11. “ ... *иргэдийн сурах хэрэгцээ,* ажлын байранд тавих шаардлагатай уялдуулан тасралтгүй **хөгжүүлнэ”.**	28.1.5. “... *мэргэжлийн удирдлагаар* **хангах, зохицуулах**;” 30.1.2. “... *мэргэжилтэй боловсон хүчин* **бэлтгэх, ...** арга хэмжээний *хөтөлбөр, төлөвлөгөө гаргаж* **хэрэгжүүлэх**” 44.1.2. “*...сурах бичиг, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг* сонгон **хэрэглэх”;** 44.1.3. “суралцагч болон түүний *эцэг, эх, асран хамгаалагчид шаардлага* **тавих,** *зөвлөгөө* **өгөх”;** 44.1.4. “суралцагчийн мэдлэг, чадвар, дадлыг **үнэлэх**”; 44.1.5. “*суралцагчийг* сонгон **суралцуулах,** мэргэжлийн болон гүнзгийрүүлсэн *сургалт* **зохион байгуулах”** 44.2.2. “*боловсролын стандартыг* **хэрэгжүүлэх**”; 44.2.3. “*онолын мэдлэг, заах арга, ур чадвараа* **дээшлүүлэх**”; 44.2.4. “*суралцагчдыг* ялгаварлан гадуурхахгүй байх, нэр төрийг нь хүндэтгэн **хамгаалах**”; 44.2.5. “суралцагч бүр ..., өөрөө *өөрийгөө* **хөгжүүлэх,** *бие хүн болж төлөвшихөд* **дэмжлэг үзүүлэх**”;	2.1. Бага боловсролын зорилго ... *монгол хүүхэд* **төлөвшүүлэх,** суурь боловсролын ... *бие даан бүтээлчээр суралцах чадамжтай иргэн* **төлөвшүүлэх,** бүрэн дунд боловсролын зорилго нь *мэдээлэл* **боловсруулах,** *шийдвэр* **гаргах**, ирээдүйд эзэмших мэргэжлийн ерөнхий суурь *чадамжтай иргэн* **төлөвшүүлэхэд**” 4.1.1. “*эх хэлээрээ зөв ярьж, бодол санаагаа ойлгомжтой* **илэрхийлэх,** *уншиж, бичиж* **сургах**”. **эзэмшүүлэх**”; 4.1.8. “*зөрчлийг хүчирхийллийн бус аргаар* **шийдвэрлэх,** эрсдэлээс өөрийгөө хамгаалах *мэдлэг, харилцааны ур чадвар* **олгох”.**

Эх сурвалж: *Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”,*

Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024), “Монгол улсын хууль Боловсролын тухай 2002”, “Монгол улсын хууль Бага, дунд боловсролын тухай 2002”

Боловсролын эрх зүйн баримт бичгүүдэд багшийн “чадвар”-ууд нь эзэмшүүлэх, бэхжүүлэх, нэмэгдүүлэх, хэрэгжүүлэх, хангах, үзүүлэх, хамруулах, хөгжүүлэх, хамгаалах, дэмжлэг үзүүлэх, сахих, шийдвэрлэх, дээшлүүлэх, зохион байгуулах, суралцуулах, үнэлэх, тодорхойлох, зохицуулах, сурах, сургах, илэрхийлэх, төлөвшүүлэх, боловсруулах зэрэг үгсээр илэрхийлэгдсэн байна.

Дээрх зүйл заалтуудаас харахад багшийн чадваруудыг харилцан адилгүйгээр тусган үзсэн байна. Тухайлбал: Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024) багшийн чадварыг “иргэдийн сурах хэрэгцээ, ажлын байранд тавих шаардлагатай уялдуулан тасралтгүй хөгжүүлэх” хэмээн ерөнхийлөн авч үзсэн бол МУ-ын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”, “МУ-ын хууль Боловсролын тухай 2002”, “Монгол улсын хууль Бага, дунд боловсролын тухай 2002” зэрэгт энэ талаар тусган авч үзээгүй байна.

Судалгаанд хэрэглэсэн эрхзүйн баримт бичгүүдэд багшийн “хандлага”-ын талаар дараах байдлаар тусагдсан байна.

Хүснэгт 3. Боловсролын эрх зүйн баримт бичгүүд дэх багшийн хандлага

	Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”	*Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024)*	*“Монгол улсын хууль Боловсролын тухай 2002”*	*“Монгол улсын хууль Бага, дунд боловсролын тухай 2002”*
Хандлага	*Багшийн хандлагын талаар тусган авч үзээгүй байна.*	*Багшийн хандлагын талаар тусган авч үзээгүй байна.*	44.2.1. “*багшийн ёс зүй, нэр төрийг эрхэмлэн* **сахих**”; 44.2.4. “*суралцагчдыг* ялгаварлан гадуурхахгүй байх, нэр төрийг нь хүндэтгэн **хамгаалах**”; 44.2.5. “суралцагч бүрийн онцлог байдлыг хүлээн зөвшөөрч хүнлэг харьцах ...” 44.2.6. “*суралцагчийн* бие даасан байр суурь, үзэл бодолд *хүндэтгэлтэй* **хандах**”	4.1.6. “*өөрийн болон бусдын хөдөлмөрийг* **хүндэтгэх,** үнэнч шударга, хамтач байдлыг *эрхэмлэх үзэл* **төлөвшүүлэх”;** 2.1. Бага боловсролын зорилго... *монгол хүүхэд* **төлөвшүүлэх,** суурь боловсролын зорилго ... *иргэн* **төлөвшүүлэх,** бүрэн дунд боловсролын зорилго ... *иргэн* **төлөвшүүлэх**”

Эх сурвалж: *Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”, Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024), “Монгол улсын хууль Боловсролын тухай 2002”, “Монгол улсын хууль Бага, дунд боловсролын тухай 2002 ”*

Бодлогын баримт бичгүүд буюу “Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”, “Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024)” зэрэгт багшийн хандлагын талаар тодорхойлон авч үзээгүй байна. Харин боловсролын хуулиудад багшийн хандлагын талаар сахих, хамгаалах, хандах, хүндэтгэх, төлөвшүүлэх хэмээн үгсээр тусган тодорхойлон тусгажээ.

Бид судалгааны дараагийн хэсэгт дээр дурдсан хуулиудад туссан зүйл заалтуудыг багш бэлтгэх их дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүндээ хэрхэн тусгасныг төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн 2 их сургуулийн хөтөлбөрт дүн

шинжилгээ хийн судаллаа. “Багшийн мэдлэг”-ийг хэрхэн тодорхойлсон авч үзвэл:

Хүснэгт 4. “Төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх “багшийн мэдлэг”-н талаарх зүйл заалтууд

	Төрийн өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн	*Төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн*
Мэдлэг	3.1.4. “Боловсролын онол, үзэл баримтлал, бодлого, эрх зүй, стандарт тэдгээрийн ***хэрэгжилт***” 3.2.1. “Суралцагчдын хувийн ялгаа, хэрэгцээ, сонирхол, ***суралцах хэв шинж”*** 3.2.2. “Суралцахуйн зонхилох ***онол, үзэл баримтлал”***	Эх хэл, математик, байгалийн ухаан, гоо зүйн суурь ***мэдлэгтэй***

Төрийн өмчийн их сургууль нь сургалтын хөтөлбөртөө эрхзүйн баримт бичгүүдэд туссан агуулгуудыг тодорхой хэмжээнд тусган хүрэх үр дүнгүүдээ тодорхойлсон байна. Харин төрийн бус өмчийн их сургууль нь эх хэл, математик, байгалийн ухаан, гоо зүйн суурь хэмээн ерөнхийлөн тусгажээ.

Төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх “Багшийн чадвар”-ыг тодорхойлсон байдлыг авч үзвэл:

Хүснэгт 5. “Төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх “багшийн чадвар”-н талаарх зүйл заалтууд

	Төрийн өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн	*Төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн*

Чадвар	1.1.2. “**Хүүхэд** бүрт амжилттай сурч чадна гэдэг итгэл өгөх, ... ***хөтлөх, туслах”*** 1.1.3. “**...** амжилт, ахиц дэвшлийг ***урамшуулах, үнэлэх”*** 1.1.4. **“Суралцах** үйл ажиллагааг ***чиглүүлэх, зөвлөх”*** 3.2.5. “**...** суралцах чадамж, сурах арга барил, түүнийг ***төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх***” 3.3.4.“...бүлэг, анги ***хамт олонтой ажиллах***” 3.3.5. “**Сургалтын явцын, үр дүнгийн** үнэлгээ, ... ***судалгаа хийх чадвар***” 3.4.2. “ ... үйл ажиллагааг ***зохион байгуулах, үнэлгээ дүгнэлт өгөх”*** 3.4.3. ***“... хамтарч ажиллах, харилцан суралцах*** үйлийг дэмжих” 3.5.1. “Тухайн хичээлээр эзэмших **мэдлэгийг** хэрхэн ***бүтээх,*** ... амьдралд ***хэрэглэх***” 3.5.2.”... агуулгыг ***судлахад*** тулгардаг **түгээмэл алдаа,** тэдгээрийг ***залруулах ...***” 3.5.3. “... **хичээл, сургалтын** үйл ажиллагааг ***төлөвлөх, зохион байгуулах, ...үнэлэх,*** үр дүнг ***танилцуулах***” 3.6.2. “Сорил, туршилтаар **мэдлэг** бүтээх арга зүйг ***төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, сайжруулах*** ” 3.6.3. “... ***мэдлэг*** бүтээлгэх арга зүйг ***төлөвлөн хэрэгжүүлж*** чаддаг” 3.6.4. “... арга барилд **суралцах** үйл ажиллагааг ***төлөвлөх***” 3.6.5. “... **асуудлыг** бүтээлчээр ***шийдвэрлэх***” 4.3.1. “... **сэтгэн бодохуйг** дэмжсэн арга зүйг эзэмших, хүүхэд бүрийн хөгжлийг ***дэмжих***” 4.3.2. “Сургалтыг ***дэмжих*** үйл ажиллагааг ***зохион байгуулах...***” 4.3.3. “Олон хувилбарт **үнэлгээний** арга зүй ***боловсруулах***, **хүүхдийн хөгжлийн ахиц, өөрчлөлтийг** ... ***хөтлөх, үнэлэх***” 4.3.4. “... **сурагчдын хэрэгцээ** сонирхол, ... оролцоог ***дэмжих*** орчин ***бүрдүүлэх,***	“… бага насны хүүхэдтэй ***ажиллах*** эв дүйтэй, хүүхдийн бүтээлч сэтгэлгээг ***хөгжүүлэх*** арга барилд суралцсан, харилцааны болон мэдээллийн техниктэй ***ажиллах”***

Төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх багшийн чадварыг харьцуулан судлахад нийт 35 үйл үгийг ашигласан бөгөөд үүнээс хамгийн их давтагдаж буй үг нь “төлөвлөх”-5, “зохион байгуулах”-4, “ажиллах”-3, “төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх”-2 тус тус байна. Үүнээс үзэхэд багшийн чадварыг хичээл сургалтын үйл ажиллагааг төлөвлөх, зохион байгуулах, хүүхэдтэй болон техниктэй хамтарч ажиллах, хүүхдийг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх талаас нь авч үзсэн байна. Өмнөх хэсэгт авч үзсэн хуулийн зүйл заалтуудад гарсан агуулгуудыг төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн их сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнгүүдэд харилцан адилгүй илэрч байна.

Тус сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх “Багшийн хандлага”-ыг тодорхойлсон байдлыг авч үзвэл:

Хүснэгт 6. "Төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх "багшийн хандлага"-н талаарх зүйл заалтууд

	Төрийн өмчит их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн	*Төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн*
Хандлага	1.2.1. "**Багшийн нэр хүнд ёс зүй, төрийн хууль, дүрэм, журам сахин мэдэх, мөрдөх**, ***улгэрлэх***" 1.2.2. "**Бусдыг** ***дэмжих***, хамтран ажиллагчдын үүрэг, хувь нэмрийг ***үнэлэх***, ***илэрхийлэх***" 1.2.3. "**Баг, нийтийн** эрх ашгийг ***дээдлэх***, шинэчлэл, шинэ санааг соргог ***мэдрэх***" 1.2.4. "Эцэг эх, хүүхдийн **боловсрол** олж авах үйл ажиллагаанд ***оролцуулах***, ***харилцах, итгэл, үнэмшил бий болгох"*** 1.2.5. "Багшлах **ажилдаа** чин сэтгэлээсээ ***ажил хэрэгч, хариуцлагатай, тууштай хандах итгэл үнэмшил бий болгох"*** 4.1.3. "**Хүүхэд** бүрийн ялгаатай байдлыг ***ойлгодог***, ***хүндэтгэлтэй хандаг***, хүүхэд бүрийг сурч чадна гэдэгт ***итгэдэг, тэмүүлдэг*** ..." 4.2.2. "... дэлхийн улс орнуудын **түүх, соёл** ба бусад урлагийн төрлүүдтэй холбон ***судалж,*** өөрийн болон бусдын **соёлд** ***хүндэтгэлтэй*** ханддаг" 4.2.5. "Тухайн орон нутгийн **биет болон биет бус соёл, урлагийг** ***хөгжүүлэхэд*** мэргэжил, арга зүйн ***дэмжлэг үзүүлэх эрмэлзэлтэй...***". 4.2.6. "Хувийн урын сангаа ***баяжуулан,*** өөрийгөө тасралтгүй ***хөгжүүлдэг,*** **урлагийг** ***ойлгодог*** нарийн мэдрэмжээрээ **хүүхдийн** ***ойлгож,*** тэдэнд ***хүндэтгэлтэй ханддаг***". 4.5.4. **"Нийгмийн хариуцлагаа** ***ухамсарлах***, олон нийтийн үйл ажиллагаанд ***оролцох***" 4.5.5. "**Баг, хамт олны гишүүн** гэдгээ ***мэдэрч,*** шийдвэр гаргалтад хувь нэмрээ ***оруулах,*** аливаад эерэг ***хандах"***	Багшийн хандлагын талаар тусган авч үзээгүй байна.

Төрийн өмчийн болон төрийн бус өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх багшийн хандлагыг тусгасан байдлыг судлахад нийт 29 үйл үгээр илэрхийлснээс "хүндэтгэдэг"- 4, "төлөвшүүлэх"- 4, "итгэл үнэмшил бий болгодог"- 2, "дэмждэг"- 2 удаа зэрэг давтагдсан байна. Дүгнэж үзэхэд төрийн өмчийн их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнд "Багшийн хандлага"-ыг хүүхэд бүрийн ялгаатай байдал, өөрийн болон бусдын хөдөлмөр, өөрийн болон бусдын соёлд ялгаа, хүүхдийг ойлгон хөгжихөд нь хүндэтгэлтэй хандах, зөв монгол хүүхэд, иргэнийг төлөвшүүлэх, ажилдаа чин сэтгэлээсээ дуртай, итгэл үнэмшил бий болгодог, хүүхэд суралцагч болон бусдыг дэмждэг байх зэргээр тусгажээ. Харин төрийн бус өмчийн их сургуулийн хувьд сургалтын хөтөлбөрийн үр дүндээ бэлтгэгдэн гарч буй багшийн хандлагын талаар тусгаагүй байна.

Дээрх баримт бичгүүдэд илэрч буй үр дүнгүүдийг ***textmining*** программаар шинжилж үзэхэд "багш"-ийг хүчин төгөлдөр

мөрдөгдөж буй баримт бичгүүдэд сургуулийн хөтөлбөрүүдэд “эзэмшүүлэх”, “төлөвшүүлэх” “дэмжих”, “үнэлэх” хэмээх



хэмээх үгүүд буюу агуулгуудаар үгүүдийг түлхүү хэрэглэсэн байна тодорхойлж байгаа бол их (Зураг1,2).

Зураг1: Эрхзүйн баримт бичиг дэх “багш”агуулгыг хамгийн их



илэрхийлж буй үйл үгс

Зураг2: Багш бэлтгэх их сургуулиудын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн дэх “багш”агуулгыг хамгийн их илэрхийлж буй үйл үгс

Дүгнэлт:

Боловсролын эрх зүйн баримт бичиг, багш бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнд багш мэргэжилтний “мэдлэг”, “чадвар”, “хандлага” хэрхэн туссанд хийсэн дүн шинжилгээг нэгтгэн дараах дүгнэлтэд хүрч байна.

1. Багш мэргэжилтнийг “өөрийгөө судалж танин мэдсэн, цаашид сурч хөгжих арга барилаа тодорхойлохын зэрэгцээ мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, хандлага төлөвшилтэй бие хүн” хэмээн тодорхойлж болохоор байна.

2. Боловсролын салбарт хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй эрхзүйн баримт бичгүүдэд багшийн “мэдлэг”, “чадвар”, “хандлага”-ыг тодорхойлон тусгахдаа хэтэрхий ерөнхий байдлаар тусгасан ба багш нь суралцагчдад мэдлэгийг олгодог, төлөвшүүлэн хүмүүжүүлдэг гэх үзэл санааг агуулсан багш төвтэй үзлийг баримталсан зүйл заалтууд нилээдгүй байгаа суралцагч төвтэй үзэл баримтлад суурилсан болон орчин үеийн боловсролын шинэчлэлүүдтэй (цахим шилжилт, хиймэл оюун ухаан, суралцагчийн онлог гэх мэт) холбоотой зүйл заалтууд дутмаг байна.

3. Боловсролын эрх зүйн баримт бичиг, багш бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнд багшийн мэдлэг, чадвар, хандлагыг тодорхойлон үзэхэд харилцан адилгүй байдлаар тусгасан байна.

4. Боловсролын салбарын эрх зүйн баримт бичигт багш мэргэжилтний мэдлэг, чадвар, хандлагын талаар нэгдсэн байдлаар тусгаж, баримт бичгүүдийн залгамж холбоог харгалзан үзэх.

5. Багш бэлтгэдэг их дээд сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт багшийн мэдлэг, чадвар, хандлага зэргийг тусгахдаа салбарын эрхзүйн үзэл баримтлалыг харгалзан үзэх.

НОМ ЗҮЙ:

МУ-ын хууль Боловсролын тухай 2002.

МУ-ын хууль Бага, дунд боловсролын тухай 2002.

Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024).

Алсын хараа 2050 Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. Улаанбаатар хот.

https://mongoltoli.mn/ Монгол хэлний эх тайлбар толь.

Гэлэгжамц Ц. (2000). *Монгол улсын Ерөнхий дунд боловсролын эрх зүйн зохицуулалт*. Улаанбаатар хот.

Идэр их сургууль. *“Бага ангийн багш”* бэлтгэх хөтөлбөрийн үр дүн.

Монгол улсын боловсролын их сургууль. *“Бага ангийн багш”* бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийн үр дүн.

Өнөрбаян Ц. нар., (2019). *Монгол хэлний хоршоо үгийн толь.* Улаанбаатар хот., Бэмби сан ХХК.

Цэвэл Я. (2013). *Монгол хэлний товч тайлбар толь.* Улаанбаатар хот.

Янжиндолгор А. нар., (2018). *Монгол хэлний тайлбар толь.* Улаанбаатар хот., Монсудар хэвлэлийн газар.