

**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ**



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

2024
№01 [25]

Улаанбаатар 2024

DDC
070.4
X-758

ISSN 2959-7501

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

Хэвлэлийн хуудас: 11.0

Цаасны хэмжээ: B5

Хэвлэсэн тоо: 10

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

*Дугаарыг эрхлэн гаргаж эмхтгэсэн: ДХИС-ийн Удирдлагын академийн
Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхим:*

Профессор, доктор (Ph.D), хурандаа Г.Лхагвамаа

Дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа А.Гантуул

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

Утас: 976-70155057

СЭТГҮҮЛИЙН РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛ

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

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

РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

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

БҮТЭЭЛИЙН ХЯНАН МАГАДЛАГАА ХИЙХ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

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

АГУУЛГА

УДИРДАХУЙН ОНОЛ

<i>Б.Одбаатар</i> Төрийн албаны чадахуйн зарчим /мерит/-ын эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ	6
<i>Gantuul.A</i> A Comparative Study on Separation of Power between Government of Mongolia and Russian Federation	13
<i>Temujin.A</i> The factors affecting innovation management	22
<i>Bat-Erdene.B</i> The virtual assets and their economic implications	30
<i>Б.Мөнх-Өлзий</i> Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалтны бичгийн хэв шинжлэлийн харьцуулсан судалгаа	36
<i>Г.Галбадрах</i> Удирдлагын манлайллын онолын зарим асуудал	42
<i>Б.Лувсанравдан</i> Ёс суртахуунт эх оронч үндэсний үзэл сэтгэлийн боловсролыг бий болгох нь	52
<i>Ж.Ганхуяг</i> Хүний нөөцийн тогтвор суурьшлыг бодлогоор дэмжих зарим асуудал	61
<i>Э.Пүрэвжав</i> “Gen Z” үеийн цэргийн алба хаагчдын сэтгэл зүйн онцлогийг судалсан нь	71

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

<i>Б.Одбаатар</i> Аюулгүй байдлын тухай ойлголт, түүний хамрах хүрээ	77
<i>Г.Лхагвамаа, Б.Баянбадрах</i> Байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдал	89

Я.Ариунболд

Хил хамгаалах байгууллагын цэргийн албаны аюулгүй байдлын
онол, арга зүйн үндэс

97

Э.Сандагжав

Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх хүчин
зүйлсийн шинжилгээ

108

Б.Энхжин

Үндэсний аюулгүй байдлыг хангахад дотоодын цэргийн
байгууллагын үүрэг, оролцоо

118

М.Баттулга

Хилийн аюулгүй байдлыг хангах төрийн цэргийн байгууллагуудын
харилцан ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалттын зарим асуудал

126

УДИРДАХУЙН ОНОЛ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЧАДАХУЙН ЗАРЧИМ /МЕРИТ/-ЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ХЭРЭГЖИЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Б.Одбаатар

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хурандаа

Товч агуулга: Энэхүү нийтлэлээр Монгол Улсын төрийн албаны чадахуйн зарчим /мерит/-ын эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийж үнэлэлт өгөх, төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг байх, удирдах ажилтны ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн санал дүгнэлт дэвшүүлэхийг зорилоо.

Түлхүүр үгс: Төрийн алба, төрийн албаны тухай хууль, төрийн албаны чадахуйн зарчим /мерит/, төрийн албан хаагч, удирдах ажилтны ур чадвар.

Abstract: In this article, we aim to analyze and evaluate the current status of the legal regulation and implementation of the merit principle of the civil service in Mongolia, and make suggestions aimed at improving the competence of the civil service and improving the skills of managers.

Keywords: Public service, the law on public service, the principle of merit in public service, the skills of civil servants and managers.

Оршил

Монгол улсад өрнөж буй улс төр, нийгэм, эдийн засгийн салбарын өөрчлөлт, шинэчлэлт төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх шатны байгууллага, түүний дотор хууль сахиулах салбарыг хамарч, байгууллагын соёлын төлөвшилт, хөгжил, өмнөө тавьсан зорилго, зорилтоо амжилттай хэрэгжүүлэхэд шат, шатны удирдах ажилтны ур чадвар, манлайлал ихээхэн үүрэг гүйцэтгэх болж байна. Нийгмийн үйл явц, хөгжлийн чиг хандлагыг зөв үнэлэн тодорхойлох, гадаад, дотоод орчин, түүний харилцан хамаарлыг тал бүрээс нь бодитоор судалж цаг үеэ мэдэрсэн, оновчтой шийдвэрийг тухай бүр авч хэрэгжүүлэх нь байгууллагын удирдлагын чухал

асуудал төдийгүй нийгэм, иргэдэд чиглэсэн бодит бүтээлч ажлыг бий болгох, шинэ арга хэлбэрээр үр бүтээлтэй ажиллах шаардлага улам бүр өсөн нэмэгдэж байна.

Удирдах ажилтан тал бүрийн мэдлэг, чадвар, өндөр боловсрол, ёс зүйн зөв төлөвшил, хувийн соёл, удирдлагын олон талт арга барил, багаар ажиллах чадвар, түүнчлэн нийгмийн хөгжлийн онцлог, чиг хандлагыг зөв танин мэдэх, дүн шинжилгээ хийх, түүнийг үйл ажиллагааны чиг үүрэгтэй уялдуулан холбож, цаг үедээ нийцсэн оновчтой шийдвэр гаргах олон талын ур чадвар эзэмшсэн байхыг цаг үе тодорхойлж байна. Энэ бүхэнд нийцсэн алба хаагчийг бэлтгэх, сонгох, удирдах албан тушаалд томилох нь аль ч

байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын байнгын анхаарлын төвд байх гол асуудал болсоор байна.

Нэг. Төрийн албаны зарчим, эрх зүйн зохицуулалтын асуудал

Төрийн удирдлагын хэлбэрийг онолын талаас авч үзвэл “Spoil”, “Merit” аль нэгээр оршдог бөгөөд “Spoil” нь мандат авах зарчмаар сонгууль явуулж сонгогдон томилогдож албаа гүйцэтгэх бүрэн эрхийн хугацаатай байдаг. Харин “Merit”¹ зарчим нь мэргэшсэн алба хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох хэлбэр юм. Өөрөөр хэлбэл мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, туршлагаар албан тушаал дэвших чадахуйн зарчим.

Манай улсын хувьд төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой, ил тод, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх суурь зарчимд тулгуурлан удирдах албан тушаалд томилоход чадахуйн зарчим /мерит² /-ыг баримтлахыг хуульчилсан. Гэвч зарим үед “spoil” хэлбэр давамгайлах болсон төдийгүй ихэнхдээ төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг байх шалгуураас өмнө намын харьяалал, танил тал, эрх

ашиг, хувийн сонирхол зэргийг урьтал болгох томилгоо бий болоод байгаа нь нууц биш. Өнөөдөр бид төрийн албанд оршиж байгаа энэ гажуудлыг засах, өөрчлөлт шинэчлэлт хийх, шинэ шатанд гаргах шаардлагатай талаар ярьж шүүмжилдэг ч тодорхой үр дүнд хүрэхгүй байна. Түүгээр ч барахгүй энэ гажуудал төрийн, тэр дундаа хууль сахиулах салбарын шат, шатны удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх, томилоход ажиглагдаж байгаа нь төрийн тусгай албаны уламжлал, төлөвшил, мөн чанар, нэр хүндийг ч сулруулахад хүргэж байна.

Төрийн албаны томилгоонд чадахуйн зарчим бүрэн утгаараа хэрэгжихэд ямар цаг хугацаа шаардагдахыг урьдчилан тааварлахад хэцүү. Төрийн албаны шинэчлэл, ил тод, нээлттэй байдал гэж дор бүрнээ ярьж байгаа ч бодит үр дүнд хүрсэн дэвшилтэд алхам төдийлөн харагдахгүй байна.

Анх 2008 онд Төрийн албаны тухай хуульд зарчмын шинжтэй томоохон нэмэлт, өөрчлөлтүүд оруулсны нэг нь төрийн улс төрийнхөөс бусад ангиллын алба хаагчдыг улс төрийн намын

¹ 1883 онд АНУ-ын сенатч Жорж Пендлтоны санаачилсан Төрийн албаны шинэтгэлийн акт (“Пендлтоны хууль”) -аар улс төрийн намуудад сонгуулийн үр дүнгээр төрийн албан тушаалыг хуваарилдаг төрийн албанд улс төр хүчтэй нөлөөлдөг шударга бус тогтолцоог өөрчлөн төрийн албаны мерит зарчим бий болсон. Гэвч үүнээс өмнө уг зарчим хэрэглэгдэж байсан тухай Википедиа толь бичигт: “Меритократ бол Монголын их гүрний цэргийн жанжнуудаа сонгодог гол үзэл баримтлал байсан. Чингис хаан цэргийн албанд авъяас чадвараараа манлайлан шалгарсан хэнийг ч ялгалгүй сонгон томилдог эзэндээ үнэнчээ нотлон харуулсан дайсны цэрэг, жанжнуудад хүртэл итгэл хүлээлгэдэг байжээ. Жишээ нь, Чингис хааны

өрлөг жанжны нэг Зэв Чингисийг харваж байсан дайсны цэрэг байсан”. Цахим эх сурвалж, холбоос: <https://www.news.mn/?id=70781>

² Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/. 3 дугаар зүйл. Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт. 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 ойлгоно. Цахим эх сурвалж, холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail/13025>

харьяалалгүй, улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэгэн хэлбэрээр оролцохгүй байх, төрийн албан хаагчийг үндэслэлгүйгээр халах, чөлөөлөхийг хатуу хориглосон. Түүнчлэн хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдон гарсан удирдах албан тушаалтны хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох, сонгон шалгаруулалтаар тухайн албан тушаалд тавигдсан ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангасан хүнийг шалгаруулан нэр дэвшүүлэх зэрэг төрийн албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, хүний нөөцийн ашиг сонирхлын томилгоо, хөдөлгөөнийг таслан зогсоож улс төрийн нөлөөллөөс ангид байлгах, төрийн мэргэшсэн, тогтвортой албыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн томоохон өөрчлөлт болсон гэж дүгнэж болно. Төрийн албаны удирдах албан тушаалд дэвших шалгуур тодорхой, ил тод, нээлттэй, шударга өрсөлдөөний зарчмын үндсэн дээр явагдах ёстой. Хуулийн эдгээр заалт, шаардлагыг ягштал мөрдвөл сайн үр дүн авчрах хуулиуд манай эрх зүйн тогтолцоонд олон байна.

Төрийн албаны удирдах албан тушаалд дэвшихэд сонгон шалгаруулалт, чадахуйн зарчмын зарчмыг тууштай баримтлах нь эрх зүйн зохицуулалтын хувьд тусгалаа олсон боловч түүний хэрэгжилт бодит байдалд ямар байгаа талаар авч үзье. Төрийн албаны аль ч шатны удирдах ажилтны томилгоонд чадахуйн зарчмыг тууштай баримтлаагүй улс төрийн нөлөө, халаа сэлгээ, нам эвсэл бүлгийн шинжтэй ашиг сонирхол байсаар байна. Төрийн институциудын эрх мэдлийн харьцаа, зарчим алдагдсан, намуудын төлөвшил суларсан,

төрийн албаны томилгоонд улс төрийн нөлөөлөл, ашиг сонирхол их болсон гэх өнөөгийн энэ гажуудлыг хууль эрх зүйн зохицуулалтын орчноос хайж, хууль өөрчлөгдөж байж нөхцөл байдал сайжирна гэж үздэг сөрөг хэлбэрийн ойлголт ч байна. Хуулийг хүн хэрэгжүүлдэг учраас хүн төлөвшиж өөрчлөгдөхгүй бол нөхцөл байдал хэзээ ч өөрчлөгдөхгүй. Хуулийг нэг мөр ойлгон ухамсар, шударга ажиллан энэ гажуудлаас салахгүй бол хичнээн сайн хууль батлаад ч хэрэгжихгүй.

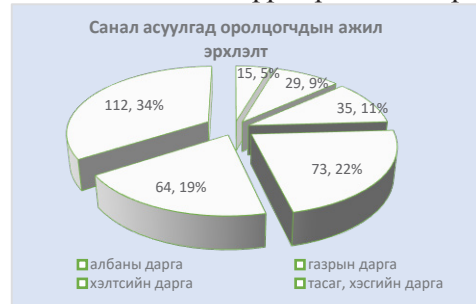
Ийм хэлбэрийн гажуудлын сөрөг үр дагавар нь төрийн албаны нэр хүнд унах, чадваргүйжих, төрийн удирдах албан тушаалд туршлага бага, ур чадвар муу хүн томилогдох хэлбэрээр илэрч байгаа нь удирдах албан тушаалтны мэдлэг, туршлага ур чадварын байдалд хийсэн дараах судалгаанаас харагдаж байна.

Төрийн албаны тухай хуульд чадахуйн зарчмыг тусгаж, улс төрийн албан тушаал, төрийн албыг заагласнаас хойшхи өнгөрсөн он жилүүдийн туршлагаас харахад улстөрч, эрх баригчид үргэлж энэ хуулийн эсрэг алхмыг хийж иржээ. УИХ-ын ээлжит сонгуулийн дараа Төрийн албаны тухай хуулийг зөрчиж төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр халсан талаархи гомдол, маргаан хууль хяналтын байгууллагад олноор ирдэгийг шүүхийн байгууллагын статистик тоо баримт нотлож байна. Монгол Улсын нийт төрийн албан хаагчийн 2,0 хувь нь төрийн улс төрийн албан

тушаалтан байна¹. Төрийн албаны тухай хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэн шударга, зарчимтай байвал нийт төрийн албан хаагчдын 2,0 хувь нь сонгуулийн үр дүн, улс төрийн эрх мэдлийн хуваарилалтаас хамаарч өөрчлөгдөнө. Харин үлдсэн 98% нь сонгууль болон улстөрчдөөс хараат бусаар тогтвор суурьшилтай ажиллах ёстой. Харамсалтай нь сонгуулийн үр дүнгээс төрийн албан хаагчдын 20-30% нь халагдаж, солигддог жишиг тогтоод удаж байна. Түүгээр ч зогсохгүй удирдлага солигдох бүрт шат шатны удирдах ажилтан солигдох ёстой мэт сөрөг үзэгдэл бий болж, зарим тохиолдолд энэ нь байх ёстой хэвийн үзэгдэл мэт ойлгогдох хэмжээнд хүрсэн нь Төрийн албаны тухай хууль болон төрийн албанд удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журам тууштай нэг мөр хэрэгжихгүй байгаагийн тод илрэл юм. Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх нь улстөрч огцорч, солигдохоос чухал.

Нөгөө талаар хүн амын соёлын түвшин, асуудалд хандах байр суурь, төлөвшил эрс өөрчлөгдөж байгаа өнөөгийн нөхцөлд олон нийтийн зүгээс өгч байгаа үнэлэмж, үнэлгээгээр төрийн албаны нэр хүнд, алба хаагчийн ур чадварыг бүрэн тодорхойлох хэцүү болсон. Тухайлбал, хүсэл сонирхол, эрх ашиг нь хүссэн хэмжээнд хангагдаагүй эсвэл хүсэн хүлээсэн үр дүнгээр асуудал нь шийдвэрлэгдээгүй бол төрийн албан хаагчийн нэр хүндэд халдах, олон нийтэд сошиал ертөнцөөр дамжуулан өөрийн үзэл бодлоо түгээж бусдаар хүлээн

зөвшөөрүүлэх гэсэн хандлага бий болсон байна. Түүгээр зогсохгүй



төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн болон ур чадварын жижиг алдаанаас албаны нэр хүнд унах эрсдэл байна. Үүнд:

➤ Ажлын хариуцлага, сахилга ёс зүй, харилцааны соёл иргэдийн хүсэн хүлээсэн шаардлагад нийцэхгүй байгаа нь албаны нэр хүнд унахад хүргэх.

➤ Иргэдийн өргөдөл, гомдол, мэдээллийг хүлээн авах, шалгаж шийдвэрлэх ажиллагаа хуулийн хугацаанд хийгдэхгүй, хариуг нэн даруй өгөхгүй байгаа нь төрийн албаны нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх.

➤ Иргэдтэй харьцахдаа хүндэтгэлтэй бус харьцах, мэдээллийг үнэн зөв, бүрэн гүйцэт өгч чадахгүй байгаа нь иргэдийг бухимдуулах.

➤ Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, үйл ажиллагааны журмыг баримталж томилгоо хийгдэхгүй байгаагаас алба хаагчид тогтвор суурьшилгүй байх, албанаас халагдах.

➤ Алба хаагч болон удирдах ажилтнуудыг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зохион байгуулалттай гүтгэх.

¹ Төрийн албаны зөвлөлийн албан ёсны цахим хаяг: <https://csc.gov.mn/home>

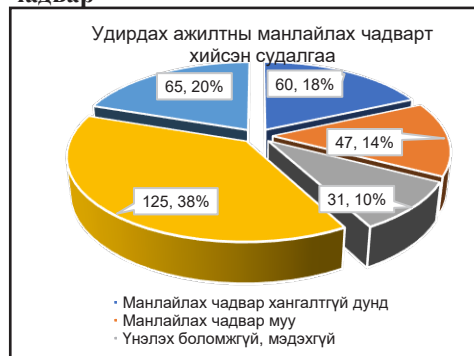
➤ Олон нийтэд өгч байгаа мэдээллийн бодит байдлыг хангаагүйгээс төрийн албаны нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөх, хүнд сурталтай гэж дүгнэхэд хүргэх.

➤ Нийгмийн ёс суртахууны үнэлэмж доройтсон өнөө үед иргэдээс төрийн албан хаагчийг дорд үзэх, гүтгэх, доромжлох нь ердийн үзэгдэл болсон нь төрийн албаны нэр хүнд, ил тод байдал, чадамжид сөргөөр нөлөөлж байна.

Удирдах ажилтны ур чадварыг тодорхойлох санал асуулгын судалгаа¹-гаар гарсан дараах үр дүнг удирдах ажилтны ур чадварыг дээшлүүлэх, хөгжүүлэх, удирдах албан тушаалд дэвшүүлэхэд чадахуйн зарчмыг баримтлахад анхаарах шаардлагатай гэж үзлээ.

Та өөрийн шууд захирах удирдах ажилтны манлайлах чадварыг хэрхэн үнэлэх вэ? гэсэн асуултад санал асуулгад оролцогчид дараах хариултыг өгчээ.

Зураг 2. Удирдах ажилтны манлайлах чадвар



Удирдах ажилтны манлайлалд нэн тэргүүнд шаардлагатай ур чадварыг нэрлэнэ үү? гэсэн сонголтын тоо хязгааргүй байхаар

хариулах асуултад дараах харилтыг өгсөн байна.

-хамт олныг удирдах чиглүүлэх 81,0%

-шударга, зарчимч байх 76,8%

-харилцааны соёл, ур чадвар 57,1%

-хамт олныг эвлэлдэн нэгтгэх 53,8%

-өөрийн биеэр үлгэрлэх 52,2%

-идэвхижүүлэх, урам зориг бий болгох 42,6%

-нөхцөл байдлыг бодитоор үнэлэх 41,9%

-мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх 23,8%

-бусдаас дайчин, чадварлаг байх 19,1%

-шуурхай ажил хэрэгч байх 9,5%

Дээрхи санал асуулгын үр дүнгээс харахад удирдах ажилтанд нэн шаардлагатай хамт олныг нэгтгэх, шударга зарчимч, харилцааны өндөр соёлтой байх, түүнчлэн манлайлах чадварыг тасралгүй хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

Удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд учирч буй бэрхшээлийн талаар бичихээр асуусан асуултад санал асуулгад оролцогчид дараах байдлаар хариулсан нь өнөөдөр төрийн албанд оршиж байгаа гол дутагдал гэж үзэхээс өөр аргагүй юм. Үүнд:

-шат дамжлага ихтэй захиргааны ажил ихтэй.

-удирдах албан тушаалын томилгоонд улс төрийн оролцоо их болсон.

-хандлагаа өөрчлөх шаардлагатай байна.

-үндсэн чиг үүргээс бусад ажилд их хүч, цаг зарцуулж байна.

-албан тушаалд дэвшихэд шатлан дэвших зарчмыг тууштай баримтлах.

¹ Санал асуулгын судалгаанд 152 удирдах ажилтан, түүнчлэн 176 ахлах ажилтан, алба хаагч нийт 328 хүн хамрагдсан байна.

-удирдах ажилтны манлайлал, хөгжил сул байна.

-төсөв хөрөнгийн хүрэлцээ ажил гүйцэтгэхэд хүрэлгүй.

-орчин үедээ хөл нийлүүлэн ажиллах шаардлагатай байна.

-ёс зүйн төлөвшил муу байна

-хүний нөөц багасаж, төрд ажиллах хүсэл сонирхол буурч байна.

-Мэдлэг, чадваргүй хүн удирдах албан тушаалд томилж байна гэжээ.

Түүнчлэн төрийн албаны удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулах ямар боломж байна вэ? гэсэн асуултад дараах байдлаар харилжээ. Үүнд:

-хамт олны эв нэгдлийг хангахад чиглэсэн ажил зохиох шаардлагатай.

-удирдах ажилтныг үе шаттай сургалтад тогтмол хамруулж байх.

-төрийн албыг улс төрөөс ангид байлгах.

-чадахуйн зарчмыг баримтлан шударгаар шатлан дэвшүүлэх.

-удирдах ажилтны мэдлэг боловсрол, ёс зүйг дээшлүүлэх, бүсчилсэн сургалтыг үе шаттай зохион байгуулах, хөгжүүлэх шаардлагатай.

-ажил үүргийн оновчтой хуваарьлалт, үнэлгээний шударга зарчмыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

-тогтвортой бодлого чухал байна.

-шударга бус байдлыг таслан зогсоох шаардлагатай гэж хариулжээ.

Эцэст нь энэхүү нийтлэлээр хөндсөн төрийн албаны чадахуйн зарчмын эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ, санал асуулгын судалгааны дүн зэрэгт үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалд шатлан дэвших зарчмыг тууштай баримтлан сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр томилох.

2. Төрийн албанд өндөр мэдлэг боловсролтой, шударга, хариуцлагатай, ёс зүйтэй хүмүүсийг томилон чин сэтгэлээсээ тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, баталгааг хангах.

3. Төрийн албаны томилгоонд хувийн болон улс төрийн ашиг сонирхлын үүднээс хандах, төрийн албан хаагчдыг хуульд заасан үндэслэлээс бусад шалтгаанаар халж, чөлөөлөх, сонгон шалгаруулалтгүй, шаардлага хангаагүй хүнийг албан тушаалд томилох үзэгдлийг бүрмөсөн таслан зогсоох.

4. Чадахуйн зарчмыг төрийн албаны бодлого, шинэчлэлд тууштай хэрэгжүүлсэн улс орнууд асар богино хугацаанд өндөр хөгжилд хүрч чадсаныг Япон, Солонгос зэрэг орны жишээ харуулж байна. Ингэснээр төр хүчирхэг, улс орны нийгэм, эдийн засгийн салбарын бодлого тогтвортой, төрийн албаны үйл ажиллагаа чанартай, нэр хүнд сайн байх нөхцөл бүрдэх учиртай гэж дүгнэлээ.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2018. №1.

- Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого.

- Засгийн газрын 2016 оны 249 дүгээр тогтоол. Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах нийтлэг журам.

- Д.Лхаашид. Удирдахуйн нийгэм-сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж буй аргууд. – Уб.,

- Д.Увш, Б.Хэрлэн. Байгууллагын зан үйл. – Уб., 2004.

- Н.Нарантуяа. Удирдагчийн дүр төрхийг тодорхойлох асуулга. – Уб., 2000.

- С.Наранбаатар.

Харилцааны ур чадвар эзэмших нь. – Уб., 2010.

- Цахим эх сурвалж, холбоос:
<https://www.legalinfo.mn/law/details/13025>

A COMPARATIVE STUDY ON SEPARATION OF POWER BETWEEN GOVERNMENT OF MONGOLIA AND RUSSIAN FEDERATION

Gantuul.A

Associate professor, Police Lieut.Colonel Department of Security
Management and Strategy, Executive Leadership Academy, University of

Abstract: *Mongolia and Russia have made a transition from one-party Communist rule and the socialist system to multi-party and a democratic system in the early 1990s.*

In terms of state structures, Mongolia and Russia are like other democratically governed countries, the Constitutions provides that state power is exercised on the basis of separation into legislative, executive and judicial branches, which are independent of each other.

In the Russian Government, those exercising state power have been steadfastly performing their term of office, and their politics are clear and stable. So, they have been kept position huge power and one of the world's roles actors.

Mongolia is against it. Government instability is a huge problem in Mongolian political, and this is an effect negatively on all branches and Mongolian development.

Keywords: *Constitution, separation of power, legislative, executive, judicial branches of Government.*

Introduction

Russia and Mongolia are neighboring countries with a unique history, relations, and geography, geopolitics features. For example, the state of "Golden Horde"¹ original as the northwestern sector of the Mongol Empire. The territory of the Golden Horde at its peak included most of Eastern Europe from the Urals to the Danube River and extended east deep into Siberia. In the south, the Golden

Horde's lands bordered on the Black Sea, the Caucasus Mountains, and the territories of the Mongol dynasty known as the Ilkhanat. However, centuries of internal conflict, expansion, and contraction brought Mongolia to fall into the Manchu Qing dynasty. For the next two hundred years, Mongolia was ruled by the Qing Dynasty until 1911. Mongolia declared its independence in 1911. However, the Chinese government still considered "Outer

¹ "Golden Horde". Encyclopedia Britannica (2007) also called Kipchak Khanate Russian designation for Juchi's Ulus, the western part of the Mongol Empire, which flourished from the mid-13th century to the end of the 14th century. The people of the Golden Horde were mainly a mixture of Turkic and Uralic peoples and Sarmatians & Scythians and, to a lesser

extent, Mongols, with the latter generally constituting the aristocracy. Distinguish the Kipchak Khanate from the earlier Cuman-Kipchak confederation in the same region that had previously held sway, before its conquest by the Mongols.is a Permanent Mem

Mongolia” as part of it and invaded the country in 1919. In 1921, the People’s Revolution won in Mongolia with the help of the Russian Red Army and thus Mongolia became the second socialist country (after Russia) in the world.

And the Treaty on the Establishment of Friendly Relations between the Mongolian People's Government and the Soviet Russian Government, the first legally binding document of relations between Mongolia and Russia, was concluded on November 5, 1921. On the basis of this Agreement, diplomatic relations between Russia and Mongolia countries had established. The two nations had opened their embassy in Ulaanbaatar and Moscow in 1922. In 1924, the Mongolian People’s Republic was proclaimed and the first Constitution was adopted. It has been preserved in historical sources of Mongolia and Russia, which is a unique feature of the history and relations of two countries. Now, our two countries successfully cooperate in politics, economics, education, culture, science, health, industry, transport, and electricity, as well, Mongolia was the first to establish "The Strategic Partnership" with Russia.

Mongolia and Russia are also unique in their geographical location and territory in the World. Such as Mongolia is a landlocked country dominated by sparsely populated steppe and semi-desert. Its total area is 1,560,000 square kilometers and sandwiched between Russia to the north

and China to the south. But Mongolia has huge natural resources and (coal, copper, and silver, etc) priority in the world in size per capita of territory.

And Russia has the largest territory country in the world, its total area is 17,075,200 square kilometers. That is, the territory of Russia is a vast expanse of diverse natural landscapes, covering the whole of North Asia, forty percent of Europe, transversely divided into 9 time zones. Russia is bordered by more countries than any other country in the world, with a total of 16 countries sharing its long land border. The countries with whom Russia shares its land border include Kazakhstan, Mongolia, China, North Korea, Norway, Finland, Ukraine, Poland, Georgia, Latvia, Estonia, Azerbaijan, Belarus, and Lithuania. An additional two countries whose sovereignty is partially recognized, also share a land border with Russia: Abkhazia and South Ossetia. Russia has also been the world's largest natural resources and energy, as well as forests and freshwater resources.

I. The Mongolian and the Russian regime and Political institutions after the Communist system

In the Russian Soviet Federated Socialist Republic (the R.S.F.S.R.) has until the late 1980s, the government was dominated at all levels by the Communist Party of the Soviet Union. From the late 1980s through 1991 the period of Mikhail Gorbachev’s “Перестройка”, (Restructuring), “Гласность” (Openness), and

“Демократизия” (Democratization) reform policies fundamental changes took place in the political system and government structures of the Soviet Union that altered both the nature of the Soviet federal state and the status and powers of the individual republics. The current Constitution of the Russian Federation was adopted by national referendum in 1993, and representatives were elected to a new legislature. The Constitution of the Russian Federation establishes the principle of separation of powers, the structure of the new Russian government differed significantly from that of the former Soviet republic. The Constitution provides that state power in Russia is exercised on the basis of separation into legislative, executive and judicial branches, which are independent of each other. State power is exercised by the following bodies: The President, the Federal Assembly (the State Duma and the Federation Council), the Government and the Judicial. State power in the regions of the Russian Federation is exercised by regional state authorities. Local self-government is not part of the system of state authorities, they are independent within their powers. And Russia has a multiparty system, the role actor parties include the United Russia Party, the Communist Party and the Liberal Democratic Party of Russia.

In this time Mongolia was under a Soviet-dominated Communist regime for almost 70 years, from 1921 to 1990. In the fall of 1989 and the spring of 1990, new currents of political thought

began to emerge in Mongolia, inspired by the “Перестройка”, (Restructuring), “Гласность” (Openness) in the Soviet Union and the collapse of the Communist regimes in Eastern Europe. In March 1990, Mongolia’s renouncement of communism led to a multi-party system, a new constitution and a transition to a market economy. In 1992, the Constitution of Mongolia establishes the principle of separation of powers, the structure of the new Mongolian government. The Constitution provides that state power in Mongolia is exercised on the basis of separation into legislative, executive and judicial branches, which are independent of each other. State power is exercised by the following bodies: The State Great Khural (Parliament), the Government and the Judicial. Nowadays, Mongolia has a multiparty system. The role actor parties include the Mongolian People’s Party and the Democratic Party.

II. Comparative politics and Government of the Russia and the Mongolia

Russia is a Semi-presidential republic. The President is the Head of the State, the Chairman of the National Security Council, and the Commander-in-Chief of the Armed Forces. President is the guarantor of the Constitution of the Russian Federation and of human and civil rights and freedoms, he/she adopts measures to protect the sovereignty of the Russian Federation, its independence and state integrity and, ensures the coordinated functioning and

interaction of State government bodies. As Russia's Head of State, the President is empowered to appoint the Chairman of the Government (Prime minister), superiority judges, and cabinet members and further empowered to grant federal pardons and reprieves and to convene and adjourn the Federal Assembly under extraordinary circumstances. The President may be impeached by the Federation Council only on the basis of charges of high treason or of another grave crime brought by the State Duma. In 2008 an amendment to the Constitution, to take effect with the 2012 election, extended the presidential term from four to six years.

Executive power is exercised by the Government of the Russian Federation. The Prime Minister is appointed by the President with the consent of the State Duma. In the event that the State Duma rejects the candidates for the post of Chairman of the Government three times, the President appoints the Prime minister, dissolves the State Duma and announces new elections.

The Government consists of the Russian Federation, deputy chairmen, and federal ministers. The Government heads the system of federal executive bodies: ministries, federal services, and federal agencies. However, there are ministries, federal agencies, and services that report directly to the President, for example, the Ministry of Internal Affairs, the Ministry of Emergency Situations, the Ministry of

Foreign Affairs, the Ministry of Defense, etc.

Prime minister establishing the cabinet and supervising the day-to-day operations of the executive in accordance. The prime minister carries out administration in line with the constitution and laws and Presidential decrees, and execute credit and monetary policies and defense, foreign policy, and state security functions; ensure the rule of law and respect for human and civil rights, protect property, and take measures against crime. If the Government issues implementing decrees and directives that are at odds with Legislation or Presidential decrees, the President may rescind them.

Local self-government in the Russian Federation provides for the independent resolution by the population of issues of local importance, and the possession, use, and management of the municipal property. It is exercised by citizens by means of referendum, elections and other forms of direct expression of their will, and through elected and other bodies of local self-government. Under the Russian constitution, the central government retains significant authority, but regional and local governments have been given an array of powers. Legislation has further affirmed the power of the federal government over the regions. This means that not all regions are treated equally and that some regions have been given more autonomy than others. There are nine autonomy regions

(Federal Districts), which has an independent governor. Those independent regions include the South, Central, North-West, Far East, Siberia, Ural, Volga, and North Caucasus. Russia's ninth federal district was created in 2014 after it annexed the Ukrainian autonomous republic of Crimea. This territorial claim was not recognized by Ukraine or most other countries, but Russia exercised de facto control of the region. Some local authorities, particularly in urban centers, exercise significant authority over municipal property and policing, and are responsible for taxation and the licensing of businesses.

Under the new Constitution, the Federal Assembly became the country's legislature. The State Duma is the Lower house, and the Federation Council is the Upper house. The two chambers possess different powers and responsibilities.

The Chairman of the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation, also called Speaker, is the presiding officer of the Upper house of the Russian parliament. For purposes of succession, the chairman of the Federation Council is the third highest position, after the President and the Prime minister. In the case of incapacity of the President and Prime Minister, the chairman of the Federation Council becomes Acting President of the Russian Federation. The Federation Council must approve all presidential appointments to the country's highest judicial bodies

(Supreme Court and Constitutional Court).

The State Duma is the Lower house of the Federal Assembly of Russia, its members are referred to as deputies. The Lower house has 450 elected deputies for 5 years, half of them (225 deputies) from constituencies and half (225 deputies) represented by party lists. The Duma has the right to oversee the Government, appoint Central Bank Speakers and Ministers, and adopt a national budget and law. And the President's nominee for Chairman of the Government is subject to approval by the State Duma. Since 1995, the Speaker of the State Duma is also a member of the Security Council of the Russian Federation.

The Judiciary of Russia interprets and applies the law of Russia. It is defined under the Constitution and law with a hierarchical structure with the Constitutional Court, Supreme Court, and Supreme Court of Arbitration at the apex. The district courts are the primary criminal trial courts, and the regional courts are the primary appellate courts. The judiciary is governed by the All-Russian Congress of Judges and its Council of Judges, and its management is aided by the Judicial Department of the Supreme Court, the Judicial Qualification Collegial, the Ministry of Justice, and the various courts' chairpersons. Russia's highest judicial body is the Supreme Court, which supervises the activities of all other judicial bodies and serves as the final court of appeal. The Supreme Court has

been supplemented since 1991 by a Constitutional Court, established to review Russian laws and treaties. The Constitutional Court is presided over by 19 judges, who are nominated by the President and approved by the Federation Council.

Constitution /1992/ declares Mongolia a democratic, law-based state with a republican form of government. From an institutional perspective, Mongolia is a Parliamentary government.

The Parliament (State Great Khural) is the highest legislative body and has one chamber and seventy-six members. A Member of the State Great Khural shall be secretly elected for a term of four years on the basis of public and direct suffrage. Member of the State Great Khural shall be a representative of the people and must respect the interests of the public and the state. The State Great Khural has the right to approve, amend the law, to define the basis of the domestic and foreign policy of the state. And has the right to announce the election of the President and the State Great Khural and its members, State Great Khural in accordance with the law, issue, and release or dismiss a law recognizing the President as elected. And has the right to identify and change the structure and composition of the Standing Committee of the State Great Khural, the Government, and to appoint or resign Chief Judge of the State and the Prosecutor General Officer, Central Bank Speakers.

Executive power is exercised by the President and by the Government of the Mongolian. The Government consists of the Mongolian Prime minister and ministers. The Prime minister is the head of the Executive power. The nominee head of the party that won the Parliamentary election shall be nominated by the Parliament to Prime minister and approved by the President.

The President is elected directly through a popular vote to a six-year term and one time. The President is the Head of the State, the Chairman of the National Security Council, and the Commander-in-Chief of the Armed Forces. The President of Mongolia is able to veto the laws made by Parliament, appoint judges and justice of courts and appoint ambassadors and has the right to distribute the Parliament and to announce elects a new election. The President empowered to grant pardons and to convene the State Great Khural under extraordinary circumstances. The amendment to the Constitution extended the presidential term from four years to six years and changed a term one time, on 14 November 2019.

The Prime Minister of Mongolia establishing the cabinet and supervising the day-to-day operations of the executive in accordance. As Mongolia's Head of Government, the Prime minister is empowered to appoint and to resign the cabinet members. (The amendment of the constitution on 14 November 2019). The prime minister carries out

administration in line with the constitution and laws and executes credit and monetary policies and defense, foreign policy, and state security functions; ensure the rule of law and respect for human and civil rights, protect property, and take measures against crime. If the government's decision or order does not comply with the law, the Government or the State Great Khural shall invalidate it.

The Judiciary of Mongolia interprets and applies the law. It is defined under the Constitution and law with a hierarchical structure with the Constitutional Court (Constitutional Tsets) and Supreme Court at the apex. The district and sum's courts are the primary criminal trial courts, and the province and city's courts are the appellate courts. Mongolia's highest judicial body is the Supreme Court, which supervises the activities of all other judicial bodies and serves as the final court of appeal. The Supreme Court is the highest judicial authority of civil and criminal law.

The Court's general council will nominate the judges and, approve the President. They have judicial immunity, lifetime appointments. Constitutional Court is responsible for judicial review. The constitutional court consists of nine members. The Parliament, President, and Supreme Court will nominate the three members each one, and approve the State Great Khural. They are for 6 years' term appoint, and possible re-appointed once more. The

Constitutional Court has supreme power over the implementation of the Mongolian Constitution. The Constitutional Court of Mongolia is the highest court in Mongolia responsible for the interpretation of the constitution. Constitution Court delivers decisions on violations of constitutional procedures and resolves constitutional disputes.

Conclusion

Historically, Russia and Mongolia have made two major transitions in the 20th century. This was the transition of two completely different systems. In the first, Russia and Mongolia completely shifted from the monarchy to the one-party, "socialist system" in the first half of the twentieth century. Then Mongolia and Russia have made a transition from one-party Communist rule and the socialist system to multi-party and a democratic system in the early 1990s.

Transitioning from one system of society to another is time-consuming and with the conflictive social process, which in sense can be compared to a 'revolutionary' one. Thus, it is concluded that in the 20th century was major political, social, cultural and economic 'revolutions' in Russia and Mongolia.

Russia and Mongolia have lost political and economic potential as an impact of social change, but in recent years both countries have focused on changing political, economic, and social systems, restoring national values, and enhancing the development of the country.

Russia has in the midst of vast territories, multi-national, with differences in language, culture, and religion, and with difficulties in economics. So, Russia has a powerful Semi-Presidential system, with the legislative branch has two chambers, I am concluding that they have chosen the right governance. Proof of that, today in the Russian Government, those exercising state power have been steadfastly performing their term of office, and their politics are clear and stable. So they have been kept position huge power and one of the world's roles actors.

But in Mongolia, situations are different. In recent years, the overwhelming majority of Mongols have inclined to rule under the President. As well as Russia and China and the influence of world power leaders, maybe they have become with this attitude.

At the moment I do not agree with this, because Mongolia has lost its political culture and principles. Thus, there is a risk that the governing and authoritarian regime of one person may become very easy. And, Mongolia is also a country with a small population, vast territories, and no differences in religion, language, culture, and domestic conflict. Therefore, representation democracy or a parliamentary system is appropriate for Mongolia.

But to have a more political cultured and more responsible parliament with political culture, it can

be transformed into a hierarchical system upper and lower chambers of mutual control and, increasing the power of the Prime Minister. In other words, it is appropriate for each to have a State Great Khural (upper house), People's Conference (lower house) of directly elected members. It is important for the State Great Khural to appoint the President, the Prime Minister, the judge, and the procurator, to monitor and evaluate their activities. The lower house will representatives from each sum or district of Mongolia, elected deputies for 4 years, and the lower house has the right to oversee the Government and adopt a national budget and law.

It is important for a current Prime Minister to have a strong Prime Minister while maintaining the status and increasing authority. A significant increase in the power of decision-making in the Prime Minister, Mongolia will be a sustainable policy. The sustainable government and policy will extremely important for Mongolia's development.

References

- Perrie, Maureen, ed. (2006). The Cambridge History of Russia: Volume 1, From Early Rus' to 1689. Cambridge University Press. p. 130. ISBN 978-0-521-81227-6;
- Dickovick J. Tyler, Jonathan Eastwood. (2013) Comparative Politics; Integrating Theories, Methods, and Cases. Oxford university press;

-Д.С.Парфирьев (Авторы статьи). “Внешняя политика России в 2000-х годах”, https://w.histrf.ru/articles/article/show/vneshniaia_politika_rossii_v_2000_kh_godakh;

-BBC News. Online news. 26 February 2018, “Mongolia country

profile”, Searched date: 08 Jan 2020. <https://www.bbc.com/news/world-asia-pacific-15460525>;

-BBC News. Online news. 26 April 2019, “Russia country profile”, Searched date: 11 Jan 2020. <https://www.bbc.com/news/world-europe-17839672>.

THE FACTORS AFFECTING INNOVATION MANAGEMENT

Temujin.A

Ph.D student at University of Internal Affairs, Mongolia

email: temujinal17@gmail.com

Abstract: *In our study, we aimed to identify the factors that influence innovation management within the Mongolian public sector, specifically focusing on personal skills, cooperation, professional knowledge, and rewards. A total of 649 public servants working within the public sector participated in our research. To achieve our objective, we employed SMART PLS 3.0 software for our analysis. This software enabled us to conduct various statistical analyses, including metrological analysis, correlation analysis, multi-factor analysis, and path analysis. Through these analyses, we sought to demonstrate how the variables of personal skills, cooperation, professional knowledge, and rewards impact innovation management in our study.*

Keywords: *public sector, personal skills, cooperation, professional knowledge, and rewards.*

One. INTRODUCTION

Metrological analysis allowed us to assess the reliability and validity of our measurement instruments, ensuring that our study's variables were accurately and consistently measured. Correlation analysis enabled us to examine the relationships between the variables, providing insights into the degree of association between personal skills, cooperation, professional knowledge, rewards, and innovation management.

Multi-factor analysis helped us explore the combined effects of multiple factors on innovation management, considering the interplay between personal skills, cooperation, professional knowledge, and rewards. Path analysis, on the other hand, allowed us to analyze the direct and indirect effects of each variable on innovation management, identifying the most influential factors in driving

innovation within the Mongolian public sector.

Overall, by leveraging SMART PLS 3.0 software and employing these analytical techniques, we aimed to provide a comprehensive understanding of the factors influencing innovation management in the Mongolian public sector, ultimately contributing valuable insights for policymakers, practitioners, and researchers in the field of public administration and innovation management.

Two. Theoretical framework on innovation management

The term "creative destruction" suggests that while innovation creates new opportunities and advancements, it also dismantles or replaces existing economic structures, technologies, and products. This process is not necessarily negative, as it drives economic progress

by fostering competition, dynamism, and growth.

Innovation can be defined in various ways by different scholars, but a common thread is the creation or adoption of new ideas, products, or processes that lead to significant positive change.

Joseph Schumpeter (1942): Schumpeter, an Austrian economist, defined innovation as the "creative destruction" of existing products, processes, or markets, leading to the emergence of new ones. This idea emphasizes the role of entrepreneurs in driving economic progress through innovation.

Joseph Schumpeter, an Austrian economist, introduced the concept of "creative destruction" in his work, particularly in his book "Capitalism, Socialism and Democracy" published in 1942. This concept encapsulates the idea that innovation is not just about incremental improvements or additions to existing products, processes, or markets. Instead, it involves a more radical and transformative process where new innovations render existing ones obsolete, leading to their destruction.

Schumpeter emphasized the pivotal role of entrepreneurs in this process. Entrepreneurs are the agents of change who introduce new ideas, technologies, and business models that disrupt existing norms and create new avenues for economic activity. They are the driving force behind innovation, as they take risks and invest resources to bring about creative destruction.

Innovation management refers to the systematic process of promoting and managing innovation within an organization to drive growth, competitiveness, and sustainability.

Scholars have contributed to the understanding and development of innovation management through various theories, frameworks, and empirical studies.

Three. Scholars and their contributions:

We studied and compared framework of definitions in European and Asian countries' innovation management definitions as below:

European countries's innovation management:

Dr. Henry Chesbrough known for his concept of "open innovation," Dr. Chesbrough's work has significantly influenced innovation management practices in Europe. His ideas emphasize the importance of collaboration with external partners, including customers, suppliers, and competitors, in the innovation process.

Dr. Von Hippel's research on user innovation has had a profound impact on European innovation management. His studies highlight the role of end-users in driving innovation by developing their solutions and customizing existing products, challenging traditional notions of innovation originating solely from within organizations.

Dr. Mazzucato's work on "mission-oriented innovation" has gained traction in European policy circles. Her research emphasizes the role of government in setting ambitious goals and catalyzing innovation through targeted investments, public-private partnerships, and regulatory frameworks.

Dr. Perkmann's research on innovation ecosystems has contributed to understanding how European countries can leverage their diverse

networks of stakeholders to foster innovation. His work emphasizes the importance of collaboration between academia, industry, government, and other actors in creating conducive environments for innovation.

Dr. Salter's research on innovation management in European firms examines the strategies and practices adopted by companies to stay competitive in rapidly changing markets. His work highlights the role of organizational culture, leadership, and resource allocation in driving successful innovation outcomes.

Managing innovation in European countries involves planning, organizing, and implementing processes to encourage creativity and develop new products, services, or processes within organizations. This includes considering the different cultural, institutional, and economic factors across European nations.

Asian countries's innovation management:

Dr. Yukika Awazu argued that "Innovation Management in Japan," Dr. Awazu emphasizes the role of Japanese management practices such as kaizen, just-in-time production, and quality circles in fostering continuous improvement and innovation within Japanese organizations.

Dr. Rajesh Kumar studied that innovation management in India, Dr. Kumar explores the intersection of frugal innovation and traditional management approaches. His research sheds light on how Indian companies leverage limited resources to develop affordable and scalable innovations, especially in sectors like healthcare and agriculture.

Dr. Chen's research on innovation management in China examines the impact of government policies, cultural factors, and industry dynamics on innovation practices within Chinese firms. Her work highlights the role of guanxi (networks) and government support in shaping innovation strategies and outcomes.

Dr. Young-Woo Park - Investigating innovation management in South Korea, Dr. Park focuses on the chaebol (conglomerates) and their strategies for fostering innovation. His research delves into how South Korean firms balance hierarchical structures with entrepreneurial initiatives to drive innovation in highly competitive global markets.

Dr. Kodama's studied on innovation management in Japan have contributed to the understanding of open innovation practices and collaboration between industry, academia, and government (triple helix model). His work emphasizes the importance of ecosystem-based approaches to innovation in Japan's technology-intensive industries.

In conclusion, research on innovation management in Asian countries reveals diverse approaches tailored to each nation's unique socio-economic context. Scholars emphasized the pivotal roles of indigenous management practices, frugal innovation, government policies, corporate strategies, and collaborative frameworks in driving continuous improvement and fostering innovation.

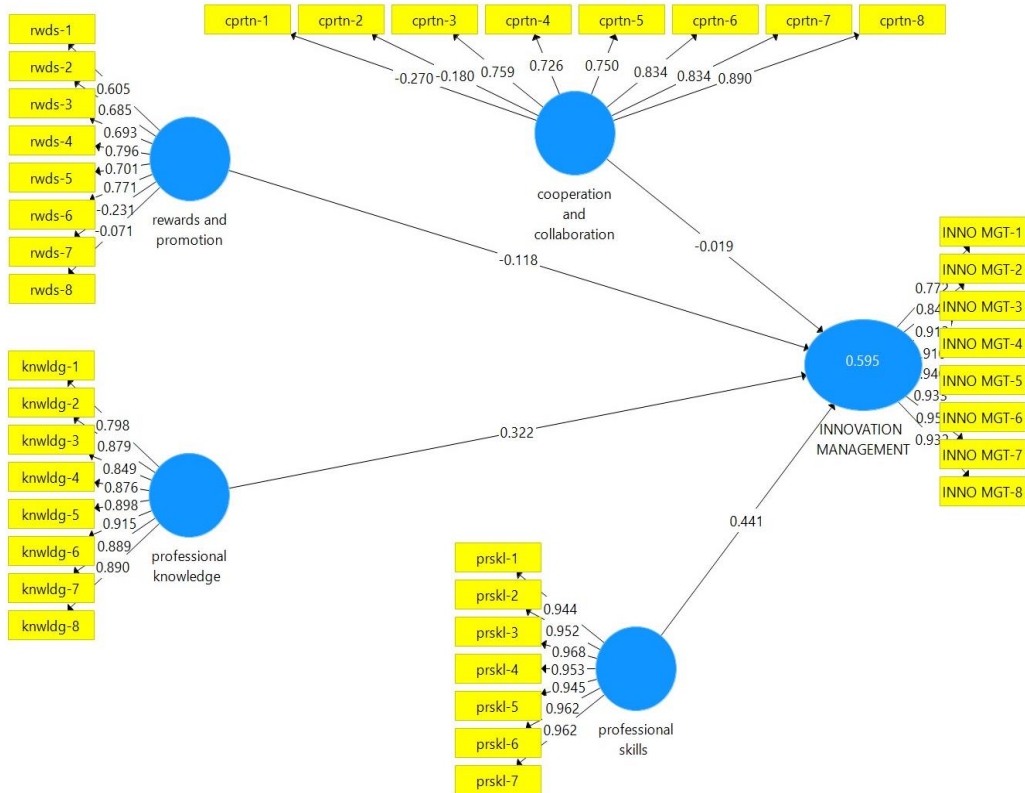
Four. Results of our study

There are shows the demographic characteristics and general information of the respondents in our study. The participants were total

649 public servants who work in public organization in Mongolia. In terms of gender 387 or 59.63 percent were male

whereas 262 and 40.37 percent were female.

Figure 2. Structure Analysis of innovation management



Noted: cprtn-cooperation, rwds-rewards, knwld-professional knowledge, prskl-personal skills, inno mgt-innovation management

Table 1. The list of items for each Construct of innovation management

The factors of our study	Cronbach's alpha	Rho_A	Composite reliability	Average Variance Extracted
cooperation and collaboration	0.839	0.841	0.823	0.494
professional knowledge	0.956	0.957	0.963	0.766
professional skills	0.984	0.985	0.987	0.913
rewards and promotion	0.770	0.741	0.987	0.387
INNOVATION MANAGEMENT	0.966	0.969	0.972	0.812

In the table 1, we have analysed the results of our research as below:

Cronbach's alpha, Rho_A, composite reliability, and Average Variance Extracted (AVE) are measures used to assess the internal consistency

and convergent validity of scales or test items in research.

Cronbach's alpha is a measure of internal consistency or reliability of a set of scale or test items. It ranges from 0 to 1, where a higher value indicates

greater internal consistency. Generally, a Cronbach's alpha of 0.7 or higher is considered acceptable.

Cooperation and collaboration (0.839) indicates a good level of internal consistency. It suggests that the items within the scale related to cooperation and collaboration are reliably measuring the same underlying construct.

Professional knowledge (0.956) is excellent, indicating very high internal consistency. It suggests that the items measuring professional knowledge are highly reliable and consistently measure the same underlying construct.

Professional skills (0.984) the internal consistency of the professional skills scale is outstanding. This means that the items within this scale demonstrate extremely high reliability, consistently measuring the same construct of professional skills.

Rewards and promotion (0.770) is on the lower side compared to the previous scales. This suggests that although the items within the scale related to rewards and promotion are somewhat reliable, there may be some variability or inconsistency in measuring the underlying construct.

Innovation management (0.966) indicated very high internal consistency within the innovation management scale. It suggests that the items reliably measure the construct of innovation management and consistently produce similar results.

In summary, these internal consistency scores provide valuable insights into the reliability of the scales used in research. They help researchers assess the consistency and dependability of their measures, enabling them to make informed decisions about the validity of their findings.

Rho_A, also known as Revelle's rho, is another measure of internal consistency similar to Cronbach's alpha. It is particularly suitable for non-normally distributed data or when there are issues with tau-equivalence (a condition required for Cronbach's alpha). Like Cronbach's alpha, Rho_A also ranges from 0 to 1, with higher values indicating greater internal consistency.

Cooperation and collaboration (0.841) is indicated good internal consistency within the scale measuring cooperation and collaboration. It suggests that the items within the scale are measuring the same underlying construct reliably. While the score is decent, there might be slight variability in responses to individual items.

Professional knowledge (0.957) is the internal consistency of the professional knowledge scale is excellent. This indicates very high reliability among the items measuring professional knowledge.

Professional skills (0.985) is represents outstanding internal consistency within the professional skills scale. It suggests that the items within the scale demonstrate extremely

high reliability, consistently measuring the construct of professional skills accurately.

Rewards and promotion (0.741) is internal consistency score for rewards and promotion is slightly lower compared to the other scales. This indicates that there may be some variability or inconsistency in responses to the items within this scale.

Innovation management (0.969) is internal consistency of the innovation management scale is excellent. This indicates very high reliability among the items measuring innovation management.

In summary, these internal consistency scores provide valuable information about the reliability of the scales used in research. They enable researchers to assess the consistency and dependability of their measures, allowing for informed decisions about the validity of their findings and potential areas for improvement in measurement instruments.

Composite reliability is another measure of internal consistency, often used in the context of structural equation modeling (SEM).

Cooperation and collaboration (0.823): suggests acceptable internal consistency within the cooperation and collaboration scale. While it falls slightly below the thresholds considered excellent, it still indicates that the items within the scale are measuring the same underlying construct with a reasonable degree of reliability.

Professional knowledge (0.963) is the internal consistency of the professional knowledge scale is excellent. This indicates very high reliability among the items measuring professional knowledge.

Professional skills (0.987) indicates outstanding internal consistency within the professional skills scale. It suggests that the items within the scale demonstrate extremely high reliability, consistently measuring the construct of professional skills accurately.

Rewards and promotion (0.987) is the internal consistency of the rewards and promotion scale is excellent. This suggests an exceptionally high level of reliability among the items measuring rewards and promotion.

Innovation management (0.972) indicates excellent internal consistency within the innovation management scale. It suggests very high reliability among the items measuring innovation management.

In summary, while the cooperation and collaboration scale demonstrates acceptable internal consistency, the other scales exhibit excellent to outstanding levels of reliability (Table 1).

CONCLUSION

Innovation can be simply defined as a "new idea, creative thoughts, and new imaginations in form of device or method" and takes place through the provision of more effective public services, processes, services,

technologies are made available to markets in public sector. Innovation management will institutionalize change through strategic planning (BerryF., 1995, 55(2)).

Our study involved 649 public servants who participated in an online questionnaire, categorized by Mongolian geographical zones. The findings of our study provide insights into the relationship between various factors and innovation management within the public service sector.

Hypothesis 1, which posited that cooperation and collaboration have a significant impact on innovation management, was not supported by the data. This implies that, among the surveyed public servants, cooperation and collaboration did not emerge as significant factors influencing innovation management.

Conversely, Hypotheses 2, 3, and 4 were supported, indicating that professional knowledge, professional skills, and rewards/promotion do have significant relationships with innovation management. Specifically, the strongest evidence was found for Hypothesis 3 (professional skills), followed by Hypothesis 2 (professional knowledge), and then Hypothesis 4 (rewards/promotion).

The findings highlight the increasing importance of innovation management in effectively delivering public services. Strategic planning is identified as a crucial driver for institutionalizing change and ensuring sustained progress within the ever-

evolving landscape of public administration.

While cooperation and collaboration may not have emerged as significant factors affecting innovation management in the surveyed public servants, the study emphasizes the pivotal role of professional knowledge, skills, and rewards/promotion in fostering innovation within the public service sector. This underscores the importance of investing in professional development and incentivizing innovation to drive positive change and improve service delivery in public administration. We are recommending our study as bellow:

- a. To study and compare factors of innovation management with another sector.
- b. To study and compare the factors with foreign scholars' study in the future more.

Finally, we will study our next research paper, need to correlation skills, behavior, job satisfaction, engagement, engagement with innovation management and etc.

Bibliography

Atallah, G. (2002). Vertical cooperation, market structure, and innovation. . *Economics of Innovation and New Technology* , 179–209.

Baumann, O. a. (2014). Rewarding Value-Creating Ideas in Organizations: The Power of Low-Powered Incentives. *Strategic Management Journal*, 358-375.

Bayasgalan Tsogtsuren, Erdenedalai Baigali, Sunduisuren Dorj,

Chuluunbat Sharkhuu. (2022). The empirical analysis of impacts on leadership: The Case of National Police agency in Mongolia. *Journal of Humanities and Social Science*, 220-227.

Becker, W. D. (2004). Resource and development cooperation and innovation activities of firms—evidence for the German manufacturing industry. . *Research Policy* 33 (2), 209–223.

Berry, F. S. (1995, 55(2)). State agencies' experience with strategic planning: Findings from a national survey. *Public Administration Review*, pp. 159-168.

Bohret. (1993). The tools of public management. *Managing Public Organizations*, Sage, London., 251-265.

Cassiman, B., Veugelers, R., . (2002). Research development cooperation and spillovers: some empirical evidence from Belgium., 1169–1184.

Eisenberger, R. a. (2003). Rewards, Intrinsic Motivation and Creativity: A Case Study of Conceptual and Methodological Isolation. . *Creativity Research*, 121-130. https://doi.org/10.1207/S15326934CRJ152&3_02.

Eisenberger, R. a. (2011). *Rewards and Creativity*. Elsevier, Amsterdam: *Encyclopedia of Creativity*, 2nd Edition.

Green, L. (2007). Skills for innovation. *Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies*, 36-54, DOI: 10.13140/RG.2.2.18921.62566.

Joyce, P. (1998). Management and innovaation in the public services. . *Strategic vvhange* , 19-30.

Mowery, D. O. (1998). Technological overlap and interfirm cooperation: implications for the resource-based view of the firm. *Research Policy*, 507–523.

Pedro de Faria, F. L. (2010). Cooperation in innovation activities: The importance of partners. *Research Policy* 39 Elsevier B.V. All rights reserved., 1082–1092.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovation*. New York: Library of Congress Cataloging in Publication Data.

Roy, M. (2019). Effects of cybersecurity skills shortage worsening. *Tech Target*,.

Said Juma Al Darmak, R. O. (2019). Driving Innovation: Reviewing the Role of Rewards. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 406-415.

Tssogtsuren, B. (2016). Mongolia, Ulaanbaatar Patent No.8431.

Zaltman, G. D. (1973). *Innovation and Organizations*. New York: John Wiley,.

THE VIRTUAL ASSETS AND THEIR ECONOMIC IMPLICATIONS

Bat-erdene.B

Master student, Graduate school, University of Internal Affairs, Mongolia.

Email: b.baterdene.police@gmail.com

***Abstract.** As the world economy and technology advance, traditional forms of money are increasingly transitioning into electronic formats. This shift has given rise to a new concept known as virtual assets, which are becoming more prevalent with each passing day.*

In our country, citizens are increasingly using electronic money, cryptocurrencies, and other virtual assets to meet their financial needs. However, it's essential to ensure that the rights of both virtual asset service providers and trading participants are adequately protected under existing laws.

The movement of assets in electronic form among legal entities and citizens has the potential to boost underground economic activities in Mongolia. Therefore, it's crucial to investigate how this trend impacts the country's economic security and explore ways to enhance regulatory oversight.

Keywords: Cryptocurrency, virtual assets, currency, bitcoin, economic implications

One: The main concepts of virtual assets and their economic implications

Cryptocurrency: A virtual asset designed to work as a medium of exchange, leveraging cryptographic techniques to secure financial transactions, control the creation of additional units, and verify the transfer of assets. Cryptocurrencies operate independently of a central bank and are typically decentralized in nature. Bitcoin, Ethereum, and Litecoin are examples of cryptocurrencies.

Virtual Currency: A type of digital currency that is typically centralized and issued by a specific organization or platform for use within a virtual environment or online community. Virtual currencies are often

used for in-game purchases, virtual goods, or services within online platforms.

Economics can have significant impacts on virtual assets, influencing their value, adoption, regulation, and overall market dynamics. Some of the key impacts of economics on virtual assets include:

Supply and Demand Dynamics: Like traditional assets, virtual assets are subject to the laws of supply and demand. Changes in demand for virtual assets, driven by factors such as perceived utility, speculation, or changes in user preferences, can lead to fluctuations in their prices. Similarly, alterations in the supply of virtual assets, whether through mining rewards, token issuance, or other mechanisms, can affect their scarcity and value.

Market Speculation:

Economics plays a crucial role in driving speculative activity in virtual asset markets. Traders and investors may speculate on the future value of virtual assets based on factors such as technological advancements, regulatory developments, market sentiment, and macroeconomic trends. Speculative activity can contribute to volatility in virtual asset prices, creating both opportunities and risks for market participants.

Regulatory Environment:

Regulatory policies and frameworks established by governments and regulatory bodies can significantly impact virtual asset markets. Regulatory clarity or uncertainty regarding the legality, taxation, and oversight of virtual assets can influence investor confidence, market liquidity, and innovation within the sector. Regulatory actions, such as bans, restrictions, or supportive measures, can have profound effects on the adoption and development of virtual assets.

Verification of Transfer of Assets: Cryptocurrencies enable peer-to-peer transactions without the need for intermediaries such as banks or financial institutions. Each transaction on the blockchain is verified by network participants through a process known as mining or validation, where computers compete to solve complex mathematical puzzles and add new blocks to the blockchain.

Bitcoin, Ethereum, and Litecoin are among the most well-

known examples of cryptocurrencies. Bitcoin, created by an anonymous entity known as Satoshi Nakamoto in 2009, is the first and most widely adopted cryptocurrency. Ethereum, launched in 2015 by Vitalik Buterin, introduced smart contract functionality, enabling developers to build decentralized applications (DApps) on its blockchain. Litecoin, created by Charlie Lee in 2011, is often referred to as the "silver to Bitcoin's gold" and offers faster transaction times and lower fees compared to Bitcoin.

Three: The comparisons of virtual assets

Cryptocurrency: It is a type of digital or virtual currency that utilizes cryptographic techniques to secure transactions, control the creation of additional units, and verify the transfer of assets.

Characteristics: It operates on decentralized networks, independent of central banks or governments. They are often built on blockchain technology and serve as a medium of exchange, store of value, or unit of account.

Virtual Currency: Virtual currency is a broad term that encompasses digital representations of value, typically issued and controlled by private issuers or organizations for use in specific virtual environments, online platforms, or games.

Bitcoin: it is the first and most well-known cryptocurrency, created by an anonymous entity known as Satoshi Nakamoto in 2009. It operates on a decentralized peer-to-peer network,

utilizing blockchain technology to facilitate secure transactions.

Characteristics: Bitcoin has a fixed supply limit of 21 million coins and relies on a proof-of-work consensus mechanism to validate transactions and secure the network. It is often referred to as digital gold and is widely used as a store of value and medium of exchange.

Virtual Assets: It encompasses a wide range of digital or virtual

representations of value, including cryptocurrencies, virtual currencies, non-fungible tokens (NFTs), digital securities, and other digital assets.

Characteristics: Virtual assets can represent ownership rights, digital collectibles, financial instruments, or utility tokens within digital ecosystems. They are often built on blockchain or distributed ledger technology and can have real-world value and implications.

Table 1. The comparison of virtual assets and currency

Characteristic	Virtual Currency (Bitcoin)	Virtual Assets
Decentralization	Nakamoto, 2008	Park et al., 2018
Governance	Tapscott & Tapscott, 2016	Park et al., 2018
Technology	Antonopoulos, 2014	Cheah & Fry, 2015
Use Cases	Glaser et al., 2014	Böhme et al., 2015
Regulation	Golumbia, 2016	Foley et al., 2019
Market Dynamics	Gandal et al., 2018	Grinberg, 2012
Financial Implications	Yermack, 2015	Zhang et al., 2018

We explained and defined about virtual assets and currency as below:

Virtual Currency (Bitcoin): Described by Nakamoto in 2008, Bitcoin is known for its decentralized nature. It operates on a peer-to-peer network where transactions are verified by network participants (miners) rather than a central authority like a bank or government.

Virtual Assets: Park et al. (2018) explored decentralization within the broader realm of virtual assets. They likely examined how various types of virtual assets, including cryptocurrencies, digital collectibles, and tokenized assets, are decentralized or governed.

Virtual Currency (Bitcoin): Tapscott & Tapscott (2016) likely discussed governance within the Bitcoin network, which involves decision-making processes regarding protocol upgrades, development, and community consensus.

Virtual Assets: Park et al. (2018) may have analyzed governance structures and mechanisms across different types of virtual assets, considering how governance affects the development, management, and evolution of virtual asset ecosystems.

Virtual Currency (Bitcoin): Antonopoulos (2014) likely provided insights into the underlying technology of Bitcoin, including blockchain,

cryptographic principles, and network architecture.

Virtual Assets: Cheah & Fry (2015) may have examined the technological aspects of various virtual assets beyond cryptocurrencies, such as the use of blockchain, smart contracts, and token standards in different applications.

Virtual Currency (Bitcoin): Glaser et al. (2014) likely explored the diverse applications and use cases of Bitcoin, including its role as a medium of exchange, store of value, investment asset, and potential applications beyond finance.

Virtual Assets: Böhme et al. (2015) may have investigated the use cases and practical applications of virtual assets across different industries, considering their utility, value proposition, and adoption trends.

Virtual Currency (Bitcoin): Golumbia (2016) likely discussed regulatory challenges and debates surrounding Bitcoin, including issues related to legality, taxation, anti-money laundering (AML), and Know Your Customer (KYC) regulations.

Virtual Assets: Foley et al. (2019) may have examined regulatory frameworks and policies governing virtual assets globally, including the classification of different types of virtual assets, regulatory approaches by governments, and implications for market participants.

Virtual Currency (Bitcoin): Gandal et al. (2018) likely analyzed market dynamics within the Bitcoin

ecosystem, including price volatility, trading volumes, liquidity, market manipulation, and the influence of external factors on Bitcoin markets.

Virtual Assets: Grinberg (2012) may have explored broader market dynamics across various virtual assets, including supply and demand dynamics, market participants, trading platforms, and the evolution of virtual asset markets over time.

Virtual Currency (Bitcoin): Yermack (2015) likely investigated the financial implications of Bitcoin adoption, including its impact on traditional financial systems, investment portfolios, risk management strategies, and potential regulatory responses.

Virtual Assets: Zhang et al. (2018) may have examined the financial implications of virtual assets beyond cryptocurrencies, considering their role in investment portfolios, fundraising mechanisms (e.g., initial coin offerings), and implications for financial markets and institutions.

These scholars and studies provide valuable insights into the diverse characteristics, implications, and dynamics of both Virtual Currency (Bitcoin) and Virtual Assets, contributing to our understanding of these emerging digital phenomena.

Three. Conclusions:

We would like to conclude that each scholar and study explores different characteristics of Virtual Currency and Virtual Assets, ranging from their technological underpinnings

to their governance structures, use cases, regulatory environments, market dynamics, and financial implications. By examining these diverse characteristics, researchers provide a comprehensive view of the complexities and nuances inherent in these digital assets.

Through their analyses, scholars shed light on the implications of Virtual Currency and Virtual Assets for individuals, businesses, financial systems, and regulatory frameworks. They explore the potential benefits and risks associated with these digital assets, as well as their broader impact on economic, social, and technological domains.

The scholars study the dynamic nature of Virtual Currency and Virtual Assets, including their evolution over time, market behavior, adoption trends, and technological advancements. By examining these dynamics, researchers uncover patterns, trends, and drivers shaping the trajectory of Virtual Currency and Virtual Assets, facilitating a deeper understanding of their development and potential future trajectories.

Collectively, these scholars and studies contribute to our understanding of Virtual Currency (such as Bitcoin) and Virtual Assets by providing empirical evidence, theoretical frameworks, and analytical insights. Their research enhances our knowledge of the opportunities and challenges associated with digital currencies and assets, fostering a more nuanced and

informed dialogue among academics, policymakers, industry stakeholders, and the general public.

In summary, the contributions of scholars and studies to the study of Virtual Currency and Virtual Assets enrich our understanding of these emerging digital phenomena, offering valuable insights into their characteristics, implications, dynamics, and broader implications for society and the economy.

References:

- Park, J., Kim, S., & Kim, S. (2018). Virtual assets and stablecoin: An overview of recent issues and challenges. *Journal of Industrial Convergence*, 16(4), 25-35.
- Foley, S., Karlsen, J. R., & Putniņš, T. J. (2019). Sex, drugs, and bitcoin: How much illegal activity is financed through cryptocurrencies?. *The Review of Financial Studies*, 32(5), 1798-1853.
- Grinberg, R. (2012). Bitcoin: An innovative alternative digital currency. *Hastings Sci. & Tech. LJ*, 4, 159.
- Böhme, R., Christin, N., Edelman, B., & Moore, T. (2015). Bitcoin: Economics, technology, and governance. *Journal of Economic Perspectives*, 29(2), 213-238.
- Zhang, Y., Gao, Z., & Wu, H. (2018). Financial innovation in digital assets: An analysis of initial coin offerings. *Financial Innovation*, 4(1), 30.
- Glaser, F., Zimmermann, K., Haferkorn, M., Weber, M. C., & Siering, M. (2014). Bitcoin-asset or currency?

Revealing users' hidden intentions.
Proceedings of the 22nd European
Conference on Information Systems.

- Golumbia, D. (2016). Bitcoin
as politics: Distributed right-wing
extremism. *Critical Inquiry*, 43(3), 709-
738.

ТӨРИЙН ЦЭРГИЙН БОЛОН ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГУУДЫН УДИРДАХ БА ГҮЙЦЭТГЭХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ БИЧГИЙН ХЭВ ШИНЖЛЭЛИЙН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Б.Мөнх-Өлзий
Докторант

Товч агуулга: Графологи буюу бичгийн хэв шинжлэл нь хувь хүний зан чанар, сэтгэл зүйн онцлогийг (сэтгэцийн байдал) бичгийн хэвийнх нь физик шинжид, системчилсэн дүн шинжилгээ хийх замаар тодорхойлдог уламжлалт арга юм. Бичгийн хэвийг тодорхой шинжүүдээр ангилах боломжтой хэдий ч хувь хүний гар бичмэл (хурууны хээ шиг) дахин давтагдашгүй байдгаараа ач холбогдолтой гэж үздэг. (Naoleon Hill., Stone, W., 2007)

Түлхүүр үгс: Графологи, бичгийн хэв, зан төлөвийн онцлог, сэтгэц оношлогоо.

Таамаглал: Удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаал эрхэлж буй хүмүүсийн зан төлөвийн онцлог, тогтсон хандлагын нийтлэг ялгааг бичгийн хэвээр нь шинжих боломжтой.

Abstract: Graphology also known as handwriting test is a traditional method of determining an individual's personality, psychological characteristic which can also be used to systematically analyse a person. Although handwriting can be classified by certain measurements, an individual's handwriting (like fingerprints) is considered to be a significant factor because it is unique. (Napoleon Hill., Stone, W., 2007)

Keywords: Graphology, handwriting, psychological characteristic, psychiatric diagnosis.

Оршил

Графологи буюу бичгийн хэв судлал нь хувь хүний зан чанар, сэтгэл зүйн онцлогийг (сэтгэцийн байдал) бичгийн хэвийнх нь физик шинжид, системчилсэн дүн шинжилгээ хийх замаар тодорхойлдог уламжлалт арга юм. Бичгийн хэв судлал нь олон зуун жилийн өмнөөс эхтэй хэдий ч 1871 онд Франц улсад Аббе Микон өөрийн 40 гаруй жилийн турш хийсэн судалгааныхаа үр дүнд “графологи” хэмээх нэр томъёог анх гаргаж ирсэн ба бичгийн хэв судлалын шинжлэх ухаанч үндэс суурийг тавьсан гэж үздэг. (King, 1994). Графологийн

онолоор аливаа бичгийн хэв, түүний физик шинжид, системчилсэн дүн шинжилгээ хийх, сэтгэцийн байдал, зан төлөвийн онцлог түүний уялдаа холбоо, үр нөлөө, тогтсон хандлага, зан байдлын онцлогийг нарийвчлан тодорхойлоход дараах үзүүлэлтүүдийг багтаасан байдаг. (Marcuse, Irene, 1974)

1. **Бүс-Zone** (зан төлөв ба дотоод тэнцвэржилтийн үзүүлэлтүүд);

2. **Үндсэн шугам-Baseline** (нийгмийн хэм хэмжээ, ааш зан, зан чанарын хэмжүүр);

3. **Бичгийн налуу-Slant** (нийгмийн баримжаалал, сэтгэл хөдлөлийн илэрхийлэл);

4. **Бичгийн даралт-Pressure** (мэдрэмтгий байдал, эрч хүчийг тодорхойлно);

5. **Бичгийн хэмжээ-Size** (өөрийгөө хэр чухал болохыг тодруулах);

6. **Зай-Spacing** (нөхцөл байдал, бусад хүмүүстэй тогтоосон харилцаа холбоог харуулна);

7. **Хурд-Speed** (оюун ухааны хурд болон бие бялдар авхаалж самбаа);

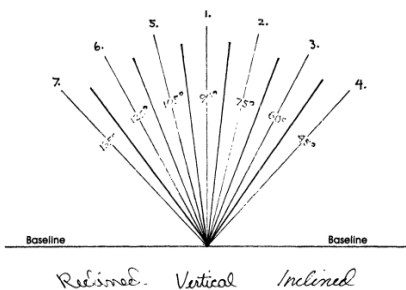
8. **Хэмнэл, хэлбэр-Rhythm, form** (бие хүний хэв маяг, дотоод би ба хүрээлэн байгаа орчны зохицол, тэнцвэртэй байдлын харьцаа);

9. **Захын зай-Margins** (арвиг хямгац, үрэлгэн, өгөөмөр байдлыг илтгэнэ);

10. **Баллаж цохлох-Strokes** (харилцаа холбооны илрэл, анхаарал, бодол санаа, үйл ажиллагааны чанар).

Графологи нь бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл хөдлөл хэмээх гурван үндсэн аспектыг агуулдаг. (Olyanova, Nadya., 1973)

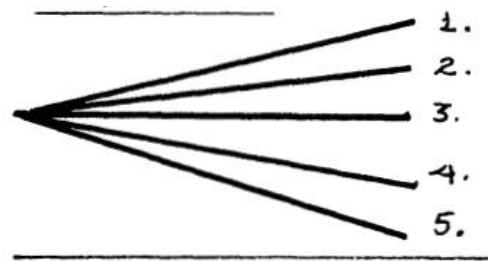
Зураг 1. Бичгийн налуу-writing slant



Графологийн шинжлэх ухаанд бичгийн налууг, үндсэн шугамаас хэмжилт хийж, түүний өнцгийн градууст үндэслэсэн 7 хэв шинжийг тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

1. Аналитик, бие даасан;
2. Экстраверт, түргэн ууртай;
3. Симпатик, хөөрүү, эмзэг;
4. Хэт шүтэгч, хариуцлага сул;
5. Хашир, амиа хичээсэн, болгоомжтой;
6. Санаа зовомтгой, дотоод зөрчилтэй;
7. Сэтгэл хөдлөлөө дардаг, интроверт (Rosen, 1968).

Зураг 2. Бичгийн мөрний хазайлт-line slope



1. Тогтворгүй, маник, идэвхжсэн, бодит бус;
 2. Амбицтай, өөдрөг үзэлтэй, ажил хэрэгч;
 3. Өөрийгөө удирдаж чаддаг, бат бөх тогтвортой;
 4. Уйтгартай, хэт мэдрэмтгий, дүнсгэр;
 5. Гутранги, меланхолик (Karen, K. Amend., Mary, S. Ruiz, 1980).
- Бичих үйл явц нь бидний төв мэдрэлийн систем, булчингийн нарийн төвөгтэй, харилцан

үйлчлэлийн үр дүнд явагдаж байдаг. Хүний сэтгэц, бие махбодийн зарим эмгэг өвчлөлийг оношлох, сэтгэл зүйн онцлог шинжийг тодорхойлох зэрэг ач холбогдлыг агуулж байдаг. Гар бичмэлийн хэв шинжлэлээр цусны даралт, үе мөчний өвчлөл, мэдрэлжилтийн байдлаас үүдэлтэй чичирхийлэл, сүрье, хорт хавдар болон зарим сэтгэцийн өвчлөл, архины хамаарал, дондолтыг оношлох боломжтой. Графологи нь тодорхой онол, зарчмуудыг баримтлах бөгөөд шинжээчийн мэдлэг, ур чадвараас үр дүн хамаарч байдаг. Хүний сэтгэл хөдлөл, сэтгэн бодох чадвар, зан чанар, сэтгэл зүйн онцлогийг цогцсоор нь оношлох батлагдсан аргуудын нэг юм. (Singh, 2016)

Тогтсон хандлага нь сэтгэцийн процесс хүртэхүй, шилэн сонгох, чиг хандлагын байдлыг илэрхийлдэг. Бие хүний үйл ажиллагааны ухамсаргүй явагдах механизм ба зан байдал бүрэлдэх асуудлыг тодорхойлоход тогтсон хандлагыг чухалчлан авч үздэг. (Bunker, 1974)

Бичгийн хэв шинжлэл нь ихэвчлэн хүний ухамсаргүй түвшний тусгал бөгөөд тогтвортой ба тогтворгүй шинжүүдийг агуулж байдаг. Тогтворгүй шинж нь хүний нас, бие физиологийн өөрчлөлт, сэтгэцийн эрүүл мэнд, зан төлөвийн онцлогтой уялдаатай өөрчлөгдөж болдог. (McNichol, 2011)

Хүснэгт 1. Тогтвортой ба тогтворгүй шинжүүд

Тогтвортой- Fixed	Тогтвортой бус- Unfixed
----------------------	----------------------------

Сэтгэн бодох чадвар - IQ	Авьяас чадвар- Ability
Билэг авьяас- Aptitudes	Хандлага- Attitudes
Зан араншин- Temperament	Сэтгэл санааны байдал- Moods
Хувь хүний чанар-Identity	Итгэл үнэмшил- Beliefs
	Сэдэлжилтийн түвшин-Motivation level
	Бие махбодийн байдал-Physical condition

Хүснэгт 1-д бичгийн хэвээр шинжих хүний сэтгэл зүйн тогтвортой ба тогтворгүй шинжийг харуулав.

Аливаа бичгийн хэвийг хэн бүхэн хараад, тухайн бичгийг бичсэн хүний талаарх сэтгэгдэл төрөх нь энгийн үзэгдэл. Жишээлбэл, олон жил багшилсан багш, сурган хүмүүжүүлэгчид зарим тохиолдолд хүүхдүүдийн бичгийн хэвээс тэдний хичээл зүтгэл, зан байдлыг нь баримжаалах туршлага хуримтлуулсан байдаг нь хэвийн үзэгдэл юм. Гэвч графологийн аргаар мэргэжлийн түвшинд хүний зан чанар, сэтгэцийн байдал, сэтгэл зүйн онцлогийг тодорхойлох нь өөрөө шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, нарийн арга зүйтэй оношлогоо юм. Харилцаа холбооны шинэ дэвшилтэд технологийг дагаад гар бичмэл, бичгийн харилцааны соёл, хэрэглээ, буурсан хэдий ч бичгийн хэвээр шинжих ач холбогдол нь буураагүй билээ.

Төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагууд, сэтгэл судлал, анагаахын шинжлэх ухааны салбарын үйл ажиллагаанд мэргэжлийн графологчдын мэдлэг, ур

чадварын хэрэгцээ шаардлага өнөөдөр ч ач холбогдолтой хэвээр байна. Учир нь бичгийн хэвийг тодорхой шинжүүдээр ангилах боломжтой хэдий ч хувь хүний гар бичмэл (хурууны хээ шиг) дахин давтагдашгүй байдгаараа ач холбогдолтой гэж үздэг. (Naoleon Hill.,Stone,W., 2007)

Судалгааны хэсэг

Бичгийн хэв шинжлэл нь өөрийн онол, арга зүй, зарчмуудтай бөгөөд хүний бичгийн хэв нь тухайн хүний сэтгэц, зан төлөвийн онцлогийг илэрхийлдэг, дахин давтагдашгүй байдгаараа онцлогтой. Графологийн үнэлгээний аргачлалыг ашиглан, төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын нийт 82 (эрэгтэй 52, эмэгтэй 30) алба хаагчдаас бичгийн хэвийн судалгаа авсан болно. Уг судалгаандаа бид хүний тогтворгүй зан төлөвийн шинжүүдээр 5 ангилсан буюу хөгжин төлөвшдөг

хандлагууд багтаасан юм. (Karen,K.Amend., Mary,S Ruiz, 1980)

Судалгаанд оролцогчид нь төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын удирдах ба гүйцэтгэх алба хаагч гэсэн хоёр бүлэгт ангилсан болно. Удирдах албан тушаалд газар хэлтсийн дарга, орлогч, тасаг нэгжийн дарга нарыг хамруулан ойлгоно.

Зураг 3. Судалгаанд оролцогчдын насны байдал

нас					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	29	32.6	35.4	35.4
	26-30	33	37.1	40.2	75.6
	31-40	7	7.9	8.5	84.1
	40+	13	14.6	15.9	100.0
	Total	82	92.1	100.0	
Missing	System	7	7.9		
Total		89	100.0		

Судалгаанд нийт оролцогчдын насны байдлыг 4 хувилбарт, эрэмбэлсэн тоон утгаар хувьчлан үзүүлээ.

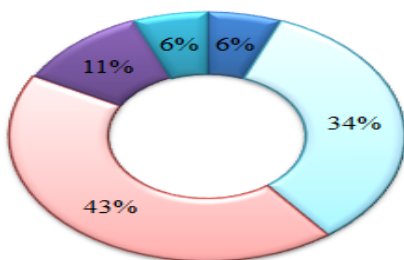
Зураг 4. Сэтгэл зүйн тогтвортой бус хэв шинж

Бичгийн хэв					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Тогтворгүй, маник, идэвхэжсэн, бодит бус	5	5.6	6.1	6.1
	Амбицтай,өөдрөг үзэлтэй, ажил хэрэгч	31	34.8	37.8	43.9
	Өөрийгөө удирдаж чаддаг, бат бөх тогтвортой	32	36.0	39.0	82.9
	Уйтгартай, хэт мэдрэмтгий, дүнсгэр	9	10.1	11.0	93.9
	Гутранги, меланхолик	5	5.6	6.1	100.0
	Total	82	92.1	100.0	
Missing	System	7	7.9		
Total		89	100.0		

Бичгийн хэвээр хүний тогтвортой бус зан төлөв, хандлагын хэв шинжүүдийг, статистик боловсруулалт хийхдээ 5 үндсэн (values) сонголтод хувилбараар хийж, харгалзах тоон утгуудыг хувиар тооцон үзүүлэв.

Chart Area

Бичгийнхэв зан төлөвийн онцлог



- тогтворгүй, маник идэвхэжсэн, бодит бус
- Амбицтай, өөдрөг үзэлтэй, ажилхэрэгч
- өөрийгөө удирдаж чаддаг, бат эх тогтвортой
- уйтгартай, хэт мэдрэмтгий, дүнсгэр
- гутранги, меланхолик

Судалгаанд

оролцогчдыг удирдах бүлэг 1, гүйцэтгэх бүлэг 2 гэсэн өөр хоорондоо хамааралгүй хоёр бүлгүүдэд хувааж бичгийн хэвээр зан төлөвийн онцлог, 5 шинжид ангилав. Удирдах, гүйцэтгэх хоёр бүлэг хоёул “nominal” нэрлэсэн тоон утгаар

илэрхийлэгдэх бөгөөд түүнд хамаарах “independent sample T test”-н шалгуураар статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаа, бүлэг хооронд байгаа эсэхэд статистик дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Зураг 6. Group Statistics

	Албан тушаал	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Бичгийн хэв	Удирдах	41	2.63	.733	.115
	Гүйцэтгэх	41	3.05	1.071	.167

Зураг 7. Independent Samples Test

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Бичгийн хэв	Equal variances assumed	2.584	.112	-2.045	80	.044	-.415	.203	-.818	-.011
	Equal variances not assumed			-2.045	70.740	.045	-.415	.203	-.819	-.010

Энэ хэсэгт бүлэг нэг удирдах, бүлэг хоёр гүйцэтгэх гэсэн бүлгүүдийн зан төлөв, тогтсон хандлагын 5 шинжээр, бүлэг хооронд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаа байгаа эсэхийг

шинжлэхэд $F=2.584$ түүний харгалзах утга нь $\text{sig}=0.112$ байна.

Бидний судалгааны ажлын хүрээнд дэвшүүлсэн H_0 таамаглалыг шалгахад $\text{sig } 0.112$ утгыг альфа 0.05 утгаас ялгаатай ($\text{sig } 0.112 > \alpha 0.05$) буюу их байна. Энэ нь судалгааны

ажлын хүрээнд дэвшүүлсэн таамаглал батлагдаж байгааг илтгэж байна.

Дүгнэлт

Бичгийн хэв судлалын хүрээнд хийгдсэн энэхүү судалгааны ажлаар хүний зан төлөвт өссөн төрсөн орчин нөхцөл, эрхэлж буй ажил, албан тушаал, байгууллага нөлөө үзүүлэх боломжтойг мөн илэрхийлж байна. Учир нь хүний гар бичмэл, бичгийн хэвэнд тухайн хүний төрөлх, тогтвортой болон тогтворгүй шинжүүд тусгагддаг бөгөөд үүний хөгжин өөрчлөгдөх боломжтой буюу тогтворгүй шинжид ажил, албан тушаал хэрхэн нөлөө үзүүлж болохыг судаллаа. Энэ нь төрөлх тогтвортой болоод хөгжин төлөвших, зан төлөвийн онцлог нь эргээд ажил албан тушаалд ч харилцан хамааралтай байгааг харуулж байна.

Бүлэг нэг удирдах, бүлэг хоёр гүйцэтгэх бүлгүүдийн зан төлөв, тогтсон хандлагын 5 шинжээр, бүлэг хооронд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаа байгаа эсэхийг шинжлэхэд $F=2.584$ түүний харгалзах утга нь $\text{sig}=0.112$ байв. Энэ нь аливаа нэг байгууллага тэр тусмаа цэргийн байгууллагад албан тушаал ахих, өөрийгөө болон бусдыг удирдахад сэтгэл зүй, сэтгэл хөдлөлийн чадвар нөлөөлдөг ажээ. Нөгөө талаас цэргийн байгууллагад албан тушаал ахих, сайн удирдагч байх нь сэтгэл зүйн чадвараас хамаардаг болохыг харуулж байгаа юм.

Бидний судалгааны ажлын хүрээнд дэвшүүлсэн H_0 таамаглалыг шалгахад $\text{sig } 0.112$ утгыг альфа 0.05 утгаас ялгаатай буюу их ($\text{sig } 0.112 > \alpha 0.05$) байна. Энэ судалгааны таамаглал батлагдаж байгааг илтгэж

байна. Бичгийн хэв судлал буюу графологи нь хүний сэтгэцийн байдал, зан төлөвийн онцлогийг цогц байдлаар нь шинжлэх боломжтой бөгөөд тухайн мэргэжилтний мэдлэг ур чадвараас хамаарч ач холбогдол нь тодорхойлогдох оношлогооны арга юм. Төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын сэтгэл судлаач, мэргэжилтний зайлшгүй эзэмших мэдлэг, ур чадварын нэг мөн болохыг судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Bunker, M. (1974). Handwriting Analysis-The Science of Determining Personality by Graphoanalysis. Nelson-Hall.
- Falcon, H. (1964). How to Analyze Handwriting. NY: Trident Press.
- Karen,K.Amend., Mary,S Ruiz. (1980). HANDWRITING ANALYSIS THE COMPLETE BASIC BOOK . DC: U.S.A. by Book-mart Press .
- Marcuse, Irene. (1974). Guide to Personality Through your Handwriting . Arco Publishing Company.
- McNichol, A. (2011). Handwriting Analysis Putting It to Work for You. Consulted by the FBI, the U.S. Department of Justice.
- Naoleon Hill., Stone,W. (2007). Success Through A Positive Mental. DC: Gallery Books.
- Olyanova, Nadya. . (1973). The Psychology of Handwriting - Secrets of Handwriting Analysis. Wilshire Book Company.
- Rosen, B. P. (1968). The Science of Handwriting Analysis -A Guide to Character and. Paperback Library.
- Singh, M. (2016). Finding love through graphology. Readers Era pres

УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛЛЫН ОНОЛЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ

Г.Галбадрах

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, хурандаа

Товч агуулга: Аливаа байгууллага хэрхэн үйл ажиллагаа явуулж, оновчтой зөв шийдвэр гаргаж, цаашид хөгжих, эс хөгжих нь түүнийг удирдаж буй манлайлагчаас хамаардаг. Тиймээс манлайллын тухай ойлголт, ангилал, төрөл, манлайллын тухай онол, хандлагуудыг судалж, тайлбарлахыг зорилоо.

Түлхүүр үгс: манлайлал, удирдлагын манлайлал, манлайллын онол, удирдагчийн эрх мэдлийн төрлүүд, манлайллын хөгжлийн чиг хандлагууд

Abstract: How any organization operates, makes optimal decisions, and develops or not depends on the leader who manages it. Therefore, we aim to study and explain the concepts, categories, types, theories and approaches of leadership.

Keywords: leadership, managerial leadership, leadership theory, types of leadership power, trends in leadership development

Оршил

Аливаа байгууллагыг удирдахад чадварлаг хүний нөөц хэрэгтэй. Байгууллагыг удирдаж чадах бусдад нөлөөлдөг, байгууллагын өмнөө тавьсан зорилгоо биелүүлэхэд түлхэц өгдөг хүн бол манлайлагч буюу удирдагч юм.

Байгууллага хэрхэн үйл ажиллагаа явуулж, оновчтой зөв шийдвэр гаргаж, хөгжих, эс хөгжих нь түүнийг удирдаж буй манлайлагчаас хамаардаг.

Манлайлагчийн гол шинж нь:

1. Янз бүрийн цаг хугацаа, харилцан адилгүй нөхцөл байдалд хүмүүсийн урам зоригийг хөгжөөх арга замыг мэддэг;

2. Хүмүүсийг идэвхжүүлж, зоригжуулж чаддаг;

3. Хүмүүс идэвхтэй, зорилго, тэмүүлэлтэй ажиллах

нөхцөлийг бүрэлдүүлж чаддаг байх явдал.

Нэг. Манлайллын талаарх уламжлалт ба шинэ ойлголт

Уламжлалт ойлголт:

1. Удирдагч нь үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтын бүтцээс шалтгаалсан албан ёсны эрх мэдэлд л түшиглэх ёстой гэж үздэг.

2. Төлөвлөгөөний дагуу ажиллаж, бусдыг ч бас төлөвлөсөн үр дүнд л хүрэх ёстой гэж үздэг.

3. Үйл ажиллагаа, мэдлэг, зан байдлаараа дуурайлал болох албагүй, харин албан тушаал, эрх мэдэлд дулдуйдах ёстой гэж үздэг.

4. Ноогдсон ажил үүргийг тогтсон хэв загвараар гүйцэтгэдэг.

Шинэ ойлголт:

1. Манлайлагч нь хувь хүний ур чадвар, мэдлэг, эрч хүчийг зөв тийш чиглүүлэх албан болон албан бус эрх мэдэлд тэнцвэртэй түшиглэх ёстой гэж үздэг

2. Ирээдүйн зорилго, алсын хараагаа удирдлага болгон, бусаддаа түгээж, тэдэнд өөрсдийнхөөр нь хийх боломжийг олгодог.

3. Ажил үйлс, хандлага, мэдлэг, туршлага, хариуцлага, харилцаа, ёс зүй, зан байдлаараа үлгэрлэхийг илүүд үздэг.

4. Ажлыг илүү сайжруулсан аргаар хийхийг чухалчилдаг. Байнга шинийг эрэлхийлж байдаг.

Манлайллын тухай онолууд.

Дэлхийн II дайны дараа манлайллын тухай хэд хэдэн онол гарчээ. Тухайлбал: 1930-1933 онд 55, 1950-1952 онд 152 бие даасан судалгаа хийгдсэн байна. Нэрт эрдэмтэн Стогдилл 1974 онд манлайллын тухай судалгаагаа дуусгаж, наад зах нь 3000 ном өгүүлэл судлах хэрэгтэйг тэмдэглэсэн байдаг.

Генетикийн онол.

Манлайллын хамгийн эртний тайлбар манлайлах чадвар хүний “ген”-ээр дамждаг гэж үздэг генетикийн хандлага юм. Энэ хандлагыг “манлайлагч болж төрдөг болохоос үүнийг бий болгож болдоггүй” гэсэн үгээр тайлбарладаг. Эх эцгээсээ манлайлах генийг өвлөн авсан хүн удирдагч болдог гэж үзэж байв. Манлайлах тухай генетикийн онол явцгүй болсон.

Орчин үед Манлайллын онолуудыг 2 хуваан авч үздэг.

1. Зан үйлийн онолууд

- Мак Грегорын Х ба У онол
- Курт Левиний судалгаа
- Лейкартын 4-тийн систем

• Блейк-Моутоны

удирдлагын тор

2. Нөхцөл байдлын

онолууд

• Фидлерийн нөхцөл байдлын

онол

• Херси ба Бланшерын

амьдралын мөчлөгийн загвар

• Врум-Йеттоны Удирдлагын

шийдвэр гаргалтын загвар

Блейк – Мутоны удирдлагын

тор

Манлайллын арга барилын загварыг Америкийн Охайогийн Их сургуулийн судлаачид Роберт Блейк, Жейн Мутон нар тодорхойлсон бөгөөд энэ хоёр эрдэмтний нэрээр “Блейк-Мутоны загвар” гэж нэрлэгджээ. Энэ загварт “Үйлдвэрлэл”, “Хүн” гэсэн 2 хүчин зүйлийг харгалзаж үздэг бөгөөд хэвтээ тэнхлэг нь үйлдвэрлэлийг, босоо тэнхлэг нь хүний хүчин зүйлийг илэрхийлдэг. Эдгээрийг 5 төрлийн удирдагчаар тодорхойлсон.

1. Дарангуйлагч. Энэ арга барилтай манлайлагч бол үйлдвэрлэлд гол анхаарлаа хандуулж, хүний хүчин зүйлийн талаар огт анхаардаггүй. Ийм захирагч, дарангуйлагчийн үйл ажиллагааны чиг хандлага нь хатуу байх бөгөөд үйлдвэрлэл үр дүнд хүрч л байвал хүн, ажилчны асуудал тэдэнд огт хамаагүй, тэд зөвхөн гүйцэтгэгч гэж үздэг. Ийм нөхцөлд ажилчдаас ямар ч сайн үр дүн хүлээсний хэрэггүй юм. Өөрөөр хэлбэл, ажилчид удирдагчийн дарамт шахалтаас ямар нэг аргаар зайлсхийхийг эрмэлздэг.

2. Ардчилсан. Энэ төрлийн удирдлагын арга барилтай менежерийн ажлын бүтээмж бусдаас хамгийн бага байдаг. Хүний хүчин зүйлийг бусдаас онцгой анхаарч байдаг ч гэсэн ажлын үр дүнд анхаардаггүй.

3. Зохион байгуулагч. Үйлдвэрийн ба хүний хүчин зүйлийг тэнцвэржүүлэх хэмжээнд анхаарч байдаг. Хүний хүчин зүйлийг бусад хүчин зүйлтэй ижил түвшинд авч үзэх замаар үр дүнд хүрэх зорилготой удирдлага юм.

4. Гутрангуй үзэлтэй удирдагчид. Ийм арга барилтай менежерүүд гол төлөв өдөр хоног аргацаах байдлаар хандаж зөвхөн албан тушаалаа авч үлдэхийг оролддог.

5. Зальжин. Зохион байгуулах өндөр ур чадвартай удирдагчид энэ төрлийн удирдах арга барилд хамаарагддаг. Өөрөөр хэлбэл үйлдвэрийн шаардлага, ажиллагсдын хэрэгцээ аль алийг нь дээд хэмжээгээр харгалзаж, хамгийн үр бүтээлтэй ажиллах чадвартай менежерүүд юм.

Манлайлал. Удирдах, манлайлах тухай ойлголт нь юуны өмнө удирдлагын үйл ажиллагааны харилцаатай холбоотой. Удирдлагын хамгийн гол зүйл нь үр дүнтэй манлайлах явдал байдаг.

Манлайлал гэдэг нь бусдад нөлөөлөх чадвар, хүн бүрт байгууллага, бүлгийн өмнө тавигдсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх хүсэл, тэмүүлэл төрүүлэх урлаг мөн.

Байгууллагыг удирдана гэдэг нь тухайн байгууллагын зорилго, зорилтоо биелүүлэхийн тулд шаардлагатай хувь нэмрээ оруулах хэмжээнд хүртэл хүмүүс, хамт олны үйл ажиллагаанд удирдлагын зүгээс нөлөөлөх ур чадвар юм. Аливаа байгууллага зорилгодоо хүрэхийн тулд бусдыг удирдан чиглүүлж, тэдэнд нөлөөлөл үзүүлж буй хүмүүсийг манлайлагч гэнэ. Манлайлагчид нь байгууллагын алс хэтийн төлвийг боловсруулах авъяастай байхаас гадна боломжийг бусдаас илүү хурдан олж харах, үндэслэлтэй нарийн төлөвлөгөөг боловсруулах чадвартай байх ёстой. Ямарч байгууллагад албан ёсны, албан ёсны бус хоёр төрлийн манлайлагч байдаг.

Албан ёсны манлайлагч гэдэг нь байгууллагаас албан ёсоор эрх мэдэл өгч менежер, захирал, эсвэл эрхлэгч зэрэг тодорхой албан тушаалд томилогдсон удирдах ажилтан юм. Онолын хувьд эрх мэдлийн хэмжээ нь байгууллагын дотор хүчин төгөлдөр байдаг.

Албан ёсны бус манлайлагч бол эрхэлсэн албан тушаалгүй боловч тодорхой бүлгийг удирдан чиглүүлж, хувийн чанар, ажлын арга барилаараа бусдад нөлөөлж тэднийг манлайлан дагуулах үүрэг гүйцэтгэдэг. Эдгээрийг лидер ч гэж бас нэрлэдэг.

Манлайллыг удирдлагын үйл ажиллагааны нэг чухал чиглэл талаас нь ч судалж болно. Манлайлагч байх чадвар нь удирдагч байхын анхны

нөхцөл болдог. Сайн манлайлагч байж л удирдлагын бүх үүргийг хэрэгжүүлж чадна. Манлайллын мөн чанар залгамжлагчидтай байхад оршино. Өөрөөр хэлбэл хүмүүс араас нь дагахад бэлэн байгаа нөхцөлд удирдагч манлайлагч болдог. Хүсэл зориг хэрэгцээг нь хангаж, эрх ашгийг нь хамгаалж чадах хүнийг л хүмүүс дагадаг. Хүнд ажиллах хүсэл сэдэл төрүүлж, идэвхижүүлэх урлагийг эзэмшсэн хүн л манлайлагч болж чадна.

Манлайлагчийн урлаг дараах гурван гол шинжээс бүрдэнэ.

1. Янз бүрийн цаг хугацаа харилцан адилгүй нөхцөл байдалд хүмүүсийн урам зоригийг хөгжөөх арга замыг мэддэг.

2. Хүмүүсийг идэвхижүүлж, зоригжуулж чаддаг.

3. Хүмүүс идэвхитэй, зориг тэмүүлэлтэй ажиллах нөхцлийг бүрдүүлж чаддаг байх явдал юм.

Анхдагч шинжийн хувьд хүнийг идэвхижүүлэн хөдөлгөх онолын мэдлэгтэй, түүнийгээ хэрэглэх аргаа эзэмшсэн, хүмүүсийн хүсэл тэмүүллийг ойлгож байж л зорьсондоо хүрнэ.

Хоёрдахь шинж бол хүмүүсийг зоригжуулж, хөдөлгөх, тэдний боломж чадавхийг дээд зэргээр дайчлан гаргуулах чадвар.

Гуравдахь шинж нь удирдлагын зохистой арга барил, бүтээлч уур амьсгал бүрдүүлэхтэй холбоотой.

Манлайлагчийн гол зорилт нь ажлын таатай уур амьсгал

төлөвшүүлэх явдал юм. Жинхэнэ манлайлагч хүн ба менежерүүд хоорондоо хэд хэдэн шинж чанараар ялгаатай байдаг. Үүнд:

Манлайлагч:

- Аливаа юмыг хийхэд хугацаа зарцуулдаггүй.

- Удирдлагын шийдвэрлэвэл зохих асуудлуудыг гаргаж ирдэг.

- Мэдлэг чадвар, зан байдлаараа бусдад үлгэр дууриал болж чаддаг.

Менежер:

- Аливаа юмыг хийхэд хугацаа алдана /судалгаа, шинжилгээ гэх мэтээс болж/

- Асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцдог

- Үүрэг даалгавар өгөх, шийдвэр гаргадаг

Эндээс үзвэл албан ёсны удирдагчийн үүрэг, манлайлагчийн үүргийг нэгэн зэрэг гүйцэтгэж чаддаг менежер амжилтанд хүрэх болно.

Өнөө үед манлайлах чадварын талаар 2 үзэл баримтлал байдаг. Нэг нь манлайлах чадвар төрөлхийн авъяас, тийм учраас манлайлалд сургана гэдэг асуудал бүтэхгүй гэж үзэж байхад, нөгөө хэсэг нь манлайлах чадварт сургаж, цааш нь хөгжүүлэх хэрэгтэй гэж үздэг.

Удирдагчийн эрх мэдлийн төрлүүд

Манлайлагч байгууллагын нөөцийг хянан зохицуулж, удирдлагандаа байнга болон ижил түвшингийн хүмүүстээ нөлөөлөх чадвар болох эрх мэдэл нь удирдах албан тушаалын сүлд тэмдэг юм.

Удирдагчийн эрх мэдлийн төрлүүдэд:

- ❖ Албадах эрх мэдэл
- ❖ Урамшуулах
- ❖ Экспертийн
- ❖ Хууль ёсны эрх мэдэл
- ❖ Хувийн зан төрхөөр

үлгэрлэх эрх мэдэл

- ❖ Итгүүлэн үнэмшүүлэх
- ❖ Оролцуулах
- ❖ Мэдээллийн эрх мэдэл ордог.

Албадах эрх мэдэл. Айдсаар дамжуулан нөлөөлөх эрх мэдэл. Ажиллагсад удирдагчийн зүгээс өөрсдийн нь тулгамдсан хэрэгцээг хангаж чадна гэж итгэсэн байна. Мөн ажилчдыг шийтгэх, урамшуулах менежерийн чадвар дээр үндэслэгддэг. Шийтгэл нь сануулахаас донгодох, хатуу донгодох, ажлаас халах хүртэл шатлалтай. Шийтгэл онооход:

✓ Шийтгэл нь үйлдэгдсэн хэрэг зөрчилд тохирсон байх

✓ Шийтгэлийг хэрэг гарсан цаг хугацаанд аль болох ойр байлгах.

✓ Шийтгэл далд урамшуулалтай байх. Менежерт зэмлүүлж буй хүн цаанаа сэтгэл хангалуун байвал шагнал болно.

Урамшууллын эрх мэдэл. Ажиллагсад удирдагчийн зүгээс тэдний нэн чухал хэрэгцээг хангаж сэтгэл санааны дэмжлэг үзүүлж чадна гэдэгт итгэдэг. Захирагдагсад урамшуулал хүсдэг.

Экспертийн эрх мэдэл. Ажилтнууд удирдагчийн мэдлэг, туршлагыг үнэт зүйлийн хэмжээнд хүлээн зөвшөөрч тухайн асуудал,

төслийн хувьд шинжээчийн түвшний мэдлэг чадвартай гэдэгт итгэнэ. Мөн тусгай мэдлэг, өндөр боловсролоос үүдэн гарч ажилласан хугацаанаас илүү мэдлэг чадварын амжилтаас хамаардаг. Энэ нь ажиллаад удаагүй залуу хүнд байгууллагын дотор нэр хүнд олж авах боломж олгодог.

Хууль ёсны эрх мэдэл. Уламжлалт эрх мэдэл ч гэдэг. Удирдах хүмүүс хууль тогтоомж, дүрмээр олгогдсон эрх мэдэлтэй байдаг. Ажиллагчид түүнд захирагдаж байж л хэрэгцээгээ хангана гэдэг ойлголттой байдаг.

Хувийн зан төрхөөр үлгэрлэх эрх мэдэл. Энэ нь удирдагчийн хувийн эерэг сайн чанаруудад үндэслэсэн эрх мэдэл. Ажиллагчид удирдагчийн хувийн чанарыг хүндэтгэж, түүнээс жишээ авч, түүнийг дэмжих эрмэлзлэлтэй болно. Өөрөөр хэлбэл хүний сэтгэл зүйн онцлог, зан төлөвт нөлөөлөх явдал юм.

Итгүүлэн үнэмшүүлэх эрх мэдэл. Байгууллагын зорилго, зорилт зөв, ирээдүй нь гэрэл гэгээтэй гэдэгт ажиллагчдыг итгүүлэх удирдагчийн чадвар юм.

Оролцуулах эрх мэдэл. Шийдвэр гаргах болон байгууллагын амьдралын бусад асуудалд ажиллагчдыг өргөн оролцуулснаар ийм эрх мэдэлтэй болно.

Мэдээллийн эрх мэдэл. Энэ нь байгууллагад шаардлагатай амин чухал мэдээлэлтэй байхаас үүдэн гардаг. Байгууллага дотор харьцангуй доод түвшингийн хүн, нарийн

бичгийн даргаас чухал мэдээлэл авч болно.

Манлайллын хөгжлийн чиг хандлагууд

1. **Хувийн шинж чанарын хандлага:** 1930-1940 оны үед энэ хандлага эрчимтэй хөгжиж байсан. Манлайлах нь авъяас юм. Үүнийг байгалиас заяадаг гэж үздэг.

2. **Зан байдлын хандлага:** 1960-1970 оны үед хөгжиж байсан хандлага юм. Харилцааны чадвар сайтай хүн манлайлагч байна гэж үздэг.

3. **Нөхцөл байдлын хандлага:** 1980 оноос эхлэн хөгжиж ирсэн хандлага. Тухайн орчиндоо дасан зохицох чадвартай хүн манлайлагч байна гэж үздэг.

Нийгмийн сэтгэл зүйч Курт Левин манлайллын арга барилыг тодорхойлохдоо удирдлагын арга барилууд бүтээмжид хэрхэн нөлөөлсөн бэ? гэдгийг судалсан. Судалгааны явцад ажилчдыг 3 бүлэг болгон хуваагаад автократ, демократ, либерал удирдлагын арга барилаар тус тус удирдан дүгнэлт гаргажээ.

1. **Автократ /дарангуйлагч/:** Их хэмжээний ажил хийгдсэн боловч сэдэлжүүлэлт бага, идэвхи чармайлтгүй, бүлгийн уур амьсгал таагүй байснаас бүтээмж, чанар муу байсан гэсэн дүгнэлтэнд хүрчээ.

2. **Демократ /ардчилсан/:** Бүтээмж өндөр байсан боловч чанар муу байсан.

3. **Хөндлөнгөөс үл оролцох буюу либерал:** Судалгааны өгөөж гараагүй, мэдээлэл хомс байсан

бөгөөд энэ аргыг оюуны хувьд төлөвшсөн чадварлаг ажилтантай үед хэрэглэх боломжтой гэж үзжээ.

Автократ арга барил: Ганцаар дарангуйлах, захиргаадах арга барил гэж бас нэрлэнэ. Энэхүү арга барил нь илүү мэдлэгтэй байхыг шаарддаг бөгөөд асуудлыг цаг алдалгүй шийдвэрлэх боломжийг олгодог. Хамт олны үйл ажиллагаа гүнзгий хямарч, ажил хэрэг хяналтаас гарсан нөхцөл байдалд илүү тохиромжтой.

Демократ арга барил: Тухайн арга барилаар олон хүний саналаар шийдвэр гаргах бөгөөд хамт олны хөгжил илүү өндөр түвшинд хүрч, үйл ажиллагаа нь хэвийн юм уу үсрэнгүй хурдацтай явагдаж байгаа, дэг журам, сахилга бат, хариуцлага, амьдрал, ажиллагааны ердийн хэм хэмжээтэй болсон байгууллагын хувьд илүү тохиромжтой боловч шийдвэр гаргахдаа цаг хугацаа их алдах, ажиллагсдын менежерт итгэх итгэл нь буурах сул талтай.

Либерал арга барил: Удирдлага ажлын зарчмыг гаргаж өгч, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих ба бусад асуудлуудаа ажилтан өөрөө шийдвэрлэж байдаг арга барил юм. Байгууллагын үйл ажиллагаа хөгжлийнхөө оргилд хүрч өөрийн удирдлагыг үр дүнтэй хөгжүүлэх эхлэл тавигдсан нөхцөлд удирдлагын зүгээс хөндлөнгөөс оролцох оролцоог багасгасан энэхүү арга барил илүү тохиромжтой.

Холимог арга барил: Тухайн нөхцөлд тохируулж дээрх арга

барилын хэлбэрүүдээс тохиромжтой аргыг хослуулан хэрэглэхийг хэлнэ.

Хоёр. Судалгаа /Сорил/

1. Танай удирдлагад байгаа хүмүүс таны нөхөрсөг яриа болон тэдний өөрсдийнх нь талаар санаа тавьж байгаад сүүлийн үед нааштай хандахгүй байгаа. Тэдний ажлын гүйцэтгэл түргэн буурч байна.

а) Нэгдсэн дэг журамтай байж даалгавар биелүүлэх нь зайлшгүй хэрэгтэй гэдэгт онцгой анхаарал тавих

б) Ярилцахад бэлэн байх, гэхдээ заавал оролцох гээд байхгүй байх

с) Хүмүүстэй ярилцаж зорилгоо тодорхойлох

д) Санаатайгаар хутгалдахгүй байх

2. Танай байгууллагын ажлын үр дүн дээшилж байна. Бүх гишүүд өөрсдийнхөө хариуцлага, ажлын гүйцэтгэлийн байх ёстой хэм хэмжээг ухамсарлаж байна гэдгийг лавлаж байсан.

а) Нөхөрсөг харилцаанд тулгуурласан үйл ажиллагааг явуулахын сацуу гишүүдэд өөрсдийнхөө хариуцлагыг ухамсарласан мөн ажлын гүйцэтгэлийн хэм хэмжээ ямар байх ёстойг мэдүүлсэн байх

б) Тодорхой үйл ажиллагаа хийхгүй байх

с) Бүлэг өөрөө чухал. Тэдний оролцоо чухал гэдгийг мэдрэхэд нь аль болохоор туслах

д) Эцсийн хугацаа, зорилтын чухлыг тэмдэглэх

3. Танай бүлгийн гишүүдийн зүгээс асуудал шийдэхэд учрах саад алга. Та тэднийг зүгээр л орхичихсон. Бүлгийн ажлын гүйцэтгэл болон ажилтнуудын хоорондын харилцаа сайн байна.

а) Бүлгээрээ хамтран асуудал шийдэхэд оролцох

б) Бүлгээр өөрсдөөр нь асуудлыг шийдүүлэх

с) Засаж зааварлахдаа түргэн шаламгай, шулуун байх, дахин чиглүүлэх

д) Бүлгийг бэрхшээл давахад нь урамшуулж, хүч чармайлтыг нь дэмжих

4. Та өөрчлөлт хийхийг хүсэж байна. Танай хүмүүс гүйцэтгэлийн талаар амжилт гаргасан. Тэд өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэж үздэг.

а) Бүлгийг оролцуулах, гэхдээ хэтэрхий зааварчлахгүй байх

б) Өөрчлөлтийг зарлан тунхаглаж удирдан хэрэгжүүлэх

с) Бүлгээр зүг чигийг нь гаргуулах

д) Бүлгийн зөвлөмжийг нэгтгэх, гэхдээ та өөрчлөлтийг удирдана

5. Танай бүлгийн ажлын гүйцэтгэл нь сүүлийн хэдэн сард буурч байв. Тавьсан зорилгоо биелүүлж байгаа үгүйгээ гишүүд анхаарахгүй явж иржээ. Өнгөрсөн хугацаанд үүрэг хариуцлагыг шинээр тодорхойлж байсан нь тусалж байв.

а) Бүлгээр өөрсдийнхөө чиглэлийг боловсруулна.

б) Группийн зөвлөмжүүдийг

нэгтгэх, гэхдээ зорилго биелэгдсэн байхад анхаарах

с) Үүрэг хариуцлагыг дахин тодорхойлж болгоомжтой удирдан чиглүүлнэ.

д) Үүрэг хариуцлагыг тогтооход бүлгийг оролцуулна. Гэхдээ хэтэрхий зааварчлахгүй байна.

6. Та үр дүнтэй ажиллаж байгаа байгууллагад оржээ. Урьдах байгууллага нь нөхцөл байдлыг нягт хянаж байв. Та бүтээлч байдлыг хадгалахыг хүсэхийн зэрэгцээ орчинг нь хүнлэг шинжтэй болгож эхлэхийг хүсэж байна.

а) Бүлэгт өөрийн оролцооны чухал болохыг мэдрэхэд аль болохоор тусла.

б) Эцсийн хугацаа, зорилтын чухлыг тэмдэглэх

с) Санаатайгаар хутгалдахгүй байх

7. Бүлгийн хувьд цоо шинэ бүтэц нэвтрүүлэхийг та төлөвлөж байна. Бүлгийн гишүүд зайлшгүй хийх өөрчлөлтийн талаар санал гаргав. Бүлэг үр дүнтэй байж, үйл ажиллагаа уян хатан явуулж ирэв.

а) Өөрчлөлтийг тодорхойлоод нямбай болгоомжтой удирдан чиглүүлэх

б) Өөрчлөлтийг хөгжүүлэхэд бүлэгтэйгээ хамтран оролцох, гэхдээ хэрэгжилтийг гишүүдээр нь зохион байгуулах

с) Зөвлөмж ёсоор өөрчлөлт хийх дуртай байх, гэхдээ биелэлтийг хяналтанд байлгах

д) Өрсөлдөөнөөс зайлсхийх, юмсыг тэр чигээр нь орхих

8. Бүлгийн ажлын гүйцэтгэл, хүмүүсийн хоорондын харилцаа сайн. Та бүлгийг чиглүүлэн удирдахдаа дутагдалтай тал байгаа талаар таагүй байна.

а) Бүлгийг тэр байдлаар нь орхино

б) Бүлэгтэйгээ нөхцөл байдлыг ярилцаж зайлшгүй өөрчлөлтийг санаачилна.

с) Хүмүүсээ сайн тодорхойлогдсон аргаар ажиллахад чиглүүлэх алхам хийх

9. Таны удирдлага дах хүмүүс хариуцлага хүлээх чадвартай боловч стандарт хэмжээг дахин тодорхойлсон таны үйл ажиллагаанд хэрхэн хандаж байгаагаа харуулахгүй байна.

а) Стандарт хэмжээг дахин тодорхойлоход бүлгийг оролцуулна. Гэхдээ хяналтанд байлгахгүй.

б) Стандарт хэмжээг дахин тодорхойлоод болгоомжтой удирдан чиглүүлнэ.

с. Дарамт үзүүлж зөрөлдөөн хийхээс зайлсхийх, байдлыг байгаа байдлаар нь орхих

д. Группын зөвлөмжийг нэгтгэх, гэхдээ шинэ стандарт хэмжээнд хүрсэн байхыг анхаарах

10. Та шинэ албанд дэвшжээ. Түрүүчийн удирдагч нь бүлгийн хэрэгт оролцдоггүй байжээ. Бүлэг нь өөрсдийн даалгавар чиглэлээ онож шийддэг байна. Бүлгийн доторхи харилцаа сайн.

а) Хүмүүсээ сайн тодорхойлогдсон аргаар ажиллахад чиглүүлэх

б) Хүмүүсээ шийдвэр гаргахад оролцуулж санал бодлыг нь тусгана.

с) Бүлэгтэйгээ өнгөрсөн ажлын гүйцэтгэлийг шүүн ярилцаж шинэ үйл ажиллагааны шаардлага байгаа эсэхийг судлана.

д) Бүлгийг байгаа байдлаар нь орхино

11. Хүмүүсийн дунд сүүлийн үед зарим нэгэн дотоод бэрхшээл учраад байгаа талаар сүүлийн үеийн мэдээлэл харуулжээ. Бүлэг ажилдаа гайхамшигтай амжилт олсон. Гишүүд урт хугацааны зорилт биелүүлэхэд үр дүнтэй байсан. Тэд өнгөрсөн хугацаанд эв нэгдэлтэй

ажиллажээ. Бүгд үүрэг даалгавраа биелүүлэхэд сайн мэргэшсэн.

а) Асуудлыг хүмүүстэйгээ шийдвэрлэхийг оролдон үйл ажиллагаагаа явуулах хэрэгцээ байгаа эсэхийг судлах

б) Бүлгийн гишүүдээр өөрсдөөр нь асуудлыг шийдүүлэх

с) Хурдан шаламгай, шулуун замаар засаж залруулах, дахин чиглүүлэх

д) Хүмүүсээ дэмжихийн зэрэгцээ бэрхшээлт асуудлыг хэлэлцэхэд оршино.

Манлайллын хэлбэрийн ерөнхий дүр төрх:

Нийт 12 нөхцөл байдал бүрээс сонголт хийж дугуйлагдсан үйлдлүүдийн тооны нийлбэр оноог доор нь бичнэ.

Хүснэгт 1. Сонголт хийх үйлдлүүд

Нөхцөл	Тушаах	Хэлэлцүүлэх	Оролцох	Үүрэг бусдад хүлээлгэх
1	В	А	Д	С
2	А	С	В	Д
3	С	В	А	Д
4	Д	А	С	В
5	А	Д	В	С
6	В	А	Д	С
7	С	А	Д	В
8	А	Д	В	С
9	Д	С	В	А
10	В	Д	А	С
11	А	В	С	Д
12	С	Д	В	А
Нийт оноо	А-4	Д-4	В-5	С-5

Тайлбар: Дөрвөн баганын хамгийн их оноотой багананд харгалзах арга барил танай байгууллагад төлөвшсөн байдлыг харуулж байна.

Дүгнэлт

Байгууллага чадварлаг боловсон хүчин буюу манлайлагчгүйгээр аливаа зүйлийг хийхэд тун бэрхшээлтэй.

Удирдлагын буюу удирдан зохион байгуулах чадвар, дадлага, туршлагагүй удирдагчаар байгууллагыг удирдуулж болохгүй. Учир нь дадлага туршлага дутуугаас болж алдаа гарган байгууллагаа хүнд байдалд оруулах нь элбэг тохиолддог. Тийм ч учраас ирээдүйн манлайлагч удирдагчдыг сайтар бэлтгэх үүднээс манлайллын талаар тодорхой түвшинд судлах шаардлагатай.

Өөрчлөлтийг амжилттай эхлүүлж, хэрэгжүүлэхэд үр дүнтэй манлайлал чухал.

Хэдий их өөрчлөлт хийх хэрэгтэй байх тусам төдий чинээ манлайлал шаардагдана.

Манлайллын ур чадварт суралцах, эзэмших нь хүн бүрт нээлттэй, боломжтой бөгөөд гагцхүү өөрийн зорилгодоо тууштай, суралцагч, шинийг эрэлхийлэгч, зөв хандлагатай байвал жинхэнэ

манлайлагч болж чадах нь нотлогдсон байдаг.

Байгууллагын соёлыг бий болгох, тодорхой амжилтад хүрэхэд манлайлал чухал ач холбогдолтой тул зөвхөн удирдлагын түвшинд бус байгууллагын бүх түвшинд манлайллыг хөгжүүлэн манлайлагчдын үйл ажиллагааг уялдуудан зохицуулах нь ихээхэн үр дүнтэй юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Г.Дагважамц.
“Менежмент” УБ. 2005 он
- Н.Отгонбаяр.
“Менежмент” УБ. 2007 он
- Д.Чинцэцэг нар. “Стратегийн удирдахуйн ухаан” УБ. 2013 он
- <https://business.mn/2020/03/23/manlailyn-tuhai-oilgolt/>
- <https://portal.merit.mn/dataset/6ddef2ec-0780-4d07-9bd5-7ef3d1a56bb9/resource/0e43c661-8af5-49fd-8005-88027fecee02/download/module-6-transformational-leadership-in-action-mon.pdf>
- <http://mlctraining.mn/b/2220>

ЁС СУРТАХУУНТ ЭХ ОРОНЧ ҮНДЭСНИЙ ҮЗЭЛ СЭТГЭЛИЙН БОЛОВСРОЛЫГ БИЙ БОЛГОХ НЬ

Б.Лувсанравдан

Хилийн цэргийн Хил судлалын хүрээлэнгийн ахлах судлаач, доктор (PhD),
хурандаа

Товч агуулга: Энэхүү өгүүллээр ёс суртахуун ба эх оронч үзлийн харилцан хамааралд дүн шинжилгээ хийж, оюуны боловсролын зэрэгцээ сэтгэлийн боловсролыг хөгжүүлэх, төлөвшүүлэх арга замыг тодорхойлоход оршино.

Abstract: The aim of this article is to analyze the relationship between morality and patriotism and determine the way to develop and cultivate mental education along with intellectual education

Түлхүүр үгс: Ёс суртахуун, Эх оронч үндэсний үзэл, сэтгэлийн боловсрол.

Keywords: ethics, patriotism, mental and intellectual education,

Оршил

Дэлхийн улс, орнуудын нийгэм, эдийн засгийн тогтолцоо өөрчлөгдөн ил тод байдал, олон ургалч үзэл дэлгэрч, хүмүүс үзэл суртал, оюун санааны хувьд эрх чөлөөтэй болсноор материаллаг хэрэглээнд чиглэсэн ашиг, сонирхол нэмэгдэхийн зэрэгцээ шинжлэх ухаан, технологийн хөгжлийг даган бий болсон мэдээллийн хяналтгүй урсгалын нөлөөгөөр нийгмийн ёс суртахуун доройтож улс орныхоо тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, нийгмийн аюулгүй байдлыг хамгаалах, эх орныхоо хөгжил ирээдүйн сайн сайхны төлөөх эх оронч сэтгэлгээ, уламжлалт түүх, соёлоороо бахархах, тээн хөгжүүлэх, үндэсний ухамсар буурсан нь нийгэмд, нийтийн бус, явцуу ашиг сонирхол давамгайлах үндэс болсон.

Энэ бүх өөрчлөлтүүд нь сэтгэлийн боловсрол буюу нийгмийн ёс суртахууны үнэлэмж бууран, ёс суртахуун нь “хүнд заяасан үнэт зүйл” гэх ойлголт үгүй болж, эх орноо гэсэн үзэл хандлага нь явцуу ашиг сонирхолоор солигдсонтой шууд холбоотой юм.

Тийм учраас ёс суртахуун болон эх оронч үндэсний үзлийг ёс зүйн шинжлэх ухааны онолын үзэл баримтлалд нийцүүлэн нэгтгэж сэтгэлийн боловсрол гэх ойлголтыг бий болгож байна.

Нэг. Ёс суртахуун ба эх оронч үндэсний үзлийн хамаарал.

1.1 Эрх зүйн үндэслэл.

Монгол Улсад ёс суртахуун болон эх оронч үндэсний үзлийг төлөвшүүлэх, тэдгээрийг эх орны хөгжлийн чухал асуудал болгон томьёолсон эрх зүйн баримт бичгүүд олон байдаг ч түүнийг бид бүхэн төдийлөн сайн мэддэггүй. Тухайлбал

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн зорилтод “...Улсынхаа тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдлыг бататган бэхжүүлж, хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, үндэснийхээ эв нэгдлийг эрхэмлэн дээдэлж, төрт ёс, түүх, соёлынхоо уламжлалыг нандигнан өвлөж, хүн төрөлхтний соёл иргэншлийн ололтыг хүндэтгэн үзэж, эх орондоо хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан хөгжүүлэх...” гэж, Үндэсний Аюулгүй Байдлын үзэл баримтлалын 1.2.1 дэх хэсгийн “Эх оронч

үндэсний үзлийг дээдлэх” гэсэн заалтаар “Монгол Улсын иргэн бүрийн үндэсний үнэт зүйлсээрээ бахархагч, тэдгээрийг хайрлан хамгаалагч, тээн хөгжүүлэгч байх, эх оронч үндэсний үзэл, улс үндэстнийхээ сайн сайхны төлөө хувь нэмрээ оруулахыг эрмэлзсэн идэвхитэй үйл ажиллагаа нь үндэсний аюулгүй байдлыг хангах бодлого, үйл ажиллагааны эх үндэс болно”, 3.3.3.1. “Нийгмийн ёс суртахуун, сэтгэл зүйн төлөвшил, үнэт зүйлсийн нэгдмэл байдлыг хангах нь үндэсний аюулгүй байдал, эв нэгдэл, зөвшилцлийг хангах суурь болно..; 3.3.3.2. “Эх орон, үндэс угсаа, ололт дэвшлээрээ бахархах, үндэсний ашиг сонирхол, ёс зүй, хууль, төрт ёсны үзлийг дээдлэх үнэт зүйл бүхий нийгмийн сэтгэл зүйг төлөвшүүлэх...”, “Монгол Улсын Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого” баримт бичгийн “...2.1.12. Иргэдийн эх оронч үзэл, улсын хил, хилийн дэглэм, журмыг хүндэтгэн сахих хүмүүжлийг төлөвшүүлэх”, “...2.2.7.Хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх байгууллагуудыг эх оронч, мэдлэг, чадвартай боловсон хүчнээр хангах, нийгмийн хангамж, хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулж, тэдний ар гэрийн нийгмийн баталгааг бодитоор дэмжих”, “Алсын хараа-2050” үндэсний хөтөлбөрт “...хүмүүнлэг, оюунлаг, ёс суртахуунтай эх оронч, үндэсний соёлын мэдлэг, чадвар, дадалтай монгол хүнийг бэлтгэх...”, 2023 онд шинээр батлагдсан Монгол Улсын “Боловсролын ерөнхий хууль”-ийн 4.1-т боловсролын зорилгыг “...хүн бүрт чанартай

боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, насан туршдаа суралцан ажиллах, ёс суртахуунтай, сайн зан чанартай иргэнийг төлөвшүүлэх...” гэж, “Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2022 оны 09 дүгээр сарын 29-ний өдрийн 180 дугаар тушаалаар шинэчлэн батлагдсан “Цэргийн нийтлэг дүрэм”-д цэргийн албан хаагчийн эрмэлзэх зүйлсийг “Эх оронч байх”, “Шударга байх”, “Эр зоригтой байх”, “Ёс зүйтэй байх” зэрэг агуулгаар тус тус тодорхойлсноор ёс суртахуунтай, эх оронч үндэсний үзэлтэй иргэдийн үүрэг, хариуцлага нь улс орны аюулгүй байдлын үндэс, хөгжлийн түлхүүр болох учиртайг төрийн бодлого болгон томъёолсон байна.

1.2. Их сэтгэгч, эрдэмтдийн дүгнэлт. Аристотел “...төрийн үүрэг бол ёс суртахууны дээд түвшинд хүрэх явдал учраас сайн үйлтнүүдийг хөгжүүлж, олшруулахад гол анхаарлаа хандуулах ёстой ...”, “иргэд нь эх оронч, үнэт чанарыг эзэмшсэн, шударга, ухаалаг байвал төр хүчтэй байна”, “...иймээс улс орны хөгжилд ёс суртахуунтай, ухаалаг, боловсролтой иргэдийн гүйцэтгэх үүрэг маш их...”¹, Оросын эрдэмтэн В.К.Левашов “...эх оронч үзэл гэдэг нь иргэдийн өөрийн эх орондоо хандах хандлагыг тодорхойлдог нийгэм ёс суртахууны зарчим юм...”, доктор Б.Бор “...Ёс суртахууны хүмүүжлийн хамгийн чухал хэсэг бол эх оронч үзэл мөн”, төрийн соёрхолт яруу найрагч Д.Урианхай “...Үүрэггүй эрх, хариуцлагагүй эрх чөлөө, хүн чанараас ангид ёс суртахуун хэвшил бол нийгмийг анархижуулах гажиг

¹ Чаньшев А.Н. Курс лекции по древней философии. -М.,1981. С.351

туйлшралын үндэс байх болно...”, доктор Б.Даш-Ёндон “Аливаа үндэстэн өөрийгөө ухамсарлаж байж үндэсний ухамсар үүснэ... үндэсний ухамсар бол тухайн үндэстний хүн нэг бүрийн сэтгэлийг хөдөлгөж чаддаг чавхдаст утас юм”, “Эх оронч үзэл гэж хүний ухамсарт орших улс төр, ёс суртахуун, байгал, нийгэм хүмүүжлийн мэдрэмж юм”, доктор Э.Энхмаа “Үндэсний ухамсар, үзэл бодол, итгэл үнэмшил, ёс суртахууны үнэлэмжийн нэгдмэл байдлыг хангах нь үндэсний эв нэгдлийг бүрдүүлэхэд ихээхэн нөлөөтэй”² гэх мэтээр эх оронч үндэсний үзэл, ёс суртахуун гэх ойлголтуудыг тодорхойлсон байдаг.

Дээрх эрх зүйн хэм хэмжээнүүд болон эрдэмтдийн дүгнэлтээс аливаа улсын хөгжилд нийгмийн ёс суртахуун, эх оронч үндэсний үзэл нэн чухал бөгөөд энэ хоёр ойлголт хоорондоо салшгүй уялдаатай болохыг харуулж байна.

Тиймээс эх оронч үзлийн талаарх эрдэмтэн судлаачдын дүгнэлт, эрх зүйн эх сурвалжуудад тулгуурлаж, уг ойлголтын талаарх уламжлалт ойлголтыг баяжуулан эх

оронч үндэсний үзлийг “Улс, эх орны эрх ашигт үйлчлэхэд чиглэгдсэн дэг журмыг сахих, эх орны эрх ашгийг явцуу эрх ашгаас ямагт дээгүүрт тавих хариуцлага, эр зориг, үндэснийхээ нэгдмэл үнэт зүйлсийг эрхэмлэн дээдэлж, тээн өвлүүлэх ухамсар, үйл ажиллагаа бүхий ёс суртахууны мэдрэмж юм” хэмээн тодорхойлж болохоор байна. Энэхүү тодорхойлолтоос хууль дээдлэх, хариуцлага, эр зориг, үндэсний нэгдмэл үнэт зүйлс, ёс суртахуунтай байх гэсэн үндсэн ухагдахуунууд нь сэтгэлийн боловсролын агуулгыг илэрхийлсэн байна.

1.3. Ёс суртахуун болон эх оронч үндэсний үзлийн хамаарлын судалгаа.

Сэтгэлийн боловсролын гол асуудал болох ёс суртахуун, эх оронч үндэсний үзэлд хэрхэн нөлөөлөх, түүнийг төлөвшүүлэх үндсэн арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор төрийн алба хаагчдын төлөөлөл болгож Хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчдаас, мөн энгийн иргэдээс судалгаа авахад дараах нөхцөл байдал харагдаж байна.

Хүснэгт 1. Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдаас эх оронч үндэсний үзэлд нөлөөлөх нийгмийн эерэг хүчин зүйлсийг тодорхойлсон байдал

Та эх оронч үндэсний үзэлд нөлөөлөх нийгмийн эерэг хүчин зүйлсийг хэрхэн тодорхойлох вэ?	F	1=их/2=дундаж/3=бага		
		1	2	3
Түүх, соёл, уламжлал	1	110/58%	26/14%	53/28%
Гэр бүл, гишүүдийн харилцаа	9	41/22%	33/17%	115/61%
Иргэдийн ёс суртахуун	2	76/40%	68/36%	45/24%
Үндэс угсаа	4	73/38%	52/28%	64/34%
Боловсрол	3	74/39.1%	48/25.5%	67/35.4%
Нас	5	71/38%	72/38%	46/24%
Хүйс	10	35/19%	48/25%	106/56%
Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл	8	49/26%	63/33%	77/41%
Нийгмийн хүрээлэл	6	68/36%	65/34%	56/30%

² “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдал, хүн амын оюуны дархлааны асуудал” эрдэм

шинжилгээний хурлын эмхэтгэл-УБ., 33-34 дэх тал

Шашин шүтлэг	7	50/26.5%	55/29.1%	84/44.4%
--------------	---	----------	----------	-----------------

Хүснэгт 2. Иргэдээс эх оронч үндэсний үзэлд нөлөөлөх нийгмийн эерэг хүчин зүйлсийг тодорхойлсон байдал

Та эх оронч үндэсний үзэлд нөлөөлөх нийгмийн эерэг хүчин зүйлсийг хэрхэн тодорхойлох вэ?	F	1=их/2=дундаж/3=бага		
		1	2	3
Түүх, соёл, уламжлал	1	122/60%	53/26%	27/14%
Гэр бүл, гишүүдийн харилцаа	3	93/46%	59/29%	50/25%
Иргэдийн ёс суртахуун	2	104/51%	64/32%	34/17%
Үндэс угсаа	5	78/39%	87/43%	37/18%
Боловсрол	4	92/46%	75/37%	35/17%
Нас	6	78/39%	80/39%	44/22%
Хүйс	10	72/36%	89/44%	41/20%
Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл	5	93/45.9%	67/33.1%	42/21%
Нийгмийн хүрээлэл	2	110/54%	66/33%	26/13%
Шашин шүтлэг	9	74/37%	95/47%	33/16%

Хүснэгт 3. Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдаас эх оронч үндэсний үзлийг төлөвшүүлэх ажил, арга хэмжээг тодорхойлсон байдал

Та эх оронч үндэсний үзлийг төлөвшүүлэх ажил, арга хэмжээг хэрхэн тодорхойлох вэ?	F	1=их/2=дундаж/3=бага		
		1	2	3
Түүх, соёл уламжлалаа сэргээн хөгжүүлэх	1	144/76%	30/16%	15/8%
Бүх шатны боловсролын агуулгыг өөрчлөх	3	127/67%	24/13%	38/20%
Хууль, эрх зүйн орчныг сайжруулах	4	104/55%	43/23%	42/22%
Иргэдийн ёс суртахууныг дээшлүүлэх	2	101/53%	41/22%	49/26%
Хариуцлагын тогтолцоог бий болгох	5	128/68%	24/12.6%	37/19.4%
Эх оронч үзлээр өөрийгөө хөгжүүлэх	6	99/52%	39/21%	49/26%

Хүснэгт 4. Иргэдээс эх оронч үндэсний үзлийг төлөвшүүлэх ажил, арга хэмжээг тодорхойлсон байдал

Та эх оронч үзлийг төлөвшүүлэх ажил, арга хэмжээг хэрхэн тодорхойлох вэ?	F	1=их/2=дундаж/3=бага		
		1	2	3
Түүх, соёл уламжлалаа сэргээн хөгжүүлэх	2	142/70%	33/17%	27/13%
Бүх шатны боловсролын агуулгыг өөрчлөх	6	129/64%	43/21%	30/15%
Хууль, эрх зүйн орчныг сайжруулах	4	133/66%	46/23%	23/11%
Иргэдийн ёс суртахууныг дээшлүүлэх	1	144/71%	44/22%	14/7%
Хариуцлагын тогтолцоог бий болгох	3	135/67%	47/23%	20/10%
Эх оронч үзлээр өөрийгөө хөгжүүлэх	5	131/65%	54/27%	17/8%

Судалгаанаас үзэхэд Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчид болон энгийн иргэд эх оронч

үзлийг төлөвшүүлэхэд ёс суртахууны асуудлыг чухалчилсан бөгөөд боловсролын агуулгыг өөрчлөх,

хариуцлагын тогтолцоог бий болгох, хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, эх оронч үзлээр өөрийгөө хөгжүүлэх зэрэг ажлуудыг хийх шаардлагатай гэж үзсэн бөгөөд энэ нь эх оронч үндэсний үзэл, ёс суртахууны хамаарлыг тодорхой илэрхийлсэн агуулгатай байна.

Хоёр. Сэтгэлийн боловсрол.

Өнөөгийн нийгэмд өдөр бүр тохиолдох ёс суртахуунгүй үйлдлүүдийг эгэл жирийн иргэдээс төрийн түшээд хүртэл гаргах болсон нь мэдлэг гэх харьцангуй ойлголт буюу оюуны боловсролыг шүтэж сэтгэлийн боловсролыг орхигдуулсантай холбоотой.

Сэтгэлийн боловсрол бол хүнийг хүн болгодог үндсэн шинж буюу ёс суртахууны тухай мэдлэгийн цогц бөгөөд хүнлэг энэрэнгүй байх тухай ойлголт юм. Дээрхийн гэгээнтэн 14 дүгээр далай лам “Өнгөрсөн зуунд хүн төрөлхтөн шинжлэх ухаанд их нээлтийг хийж, боловсролын өндөр түвшинд гарч ирсэн боловч дайн дажин, муу муухай зүйл, хорсол, занал арилж үгүй болохгүй, харин ч даамжрах хандлагатай байна. Өнөөгийн хүн төрөлхтөнд оюуны хийгээд сэтгэлийн боловсролыг хослуулан хэрэгжүүлэх нь нэн чухал боллоо” гэж хэлсэн байдаг.

Сэтгэлийн боловсролыг оюуны боловсролтой нягт уялдуулах, ёс суртахуунд суурилсан боловсрол олгох нь маш чухал бөгөөд энэ асуудалд дараах хүчин зүйлс онцгой ач холбогдолтой юм. Үүнд:

-Хүнээр хүн хийх үндэсний уламжлалт арга ухааныг сурталчлах, сэргээн хөгжүүлэх;

-Ёс суртахууны “Хүнлэг энэрэнгүй” байх зарчмыг нийгмийн бүхий л түвшинд сурталчлан таниулах;

-Гэр бүлийн хүмүүжил буюу, эх, эцгийн ёс суртахууны нөлөөллийг сайжруулах;

-Бүх шатны боловсролын байгууллагын ёс суртахууны сургалтын агуулгыг нийгмийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх, багшийн сэтгэлийн боловсролын түвшинд анхаарал хандуулах;

-Эх орон, тусгаар тогтнолын баталгаа, бахархлыг сурталчлах.

-Нийгмийн шударга ёс, үнэнч байдлыг цогцлоон бий болгох.

-Материаллаг ашиг сонирхолд бус хүн төрөлхтөний үнэт зүйл болох ёс суртахуунд суурилсан ашиг сонирхлыг дээдлэх.

-Эх орныхоо эрх ашгийг явцуу эрх ашгаас ямагт дээгүүрт тавьдаг хариуцлагатай байх зэрэг хамаарах бөгөөд эдгээр нь сэтгэлийн боловсролын гол үнэлэмж байх учиртай.

Сэтгэлийн боловсролыг эх орныхоо хөгжлийн түлхүүр болгон тодорхойлж түүнийг ёс суртахууны мэдрэмж бүхий эх оронч үндэсний үзэлтэй уялдуулан төлөвшүүлж буй улс орнууд олон байна. Зарим улс орны туршлагыг судлан авч үзье.

1.Япон хүхдүүдийн дунд “Сур сур илүү ихийг сур” гэдэг уриа сургалтын гол язгуур зарчим болдог

бөгөөд “Мэдсэнээ чадахгүй байснаас огт мэдэхгүй байсан нь дээр” гэсэн Японы зүйр үг ч байдаг. Энэ улсад ноёрхдог шашин гүн ухааны номлол болох “Кокоро” хэмээх “зүрх сэтгэл, хүнлэг ёс” гэсэн утга бүхий ойлголтын тусламжтайгаар хүүхэд, өсвөр үеийнхэн бүх амьд амьтан, хүнийг хүндэтгэн хайрлаж энэрэх, өгөөмөр сэтгэлээр, үнэнч шударгаар хандах, үнэнийг эрж хайх, гоо сайхныг мэдрэх чадвар, өөрийгөө эзэмдэх, байгалиа хамгаалах, нийгмийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах зэрэг бие хүний хамгийн эерэг эрхэм чанаруудыг төлөвшүүлэхэд тусалдаг”¹ байна. “...Японд 3-4 дүгээр ангийн сурагч байх үеэс л өөрийн ёс зүйн хүрээнд өөрт хамааралтай зүйлээ өөрөө хийх, шийдсэн зүйлдээ тууштай зүтгэх, өөдрөг, зоригтой үнэнч шударга байж өөрийн давуу талаа хөгжүүлэхэд сургадаг бөгөөд бусадтай харилцах ёс зүйн хүрээнд хэнтэй ч чин сэтгэлээсээ харьцах, бусдыг хүндэтгэх, эелдэг зөөлөн хандах, найз нөхөдтэйгээ харилцан итгэлцэн ойлголцох, бусдыг хүндэтгэн талархах, ёс журамтай байхад суралцдаг. Харин хамт олон, нийгэмтэй харилцах ёс зүйн хүрээнд нийгмийн ёс зүй, дүрэм журмыг хүндэтгэн сахих, эцэг, эх багшаа хүндэтгэх, эх орон, газар нутаг, хил хязгаараа хайрлах, уламжлал соёлоо

хүндэтгэн судлах, амлалтандаа хүрдэг байх үзэл төлөвшдөг...”² байна. Байгаль орчноо хүндэтгэн хайрлах ёс зүйн хүрээнд үзэсгэлэнт байгалийг хараад биширч бахархах, түүнийг хайрлан хамгаалах, амьдралын утга учир, үнэ цэнийг мэдэрч хайрлах үзэл төлөвшисөн байх бөгөөд энэ бүхэн агуулгын хувьд уялдаж япон хүн бүрт байх ёс зүйн төлөвшил, эх оронч үзлийн гол үзүүлэлт болж сэтгэлийн боловсролын үндсэн агуулгыг бий болгожээ.

2.ОХУ хурдацтай хөгжиж байгаагийн гол шалтгаан нь эх оронч үзэл бол хувь хүний ёс суртахууны мэдрэмж юм гэж үзэх үзэл бөгөөд ёс суртахууны мэдрэмжид “эх орондоо хайртай байх”, “улс төрийн байгууламжийг хүлээн зөвшөөрөх”, “уламжлалыг түгээн дэлгэрүүлэх”, “түүхэн хөшөө дурсгал, төрөлх эх орныхоо ёс, зан заншилд хүндэтгэлтэй хандан хамгаалах”, “төрж өссөн нутаг орноо хайрлан дээдэлдэг байх”, “эх орны нэр төр, давуу талыг бэхжүүлэхийг эрмэлзэх”, “эх орноо хамгаалах чадварыг эзэмших, байнга бэлэн байх” зэргийг хамааруулан тодорхойлсон² явдал юм. Иргэнд сургуулийн насанд нь эх оронч ёс суртахууны мэдрэмж төлөвшүүлэх шаардлагыг чухалчилан “боловсролынхоо тогтолцоонд өөрчлөлт оруулж, ёс суртахууныг заавал үзэх хичээл

¹ Тэгшжаргал Н. Хүмүүнших боловсрохуйн ухаан. –Уб., 2013. 36 дахь тал.

² Япон улсын боловсрол шинжлэх ухааны яам.”Дунд сургуулийн боловсролын

стандартын тайлбар” Геосэй хэвлэлийн компани. 2008 он.

² Концепция модернизации образования РФ до 2010 г. вестн. образования. №3

болгоод, сурах бичгүүдийг нь гаргаж өгсөн”³ байна. Үүнээс гадна иргэдийг, ялангуяа өсвөр залуу үеийнхэнд эх орныхоо түүхийг хүндэтгэн судлах сонирхол төрүүлэх, эх орныхоо төлөө тэмцэгчдийн түүхэн гавьяаг дурсан хүндэтгэх, эх нутаг байгалийн сайхныг хайрлан, оросын утга зохиол, соёл урлагийг сонирхосноор эх орноороо бахархах мэдрэмжийг хөгжүүлж байна.

XX зууны сүүл XXI зууны эхээр орос оронд нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хямралтай зэрэгцэн эх оронч үзэл, ухамсрын доголдол бий болсон нь манай улсад тохиолдсон бэрхшээлтэй адил боловч эх оронч үзэл нь иргэд өөрийн эх орондоо хандах хандлагыг тодорхойлдог нийгэм, ёс суртахууны ухамсар мөн гэсэн зарчмыг ард түмэндээ төлөвшүүлсэн нь ирэдийх нь сэтгэлийн боловсролын гол агуулга болжээ.

3. БНХАУ-ын дунд сургуулийн 3-6 дугаар ангийн сурагчдад сэтгэлийн боловсролыг олгохдоо нийгэм болон ёс зүйн хичээлийн нэгдэл “Ёс суртахуун ба нийгэм” гэсэн хичээлийг үзэл бодол, үнэлэмж, мэдлэг, ур чадвар гэсэн шалгуурын хүрээнд заадаг байна. Өөрийгөө танин мэдэх буюу өөрт хамааралтай ёс зүйн хэм хэмжээний хүрээнд тухайн хүүхдийн өөрийн сайн талыг хөгжүүлэх өөртөө итгэлтэй байх,

өөрийгөө хүндэтгэн нэр төрөө хайрлах, муу зүйл хийхдээ бусдаас эмээдэг байх, арвич хямгач байх, ажилч хичээнгүй байх, үйлдлээ эргэн харж буруугаа хүлээдэг, бэрхшээл хүндрэлийг даван туулж суралцаж чаддаг байх зэрэг чадварыг төлөвшүүлснээр хамт олон дунд суралцаж, ажиллаж, амьдарч болно гэж үздэг. Харин бусадтай харилцахад баримтлах ёс зүйн хүрээнд бусдын сайн чанарыг ойлгож хүндэтгэх, бусдад уужим сэтгэлээр хандах, амлалтаа биелүүлэх, гэр бүлийнхээ өмнө хүлээх хариуцлагаа мэдэрдэг байх, гэр бүл, багш нараа хүндэтгэх, анд нөхдийн харилцааг эрхэмлэн найз нөхдөө хайрлах, харилцан ойлголцох, эрүүл соёлтой амьдралд суралцах, хөршүүд болон бусадтай найрсаг харилцах чадвартай болсон байдаг¹ байна. Хятад хүүхдүүд хамт олон, нийгэмтэй харилцахад хамаарах ёс зүйн хэм хэмжээний хүрээнд эх орноо хайрлах, бахархах, ёс зүй, хууль тогоомжийг дээдлэх, аюулгүй байдлын ерөнхий мэдлэгтэй болох, хамт олны ажилд оролцох, харилцан ойлголцох, хамтран ажиллах мэдлэг, чадвартай болдог төдийгүй ёс зүйн хүрээнд байгаль орчноо хайрлан хамгаалах, өөрийн ба бусдын амь насыг хайрлах, соёл уламжлалаа хүндэтгэн бахархах, шинжлэх ухааныг хүндэтгэх зэрэг үзэл

³ Нарангэрэл С. “Ёс зүйг дээдлэхүй”. –Уб., 2014. 12 дахь тал.

¹ БНХАУ-ын Боловсролын яам. “Албан ёсны боловсрол дахь ёс суртахуун, нийгмийн

ухааны хичээлийн стандарт”. Бээжингийн их сургуулийн харьяа хэвлэлийн компани. 2002 он

төлөвшсөн байдаг нь хятад иргэний сэтгэлийн боловсролын цөмийг бий болгожээ.

Эдгээр улс орнуудын иргэдийн сэтгэлийн боловсрол нь оюуны боловсролтой зэрэгцэн, зарим тохиолдолд тэргүүн зэрэгт үнэлэгдэж байгаа нь тухайн улсуудын хөгжлийн гол түлхүүр гэж үзэж болох юм.

Дүгнэлт, санал

Манай Улсад ёс суртахуун болон эх оронч үндэсний үзлийг эх орны хөгжлийн чухал асуудал болгон томъёолж, тэдгээрийг төлөвшүүлэх тухай эрх зүйн баримт бичгүүд олон байдаг ба түүн дотор “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн хөтөлбөрт “...хүмүүнлэг, оюунлаг, *ёс суртахуунтай* эх оронч, үндэсний соёлын мэдлэг, чадвар, дадалтай монгол хүнийг бэлтгэх...” гэж, Монгол Улсын “Боловсролын ерөнхий хууль”-ийн 4.1-т боловсролын зорилгыг “...хүн бүрт чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, насан туршдаа суралцан ажиллах, *ёс суртахуунтай, сайн зан чанартай* иргэнийг төлөвшүүлэх...” гэж заасан нь цаг үеээ олсон чухал хэм хэмжээ болсон гэж үзэж байна.

Сэтгэлийн боловсролын гол асуудал болох ёс суртахуун, эх оронч үндэсний үзэлд хэрхэн нөлөөлөх, түүнийг төлөвшүүлэх үндсэн арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор Хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчид болон энгийн иргэдээс судалгаа авахад ёс суртахууны асуудлыг чухалчилсан бөгөөд,

боловсролын агуулгыг өөрчлөх, хариуцлагын тогтолцоог бий болгох, хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, эх оронч үзлээр өөрийгөө хөгжүүлэх зэрэг ажлуудыг хийх шаардлагатай гэж үзсэн нь эх оронч үндэсний үзэл, ёс суртахууны хамаарлыг тодорхой илэрхийлжээ.

Сэтгэлийн боловсрол бол хүнийг хүн болгодог үндсэн шинж буюу ёс суртахууны тухай мэдлэгийн тухай цогц бөгөөд хүнлэг энэрэнгүй байх тухай ойлголт учраас түүнийг оюуны боловсролтой нягт уялдуулж, ёс суртахуунд суурилсан боловсрол олгохдоо гэр бүлийн хүмүүжил буюу, эуэг, эхийн ёс суртахууны нөлөөллийг сайжруулах, бүх шатны боловсролын байгууллагын ёс суртахууны сургалтын агуулгыг өөрчлөх, багшийн сэтгэлийн боловсролын түвшинг нэмэгдүүлэх, хүнээр хүн хийх уламжлалт арга ухааныг сэргээн хөгжүүлэх, нийгмийн шударга ёс тогтоох, материаллаг ашиг сонирхолд бус хүн төрөлхтөний үнэт зүйл болох ёс суртахуунд суурилсан ашиг сонирхлыг дээдлэх, эх орныхоо эрх ашгийг явцуу эрх ашгаас ямагт дээгүүрт тавьдаг хариуцлагатай байх зэрэг асуудлыг чухалчлах учиртай.

Сэтгэлийн боловсролыг эх орныхоо хөгжлийн түлхүүр болгон тодорхойлж түүнийг ёс суртахууны мэдрэмж бүхий эх оронч үндэсний үзэлтэй уялдуулан төлөвшүүлж буй гадаад орнуудын туршлагыг харахад хүүхэд залуусыг хүнлэг энэрэнгүй, үүргээ ухамсарласан нийгмийн

хариуцлагатай, эх орноо хайрлаж бахархдаг, улсынхаа аюулгүй байдлыг хангахад ёс суртахуун, сэтгэл зүйн хувьд бэлтгэгдсэн байх гол агуулгад суурилсан нь нийтлэг бөгөөд эдгээр нь манай улсын нийгмийн хөгжил, улсын аюулгүй байдалд чухал ач холбогдолтой туршлага болохоор байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- БНХАУ-ын Боловсролын яам. “Албан ёсны боловсрол дахь ёс суртахуун, нийгмийн ухааны хичээлийн стандарт”. Бээжингийн их сургуулийн харьяа хэвлэлийн компани. 2002 он
- “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдал, хүн амын оюуны

дархлааны асуудал” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл.-Уб. 2015.

- Чанышев А.Н. Курс лекции по древней философии. -М.,1981.

- Тэгшжаргал Н. Хүмүүнших боловсрохуйн ухаан. -Уб., 2013.

- Япон улсын боловсрол шинжлэх ухааны яам.”Дунд сургуулийн боловсролын стандартын тайлбар” Геосэй хэвлэлийн компани. 2008 он.

- Концепция модернизации образования РФ до 2010 г. вестн. образования. No3

- Нарангэрэл С. ”Ёс зүйг дээдлэхүй”. - Уб., 2014.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТОГТВОР СУУРЫШЛЫГ БОДЛОГООР ДЭМЖИХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Ж.Ганхуяг

ДХИС-ийн Эдийн засгийн аюулгүй байдал хөтөлбөрийн магистрант

Товч агуулга. Энэхүү судалгааны ажил нь хүний нөөцийн мэргэжилтэн бэлтгэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах олон улсын аргачлалыг судалж, хөдөө аж ахуйн салбарын мэргэжилтэн бэлтгэх өнөөгийн төлөв байдлыг судлан шинэжилж, салбарын хөгжилд санал хүргэхэд оришино.

Түлхүүр үгс: Хүний нөөц, хүний нөөцийн менежмент, хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөц

Abstract. The main purpose of our study is to study the international methods of training and sustainable employment of human resource specialists, to analyze the current state of training of specialists in the agricultural sector, and to make suggestions for the development of the sector.

Keywords: Human resources, human resource management, human resources in agriculture

Оршил

Дэлхийн улс орнууд хүн төвтэй стратегийг баримтлан нийгэм, байгууллагын хөгжил дэвшлийн гол хүчин зүйл нь хүн гэж үзэж байгаа. Энэ нь хөгжлийн явцад зөвхөн эдийн засгийн өсөлт төдийгүй хүний хүчин зүйлийн нөлөө гол үүрэг гүйцэтгэх болсон явдал юм.

Хүний нөөц бол юугаар ч орлуулж болзошгүй үнэ цэнтэй зүйл, учир нь хүний нөөцөд хөрөнгө оруулалт хийх нь бусад нөөцөд хөрөнгө оруулалт хийснээс илүү үр ашигтай байдаг. Өөрөөр хэлбэл хүнийг хөгжүүлээд байвал улам сайн ажиллах боломжтой¹ (П.Цэрэнжаргал, 2007). Хүний нөөц нь байгууллагын бусад нөөцүүдийг бодвол баялаг, үйл ажиллагаанд

оролцохын хирээр улам бүр хөгжин дэвшиж байдаг бөгөөд ажилтан бүрийн авьяас чадвар, нөөц боломжийг нээн илрүүлж хөгжүүлэх, тэдний санаачилгыг дэмжих, урамшуулах, зорилгоо хэрэгжүүлэх эрмэлзэл төрүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх, орчин бүрдүүлэх онцлогийг хамруулсан цогц үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд оролцогч талуудын төлөөлөл байдаг.

Нэг. Хүний нөөцийн менежментийн онолын үзэл баримтлал

XX зууны эхэн хагаст менежментийн арга техникийн хөгжлийн түүхэн үе байсан төдийгүй удирдлагын 10 гаруй шинэ арга, арга техникүүд боловсрогдон хэрэгжижээ.

¹ П.Цэрэнжаргал. Байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн зарим асуудал. УБ., 2007 он. 7 дахь тал

Хүснэгт 1.1. Хүний нөөцийн менежментийн онол, хандлага

Он	Онол, хандлага
1922	Байгууллагын тухай сонгодог онолыг үндэслэгч, ажиглах хянах ба удирдах төвшнийг ялгаж менежерийн үүргийг тодорхойлсон Анри Файоль /1841-1925/
1925	Удирдлагын 14 зарчим Анри Файоль менежментийн 14 зарчмуудыг боловсруулсан.
1926	Маргаан шийдвэрлэх асуудлаарх манлайлагч , “ажилчдаа хэтэрхий битгий удирд” Ренсис Лайкерт
1928	Лайкертийн 4-гийн системийн онол, зан чанар-хүчин зүйлс онол, Александр Г.Черч, Моррис Лайкерт
1930	Үнэлгээний хэрэгслүүд, мэдээлэл, сэтгэл зүйн тестүүд, аж ахуй эрхлэгч гэсэн ойлголтыг анх удаа бүтээх капиталын буюу бүтээн үйлдвэрлэгчдийн онол боловсруулсан Оливер Шелдон, Фрэнк Парсон Иозеф Алиоз Шумпетер /1883-1950 /
	Захиргааны сонгодог онол
	Менежмент “Х” онол /Дуглас Маккрегор /
1935	Хүний харилцааны онол-ыг үндэслэгч хүний харилцааны “Хоторн судалгаа” явуулсан. Вэстерн электрик завод дээр туршилт хийгээд ажлын үйлдлийг яв цав болгон их хөлс төлснөөр л хөдөлмөрийн бүтээмж тэр бүр дээшилдэггүй олж тогтоосон Элтон Мэйо /1880-1949 /
1940	Менежментийн “У” онол /Д.Маккрегор /
	Хэрэгцээний шатлалын онол /Абрахам Маслоу /
1945	Коммуникацийн онол /Ч.Барнард /
1948	Манлайллын шинж төрхийн онол
1950	Хоёр хүчин зүйлийн онол Фредерик Герцберг, хэрэгцээний онол Дэвид Мак Клелланда, Хүлээлтийн онол Врум, Манлайллын нөхцөл байдлын онолыг үндэслэгч Фред Э.Фидлер, Менежерүүдийн сэтгэлгээнд удирдлагын урлагийг оруулсан нь, Удирдлагын шийдвэр гаргахад хүний сэтгэл зүйн ач холбогдол, Карьерын сонголт хүний бүхий л амьдралын туршид үргэлжилнэ. Сонголт хийсэн бол өөрчлөхөд төвөгтэй. Ажил ба зан чанарын хоорондын зохицол /Ренсис Ликерт, Франк Абрамс, Герберт Саймон/, Системийн онол /Карл Людвиг Фон Бергаланфи

Тайлбар: Судалгааны ажлын үр дүн, харьцуулалт

Хүний нөөцийн менежментийн түүхэн хөгжил хүн хүчний менежменттэй салшгүй холбоотой. Өөрөөр хэлбэл хүний нөөцийн менежмент Британи дах хүн хүчний менежментээс үүсэлтэй бөгөөд хүмүүс анх нэгэн зорилгод хүрэхийн төлөө хамтран хөдөлмөрлөж эхэлсэн үеэс хүн хүчний менежмент албан бус байдлаар хөгжсөн гэж үздэг. XIX зууны сүүлчийн хагасаас дэлхийн I дайн хүртэл анхны албан ёсны үйл ажиллагаа XIX зууны сүүлийн хагаст Англид Викториагийн хаанчлалын төгсгөл үед Роунтри, Кадбэри, Левер,

Соолт болон Бутийн зэрэг Викториагийн эзэмшил үйлдвэрийн газруудад “Аж үйлдвэрийн нийгмийн халамжийн ажилтнууд” гарч ирснээр бий болсон.

Процессын онолын эрдэмтэд хүний нөөцийн хөгжлийг байгууллагын ба орчны дотор үйл ажиллагаа явуулж байгаа сайжруулах процессын хувьд авч үздэг. Үүнийг Свансон, Холтон нарын тодорхойлсноор хүний нөөцийн хөгжлийн загварт байгууллагын бусад гол процессуудтай санаа нэгдэн ажиллаж байгаа таван үе шатат процессыг дүрсэлсэн.

Хүснэгт 1.2. Шинэ зууны үед хэрэгжиж байгаа хүний нөөцийн менежментийн онолын шинэ хандлага

Он	Онол, хандлага
1990	Үлэмж аж үйлдвэрийн нийгэм /Д.Белл /
1996	Үнэт зүйлсийн загвар / Броун Крейс /
1997	Оюун ухааны манлайлал /Фейерхолм /
2000	Мэдлэгийн менежмент П.Друкер, Торрако, Суралцагч байгууллагын онол П.Сенге, Итгэлцлийн тэнцвэрийн онол Р.Шо
2002	Удирдлагын сэтгэл зүйн онол /Д.Кейнман /
2004	Менежментийн загвар М.Моримото, Оюуны санааны загвар / П.Сенге /
2007	Манлайллын “LMX “ онол / Leader member exchange theory / Liden R.C, Maslyn J.M
2009	Брэнд менежмент / Квэн Лийк Келлор /
2010	Оюуны хөрөнгийн онол / Harres /

Хүний нөөц, мэргэшсэн ажилтан бүрдүүлэх гадаад, дотоод 2 эх үүсвэр байдаг. Үүнд:

Нэг. Дотоод эх үүсвэр: Энэ эх үүсвэрт одоо ажиллаж байгаа ажилчид, тэдний ойр дотно найз нөхөд, өмнө нь ажиллаж байсан хүмүүс багтдаг. Хүний нөөцийг дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэхэд хэрэглэдэг түгээмэл аргын нэг бол сул чөлөөтэй байгаа ажлын байрны тухай зарлалыг аль болохоор нээлттэй байлгаж, тухайн байгууллагын сонин, сэтгүүл, зарлалын самбар, хурал цуглаан дээр албан ёсоор зарлаж, байгууллагын бүх ажилчдыг урих явдал юм.

Ажилчдын хувьд өсөх хөгжих боломжоор хангах, бүх ажилчдад мэдээлэх боломж олгон байгууллага дотор албан тушаал дэвших ижил боломжийг бий болгох, цалин хөлсний зэрэглэл, ажлын тодорхойлолт, тушаал ахих болон

өөр ажилд шилжих зэрэг аргыг өргөн хэрэглэдэг.

Хоёр. Гадаад эх үүсвэр: Хэдийгээр байгууллага дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх сонирхолтой байдаг ч тэр бүр өндөр мэргэшсэн, шаардлага хангах нэр дэвшигч олдохгүй байх тохиолдол цөөнгүй тулгардаг. Хэдийгээр байгууллагад асуудал тулгарч байвал, сөрөг буруу талаас нь харахаас илүүтэй тухайн байгууллагын хувьд мэргэжлийн өндөр авьяас чадвартай ажилчид хэрэгцээтэй байгаа, чадварлаг удирдах ажилтны хэрэгцээ өсөж байгаатай холбоотой гэж үздэг. Иймээс байгууллагууд гадаад эх үүсвэрээс ажилчдыг бүрдүүлдэг байна.

ХОЁР. Салбарын мэргэжилтэн бэлтгэхэд төрөөс үзүүлж буй дэмжлэг, эрх зүйн орчинд хийсэн шинжилгээ

Монгол Улсын Үндсэн хуульд “Мал сүрэг үндэсний баялаг”

мөн гэж хуульчлан зааж, мал тооллогыг улсын хэмжээнд жил бүр зохион байгуулж, үр дүнг түвшинд хийгддэг тооцоо, судалгаанд ашиглаж, салбарын талаар удирдлагын шийдвэр гаргах мэдээллийн гол эх үүсвэр болгон ашиглаж байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас монгол улсад нэн шаардлагатай 37 мэргэжлийн чиглэлийг тодорхойлсноос 10 гаруй мэргэжлийн зөвхөн Хөдөө аж ахуйн их сургууль бэлтгэн гаргаж байна. Тухайлбал, Мал аж ахуй, газар тариалан, хөрс судлал, ойн инженер, мал эмнэлэг, хөдөө аж ахуйн биотехнологи, хүнсний инженер, байгаль орчин, нөхөн сэргээлт зэрэг мэргэжлүүдийг дурдаж болно.

Зураг 2.1. Төрөөс баримтлах бодлогод хийсэн харьцуулалт шинжилгээ

Бодлогын баримт бичиг	Батлагдсан огноо, хэрэгжилт
Эрчимжсэн мал аж ахуйн хөгжлийг дэмжих хөтөлбөр	Монгол Улсын Засгийн газрын 2003 оны 160 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт Эрчимжсэн мал аж ахуйн хөгжлийг дэмжих хөтөлбөрт салбарын хөгжлийг дэмжих талаар тусгасан хэдий ч, хүний нөөцийн талаар тусгагдаагүй байна.
Хөдөө аж ахуйн гаралтай бараа, түүхий эдийн биржийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай	2011.06.02.
Төрөөс хүнс, хөдөө аж ахуйн талаар баримтлах бодлого	2015, хүчингүй болсон
Төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлого	2015, хүчингүй болсон
Мал аж ахуйн үйлдвэрлэлийг дэмжих дэд хөтөлбөр	2016, хүчингүй болсон
Үйлдвэржилт 21:100 үндэсний хөтөлбөр	2018, хүчингүй болсон
Жижиг дунд үйлдвэрийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр	Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 156 дугаар тогтоолын хавсралт, Жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрт мал аж ахуйн салбарын талаар тусгагдсан хоёр үзүүлэлт байна.

Хөдөө аж ахуйн салбар нь манай улсын эдийн засгийн хөгжилд голлох байр суурь эзэлдэг салбар юм. Хөдөө аж ахуйн салбарын үйл ажиллагаа нь байгаль, цаг агаараас ихээхэн хамааралтай бөгөөд үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнийг хүн амын хүнсний хэрэглээнд болон боловсруулах үйлдвэрлэлийн түүхий эд болгон ашигладаг.

Хөдөө аж ахуйн салбарын үйл ажиллагааг төлөвлөх, бодлого боловсруулахад тус салбарын мэргэжилтэн бэлтгэх асуудал анхаарал татаж байна.

Иймээс судалгааны ажлаараа, Төрөөс хөдөө аж ахуйн талаар баримтлах бодлогод тусгагдсан заалт бүрд баримт бичгийн шинжилгээг хийлээ. Үүнд:

Хамгийн сүүлийн мэдээллээс харахад, Хүнс хөдөө аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн яамнаас салбарын тулгамдсан асуудлын хүрээнд удирдах ажилтны уулзалт 2022 онд Монгол Улсын эдийн засгийн тулгуур болсон хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбар нь дотоодын нийт бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн 31.8 хувийг бүрдүүлж, экспортын

орлогын 5.2 хувийг хөдөө аж ахуйн гаралтай бүтээгдэхүүн эзэлж, нийт үйлдвэрлэл жилээс жилд өсөж байна.

Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдын мэргэжлийн чиглэлийн эзлэх хувийн 5 жилийн тоон мэдээллийг бусад салбартай харьцуулан судалсан байна (Зураг 2.2.).

Зураг 2.2. ХАА-н чиглэлээр мэргэжлийн чиглэл, хөтөлбөр

Мэргэжлийн чиглэл(хөтөлбөр)-ийн нэр	Нийт суралцагчдад тухайн мэргэжлийн чиглэлийн эзлэх хувь (%)				
	2014	2015	2016	2017	2018
01. Боловсрол	12.7	13.6	14.0	13.2	14.8
02. Урлаг, хүмүүнлэг	7.1	7.1	7.5	8.2	8.7
03. Нийгмийн шинжлэх ухаан, мэдээлэл, сэтгүүл зүй	7.0	6.3	5.2	5.8	4.5
04. Бизнес, удирдлага, эрх зүй	26.1	26.7	26.7	26.0	27.5
05. Байгалийн шинжлэх ухаан, математик, статистик	4.6	4.1	3.6	3.9	2.7
06. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи	2.8	2.7	2.7	2.3	3.2
07. Инженерчлэл, үйлдвэрлэл, зохион бүтээлт	18.6	19.0	17.3	16.5	14.5
08. Хөдөө аж ахуй, ой, загасны аж ахуй, мал эмнэл зүй	2.9	2.7	2.6	2.2	2.2
09. Эрүүд мэнд, нийгмийн хамгаалал	11.6	11.8	11.8	13.3	14.2
10. Үйлчилгээ	4.0	4.0	4.0	3.6	4.0
11. Бусад	2.6	1.9	4.6	4.7	3.6
Нийт дүн	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Эх сурвалж: БШУЯ

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын ажиллах хүчний судалгааны тоон мэдээллээс

харахад хөдөө аж ахуй, боловсруулах үйлдвэрлэлд хамгийн бага тоо байгааг харж болно (Зураг 2.3.)

Зураг 2.3. Ажиллах хүчний тоон мэдээлэл¹

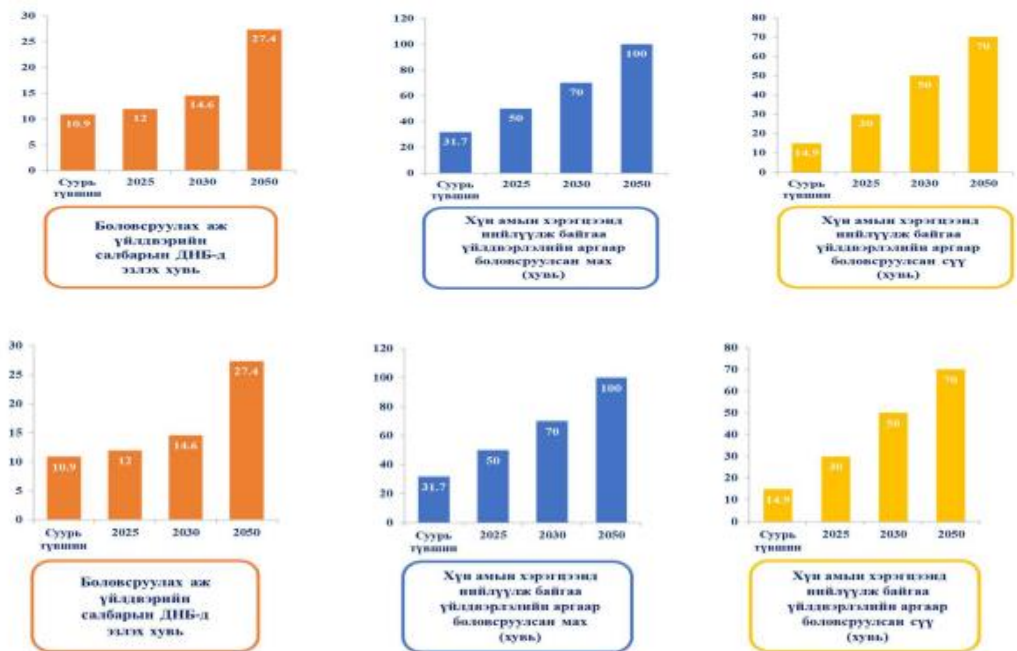
Салбарууд	2015	2016	2017	2018	2019
Монгол Улсын нийт ажиллах хүч, мянган хүн	1243.9	1275.6	1357.4	1358.6	1273.9
Үүнээс: ХХААХҮ-ийн салбарын ажиллах хүч:	574.5	587.5	632.7	622.1	525.1
- Хөдөө аж ахуй	327.6	348.4	356.4	334.1	290.2
- Боловсруулах үйлдвэрлэл	48.7	51.6	55.8	60.4	54.2
- Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	160.3	155.43	184.1	190.1	144.3
- Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	178.2	172.6	204.5	211.2	160.4
- Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	37.8	32.1	36.4	37.4	36.3
Нийт ажиллах хүчинд ХХААХҮ-ийн салбарын эзлэх хувь	46.2	46.1	46.6	45.8	41.2

Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлтээр харьцуулахад, “Алсын хараа 2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хяналт-

шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, хүрэх түвшнийг дараах зургаас харж болно (Зураг 2.4.).

¹ <https://mofa.gov.mn/files/pdf-files/pdf/6270c3402eec3a0508b5210f.pdf>

Зураг 2.4. Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлт¹



Хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийн мэргэжилтэн бэлтгэх үйл ажиллагаанд хамаарлын шинжилгээг 5 салбарын нийт 548 оролцогчоос судалгаа авч үр дүнгийн боловсруулалт хийлээ. Энэхүү

судалгааны ажлыг дэвшүүлсэн таамаглалын дагуу оролцогчдын тоон үзүүлэлтийг ашиглан SPSS-25.0 программаар оролцогчдын үнэлгээнд нөлөөлөх олон хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ хийсэн болно.

Зураг 2.5. Оролцогчдын өгөгдөлд хийсэн шинжилгээ

№	Оролцогчдын салбар, харьяалал	Оролцогчдын тоо	Хувь
1	Боловсрол	108	19.71%
2	Хөдөө аж ахуй	325	59.31%
3	Хууль эрх зүй	38	6.93%
4	Эрүүл мэнд	41	7.48%
5	Уул уурхай	36	6.57%
НИЙТ		548	100.00%

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Дээрх судалгааны үр дүнгээс харахад Уул уурхайн салбараас 36 оролцогч буюу 6,6 хувь, Эрүүл мэндийн салбараас 41 буюу 7,5 хувь, Хууль эрх зүйн салбараас 38 буюу 7,0 хувь, Боловсролын салбараас 108 буюу 49,8 хувь, Хөдөө аж ахуйн салбараас оролцогч 325 буюу 59,3 хувийг эзэлж байна. Бид хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөц, боловсон хүчний бэлтгэлийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох

¹ <https://mofa.gov.mn/files/pdf-files/pdf/6270c3402eec3a0508b5210f.pdf>

зорилгоор энэ салбарын мэргэжилтнүүдийг илүү хамруулах зорилго тавьсан бөгөөд энэхүү зорилгоо биелүүлсэн болно.

Хүснэгт 2.6. Салбарт тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлох судалгаа

№	Салбар дахь тулгамдсан байдал	Оролцогчдын санал	Хувь
1	Гадаадын хөрөнгө оруулалт	12	2.19%
2	Газар тариалан	54	9.85%
3	Мал аж ахуй	74	13.50%
4	Малын түүхий эдийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлт	78	14.23%
5	Малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт	103	18.80%
6	Хөдөө аж ахуй	74	13.50%
7	Хүнс биотехнологи	54	9.85%
8	Хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр	99	18.07%
нийт		548	100.00%

Эндээс харахад хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр хомсдолтой буюу хангалтгүй гэж судалгаанд оролцогчдын 18 хувь буюу 99 оролцогч, 103 буюу оролцогчдын 19 хувь нь малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт хангалтгүй, мэргэжлийн боловсон хүчин хомс, агуулах сав байхгүй, түүхий эдийн борлуулалтын суваг тохиромжгүй, дундын хоршоо, түүхий эд бэлтгэлийн анги байхгүй, үйлдвэр, түүхий эд бэлтгэгч нарын хоорондын хамтын ажиллагаа сул, түүхий эдийн үнэ хямд гэж хариулсан байна.

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн бэлтгэхэд тулгарч буй хүчин зүйлүүдийн хамаарлын шинжилгээ хийж дараах хүснэгтээр харууллаа.

Газар тариалангийн салбарт гадаадын хөрөнгө оруулалт 0.765, Хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх хөтөлбөр ба гадаадын хөрөнгө оруулалтын хоорондын хамаарал 0.651 тус тус

өндөр хамааралтай буюу 0.5 тоон утгаас өндөр байна. Эндээс дүгнэж хэлэхэд газар тариалангийн үйл ажиллагаанд гадаадын хөрөнгө оруулалт нэн шаардлагатай, сургалтын хөтөлбөрийг ижил төстэй гадаад дотоод орны хөтөлбөртэй уялдуулан тухайн салбарын мэргэжилтэн бэлтгэх нэн шаардлага байгааг харуулж байна. Ингэснээр мэргэжилтний хөрвөх чадвар, мэргэжлийн ур чадварт ихээхэн ач холбогдолтой юм.

Хөдөө аж ахуйн салбарын мэргэжилтэн нь Монгол орны уур амьсгал, хөрс, ургамалжилт, экологийн онцлог, газар тариалан эрхлэх арга туршлага, орчин үеийн дэвшилтэт технологи, газар тариалан эрхлэхэд өргөн ашиглагддаг машин механизм, жижиг аж ахуй, нэгжийг удирдах санхүү, эдийн засаг, менежментийн үндсийг судлан, фермерийн аж ахуй байгуулж технологи үр ашгийг нь дээшлүүлэн бизнес эрхлэх мэдлэг, дадал,

чадвартай мэргэжилтэн бэлтгэх шаардлагатай байна.

Салбарт нөлөөлөх хүчин зүйлийн хамаарал хамгийн өндөр нөлөөлж байгааг цэнхэр өнгөөр

тэмдэглэсэн байгаа. Мөн дараах хүчин зүйл хоорондын хамаарлыг судалгааны тоон боловсруулалтын ANOVA, SPSS-250 программаар бодож үр дүнг гаргасан. Үүнд:

Үзүүлэлт	Гадаадын хөрөнгө оруулалт	Газар тариалан	Мал аж ахуй	Малын түүхий эдийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлт	Малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт	Хөдөө аж ахуй	Хүнс биотехнологи	Хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр
Гадаадын хөрөнгө оруулалт	1.000							
Газар тариалан	0.765	1.000						
Мал аж ахуй	0.408	0.322	1.000					
Малын түүхий эдийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлт	0.545	0.103	0.892	1.000				
Малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт	0.305	0.335	0.865	0.821	1.000			
Хөдөө аж ахуй	0.811	0.649	0.609	0.705	0.802	1.000		
Хүнс биотехнологи	0.426	0.259	0.677	0.565	0.65	0.465	1.000	
Хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр	0.651	0.655	0.619	0.965	0.928	0.789	0.582	1.000

Дүгнэлт

Байгууллага үйл ажиллагаандаа амжилт, ашиг авалт, нэр хүнд, хэрэглэгч, өрсөлдөгч зэрэг олон ойлголт, нэр томъёог өргөн ашигладаг хэдий ч амин чухал шавхагдашгүй нөөц болох ажилчдынхаа ур чадвар, мэдлэг боловсролоор өрсөлдөх хандлага зонхилж байна. Иймээс өрсөлдөөнд тэргүүлэхээр байгууллагынхаа өмнөө тавьсан зорилгодоо хүрэхийн тулд ажилчдынхаа ажлын бүтээмжийг сайжруулах, хүч нөөц боломжийг нь бүрэн дүүрэн ашиглах нь чухал.

Хөдөө аж ахуйн чиглэлээр үйлдвэрлэл эрхэлж үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн байгууллагууд

мэдлэг, чадвар, хандлагатай ажилтныг сонгон ажилд авах, сонгон шалгаруулах стратегийн ач холбогдол бүхий шийдвэр гаргах нарийн мэргэшсэн ажилчдаар багаа бүрдүүлэх, багийн үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүлснээр тэдний зорилго, зорилтод нийцсэн ажиллах хүчнийг татах боломжтой.

Хүний нөөцийн тогтворжилт, хүний нөөцийг тогтоон барих, хөдөө аж ахуйн салбар дахь хүний нөөцийн менежмент нь чадварлаг, урам зоригтой ажиллах хүчийг татах, хадгалах, хөгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг тул хөдөө аж ахуйн салбарт ч хамгийн эрэлт хэрэгцээтэй асуудлын нэг гэдгийг онцолж байна.

Хөдөө аж ахуйн салбарын тогтвортой өсөлт, амжилтад зайлшгүй шаардлагатай илүү ур чадвартай, мэдлэгтэй хөдөө аж ахуйн боловсон хүчнийг бий болгоход хувь нэмрээ оруулахаар энэхүү судалгааны ажлаа хийж гүйцэтгэсэн.

Хөдөө аж ахуйн салбарт мэргэжил дээшлүүлэх, ажил мэргэжлийн ахиулах сургалт нь хөдөө аж ахуйн салбарын ажилчдын тасралтгүй суралцах, өсөлт хөгжилтийг дэмжих, тэдэнд салбарын сүүлийн үеийн чиг хандлагыг цаг тухайд нь авах, шинэ ур чадвар эзэмших, хөдөө аж ахуйн салбарт карьераа ахиулах боломжийг бүрэн олгоно. Иймээс, мэргэшсэн ажилчдыг авч үлдэх нь хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагааг урт хугацаанд амжилттай явуулахад чухал ач холбогдолтой.

Хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийн менежмент нь ажилчдад үнэ цэнтэй, идэвх зүтгэлтэй, урам зоригтой байх эерэг ажлын орчныг бүрдүүлэхэд тусалдаг бодлогыг боловсруулан ажилчдад ажил мэргэжлээр албан тушаал, карьер ахих боломж олгох, гүйцэтгэлийг үнэлж, урамшуулах, ажил амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжих, удирдлага болон ажилчдын хоорондын сайн харилцааг бий болгох тал дээр анхаарах цаг болсон гэж үзэж байна.

Мөн ажлын туршлагатай үндсэн ажилчдыг авч үлдэх нь бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, эргэлтийн зардлыг бууруулах, байгууллагын

тогтвортой байдлыг сайжруулахад хүргэдэг тул ажлын байранд туршлага хуримтлуулах сургалтыг зохион байгуулах нь өндөр ач холбогдолтой тул ажлын байранд сургалт зохион байгуулах, ажилчдын хувь хүний хөгжлийн хөтөлбөрт хамруулах, хамрагдах боломжоор хангах, зөвлөн туслах, дасгалжуулах хөтөлбөрүүдийг санал болгох, байгууллага доторх мэдлэг солилцох, суралцахад дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Бидний судалгааны ажил сэдвийн хүрээнд, салбарын хүрээнд анхаарал татсан асуудлыг онолд үндэслэн судалж, шинжилж, харьцуулан дүн шинжилгээ хийсэн нь онолын хувьд, практикийн хувьд дараа дараагийн судлаачдын судалгааны ажлын эх сурвалж боллоо гэж дүгнэж байна.

Судалгааны ажлын хязгаарлагдмал байдал

Бидний судалгааны ажил нь зөвхөн хөдөө аж ахуйн салбарын хүрээг хамарсан. Энэ нь хэдийгээр тулгамдсан асуудал хөндсөн хэдий ч нэг талаар нэг үзэл баримтлал онолд тулгуурласан нь давуу талтай хязгаарлалт гэж дүгнэх боломжтой. Мөн олон улсын түвшний хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийн бодлогын талаар харьцуулалт хийхдээ төлөөлөл болгон гурван улсын байдлын харьцуулан судалсан нь хязгаарлагдмал гэж үзэж байна

Харин салбарын хүний нөөцийн удирдлага, хүний нөөцийн тогтвортой бодлогын асуудлаар

харьцуулалт хийгдээгүй нь хязгаарлагдмал сул байдал гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

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

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

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

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

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

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

- Ларри Стаут “Хүний нөөцийн удирдлага” орчуулсан С. Давааням, С. Дулмаа 2009 он, УБ хот,

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

- Г. Цэрэн “Байгууллагын зан төлөв” 2014 он, УБ хот,

- Ц.Цэцэгмаа “Хүний нөөцийн менежмент” онол, практик, жишээ 2009 он, УБ хот,

- М.Нармандах, Б. Довчинбалжир, Л. Санжрагчаа “Хүний нөөцийн ажилтны гарын авлага” 2011 он, УБ хот,

- П. Наранцэцэг “Хүний нөөцийн менежмент ” 2014 он, УБ хот,

- Н.Цэнд, Г.Батхүрэл, Я.Шуурав, Х.Пүрэвдавга, Ц.Цэцэгмаа, Н.О.Лизунов, Л.Цэрэнчимэд, Д.Оюунчимэг “Менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,

- Х. Пүрэвдавга, Г. Батхүрэл “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2015 он, УБ хот,

- И. Батхишиг “Мотивацийг ашиглан хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх боломж, арга зам” 2013 он, УБ хот,

Англи хэл дээр:

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

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

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

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

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

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

“GEN Z” ҮЕИЙН ЦЭРГИЙН АЛБА ХААГЧДИЙН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ОНЦЛОГИЙГ СУДАЛСАН НЬ

Э.Пүрэвжав

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 8012 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: Хил хамгаалах байгууллагад хугацаат цэргийн алба хаахаар татагдан ирж буй хугацаат цэргийн албан хаагчдын сэтгэл зүйн онцлогийг судлан тэдэнтэй ажиллах арга барилын талаар дүгнэлт, санал дэвшүүлэх.

Abstract: Studying the psychological characteristics of conscripts coming to serve in the border guard organization and making conclusions and suggestions about the way to work with them.

Түлхүүр үгс: Z үе, хугацаат цэргийн алба хаагч, сэтгэл зүйн онцлог.

Keywords: Generation Z, conscripts, psychological characteristics

Оршил

Ойролцоогоор нэг цагт төрсөн, ижил үйл явдлыг туулсан хүмүүс ямар төстэй байдаг вэ? Үүнийг үеийн онол тайлбарлах гэж оролддог.

X, Y, Z, онолууд Хүний мөн чанарын тухай үзлийг 1960-аад онд АНУ-ын эрдэмтэн Дуглас Макгрегорийн боловсруулсныг X ба Y онолын цогц нэгдлээр илэрхийлж болно.

Тэрээр удирдагч хүн өөрийн удирдлагад байгаа хүмүүстэйгээ харилцахдаа тэдний хөдөлмөрт хандах хандлагыг ямар байдлаар төсөөлж өөрсдийн үүргээ хэрхэн ойлгодгийг тодорхойлсон X ба Y гэсэн хоёр онолыг дэвшүүлсэн юм.¹

Нэг. Үеийн онол, түүний тухай ерөнхий ойлголт

Үеийн онол нь янз бүрийн үеүүд яагаад гарч ирдэг, тэдгээрийг юу нэгтгэдэг, хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг тодорхойлдог судалгааны арга юм.

Оросын

Боловсролын

Академийн Сэтгэл судлалын хүрээлэнгийн эрдэмтэд орчин үеийн ахлах сургуулийн сурагчид өөрсдийгөө болон эцэг эхийнхээ үеийнхээс юугаараа ялгаатай болохыг илрүүлэхийн тулд 1989-2019 оны Оросын өсвөр насныхны хоёр үеийг харьцуулсан томоохон судалгаа хийжээ.²

Тус хүрээлэнгийн захирал Павел Сергомановын тайлбарласнаар “X, Y, Z” үеүдийн тухай тусдаа онол байхгүй. 1854 оноос эхлэн АНУ-д хийгдсэн судалгааг 1991 онд Уильям Стросс, Нейл Хоу нар урагш ахиулж, тухайн түүхэн үе үеийнхний ерөнхий онолын зөвхөн нэг хэсгийг тусгасан бөгөөд эдийн засаг, нийгэм, технологийн даяарчлал нь энэхүү онолыг олон улс оронд түгээхэд хүргэсэн байна. Шинжлэх ухааны үүднээс нарийвчлан авч үзвэл энэ нь үе үеийн онолын асуудлын дүн шинжилгээ гэхээсээ илүү түүхэн

¹ <https://www.buro247.mn/lifestyle/expert/z-eiykhniy-talaar-bid-yuug-medekh-kheregtey-ve.html>

² <https://updown.mn/203693.html>

бодол эргэцүүлэл, түүхэн үе үеийн технологи, орчны технологийн тухай” асуудал юм хэмээн Сергоманов тайлбарлажээ.¹

Үүний зэрэгцээ, “Х, Y, Z” үеийн онолд хүмүүсийн танин мэдэхүйн чадвар, сэтгэл хөдлөл, үнэ цэнэ, өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж, хамаарлын түвшин хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг нотлох баримт байхгүй. **Сергоманов:** “Өнөөдөр огт өөр насны хүмүүс (20 настай, 40 настай, 60 настай, тэр ч байтугай түүнээс дээш насныхан) хайлтын систем ашиглах, мессенжерээр чатлах, стрим үзэх зэрэг ижил ур чадвар, дадал зуршлыг хурдан эзэмшиж байна. Гар утасны тусламжтайгаар хүссэн хүнтэйгээ шууд холбогдох боломжтой. Энэ бүхэн маш өндөр настай хүмүүсийн өдөр тутмын амьдралын ердийн нэг хэсэг болсон” гэж онцлон тэмдэглэв. Эрдэмтэд ийм ерөнхий болон өнгөц шинж чанарууд нь тухайн улс орны амьдралын тодорхой нөхцөлд өсөж бий болсон үеийнхний хоорондох бодит ялгааны талаар ойлголт өгөх боломжгүй гэж үзжээ.

“Бидний судалгаа нь түүхийн харьцуулсан судалгааны төрөлд хамаарах бөгөөд энэ нь янз бүрийн түүхэн эрин үе дэх соёл, нийгэм-сэтгэл зүйн үзэгдлийн өөрчлөлтийг тогтоох боломжийг олгодог. Энэхүү хандлага нь судалгааны стратеги, арга, шинжлэх ухааны зарчмуудын тасралтгүй байдлыг илэрхийлдэг бөгөөд энэ нь олж авсан эмпирик материалын өндөр найдвартай байдлыг баталгаажуулдаг” хэмээн Андреева тэмдэглэжээ.

Түүхэн үе бүр дэх өсвөр насныхны сэтгэл зүй, нийгмийн

төлөвшилийг тогтоохын тулд тухайн хүний нас биед хүрсэн үе, ирээдүйн бие даасан амьдралын чиг хандлага, хүсэл эрмэлзэл, боломжийн талаарх санаа бодлыг тусгасан хувь хүний хөгжлийн параметруудийг сонгон судлах шаардлагатай ажээ. Эрдэмтэд өмнөх болон орчин цагийн өсвөр насныхны хоорондох хамгийн том ялгаа нь хариуцлагын параметрт илэрдэг болохыг тэмдэглэж байна. Үүнээс гадна судалгаанд оролцогчдын 40 гаруй хувь нь одоо цагаараа амьдрахыг илүүд үзэж байна. Энэ нь орчин үеийн олон судлаачдын тэмдэглэсэн “өсвөр насны үргэлжлэх хугацаа уртсах хандлагатай” байгаатай нийцэж буй бололтой.

Х үе (1960-1980 оныхон):

Энэ үе бол дэлхийн 2-р дайны дараах үеийн бүтээн босголтыг бий болгосон гэр бүлд өссөн үеийнхэн. Тэдний эцэг эх маш их хөдөлмөрлөж, гэр бүлдээ анхаарал хандуулах цаг бага байсан учир энэ үеийн хүүхдүүд бие даасан, насанд хүрсэн хойноо зөвхөн өөртөө л найддаг. Эдийн засаг, улс төрийн олон өөрчлөлтүүд энэ үеийнхэнд тохиолдож, тэдний тусламжтайгаар шинэ нийгмийг дахин бүтээсэн. Энэ үеийнхэн нуран унасан тогтолцооны тэнцвэрийг хадгалахын тулд байнга дасан зохицож, ёс суртахууны асар их хүч чармайлт гаргах шаардлагатай байв.

Y үе (1980-2000-аад оныхон) шинэ мянганыхан:

Энэ үеийнхийг Х үеийнхэн өсгөж хүмүүжүүлсэн. Эцэг эх өөрсдөө мэдрээгүй анхаарал хайр халамжийг тэдэнд өгч, амьдралын чухал салбар, карьерын сонголт хийх хүртэлх бүх боломжийг тэдэнд өгсөн.

¹ <https://updown.mn/203693.html>

Ү үеийнхэн өөрөө өөрийнхөө төлөө хариуцлага хүлээх боломжтой өссөн тул тэд оройтож хүүхэд гаргасан. Тэдний өсөж хөгжих явцад мэдээллийн өргөн орчин бий болж, амьдрал бодит болон виртуал хэмээн хуваагджээ.

Z үе (2000-2010 оныхон):

Энэ үеийг эцэг эхчүүд төдийгүй нөлөө бүхий хүмүүс өсгөсөн. Үүнээс болж тэд өөрсдийн үйлдлүүдийг хүрээлэн буй орчноос ирсэн санал хүсэлт, хариу үйлдэл дээр үндэслэн нийтлэлийн доорх хариу сэтгэгдлээр өөрийгөө үнэлдэг.

Чухал сэдвээр үзэл бодлоо илэрхийлэхдээ маш болгоомжтой ханддаг. Тэд юуг ч энгийн зүйл гэж үздэггүй хэдий ч олон үзэл бодол, хэт их мэдээллийн орчинд дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай болсон ч тэдэнд цаг хугацаа хангалттай биш. Тэд маш хурдтай ертөнцөд өсөж түүний хэмнэлд дассан. Энэ үеийнхний нийтлэг шинж бол олон нийтийн сүлжээнд дуртай, маш товч мэдээллийг илүүд үздэг байна.

Зетистүүд ихэнх мэдлэгээ вебээс авдаг тул бодит амьдралын туршлагаас нэлээд хөндий, үргэлж шинэ мэдрэмжийг эрэлхийлдэг.

Альфа үе (2010-аад оноос өнөөг хүртэл):

Энэ үе одоог хүртэл бүрэлдэж байна. Хүүхдэд хэт хатуу хандах хандлага нь хоцрогдсон тул альфа үеийнхэн эцэг эхийнхээ ноёрхлыг мэдэрдэггүй, насанд хүрэгчидтэй ижил түвшинд харьцдаг; Тэд багаасаа л виртуал орон зайд хамаг цагаа өнгөрөөдөг тул өдөр тутмын амьдралдаа салан задгай байдалтай.

Тэднийг баярлуулах маш хэцүү, учир нь тэдэнд хоол хүнс, хувцас хунар, тоглоом наадгай гээд маш олон төрлийн зүйл хангалттай байна.¹

1.1. Z үеийнхний онцлог

Gen Z буюу шинэ үеийнхэн гэж хэн бэ?

Ихэнх сурвалжуудын тодорхойлсноор олон улсад Z үеийнхэн хэмээх ойлголтод ерөнхийд нь 1995-1997 оноос 2010-2015 оны хооронд төрсөн буюу ойролцоогоор 10-25 настай залуусыг хамааруулж ойлгодог. Улс орон бүрийн туулж өнгөрүүлсэн түүх, нийгмийн байдал харилцан адилгүй тул үеэр ангилах ангилал 2-5 жилийн хооронд хэлбэлзэх нь бий.²

Монгол Улсад:

Монгол улсын жишээн дээр хийгдсэн "Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа" 2020 онд гарсан. Уг судалгааны тайланд Монголын нийгмийн үеүдийг дараах байдлаар ангилсан байна:

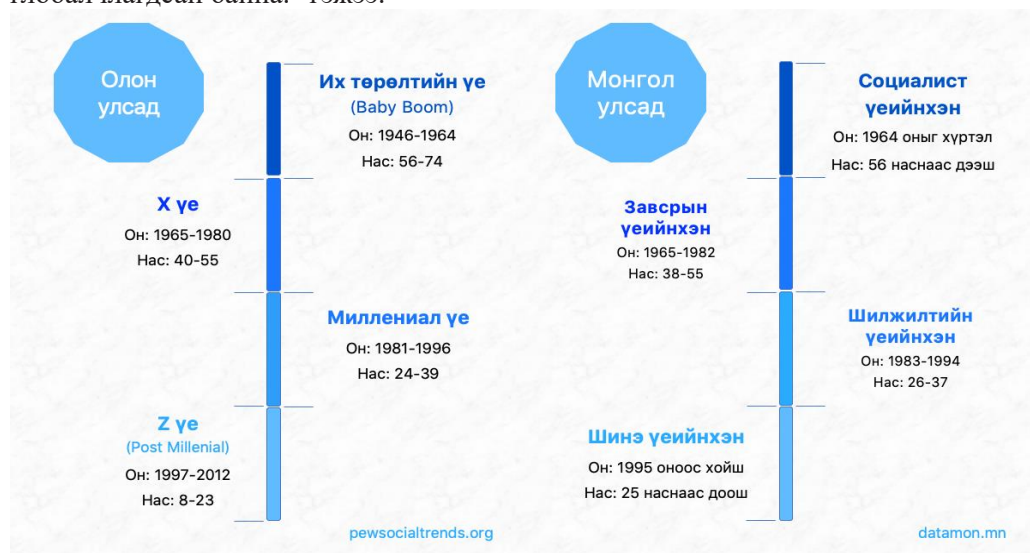
- Социалист үеийнхэн (1964 оныг хүртэл)
- Завсрын үеийнхэн (1965-1982 оны хооронд)
- Шилжилтийн үеийнхэн (1983-1994 оны хооронд)
- Шинэ үеийнхэн (1995 оноос хойш)

Дээрх тайланд Шинэ үеийнхнийг (Z үе) тодорхойлохдоо: "Хувь хүний эрх чөлөөний мэдрэмж өндөртэй, либерал үзэлтэй, төр болон намд итгэдэггүй, институтэд биш өөртөө илүү итгэдэг, бусад үеүдтэй харьцуулахад хамгийн их дижитал, сошиал хэрэглээтэй байна. Тэд бусад үеүдтэй харьцуулахад үзэл бодлын

¹ <http://mongolcom.mn/read/14027>

² <https://unread.today/c/random-genz-entertainment>

хувьд илүү баруунжсан, глобалчлагдсан байна." гэжээ.



Зураг 1. Нийгмийн үе

Gen Z буюу шинэ үеийнхний онцлог

- Нэгэн зэрэг олон ажил хийх чадвар:

Z үеийнхний хувьд компьютер дээр юм хийнгээ, утсаа оролдох, подкаст сонсох гэх мэт эдгээр зүйлсийг зэрэг хийх нь энгийн үзэгдэл. Үүнийг дагаад **сөрөг тал нь нэг зүйл дээр анхаарлаа удаан төвлөрүүлэх чадвар тааруу** байдаг. Тасралтгүй шинэчлэгдэж өөрчлөгдөж буй техник технологийн үед амьдарч байгаа учраас тэдний анхаарал төвлөрүүлэх хугацаа нь өмнөх үеүдээс бага байдаг. Гэсэн хэдий ч мэдээллийг боловсруулахдаа хурдан байдаг.

- Багаар ажиллахаас илүү бие даах чадварыг чухалчилдаг

Судалгаанд хамрагдсан нийт Z-үүдийн 71 хувь нь “Хэрвээ чи зөв

хийхийг хүсэж байвал зөвхөн өөрийнхөөрөө хийх хэрэгтэй” гэсэн агуулга бүхий хариултыг өгчээ. Тэд сэтгэлгээний хувьд өөртөө эзэн байх, хувийн ур чадвар, бие хүний төлөвшлөө дээшлүүлэх болон өрсөлдөөнд маш идэвхтэй байдаг. Харин ажлын байран дээрх Z-үүдийн 69 хувь нь хамт олонтойгоо бус ганцаараа нэг өрөөнд ажиллахыг илүүд үздэг бөгөөд багаар ажиллахаас илүүтэй бие даан шийдвэр гаргахыг илүүд үздэг байна.

- Хүчээр далайлгадаг удирдлагуудтай ажиллахыг хүсдэггүй

Нэгэн судалгаанд оролцсон Z үеийнхэн удирдлагуудын “Coach” буюу Чиглүүлэгч хийх ур чадварыг “чухал гэж 75 хувь” нь, “маш чухал гэж 25 хувь” нь үзжээ. Хэрэв байгууллагын удирдлагууд нь

ажилчдаа айдас түгшүүрт автуулж удирддаг бол дөрвөн Z үе тутмын нэг нь ажлаа орхино гэжээ.

Хугацаат цэргийн албанд татагдан ирж буй залуусын онцлог

Хугацаат цэргийн албанд өнөөгийн байдлаар 2000-2005 оны залуучууд буюу Z үеийнхэн татагдан ирж байна.

Тэд,
хүний эрхийн мэдрэмж өндөртэй,

(Дүрмийн бус харьцаа, доромжлолыг тэвчдэггүй, энэ талаар социологийн судалгаа, ганцаарчилсан уулзалт, бүлгийн уулзалтаар нууж, хаалгүй ярьдаг)

шударга бус байдлыг хүлээн зөвшөөрдөггүй,

(офицер, ахлагч болоод хугацаат цэргийн алба хаагчдын ялгаа заагт тийм ч таатай ханддаггүй, цэрэг бол адилхан л хүн, цэргийг адилхан хүн гэдэг байдлаар хараасай гэж хүсдэг)

бүгдэд адилхан эрх тэгш хандахыг шаарддаг,

(Жишээ нь, харуул хамгаалалтад үүрэг гүйцэтгээд амрах ёстой байсан бол ижил хугацаанд адил амралт эдлэхийг хүсдэг, хэн нэгэнд илүү хандахад шүүмжлэх байр суурь илэрхийлдэг),

өөрсөдтэй нь чөлөөтэй харьцаж, үзэл бодлыг нь сонсохыг хүсдэг,

(Сэтгэл зүйн дэмжлэг шаарддаг, өөрсөдтэй нь хурц, чанга, илт загинаж зандарсан, албан хүчээр дарамталж харьцах зэргийг

таашаадаггүй, ярилцаж, ойлголцож ойр байгаасай гэж хүсдэг)

удирдлагын арга барилд шүүмжлэлтэй ханддаг,

(Аливаа асуудлыг ухаж ойлгох, дүн шинжилгээ хийхдээ сайн, хэрвээ салбарын захирагч, аль нэг ахлах даргын удирах арга барил таалагдахгүй байгаа тохиолдолд бусад захирагч, даргын арга барилтай харьцуулан жишдэг, үүнээс болж захирагч даргадаа итгэх итгэл сулардаг)

бусад үеийнхэнтэй харьцуулахад хамгийн их сошиал хэрэглээтэй, цахим орчинд идэвхтэй байдаг залуучууд байна.

(Гар утас, цахим орчноос хамааралтай, гэр бүл, найз, нөхөд, эхнэр хүүхэдтэйгээ дүрст дуудлага хийх, ойр ойрхон ярихыг хүсдэг, үүнтэй холбоотойгоор нууцаар утас барих, захирагч дарга нарт баригдах, шийтгүүлэх зэрэг асуудлууд гардаг)

Хугацаат цэргийн албанд татагдан ирж буй залуусын давуу тал

- Магтаал, урамшуулал, дэмжлэгийн тусламжтайгаар даалгасан ажлыг хурдан гүйцэтгэдэг

Хугацаат цэргийн албанд татагдан ирж буй залуусын сул тал

- Анхаарал төвлөрүүлэх чадвар сул,

- Хүч, чадал, тэсвэр шаардсан ажлаас амархан няцах гэдэг,

- Аливаа зүйлийг хийхдээ цагт баригдалгүй дуртай цагтаа хийх, бие даасан, хараат бус байхыг эрмэлздэг,

- Технологиос хэт хамааралтай

Дүгнэлт, санал

Цаг үе хурдацтай хувьсан өөрчлөгдөхийн хэрээр Хил хамгаалах байгууллагад хугацаат цэргийн алба хаахаар татагдан ирж байгаа иргэд Z үеийн томоохон төлөөлөл байна. Тэдэнтэй ажиллах арга барил 2000-аад оны үеийнхтэй адил биш. Тэднийг хилчин болгон хүмүүжүүлэх хилчдээс маш их ур чадварыг шаардаж байна. Иймд яг одоогийн байдлаар цэргийн албанд татагдан ирж байгаа хамгийн ойр ажилладаг алба хаагчид маань тэдний сэтгэл зүйн онцлогыг сайн мэдэж байх нь чухал байна.

Иймд хамгийн түрүүнд тэдний сэтгэл зүйн онцлогийг сайтар судалж тэднийг сурган хүмүүжүүлэх, хилчин байлдагч болгон бэлтгэх сургалтдаа ашиглах нь чухал юм.

Мөн Z үеийн ХЦАХ-тай ажилласан туршлага, хилийн цэргийн дугаар ангийн ХЦАХ-тай хийсэн ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын дүгнэлтээс үндэслэн дүгнэхэд Z үед төрч өссөн сэтгэл зүйч албан хаагч тэднийг маш сайн ойлгож зөвлөгөө өгдөг нь харагдсан. Иймд тухайн буюу Z үед төрж өссөн сэтгэл зүйчдийг ажиллуулах нь үр дүнгээ өгнө гэж дүгнэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

- <https://www.buro247.mn/lifestyle/expert/z-eiynkhniy-talaar-bid-yuug-medekh-kheregtey-ve.html>
- <https://updown.mn/203693.html>
- <http://mongolcom.mn/read/14027>
- <https://unread.today/c/random-genz-entertainment>

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА УДИРДЛАГА

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ, ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Б.Одбаатар.

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хурандаа

Товч агуулга: Энэхүү нийтлэлд аюулгүй байдлын тухай ойлголт, түүний мөн чанар, хамрах хүрээ, ач холбогдлын талаар авч үзэхийг зорилоо.

Түлхүүр үгс: Аюулгүй байдал, байгууллагын аюулгүй байдал, дотоод аюулгүй байдал, хувь хүний аюулгүй байдал.

Abstract: This article aims to discuss the concept of security, its nature, scope and importance.

Keywords: Security, organizational security, internal security, personal security.

Оршил

Аюулгүй байдал нь нэн эртний ойлголт бөгөөд хүн төрөлхтөн үүсэн хөгжсөн цагаасаа өөрийн аюулгүй байдалд санаа тавьсаар ирсэн. Дэлхий ертөнцөөс эхлээд бидний хүрээлэн байгаа орчин, улс гүрэн, байгууллага, хувь хүний оршин тогтнох эсэхийг шийдвэрлэх гол хүчин зүйл бол “аюулгүй байдал” тул түүнийг хэрхэн бий болгож хангаж байгаагаас улс гүрний тусгаар байдал, иргэдийн амьдралын баталгаа хамаарч байдаг. Аюулгүй байдлын тухай уламжлалт ойлголт нь бусад улс гүрнээс үзүүлэх аюул заналхийлэл, түүнд тулгуурласан түгшүүр байдаг бол орчин цагт материаллаг аюулгүй байдлыг нийгмийн аюулгүй байдлын сүлжээ болон глобалчлалтай холбон тайлбарлах болсон. Ийм ч учраас

аюулгүй байдал нь түүхийн цаг хугацааны явцад өргөжин тэлсээр олон шинжлэх ухаан, онолын мэдлэгийн огтлолцол дээр үүсч одоо “аюулгүй байдал судлал” бие даасан шинжлэх ухааны түвшинд хүрээд байна.

Эрх зүйн толь бичигт аюулгүй байдлыг “Тухайн улсад улс төр, эдийн засаг, нийгэмшлийн тогтвортой байдлыг тогтоон хангах, хуулийг чанд сахин биелүүлэх, эрх зүйн дэг журмыг хангуулах, олон улсын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх үндэс болсон улс төр, эдийн засаг, нийгэмшил, цэрэг, экологи, мэдээллийн болон бусад шинж чанартай аюул заналхийллээс бие хүн, нийгэм ба төрийн амин чухал ашиг сонирхол хамгаалагдсан байдал¹” гэж тодорхойлжээ.

¹ С.Нарангэрэл. Эрх зүйн эх толь бичиг. – Уб., 2007. 54 дэх тал.

Энэ бүхнээс товч дүгнэхэд “Аюулгүй байдал нь аливаа гадна, дотны сөрөг нөлөөллийн хүчин зүйлээс найдвартай, баталгаатай хамгаалагдаж, амар тайван оршин байх нөхцлийг цогц байдлаар хангасан байх ойлголт” гэж үзэж болох юм.

Түүхэн эх сурвалж, бүтээлд тусгагдсанаар “аюулгүй байдал” гэдэг ухагдахуун бүр XII зуун (1190 он)-ы үеэс хүний ойлголт, ухамсрын түвшинд, юуны урьд хүний оюун санааны амгалан тайван байдал, аливаа аюул заналаас ангид хамгаалагдсан байх тухай ойлголтод хамаардаг байсан байна.

Баруун европ дахинд XVII зууныг хүртэл ухагдахууны түвшинд төдийлэн яригдаж нэвтрээгүй бөгөөд харин XVII-XVIII зууны хооронд “дэлхийн чинээлэг аж амьдрал, түүний аюулгүй байдал” гэсэн ойлголтоор зонхилон хэрэглэгдэж байжээ.

Социалист тогтолцооны үед аюулгүй байдал гэдгийг зөвхөн цэрэг, арми, батлан хамгаалах хүчин чадалтай холбон ойлгож ирсэн ба түүхийн цаг хугацаанд 1990 оны ардчилсан хувьсгалын үрээр нийгмийн нэг тогтолцооноос нөгөө тогтолцоонд шилжин урьд мэдэхгүй байсан нийгмийн цоо шинэ харилцаанууд үүсч түүгээр ч зогсохгүй аюулгүй байдлын тухай ойлголт өргөн хүрээг хамрах болсон.

Орчин үед “бусад улс орны дотоод, гадаад аюул занал бүхнээс өөрийн орны хүн ам, хувь хүний эрх

ашиг, улс нийгмийнхээ бүрэлдэхүүн хэсэг хийгээд улс орны нийтлэг ашиг сонирхол бүхэлдээ ямар нэгэн аюул, заналгүй хамгаалагдсан бодит нөхцөл байдлыг аюулгүй байдал гэж ойлгох ёстой” гэж үзэж байна.

Аюулгүй байдал нэг талаасаа улс, нийгэм, иргэний аюулгүй байдлыг найдвартай хангах үүднээс хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, түүнд нийцсэн бодлого, хөтөлбөрийн цогц ойлголт бөгөөд аюулгүй байдлыг арилгах, саармагжуулах, ямар нэгэн өөр хөнөөлтэй үйл явц, нөхцөл байдлын улмаас үүдэлтэй хүн ам, нийгмийн эрэлт, хэрэглээ хоёрын зөрчлийг арилган саармагжуулах, цаашид аюул, хөнөөлт байдлаас үүсэх хор хохирлыг арилгахад чиглэгдсэн үйл ажиллагаа юм.

Аюулгүй байдал судлал буюу “секьюритологи” секуритэ – аюулгүй байдал гэсэн латин үг, логос – үг, сургаал гэсэн грек үгний нийлбэр буюу орчуулбал “аюулгүй байдлын шинжлэх ухаан” гэсэн агуулгыг илэрхийлнэ. Үүний зэрэгцээ “секьюрити” (*англ. security*) гэсэн үг аюулгүй байдлын агуулга бүхий хамгаалалт, бэхлэлт, найдвартай чанар, хамгаалах, нууцлалт, хангалт, бүрэн бүтэн байдал, хадгалах, найдвар, аюулгүй байдлын байгууллага, сөрөг тагнуул зэрэг олон утгыг илэрхийлдэг байна. Аюулгүй байдлын мөн чанарын талаарх ойлголтыг дараах байдлаар ангилан авч үзэж болох юм. Үүнд:

Хүснэгт 1. Аюулгүй байдлын мөн чанарын талаарх ойлголт

Аюулгүй байдал, түүний мөн чанарын	Аюул заналд өртөгч объект бүрэн хэмжээгээр хохирол хүлээж болох байдлын эсрэг тал
	Гадаад талаас явуулж буй тодорхой зорилго, чиглэл бүхий устгаж үгүй хийх үйл ажиллагааны нөхцөлд өөрийн агуулга, үндсэн шинж чанарыг хадгалах чадвар
	Системийн категори бөгөөд энэ нь найдвартай оршин тогтнох, өөрөө зохицуулах, нэгдмэл бүхэллэг байдлын зарчим дээр буй болсон систем-тогтолцооны шинж чанар
	Хувь хүн, нийгэм, улс гүрний амьдрал үйл ажиллагааны шийдвэрлэх (баталгаа) нөхцөл бөгөөд тэдгээрт өөрсдийн материаллаг болон оюун санаа, бусад үнэт зүйлийг хамгаалах, өсгөн нэмэгдүүлэх боломж олгодог
	Сонгодог утгаараа материаллаг болон оюун санааны ертөнцөд аюул, занал байхгүйн илэрхийлэл
	Аюулын бодит илэрхийлэл болох занал, заналхийлэлээс хамгаалах, түүний эсрэг арга хэмжээний нийлбэр цогц

Үүнээс үзэхэд аюулгүй байдал нэг талаас занал, заналхийлэл, нөгөө талаас түүнтэй явуулах тэмцэл нь аюулгүй байдлын мөн чанарыг илэрхийлж байна. Өөрөөр хэлбэл, аюулгүй байдал нь хамгийн ерөнхий

утгаараа “аюул заналхийлэлгүй орчин, аюулаас сэргийлэх хамгаалалт” юм.

Аюулгүй байдлыг хангах дараах элементээс бүрдэнэ.

Зураг 1. Аюулгүй байдлыг хангах элемент



Аюулгүй байдлын тогтолцоо систем дараах төрлөөс бүрдэж байна¹.

¹ Г.С.Вечканов. Эдийн засгийн аюулгүй байдал. – Уб., 2011. 17 дах тал.

Хүснэгт 2. Аюулгүй байдлын тогтолцоо

Аюулгүй байдлын төрөл	Хамрах хүрээ, чиглэл
Геополитикийн аюулгүй байдал	Геополитикийн буюу тухайн улс орны оршин буй газар нутгийн байршил зүйн онцлогоос үүдэлтэй төрийн улс төрийн бодлогод чиглэнэ
Нийгмийн аюулгүй байдал	Тухайн улс орны нийгмийн тогтолцоо, түүнд түшиглэнэ
Эдийн засгийн аюулгүй байдал	Улс, орны эдийн засгийн тогтвортой байдал, бусдаас хараат бус байх нөхцөл боломжийг хангахад чиглэнэ
Мэдээлэл, харилцаа холбооны аюулгүй байдал	Улсын нууц, харилцаа холбооны халдашгүй байдлыг хангахад чиглэнэ

Байгаль, газар зүй, экологийн аюулгүй байдал	Газар нутгын бүрэн бүтэн байдал, байгалийн тэнцвэртэй байдлыг хангахад чиглэнэ
Техник, технологи, техникжилтийн аюулгүй байдал	Шинжлэх ухаан, технологийн дэвшил, хөгжилд тулгуурлан түүнийг ашиглахад чиглэнэ

Дотоод аюулгүй байдал. Улс үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тулгуур асуудалд дотооддоо аюулгүй байх явдал тэргүүн зэргийн ач холбогдолтой. Хүн ам цөөн, газар нутаг уудам, байгалийн нөөц арвин зэргээс бусад улс орнуудын сонирхол татсан манай улсын хувьд дотоод аюулгүй байдлын асуудлаа онцгойлон анхаарахыг дэлхийд өрнөж буй үйл явц улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралд сүүлийн жилүүдэд гарч буй өөрчлөлт, сорилт бэрхшээл бэлхнээ харуулж байна.

Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах олон улсын практикт жижиг, дунд улсын үндэсний аюулгүй байдлын тэргүүн зэрэгт дотоод аюулгүй байдлын асуудал тавигддаг. Тодруулбал, гадны хүчнээс жижиг, буурай улсуудад чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлэхдээ тухайн улсын дотоодод, тэр дундаа нийгмийн сэтгэлзүйд нөлөөлж тогтворгүй байдал бий болгон түүнийг

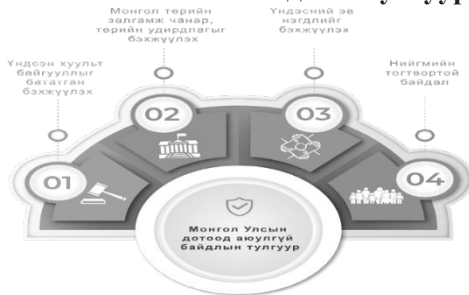
шийдвэрлэхдээ өөрсдийн ашиг сонирхлыг суулгадаг технологи хуучраагүй, харин ч шинэ агуулга, хэлбэрээр баяжиж байна.

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 1.1.1.-д зааснаар “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдал гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл бүрдсэн байхыг хэлнэ ¹”. Монгол Улсын үндэсний ашиг сонирхолд монголын ард түмэн, соёл иргэншил оршин тогтнох, Монгол Улсын тусгаар тогтнол бүрэн эрхт байдал нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, эдийн засгийн харьцангуй бие даасан байдал, экологийн тэнцвэрт хөгжил, үндэсний эв нэгдэл багтдаг. Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхол нь төр, ард түмний онцгой анхаарал хамгаалалтад байна. Үндэсний

¹ Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоол. Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Цахим эх сурвалж: <https://www.legalinfo.mn>

аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд “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 төлөвшилийг дэмжиж, нийгмийн дэг журам, тогтвортой байдлыг хангах нь дотоод аюулгүй байдлын үндэс мөн” гэж тодорхойлсон. Эндээс дүгнэхэд Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд “Дотоод аюулгүй байдал”-ын хэсгийг боловсруулахдаа Үндсэн хуульт байгууллыг бататган бэхжүүлэх, хууль ёс, үндэсний эв нэгдлийг сахин дээдлэх, төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагын чадавхыг бэхжүүлэх, түүний үндэс болох агуулгад тулгуурласан байна. Монгол Улсын дотоод аюулгүй байдал дараах тулгуур асуудлаас бүрдэнэ.

Зураг 2. Дотоод аюулгүй байдлын тулгуур



Үг. Улс орны аюулгүй байдал. Улс гүрэн бүр өөрийн ашиг сонирхол, газар нутгын бүрэн бүтэн байдал, хүн амыг гадны болон дотоод аюул заналаас хамгаалах үүрэгтэй. Үүнд тодорхой аюул бүхий үйл явцын өрнөл улс орны болон түүний

улс төр, эдийн засгийн бие даасан байдлыг алдагдуулах хэмжээний занал, заналхийлэл бий болгох магадлал хамаарна.

Аливаа улс орны “Үндэсний аюулгүй байдал” гэдгийг өмнө нь улс төр, цэрэг дайны заналхийлэлтэй холбон ойлгож, зөвхөн төр, түүний тусгай байгууллагын үйл ажиллагааг хангах үүрэг хэмээн үзэж байсан цаг үе өнгөрч аюулгүй байдлын цар хүрээ, хангах арга замд өргөн цогц хэлбэрээр хандаж, зөвхөн төрийн үүрэг бус нийгэм, иргэдийн хамтын хүчээр хангах зарчим дээр тулгуурлах, асуудлыг шийдвэрлэхэд иргэд хамтрах, хяналт тавих боломжийг олгох нь чухал гэж үзэх болсон. Монгол Улсын хувьд тусгаар тогтнол, аюулгүй байдлыг хангах нь төрийн үндсэн тулгуур чиг үүрэг байдаг. Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхолыг хамгаалан бэхжүүлж тал бүрийн баталгаа буй болгоход чиглэсэн төрийн бодлого, төр, түүний байгууллага, албан тушаалтаас авч буй, иргэдээс хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг хэлнэ. Эдгээр арга хэмжээ нь урьдчилан сэргийлэх, бүтээн байгуулах чиг хандлагатай байна. Монгол Улс нь эдийн засаг, соёл шинжлэх ухаан технологи, боловсрол зэрэг салбарт олон улсын хэмжээнд өрсөлдөх чадвартай байхыг чухалчилна гэж Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал¹-д заажээ.

Улс орны үндэсний аюулгүй байдалд нөлөөлөх гадаад хүчин зүйл нь олон улсын аюулгүй байдлаас голлон хамаардаг ба энэ ч утгаараа Монгол Улсын үндэсний аюулгүй

¹Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Цахим эх сурвалж холбоос: <http://www.nsc.gov.mn/?q=ns-concept>

байдал нь олон улсын аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг мөн бөгөөд түүнээс шууд хамаарна.

Үндэсний аюулгүй байдлыг нийгэм, улс төр, зохион байгуулалт, эдийн засаг, дипломат, цэрэг тагнуул, хууль зүйн аргаар дангаар буюу олон улсын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх замаар хангана. Тэгвэл үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үндсэн арга хэрэгсэл нь баттай мэдээлэл, нарийн судалгаа, тооцооны үндсэн дээр үйл явцын өрнөлт, хөгжлийг урьдаас харж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ нь авах явдал юм.

Бүх нийтэд уламжлал болон тогтсон “улсын аюулгүй байдал” хэмээх ойлголттой зэрэгцэн “бие хүний аюулгүй байдал”, “үндэсний аюулгүй байдал”, “үндэсний ашиг сонирхол”, “аюулгүй байдалд нөлөөлөх сөрөг хүчин зүйл” зэрэг нэр томъёо, ойлголт улам бүр хэрэглэгдэх болсон байна. Учир нь сүүлийн жилүүдэд аюулгүй байдлыг хангах талаар гарсан судалгааны материалыг үзэхэд энэхүү категорийн талаарх ойлголт ихээхэн өргөжиж байгаа нь ажиглагдаж байна. Тухайлбал, урьд нь аюулгүй байдлыг ихэвчлэн улсын аюулгүй байдалтай холбон үздэг байсан бол 1980-аад оноос “нийгмийн аюулгүй байдал”-тай, харин өдгөө гол төлөв хувь хүний, нийгмийн, төр, улсын аюулгүй байдалтай холбон гурамсан нэгдлийн холбоон дотор авч үздэг болсон байна.

Монгол Улс 1990-ээд оноос эхлэн хуучин төлөвлөгөөт эдийн засгийн нийгмээс, зах зээлийн ардчилсан нийгмийн тогтолцоонд шилжиж, 1992 онд шинэ Үндсэн хуулиа¹, 1994 онд Үндэсний аюулгүй байдлын анхны үзэл баримтлалаа², 2001 онд Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуулиа³ тус тус батлан гаргасан байна.

Монгол Улсын анхны ардчилсан Үндсэн хуулийг шинэчлэн баталсан явдал нь Монгол оронд хүний эрхийг ойлгох ойлголтыг эрс өөрчилж, бие хүн ба иргэний эрх, эрх чөлөөг жинхэнэ сонгодог утгаар нь ойлгож хэрэгжүүлэх боломжийг бий болгосон. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн заалтаас харахад төрөөс олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн үндсийг дараах байдлаар хуульчлан тодорхойлж өгсөн байна. Үүнд:

➤ Арван нэгдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэг: Эх орныхоо тусгаар тогтнолыг батлан хамгаалж, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журмыг хангах нь төрийн үүрэг мөн;

➤ Арван зургадугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг: Монгол Улсын иргэн бүр эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, ... хамгаалуулах эрхтэй;

➤ Арван есдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэг: Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг

¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992 оны 01 дүгээр сарын 13-ны өдөр УИХ-аас баталсан. Цахим эх сурвалж, холбооц: <http://www.legalinfo.mn/law/details/367?lawid=367>

² Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Цахим эх сурвалж, холбооц: <http://www.legalinfo.mn/law/details/6163>

³ Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль. 2001 оны 12 дугаар сарын 27-ны өдөр Монгол Улсын Их хурлаас баталсан. Цахим эх сурвалж, <http://www.legalinfo.mn/law/details/18>

зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна;

➤ Гучин наймдугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 7 дахь заалт: Хүний эрх, эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, нийгмийн хэв журмыг бэхжүүлэх, гэмт хэрэгтэй тэмцэх арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх.

Мөн 10 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт: “Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ” гэж заасан нь эрх зүйн тогтолцооны бүрэлдэхүүн хэсэг бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, зарчим, олон улсын гэрээ болох хууль зүйн үндэслэлийг тогтоосон чухал алхам бөгөөд улсын болон иргэнийхээ аюулгүй байдлаа хангах асуудлыг олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцүүлэн хамгаалах үндсийг бүрдүүлж байна. Монгол Улс өнөөдрийн байдлаар НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас 1946 онд баталсан “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал” болон 1937 онд баталсан “Терроризмаас урьдчилан сэргийлэх, тийм үйлдлийг цээрлүүлэн шийтгэх тухай” Женевийн конвенци, 1973 онд баталсан “Олон улсын хамгаалалтыг хүлээх хүмүүс, түүний дотор дипломат төлөөлөгчдийн эсрэг урьдчилан сэргийлэх хийгээд шүүн цээрлүүлэх конвенци” (*Монгол Улс 1974 онд соёрхон баталсан*), 1979 онд баталсан “Цөмийн материалыг биечлэн хамгаалах тухай конвенци” (*Монгол Улс 1986 онд соёрхон баталсан*), 1998 онд баталсан “Терроризмын зорилгоор бөмбөг хэрэглэхийг хориглох тухай олон улсын конвенци” (*Монгол Улс 2000 онд соёрхон баталсан*) зэрэг аюулгүй

байдлаа хангах, терроризмоос урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр олон улсын 13 гэрээ, конвенцид нэгдэн оржээ.

Шинэ Үндсэн хууль батлагдсаны дараагаас эхлэн дэлхийн геополитикийн шинэ нөхцөл байдалтай уялдуулан улс орны аюулгүй байдлыг хангах шинэ үзэл баримтлалыг боловсруулах оролдлого улам эрчимжиж, Үндсэн хуулийн үзэл санаа, улс төрийн шинэ сэтгэлгээг эш үндэс болгон иргэн төвтэй нийгэм буюу “бие хүний аюулгүй байдлыг хангах” асуудлыг шинэ үзэл баримтлалын гол үндэс болгон сонгож авсан байна.

Зөвхөн бие хүний аюулгүй байдал нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах асуудлыг тодорхойлж чадах бөгөөд дараагийн тэргүүлэх чиглэлд иргэний амь нас, хувийн өмч, эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, улмаар эдгээрээр дамжуулан улс орон, үндэсний аюулгүй байдлыг хангах зорилтыг дэвшүүлсэн байна.

1994 онд Монгол Улсын Их Хурал Үндэсний аюулгүй байдлын анхны үзэл баримтлалыг батлан төрийн бүх салбарын бодлого, төрийн бус байгууллагуудын үйл ажиллагаа, олон түмний санаа бодлыг энэ чигт төвлөрүүлэхэд ач холбогдолтой үйл явдал болсон бөгөөд 2001 онд баталсан Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуульд зөвхөн төр болон түүний институтуудын аюулгүй байдал төдийгүй нийгэм, бие хүний аюулгүй байдлыг хангах тухай асуудлыг дэвшүүлэн тавьсан байна. Энэ нь эцсийн дүндээ нийтийн аюулгүй

байдлыг хангах зорилгыг дэвшүүлсэн байна¹.

Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал 2010 онд шинэчлэгдсэн ба шинэ үзэл баримтлалыг “Шинэ үзэл баримтлал нь нэг талаас үндэсний эрх ашгаа хамгаалах, эх оронч үндэсний үзлийг дээдлэх үзэл санаанд суурилснаараа уламжлалаа бататгасан, нөгөө талаас энэ хүрээнд иргэний оролцоог чухалчилж, хүний аюулгүй байдал, хүний эрх, хүний хөгжлийг тэтгэсэн бодлого явуулахаар тодорхойлсноороо шинэчлэлийг дэмжсэн агуулгатай болсон. Баримт бичиг бүхэлдээ иргэний эрх, иргэдийн оролцоог чухалчилж, анх удаа төрийн бодлогын үндэс болсон баримт бичигт “Хүний аюулгүй байдал”-ын асуудлыг тодорхойлж, өндөр түвшинд тавьснаараа нэн онцлог болсон” гэж дүгнэсэн байна.

“Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 1.1.1. дэх хэсэгт: Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл бүрдсэн байхыг хэлнэ”, 1.1.5. дахь хэсэгт: “Монгол Улсын төр, нийгэм, иргэний аюулгүй байдал харилцан уялдаатай хангагдсанаар Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал баталгаажна”, 3.3. дахь хэсэгт: “Хүний эрх, эрх чөлөөг хангаж, үндсэн хуульт байгуулалыг 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” хэмээн тусгасан байна.

Энэ бүхнээс шинээр баталсан Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал нь Монгол Улсын тусгаар тогтнол, нийгэм, хувь хүний аюулгүй байдлыг цогц байдлаар хангахыг тодорхойлсон тулгуур баримт бичиг мөн гэж дүгнэж болох юм.

Хоёр. Тодорхой салбарын буюу байгууллагын аюулгүй байдал

Менежментийн шинжлэх ухаанд байгууллага гэдэг нь өмнөө тавьсан тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд үйл ажиллагаагаа ухамсартай зохицуулж байгаа бүлэг хүмүүс бөгөөд гадаад орчны нөлөөллөөс хамаардаг нээлттэй систем гэж тодорхойлсон байдаг. *Товчоор хэлбэл, байгууллага* гэдэг нь өмнөө тавьсан тодорхой зорилгод хүрэхийн төлөө үйл ажиллагаагаа ухамсартайгаар зохицуулж байгаа бүлэг хүмүүсийн нэгдэл юм³. Байгууллагын аюулгүй байдал нь товчоор шинжлэх ухаан техник, технологи, хүний нөөцийн чадавхи, гадаад нөхцөл байдлын тааламжгүй нөлөөлөл зэрэг сөрөг үзэгдэл, үйл явдлаас аль хэр зохистой хамгаалагдсан эсэх тухай ойлголт юм. Байгууллагын аюулгүй байдлын гол зорилго:

➤ Ямар нэгэн нөхцөл байдлыг үл харгалзан үйл ажиллагаа дээд зэргийн тогтвортой үргэлжлэх боломжийг бүрдүүлэх;

➤ Үйл ажиллагааны бие даасан байдал, чадавхи, гадаад,

¹ Ж.Бор, В.Чулуунбат. Үндэсний аюулгүй байдлын онолын үндэс. – Уб., 2012.

² М.Батчимэг. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдал: шинэ үзэл баримтлал-шинэ

бодлого. Стратеги судлал. – Уб., 2011. №53. 3 дугаар тал.

³ Б.Одбаатар. Байгууллагын удирдлага: онол, арга зүй. – Уб., 2016. 6 дахь тал.

дотоод оршин байх нөхцөлөө найдвартай хангах, зах зээлийн чадавхиа хадгалах

Хүн төрөлхтөн үүсч бий болсон цаг үеэс аюулгүй байдлаа хангах зайлшгүй шаардлага тулгарч түүнийг хэрэгжүүлэх арга замыг бий болгон улам боловсронгуй болгон тэмцсээр өнөөдрийг хүрсэн. Өнөө цагийн шинжлэх ухаан, техник технологи, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хурдацтай хөгжил, даяаршилын нөлөөгөөр дан ганц хүний аюулгүй байдал бус улс орон, бүс нутаг, дэлхий нийтийн хэмжээнд улс төр, нийгэм, эдийн засгийн хүрээнд олон салбар бүхий аюулгүй байдлын талаар авч үзэх болсон бөгөөд үүний нэг хэлбэр нь байгууллагын аюулгүй байдал юм.

Эндээс дүгнэхэд байгууллагад нөлөөлдөг орчны асуудал аюулгүй байдалд чухал нөлөө үзүүлдэг нь харагдаж байна.

Дээрх хүчин зүйлсийн сөрөг, таагүй үзэгдэл нь байгууллагын оршин тогтнох, хөгжих, амжилт гаргах үйл явцад саад учруулж байдаг бөгөөд тэдгээрийг урьдчилан харан, сэргийлэх, эрсдэл багатайгаар давж гарах, цаашид дахин гаргахгүй байх талаар удирдлагын зүгээс зохион байгуулалттай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор гардаг.

Аливаа байгууллага улс төр, эдийн засаг, соёл, боловсрол, шинжлэх ухаан технологийн хөгжил, хүн ам зүй, байгаль экологи зэрэг нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээний шууд болон шууд бус нөлөөлөл дор оршин тогтнож байдаг.

Эдгээр нөлөөллийн эерэг болон сөрөг талыг хэрхэн шийдвэрлэснээр тухайн байгууллага үүргээ амжилттай биелүүлж нэр хүнд нь өснө.

Байгууллагад нөлөөлж буй сөрөг хүчин зүйлсийг нөлөөллөөр нь гадаад дотоод, үүсэх үр дагавраар нь шууд ба шууд бус хүчин зүйл гэж ангилж болно. Өөрөөр хэлбэр улс орны төрийн байгууламж, эдийн засгийн байдал, соёл боловсролын түвшин, байгаль экологи, гэмт хэргийн өсөлт, бууралт болон дээд шатны байгууллагын удирдлага зохион байгуулалт, харилцагч байгууллага зэрэг нь гадаад хүчин зүйлс болно.

Тухайн байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, салбар нэгжийн харилцан ажиллагаа, уялдаа холбоо, удирдлагын арга барил, хамт олны боловсрол, эрүүл мэнд, амьдралын түвшин, мэргэжлийн ур чадвар, тогтоосон дэг журам, мэдээлэл, материаллаг үнэт зүйлсийг хэрхэн хуваарилан ашиглаж байгаа, технологийн горимыг нарийн чанд мөрдөж буй эсэх, сахилга бат зэрэг нь дотоод хүчин зүйлс болдог байна¹. Иймд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах нөхцөл бүрдэнэ гэж үздэг байна.

➤ Удирдах албан тушаалтны удирдлагын арга барил, мэдлэг, чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх;

➤ Төр, засгийн бодлого, шийдвэр, үйл ажиллагааг зөв таниулж ойлгуулах;

¹ Ц.Цэрэндорж. Бидний менежмент. – Уб., 2008.

➤ Хууль, эрх зүй, удирдлагын баримт бичгийг сурталчлах, таниулах;

➤ Мэдээ, мэдээлэлд ямар нэг хязгаар тавихгүйгээр ач холбогдол өгч цуглуулах, судлаж, нэгтгэн дүн шинжилгээ хийж, үйл ажиллагааны хэтийг төлөвлөх;

➤ Хүний нөөцийн менежментийг оновчтой зохион байгуулах (*хүнээ судлах, сонгон шалгаруулах, сургах, давтан сургах, албан тушаалд томилох*);

➤ Байгууллагыг эдийн засаг, санхүүгийн хувьд бэхжүүлэх;

➤ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журам, стандартыг мөрдүүлэх, хэрэгжилтийг хангахад хөрөнгө зарцуулах;

➤ Техник технологийн дэвшлийг ашиглах;

➤ Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах;

➤ Хамт олны идэвхи санаачлага;

➤ Хяналт шалгалтын үр ашигтай тогтолцоог нэвтрүүлж, эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх;

➤ Байгууллагын дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилгыг чанд мөрдүүлж, хариуцлагын шат дараалсан тогтолцоог бий болгох;

➤ Байгууллагын гадаад харилцааг өргөжүүлэх;

➤ Байгалийн гамшиг, осол урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зэрэг болно.

Энэ бүхнээс дүгнэхэд аливаа байгууллагын оршин тогтнох үндэс нь гадаад, дотоод орчиндоо дүн шинжилгээ хийх, үйл ажиллагаагаа орчны нөхцөлтэй уялдуулах, зөв бодлого хэрэгжүүлэх явдал бөгөөд энэ нь түүний урт удаан хугацаанд

оршин тогтнох чадвар, аюулгүй байдлыг бүрэн хангах үндэс болно.

Гурав. Хувь хүний аюулгүй байдал

Хүний аюулгүй байдлын үзэл санааг анх 1994 оны НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрөөс эрхлэн гаргадаг “Хүний хөгжлийн тайлан”-д дэвшүүлэн тавьжээ. Үүгээр үндэсний аюулгүй байдлын эх сурвалж нь төр бус хүн юм гэж заасан онолын шинэ прадигм гарч энэ нь хүн төвтэй аюулгүй байдлын үзэл баримтлал нь улс үндэсний болоод бүс нутгийн, олон улсын тогтвортой байдлыг хамгаалах хадгалахад чухал үүрэгтэй гэж заасан.

Хүний аюулгүй байдал нь эдийн засаг, улс төр, нийгэм, байгаль орчин, эрүүл мэнд, хүнс болон хувь хүний аюулгүй байдал гэсэн хүчин зүйлээр тодорхойлогдох бөгөөд хүн төрөлхтний хөгжин дэвших үндэс үзэл санааны нэгдлийн суурь болдог. Хувь хүн тус бүрийн баталгаа нь үндэсний аюулгүй байдлаар хангагдсан байх бөгөөд үндэсний аюулгүй байдал нь хувь хүн бүрт зориулж олон улсын аюулгүй байдлын хүрээнд эрхийг нь хамгаалах ёстой гэж үздэг байна. Үндэсний болоод олон улсын аюулгүй байдал нь хүний эрхийг дээдлэх, хүний эрх чөлөөг хувь хүн тус бүрт олгохгүйгээр амжилтанд хүрч чадахгүй гэсэн онолд суурилдаг байна. Хүний аюулгүй байдал болон хүний эрхийн асуудал нь нийтлэг талаасаа өөрсдийн хамаарах асуудлаас шалтгаалж хоорондоо зарим талаараа давхцдаг байна. Олон улсад хүний бүх эрх нь хүний аюулгүй байдлын гол цөм нь болгон авч үзэх ёстой гэж үзэж байна. Хүний аюулгүй байдал эрүүл хангалуун амьдрал нь нийгмийн тогтвортой

хөгжил дэвшлийн эх сурвалж нь болсноор төр улсын аюулгүй байдал хангагдана. Нөгөө талаасаа төр нийгэм нь аюулгүй байж иргэнийхээ аюулгүй байдлыг хангана гэсэн хүн төвтэй аюулгүй байдлын үзэл, хүний эрүүл мэнд, байгаль орчин, хүнс аюулгүй байх зэрэг цогц шийдлийг бий болгох арга замыг шинээр цаг үетэйгээ нийцүүлэн шинэчилж байж Монгол Улсын аюулгүй байдал хангах ирээдүйн чиглэлийг тодорхойлно.

Монгол Улсын тухайд иргэдийн амьдралын аюулгүй байдал олон зүйл дээр хангагдахгүй байгаагаас хүн ёс бусаар амь үрэгдэх хэрэг, явдлын тоо өсөх хандлагатай байгаад дүгнэлт хийж, төр, засаг, хөдөлмөрийн хамт олноос иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах талаар байнгын анхаарал, халамж тавих шаардлагатай байгаа юм. Судалгаагаар гэмт хэргийн улмаас 1551 хүн амиа алдаж, үүнээс 198 хүн бусдын гарт амь үрэгдэж, 450-500 хүн жил бүр авто тээврийн ослын улмаас амиа алдсан нь иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах, хамгаалах талаар дорвитой бодлого, үйл ажиллагаа үгүйлэгдэж байгаагийн дохио юм.

Аюул санамсаргүй үүсэх магадлал ховор. Ихэнх тохиолдолд аливаа аюулын өмнө ямар нэгэн үйл явдал, үзэгдэл юмс болж, аюулын тухай урьдаас мэдээлж, сэрэмжлүүлэх мэт байдаг нь бодит үнэн юм. Энэхүү урьдчилсан мэдээлэл, шинж төрхийг илрүүлэх, ойртож буй тухайн аюулын магадлалын зэрэглэлийн тусламжтайгаар дээрх мэдээлэл, шинж төрхийг задлан шинжилж, дүн шинжилгээ хийх, аюул нүүрлэх хугацаа, үзүүлж болох хор хөнөөл,

хүндрэл бэрхшээл зэргийг тодорхойлох нь аюул, заналыг шинжилж, дүгнэхийн үндсэн үүрэг юм.

Аюул заналын хэмжилт гэдэг нь тухайн аюул заналын чанарын шинж төлөвийг илүү тодорхой болгох, гүнзгийрүүлэх үүднээс тоон үзүүлэлтийн нэгдсэн үнэлгээ өгөхийн тулд түүний шинж төлөв, чанар байдлын тоон ач холбогдлыг тодорхойлох зорилгоор явуулж байгаа үйл ажиллагааны цогц юм. Дээрх жишээнээс аюул заналын хэмжилтийн аргачлалыг нээн харж болно. Тухайлбал, олон жилийн ажиглалт, хохиролын тоон үзүүлэлтийг тодорхойлж, тэдгээрийг жил жилээр нь, мөн бусад оронд болж өнгөрсөн тухайн төрлийн аюулын хохиролтой жиших, аюул заналын хэлбэршүүлсэн илэрхийллийн эзлэх хувийг тодорхойлох математик тооцоолол байж болно. Тоон болон чанарын үзүүлэлтийн харилцан үйлчлэл нь аюул бүхий үзэгдлийн тухай ойлголттой болоход ач холбогдолтой.

Эх сурвалжийн жагсаалт

-Монгол Улсын Үндсэн хууль.

Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992. №1.

-Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль. Цахим эх сурвалж, холбоос:

<http://www.legalinfo.mn/law/details/18>

-Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. Цахим эх сурвалж, холбоос:<http://www.legalinfo.mn/law/details/564>

-Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлыг үзэл баримтлал. Цахим эх сурвалж, холбоос: <http://www.nsc.gov.mn/?q=ns-concept>

-Б.Одбаатар. Байгууллагын удирдлага: онол, арга зүй. – УБ., 2016.

-Г.С.Вечканов. Эдийн засгийн аюулгүй байдал. – Уб., 2011.

-Ж.Бор, В.Чулуунбат. Үндэсний аюулгүй байдлын онолын үндэс. – Уб., 2012.

-М.Батчимэг. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдал: шинэ үзэл баримтлал-шинэ бодлого. Стратеги судлал. – Уб., 2011. №53.

-Н.Наранчимэг нар. Хүний

аюулгүй байдал. – Уб., 2009.

-С.Нарангэрэл. Эрх зүйн эх толь бичиг. – Уб., 2007.

-Ц.Цэрэндорж. Бидний менежмент. – Уб., 2008.

-Ч.Улаанхүү. Аюулгүй байдал. – Уб., 2009.

-Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем. www.legalinfo.mn

БАЙГУУЛЛАГЫН МЭДЭЭЛЛИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН АСУУДАЛ

Г.Лхагвамаа

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, доктор (PhD), дэд профессор, хурандаа

Б.Баянбадрах

ДХИС-ийн Ахисан түвшний боловсролын сургуулийн магистрант, хошууч

Товч агуулга: Мэдээлэл, мэдээллийн аюулгүй байдлын онолын үндсийг судалж, байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдлын өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийн, мэдээллийн аюулгүй байдлын удирдлагад анхаарах асуудлыг хөндөхийг зорилоо.

Absrtact: The purpose of the article is to study theoretical basis of information and information security, analyze the current condition of the information security in the organization and address the issues to be considered in information security management.

Түлхүүр үгс: Мэдээлэл, мэдээллийн аюулгүй байдал, байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдал, өнөөгийн нөхцөл байдал.

Key words: Information, Information security, Organization, Current condition, Information Security Management

Оршил

Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, улс орны хөгжлийг дэмжих, үндэсний үнэт зүйл цаашлаад нийгмийн оюун санааг төлөвшүүлэхэд мэдээлэл, мэдээллийн аюулгүй байдал нэн чухал ач холбогдолтой болж байна. Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах үндэс нь мэдээллийн салбарт үндэсний ашиг сонирхлыг хамгаалах, төр, иргэн, хувийн хэвшлийн мэдээллийн бүрэн бүтэн, нууцлагдсан, хүртээмжтэй байдлыг баталгаажуулахад оршино¹.

Мэдээллийн салбарт үндэсний хэмжээний бодлого, эрх зүйн зохицуулалт, стандарт, удирдлага, зохион байгуулалт, сургалтын тогтолцоог бий болгож нийгэм дэх ойлголт, мэдлэгийг төлөвшүүлэх; төр, хувийн хэвшлийн байгууллагад мэдээллийн аюулгүй байдлын бодлого, дэг, эрсдэлийн удирдлага, дотоод аудит, үнэлгээний чадавхийг бий болгох; төрийн байгууллага, онц чухал дэд бүтцийн объектын мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг өндөр түвшинд бэлтгэгдэж, итгэмжлэгдсэн үндэсний

¹ Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. УИХ-ын 2010 оны 48 дугаар тогтоолын хавсралт.

мэргэжилтнээр гүйцэтгүүлэх талаар төрийн бодлогын баримт бичигт тусгаж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Гэсэн хэдий энэ чиглэлээр судалгаа шинжилгээний ажлыг эрчимжүүлэх, судалгааг өргөжүүлэх хэрэгцээ шаардлага тавигдсаар байна.

Нэг. Мэдээллийн аюулгүй байдлын онол, арга зүйн үндэс

“Information” гэсэн нэр томьёо нь монгол хэлэнд “Мэдээлэл” гэсэн утгаар хэрэглэгдэх бөгөөд тодорхой асуудал, сэдвийн дагуу зохиосон арга хэмжээ болон үйл ажиллагааны явц, үр дүнг нийтэд танилцуулахаар гаргасан баримт бичиг¹; Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа стандартад “Мэдээлэл гэдэг нь тодорхой асуудал, сэдвийн дагуу зохиосон арга хэмжээ болон үйл ажиллагааны явц, үр дүнг нийтэд танилцуулахаар гаргасан баримт бичиг²” гэж тодорхойлсон байдаг.

Мэдээлэл болон түүнтэй холбоотой үйл явц, мэдээллийн систем, сүлжээ байгууллагын маш чухал эд хөрөнгө мөн. Мэдээлэл янз бүрийн хэлбэрээр оршин байж болно. Цаасан хэвлэмэл, бичмэл, цахим хэлбэрээр, дамжуулагдсан, хальсан дээр буулгасан, эсвэл хүмүүсийн хооронд яригдсан байж болно. Мэдээлэл ямар хэлбэртэй байхаас үл хамааран зохих байдлаар хамгаалагдсан байх ёстой. Иймээс

мэдээлэл бол аюулгүй байдлын хэмжигдэхүүн төдийгүй баталгаа болдог. Мэдээллийн аюулгүй байдал гэдэгт иргэд, нийгэм, төр мэдээлэлжүүлэлтийн боломжит сөрөг үр нөлөөнөөс хамгаалагдсан байдлыг илэрхийлж буй мэдээлэлжүүлэх ажиллагааны шинж чанарыг ойлгодог. Мэдээллийн аюулгүй байдал гэдгийг мэдээллийн нууцлал, хүртээмж, бүрэн бүтэн байдлыг баталгаажуулж буй хамгаалагдсан байдлыг хэлнэ хэмээн тодорхойлсон нь өргөн агуулгатай болгосон гэх үндэстэй. Европын эрдэмтэд мэдээллийн аюулгүй байдал гэдэг ойлголтод мэдээллийн технологи, дэд бүтэц, нөөцийг бий болгох, ашиглах, өндөр ач холбогдолтой мэдээлэл, мэдээллийн үйл ажиллагаанд оролцогчдын эрхийг хамгаалахын тулд эрх зүй, зохион байгуулалт, инженер-техникийн арга хэмжээ хамаарна хэмээн үзсэн байна.

Харин Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд мэдээллийн салбарт үндэсний ашиг сонирхлыг хамгаалах, төр, иргэн, хувийн хэвшлийн мэдээллийн бүрэн бүтэн, нууцлагдсан, хүртээмжтэй байдлыг баталгаажуулах нь мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах үндэс гэж заасан.

¹ Ганхуяг Н. Монгол Улсын мэдээллийн аюулгүй байдал, түүнийг сайжруулах арга зам”. сэдэвт магистрын ажил-Уб., 2016.

² MNS 5140:2002-Баримт бичгийн стандарт.

Мэдээллийн аюулгүй байдалд заналхийлж буй хүчин зүйлсийг дараах байдлаар авч үздэг. Үүнд¹:

- Улс төрийн хүчин зүйлс: Дэлхийн улс оронд гарч буй суурь өөрчлөлтүүдийн дүнд газар зүй-улстөрийн нөхцөл байдал өөрчлөгдөх; Дэлхийн улс төр, эдийн засаг, цэрэг, экологийн хүрээнд нэг талын давуу байдал олж авах зорилгоор мэдээлэл тарааж буй хөгжилтэй улсуудын мэдээллийн дарангуйлал;

- Эдийн засгийн хүчин зүйлс: Эдийн засаг зах зээлийн харилцаанд шилжин орсон, зах зээл дээр мэдээлэл, мэдээлэлжүүлэлт, мэдээллийн хамгаалалтын хэрэгсэл үйлдвэрлэгч, тараагч, хэрэглэгч гадаад дотоодын аж ахуйн олон нэгж бий болсон;

- Зохион байгуулалт-техникийн хүчин зүйлс: /Мэдээллийн харилцаа, мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах хүрээн дэх харилцааны эрх зүйн зохицуулалтын орчин; төрийн удирдлага, банк, санхүү, боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт мэдээлэл алдагдахаас хамгаалах хамгаалалт сул; Нээлттэй сувгуудаар дамжуулж буй мэдээллийн хэмжээ эрс нэмэгдсэн; Эрүүгийн нөхцөл байдал хүндэрсэн, цахим гэмт хэргүүдийн гарал нэмэгдсэн/

➤ Дэлхий нийтийн шинжтэй хүчин зүйлс /Мэдээлэлд мониторинг хийх, мэдээлэл болон

мэдээллийн шинэ технологийн салбарт явуулж буй гадаад улсын найрсаг бус бодлого; Гадаадын тагнуулын болон тусгай албадын үйл ажиллагаа; Монгол Улсын ашиг сонирхлын эсрэг чиглэсэн гадаад улсын улс төр, эдийн засгийн байгууллагуудын үйл ажиллагаа; Олон улсын гэмт бүлэглэл, бүлэг, гэмт хэрэгтнүүдийн гэмт үйл ажиллагаа/

Мэдээллийн аюулгүй байдал гэдэг нь өргөн утгаараа нийгэм, институт, байгууллага, хувь хүний мэдээллийн орчны хамгаалагдсан байдал, явцуу утгаараа ажил хэргийн тасралтгүй чанарыг хангах, эрсдэлийг багасгах, хөрөнгө оруулалтын үр ашиг, бизнесийн боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд мэдээлэл, мэдээлэл харилцаа холбооны орчныг олон янзын аюул, заналхийллээс хамгаалах цогц үйл ажиллагаа юм.

Мэдээллийн аюулгүй байдал бол өгөгдөл, мэдээлэл, түүнийг боловсруулах тоног төхөөрөмжийг аюул заналхийллээс хамгаалах, эмзэг, сул талыг нь буруугаар ашиглахаас сэргийлэх үйл ажиллагаа, үйл явц, үйлдлүүд байна.

Мэдээллийн технологи хөгжихийн хэрээр мэдээллийн аюулгүй байдлын эсрэг цахим гэмт хэрэг нэмэгдэж, илрүүлэхэд төвөгтэй олон шинэ төрлүүд бий болж, хуурамч мэдээллийн урсгалыг хязгаарлах боломж хумигдаж байна.

¹ Эрдэнэбулган Д.. Цахим гэмт хэргийн өнөөгийн нөхцөл байдал-Уб., 2017.

Гэсэн хэдий ч мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр хууль, эрх зүйн шинэ орчныг бүрдүүлж, өндөр технологи, дата баазуудыг үр дүнтэй ашиглаж, цахим гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, хариу үйлдэл үзүүлэх боломжтой.

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 3 дугаар бүлгийн 3.4 дэх заалтад “Үндэсний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүнд Монгол Улсын оршин тогтнохын аюулгүй байдал, нийгэм-төрийн байгууллын аюулгүй байдал, иргэдийн эрх, эрх чөлөөний аюулгүй байдал, эдийн засгийн аюулгүй байдал, шинжлэх ухаан, технологийн аюулгүй байдал, мэдээллийн аюулгүй байдал, монгол соёл иргэншлийн аюулгүй байдал, хүн ам, удмын сангийн аюулгүй байдал, экологийн аюулгүй байдал, хүнсний аюулгүй байдал” багтана гэжээ. Мэдээллийн аюулгүй байдлын түвшин хувь хүн, байгууллагад ч яригдана. Байгууллагын мэдээлэл Төр, хувийн хэвшлийн байгууллагад мэдээллийн аюулгүй байдлын бодлого, дэг, эрсдэлийн удирдлага, дотоод аудит, үнэлгээний чадавхийг бий болгоно.¹

Мэдээллийн аюулгүй байдлын орчин үеийн дэвшилтэт, өртөг багатай шийдлийг зөвхөн эрсдэлийн үнэлгээний үндсэн дээр сонгон ашиглана. Төрийн байгууллага, онц чухал дэд бүтцийн объектын мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах

чиг үүргийг өндөр түвшинд бэлтгэгдэж, итгэмжлэгдсэн үндэсний мэргэжилтнээр гүйцэтгүүлнэ.²

Хоёр. Байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдлын өнөөгийн нөхцөл байдал

Төрийн урт болон дунд хугацааны бодлогын баримт бичиг, Монгол Улсын хилийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хил хамгаалалтын арга тактик боловсронгуй болж, инженер техник, мэдээллийн технологийг хил хамгаалалтад түлхүү ашиглах орчин бүрдэж байна.

Сүүлийн жилүүдэд үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журмыг хангах чиг төрийн үүргийг хэрэгжүүлэх зорилгоор уламжлалт арга барил цаасан, гараар хөтөлдөг, мэдээллийн үйл ажиллагаанд хүний оролцоо, цаг хугацаа зарцуулдаг байсныг халж мэдээлэл технологи хөгжил дэвшлийг өргөнөөр ашиглах болсон байна.

Үүнийг дагаад мэдээллийн аюулгүй байдал, кибер аюулгүй байдлыг байнгын хангуулах зайлшгүй шаардлага бий болсон. Цаашдаа ч улсын хил хамгаалалтын арга тактик боловсронгуй болж, инженер техник, мэдээллийн технологийг хил хамгаалалтад түлхүү ашиглахаар нэвтрүүлэх нь өнөөдрийн байдлаар ихээхэн үр дүнгээ өгч байгаа юм.

Монгол Улсын ҮАБ-ын үзэл баримтлалын 3.1.2.4 дэх

¹ Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал 2010. 3.6.1.7.

² Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал 2010. 3.6.1.8.

хэсэгт "Хилийн хамгаалалт, хяналт шалгалтын үйл ажиллагаанд мэдээллийн нэгдмэл, шуурхай байдлыг баталгаатай хангах зохион байгуулалт, техник, технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлнэ", "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичгийн 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны "Дархан хил" зорилтын хүрээнд 7.2.5 дах хэсэгт "Орчин үеийн дэвшилтэт техник, технологид суурилсан Монгол Улсын хил хамгаалалтын удирдлагын төвийг байгуулж, хил хамгаалалтад шилжүүлнэ"; Кибер аюулгүй байдлын тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.17 дахь хэсэгт "Улсын хилээр нэвтэрч байгаа зорчигч, тээврийн хэрэгслийн бүртгэл, хяналт, мэдээллийн нэгдсэн

систем хариуцсан байгууллага", түүний хүлээх үүргийг тодорхойлсон 19.2.8 дахь хэсэгт "Кибер халдлага, зөрчлийг илрүүлэх, бүртгэх, таслан зогсоох мэдээллийн системтэй байх", Хууль Зүй Дотоод Хэргийн сайдын 2021 оны А/120 дугаар тушаалаар батлагдсан "Хил хамгаалах байгууллагын 2021-2024 оны үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөө"-ний 2.1 дахь хэсэгт "Орчин үеийн дэвшилтэт техник, технологид суурилсан Монгол Улсын хил хамгаалалтын удирдлагын төв"-ийг байгуулах гэж тус тус заасны дагуу удирдлага зохион байгуулалтыг төвлөрсөн нэг цэгээс хангах зорилгоор Монгол Улсын хил хамгаалалтын шуурхай удирдлагын төвийг байгуулан ажиллаж байна

Зураг 1. Чадамжийн түвшин



АНУ-ын Батлан хамгаалах яамнаас хяналт удирдлагын төвийг чадамжын түвшингээр нь С хувьсагчаар тодорхойлон гаргасан нь дэлхий нийтийн томёолол болон ашиглагдаж байна. Тухайлбал, **C2-Command and control –Команд ба**

удирдлага "зохих ёсоор
томилогдсон

командлагч/удирдагчаас

томилогдсон үндсэн болон нэмэлт хүчинд даалгаврыг биелүүлэхийн тулд өгч буй эрх мэдэл, удирдамжийг хэрэгжүүлэх", **C3- Холбоо** (C3 – Command, Control and Communication), **C4- Барилга байгууламж, тоног төхөөрөмж** (C4 буюу "команд, удирдлага, харилцаа холбоо, компьютер – Command, Control, Communication and Computer), **C5-Кибер**

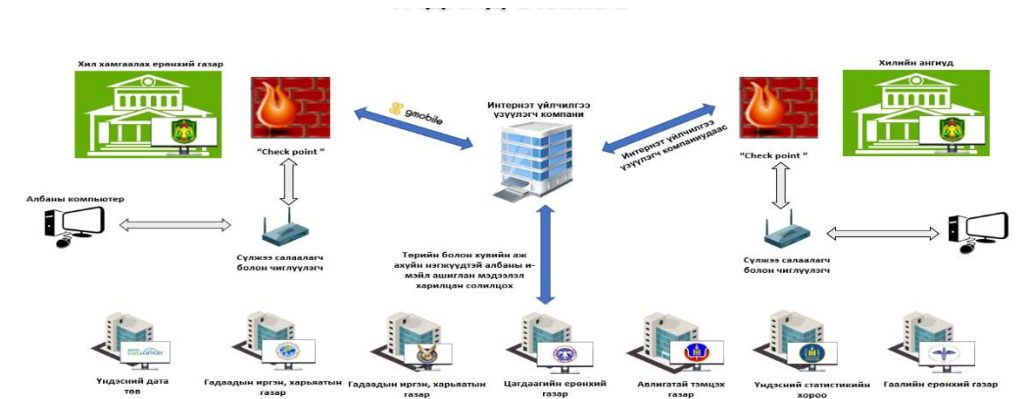
хамгаалалт/Кибер аюулгүй байдал (C5 буюу "команд, удирдлага, харилцаа холбоо, компьютер, кибер аюулгүй байдал – Command, Control,

Communication, Computer and Cyber)
C5- C5AD (all domian)

Хил хамгаалах байгуулгын тухайд C5AD хувьсагчын хэмжээний удирдлага зохион байгуулалтыг доорх бүтцийн дагуу ашиглаж байгаа нь улсын хил хамгаалалтанд ихээхэн үр дүнтэй байгаа юм.

Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор Тусгайлсан чиг үүргийн байгууллагууд нь төрийн болон хувийн хэвшлийн үндэсний компаниудтай хамтран өөрсдийн гэсэн шилэн кабелийн болон сансарын BCAT системийн сүлжээг байгуулан өөрсдийн гэсэн бие даасан дэд бүтцийг байгуулаад байна.

Зураг 2. Гадаад ба дотоод сүлжээ



Тухайлбал, Хил хамгаалах байгууллагын сүлжээг гадаад болон дотоод гэсэн физик байдлаар тусгаарлагдсан өндөр хурдны чиг үүргийн дагуу сүлжээ болгон өргөтгөн зохион байгуулж,

сүлжээний хурдыг 10-100 mbps хүртэл нэмэгдүүлэн, төсвийн зардлыг бууруулж, кибер аюулгүй байдлын эрсдлийг бууруулан, 24/7 мэргэжлийн хяналтыг бий болгосон. Дотоод сүлжээг мэдээллийн сүлжээний

хамгаалалтын төхөөрөмжөөр зохион байгуулж, төгсгөлийн төхөөрөмжүүдийг хортой кодоос хамгаалах программ, үйлдлийн системийн лицензээр хангаж аюулгүй байдлыг Сүлжээний аюулгүй байдлын ажиллагааны төвийн 24/7 хяналтаар зохион байгуулж, кибер аюулгүй байдлын зөрчилд дүн шинжилгээ хийж, хариу арга хэмжээ болон эрсдлийн хяналтыг тухай бүр хэрэгжүүлж байна. Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах түвшинд дараах алхамууд хэрэгжин ажиллаж байна. Үүнд:

- ✓ Хамгаалалтын программ хангамжууд
- ✓ Программ хангамжийн лицензүүд
- ✓ Системийн хяналтын программ хангамж
- ✓ Сүлжээний хяналтын программ хангамж
- ✓ Хортой кодоос хамгаалах программ хангамж
- ✓ Удирдлага, хяналтын нэгдсэн программ хангамж
- ✓ Байгууллагын дотоод дүрэм журам

Хил хамгаалах байгууллага, алба хаагчид үйл ажиллагаандаа Монгол Улсын төрийн нууцыг боловсруулах, хадгалах хамгаалах, ашиглах, танилцах, шилжүүлэх, татан авах, зохион байгуулах, хяналт тавихтай холбогдсон харилцааг зохицуулсан холбогдох хууль тогтоомжийг мөрдөн ажиллаж байна. Мөн Засгийн газрын мэдээлэл харилцаа холбоо технологийн талаар баталсан холбогдох хөтөлбөр, тогтоолуудыг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Төрийн нууц мэдээ, мэдээллийн аюулгүй байдлыг кибер орчинд хамгаалж, хангаснаар Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал, ашиг

сонирхолд хор хохирол учруулах явдлаас сэрэмжилнэ.

Дүгнэлт

Монгол Улсын хувьд мэдээллийн орчин, хэрэглээ, мэдээллийн технологи, хэрэгсэл, нөхцөл байдал дэлхийн дундажаас дээгүүр байгаагаас гадна аюулд өртөх байдлаар дэлхийн улс оронтой харьцуулахад 120/194 дугаарт байгааг Олон улсын цахилгаан холбооны байгууллагын Дэлхийн кибер аюулгүй байдлын 2020 оны тайланд тэмдэглэсэн байна.

Энэ нь мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах талаар нэгдсэн бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, олон улсын болон үндэсний онцлогт тохирсон эрх зүй, байгууллага, мэргэжилтэн, хүний нөөцийн тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлага, хэрэгцээ байгааг анхааруулж байна.

Байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдал бүрэн хэмжээнд хангах үндсэн гурван нөхцөл бол хөрөнгө оруулалт, хүний нөөц, олон нийтийн кибер аюулгүй байдлын мэдлэгийн дээшлүүлэх гэж дүгнэж байна.

Санал

- Кибер аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн зохицуулалтыг бэхжүүлэх

- Хүний нөөцийн чадавхыг сайжруулах, шинээр бэлтгэх, давтан сургах

- Кибер аюулгүй байдлыг хангах хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. 2010.

- Эрдэнэчимэг Б. Аюулгүй байдлын чиг хандлага өөрчлөлт, батлан хамгаалах бодлогод нөлөөлөх нь. УБ, 2016 он.

- Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэн. Цэргийн нэр томьёоны тайлбар толь. УБ., 2014 он

- Цэвэл Я. Монгол хэлний товч тайлбар толь. Уб., 1966 он
- Улаанхүү Ч. Аюулгүй байдлын онол, арга зүйн асуудал. Уб., 2014 он
- Төмөрчулуун Г. Уламжлалт бус аюулын зарим асуудал. Монгол Улсын

гадаад, дотоод орчны судалгаа, дүн шинжилгээ. Уб., 2014 он

- Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэн. “Цэргийн нэр томьёоны тайлбар толь” Уб., 2014 он

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ЦЭРГИЙН АЛБАНЫ АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ҮНДЭС

Я.Ариунболд

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хурандаа

Товч агуулга: Аюул, эрсдэл нь байнга оршин байдаг ерөнхий ойлголт. Аюулгүй байдал гэдэг бол хүний сэтгэл санааны амар тайван байгаа төлөв, түүнийг хангасан хүрээлэн буй орчин, төлөв байдал, аюулгүй байдлыг хангах гэдэг нь энэхүү амар тайван төлөв байдал, орчныг хангасан нөхцөл бүрдүүлэхийг хэлнэ.

Abstract: The general concept that danger and risk are always present. Security means a peaceful state of human mind and the environment that provides it, and security means creating conditions that provide this peaceful state and environment.

Түлхүүр үгс: Аюул, аюулгүй байдал, хор уришг, хор хөнөөл, аюулгүй байдлын түвшин, үндэсний аюулгүй байдал, байгууллагын аюулгүй байдал, Хил хамгаалах байгууллагын цэргийн албаны аюулгүй байдал

Keywords: Danger, security, harm, harm, level of security, national security, organizational security, Security of the military service of the Border Guard

Оршил

Аливаа мэдээллийг бүхэлд нь авч үзэхгүйгээр дур зоргоор, зах зухаас нь таслан авбал дүгнэлт хийх гэж оролдвол тэр нь хэнд ч хэрэггүй бөгөөд үнэлэлт, дүгнэлт хийхэд хортой үр дагавартай байдаг¹ гэж судлаачийн бичсэнтэй уялдуулан Хил хамгаалах байгууллагын цэргийн албаны аюулгүй байдал (цаашид ХХБЦААБ гэх)-ын онол, арга зүйг судлахад аюулгүй байдлын онол, аюулгүй байдлын тогтолцоо, Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, хилийн аюулгүй байдлын талаар судлах нь зүйтэй юм.

Нэг. Аюулгүй байдлын онолын үндэс, ойлголтын тухай.

Аюулгүй байдал нь аюул, занал, сорил, эрсдэл гэсэн үндсэн бүрэлдэхүүнтэй.

Аюул гэдэг нь өргөн хүрээтэй ойлголт юм. Аюул гэдэг нь сөнөөх, сүйтгэх шинж чанар бүхий объект, хүчин зүйлсийн зүгээс хүн, байгаль, ямар нэгэн зүйлд хор хохирол учруулах магадлалын тухай ойлголт юм. Аюулын нэлээд тодорхой объектод чиглэсэн, түүнийг онилсон хэлбэрийг занал гэж үздэг.² Аюул нь логикийн хувьд анхдагч ойлголт юм. Энэ нь хийсвэр, тодорхой, бодитой байж болно. Хийсвэр аюул гэдэг нь аюулгүй байдал тухайн агшинд бодитой болох нөхцөл бүрдээгүй байдлаар хязгаарлагдаж байдаг. Ийм нөхцөл бүрэлдсэн болон тухайн объектод чиглэсэн аюулын дохио

¹ Арвай Ш. Аюулгүй байдлыг чандлан хангаваас бидний эх орон мөнх оршино. Уб., 2020. 20 дахь тал.

² Прохожев А.А. Общая теория национальной безопасности. /https://www.studmed.ru/view/prohozhev-a-obschaya-teoriya-nacionalnoy-bezopasnosti_197fc1b77f7.html/

өгсөн үед тодорхой аюул болно. Чиглэл, зорилготой үйл ажиллагааны үр дүнд, эсвэл хүмүүсийн бодол, эргэцүүлэлд аяндаа мэдрэгдэж, анхаарал татсан, эсвэл үнэхээр бий болоод байгаа аюул нь занал болж даамжирна. Ингэхээр аливаа аюул нь өөртөө ямар нэгэн байдлаар заналыг дагуулж байдаг ажээ¹. Бодит амьдрал дээр янз бүрийн аюулууд урьд байсан, одоо ч байгаа, цаашид байсаар байх нь тодорхой юм. Ийм учраас аюулгүй байдлын өнөөгийн агуулгыг "аюулаас бодитойгоор хамгаалагдсан байдал, түүнийг найдвартай сөрөн зогсох чадвар"² гэж тодорхойлсон байна. Хүн төрөлхтөний хөгжлийн бүхий л үед хүмүүс болоод нийгэмд аюул, занал учруулж ирсэн олон төрлийн байнгын эх үүсвэр бий.

Цэргийн болон хилийн нэр томъёоны тайлбар толь: Аюул-байгаль орчны доройтол, нийгэм, эдийн засгийн уналт, улс төрийн хямрал зэргээс хамаарч эд хөрөнгө сүйрэх, хүний амь нас эрсдэх, бэртэл гэмтэл авах шалтгаан болох зэргээр хөнөөл учруулж болзошгүй аливаа үзэгдэл, тохиолдол, хүний үйл ажиллагаа. Аюул нь байгалийн, (геологийн, ус цаг уурын, биологийн) болон хүний үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй (хүрээлэн буй орчны доройтол, технологийн, нийгэм, улс төр) г.м өөр өөр гарал үүсэлтэй байдаг. Аюул нь ирээдүйд заналд шилжих, улмаар сүйтгэл, хохирол учруулах далд нөхцөлийг агуулж

байдаг. Аюул нь гарал үүсэл, үзүүлэх үр нөлөөнөөсөө хамаараад дан, дараалсан, хосолсон хэлбэртэй байдаг. Аюул бүр нь түүний байршил, эрчимжил, давтамж, магадлалаараа өөрийн гэсэн онцлог шинжтэй байдаг³ гэсэн бол;

Аюул гэдэг нь англи хэлнээ "threat", орос хэлэнд "угроза", харин монгол хэлнээ "аюул" гэсэн утгаар хэрэглэж байна. Монгол хэлний тайлбар тольд "аюул" – гамшиг зовлон учруулж болох хор хөнөөлтэй юм, "занал" – занах үйлийн нэр⁴, харин Вебстерийн (Merriam Webster) тайлбар тольд "threat" гэдэг нь "муу зүйл, гэмтэл, эсвэл хохирол учруулах зорилгын илрэл"⁵ гэж тодорхойлсон байна.

Аюул нь олон янзын хэлбэрээр оршин тогтнож болно. Аюулын тухай орчин үеийн үзэл баримтлалд тулгуурлан уламжлалт аюул, уламжлалт бус аюул гэж ангилж байна. Уламжлалт бус аюул гэж орчин үед гарч ирсэн шинэ аюулууд тухайлбал терроризм (хорлон сүйтгэх ажиллагаа, хэт даврах ажиллагаа), хар тамхи, хүний наймаа, гоц халдварт өвчин, далайн дээрэм, хууль бус цагаачлал, орчны аюулгүй байдал, санхүү, эдийн засаг, мэдээллийн аюулгүй байдалд нүүрлэсэн аюулыг хэлдэг болжээ⁶.

Эмзэг байдал нь англи хэлнээ "vulnerable", орос хэлэнд "уязвимый" гэсэн утгаар хэрэглэгддэг бөгөөд аюулгүй байдлын ойлголтод аюул

¹ Эрдэнэчимэг Б. Аюулгүй байдлын чиг хандлага өөрчлөлт, батлан хамгаалах бодлогод нөлөөлөх нь. Уб., 2016. 10 дахь тал.

² Бельков О.А. Понятийно-категориальный аппарат концепции национальной безопасности. М., 1994. №3. стр. 91.

³ Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэн. Цэргийн нэр томъёоны тайлбар толь. Уб., 2014. 56 дахь тал.

⁴ Цэвэл Я. Монгол хэлний товч тайлбар толь. Уб., 1966. 60 дахь тал.

⁵ www.merriam-webster.com

⁶ Төмөрчулуун Г. Уламжлалт бус аюулын зарим асуудал. Монгол Улсын гадаад, дотоод орчны судалгаа, дүн шинжилгээ. Уб., 2014. 161 дэх тал.

гэсэн утгатай ойролцоо хэрэглэгддэг ч түүнээс ялгаатай юм. Ханс Г.Б. “эмзэг байдал гэдэг нь гадны нөлөөнд өртөх нөхцөл байдал, үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхэд хангалтгүй чадавх”¹ гэж тодорхойлжээ.

Заримдаа аюул нь эрсдэлийн хэлбэрээр илэрч болно. Эрсдэл нь аюул, эмзэг байдал хоёрын харилцан үйлчлэл хэдий ч зарим тохиолдолд гаднын аюулын оролцоогүйгээр эмзэг байдал нь аюул болж хувирах эрсдэл байдаг. Энэ тохиолдолд эрсдэлийн агуулга нь гаргасан шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд хор хохирол учруулах бус харин шийдвэрлэхээр зорьсон зорилгоосоо хазайх боломжид агуулагдаж байх магадлалтай байдаг ба нүүрлэж болох хор хохирлыг цаг хугацаа, орон зайн хувьд урьдаас тооцоогүй сөрөг үйл явдал байж болно. Үйл явдал бүхэн ямар нэг хэмжээний эрсдэлийг дагуулж байдаг, түүнийг ямар нэг байдлаар багасгаж, хорогдуулж болох ч эрсдэлийн төвшнийг “тэглэх” гэсэн ойлголт байх боломжгүй юм. Мөн удирдахуйн онолд эрсдэлийн талаар “шийдвэрийн үр дүнг баталгаатай хэлж чадахгүй нөхцөл байдлыг эрсдэл гэнэ”² гэжээ.

Сорил (challenge, вызов) хэмээх ухагдахуун нь олон улсад аюулгүй байдалтай холбоотой хэрэглэгдэж байгаа боловч энэ талаарх тодорхойлолт тийм олон биш ба ихэнх тохиолдолд “аюул” гэсэн

утгатай ижил утгаар хэрэглэж байна. Монгол хэлний их тайлбар тольд “сорилт”³ гэдэг сорих үйлийн нэр бөгөөд хүнд бэрх сорилт гэсэн утгаар тайлбарлажээ. Сорилт нь аюулыг бодвол бодит заналхийлсэн шинжгүй бөгөөд аюул нүүрлэх эхний үе шат гэж ойлгож болно. Өөрөөр хэлбэл сорилт нь хэдий яг аюул нүүрлээгүй ч түүнийг эс анхаарваас цаашдаа аюулгүй байх бололцоогүй гэсэн үг юм⁴.

Тэгвэл “аюулгүй байдал” гэж юу вэ? Эрдэмтэн судлаачид “аюулгүй байдал” гэдэг ерөнхий ойлголтыг янз бүрээр тайлбарласан байдаг. Энэ ойлголт тодорхой тохиолдолд субъектийн аюулгүй байдлын өвөрмөц онцлогийг илэрхийлэхийн зэрэгцээ, олон салбарт хэрэглэж болох нийтлэг утга санаа агуулагдаж байдаг. Аюулгүй байдлын талаарх энэхүү ойлголтыг “Британика” нэвтэрхий тольд “аюулгүй байдал-амар тайван, бат бэх, итгэлтэй байх нөхцөл байдал, аюул болон эрсдэлээс чөлөөтэй байх”, Оксфордын англи хэлний тольд “аюулгүй байдал-амар тайван, бат бэх итгэлтэй нөхцөл”, гэсэн бол Я.Цэвэлийн Монгол хэлний товч тайлбар тольд “аймаар юмгүй, айх болгоомжлох шаардлагагүй”⁵, В.Далийн тайлбар тольд: “аюулгүй байдал гэдэг бол аюулгүй, бүрэн бүтэн байх, найдвартай, итгэлтэй байх”⁶ гэж тайлбарлажээ. Аюулгүй байдлын өнөөгийн агуулгыг “аюулаас бодитойгоор хамгаалагдсан

¹ Huns Gunter Brauch. Concepts of Security Threats, Challenges, Vulnerabilities and Risks. USA., p68.

² Готов Д. Менежментийн үндэс. Уб., 2010. 56 дахь тал.

³ www.mongoltoli.mn

⁴ Булган Д. Цагдаагийн байгууллагын олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг,

эрх зүйн зохицуулалт. Хууль зүйн докторын зэрэг горилсон диссертаци. Уб., 2017. 15 дахь тал.

⁵ Цэвэл Я. Монгол хэлний товч тайлбар толь. Уб., 1966. 60 дахь тал.

⁶ Даль В.И. Толковый словарь русского языка. М., 2001. стр 44.

байдал, түүнийг найдвартай сөрөн зогсох чадвар"¹, Оросын холбооны улсын албан ёсны үзэл баримтлалд: “аюулгүй байдал гэдэг нь улс, нийгэм, бие хүний амин чухал ашиг сонирхол хамгаалагдсан байдлыг хэлнэ.” Аюулгүй байдлыг:

- улсын аюулгүй байдал;
- нийгмийн аюулгүй байдал;
- бие хүний аюулгүй байдал

гэж ангилна ² гэж тус тус тодорхойлсон байна.

Аюулгүй байдал гэж-олон улсын, улс үндэстний, хамт олны, түүгээр ч барахгүй хувь хүний хэмжээнд түгээмэл хэрэглэгддэг ажил амьдралын амгалан тайван орчин нөхцөлийн тухай ерөнхий ойлголт. Улс үндэсний аюулгүй байдлыг түүний оршин тогтнохын, нийгэм-улс төрийн гэж авч үзэх нь бий. Үндэсний аюулгүй байдал нь хүний, хүнсний, экологийн, удмын сангийн г.м тодотголтой хэрэглэгддэг. Үндэсний аюулгүй байдал нь улс орны үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хамгаалан бэхжүүлж, тал бүрийн баталгаа буй болгоход чиглэсэн төрийн бодлого, төр түүний байгууллага, албан тушаалтнаас авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээгээр хангагдана. Үндэсний аюулгүй байдлыг нийгэм, улс төрийн, эдийн засгийн, дипломатын, цэргийн, хууль зүйн аргаар дангаар буюу олон улсын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх замаар хангадаг³.

Олон улсад аюулгүй байдал нь “safety”, “security” гэсэн нэр томъёогоор илэрхийлэгддэг. “Safety” гэдэг нь аливаа зүйлд хор хохирол учрахаас болон бусад хүсээгүй үр дагавраас хамгаалж аюулгүй байх нөхцөл байдал юм⁴. Мөн аюулгүй байдлын тухай ойлголтод эрсдэл, түүнийг хүлээн зөвшөөрөгдөх төвшин, түүнд хүргэхийн тулд аюулыг хянах асуудлыг хамруулан ойлгодог. Аюулгүй байдал буюу “Safety”-тай холбоотойгоор “Security” буюу “хамгаалалт” (аюулгүй байдлыг хангах, хамгаалах) гэсэн нэр томъёог хамтад нь ихэвчлэн хоршиж, сольж, адилтгаж, нэг өгүүлбэрээр, бие биетэй нь зэрэгцүүлэн хэрэглэх нь англи хэлэнд олонтаа⁵.

Вебстер (Merriam-webster)-ийн олон улсын тайлбар тольд safety буюу аюулгүй байдал гэсэн нэр томъёог дараах байдлаар тайлбарлажээ.

1. хор уршиг, эрсдэлээс ангид байх нөхцөл байдал юм;
2. аюулгүй буюу хор хөнөөлгүй байх нөхцөл;
3. аюулгүй газар: хохирол эсвэл аюулаас ангид газар⁶ гэж тайлбарлажээ.

Уг тольд security гэдэг нь “аюулгүй байдал, хамгаалалт⁷” гэж орчуулагдаж, “хор уршиг, хөнөөлөөс хамгаалагдсан байдал”, “хууль бус үйлдлийг шалгаж, аюулгүй байдлыг

¹ Бельков О.А. Понятийно-категориальный аппарат концепции национальной безопасности. М., 1994. №3. стр 91.

² Концепция национальной безопасности Российской Федерации. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. №537.

³ Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэн. “Цэргийн нэр томъёоны тайлбар толь” УБ., 2014. 57 дахь тал.

⁴ <https://en.wikipedia.org/wiki/Safety>

⁵ Булган Д. Цагдаагийн байгууллагын олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг, эрх зүйн зохицуулалт. Хууль зүйн докторын зэрэг горилсон диссертаци. УБ., 2017. 16 дахь тал.

⁶ <http://www.merriam-webster.com/dictionary/safety>.

⁷ www.bolor-toli.com

хангах ажиллагаа ¹ ” гэж тайлбарлажээ. Эдгээр нэр томъёо (safety and security) нь хоорондоо харилцан хамааралтай ухагдахуун юм ². Тухайлбал, аюулгүй байдлын хамгаалалт сулрахад эрсдэл нэмэгддэг бол аюулгүй байдлын үзүүлэлтүүд түүнийг дагаж буурдаг байна. Нөгөө талаас аюулгүй байдлын хамгаалалт сайжрахад эрсдэл буурдаг байна. Тиймээс аюулгүй байдал, аюулгүй байдлыг хангах хоёрын хооронд шууд пропорционал хамааралтай.

Энгийн утгаар аюулгүй байдал гэдэг ухагдахууныг авч үзвэл хэвийн оршин тогтнох, хөгжих зорилго бүхий цогц асуудал ³ байдаг. Аюулгүй байдлыг өргөн хүрээтэй, цогцоор авч үзэж байгаа нь аюулын мөн чанар өөрчлөгдөж, анхаарлын төвд төр улс биш, хүнийг тавих шаардлагатай болсон талаар судлаачид холбон үзжээ ⁴.

Ц.Цэрэндорж нар “Аливаа байгууллага нь улс төр, эдийн засаг, соёл боловсрол, шинжлэх ухаан технологийн хөгжил, хүн ам зүй, байгаль экологи зэрэг нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээнд шууд болон шууд бус нөлөөлөл дор оршин тогтнож байдаг. Эдгээр нөлөөллийн эерэг болон сөрөг талуудыг хэрхэн хүлээн авч шийдвэрлэснээр тухайн байгууллага үүргээ амжилттай биелүүлж нэр хүнд нь өснө.

Байгууллагын аюулгүй байдал, түүнийг хангах гэдэг нь үндсэн үүргээ биелүүлэхэд шууд, шууд

бусаар нөлөөлж буй сөрөг, таагүй хүчин зүйлүүд тэдгээрийг даван туулахад чиглэсэн удирдлага зохион байгуулалтын цогц үйл ажиллагаа юм.

Байгууллагад нөлөөлж буй сөрөг хүчин зүйлсийг нөлөөллөөр нь гадаад дотоод, үүсэх үр дагавар нь шууд ба шууд бус нөлөөлөх хүчин зүйлс гэж ангилж болно. Өөрөөр хэлбэл улс орны төрийн байгууламж, эдийн засгийн байдал, соёл боловсролын төвшин, байгаль экологи, гэмт хэргийн өсөлт, бууралт болон дээд шатны байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалт, харилцагч байгууллагын байдал зэрэг нь гадаад хүчин зүйлс болно.

Тухайн байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, салбар нэгжүүдийн харилцан ажиллагаа, уялдаа холбоо, удирдлагын арга барил, хамт олны боловсрол, эрүүл мэнд, амьдралын төвшин, мэргэжлийн ур чадвар, тогтоосон дэг журам, мэдээлэл, материаллаг үнэт зүйлсийг хэрхэн хуваарилан ашиглаж байгаа, технологийн горимыг нарийн чанд мөрдөж буй эсэх, сахилга бат зэрэг нь дотоод хүчин зүйлс болно” ⁵ гэжээ.

Аюулгүй байдлыг өнөө үед ихэнх улс дараах байдлаар ангилж байна. Үүнд:

- олон улсын (даяаршлын буюу бүх нийтийн, дэлхийн);
- бүс нутгийн аюулгүй байдал;

¹ www.merriam-webster.com(dictionary)security

² Byres E.J, Cusimano J. “Safety and Security: Two Sides of the Same Coin”, Control Global, April 2010. (www.controlglobal.com)

³ Батбаяр Б. Аюулгүй байдлын шинэ орчин, Монголын үүрэг оролцоо. Стратеги судалгаа

20 жилд. Эрдэм шинжилгээний бага хурлын эмхэтгэл. Уб., 2011. 7 дахь тал.

⁴ Мөнх-Очир Д. Аюулгүй байдлын судалгааны онол, практикийн асуудал. Стратеги судлал. №28. Уб., 2004. 99 дэх тал.

⁵ Цэрэндорж Ц., Цэрэндамба С. Бидний менежмент. Уб., 2010. 130 дахь тал.

- үндэсний (төр, улсын) аюулгүй байдал болно.¹

Аюулгүй байдлыг сахих үйл ажиллагаа нь нийгэмд зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, цагдаа, хил хамгаалалтын болон онцгой байдлын албаны зэрэг хүчний байгууллагын бүтцийг буй болгон, улмаар бүхэлдээ дэлхий ертөнцийн нийт хүн амын аюулгүй байдлыг хангах үүрэгтэй НҮБ-ыг байгуулахад хүргэсэн байна.

Аюулгүй байдлын онолын үндэс гэж шинжлэх ухааны мэдлэгийн тогтолцоонд өөрийн байр суурийг эзэлдэг аюулгүй байдлын ерөнхий онол байдаг. Түүний зэрэгцээгээр аюулгүй байдлын судалгааг тодорхой чиглэлүүдээр явуулдаг бөгөөд тэдгээр нь өөр өөрийн онолтой байдаг. Аюулгүй байдлын ерөнхий онолыг бүрдүүлэгч шинжлэх ухаан нь гүн ухаан, нийгэм судлал, улс төр судлал, эдийн засгийн шинжлэх ухаан, мөргөлдөөн судлал, сэтгэл зүй, хууль зүйн шинжлэх ухаан, системийн судлал, улсын хил судлал зэрэг юм. Аюулгүй байдлын ерөнхий онол нь өөрийн тусгай статусаар тухайн салбарын цогц асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн судалгааны онцгой чиглэл гэж үзэж болно. Үүгээрээ ерөнхий онолын систем гэж нэрлэгддэг тогтолцооны судлал (системология), мөргөлдөөнт байдлын онол (конфликтология), удирдлагын ерөнхий онол (кибернетик), өөрийн зохион байгуулалтын онол (синергетик)

зэрэгтэй адил байх болно. Шинээр буй болсон улсын хил судлал энд хамаарагдана.

Б.Бузан (Arnold Wolfers) аюулгүй байдлын талаар авч үзэхдээ “аюулгүй байдал нь аюулын судалгаанд үндэслэж, аюулд тохирсон шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх явдал”² гэж тодорхойлсон. Тэрээр аюулгүй байдлыг зөвхөн төрийн хүрээнд авч үзэх бус хүний аюулгүй байдлыг цогцоор нь авч үзэх таван гол салбарыг тодорхойлсон байна³ Үүнд: Цэргийн, улс төрийн, эдийн засгийн, нийгмийн, байгаль орчны салбарт ангилж авч үзсэн.

Аюулгүй байдлыг хангах гэдэг нь чухам ямар зүйлийн аюулгүй байдлыг хангах талаар авч үзэж байгаагаас шалтгаалан тодорхой хэмжүүрээр тодорхойлогдсон арга хэмжээнүүдийн нэгдлийн тухай ойлголт юм⁴ гэжээ.

Цэргийн нэр томьёоны тайлбар тольд: “аюулгүй байдлыг хангах зам - болзошгүй аюулыг таслан зогсоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, зайлсхийх, хамгаалахад чиглэсэн ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх аргууд”⁵ гэж тайлбарлажээ. Аливаа аюулгүй байдлыг хангахын тулд аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй дүрэм, заавар боловсруулах нь чухал. Энэ нь тухайн аюулгүй байдлыг хангах талаар гаргах бусад эрх зүйн актуудын үндэс, үйл ажиллагааны

¹ Эрдэнэчимэг Б. Аюулгүй байдал, батлан хамгаалах бодлого. УБ., 2016. 20-21 дэх тал.

² Arnold Wolfers. National Security as an Ambiguous Symbol. Political Science Quarterly 67(4): 481-502. Political Science Quarterly, Vol. 67, (Dec., 1952), 481-502.

³ Paul D. Williams. Security studies: An Introduction. P4. www.ebook777.com.

⁴ Очгэрэл Ц. Хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааны тогтолцоог боловсронгуй болгох нь. Хууль зүйн докторын зэрэг горилсон диссертаци. УБ., 2016. 28 дахь тал.

⁵ Цэргийн нэр томьёоны тайлбар толь. УБ., 2014. 57 дахь тал.

удирдлага болдог. Аюулгүй байдлыг хангахын тулд аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэх хэрэгтэй. Цэргийн алба хаагчийн аюулгүй нөхцөлд тэдний эрх зүй, нийгмийн хамгаалал, санхүү, материаллаг хэрэгцээгээр хангагдсан байдал, ёс суртахуун, сэтгэл зүйн тааламжтай орчин, эрүүл мэндийн хамгаалал, байр орон сууц, ажлын байр, хөдөлмөр, эрүүл ахуй, экологийн аюулгүй орчин болно.

Аюулгүйн байдлыг хангах ерөнхий аргачлал нь:

- тухайн аюулгүй байдлын төлөв шинжийн талаар мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх;

- аюул эрсдэлийг цаг тухайд нь илрүүлэх, зайлуулах;

- аюулгүй нөхцөлийг тодорхойлох, аюулгүй байдлыг хангах арга зам, чиглэл, арга хэмжээнүүдийг тодорхойлох, хэрэгжилтийг хянах, шалгах, дүгнэх;

- дүгнэлтүүдээс дахин шинээр авах арга хэмжээнүүдийг зөв тодорхойлж хэрэгжүүлснээр аюулгүй байдал хангагдана гэж үзэж болох юм.

Аюулгүй байдлын зарчмууд нь хүний төлөө байх, хууль эрх зүйн хүрээнд байх, аюул эрсдэлийн эсрэг арга хэмжээ нь цаг үеэ олсон буюу өрсөн байх, бусад аюулгүй байдлын арга хэмжээтэй харилцан уялдаатай байх, субъектүүдийн үүрэг, хариуцлагыг зааглан тогтоосон байх зэрэг үндсэн зарчимтай байж болох авч аюулгүй байдлын систем бүр өөр өөрсдийн онцлог, нөхцөлөөс

шалтгаалж зарчмаа тодорхойлох нь зүйтэй.

Хоёр. Аюулгүй байдлын тогтолцоо, Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, хилийн аюулгүй байдлын талаар.

Цэргийн нэр томъёоны тайлбар толь: “Аюулгүй байдлын тогтолцоо гэдэг нь нийгэм, төр, хувь хүний ашиг сонирхол, төр засгийн бүтцэд суурилсан эрх зүйн хэм хэмжээний цогц акт; улс төр, эдийн засаг, зохион байгуулалт, эрх зүй, үзэл суртлын харилцан уялдаатай цогц арга хэмжээний нэгдэл”¹ гэж тайлбарласан. Г.Лхагвамаа “манай улсад хувийн аюулгүй байдлын тогтолцоо нь өмч эзэмшигчид, бизнесийн үйл ажиллагааныхаа аюулгүй байдлыг хамгаалах зорилгоор корпорац, компанийн бүтцэд байгуулсан аюулгүй байдал, хамгаалалтын алба (proprietary service)² болон үйлчлүүлэгчдийн хувийн аюулгүй байдлыг гэрээний үндсэн дээр хамгаалах гэрээт харуул хамгаалалтын алба (contract service)³ гэсэн хоёр хэлбэрээс тогтож байна”⁴ гэжээ.

Эндээс “аюулгүй байдлын тогтолцоо гэж 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” гэж үзэв.

¹ Цэргийн нэр томъёоны тайлбар толь. Уб., 2014. 57 дахь тал.

² Karen M. Hess. Introduction to Private Security. Wadsworth, Cengage learning. 2009. P 23-24

³ Мөн тэнд.

⁴ Лхагвамаа Г. Аюулгүй байдлын “хувийн салбар”-ын өнөөгийн байдал. Эрдэм шинжилгээний өгүүллэг. “Аюулгүй байдлын онол, практикийн тулгамдсан асуудлууд”. Эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Уб. 2016. 124 дэх тал.

Судлаачдын бүтээлийг харьцуулан судлахад аюулгүй байдлын тогтолцоо, аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо гэсэн нэр томъёо хэрэглэгдэж байна. Эдгээр нь хоорондоо ойролцоо мэт боловч агуулгын хувьд ялгаж үзэх нь зүйтэй бөгөөд аюулгүй байдлын тогтолцоо нь илүү өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Аюулгүй байдлын объектод аюул, занал хэрхэн нөлөөлж байгаагаас нь хамаараад аюулгүй байдлыг төрөлжүүлэн ангилж, бүрэлдэхүүн, хамрах хүрээг тодорхойлж, эрх зүйн хэм хэмжээ, аюулгүй байдлыг хангах эрх бүхий байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц зэрэг нь аюулгүй байдлын тогтолцоог бий болгож, бүрдүүлж байна.

Харин аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо нь аюулгүй байдлыг хангах эрх бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагаа, эрх зүйн зохицуулалт, түүний чиглэлээс хамаарч төрөлжүүлсэн зохион байгуулалт, бүтэц, тэдгээрээс хэрэгжүүлэх хүч хэрэгсэл, чадавх, арга хэмжээний нийлбэрийг хэлнэ¹ гэсэнтэй санал нэгдэж байна.

Манай улсын хувьд аюулгүй байдлын тогтолцооны үндсэн суурь баримт бичиг нь “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал” юм. “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-д “Үндэсний аюулгүй байдал гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай

нөхцөл баталгаатай хангагдсан байдлыг хэлнэ”² гэж заасан.

Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тогтолцооны талаар Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын дөрөвдүгээр зүйлд тодорхой тусгажээ.

Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэгтэй байгууллагуудад: (долоодугаар зүйл)

а) байгаль орчныг хамгаалах алба;

б) гаалийн алба;

в) дипломат алба;

г) гамшгаас хамгаалах алба;

д) мэргэжлийн хяналтын алба;

е) зэвсэгт хүчин, бусад цэрэг;

ё) татварын алба;

ж) тусгай алба;

з) гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх алба;

и) иргэн, хуулийн этгээд, эд хөрөнгийн эрхийн улсын бүртгэлийн асуудал эрхэлсэн алба;

к) цагдаагийн алба тус тус орно. Төрийн болон орон нутгийн өөрөө удирдах байгууллагууд өөрсдийн бүрэн эрхийн хүрээнд үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэгтэй байгууллагуудтай харилцан мэдээлэл солилцож, хамтран ажиллах үүрэгтэй³ гэжээ.

Мөн үзэл баримтлалд УАБ-ыг хангах үйл ажиллагааны зарчмыг:

- эх оронч үндэсний үзлийг дээдлэх;

- төр, иргэний хамтын ажиллагаа;

- аюулгүй байдлын бодлого цогц байх;

¹ Булган Д. Цагдаагийн байгууллагын олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг, эрх зүйн зохицуулалт. Хууль зүйн докторын зэрэг горилсон диссертац. Уб., 2017. 24 дэх тал.

² УИХ-ын 48 дугаар тогтоол. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. Уб., 2010. 1.1.1 дүгээр зүйл.

³ Монгол Улсын хууль. Үндэсний аюулгүй байдлын тухай. Уб., 2001. 6-7 дугаар зүйл.

- мэдлэгт суурилах;
- бодитой хандах;
- даяаршлын хүчин зүйлийг харгалзах гэж заасан бол Үндэсний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг, хангах арга замыг:
- оршин тогтнохуйн аюулгүй байдал;
- эдийн засгийн аюулгүй байдал;
- дотоод аюулгүй байдал;
- хүний аюулгүй байдал;
- хүрээлэн байгаа орчны аюулгүй байдал;
- мэдээллийн аюулгүй байдал гэж хуваасан.

Ийнхүү дээрх үзэл баримтлал, хуульд Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тогтолцооны зорилт, бүтэц, удирдлага, үүрэг, хяналт тавих тогтолцоо, хэрэгжүүлэх тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагууд, зарчим, хангах арга замын чиглэлүүдийг тус тус хуульчилжээ.

Онолын хувьд “аюулгүй байдлын тогтолцоо (систем) - тодорхой зорилготой эрх зүйн хэм хэмжээ, хууль тогтоох, гүйцэтгэх засаглалын байгууллагууд тэрчлэн аюулгүй байдлын найдвартай хамгаалалтыг хангах зориулалт бүхий эдгээр байгууллагуудын техник, хэрэгсэл, арга, чиглэлийн нэгдэл юм”¹ гэж үздэг нь ба манай улсын дээрх аюулгүй байдлын тогтолцоо нь энэхүү онолын тодорхойлолттой нийцэж байна.

Сэдвийн хүрээнд ҮАБ-ын дээрх тогтолцооны бүрэлдэхүүн буюу дэд систем болох “Хүний аюулгүй байдал”-ын асуудлыг судлахад: Бүх аюулгүй байдал нь

хоорондоо нягт холбоо уялдаатай бөгөөд эцсийн эцэст үндэсний аюулгүй байдал, түүний цөм болсон хүний аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгддэг болох нь судалгаанаас тогтоогдсон. Түүнчлэн хүн бол аюулгүй байдлын үндсэн объект бас субъект мөн. Онолын хувьд зөвхөн энэ хандлага, алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангахад цэргийн албаны аюулгүй байдлын асуудлыг авч үзэх үндсэн зарчимтай гэж үзэх нь зүйтэй.

Үндэсний аюулгүй байдал шиг хилийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлүүд нь улсын хилийн хамгаалалтад оролцож байгаа хүч, хэрэгслүүдийн үйл ажиллагааны нутаг дэвсгэр, орон зайн хүчин зүйл болон 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.

Хилийн тухай хуулийн тавдугаар зүйлд “Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал”-ын талаар доорх байдлаар тусгасан. 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.

¹ Улаанхүү Ч. Аюулгүй байдал. УБ., 2009. 107 дахь тал.

- 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 “Хилийн аюулгүй байдал” гэх ойлголт, асуудлын үндэс суурийг тавьж тодорхойлсон билээ.

Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах явдал нь төрийн үйл ажиллагааны чухал үндсэн чиглэл бөгөөд эцсийн дүндээ, хилийн аюулгүй байдал нь улсын хилийн хамгаалалтад оролцож буй субъектуудын системийн үйл ажиллагаагаар хангагдана. 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, субъектуудын болон орон нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллагуудын үйл ажиллагааг зохицуулахад оршино гэснээр илэрхийлэгдэнэ.

Улсын хилийн хамгаалалт нь хувь хүн, нийгэм, төрийн амин чухал ашиг сонирхлыг хангах бөгөөд түүнийг 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.

Дүгнэлт

Судалгаанаас “аюул, эрсдэл нь байнга оршин байдаг ерөнхий ойлголт. Аюулгүй байдал гэдэг бол хүний сэтгэл санааны амар тайван байгаа төлөв, түүнийг хангасан хүрээлэн буй орчин, төлөв байдал, аюулгүй байдлыг хангах гэдэг нь энэхүү амар тайван төлөв байдал, орчныг хангасан нөхцөл бүрдүүлэхийг хэлнэ” гэж дүгнэж байна.

Аливаа аюулгүй байдлын тэр тусмаа хилийн аюулгүй байдлын тогтолцоо нь өөрийн гэсэн зорилго, үүрэг, объект, субъект, аюул эрсдэл, нөхцөл, хангах арга хэрэгсэл, аргачлалтай ч онол арга зүйн асуудал нь нийтлэг зүй тогтолтой болно.

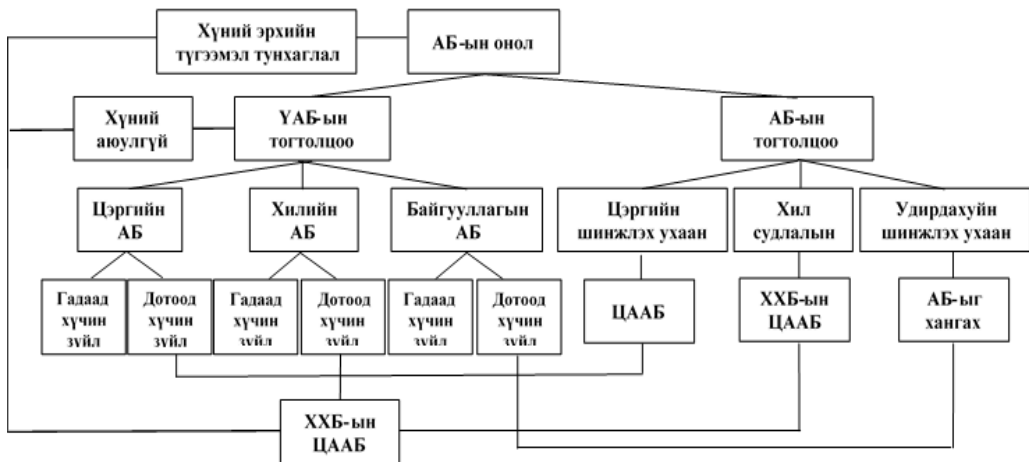
¹ Монгол Улсын хилийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйл.

Түүнчлэн ХХБЦААБ-ын онолын үндэс нь аюулгүй байдлын тусгай онолд харьяалагдах дээрх аргачлалаар тодорхойлогдсон

аюулгүй байдлын бие даасан систем юм.

Дээрх судалгаанаас ХХБЦААБ-ын онол, практикийн хамаарлыг дараах бүдүүвчээр гаргав.

Хүснэгт 1. Цэргийн албаны аюулгүй байдлын тогтолцоо
ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ЦЭРГИЙН АЛБАНЫ АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ
ОНОЛ ПРАКТИКИЙН ХАМААРАЛ



Эх сурвалжийн жагсаалт:

- Ш.Арвай. Аюулгүй байдлыг чандлан хангаваас бидний эх орон мөнх оршино. УБ., 2020 он

- Прохожев А.А. Общая теория национальной безопасности.

- Б.Эрдэнэчимэг. Аюулгүй байдлын чиг хандлага өөрчлөлт, батлан хамгаалах бодлогод нөлөөлөх нь. УБ., 2016 он.

- Бельков О.А. Понятийно-категориальный аппарат концепции национальной безопасности. М., 1994 он

- Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэн. Цэргийн нэр томъёоны тайлбар толь. УБ., 2014 он.

- Я.Цэвэл. Монгол хэлний товч тайлбар толь. УБ., 1966 он.

- Г.Төмөрчулуун. Уламжлалт бус аюулын зарим асуудал. Монгол Улсын гадаад, дотоод орчны судалгаа, дүн шинжилгээ. УБ., 2014 он.

- Д.Готов. Менежментийн үндэс. УБ., 2010 он.

- Д.Булган. Цагдаагийн байгууллагын олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг, эрх зүйн зохицуулалт. Хууль зүйн докторын зэрэг горилсон диссертат. УБ., 2017 он

- Ц.Цэрэндорж, С.Цэрэндамба. Бидний менежмент. УБ., 2010 он

- Б.Эрдэнэчимэг. Аюулгүй байдал, батлан хамгаалах бодлого. УБ., 2016 он

ХИЛИЙН ЦЭРГИЙН АНГИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

Э.Сандагжав

ДХИС-ийн Хилийн албаны сургуулийн Цэргийн хэргийн тэнхимийн багш,
докторант, хошууч

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.

Abstract: Within the framework of this topic, the analysis of the factors affecting the security of the border military unit is carried out in three areas, the problems are identified, and proposals are made to focus on ensuring the security of the border military unit.

Түлхүүр үгс: Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал, нөлөөлөх хүчин зүйл, шинжилгээ,

Key words: the border military unit, factors, analysis

Оршил

Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодорхойлохын тулд:

Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлын тухай онолын мэдлэг ямар төвшинд байгаа болон орчны үнэлгээнд хийсэн тойм судалгаа;

Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг тодорхойлж, асуулгын аргаар судалгаа хийлээ.

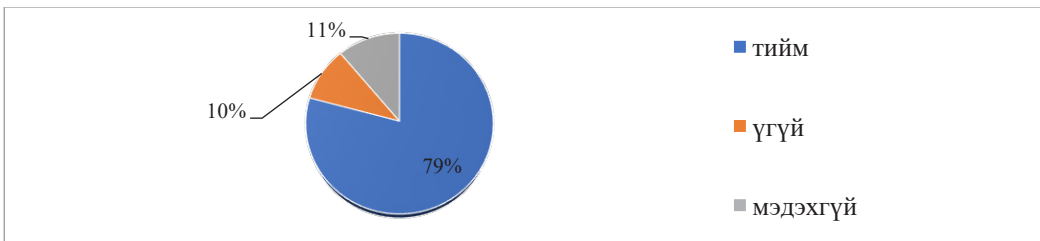
Судалгаанаас тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлон, хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангахад анхаарах зарим санал дэвшүүлэхийг зорилоо.

Нэг. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал, орчны үнэлгээ

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.

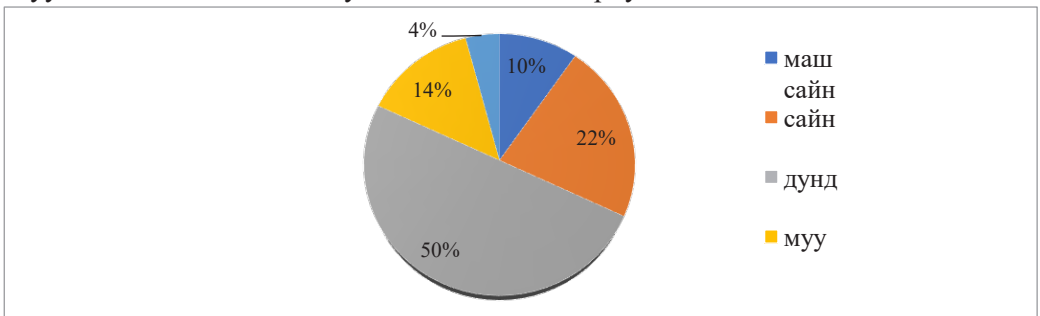
2.Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал нь Хилийн цэргийн албаны аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд хилийн цэргийн анги, салбарын байр, объект, орчны аюулгүй байдал, хилийн цэргийн алба хаагчийн аюулгүй

байдлын тухай ойлголтууд тус тус хамаарна” гэж үзэж байна. Та дээрх тодорхойлолт, ойлголттой санал нэгдэж байна. уу гэсэн асуултад 114 буюу 79 хувь нь тийм, 14 буюу 10 хувь нь ойлголтгүй, 16 буюу 11 хувь нь огт мэдэхгүй гэж тус тус хариулсан байна.



3. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдал нь эрх зүйн хувьд бүрэн зохицуулагдсан уу гэсэн асуултад нийт судалгаанд

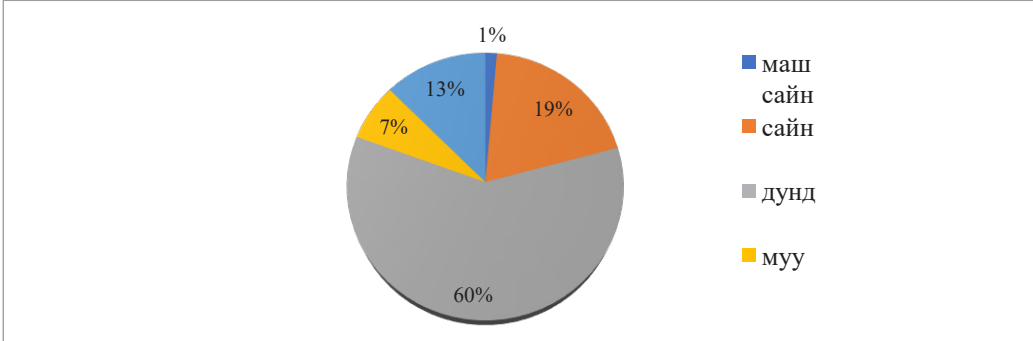
хамрагдагсдын 50 хувь нь дунд, 22 хувь нь сайн, 4 хувь маш сайн, 14 хувь нь муу, 10 хувь нь маш муу гэж хариулсан байна.



109

4. Хилийн цэргийн анги, салбарын байрны бүрэн бүтэн байдал, харуул хамгаалалт өнөөгийн шаардлага хангаж байгаа эсэх гэсэн асуултад 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.

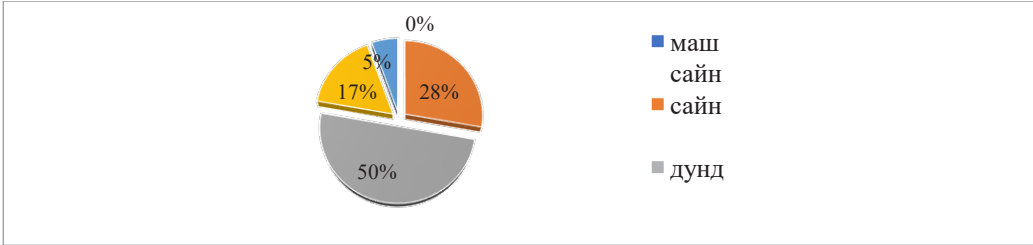
Дээрх асуултад судалгаанд оролцогсдын 60 хувь нь “Дунд”, 20 хувь нь сайн болон маш сайн, 20 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь ХЦААБ-ыг хангах байр, харуул хамгаалалтын өнөөгийн байдал нь шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй, сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.



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 асуултад 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.

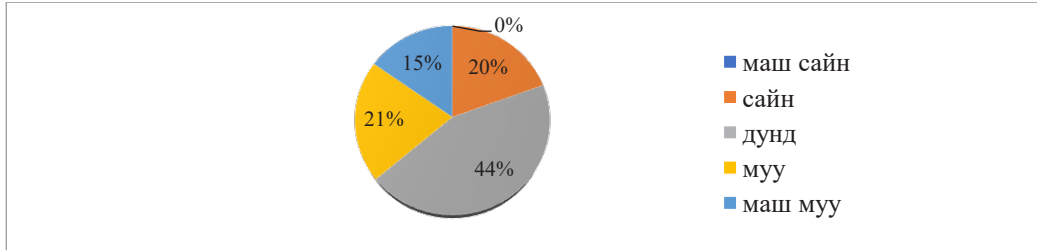
Дээрх асуултад судалгаанд оролцогсдын 50 хувь нь “Дунд”, 28 хувь нь сайн болон маш сайн, 22 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь алба хаагчдын албаны ур чадвар, техник, технологи ашиглах мэдлэг нь хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах хэмжээнд бүрэн хүрэхгүй байгаа, тэдний энэхүү мэдлэгийг сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.



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 асуултад судалгаанд оролцогсдын маш сайн

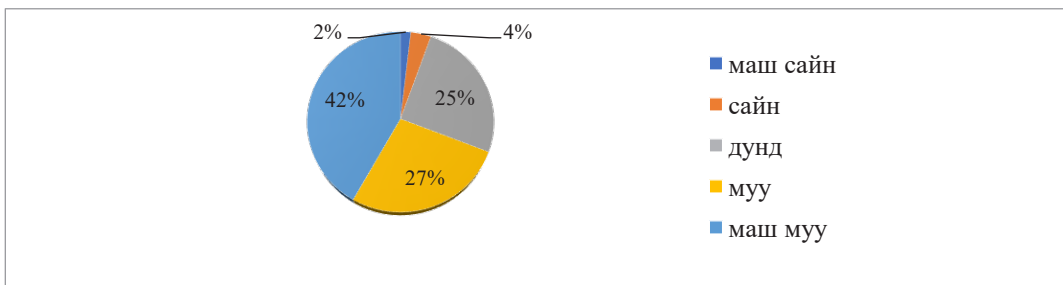
гэж хариулаагүй бөгөөд 44 хувь нь “Дунд”, 20 хувь нь “Сайн”, 21 хувь нь муу, 15 хувь нь маш муу гэж тус тус хариулсан байна.



Зураг 6. Хилийн цэргийн ангийн аюулгүй байдлыг хангах техник, технологийн хангалт бүрэн шийдэгдсэн эсэх.

7. Алба хаагчдын цалин хангамж хүрэлцээтэй эсэх гэсэн асуултад 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 томьёо, 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:

Хоёр. Гадаад хүчин зүйл.

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.

Харуул хоногийн манааны үүрэг гүйцэтгэлт гэсэн асуултад судалгаанд оролцогсдын 43 хувь нь “Дунд”, 51 хувь нь сайн болон маш сайн, 6 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь харуул хоногийн

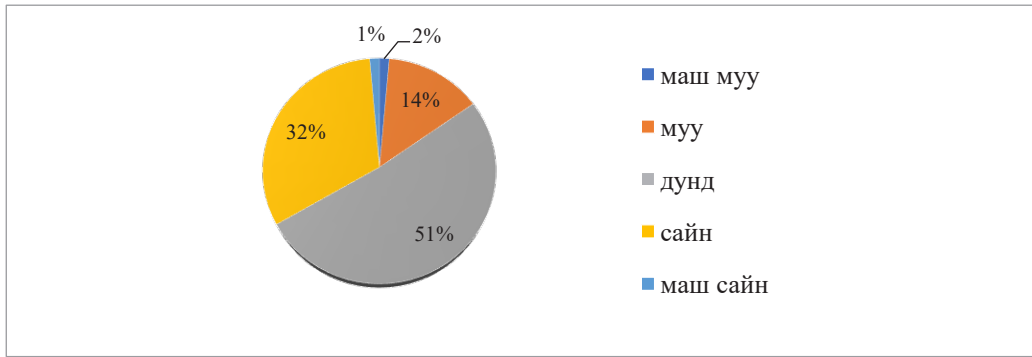
манааны үүрэг гүйцэтгэлт хэвийн байгааг илэрхийлж байна.

Тухайн аймаг, орон нутгийн иргэд, хилчдийн хоорондын харилцааны байдал гэсэн асуултад 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.

Тухайн орон нутаг дахь хилчдийн нэр хүнд, иргэдийн дунд эзлэх байр суурь гэсэн асуултад 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.

Гурав. 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 үр 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

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.

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.bolor-toli.com/dictionary/word%20search=security)

- <https://www.werriam-webster.com/dictionary/sefity>

ҮНДЭСНИЙ АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД ДОТООДЫН ЦЭРГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮҮРЭГ, ОРОЛЦОО

Б.Энхжиган

Дотоод хэргийн их сургуулийн докторант, хошууч

Товч агуулга: Энэхүү өгүүлэлээр Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангахад Дотоодын цэргийн байгууллагын үүрэг, оролцооны өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийх, цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлохыг зорьлоо.

Abstract: The aim of the study is to analyze the role of and participation of the internal troops in ensuring the national security of Mongolia, current condition and to determine its future trends.

Түлхүүр үгс: Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал, үзэл баримтлал, Монгол улсын дотоодын цэрэг, улсын онц чухал объект.

Keywords: National security concept of Mongolia, Internal troops of Mongolia, State critical objects of national importance.

Оршил

Төрөөс Дотоодын цэргийн байгууллагын талаар баримтлах бодлогын хүрээнд Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Зэвсэгт хүчний ерөнхийлөгч У.Хүрэлсүх “Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах ажилтны зөвлөгөөн”-нд 2024 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдөр оролцохдоо “Дотоодын цэргийн үүрэг гүйцэтгэх арга, хэлбэрийг боловсронгуй болгох, улс орны аль ч хэсэгт түргэн шуурхай хүрч, онц чухал объектыг хамгаалах, хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргийг таслан зогсооход дэмжлэг үзүүлэх өндөр чадвартай, хөдөлгөөнт хүчин болгон бэхжүүлэх”¹ чиглэл өгсөн нь тус цэргийн цаашдын хөгжлийн чиг хандлагыг гадаадын ижил төстэй чиг

үүрэг бүхий байгууллагуудтай адил түвшинд хүргэх, үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх боломжийг нээж буй томоохон асуудал гэж судлаачийн хувьд үзэж байна.

Иймд энэ чиглэлийн судалгааны ажлыг хөгжүүлж, судлаачдыг судалгааны ажилд татан оролцуулах хэрэгцээ шаардлага нэгэнт бий болжээ.

Нэг. Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах байгууллагын чиг үүргийг хуульчилсан байдал

Монгол Улсын үндэсний байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.6 дахь хэсэгт “Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэгтэй байгууллага” нь “Зэвсэгт хүчин,

¹ Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулахад онцгой

бусад цэрэг”¹, Батлан хамгаалах тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1 дэх хэсэгт “Монгол Улсын төрийн цэргийн байгууллын тогтолцоо нь тайван цагт зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагаас бүрдэнэ”², Дотоодын цэргийн тухай хуулийн 3¹ дүгээр зүйлд “Дотоодын цэргийн байгууллага нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн цэргийн байгууллага мөн” гэж³ тус тус заасан.

Тухайлбал, Дотоодын цэргийн байгууллага нь Улсын онц чухал объектыг хамгаалах, Нийтийн хэв

журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргийг таслан зогсооход дэмжлэг үзүүлэх, Гамшиг, аюулт үзэгдэл, осол, аюул тохиолдсон үед болон эрэн хайх, аврах, хор уршгийг арилгах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, шаардлагатай үед зарим объектыг түр хугацаагаар хамгаалах, зорчигч, ачаа тээшийг харгалзан хүргэх, террорист үйлдлийг таслан зогсоох тусгай ажиллагаанд оролцох, хуулиар тогтоосон бусад чиг үүргийг гүйцэтгэдэг Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах чухал үүрэг бүхий томоохон үр нөлөөтэй төрийн цэргийн байгууллага юм.

Хүснэгт 1. Монгол улсын нутаг дэвсгэрт байгаа дотоодын цэргийн Штаб, анги, тусгай салбарын судалгаа

№	Штаб, анги, тусгай салбар	Объект
Нэг. Улаанбаатар хот		
1.1	Дотоодын цэргийн штаб;	Дотоодын цэргийг удирдах мэргэжлийн төв байгууллага;
	Дотоодын цэргийн дугаар анги;	Улаанбаатар хотын ус хангамжийн эх үүсвэр, ХӨСҮТ, СХЗГ-ын төв байр, Үнэт металлын сорьцын хяналтын газрын байр, НЭМҮТ-ийн төв лаборатори, Засгийн газрын Хяналт хэрэгжүүлэх газрын байр;
	Дотоодын цэргийн дугаар анги;	ДЦС-2 ТӨХК, ДЦС-3 ТӨХК, ДЦС-4 ТӨХК, Изотоп төв, УМЭАЦТЛ, МҮОНРТ, Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төв, “Биокомбинат” төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, Гадаадын иргэн, харьяатын газрын төв байр, “Таван толгой түлш” ХХК-ийн үйлдвэрийн I, II, III, IV объект;
	Дотоодын цэргийн дугаар анги;	Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургууль;
	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Террорист үйлдлийг таслан зогсоох тусгай ажиллагаанд оролцох;

¹ (Төрийн мэдээлэл. 2002. №3)

² (Төрийн мэдээлэл. 2016. №17)

³ (Төрийн мэдээлэл. 2017. №12)

	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Багахангай дүүргийн ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Багануур дүүргийн ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Налайх дүүргийн ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
Хоёр. Орон нутаг		
Архангай		
2.1	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Архангай ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
Баян-Өлгий		
2.2	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Цагааннуур чөлөөт худалдааны бүс;
Баянхонгор		
2.3	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Баянхонгор ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж,
Говь-Алтай		
2.4	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Тайширын усан цахилгаан станц, Алтай хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
Дархан-Уул		
2.5	Дархан хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж, Үндэсний дата төвийн нөөц төв; Дарханы дулааны цахилгаан станц;	Дархан хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж, Үндэсний дата төвийн нөөц төв; Дарханы дулааны цахилгаан станц;
Дорноговь		
2.6	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Дорноговь аймгийн ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
Дорнод		
2.7	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Чойбалсан хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж, Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем;
Орхон		
2.8	Дотоодын цэргийн дугаар анги;	“Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ; “Эрдэнэт үйлдвэр” үйлдвэрийн гадна талбай дахь тэсэрч дэлбэрэх бодисын үйлдвэр, тэсэрч дэлбэрэх бодисын агуулах;
	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Эрдэнэт хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж, Эрдэнэтийн дулааны цахилгаан станц;
Өвөрхангай		
2.9	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Өвөрхангай аймгийн ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
Өмнөговь		
2.10	Дотоодын цэргийн дугаар анги	“Эрдэнэс-Тавантолгой” ХК-ийн Тавантолгой нүүрсний уурхай;
	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Даланзадгад хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;

Ховд		
2.11	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Ховд хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж, Дөргөний усан цахилгаан станц;
Хөвсгөл		
2.12	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Мөрөн хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
Хэнтий		
2.13	Дотоодын цэргийн дугаар тусгай салбар;	Чингис хотын ус хангамжийн эх үүсвэрийн барилга, байгууламж;
Булган		
2.14		Дотоодын цэрэг байхгүй
Говьсүмбэр		
2.15		Дотоодын цэрэг байхгүй
Дундговь		
2.16		Дотоодын цэрэг байхгүй
Завхан		
2.17		Дотоодын цэрэг байхгүй
Сүхбаатар		
2.18		Дотоодын цэрэг байхгүй
Сэлэнгэ		
2.19		Дотоодын цэрэг байхгүй
Төв		
2.20		Дотоодын цэрэг байхгүй
Увс		
2.21		Дотоодын цэрэг байхгүй

Хүснэгт 2. Дотоодын цэргийн штаб, анги, тусгай, салбарын байрлал (2024.02.27-ны байдлаар)



Дотоодын цэрэг (2024.03.13)-ны өдрийн байдлаар: Нийслэл хотын хэмжээнд 3 анги, 4 тусгай салбар, Архангай, Баянхонгор, Баян-Өлгий, Говь-Алтай, Дархан-Уул, Дорнод,

Дорноговь, Орхон, Өмнөговь, Өвөрхангай, Ховд, Хөвсгөл, Хэнтий аймгуудын хэмжээнд 2 анги, 13 тусгай салбар, тус тус алба-ажиллагаагаа зохион байгуулж

байгаа ба нийт 1 штаб, 5 анги, 17 тусгай салбар байна. Булган, Говьсүмбэр, Дундговь, Завхан, Сүхбаатар, Сэлэнгэ, Төв, Увс нийт 8 аймгуудын нутагт дэвсгэрт Дотоодын цэргийн анги, тусгай салбар байхгүй байна.

Дээрх судалгаанаас үзэхэд Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 281 дүгээр тогтоолоор баталсан “Цагдаа, дотоодын цэргийн хамгаалалтад авах улсын онц чухал объектын жагсаалт”-д заасан объектуудыг хамгаалалтад авч, Дотоодын цэргийн байгууллага өргөжин тэлж байгаа зүй тогтол ажиглагдаж байгаа бөгөөд улсын онц чухал объектыг хамгаалах чиг үүрэг нь дотоодын цэргийн тэргүүлэх чиглэл болж байна. Дотоодын цэргийн үндсэн 6 чиг үүргийн хоорондын уялдаа холбоо, тогтолцоог жигд хөгжүүлэх, нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх нь чухал гэж судлаачийн хувьд үзэж байна.

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 4 дүгээр зүйлийн 4.2.1 дэх заалтад “Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо” нь “Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үүргийг Монгол Улсын Их Хурал, Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл, Монгол Улсын Засгийн газар, хууль сахиулах болон тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагууд, төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагууд гүйцэтгэнэ” гэж ¹

заасан. Монгол Улсын төр, нийгэм, иргэний аюулгүй байдал харилцан уялдаатай хангагдсанаар Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал баталгааждаг. Аюулгүй байдлын бодлого цогц байна.

Монгол Улсын "оршин тогтнохуйн аюулгүй байдал", "эдийн засгийн аюулгүй байдал", "дотоод аюулгүй байдал", "хүний аюулгүй байдал", "хүрээлэн байгаа орчны аюулгүй байдал", "мэдээллийн аюулгүй байдал" харилцан уялдаатай хангагдсанаар үндэсний аюулгүй байдал баталгааждаг ба Дотоодын цэргийн байгууллага үүнийг хангахад чухал чиг үүрэгтэй.

Цаашид 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, 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 хамгаалахад “Орон нутгийн хамгаалалтын тухай” хууль тогтоомжийн үйлчлэх хүрээнд Дотоодын цэргийн байгууллагын эзлэх байр суурийг тодорхойлж өгөх нь чухал асуудал.

¹ www.legalinfo.mn.

Төрийн цэргийн байгууллын цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагыг Зэвсэгт хүчний Жанжин штаб удирддаг. Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллага хоорондын нэгдсэн ажиллагааг төлөвлөх, бэлэн байдлыг хангах хамтарсан сургалт бэлтгэлийн нэгдсэн төлөвлөлтийг батлах, түүний хэрэгжилтэд хяналт тавих, цэргийн байгууллагын зэвсэглэл, техникийн харилцан уялдааг хангах, холбоо мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэхэд чиглэсэн удирдлагын цогц үйл ажиллагааг зохион байгуулдаг. Иймд тайван цагт орон нутгийн хамгаалалтын бэлтгэлийг хангах, уламжлалт аюулаас урьдчилан сэргийлэх, уламжлалт бус аюулаас хамгаалах, онц болон дайны байдлын үед орон нутгаа хамгаалах замаар улсыг батлан хамгаалахад дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээг Дотоодын цэргийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хамааруулж авч үзэх нь оновчтой.

Дүгнэлт

Дотоодын цэргийн байгууллагын цаашдын хөгжил, зорилго, зорилт Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгдэж байгаа тул иргэд олон нийтийн дэмжлэгийг авч, аюулгүй байдлыг хангах цогц ажиллагааг явуулах нь чухал. Одоогийн дотоодын цэрэг улсын онц чухал объектыг хамгаалах чиг үүргийн хүрээнд хөгжиж, харуул хамгаалалтыг тэргүүлэх чиглэл

болгон ажиллаж байгаа нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт байгаа дотоодын цэргийн штаб, анги, тусгай салбарын судалгааны үр дүнд нотлогдож байна. Үүнийг дагасан объектын хамгаалалтын хэвийн ажиллагааг хангах, халдлагаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, хамгаалж байгаа объектод нэвтрэх хүн, эд зүйл, тээврийн хэрэгслийг шалгах, хамгаалалтын бүсэд тогтоосон дэглэм, журмыг сахиулах чиг үүргийг гүйцэтгэж буй хамгаалалтын ажилтны хүний нөөцөөс бүрдэж байна.

Цаашид нийтийн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргийг таслан зогсооход дэмжлэг үзүүлэх, гамшиг, аюулт үзэгдэл, осол, аюул тохиолдсон үед болон эрэн хайх, аврах, хор уршгийг арилгах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, шаардлагатай үед зарим объектыг түр хугацаагаар хамгаалах, зорчигч, ачаа тээшийг харгалзан хүргэх, террорист үйлдлийг таслан зогсоох тусгай ажиллагаанд оролцох чиг үүрэг бүхий хүний нөөц, сургалтын тогтолцоог бүрдүүлж, Дотоодын цэргийн байгууллагыг хөгжүүлэх нь чухал байна. Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүргээ Дотоодын цэргийн байгууллага хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай тохиолдолд мэдээ, мэдээлэл авах, түүнд суурилсан дүн шинжилгээ хийж, судалгаанд суурилсан аюулгүй байдлын

төлөвлөлт зэрэг арга хэмжээг зохион байгуулах нь ирээдүйд тулгарах сорилт бэрхшээлийг даван туулах арга зам болно. Мөн орон нутгийн хамгаалалтын тухай хууль тогтоомжийн хүрээнд иргэд олон нийтийн дэмжлэгийг авч ажиллах нь чухал гэж тус судалгааны үр дүнг дүгнэж байна.

Санал

Дэлхийн бусад улс орнуудын жишигт нийцүүлж Дотоодын цэргийн байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, чиг үүргийг шинэчлэн тодорхойлж, Үндэсний гвард болгон статус үйл ажиллагааг нь өргөжүүлэх;

Орон нутгийн хамгаалалтын хууль тогтоомжид нэмэлт өөрчлөлт оруулж, Батлан хамгаалах тогтолцооны хүрээнд Дотоодын цэргийн байгууллагын чиг үүргийн тодорхойлох хүрээнд аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг оруулах. Мөн Дотоодын цэргийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2.1 дэх хэсгийн Дотоодын цэргийн хууль тогтоомж нь “Монгол Улсын Үндсэн хууль, Цэргийн албаны тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хууль, энэ хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжоос бүрдэнэ” гэж заасан хэсэгт “Орон нутгийн хамгаалалтын тухай” хуулийг нэмж оруулах;

Дотоодын цэргийн гэрээт хамгаалалтын тогтолцоог боловсронгуй болгож, шаардлагатай

тохиолдолд иргэдийн хүсэлтээр тэдний аюулгүй байдлыг хангах биечилсэн хамгаалалт зохион байгуулж, тухайн чиг үүргийг гүйцэтгэх хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

Дотоодын цэргийн байгууллагын чиг үүргийг гүйцэтгэх хамгаалалт ажилтныг эргүүл хамгаалалтын офицер удирдах зарчмаар зохион байгуулах цогц ажиллагааг боловсронгуй болгож, цаашид офицер бүрэлдэхүүний аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр арга тактикийг боловсруулах, объектын аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор хамгаалуулагч, улсын онц чухал объектын бүсэд далд хамгаалалт зохион байгуулах;

Галт зэвсэг эзэмшдэг болон хууль бусаар химийн хорт бодис далд зах зээл дээр худалдаалдаг иргэдийн цагдаагийн байгууллагад авагдсан мэдээлэлтэй танилцах эрх бүхий албан тушаалтны хүний нөөцийг бий болгох;

Дотоод цэргийн тухай хуулийн 13.1 дэх заалтад Цагдаагийн байгууллагаас хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд хүч хэрэгсэл хүрэлцэхгүй тохиолдолд цагдаагийн байгууллагад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор мөн хуулийн 13.1.3-д заасан “гяндан, чанга, онцгой дэглэмтэй хорих анги, цагдан хорих байранд үймээн гарсан үед дэг журам тогтоох” үүрэг гүйцэтгэхээр заасан бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 198 дугаар зүйлд “Нээлттэй хорих анги, 199-р зүйлд хаалттай хорих анги” гэсэн хоёр

дэглэм байхаар заасан тул уг хуульд нийцүүлж Дотоод цэргийн тухай хуулийн 13.1.3-д заасан “нээлттэй, хаалттай хорих анги, цагдан хорих байранд үймээн гарсан үед дэг журам тогтоох” үүрэг гүйцэтгэнэ гэж нэмэлт өөрчлөлт оруулах зэрэг саналуудыг дэвшүүлж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчдын нийгмийн баталгааг

сайжруулахад онцгой анхаарах тухай мэдээлэл (2024) www.president.mn. Татаж үзсэн: 01.17.2024.

- Монгол Улсын үндэсний байдлын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2002. №3.

- Батлан хамгаалах тухай хууль.Төрийн мэдээлэл. 2016. №17

- Дотоодын цэргийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №12

- www.legalinfo.mn.

ХИЛИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТӨРИЙН ЦЭРГИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ХАРИЛЦАН АЖИЛЛАГААНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ

М.Баттулга

ДХИС-ийн Хилийн албаны сургуулийн Цэргийн хэргийн тэнхимийн ахлах багш, дэд хурандаа

Товч агуулга: Хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хилийн бүс нутагт үүсэн нөхцөлд байдлын үед тусгай ажиллагаа явуулах үүрэг бүхий төрийн тусгайлсан чиг үүрэгтэй байгууллагуудын харилцан ажиллагааг хуульчлан эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь зүйтэйг чухалчлан авч үзсэн болно.

Түлхүүр үг: Улсын хил, Хилийн аюулгүй байдал, Харилцан ажиллагаа.

Оршил

Олон улсын харилцаанд зөрчил хямрал намжаагүй, бүс нутгийн аюулгүй байдлын орчин, түүнд нөлөөлөгч хүчин зүйлүүд хувиран өөрчлөгдсөөр байна.

Улс орнуудын дотоод засаглалын доройтол, эдийн засаг, нийгмийн тогтворгүй байдал зэрэг нь томоохон эрсдэлийг дагуулах боллоо.

Ийм нөхцөлд улс орон бүр үндэсний аюулгүй байдлаа хангах, төрийн тогтолцоо, газар нутаг, хүн амаа аюул, эрсдэлээс сэргийлэн хамгаалах асуудалд өндөр ач холбогдол өгч, олон талт арга хэмжээг хэрэгжүүлж байна.

Манай улсын хувьд ч гэсэн эдийн засгийн хямрал, нийгэм, улс төрийн тогтворгүй байдлууд өрнөсөөр байна.

Монгол Улсын Үндэсний Аюулгүй байдал, түүний дотроос хилийн аюулгүй байдлыг хангах асуудал бүхий л цаг үед чухлаар тавигдаж ирсэн билээ.

Энэ талаар төрийн бодлогын хэмжээнд олон тулгамдсан

асуудлуудыг цаг тухай бүрд нь шийдвэрлэсээр ирснийг та бид мэдэж байгаа.

Аюулгүй байдлаа хангах нь аливаа улс орон тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдлаа хадгалан, идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж хөгжих чадвар, эрх ашгаа зохион байгуулалтаар гадаад, дотоод нөлөөллөөс найдвартай хамгаалах боломжоо хадгалж байхад чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагааны цогц юм.

Монгол Улсын Үндэсний Аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд " 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 тогтнохын аюулгүй байдлын үндэс мөн " гэж заасан байдаг.

Батлан хамгаалах бодлого бол аливаа улс төрийн бодлогын нэг онцгой төрөл бөгөөд үндэсний аюулгүй байдлаа хангах хүрээнд улс орноо аливаа халдлагаас хамгаалах чиглэлийг тодорхойлсон төрийн бодлого байдаг.

Түүний дотор хилийн аюулгүй байдлыг хангах асуудал чухал байр суурь эзэлдэг.

**Нэг. Хилийн аюулгүй
байдлыг хангах үйл ажиллагаа,
арга зам**

Хилийн аюулгүй байдал нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг бөгөөд улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдахыг хэлдэг.

Тэгвэл 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 хангагддаг.

Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогоо тодорхойлохдоо "Хилийн талаар баримтлах бодлого нь үндсэн хуулийн үзэл баримтлалд үндэслэсэн улсын хил, хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлын талаарх Монгол Улсын хууль, тогтоомж, олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийн үндэс болсон залгамж чанартай тулгуур баримт бичиг мөн" гэж томъёолсон байдаг.

**1.2 Монгол Улсын төрөөс хилийн
талаар баримтлах бодлогын
үндсэн чиглэлд:**

Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах талаар:

- 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;

- Хил орчмын нутаг дэвсгэрийн хөгжлийн талаар нийгэм, эдийн засгийн цогцолбор арга хэмжээ авах;

- Улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэр дэх газар нутгийн уламжлалт монгол нэр, түүх, соёлын дурсгалт зүйлсийг хэвээр хадгалах;

- Хил орчмын нутаг дэвсгэрийн стратегийн ач холбогдол бүхий байгалийн нөөц, баялгийг төрийн хяналтад байлгах;

- Хилийн асуудлаар хил залгаа улсын холбогдох байгууллагуудтай тогтоосон харилцааг хөгжүүлэх;

- Улсын хил дээр зэвсэгт халдлага, түрэмгийлэл үүсэхээс урьдчилан сэргийлж, хилийн асуудлаар үүссэн зөрчил, будилааныг энхийн аргаар шийдвэрлэхийг эрхэмлэх;

- 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;

- 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;

- Хил орчмын нутаг дэвсгэр, хилийн боомт газарт эмх замбараагүй байдал үүсэхээс сэргийлэх;

- Эрх тэгш, харилцан ашигтай хамтын ажиллагааны зарчимд тулгуурлан, дэд бүтэц, барилга байгууламж бүхий хилийн хяналт шалгалт явуулах нөхцөлийг хангасан хилийн боомтуудыг ажиллуулах;

- Улсын хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчдыг мэргэшүүлэх;

Энэ нь Монгол Улсын Хилийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоог Улсын хилийн болон хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний аюулгүй байдлыг хангах дэд тогтолцоо байх эрх зүйн үндсийг тодорхойлсон явдал юм.

Сүүлийн жилүүдэд нийгэм, эдийн засгийн тогтворгүй байдал, даяаршлын үйл явц, техник технологийн хөгжилд тулгуурласан үндэстэн дамнасан нийгмийн сөрөг үзэгдэл нэмэгдсэн, экологийн тэнцвэрт байдал алдагдсанаас шалтгаалан байгалийн гамшиг, аюулт үзэгдлийн давтамж, хор хөнөөл улам бүр нэмэгдэж байгаа нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоонд хил хамгаалах чиг үүрэг бүхий төрийн байгууллагаас бусад байгууллага, иргэдийн үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэхийг шаардаж байна.

1.3 “Монгол улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”

Тус үзэл баримтлалын 4.1.3-д Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын уялдаа холбоог сайжруулж, ажил үүргийн давхцал, хийдлийг арилгаж, харилцан зохицуулалт хийх механизмыг боловсронгуй болгоно,

4.1.9-д Гамшиг, гэнэтийн аюул, халдлагатай тэмцэх үндэсний чадавхыг дээшлүүлж, эрсдэлийг бууруулна. Аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагууд болон төрийн бусад байгууллага онцгой нөхцөл байдал үүссэн үед хамтран ажиллах бэлэн байдлын түвшнийг шинэ шатанд гаргана, “Төрөөс хийлийн талаар баримтлах бодлого”-ын 2.1-д 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 гэж тусган бодлогын чиглэлийг тодорхойлсон байдаг.

Хилийн талаар баримтлах бодлого нь байгууллага, иргэдийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах замаар улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгддэг.

Хилийн тухай хуулийн 4 дүгээр бүлгийн 36.2. дугаар зүйлд Улсын хил хамгаалах байгууллага энэ хуулийн 36.1 дэх хэсэгт заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхийн тулд зэвсэгт хүчин, тагнуул, цагдаагийн болон холбогдох бусад байгууллагатай хамтран ажиллана; 6 дугаар бүлгийн 49.2. дугаар зүйлд Төрийн захиргааны төв болон төрийн захиргааны байгууллага, албан тушаалтан улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг холбогдох хуульд заасны дагуу хэрэгжүүлнэ гэж ерөнхий байдлаар тусгасан байна.

Өнөөдрийн байдлаар хил хамгаалах байгууллага нь бусад төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий

байгууллагууд /Цагдаа, Тагнуул, Онцгой байдал, Зэвсэгт хүчин г.м/-тай хамтран ажиллахдаа байгууллага, салбар, нэгж хооронд байгуулсан хамтран ажиллах санамж бичиг, харилцан ажиллагааны төлөвлөгөөг удирдлага болгон үйл ажиллагаагаа зохион байгуулж явуулаад хэвшсэн байна.

Хилийн бүс, зурвас газар гамшигт үзэгдэл тохиолдсон үед авран хамгаалах, гамшгийн хор хөнөөлийг арилгах, нүүлгэн шилжүүлэх, татан гаргах, хүн малын гоц халдварт өвчний үед мэдээлэх, хорио цээрийн дэглэм тогтоох, тархалтыг хязгаарлах радио хордлогын үед голомтын бүсээс ард иргэдийг татан гаргах чиглэлээр Онцгой байдлын газартай;

Хил дамнасан гэмт хэргийг илрүүлэх, таслан зогсоох, мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулах, хилийн бүс, зурваст гэмт хэрэгтнийг эрэх, саатуулах ажиллагааг Цагдаа, Тагууулын албатай;

Монгол улсын нутаг дэвсгэрт цөмөрсөн зэвсэгт халдлагыг тогтоон барих, таслан зогсоох, улсын хилийг халхлах, няцаах, хөөн гаргах ажиллагааг зэвсэгт хүчинтэй тус тус харилцан ажиллаж байна.

Дээрх тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагааг зохицуулсан хуулиудад Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хамтран ажиллах эрх зүйн зохицуулалт тусгагдаагүй байна. Жишээ нь:

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд “Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх

төрийн тусгай алба мөн” гэж тодорхойлоод чиг үүргийн хүрээнд авч хэрэгжүүлэх бүрэн эрхийг 2 дугаар бүлэгт нэг бүрчлэн тогтоосон.

Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 42 дугаар зүйлд “Онцгой байдлын байгууллага нь гамшгаас хамгаалах хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагааг улсын болон орон нутгийн хэмжээнд зохион байгуулж, мэргэжлийн удирдлагаар хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага мөн” гэж тодорхойлоод мөн хуулийн 29, 33, 44 дүгээр зүйлүүдээр чиг үүрийг хуульчилсан.

Зэвсэгт хүчний тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд “Монгол Улсын зэвсэгт хүчин нь улсыг цэргийн хүч, хэрэгслээр батлан хамгаалах зорилго бүхий төрийн цэргийн байгууллага мөн” гэж тодорхойлоод мөн хуулийн 6.2.2. агаарын хилийн халдашгүй дархан байдал, агаарын зайд хяналт тавих, хамгаалах; 6.2.3. улсын хил хамгаалалтад дэмжлэг үзүүлэх; гэж чиг үүрэгт ерөнхийлөн тусгасан байна.

Дүгнэлт, санал

Дээрхээс дүгнэхэд тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын хилийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр хамтран авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнүүдийн эрх зүйн зохицуулалт хангалттай бүрдээгүй байна гэж үзэж болохоор байна.

Иймд хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хилийн бүс нутагт үүсэн нөхцөлд байдлын үед тусгай ажиллагаа явуулах үүрэг бүхий төрийн тусгайлсан чиг үүрэгтэй байгууллагуудын харилцан ажиллагааг хуульчлан эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь зүйтэй мэт харагдаж байна.

Дээрх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр Монгол улсын хилийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.4-д заасан Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлэх, байгууллага,

- Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал
- Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого

иргэний үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах асуудлыг хуулиар зохицуулах ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Хилийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017