

**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ**



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

2023
№02 [22]

Улаанбаатар–2023

DDC
070.4
X-758

ISBN 978-99973-3-014-7

Хэвлэлийн эх бэлтгэсэн: ЭШНХ-ийн Хэвлэл, редакцийн хэлтсийн эх бэлтгэгч-дизайнер, дэд ахлагч Б.Тулга

Хэвлэлийн хуудас: 13.3

Цаасны хэмжээ: B5

Хэвлэсэн газар: ДХИС-ийн Хэвлэл, редакцийн хэлтэст хэвлэв.

Дугаарыг эрхлэн гаргаж эмхтгэсэн: ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессорын баг:

Доктор (Ph.D), дэд профессор Д.Булган.

ХУУЛЬ САХИУЛАХУЙН УДИРДЛАГА
онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл

СЭТГҮҮЛИЙН РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛ

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

Орлогч дарга: Ц.Амгаланбаяр. Удирдахуйн ухааны профессорын судалгааны багийн тэргүүлэх профессор, хууль зүйн доктор

Нарийн бичгийн дарга: Ц.Баясгалан. Удирдахуйн ухааны профессорын багийн ахлах багш, удирдахуйн ухааны доктор, дэд профессор

РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

Д.Сундуйсүрэн	Хууль зүйн доктор
Г.Лхагвамаа	Хууль зүйн доктор
Б.Одбаатар	Хууль зүйн доктор
Я.Ариунболд	Удирдлагын академийн профессор
Б.Батболд	Удирдлагын академийн профессор
В.Пүрэвбаасан	Хил судлалын доктор
Э.Ууганбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор
Г.Хосбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор
А.Гантуул	Удирдлагын академийн дэд профессор
Д.Булган	Хууль зүйн доктор
Д.Гэрэлбаатар	Хууль зүйн доктор
А.Амгаланбаяр	Удирдлагын академийн ахлах багш

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

Утас: 70155057, факс: 976-11-70155057

АГУУЛГА

УДИРДАХУЙН ОНОЛ

<i>А.Амгаланбаяр.</i> Байгууллагын төлөвлөлт, түүний онцлог	6
<i>А.Баярцэцэг</i> Люциферийн эффектийн хувь хүн болон байгууллага дахь нөлөөлөл	14

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

<i>А.Амгаланбаяр</i> Кибер аюулгүй байдал, кибер орчин дахь монгол улсын өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ	19
<i>Я.Ариунболд</i> Байлдааныг зохион байгуулах үеийн захирагч, штабын ажиллагаа	28

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА

<i>Б.Одбаатар</i> Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагааны түүхэн уламжлал, эрх зүйн зохицуулалт	37
<i>Д.Булган</i> Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагаа, түүний бүрэлдэхүүн хэсгийг тодорхойлох нь	44
<i>О.Ганбат</i> Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөц, сургалтын онцлог, цаашдын хандлага	53
<i>С.Наранбаатар, Б.Одбаатар</i> Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын төлөвшилд төвлөрлийг сааруулах зарчмыг хэрэгжүүлэх арга зам	60
<i>Б.Шинэ-Од, Д.Булган</i> Мөрдөгчийн ажлын ачааллын өнөөгийн байдал, тулгамдаж буй асуудал	67

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА

<i>Г.Лхагвамаа</i> Хилийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр төрөөс баримтлах бодлого, эрх зүйн баримт бичигт хийсэн шинжилгээ	77
<i>Ш.Лхачинжав, Ц.Эрдэнэ</i> Баруун хилийн зэвсэгт тулгаралт ба хилийн сумдын ард иргэд	83
<i>Д.Чойбаатар</i> Усан хил хамгаалалтад орчин үеийн техник, технологи нэвтрүүлэх арга зам	92

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ УДИРДЛАГА

Г.Хосбаяр

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг шинэчлэх хэрэгцээ, шаардлага

97

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

У.Дэмчигсүрэн

Орчин цагийн онцгой байдлын албаны удирдлага, манлайлалд тулгамдсан асуудал

106

ЭРХЗҮЙН АСУУДАЛ

Г.Лхагвамаа

Хилийн эрх зүй-хилийн аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн арга болох нь

117

А.Гантуул

Төрийн тусгай алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, тэтгэвэр тэтгэмж, эрх зүйн зохицуулалт

125

УДИРДАХУЙН ОНОЛ

БАЙГУУЛЛАГЫН ТӨЛӨВЛӨЛТ, ТҮҮНИЙ ОНЦЛОГ

А.Амгаланбаяр.

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

Товч агуулга. Байгууллагын удирдлагын гол зорилго нь өмнөө тавьсан зорилго, зорилтоо хэрэгжүүлэхийн тулд оновчтой төлөвлөлт хийж хамгийн бага зардлаар (хүн, хүч, цаг хугацаа, төсөв санхүү, нөөц г.м) амжилтад хүрэх явдал юм. Байгууллага бүр бүтцийн нарийн зохион байгуулалт, хүн бүрийн үүрэг хариуцлага, ажил үүргийн оновчтой хуваарилах зэргээр дамжин хэрэгжих, сайтар боловсруулсан төлөвлөлтийг хийх нь чухал. Төлөвлөлт нь төлөвлөгөөгөөр дамжин үйл ажиллагаанд бодитоор хэрэгждэг тул үйл ажиллагааны өнөөгийн бодит байдал, ирээдүйд хүрэхээр тэмүүлж буй өнөөдөр ирээдүй хоёрыг холбогч гүүр юм.

Түлхүүр үг. Байгууллага, төлөвлөлт, төлөвлөгөө, хил хамгаалах байгууллага.

Оршил. Аливаа шинжлэх ухаан бүр өөрийн гэсэн гол ойлголттой байдаг. Биологи эсээс, физик эгэл бөөмсөөс, математикийн шинжлэх ухаан пифагорын үзэл баримтлалаас эхлэн судлагдаж эхэлдэгтэй нэгэн адил менежментийн шинжлэх ухаан нь байгууллага, түүний удирдах үйл ажиллагаа, гүйцэтгэх үүргийг эхлэн судалж ирсэн байдаг.

Менежмент нь түүхийн хөгжлийн явцад үйлдвэрлэлийн функцээс зарчмын ялгаатай хүний үйл ажиллагааны бие даасан төрөл, чиг үүрэгтэй болсон байдаг. Анх Францын эрдэмтэн, судлаач А.Файоль менежментийн чиг үүрэг нь төлөвлөлт, зохион байгуулалт, захирамж, зохицуулалт гэж тодорхойлж байсан.

Менежментийн шинжлэх ухааны хөгжлийн явцад төлөвлөлт, зохион байгуулах, манлайлах, хянах зэрэг гол үндсэн дөрвөн функцээр тодорхойлогддог болсон. Үүний нэг нь төлөвлөлт буюу зорилгодоо хүрэх үе шатаа урьдчилан харж, үнэлгээ хийж, тодорхой арга замыг олон

хувилбараар боловсруулж, түүнээс аль оновчтойг нь сонгох ажиллагаа юм.¹ Алсын хараатай удирдан зохион байгуулах, аливаад дасан зохицох, шинэчлэгдэх, оновчтой шийдвэр гаргах удирдлагын үйл ажиллагааны нэг гол суурь ойлголт нь төлөвлөлтийг зохистой хэрэгжүүлэх явдал юм. Байгууллага болгон өөр өөр төрлийн зохион байгуулалттай, өөрийн гэсэн онцлог, чиглэлтэй, төлөвлөлттэй байдаг.

Орчин үеийн менежментийг үндэслэгчдийн нэг болох А.Файоль “Удирдлага гэдэг нь урьдчилан харах гэсэн үг бөгөөд урьдчилан харна гэдэг нь төлөвлөлт хийх явдал юм” гэж тодорхойлсон байдаг². Иймд удирдлагын хэтийн зорилт, үйл ажиллагааны үр дүнг урьдчилан таамаглаж, зохион байгуулах нь удирдлагын төлөвлөх ур чадвар юм.

Тэртээ XIII зуунд Эзэн Чингис хаан “Айвал бүү хий, хийвэл бүү ай, хийхгүй бол үхнэ” хэмээн айлдсан байдаг. Мөн хэрэв чамд төлөвлөгөө, мөрөөдөл байгаа бол хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Үргэлж айж, хойш суугаад хэрэггүй учир нь бид бодох, эргэлзэхэд хэтэрхий их цаг

¹ Эрдэнэсүрэн. Б, Менежмент. УБ., 2000. 17 дахь тал

² Файоль. А, Управление-Это наука и искусство. М.Прогресс, 1993., 310 дах тал

зарцуулдаг. Хийх цаг нь ирэхэд аймшиггүй нүүдэлчид шиг байж, гал дөлтэйгөөр урагш дайран довтолж, хэтийн төлөвлөгөө, мөрөөдлөө биелүүлж, хэнээс ч, юунаас ч, хэзээ ч бүү ай гэж сургамжилж ирсэн байдаг.¹

Нэг. Байгууллагын төлөвлөлтийн агуулга, онцлог, үндсэн зарчмууд. Байгууллага бол амьд организм, орчин үеийн нийгмийн "эд, эс" юм. Тэрээр үүсэж, хөгжиж бас өвгөрч мөхөж, татан буугдаж, нэгдэн нийлж, хүний нийгэмийг даган хувьсан өөрчлөгдөж ирсэн байдаг. Тиймээс ч Америкийн эрдэмтэн Ч.Перроу "Төр, эдийн засаг, технологи, нийгмийн сэтгэл зүй хүртэл байгууллагаас, та бид өөрсдөө ч байгууллагаас гадуур оршин амьдардаггүй, ямар нэгэн байгууллагын гишүүн байж, түүнд харьяалагдахын хамт бусад байгууллагын үйлчилгээг авч байдаг" гэж тодорхойлсон байдаг. Та оюутан бол дээд сургуульд, барилгачин бол барилгын компанид, төрийн албан хаагч бол төр, захиргааны аль нэгэн шатны байгууллагад, гавьяаны амралтаа эдэлж буй өндөр настан бол ахмадын байгууллагад, орон сууцанд амьдардаг бол СӨХ-д харьяалагддаг байх жишээтэй. Ийнхүү бид байгууллагуудын ертөнцөд хүн төрж, ажиллаж, амьдарч, бас хорвоог орхин оддог гэж философи талаас нь ойлгож болно.

Тэгвэл байгууллага гэж юу вэ? Ричард Дафт менежментийн голлох ном, сурах бичгүүдэд бичихдээ байгууллагыг "Үйл ажиллагааны тодорхой зорилготой, зориуд зохион байгуулагдсан систем буюу нийгмийн байгууламж (нэгж)"² хэмээн тодорхойлсон байдаг.

Үүнийг судлаачийн хувьд оновчтой тодорхойлолт гэж үзэж байна. Учир нь энэ тодорхойлолтыг

задалж ойлговол "нийгмийн байгууламж (нэгж)" болохынхоо хувьд байгууллага нь:

- Хоёр ба түүнээс дээш тооны гишүүнтэй, өөрийн гишүүдийн төдийгүй нийгмийн тусын тулд оршин байж ажилладаг (нийгмээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн);

- Зориуд зохион байгуулагдсан систем болохынхоо хувьд зорилт, ажил үүрэг, тэдгээрийн гүйцэтгэлийн төлөө хүлээх хариуцлага байгууллагын өөрийнх нь нэгж хэсэг болон гишүүдийнх нь хооронд хуваарилагдсан байх;

- Тодорхой нэгдсэн зорилготой байдгийн тухайд бол байгууллагын үйл ажиллагаа үр ашиг, үр дүнтэй байх ёстой, тухайлбал, бизнесийн байгууллага ашиг олохын зэрэгцээ гишүүдийнхээ орлогыг нэмэгдүүлж, тэдний оюун санааны болон нийгмийн хэрэгцээг хангах ёстой болж байна.

Иймд Ричард Дафтын энэ тодорхойлолтыг бизнесийн ба бизнесийн бус аливаа байгууллагад хамааруулан ойлгож болох нийтлэг шинжтэй байна.

Байгууллага гэдэг нь өмнөө тавьсан тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд үйл ажиллагаагаа ухамсартайгаар зохицуулж байгаа бүлэг хүмүүсийн нэгдэл юм³ гэж зарим судлаачид үзсэн байдаг.

Харин Монгол хэлний тайлбар толь бичигт: "Байгууллага" гэж албан газар, захиргааны байгууллага (засаг, захиргааны үйл ажиллагаа эрхэлдэг алба), төрийн байгууллага (төрийн захиргааны үйл ажиллагаа эрхэлдэг алба), албан байгууллага (албан газар) гэж⁴ гурван янзаар тайлбарласан байна.

Аливаа байгууллага үүсч, хөгжихдөө амьдралын дөрвөн үе шатыг туулдаг гэж судлаачид үздэг.

¹ <https://ikon.mn/n/dnh> "Чингис хааны баримтлаж ирсэн хатуу зарчим"

² Нарандэлгэр. Д, Байгууллагын төлөвлөлт", УБ., 2003.

³ Дагважамц. Г, Менежмент.УБ., 2013.28 дах тал

⁴ Баярсайхан. Б, Монгол хэлний тайлбар толь. УБ., 2011. 108 дах тал

1. Эхлэл үе: Байгууллагын эхлэл хоёр янзаар бий болдог. Цоо шинээр бий болох, хуучин байсан байгууллагын үйл ажиллагааг төгөлдөржүүлэх замаар өөр байгууллагыг шинээр бий болгох.

2. Өсөлтийн үе: Байгууллага дээр бий болох гурван төрлийн өсөлт байна. Үүнд: Босоо өсөлт гэж үйлдвэрлэлийн хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх замаар өсөж байгаа өсөлтийг нэрлэдэг бол хөндлөн өсөлт гэж технологийн уялдаатай болон ялгаатай бус салбаруудыг өөртөө нэгтгэх замаар өсөхийг, харин өргөжилт гэж хэрэглэгчид, нийлүүлэгчидтэй нэгдэж төвлөрөх замаар өсөхийг өргөжилт гэнэ.

3. Тогтворжилтийн үе: Зарим тохиолдолд их хэмжээний хөрөнгийн эргэлт удаан байдаг.

4. Уналтын үе: Янз бүрийн хүчин зүйлээс болж уналт явагддаг. Үйл ажиллагаагаа зогсоох, үр ашиг багатай салбарыг бусдад худалдах замаар үйл ажиллагаагаа хумих, хөрөнгө оруулалтаа татах, өрсөлдөөнд тодорхой байр суурь олж чадахгүй байх, байгууллагын удирдлага үйл ажиллагаагаа сайн зохион байгуулаагүй байх, хяналт, шалгалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулаагүй байх зэрэг хүчин зүйлээс шалтгаалдаг.

Байгууллагад зайлшгүй тавигдах нийтлэг шаардлага бас байдаг. Үүнд:

1. Байгууллагын нийт гишүүдэд хамаарах өмнөө тавьсан зорилт, зорилготой байх;

2. Хоёр буюу түүнээс дээш хэд хэдэн гишүүнтэй байх;

3. Зорилгодоо хүрэх хүсэл эрмэлзлэлээр гишүүд нь нэгдсэн байх явдал юм. Үүнийг дагаж хэрэгжүүлэх, хянаж дүгнэх зарчмыг баримталдаг.

байгууллагын төлөвлөлтийн процесс явагдаж эхэлдэг.

Менежерүүдийн гүйцэтгэх үүргийн хамгийн гол нь төлөвлөлт юм. Төлөвлөлт гэдгийг байгууллагын зорилго, зорилтод хэрхэн, яаж хүрэх тухай байгууллагын бүхий л үйл ажиллагааны хөтөлбөр /төлөвлөгөө/ гэж үзэж болно.

Тухайн байгууллага төлөвлөлтийг хэрхэн шийдвэрлэснээс менежментийн бусад үүргүүд болох зохион байгуулалт, манлайлал, хяналтын үүргүүдийн хэрэгжилт шалтгаална.

Төлөвлөлтийн үүргийн гарц нь төлөвлөгөө юм. Өөрөөр хэлбэл, төлөвлөгөө гэдэг нь төлөвлөлтийн үүргийг удирдан зохион байгуулж буй субъектийн гаргасан шийдвэрүүдийг тусгасан албан ёсны баримт бичиг юм.¹

Төлөвлөгөөг удирдлагын бүх түвшний менежерүүд боловсруулах бөгөөд боловсруулж буй төлөвлөгөө нь дэвшүүлэх болон хэрэгжүүлэх цаг хугацаатай холбоотойгоор янз бүр байдаг.²

Төлөвлөгөө нь гадаад орчны өөрчлөлт бүрд зохицох чадвартай, уян хатан байх ёстой бөгөөд оновчтой, уян хатан төлөвлөгөө боловсруулахын тулд дараах зарчмуудыг баримталдаг. Үүнд:

1. Төлөвлөх процессыг зохион байгуулах

2. Нөхцөл байдлын шинжилгээ хийх /Гадаад, Дотоод орчны шинжилгээ хийх/

3. Үйл ажиллагааны зорилго, зорилтуудыг тодорхойлох

4. Төлөвлөгөөний хэд хэдэн хувилбар боловсруулах, үнэлэх, оновчтойг сонгох, баримтыг бэлтгэх,

Питер Лоранж гэдэг эрдэмтэн стратеги төлөвлөлтийн хүрээнд удирдлагын үйл ажиллагаанд үндсэн

¹ <https://www.slideshare.net/Gelegiamts/ss-6577382>

² Пүрэвдорж. Ч, Менежментийн удиртгал. УБ., 2002. 291 дах тал

дөрвөн онцлог байдаг гэж тайлбарлажээ. Үүнд:

- 1.Нөөцүүдийг хуваарилах
- 2.Гадаад орчиндоо зохицох
- 3.Дотооддоо зохицуулалт

хийх

4.Байгууллагын стратегийн төсөөлөл хийх зэрэг удирдлагын үйл ажиллагааны онцлогоос бүрддэг гэж өөрийн бүтээлдээ дурьдсан байдаг.

Орчин үед эрдэмтэн судлаач нарын үзэж байгаагаар “Байгууллагын төлөвлөлт гэдэг нь тухайн байгууллагын оршин тогтнох шалтгааныг тодорхойлох, бүрэн боломж, нөөцийг ашиглах, хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн зорилгоо

тодорхойлох, түүнд хүрэхийн тулд ажлуудыг оновчтой хуваарилах, гүйцэтгэлийг хянах үйл явцын нэгдэл процесс юм”¹ гэж тодорхойлсон байдаг.

Төлөвлөлтийн түвшин нь шинж чанар, цаг хугацааны хувьд гурван үндсэн түвшинд хуваагддаг. Үүнд:

1.Стратеги төлөвлөгөө буюу урт хугацааны төлөвлөгөө

2.Тактикийн /бизнес/ төлөвлөгөө буюу дунд хугацааны төлөвлөгөө

3.Үйл ажиллагааны буюу үйлдлийн төлөвлөгөө

Д.д	Суурь зарчим	Стратеги төлөвлөгөө	Тактикийн төлөвлөгөө	Үйлдлийн төлөвлөгөө
1	Цаг хугацаа	Урт хугацаатай /5-аас дээш жил/	Дунд хугацаатай /1-5 жил/	Богино хугацаагаар /1 жил буюу үүнээс богино, сараар ч байж болно
2	Үндсэн асуудал	Байгууллагын хэтийн зорилго, зорилтыг тодорхойлсон зээлийг эзэмших, бүтээгдэхүүний төрлийг нэмэгдүүлэх г.м/	Стратеги төлөвлөгөөг илүү нарийвчилсан бөгөөд үйлдвэрлэл рүү чиглэсэн байдаг. /Байгууллагын борлуулалтыг тодорхойлох, байгууллагын бүтцийг тодорхойлох/	Илүү гүнзгий нарийвчлалтай, өөрөөр хэлбэл, урт төлөвлөгөөний үр дүнд хүрэхийн тулд ямар ажил хийхийг тодорхойлдог
3	Боловсруулалт	Топ менежерүүд боловсруулдаг.	Дунд шатны менежерүүд	Анхан шатны менежерүүд
4	Төлөвлөх үйл явц	Гадаад, дотоод орчныг нарийн судалж, давуу, сул талыг нь үнэлж, боломж бүрийг үнэлэх	Санхүүгийн нөөц, зах зээлийн нөхцөл, байгууллагын нөөц бүрийг нарийн судалж, үйл ажиллагааны эх үүсвэрийг тодорхойлох	Зах зээлийн судалгаа, орлого, зардлын судалгаа, бүтээгдэхүүний төсөв зэрэг асуудлууд
5	Онцлог	Тоогоор илэрхийлэгдээгүй бөгөөд төлөвлөлтийн хамгийн ерөнхий асуудлуудыг авч үздэг	Тоогоор илэрхийлдэг боловч ерөнхий байдлаар тодорхойлдог бөгөөд зах зээлийн нөхцөл, санхүүгийн даалгавар, зорилгод хүрэхэд шаардлагатай нөөц хувьсагчдийг илүү нарийвчилж авч үздэг	Энэ төлөвлөгөөний үзүүлэлтүүд илүү нарийн, тодорхой байх ба зах зээл, санхүүгийн үүднээс корпорациас хийх судалгааанд хангалттай баримт бичиг, мэдээлэл гаргаж өгнө

¹ Jeseviciute, L .Organization self-development based on mind activity

expansion in management,” Research Papers. 2010., pp 55-62.



Нэгэн цагт Францын армид их бууны офицероос, улсын эзэн хаан болсон Наполеон Бонапарт өөрийн илтгэлдээ “Төлөвлөгөөний дагуу явагддаг тулалдаан гэж байхгүй, төлөвлөгөө бол онц зүйл биш, харин эр зориг чухал гэж тухайн үеийн цэргийн удирдагч нар надад захиж ирсэн харин би үүний эсрэг байж бүх зүйлийг нарийн төлөвлөж, 1799 онд цэргийн эвсэл байгуулан төрийн эргэлт зохион байгуулсан юм” гэж бичсэн байдаг.

Наполеон Бонапарт нь 1804 онд өөрийгөө Францын эзэн хаанаар өргөмжилж, шинэ эзэн хааны тунхаг бичигт “Тулаан бүрийг хамгийн бага нарийвчлалтайгаар төлөвлө, төлөвлөгөөгүй удирдагч нөхцөл байдлын хохирогч болдог” хэмээн буулгасан байдаг.¹

Үүнээс харахад төлөвлөлтийн үйл явц нь менежерийн төдийгүй цэргийн дарга, удирдагч хүний мэдлэгийн цар хүрээ, алсын хараа, зорилгодоо хүрэх үйл явц, улс орны болон байгууллагын хөгжилтэй шууд холбогдож, цаашид зорилготойгоор урагшлах, төлөвлөлтийг үр дүнтэй болгох үндсэн хэрэгцээг төлөвлөгөө хэрхэн хангаснаар тодорхойлогддог харагдаж байна.

Хоёр. Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөө. Хил хамгаалах байгууллага нь 1933 онд Дотоодыг хамгаалах газрын харьяа Цэргийн ба

Хязгаарын хэлтэс нэртэйгээр байгуулагдсан бөгөөд 1996 оноос Засгийн газрын тохируулагч агентлаг болж, 2000 оноос Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд үйл ажиллагаагаа явуулж байна.²

Хил хамгаалах байгууллага нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, Монгол Улсын Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого, Монгол Улсын Олон Улсын гэрээ, хэлэлцээрүүд, Монгол Улсын хилийн тухай хууль, Монгол Улсын хил хамгаалалтын дүрэм, Монгол Улсын хил хамгаалалтад иргэдийг оролцуулах журам, Бүсчилсэн хил хамгаалалт хөтөлбөр, Хилчний нийгмийн хамгаалал-2024 хөтөлбөр, Хил хамгаалах байгууллагын хөгжлийн стратеги хөтөлбөрийн дагуу улсын хил хамгаалалтыг зохион байгуулдаг. Хэрэгжиж буй хөтөлбөрийн тухайд авч үзвэл:

Бүсчилсэн хил хамгаалалт хөтөлбөр:

Монгол Улсын Засгийн газрын 2012 оны 110 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Бүсчилсэн хил хамгаалалт хөтөлбөр”-ийн хүрээнд говь цөлийн, тал хээрийн, уулын, ой тайгын бүсийн байгаль, цаг уур, физик газар зүйн онцлог нөхцөлд зохицсон хил хамгаалалт, хангалтын тогтолцоонд шилжүүлж, хил хамгаалалтын мэдээллийн нэгдмэл,

¹ Kvedaravicius, J. Management of Organizations Development. Kaunas: Vytautas Magnus University Press., 2006.

² Арвай. Ш, Улсын хил судлал. -УБ., 2016. 16 х.

шуурхай байдлыг ханган, орчин үеийн зэвсэг, техник технологийн шинэчлэлийг үе шаттайгаар хэрэгжүүлж байна.

Уулын бүсэд: Баян-Өлгий, Увс, Ховд, Говь-Алтай аймаг;

Ой тайгын бүсэд: Завхан, Хөвсгөл, Булган, Сэлэнгэ, Хэнтий, Дорнод аймаг;

Тал хээрийн бүсэд: Сүхбаатар, Дорнод аймаг;

Говь цөлийн бүсэд: Говь-Алтай, Баянхонгор, Өмнөговь, Дорноговь аймаг;

Төвийн бүсэд: Улаанбаатар хот дах хилийн цэргийн ангиуд тус тус хамаардаг.

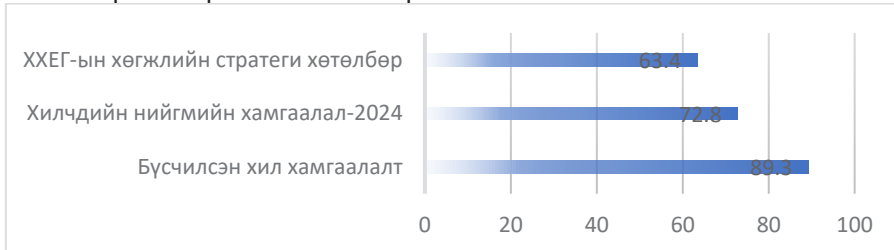
“Хилчдийн нийгмийн хамгаалал-2024” хөтөлбөр:

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын ажиллах, амьдрах ахуй нөхцлийг сайжруулж, тэдний эрүүл мэнд, хөгжлийн асуудлыг дээшлүүлж, өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэх зорилгоор 3 үе шаттайгаар 2015 оноос эхлэн хэрэгжүүлж байна.

Хил хамгаалах ерөнхий газрын хөгжлийн стратеги хөтөлбөр (2016-2026 он). Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2016 оны 04 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/120 дугаар тушаалын нэгдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хил хамгаалах ерөнхий газрын хөгжлийн стратеги хөтөлбөр"-ийн зорилго, зорилт, хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүнг хөтөлбөрт тусгаж оруулсан байдаг.

Үндэслэл: Монгол Улсын Хилийн тухай хууль, Хилийн боомтын тухай хууль, Засгийн газрын Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль, Монгол Улсын Үндэсний Аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, "Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030", "Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого", "Бүсчилсэн хил хамгаалалт хөтөлбөр" нь хил хамгаалах байгууллагын стратегийг хэрэгжүүлэх үндэслэл болно.

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг авч үзвэл:



Хөгжлийн стратеги хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг бусад агентлаг, байгууллагатай харьцуулсан судалгаа хийж үзвэл:

№	Нэр	Зорилт	Арга хэмжээ	Хувь										Дүн
				0	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1	ХХЕГ	3	29	1			5	3	5	4	7	2	2	75
2	ЦЕГ	4	37				2				3	2	30	89
3	ШШГЕГ	6	25	1		1	3	1			2	5	12	78

4	ШШЕГ	7	15	1	1		2				1		10	80
5	ОБЕГ	4	26	2	2	3	2	2	5	10	48	7	8	76
Нийт дүн		24	132	5	3	4	14	6	10	20	61	16	56	79.6

Хэрэгжиж буй хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн:

1.Монгол Улсын хилийн цагийн байдлын өрнөлт, цаашдын хандлага, хүч хэрэгслийн боломжийг үндэслэн улсын хил шинэчилж, Хил хамгаалах байгууллагын дунд хугацааны хөгжлийн чиг хандлага, хамгаалалтын арга, хэлбэрийг бодлогыг тодорхойлох.

2.Хил хамгаалалтын дэд бүтцийг хөгжүүлэх, зэвсэглэл, техникийг шинэчлэх, шинжлэх ухаан, техник технологийн ололтыг нэвтрүүлэх, бие бүрэлдэхүүний ур чадварыг дээшлүүлж, мэргэшүүлэх замаар улсын хил хамгаалалтын үр дүнг нэмэгдүүлж, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах.

3.Байгаль, цаг уур, физик газар зүй, хилийн цагийн байдлын онцлогт тохирсон улсын хилийг бүсчлэн хамгаалах тогтолцоог боловсронгуй болгож, гэрээт хилчний албыг бэхжүүлэх.

4.Улсын хил дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэгтэй тэмцэх, хилийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох арга хэмжээг цогц байдлаар зохион байгуулах.

5.Боомтын аюулгүй байдлыг хангах, боомтод мөрдөх журмыг сахиулах, боомт бүхий хилийн хэсгийн хамгаалалтын найдвартай байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагааны арга, тактикийг шинэчилж, боомтын аюулгүй байдлын журмыг хэрэгжүүлэх.

6.Бие бүрэлдэхүүний алба хаах, үүрэг гүйцэтгэх ахуй нөхцөлийг сайжруулж, нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх.

Хэрэгжилт сайн үнэлэгдсэн заалтууд:

- Хилийн дугаар тусгай салбаруудыг шинээр байгуулж, бүтэц зохион байгуулалт, зэвсэг, техникийн хангалт хийсэн.

- Усан хил хамгаалалтын төслийн хэрэгжилт 90 хувьтай.

- ХХЕГ-т улсын хил хамгаалалтын шуурхай удирдлагын төв, хилийн ангиудад шуурхай жижүүрийн албыг байгуулсан г.м

Хэрэгжилт хангалтгүй үнэлэгдсэн заалтууд:

- Холбоо мэдээлэл, технологийн хангалтыг ШУ-ны технологийн ололтод тулгуурлан бүсийн онцлогт тохируулан шинэчлэх

- Зэвсэг, дуран харааны шинэчлэлийг бүсийн онцлогт тохируулан хийх

- Хилийн анги, салбар, харуулын байрыг шинэчлэн, сайжруулах

- Хил хамгаалалтын дэд бүтцийг хөгжүүлэх

- Парк шинэчлэл хийх /автомашин, мотоцикл, усан завь, цасны чарга г.м/

- Нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх, ахуй нөхцөлийг дээшлүүлэх г.м заалтууд байна.

Дүгнэлт:

Байгууллагын төлөвлөлт нь хөгжлийн гарааг илэрхийлж, тухайн байгууллагын ирээдүйд хүрэхээр хүсэж зорилгодоо хэрхэн хэмнэлтэйгээр, ямар боломжит арга замаар хүрч болохыг судалгаа, шинжилгээ, үнэлгээнд тулгуурлан боловсруулж, түүнийхээ дагуу үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлж, хэдий хэр цаг хугацаанд, ямар амжилтыг үзүүлж, хэрхэн эрсдэлийг даван туулж, барианд хүрэх буюу дэвшүүлсэн зорилт, зорилгот хүрэх үйл явцын нэгдэл хэмээн үзэж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын хувьд хэрэгжүүлж буй төсөл хөтөлбөрүүд цаг үеэ олсон, төлөвлөлтийн хувьд алс хэтийг харсан хэдий ч хэрэгжилт, үр дүнгийн хувьд төдийлөн хангалтгүй байгаа нь харьцуулсан судалгааны үр дүнгээс харагдсан. Цаашид хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг бүрэн хангахын тулд хөтөлбөрт тусгагдсан ажлыг бодлогын түвшинд хүргэж, бүх талын дэмжлэгтэйгээр гүйцэтгэх нь хил хамгаалах байгууллагын болон хилчдийн хөгжил дэвшилд үнэтэй хувь нэмэр оруулж, төлөвлөлт хэрэгжих боломжтой гэж дүгнэж байна.

Санал

- Удирдах алба хаагчдын таамаглах, төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үр дүнг тооцох ур чадварыг дээшлүүлэх нь байгууллагын хөгжилд нөлөөлөх тул бүх шатны байгууллагад энэ төрлийн ур чадварыг удирдах бүрэлдэхүүнд нь эзэмшүүлэх;

- Хил хамгаалах байгууллагын төсөл, хөтөлбөр, төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайлан, үр дүнг жил бүр нээлттэй хэлбэрээр олон нийтэд хүргэж, сурталчлах нь ирээдүйд хэрэгжих хөтөлбөр төлөвлөгөөний үр дүнг дээшлүүлэх хандлагатай.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Бүсчилсэн хил хамгаалалт хөтөлбөр-2012
2. Хилчдийн нийгмийн хамгаалалт хөтөлбөр-2024
3. Хил хамгаалах ерөнхий газрын хөгжлийн стратеги хөтөлбөр-2016
4. Арвай, Ш. Улсын хил судлал. - Уб., 2016. 16 х.
5. Эрдэнэсүрэн, Б. Менежмент. Уб., 2000. 17 дахь тал
6. Нарандэлгэр, Д. Байгууллагын төлөвлөлт", Уб., 2003.
7. Дагважамц, Г. Менежмент.Уб., 2013.28 дах тал

8. Баярсайхан, Б. Монгол хэлний тайлбар толь. Уб., 2011. 108 дах тал
9. Пүрэвдорж, Ч. Менежментийн удиртгал. Уб., 2002. 291 дах тал
10. Jeseviciute, L .Organization self-development based on mind activity expansion in management," Research Papers. 2010., pp 55-62.
11. Kvedaravicius, J.Management of Organizations Development. Kaunas: Vytautas Magnus University Press., 2006.
12. Файоль. А, Управление-Это наука и искусство. М.Прогресс, 1993., 310 дах тал
13. <https://www.slideshare.net/Gelegj/ams/ss-6577382>
14. <https://ikon.mn/n/dnh> "Чингис хааны баримтлаж ирсэн хатуу зарчим"

ЛЮСИФЕРИЙН ЭФФЕКТИЙН ХУВЬ ХҮН БОЛОН БАЙГУУЛЛАГА ДАХЬ НӨЛӨӨЛӨЛ

А.Баярцэцэг

ДХИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Хүн төрөлхтөн, улс гүрнүүд эрт дээр цагаас эхлээд эв түнжингүй байх, улс орон бутран задрахын гол сурвалж нь эрх ашиг юм. Энэ эрх ашгийн төлөөх тэмцэл биднийхээр бусдаас давуу байхын төлөөх тэмүүлэл буюу барьцах адын бодол бөгөөд үүнийг эрдэмтэд Люсиферийн нөлөө гэж нэрлэдэг байна. Энэ үзэгдэл бий болоход хүн төрөлхтний нөхцөл, онцлог чухал нөлөөлөх үүрэгтэй юм. Хэрхэн муугийн сэтгэл зүй бий болдог нь анхаарал татсаар ирсэн. Энэ сэдвийн хүрээнд нэг-т; хувь хүн болоод байгууллагад люсиферийн эффектийн нөлөөлөл, тэр нь ямар нөхцөлд бий болдог талаар харьцуулан судлах, хоёр-т; люсиферийн эффектээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд асуудлыг судалж, дүн шинжилгээ хийлээ.

Түлхүүр үг: Люсиферийн эффект, хувь хүн, байгууллага, хорон санаа ба муу байх сэтгэл зүй

Оршил. Хүмүүс төрөлхийн сайн сонголтыг хийхийг эрмэлздэг хэдий ч яагаад муу гэх тодорхойлолтод багтах үйлдлийг хийдэг вэ? Үүний шалтгаан юу вэ? Сайн сонголтыг эрмэлздэг мөртлөө нэг мэдэхэд яагаад муу дүрийг бүтээсэн байдаг вэ? гээд бидэнд маш олон асуулт бий болж байна.

Америкийн сэтгэл судлаач Филипп Зимбардо 1971 онд “Стэнфордийн их сургуулийн оюутнуудын дунд “Шоронгийн туршилт” гэж алдаршсан туршилтыг удирдан явуулж, үүний үр дүнд хэрхэн ердийн хүмүүс өөрчлөгдөж байгааг тайлбарласан. Энэ туршилтаас түрэмгий, хэрцгий, хорон санаатай болох үйл явц нь тэдний мөн чанараас хамааралгүй, нөхцөл байдал, хөндлөнгийн хүчин зүйлээс хамааралтай болох харагдаж байсан.

Тиймээс уг үйл явцыг “люсиферийн эффект” хэмээн нэрлэсэн байдаг.

“Люсифер эффект” гэж нэрлэсэн түүхийг авч үзвэл люсифер бол урвагчийн хувь тавилантай холбоотой бурханы сахиусан тэнгэр юм. Библид Люсифер гэж хэн бэ? бурханд захирагдахдаа Люсифер бол хамгийн төгс сахиусан тэнгэр байсан. Гэвч тэрээр өөрийн хүү Есүс Христэд илүү их ивээл үзүүлсэн байдал нь Люсиферт атаархах нөхцөл байдлыг бий болгосон. Тиймээс Люсифер атаархлын санаа бодол нь муу зүйл хийхэд хүргэж, өөрийн талд зарим урвагчдыг элсүүлсэн. Үүний үр дүнд шударга ёс болон урвагчдын хооронд мөргөлдөөн үүсч, Люсифер болон урвагчид тэнгэрээс явах болсон. Люсифер бол мөргөлийн чөтгөр юм 12 гэж библид үздэг байна. Энэ түүхэн (домог)-ээс үүдэлтэйгээр хүнд илрэх сэтгэл зүйн сөрөг шинжүүдийг

¹² vk-spy.ru. Познавательный журнал. Еда и кулинария. Растения. Психология. Безопасность

люсиферийн эффектэд хамааруулан авч үздэг болжээ.

Люсиферийн эффект нь байгууллага, хувь хүнд өөр өөрөөр нөлөөлөл үзүүлэх боломжтой.

Тухайлбал, хүнд хамт олон, гэр бүл болон бусад нийгмийн хүчин тогтвортой байдал болон байгууллагын соёлд шууд сөргөөр нөлөөлж байна. Тиймээс энэхүү өгүүллэгийн зорилго нь люсиферийн эффектгүйг байгууллага, хувь хүн, алба хаагчдад хэрхэн нөлөөлж байгааг судалж, дүн шинжилгээ

зүйлээс хамааралтайгаар нөлөөллийг үзүүлж байна. Тухайлбал, алба хаагчид залхуу, ажлаас халшрах хам шинж илрэх, бусадтай барьцах, ажлаас хойш суух зэрэг шинжээр илэрч байгаа нь байгууллагын хүний нөөцийн

болох эрсдэл хамгийн өндөр гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл янз бүрийн нөхцөл байдал, эрх мэдлийн янз бүрийн түвшин, өөр өөр арга барилын онцлог бүрт өвөрмөцөөр илэрхийлэгддэг. Үүнийг тодруулан үзвэл:

Бие хүний сэтгэл зүйн нөхцөл байдалд үзүүлэх нөлөө:	
Бие хүнд ажиглагдаж болох үе:	Люсиферийн эффект үүсэх байдал
Ажил, албаны харилцаанаас удаан хугацаагаар хөндийрөх	Бусдаас хоцорч байгаа мэдрэмж төрж, өөрийгөө голох, хэнд ч хэрэггүй болсон мэт мэдрэмж төрөх, улмаар хамгийн амжилттай яваа хэн нэгэнд атаархах, боломж гарвал доош хийх, муулах боломжийг алдахгүй байх гэх мэт үйлдэл ажиглагддаг.
Бүтэлгүйтийн дараа	Таны бүтэлгүйтэл хэн нэгнээс хамааралтай санагдах магадлал хамгийн өндөр үе. Энэ үед таны бүтэлгүйтэлд шууд болон дам нөлөөлсөн хүн бүхэнд сөргөөр хандаж эхлэх магадлалтай.
Бусад таныг үйлдлээрээ гайхширам байдалд хүргэх үед:	Таны санаанд нийцэхээргүй, эсвэл бүр багтамгүй гайхширам үйлдэл гаргаж байгаа хэн нэгэнд гомдохоосоо өмнө тэдний нөхцөл байдал, бусад зүйлсийг харгалзах шаардлагатай юм.
Ойрын хүнд огцом өөрчлөлт гарах	Ойр байсан хүнд тухайн хүнийг мэдэх хангалттай ойлголт бий боллоо гэсэн бодол төрүүлдэг тиймээс огцом өөрчлөлт гарч буй хүнийг шууд хүлээн авахад төвөгтэй сэтгэгдэл төрж Люсиферийн эффект бий болдог.

Хүснэгт 1. Бие хүнд үзүүлэх люсиферийн эффект

хийснээр энэхүү нөлөөллөөс зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх боломжийг эрэлхийлэхэд чиглэнэ. Нэг. Хувь хүн болоод байгууллагад люсиферийн эффект, түүний үзүүлэх нөлөөлөл. Байгууллагын хөгжлийг хангахад соёлыг харгалзах учиртай. Орчин үетэйгээ зохицохыг хүссэн ямар ч байгууллага үүнийг харгалзахгүй байх боломжгүй. Байгууллагын соёл нь үр ашигт хүчтэй нөлөөлөл үзүүлдэг. Байгууллагын соёл сул, хүчтэй талуудыг тодорхойлон оношлох хөгжсөн орнуудын пүүс, компаниудтай харьцуулж байгууллагаа шинэчлэх шаардлага тулгарч байна¹³ гэж үзнэ гэжээ. Соёл сул газар люсиферийн эффект бий

Хүснэгтээс харахад люсиферийн эффект нь хувь хүнд бусдаас хоцорч байгаа мэдрэмж төрж, өөрийгөө голох, бусдад сөргөөр хандах зэрэг огцом өөрчлөлтүүд гардаг болох нь харагдаж байна.

Байгууллагын хүн бүр Люсиферийн нөлөөнд автах албагүй ба энэ маш олон хүчин зүйлийн нөлөөллөөс шалтгаалан бий болдог байна. Үүнийг гадаад болон дотоод 2 хүчин зүйлийн нөлөөллөөр тайлбарлаж болох юм. Хүний дотоод хүчин зүйл нь түүний зан чанар, зан үйлийн шинж чанар юм. Өөрөөр хэлбэл, гадны үйлдэлд үзүүлэх хувь хүний хариу үйлдэл. Гадаад хүчин зүйл нь тухайн байгууллагыг удирдан чиглүүлдэг дүрэм, харилцаа, хэм хэмжээ, соёлын цогц юм.

¹³ Лхаашид. Д., "Удирдахуйн нийгэм, сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж байгаа аргууд" УБ2003 он, 92 дугаар тал.

Байгууллагын ажиллагсдын сэтгэл зүйн байдалд үзүүлэх нөлөө:	
Байгууллагад ажиглагдаж болох үе:	Люсиферийн эффект
Байгууллага дунд өөрийн байр суурийг нь магтах эсвэл шагнал урамшуулал авсны дараа бусад хүмүүст хандах хандлагад дараах өөрчлөлт ажиглагддаг.	Албан тушаал дэвшсэнийхээ дараа өмнө нь ижил түвшний албан тушаалтан байсан хүмүүсээс илүү биеэ авч явдаг. Өмнө нь ижил түвшинд ажиллаж байсан, одоо албан тушаал дэвшиж байгаа хүмүүст атаархах мэдрэмж төрж, устгах оролдлого хийж болно.
Байгууллага дахь хуучин хүмүүс шинэ хүмүүст хандах хандлага	Шинэ хүмүүстэй харилцах харилцаанд эрх мэдлийн зарчмыг баримталдаг. Байгууллагад шинэ хүмүүсийн өсөлт, ахиц дэвшил гарахаас сэргийлж, эрх мэдлийн байр сууриа хохироохгүйн тулд тэд чадах бүхнээ хийдэг. Тиймээс олон байгууллагад хуучин хүмүүс мэдлэг, туршлага, тэр байтугай тухайн байгууллагын одоогийн мэдээллийг шинэ хүмүүст шилжүүлэхээс татгалздаг болохыг бид харж байна ¹ .
Байгууллагын шинэ хүмүүс хуучин хүмүүст хандах хандлага	Байгууллагад орсноос хойш шинэ хүмүүс тухайн байгууллагад өөрийн байр суурь, эрх мэдлийг олж авахын тулд хуучин хүмүүсийн өнгөрсөн болон одоогийн ажлыг шударга бусаар шүүмжилж, устгадаг. Өөрийн байр суурины төлөөх идэвхитэй тэмцэл өрнүүлдэг. Ингэхдээ хууччууд хайр найргүй хандах ба
Гүйцэтгэх удирдлагын үйл хөдлөлөөс	Байгууллагын дүрэм журмыг мөрдөхөөс татгалзах яриа өрнөх ч хандлагыг өөрчлөөд зан үйл болж хэрэгжихгүй, энэ нь дуулгавартай байдлын хууль юм.
Цалин нэмэх /гүйцэтгэлээр/	Ялгавартай байдлаар нэмсэн мэт сэтгэгдэл төрдөг Муу ажилтан хэдий ч зэрэгцэн ажиллаж буй ажилтантайгаа өөрийгөө харьцуулсаар байдаг.
Шинэ ажил, шинэ төсөл, шинэ зан үйл	"Бид энд ингэж хийдэг." "Дандаа ийм байсаар ирсэн". "Бид хэн үүнийг өөрчлөх вэ?" Би илүү ихийг хэлэх хэрэгтэй байна уу?" гэх мэт үгс гарсаар байх болно. Энэ нь нэг талаараа ажлаас халшрах хам шинжийн ойлголт юм.

Хүснэгт 2. Байгууллагад үзүүлэх люсиферийн эффект

Байгууллагад үүсэх нөлөөллийг тодруулсан хүснэгтээс харахад үүнд байгууллагын соёл, дотоод дүрэм, журмын мөрдлөг байдлын үр дүнтэй хэрэгжилттэй шууд хамааралтай үр дүнгүүд бий болдог байна. Тухайлбал сул соёлтой буюу дүрэм журмаа хэвшүүлж тогтоогүй байгууллагууд люсиферийн эффектийн нөлөө төдий чинээ их бий болж байгаа эрсдэл үүсч байна.

юм. Хов цуурхал нь цэгцлээгүй мэдээллийн зүг зүг үсрэн тархдаг урсгал юм. Төстэй тал нь хоюулаа санаачлагч эх сурвалж, хүлээн авагч хоёрын хүрээнд явагдана. Хов бол албан бус шинж зонхилсон байдаг. Цуурхал бол улс төр, эдийн засгийн хүчтэй бүлэглэлүүдээс эх сурвалжтай байж болдог¹. Нэгэнт люсиферийн эффект хувь хүн болон байгууллагын түвшинд нэгэнт бий болсон тохиолдолд хов, цуурхал, барьцах

Люсиферийн эффект нь байгууллагын хувьд менежер, удирдагчдаас нилээдгүй хүч шаардсан өөрчлөлтийг хүлээж байдаг ба нөгөө талд тэд өөрсдөө энэ нөхцөлд аажмаар орох, хүлээн зөвшөөрч дасан зохицох нөхцөл бий болох эрсдэл их байдаг.

Хоёр. Люсиферийн эффектээс урьдчилан сэргийлэх арга зам. Люсиферийн эффектийн бас нэгэн илрэх хэлбэр бол хов, цуурхал сэтгэл, ажлаас халшрах хам шинжүүд бий болсоор байдаг.

Хувь хүний хувьд люсиферийн нөлөөлөл буюу таагүй байдал бий болсон тохиолдолд дараах зөвлөмж, арга зүйг баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

Хувь өөрийнхөө үйлдэлд өөрөө л хариуцлага хүлээхээс, бусад хүмүүс, эд зүйлсэд огт хамааралгүй,

Сэтгэл санааг давчдуулан бодогдуулж буй аливаа бодол, үйлдлээс зайлсхийх,

Бусдын талаар таагүй бодол бодож, зарим тохиолдолд

¹ Лхаашид Д. "Удирдахуйн нийгэм, сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж байгаа аргууд" УБ., 2003 он, 92 дугаар тал.

таалагдахгүй, боломж гарвал туслахаас татгалзмаар санагдаж байгаа тохиолдолд түүнийг бодож, хувь хүн талаас нь өрөвдөж, өөрөө өр нинжин байх талаас бодох нь илүү үр дүнтэй, бас байгууллагад ашигтай.

Би тийм байж болохгүй, ийм байж болохгүй, ийм байх хэрэгтэй гэж өөрийн мэдрэмжээ хаах хэрэггүй. Хүлээн зөвшөөрч, эерэг сөрөг мэдрэмжүүддээ идэвхтэй залруулга хийх нь үр дүнтэй юм. Муу бодлууд төрлөө гээд та муу хүн огт биш юм.

Бусдын хорон санаа, Люциферийн нөлөөг гайхахаасаа өмнө тэдний нөхцөл байдлыг бодож, тэдний нүдээр асуудлыг харснаар танд өөрт чинь энэ эффект үүсэхээс сэргийлэх боломжтой юм¹.

Байгууллага дахь Люциферийн эффект нэгэнт бий болсон нөхцөлд тухайн байдлыг зөөлрүүлэх цаашдын нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах шаардлагатай болдог. Ингэхдээ дараах зөвлөмжүүдийг харгалзан үзэх шаардлагатай. Үүнд:

Байгууллагад гүйцэтгэлийн үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгох: Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт (KPI), түүнчлэн амжилтын чухал хүчин зүйлүүд (CSFs) -ийг тодорхойлж, тайлбарлах хэрэгтэй. Дараа нь тогтоосон интервалаар тасралтгүй үнэлэх хэрэгтэй. Хувийн аналогий гэж хувь хүний үр дүнг өөртэй нь харьцуулсныг, хүмүүс хоорондын аналогий нь гүйцэтгэлийн хугацаанд ижил түвшний хүмүүсийн үр дүнг харьцуулахыг хэлнэ. Үүний үр дүнд байгууллагын гишүүдийн эерэг болон сөрөг бүх үйлдлийг байгууллага хянаж байдаг².

Байгууллагын шагнал, албан тушаал ахих журам, дэг нь тодорхой байж, түүнийг дагаж мөрдөх. Ингэснээр байгууллагын хүмүүс хичээвэл үр дүн гарна гэдэгт итгэлтэй болдог. Энэ тохиолдолд хамт ажиллагсдад сөрөг мэдрэмж бага үүсэх боломжтой юм.

Байгууллагын гишүүдийн харилцаа холбоо гэхээс илүү дүрэм журмыг удирдлага болгон дагаж мөрдөх явдал чухал юм. Байгууллагад мерит буюу үр чадварын зарчим бүрэн хэрэгжиж эхлэхэд Люциферийн нөлөө үүсгэх ойлголт төрдөггүй байна.

Ажиллагсдын чиг үүрэг, ажлын байрны тодорхойлолт давхардалгүй байхад анхаарах. Чиг үүрэг тодорхой биш байх нь ойлголтын алдаа гаргаж Люциферийн нөлөө үүсдэг.

Дүгнэлт

Люциферийн эффектийг байгууллага, хувь хүн, алба хаагчдад хэрхэн нөлөөлж байгааг судалж, дараах байдлаар дүн шинжилгээ хийлээ. Үүнд:

Байгууллагын менежментийн нөлөө болон соёлын ойлголт төлөвшсөн байх нь Люциферийн эффект бий болохоос урьдчилан сэргийлэх үндсэн нөхцөл болох боломжтой юм.

Люциферийн эффект нэгэнт бий болсон байгууллагад удаан хугацааны менежментийн зөв бодлого, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх шинэлэг хөтөлбөрүүд шаардлагатай болдог байна.

Хувь хүн эрх мэдэлд харалган байдлаар дуулгавартай байдаг. Энэ нь судалгааны болон Миллграммын

¹ Маралгуя Г. "Хэрхэн өш хонзон санахгүй/ харамсахгүй байх вэ? нийтлэл <https://www.facebook.com/photo/?fbid=659210885805153&set=pcb.659212152471693>

²

<https://amir-nikkhah.medium.com/lucifer-effect-in-organization-b459ac248646>

дуулгавартай байдлын туршилтын жишээнээс харж болох юм.

Барьцах сэтгэл зүйг байгууллагын ажилтнууд бие биендээ халдварлах байдлаар дамжуулдаг. Хандлагын нөлөө гэж ойлгож болно.

Люсиферийн нөлөө нь хувь хүний хувьд сэтгэл зүйн өвөрмөц онцлогтой холбоотой илэрч болох ба төлөвшсөн хандлагатай холбоотой илэрч байдаг. Хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог бол хорон санаа, муу бодолд автахад хөндлөнгийн нөлөө, орчны хамаарал чухал үүрэгтэй. Байгууллага дахь харилцааг тогтворжуулагч хүчин зүйлс нь хувь хүний хандлага бага оролцох буюу дүрэмлэж, зааварлаж өгсөн харилцааны хэв маяг зонхилох тусам эерэг харилцаа тогтдог нь харагдаж байна.

Санал:

Байгууллагын харилцаа, таагүй уур амьсгалаас урьдчилан сэргийлэхэд байгууллагын үйл ажиллагаа, дүрэм журам, хандлага, хариуцлагын тогтолцоог бий болгосон байх нь чухал ач холбогдолтой юм. Тиймээс дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

Байгууллагын эерэг соёлыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж ажиллах;

Байгууллагын дүрэм, шагналын зарчим, үнэлгээний зарчим ил тод, нээлттэй байхаар тусгах;

Байгууллагын өвөрмөц соёлыг бий болгодог тогтсон менежментийн зэрэгцээ шинэлэг үйл ажиллагаа, түүний үр дүн нь

байгууллагын ажилтнуудад шинэ сэргэг мэдрэмж бас шинэ сэдэлжүүлэлт өгдөг байх;

Хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог шинжүүд хувь хүний нийтлэг хандлагад нөлөөлдөг, түүнийг хэрхэн чиглүүлэх арга зүйг удирдагчид чиглүүлэх шаардлагатай.

Хувь хүний үүднээс сэтгэл зүйн сөрөг эффектэд автахгүйн тулд өөрийн ажил, байгууллага дээрээ анхаарч ажиллах, ингэснээр сэтгэл зүйн хувьд бусадтай хамааралтай харьцуулах мэдрэмжээс ангид байх боломжтой юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

Лхаашид Д. “Удирдахуйн нийгэм, сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж байгаа аргууд” УБ2003 он, 92 дугаар тал.

Philip Zimbardo “The LUCIFER EFFECT Understanding how good people turn evil” NY Copyright 2007.

NikKhah, A. (2021). Lucifer effect in organization.

Bogdan Cojocaru “Toxic cultures:The Lucifer effect in companies” 07.07.2021

Маралгуа Г. “Хэрхэн өш хонзон санахгүй харамсахгүй байх вэ? нийтлэл

Источник: <https://vk-spy.ru/mn/culture-art-history/chto-znachit-slovo-lyucifer-lyucifer-znachenie-istoriya-legendy/> © vk-spy.ru | Познавательный журнал. Еда и кулинария. Растения. Психология. Безопасно

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

КИБЕР АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, КИБЕР ОРЧИН ДАХЬ МОНГОЛ УЛСЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

А.Амгаланбаяр

ДХИС-ийн ХАУСПБ-ийн ахлах багш,
цэргийн ухааны магистр, дэд хурандаа

Товч агуулга. Мэдээллийн технологи хурдацтай хөгжиж буй эрин үед мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах явдал нь нэн тэргүүний хэрэгцээ, шаардлага болж байна. Учир нь мэдээллийг цахим хэлбэрээр боловсруулах, хадгалах, дамжуулах нь түгээмэл үзэгдэл болж байгаа бөгөөд цахим хэлбэрт орсон мэдээлэл нь уламжлалт цаасан болон бусад хэлбэрийн мэдээлэлтэй харьцангуй гадны халдлагад (устгах, өөрчлөх, солих г.м.) өртөмтгий шинж чанартай болж эмзэг байдлын түвшин нь нэмэгддэг нь цахим мэдээллийг гадны халдлагаас хамгаалах хамгаалалтын шинэ түвшинг шаардаж байна.

Түлхүүр үгс. Кибер аюулгүй байдал, кибер орчин, өнөөгийн байдал

Оршил. Дэлхийн улс орон бүр засгийн газар, батлан хамгаалах, банк санхүү, тээвэр холбоо гэх мэт амин чухал салбаруудад мэдээллийг цахим хэлбэрээр боловсруулж, хадгалж, ашиглах нь нэмэгдэж тэдгээр дэд бүтцийн удирдлага үйл ажиллагаа нь компьютер, компьютерын сүлжээнээс хамаарах хамаарал нь улам бүр нэмэгдэж байна. Нөгөө талаар мэдээлэл нь эдийн бус баялагт хамаарах хөрөнгө бөгөөд төр засаг, аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага, иргэдийн мэдээллийн өмч, хөрөнгийг хамгаалах механизм нь амьдралд төлөвшөөгүйгээс иргэд байгууллагад үлэмж хэмжээний хохирол учирсаар байгаа билээ.

Кибер аюулгүй байдлыг хангах шинэ технологи хөгжихийн хэрээр халдагчид ч мөн адил хөгжиж байдаг. Иймд бид кибер халдлага /цахим халдлага/ гэж юуг ойлгох талаар авч үзэх хэрэгтэй байна. Виртуал ертөнцөд систем, файл, өгөгдөл, дата /мэдээлэл/ гэх

зүйлсийн хамгаалалт сул, хангалтгүй тохиолдолд улс үндэстэн, иргэн бүр энэ төрлийн аюул, эрсдэлтэй нүүр тулдаг юм¹.

Үүнтэй холбогдуулан иргэд, аж ахуйн нэгж байгууллагын зүгээс мэдээллийн өмчөө хамгаалах мэдлэг болон механизмыг бий болгох, мэдээллийн аюулгүй байдлын хангах хувь хүний соёлыг бий болгож, төлөвшүүлэх хэрэгцээ, шаардлага амьдралаас урган гарч байна.

Үндсэн хэсэг. Кибер аюулгүй байдлын тухай ойлголт: Компьютер ашиглан үйлдсэн гэмт хэрэг хэдийд анх гарсныг тогтооход хэцүү. “Компьютерийн гэмт хэрэг” гэдэг нэр томъёо 1960-аад оны эхэн үед электрон тооцоолон бодох машин ашиглан үйлдсэн гэмт хэргийн анхны тохиолдлыг АНУ-д илрүүлж, түүний дараа Европын улсуудын хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүдэд өргөн хэрэглэгдэх болжээ².

Тухайн үед криминологийн болон эрх зүйн үндэслэл байхгүй байсан хэдий ч уг нэр томъёог хууль

¹ Батболд. Ж, Таны аюулгүй байдал. Уб., 2015.

² Цогтбаатар. Б, Мэдээллийн аюулгүй байдал. Уб., 2018.

хамгаалах байгууллагын ажилтнууд болон эрдэмтэн судлаачид өргөн ашиглах болсон байна.

Дэлхийн улс орнуудад Шинжлэх ухаан техникийн үсрэнгүй хөгжил үр өгөөжөө өгөхийн зэрэгцээ шинэ төрлийн аюулуудыг бий болгож байдаг нь сүүлийн үед улам бүр ил тод болох боллоо. Эдгээр аюулуудын нэг нь хакеруудын өдүүлдэг кибер халдлагын учруулж буй хор аюулын асуудал юм. Хакерууд сонирхол татсан улс орны аюулгүй байдалд заналхийлэх, улам бүр өргөжиж буй кибер орон зайд халдах, түүнд агуулагдаж буй мэдээллийг устгах, өөрчлөх, хувиргах замаар улс орнуудын төр, засгийн шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх, төрийг чадавхгүйжүүлэх, төрийн үйл ажиллагааг гацаанд оруулах, төрийн нууцад нь нэвтрэх зэрэг тохиолдол ихэсч байна. Мэдээллийн технологийн тэргүүлэх гүрэн болсон хөгжингүй орнуудад ч энэ аюул хор уршиг тулгараад байгаа нь анхаарлыг татаж байна. АНУ-ын Пентагоны дээд зэргийн нууцлалтай гэгдэх сүлжээнд БНХАУ-д төвтэй хакерууд нэвтрэн орж, 300 тэрбум ам. долларын өртөг бүхий F-35 Lightning II гэх шинэ үеийн сөнөөгч онгоцны схем зураг, моделийн мэдээлэл бүхий хэд хэдэн терабайтуудыг татаж авсаныг "The Wall Street Journal" мэдээлсэн¹.

Канад Улсын "Information Warfare Monitoring" байгууллагын шинжээчдийн явуулсан судалгаагаар АНУ дахь БНЭУ-ын ЭСЯ-ны компьютерийн сүлжээний кодыг нэвтэн орсон GhostNet хэмээх тагнуул хийх үйлдлийн системтэй програм нь Энэтхэг Улс дахь Түвдийн нүүдлийн Засгийн газрын болон Далай ламын цахим шууданг замаас нь хулгайлж байсан гэх мэдээлэл дэлхий нийтийн

томоохон хэвлэлүүдэд 2019 оноос нийтлэгдэж эхэлсэн.² Түүнчлэн компьютерүүдийн камерийг алсын зайнаас ажиллуулах, дүрс, дуу бичлэгийг хураах, тухайн компьютерүүдээр дамжуулж байгаа бүх мэдээллийг хянадаг байжээ. GhostNet-ийн халдлагад ХБНГУ, БНЭУ, БНСУ, Тайвань, Пакистан, Португаль, Румын зэрэг улс орнууд өртөж байжээ.

НҮБ-аас гаргасан тоо баримтаас харахад кибер гэмт хэргээс учирч буй хохирол, мансууруулах бодисын хууль бус эргэлтээс олдог орлоготой тэнцэх болсон гэж тодорхойлж байна. Зөвхөн АНУ-д кибер гэмт хэргийн улмаас учирч буй хохирол 100 миллиард долларт хүрсэн. Үүний дээр олонхи тохиолдолд учирсан хохирлыг бодитоор тооцож чадахгүй, эдээлэхгүй байгааг дурьдах нь зүйтэй. Сүүлийн үед дэлхийн улс орнуудад бүртгэгдэж байгаа кибер гэмт хэрэг жил бүр өссөөр байна.³

Компьютерийн мэдээллийн хүрэн дэх гэмт хэрэгтэй амжилттай тэмцэхэд эдгээр гэмт хэргийн талаархи нэгдсэн ойлголт олон улсын хэмжээнд байх зайлшгүй шаардлагатай хэмээн үзэж Европын холбооноос 1989 оны 9 дүгээр сарын 13-нд №89 тоот зөвлөмж гаргасан байдаг. Энэхүү баримт бичигт үндэсний хууль тогтоох байгууллагуудын удирдлага болговол зохих зарчмууд, түүнчлэн компьютер буруугаар ашиглаж буй тодорхой үйлдлүүдийг гэмт хэрэг гэж үзэн, эрүүгийн хууль тогтоомжид тусгасан байна.

Компьютерийн луйвар: Эдийн засгийн ашиг өөртөө буюу бусдад олох зорилгоор компьютерийн мэдээлэл, программыг оруулах, өөрчлөх, арилгах, мэдээллийн

¹ Anthony. L, The Wall Street Journal. magazine.USA.,2019.

² Болд. Д, Safety coach аюулгүй байдлын дасгалжуулагч, УБ., 2022.

³ Халтар.Т, Компьютерийн мэдээлэл, программыг өөрчлөх, эвдэх, сүйтгэх гэмт хэрэг. Эрдэм судлал. сэтгүүл.УБ., 2002. 107 дахь хуудас.

боловсруулалтад өөр байдлаар нэвтрэх замаар эдийн засгийн хохирол учруулан, бусдын эд хөрөнгө алдагдахад хүргэсэн үйлдэл.

Компьютерийн хуурмаглал: Тодорхой халдлагын зүйлийг хуурамчаар үйлдэхийн тулд компьютерийн мэдээлэл, программыг оруулах, арилгах, аль эсвэл мэдээллийн боловсруулалтад өөр байдлаар нэвтэрсэн үйлдэл.

Компьютерийн мэдээлэл, программд хохирол учруулах: Компьютерийн мэдээлэл, программыг хууль бусаар арилгах, хохирол учруулах, чанарыг нь муутгах үйлдэл.

Компьютерийн хорлон саатуулалт: Компьютерийн болон холбоо харилцааны системийн ажиллагаанд саад учруулах зорилгоор компьютерийн мэдээлэл, программыг оруулах, өөрчлөх, арилгах, дарах үйлдэл.

Зөвшөөрөлгүйгээр нэвтрэх: Компьютерийн систем буюу сүлжээнд хамгаалалтыг эвдэн нэвтрэх үйлдэл.

Зөвшөөрөлгүйгээр замаас нь барьж авах: Компьютерийн систем, сүлжээний хэмжээнд дамжуулагдаж буй мэдээллийг техник хэрэгслийн тусламжтайгаар хууль бусаар барьж авах үйлдэл.

Зохиогчийн эрхээр хамгаалагдсан компьютерийн программыг зөвшөөрөлгүй хуулбарлах: Хуулиар хамгаалагдсан компьютерийн программыг хууль бусаар хуулбарлах, тараах, дамжуулах үйлдэл.

Компьютерийн мэдээлэл, программыг өөрчлөх: Компьютерийн мэдээлэл, программыг хууль бусаар өөрчлөх үйлдэл.

Компьютерийн тагнуул: Бусдад эдийн засгийн хохирол учруулах, өөртөө буюу гуравдагч этгээдэд хууль бус ашиг олох зорилгоор бизнес, худалдааны нууцыг ямар нэгэн эрх зүйн

үндэслэлгүйгээр хориглогдсон арга хэрэглэн олж авах, задруулах, дамжуулах, ашиглах үйлдэл.

Компьютер зөвшөөрөлгүй ашиглах: Компьютерийн систем, сүлжээг хууль бусаар хэрэглэн түүнийг ашиглах эрх бүхий хүнд хохирол учруулсан буюу учруулахаар байсан, аль эсвэл компьютерийн хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан үйлдэл.

Хуулиар хамгаалагдсан компьютерийн программыг зөвшөөрөлгүй ашиглах: Өөртөө болон бусдад хууль бус эдийн засгийн ашиг олох зорилгоор хуулиар хамгаалагдсан компьютерийн программыг хууль бусаар ашиглан эрх эзэмшигчид хохирол учруулсан үйлдэл зэргээр зөвлөмжид тусгажээ.

Анхаарал татвал зохих өөр бас нэг олон улсын эрх зүйн баримт бичиг бол Европын холбооны Кибер гэмт хэргийн тухай 2001 оны Конвенци юм. Уг баримт бичигт дараах ойлголтыг хуульчилсан байдаг.

Кибер орон зай гэдэг нь хоорондоо холбогдсон хэдэн зуун сая компьютер, серверүүд, рүүтэрүүд, свитчүүдээс бүрдэх орон зай юм.

Кибер аюулгүй байдал нь мэдээллийн аюулгүй байдлыг мэдээллийн технологийн түвшинд хангахыг хэлнэ.

Кибер терроризм: Зохион байгуулалттайгаар аливаа улсын компьютер, мэдээлэл, компьютерийн систем, компьютерийн программ, өгөгдөлд халдаж улмаар их хэмжээний хохирол учруулах, мөн үхэл, сүйрэлд хүргэх интернэт ашиглан үйлдсэн террор үйл ажиллагааг хэлнэ.

Кибер дайн: Аливаа улсын төрийн шууд ба шууд бус оролцоотойгоор мэдээллийг өөрчлөх, устгах, мөн компьютер, компьютерийн системийг эвдэх, ажиллагаагүй болгох, удирдлагыг нь хяналтдаа авах зорилгоор өөр улс

үндэстний компьютер, компьютерийн сүлжээнд зөвшөөрөлгүй нэвтрэх, эсвэл компьютерийн системд нөлөөлөх нэг үйл ажиллагааг хэлнэ.

Кибер гэмт хэрэг: Компьютер, мэдээллийн сүлжээ, интернэт ашиглан үйлдэгдсэн бүх төрлийн гэмт хэрэг /хуулинд тусгаснаар/

- Хувь хүний эсрэг
- Өмчийн эсрэг

- Төрийн эсрэг
- Мөнгөний төлөө бус (улс төрийн мессеж өгөх, сорилт, зугаа цэнгэл)
- Мөнгөний зорилгоор
- Зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэл, хувь хүн шунахайн сэдэлт, зорилготойгоор
- Кибер дайн зэргээр томьёолсон байдаг.

Кибер гэмт хэргийн ангилал, цар хүрээгээр нь авч үзвэл:

Хүснэгт №1

	Кибер гэмт хэрэг	Кибер, террор	Кибер тагнуул	Кибер дайн
Үйлдэгч	Хувь хүн	Бүлэглэл	Байгууллага	Төр
Зорилго	Эдийн засгийн ашиг сонирхол, хялбар аргаар мөнгө олох	Улс төр, нийгэм, эдийн засгийн шийдвэрт нөлөөлөх	Оюуны өмч, төрийн чухал нууцыг хулгайлах	Цэрэг, улс төрийн давамгайл байдла олох
Хохирогч (Бай)	Хувь хүн, компани	Онц чухал дэд бүтэц	Төрийн байгууллага, Компани	Онц чухал дэд бүтэц, төрийн байгууллага
Арга, хэрэгсэл	Phishing, Spamming	DDOS, BotNet	Trojan Horse, Backdoors	Кибер цэрэг, кибер зэвсэг

Олон Улсад 2015-2022 оны байдлаар үйлдэгдсэн хамгийн их хохирол учруулсан кибер гэмт хэрэг:

1. Утасгүй холболтоор хийсэн довтолгоон: Card Systems Solutions Inc компанийн төлбөрийн боловсруулалтын төвийн аюулгүй байдлын системд вирус оруулж эвдэж холбогдох замаар 40 сая гаруй карт эзэмшигчийн нэр, үйлчлүүлдэг банк, дансны дугаарыг гэмт этгээдүүд олж авсны үндсэн дээр 1,8 тэрбум фунт стерлингийг хулгайгаар шилжүүлэн авч чадсан байна. Энэ гэмт хэргийг системийн хамгаалалт эвдэж хувийн мэдээлэл хулгайлсан хамгийн том хэрэг хэмээн тооцож байна.

2. АТМ бэлэн мөнгөний машинд хийсэн халдлага: 1,5 сая цалингийн карт, нийгмийн даатгалын

1,1 сая дугаарыг гэмт этгээдүүд хулгайлсны үндсэн дээр АНУ-ын 49 хотын 130 бэлэн мөнгөний машинаас нэгэн зэрэг 30 минутын хугацаанд 9 сая доллар гаргаж авсан байна. ОХУ, АНУ, Эстони, Украины иргэд энэ хэргийг үйлдсэн байжээ.

3. Гонсалес дахин халдлага: Өмнө нь компьютерийн сүлжээ дэлгүүрүүдэд утасгүй сүлжээгээр халдаж байсан Альберт Гонсалес хэмээх хакер преступлении 7-Eleven болон Hannaford Brothers сүлжээ дэлгүүрүүдийн цахим төлбөр тооцооны Heartland Payment Systems –д 2019 онд халдаж 130 сая кредит картын дугаарыг цуглуулж 8 сая фунт стерлингийг авсан байна. Энэ хакерыг баривчлах үед биед нь 1,65 сая долларыг хурааж авсан байдаг.

4.Ginko виртуаль банкны дампуурал: Ginko виртуаль банкыг байгуулагчид урдаас төлөвлөсний дагуу хуурамчаар дампууруулсны улмаас хадгаламж эзэмшигч 18 мянга орчим хүн хэдэн зуун сая лиднен доллар буюу хагас сая фунт стерлингийн хадгаламжаа алдсан байна.

5.Бразил: 2021 оны 09 сард баривчлагдсан бразилийн фишер Валдир Пауло де Алмейда (Valdir Paulo de Almeida) 18 хакераас бүрдсэн гэмт бүлэглэлийг удирдаж янз бүрийн банкны данснаас 37 сая доллар хулгайлан авсан байна. Тэд фишинг довтолгоон болон Троян кодууд ашигладаг байв. Тэд өдөрт 3 сая хүртэл хордуулсан цахим захиаг хэрэглэгчдэд илгээдэг байжээ.

Кибер орчин дахь Монгол Улсын өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ: Монгол Улсад Төрийн холбооны газар 1933 онд ДХГ-ын харъяанд радио холбооны нэгж байгуулагдсанаар үүссэн гэж үздэг. Энэ байгууллага нь төр, засгийн удирдлага болон төрийн байгууллагуудыг нууцлалтай, найдвартай харилцаа холбоо, шуудангаар хангах, төрийн мэдээлэл, харилцаа холбооны аюулгүй байдлыг хангах үүрэгтэй байгууллага юм.¹

Монгол Улсад анх 1961 онд “Тайблятор” нэртэй компьютерийг ашиглаж байсан. Статистикийн газрын захиалгаар нийлүүлсэн бөгөөд Тайбляторыг анхны программын удирдлагатай компьютер гэж үздэг. Үүний дараа буюу 1986 онд РС /персонал компьютер/-ийг оруулж ирсэн байдаг. Харин 1994 онд манай улс анх интернет хэрэглэгч улсуудын жагсаалтад орж байжээ.²

Бусад өндөр хөгжилтэй оронтой харьцуулахад манай улс

интернэт хэрэглэгчдийн тоогоор дэлхийн 200 гаруй улсаас 102 дугаарт бичигдэж байгаа хэдий ч хүн амынх нь тоотой харьцуулахад дэлхийд нэгдүгээрт жагсаж байгааг Нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийнхөн 2021 онд судалж, тогтоосон байдаг.

Цахим хэрэглээ нэмэгдэхийн хирээр хувь хүн, байгууллага, улс орны мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах хэрэгцээ өсөн нэмэгдэж, эрх зүйн орчинг бий болгох шаардлага тулгарсан. Монгол Улсын хувьд сүүлийн 15 жилийн хугацаанд Кибер аюулгүй байдлыг хангах тухай хуулийн төслийг нийт 7 удаа өргөн барьж, Кибер аюулгүй байдлын тухай хуулийн төслийг Улсын Их Хурлын 2021 оны 12 дугаар сарын 17-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцэн баталж, кибер аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн үндсийг анх удаа бүрдүүлсэн юм.

Монгол Улсын Кибер аюулгүй байдлын тухай хуулийн 4.1.1."кибер аюулгүй байдал" гэж кибер орчинд мэдээллийн бүрэн бүтэн, нууцлагдсан, хүртээмжтэй байдал хангагдсан байхыг; мөн хуулийн 4.1.13."кибер аюулгүй байдлын зөрчил" гэж мэдээллийн системийн бүрэн бүтэн, нууцлагдсан, хүртээмжтэй байдалд заналхийлж байгаа аливаа үйлдэл, эс үйлдлийг; 4.1.14."кибер халдлага" гэж мэдээллийн систем, мэдээллийн сүлжээний кибер аюулгүй байдлыг алдагдуулах зорилго бүхий үйлдлийг гэж хуульчилж өгсөн байдаг.³

Монгол Улсын хувьд кибер аюулгүй байдлаа үндэсний аюулгүй байдлын хэмжээнд тавьсан, кибер дайн, кибер тагнуул идэвхтэй явуулдаг хоёр том кибер гүрний дунд оршиж, энэ хоёр улсаар дайруулан

¹ Эрдэнэ. Ц, Терроризм, түүнтэй тэмцэх асуудал. илтгэлийн эмхтгэл. УБ., 2003. 56 дах тал.

² Гантулга. Б, Компьютерийн мэдлэг. УБ., 2012. 13 дах тал.

³ Монгол Улсын Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль. УБ., 2021.

интернетийн урсгалаа авдаг нь өөрөө энэхүү аюулд өртөх магадлалыг өдөр бүр нэмэгдүүлж байна.

ЦЕГ-ын Цахим гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны 2022 онд хийсэн судалгаагаар манай улсад өдөрт 30 мянгаас 100 гаруй мянган кибер довтолгоо, халдлага орж ирдэг. Эдгээр халдлагын 80 гаруй хувийг сонирхогчид компаний мэдээлэл, сервер рүү нэвтрэх оролдлого эзэлдэг бол харин үлдсэн 20 гаруй хувийг өндөр мэргэшсэн, мэргэжлийн хакер, цахим халдлага үйлдэгч хүмүүс аль болохоор мэдэгдэхгүй, ул мөр үлдээхгүйгээр мэдээллүүдийг хуулах оролдлогыг хийдэг.

Ийм төрлийн довтолгоонууд сүүлийн үед Хятад, ОХУ, АНУ, Тайвань, Солонгос, Япон, Бразил, Энэтхэг зэрэг улс орнуудаас ирдэг байна.¹

Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүн, Цахим хөгжил, харилцаа холбооны сайд Н.Учрал нар Зэвсэгт хүчний Жанжин штаб, Зэвсэгт хүчний Кибер аюулгүй байдлын цэргийн командлалд ажиллах үеэр “Миний бие УИХ-ын Инновац, цахим бодлогын байнгын хорооны даргаар ажиллаж байхдаа Кибер аюулгүй байдлын тухай хуулийг батлуулахад ажлын хэсгийг ахалсан. Энэ хууль батлагдсанаар кибер аюулгүй байдлын эрх зүйн орчны үндэс тогтолцоо хуульчлагдсан юм бид үүний эхлэлийг тавьсан, үндэсний аюулгүй байдал гэж Монгол Улсын үндэсний

язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсан байдлыг хэлдэг бол аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг болох мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах хэрэгцээ бидэнд тулгараад байна ² ” хэмээн кибер аюулгүй байдлын эрх зүйн орчны талаар хэлсэн байдаг.

Мөн Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүн, Батлан хамгаалахын сайд Г.Сайханбаяр “Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үндсэн элементийн нэг нь кибер аюулгүй байдлын асуудал. Дэлхийн улс орнуудын өөрчлөлт, шинэчлэлт хамгийн түрүүнд цахим орчинд явагдаж байна. Монгол Улсын Зэвсэгт хүчин Кибер аюулгүй байдлын цэрэгтэй болоод 3 жил болж байгаа. Кибер аюулгүй байдлын хууль эрх зүйн орчин бүрэлдсэн, үндэсний стратегитай болсон, Кибер аюулгүй байдлын цэргийг ашиглах үзэл баримтлал төрөөс батлагдсан. Бидэнд хууль эрх зүйн хувьд бүх үндэс бүрдсэн. Одоо бид кибер аюулгүй байдлын цэргийг жинхэнэ утгаар нь хөгжүүлэх, энэ хүрээнд эхний ээлжид техник, тоног төхөөрөмжийн хангалт хийгдэх шаардлагатай байгаа гэж хэлсэн байдаг. Үүнээс үзэхэд кибер аюулгүй байдлыг улс орны хэмжээнд, иргэний хэмжээнд хангах байгууллага, эрх зүйн орчин бүрдсэн байна. Харин мэргэжлийн боловсон хүчин, өндөр мэдлэгтэй хүний нөөц дутмаг байгаа гэж мэдээлэл өгсөн байдаг.³

¹ <https://police.gov.mn/as/article/>

² Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль. УБ., 2001.

³ <http://mod.gov.mn/2023/04/11>

Монгол Улсад кибер аюулгүй байдлыг хангаж буй тогтолцоо:

Хүснэгт №2

Засгийн газар	- Кибер аюулгүй байдлын үндэсний стратегийг батлах; - Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичигт кибер аюулгүй байдлыг хангах талаар тусгах, хууль тогтоомжийн биелэлтийг зохион байгуулах; - Онц чухал мэдээллийн дэд бүтэцтэй байгууллагын жагсаалтыг батлах;
Кибер аюулгүй байдлын зөвлөл	- Зөвлөлийг Ерөнхий сайд тэргүүлж, дэд даргаар цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, Тагнуулын ерөнхий газрын дарга нар ажиллана; - Кибер аюулгүй байдлыг хангах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавина; - Үндэсний хэмжээний кибер аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг нэгдсэн удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах, холбогдох байгууллагын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах;
Цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага	- Кибер аюулгүй байдлыг хангах хууль тогтоомж, эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийг хэрэгжүүлэх; - Кибер аюулгүй байдлыг талаар хөгжлийн бодлого боловсруулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулах; - Кибер аюулгүй байдлыг хангах нийтлэг журмыг тагнуулын байгууллага, зэвсэгт хүчний кибер аюулгүй байдлыг хангах байгууллагатай хамтран боловруулах;
Тагнуулын байгууллага	- Төрийн мэдээллийн нэгдсэн сүлжээг зохион байгуулж, түүний кибер аюулгүй байдлыг хангах; - Төрийн мэдээллийн нэгдсэн сүлжээнд холбогдсон болон онц чухал мэдээллийн дэд бүтэцтэй төрийн өмчит хуулийн этгээдийн кибер аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаанд хяналт тавих, холбогдох этгээдэд сургалт зохион байгуулах; - Үндэсний хэмжээний кибер халдлагаас хамгаалах төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах;
Зэвсэгт хүчний аюулгүй байдлыг хангах байгууллага	- Кибер аюулгүй байдлын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг батлан хамгаалах салбарт зохион байгуулах; - Тайван цагт батлан хамгаалах үйл ажиллагааны кибер аюулгүй байдал, зэвсэгт хүчний мэдээллийн систем, мэдээллийн сүлжээний аюулгүй байдлыг хангаж, шаардлагатай үед улсын кибер орон зайн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх;

1. Үндэсний төв: Үндэсний төв нь улсын хэмжээнд кибер халдлага, зөрчилтэй тэмцэх төвүүдийн үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, мэргэжил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, эрхлэх асуудлын хүрээнд Монгол Улсыг төлөөлөн олон улсын болон гадаад улсын ижил төстэй байгууллагатай мэдээ, мэдээлэл солилцох, хамтран ажиллах, кибер халдлага, зөрчлийн талаар мэдээлэл хүлээн авах, холбогдох байгууллагад шилжүүлэх, онц чухал мэдээллийн дэд бүтэцтэй байгууллага, холбогдох бусад байгууллага, албан тушаалтанд кибер халдлага, зөрчлийн талаар зөвлөмж, шаардлага хүргүүлэх, улсын хэмжээнд бүртгэгдсэн кибер халдлага, зөрчлийн талаарх мэдээллийг ангилах үүргийг хүлээж, тагнуулын байгууллагын бүтцэд ажилладаг.

2. Нийтийн төв: Нийтийн төв нь иргэн, хуулийн этгээдийн мэдээллийн систем, мэдээллийн

сүлжээнд чиглэсэн кибер халдлага, зөрчлийг илрүүлэх, таслан зогсоох, хариу арга хэмжээ авах, кибер халдлага, зөрчилд өртсөн мэдээллийн системийг нөхөн сэргээхэд дэмжлэг үзүүлэх, кибер халдлага, зөрчлийн талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх, олон нийтэд зөвлөмж, мэдээлэл түгээх, бусад төвүүдтэй хамтран ажиллах, иргэн, хуулийн этгээдэд кибер халдлага, зөрчлийн талаар зөвлөмж, шаардлага хүргүүлэх зэрэг үүргийг хүлээж цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын дэргэд ажилладаг.

3. Зэвсэгт хүчний төв: Зэвсэгт хүчний төв нь батлан хамгаалах салбарын мэдээллийн системд чиглэсэн кибер халдлага, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, таслан зогсоох, хариу арга хэмжээ авах, кибер халдлага, зөрчилд өртсөн мэдээллийн системийг нөхөн сэргээх, гадны кибер халдлага,

түрэмгийллээс хамгаалах үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, гадаад, дотоодын ижил чиг үүрэгтэй байгууллагуудтай мэдээ, мэдээлэл солилцож, хамтран ажиллах, батлан хамгаалах салбарын кибер аюулгүй байдлыг хангах зориулалттай техник

болон программ хангамжийг шалган баталгаажуулах, дүгнэлт гаргах үүргийг хүлээж Зэвсэгт хүчний кибер аюулгүй байдлыг хангах байгууллагын бүтцэд ажилладаг байна.

Цагдаагийн байгууллага	•Кибер халдлага, зөрчилтэй холбоотой гэмт хэргийн мэдээллийг хүлээн авч, хуульд заасан ажиллагааг явуулах, үүнтэй холбоотой чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдээллийг холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтан, хүн, хуулийн этгээдээс гаргуулах авах; •Кибер аюулгүй байдлыг хангах асуудлаар хүн, хуулийн этгээдэд зөвлөмж, шаардлага, сэрэмжлүүлэг хүргүүлэх;
Төрийн өмчит хуулийн этгээд	•Кибер аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны дотоод журам батлах; •Кибер аюулгүй байдлыг хангах талаар эрх бүхий байгууллагаас өгсөн зөвлөмж, шаардлагыг биелүүлэх; •Кибер халдлага, зөрчилд өртсөн, өртсөн байж болзошгүй тохиолдолд кибер халдлага, зөрчилтэй тэмцэх холбогдох төвд даруй мэдэгдэх;
Хуулийн этгээд	•Кибер аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны дотоод журам батлах; •Кибер халдлагын талаар кибер халдлага, зөрчилтэй тэмцэх холбогдох төвд даруй мэдэгдэх, таслан зогсоох боломжгүй бол тусалцаа авах;
Иргэн	•Өөрийн болон өөрийн асрамжид байгуу хүний кибер аюулгүй байдлыг хариуцах; •Холбогдох байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийг дагах, шаардлагыг биелүүлэх

Энэхүү төвүүд нь өнөөдрийн байдлаар Монгол Улсын кибер аюулгүй байдлыг хангах нэгдсэн үүргийг хүлээж, хамтран ажиллаж байна.

Монгол Улсын Кибер аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал:

- Энэ салбарт ажиллах хүний нөөцийн мэдлэг дутмаг, техник, технологийн хүчин чадал муу;
- Олон нийтийн цахим хэрэглээний мэдлэг хомс, ёс зүйгүй хандлага их;

- Кибер довтолгооноос хамгаалах, хариу үйлдэл үзүүлэх чадамж сул;

- Интернэтийн агуулгад хяналт тавьдаггүй, зөвхөн мэдээлэлд үндэслэн ажилладаг;

- Төрийн байгууллагуудын интернэтийн болон дотоод сүлжээ нь хоорондоо холилдсон, интернэтэд олон гарцаар замбараагүй холбогддог;

- Мэдээллийн аюулгүй байдлын бодлого, журам, стандарт

мөрдөггүй зэрэг асуудлууд тулгамдаж байна.

Дүгнэлт

Кибер халдлага, цахим гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд хамгийн эхний гол асуудал бол хууль, эрх зүйн орчин хийгээд мэргэшсэн боловсон хүчнийг бэлтгэх, техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийг шинэчлэн хөгжүүлэх асуудал юм. Монгол Улсад 2022 оноос эхлэн кибер аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч цаг үеийн хөгжлөөс шалтгаалан энэ төрлийн гэмт хэргийн илрүүлэлт удааширч, ард иргэдээс ирж буй санал, гомдол өдөр ирэх тутамд нэмэгдэх хандлагатай байна.

Энэхүү кибер халдлагад өртөж буй иргэдийн дийлэнх хувийг 12-38 насны эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа нь тэдний хууль эрх зүйн мэдлэг, сонор сэрэмжгүй байдал, цахим хэрэглээний мэдлэг хомс, богино хугацаанд ашиг олох хувийн сонирхол, шохоорхол зэрэг байдалтай шууд холбогдож байна.

Цаашид хууль, хүчний болон харилцаа холбоо, банк, санхүүгийн байгууллага, иргэдийн хамтын ажиллагааг нэмэгдүүлж, мэдээлэл солилцох, хамтран ажиллах бололцоог нэмэгдүүлж, энэ чиглэлээр мэргэшсэн байгууллагын туршлагыг нэвтрүүлэх бодит хэрэгцээ тулгараад байна.

Иймд кибер гэмт хэрэгтэй тэмцэх мэргэшсэн алба хаагчдыг буюу кибер-мөрдөгч нарыг цахим хөгжлөөрөө дэлхийд тэргүүлдэг өндөр хөгжилтэй улс оронд бага наснаас эхлэн сургаж, энэ төрлийн гэмт хэрэгт судалгаа шинжилгээ хийх лабораторийг үндэсний төв хэлбэрээр байгуулах шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Санал

1.Кибер гэмт хэрэгтэй тэмцэх мэргэшсэн алба хаагчдыг сурган, дадлагажуулах;

2.Хууль, хүчний болон харилцаа холбоо, банк, санхүүгийн байгууллага, иргэдийн хамтын ажиллагааг нэмэгдүүлэх;

3.Дэвшилтэд технологийн хөгжилтэй хөл нийлүүлэн алхахын тулд кибер аюулгүй байдлыг хангадаг төрийн болон аж ахуй нэгж, байгууллагын тоног төхөөрөмжийг

төрийн дэмжлэгтэйгээр шинэчлэх зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль. УБ., 2001.
2. Монгол Улсын Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль. УБ., 2021.
3. Батболд,Ж. Таны аюулгүй байдал. УБ., 2015.
4. Цогтбаатар,Б. Мэдээллийн аюулгүй байдал. УБ., 2018.
5. Болд, Д. Safety coach аюулгүй байдлын дасгалжуулагч, УБ., 2022.
6. Халтар,Т.Компьютерийн мэдээлэл, программыг өөрчлөх, эвдэх, сүйтгэх гэмт хэрэг. Эрдэм судлал. сэтгүүл.УБ., 2002. 107 дах тал.
7. Эрдэнэ,Ц.Терроризм, түүнтэй тэмцэх асуудал.эмхтгэл.УБ.,2003.56 дах тал.
8. Гантулга,Б. Компьютерийн мэдлэг. УБ., 2012. 13 дах тал.
9. Anthony,I.The Wall Street Journal. magazine.USA.,2019
10. <https://police.gov.mn/as/article/>
11. <https://itools.mn/>

БАЙЛДААНЫГ ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ ҮЕИЙН ЗАХИРАГЧ, ШТАБЫН АЖИЛЛАГАА

Я.Ариунболд.

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

Товч агуулга. Байлдаанд ялалт байгуулахад түүнийг зөв зохион байгуулах нь чухал бөгөөд үүнд захирагч, штабын ажиллагаа ихээхэн үүрэгтэй байдаг. Иймд захирагч, штабт шийдвэр гаргах аргазүйг эзэмших, байлдааны ажиллагааг оновчтой төлөвлөх, дээд штаб болон зэргэлдээх анги, салбаруудтайгаа харилцан ажиллагааг зөв зохион байгуулах шаардлага тавигддаг.

Түлхүүр үгс. Байлдааныг зохион байгуулах, захирагч, штаб, шийдвэр гаргах, төлөвлөх, харилцан ажиллагаа.

Оршил. Монгол Улсын үндсэн хуулинд эх орныхоо тусгаар тогтнолыг батлан хамгаалж, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журмыг хангах нь төрийн үүрэг мөн ¹, Монгол Улс өөрийгөө хамгаалах зэвсэгт хүчинтэй байна ² хэмээн заасан бөгөөд улсыг батлан хамгаалах гадны түрэмгийллийг таслан зогсоох төрийн цэргийн байгууллын цэргийн мэргэжлийн удирдах бүрэлдэхүүн байлдааныг зохион байгуулах, удирдан явуулах мэдлэг чадварыг эзэмших нь офицер нэг бүрийн журамт үүрэг тул байлдааныг зохион байгуулах захирагч штабын ажиллагааны талаар судалгаа хийж өөрийн санал дүгнэлтийг дэвшүүллээ.

Нэг. Байлдааныг зохион байгуулах үеийн захирагч, штабын ажил. Байлдааныг зохион байгуулах нь захирагч, штабын үндсэн үүрэг бөгөөд дараах ажлуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

Шийдвэр гаргах, салбаруудад байлдааны үүргийг хүргэх, харилцан ажиллагаа болон бүх талын хангалтыг зохион байгуулах, байлдааны үүргийг биелүүлэхэд

салбаруудын бэлтгэлийг хангах зэрэг ажлууд багтаж байна.

Байлдааны ажиллагаанд бэлтгэх нь ахлах даргаас үүрэг хүлээж авахаас эхлэх бөгөөд дараах асуудлуудыг авч хэрэгжүүлэхэд чиглэнэ. Үүнд:

- Байлдааны ажиллагааг зохион байгуулах, үүнд шийдвэр гаргах, байлдааны ажиллагааг төлөвлөх, өөрийн үүргийг судлах, харилцан ажиллагааг зохион байгуулах, бүх талын хангалт болон удирдлагаар хангах;
- Өгөгдсөн үүргийг биелүүлэхийн тулд салбаруудын бэлтгэлийг хангах;
- Байлдааны журам, тэдгээрийн байрлалыг сонгох, бэлтгэх;
- Соёл хүмүүжлийн ажлыг зохион байгуулж явуулах;
- Захирагдсан салбаруудын захирагч, штабтай дадлага, сургууль явуулах;
- Бусад арга хэмжээ.

Байлдааны тушаал хүлээн авч шийдвэрээ гаргахын тулд захирагч, штаб нь цагийн байдлын мэдээнд дүн шинжилгээ хийх нь хамгийн чухал юм. Иймээс захирагч,

¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992, 11.1

² Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992, 11.2

штаб нь цагийн байдлын мэдээг дайсны цэргийн, өөрийн цэргийн, зэргэлдээх анги, салбаруудын, газар орны, цаг улирлын, ус, цаг уурын, нутаг дэвсгэрийн нийгэм, эдийн засгийн болон байлдааны үүргийг биелүүлэхэд нөлөөлөх бусад хүчин зүйлүүдийг тооцдог байна. Дээрх бүгдэд дүгнэлт хийснээр захирагч, штаб нь шийдвэр гаргах болон салбаруудын үүргийг тодорхойлоход анхаарлаа хандуулах ёстой байдаг. Дайсны тухай мэдээнд дүн шинжилгээ хийх нь хамгийн чухал асуудлын нэг бөгөөд энэ нь байлдааны ажиллагаанд нөлөөлөх объект төдийгүй дайсны үйл ажиллагаанаас өөрийн цэргийн ажиллагаа ихээхэн шалтгаалах нь тодорхой.

Иймд дайсны цэргийн байдлын үнэлгээнээс эхлэх нь зүйн хэрэг. Дайсны цэргийн байдлыг үнэлэхийн тулд захирагч, штаб нь дайсны цэргийн бие бүрэлдэхүүн, байрлал, бүлэглэл, ажиллагааны бодлого, удирдлага, хяналтын байр зэрэг чухал объектууд, байлдааны ажиллагаанд нөлөөлж болохуйц тоноглож, төхөөрөмжилсөн газар, орнуудыг үнэлэх шаардлага тулгардаг. Гэхдээ дайсан өөрийн цэргийн ажиллагааг хууран мэхлэх, нууцлах, төөрөгдөлд оруулахыг эрмэлздэг тул дайсны цэргийн байдлыг үнэн, зөв тогтоох нь тийм ч амар биш юм. Ийм учраас дайсны талаарх мэдээ, мэдээллийг их цуглуулах, түүнд захирагч, штаб үнэн, зөв дүгнэлт гаргах нь чухал ач холбогдолтой байна.

Өөрийн цэргийн байдлыг үнэлэх нь дайсныг үнэлэхээс хялбар байна. Өөрийн цэргийн үнэлэхэд байрлал, орон тооны болон хавсрагдсан салбаруудын байдал, материал техник хангалтын байдал, бие бүрэлдэхүүний сэтгэл зүйн байдал, байлдааны тухайн үүргийг гүйцэтгэх боломж, чадавх зэргийг тодорхойлно. Ингэснээр цаашид авах

арга хэмжээ болон салбаруудын үүргийг тодорхойлж өгнө. Цаашид авах арга хэмжээнд салбаруудын бэлэн байдал, байлдааны чадавхыг дээшлүүлэх, байрлал, бүлэглэлийг тавигдсан үүрэгт нийцүүлэн шинэчлэх, хэрэгслийн харьцааг тооцож дээд штабаас дэмжлэг хүсэх зэрэг ажил, арга хэмжээнүүд багтана.

Байлдааны ажиллагааны газар орны байдлыг үнэлэхэд газар орны өнгөлөн далдлалт, хамгаалалт болон гадаргуу, зам харгуйн маневр, тээвэрлэлт болон татан гаргалт хийж болохуйц байдал, минны болон бусад саадуудын байрлал, шинж чанаруудыг тогтооно.

Цаг улирлын болон ус цаг, уурын байдалд үнэлгээ хийснээр өвөл, зуны онцлогт тохирсон бэлтгэлийг хангах, цаг агаар, хур тунадас, салхины хурд, чиглэлийг тодорхойлсноор байлдааны үүрэг биелүүлэхэд хэрхэн нөлөө үзүүлж болохуйц байгаа зэргийг тооцно.

Нутаг дэвсгэрийн эдийн засаг, нийгэм, улс төрийн байдалд үнэлгээ хийснээр өөрийн талын байлдааны ажиллагаанд эерэг болон сөргөөр нөлөөлж болох хүчин зүйлс, эдийн засгийн нөөц хүч бүрдүүлэх боломж зэргийг тогтооно.

Дээрх бүгдэд үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр захирагч, штаб өөрийн цэргийн хүч, хэрэгслийг хуваарилах, хүч задлах зааг, дамжин өнгөрөх завсар, үзүүр болон байрлалаа эзлэх цаг, хугацаа зэргийг нарийн тодорхойлох үүрэгтэй.

Шийдвэр гаргахад захирагч, штабын ажилд тавигдах шаардлагын судалгаа

Шийдвэр гаргахад захирагч, штабын удирдах урлаг маш олон талтай гэж хэлж болно. Үүний нэг нь цэргийн удирдлагын урлагийн зарчмын шаардлагыг хангаж байх явдал бөгөөд энэ нь цагийн байдалд тохирсон удирдлагаар тасралтгүй хангах, үүний тулд дайснаас өрсөж

цаг хожих, гэнэтийн хүчтэй цохилтыг хийх, хүч, хэрэгслийг зөв ашиглах, маневрыг зоримогоор хийх явдал ихээхэн чухал юм. Эдгээрийг хэрэгжүүлэхэд захирагч, штабт санаачилгыг гартаа авах, мэдлэг, ур чадвартай байх, шийдэмгий, шулуун шударга байх, зүрх зориг, хурц ухаантай, овсгоо самбаатай, шаргуу зантай, үлгэр дуурайлалтай байх гэсэн тусгай шаардлагуудыг хангаж байх ёстой байна.

Захирагч, штаб үүргээ судалж шийдвэрээ гаргахдаа нэг дүгээр зурагдах арга зүйг мөрдлөг болгох нь зүйтэй. Байлдааны шийдвэр гаргах явц нь амаргүй, маш төвөгтэй үйл ажиллагаа бөгөөд ихээхэн зөрчилдөөн дундаас гарч ирдэг, өөрөөр хэлбэл тодорхойгүй гэж хэлж болохоор алхам юм.

Иймд захирагч, штаб үүрэг хүлээж авсны дараа дараах материалуудыг бүрдүүлсэн байх нь зүйтэй юм. Үүнд: ахлах даргын тушаал, шийдвэр, төлөвлөгөө, ажиллагааны газар орны газрын зураг, шаардлагатай байлдааны дүрмүүд болон штабын тооцоо, өгөгдөхүүнүүд, өөрийн болон ахлах даргын тогтсон ажиллагааны журмууд байна.

Дараагийн нэг чухал асуудал бол цагийн байдлыг үнэлэх бөгөөд нэг дүгээр зурагт заагдсан функцүүдэд үнэлгээ хийхийн тулд дараах алхмуудыг хэрэгжүүлэх ёстой бөгөөд энд юуны өмнө ахлах даргын тушаал, шийдвэрт шинжилгээ хийх буюу үүргээ тодотгох бөгөөд ингэснээр өөрийн анги, салбарыг ахлах даргын болон зэргэлдээ анги, салбартай харилцан ажиллагаатайгаар биелэгдэх нөхцөл бүрдэх, байлдааны ажиллагааны бэлтгэлд тагнуулын мэдээ цуглуулснаар газар орны болон учирч болох аюулыг үнэлэх, өгөгдсөн

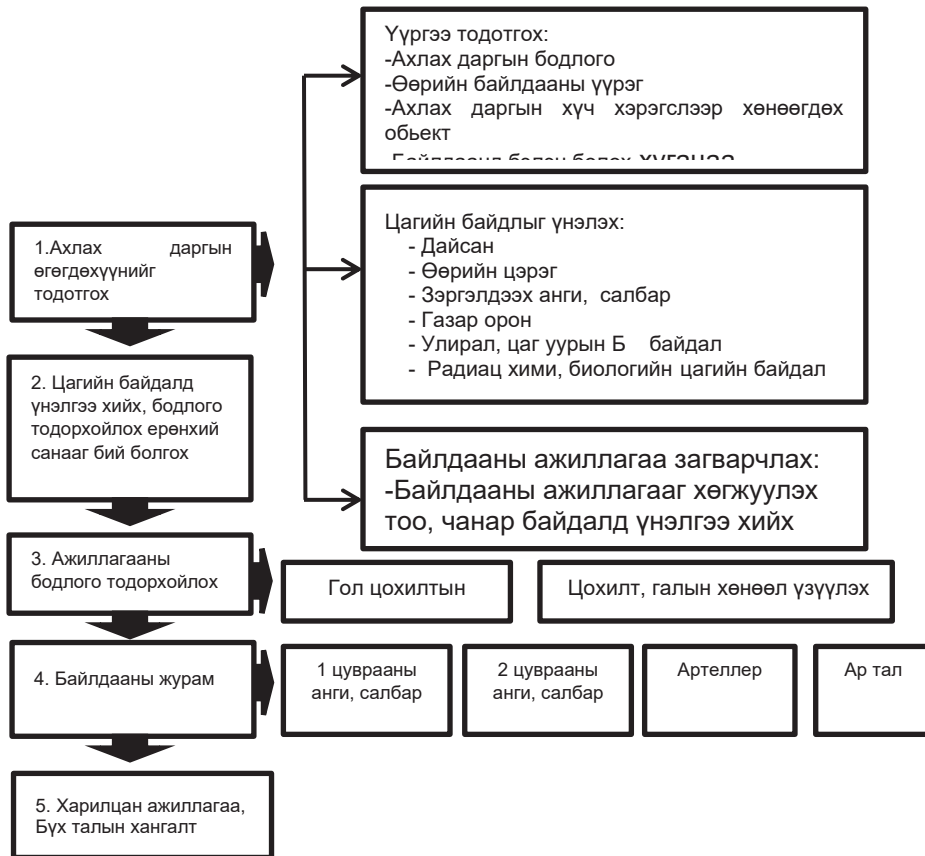
үүргийг биелүүлэхийн тулд бусад дагалдах үүргүүдийг тодотгох, үүний тулд ахлах даргаас ямар үүргүүдийг зааж өгсөн, эдгээр үүргүүдийг биелүүлэхэд ямар дагалдах үүргүүдийг биелүүлэх ёстой вэ, гэхдээ эдгээр үүргүүд нь ахлах даргын тушаалд дурдагдаагүй байх зэрэг байна.

Захирагчийн шийдвэр гаргах ажиллагаа нь математик ундэслэлтэй, логик гаргалгаатай, сайтар тунгаан бодсон байх шаардлагатай бөгөөд энэ талаар Макиавелли "Цэргийн хэргээс өөр хаана ч ийм нарийн тооцоо шаардахгүй" гэж онцолж хэлсэн байдаг.¹ Үүнээс гадна цэргийн техник, технологийн дэвшил нэмэгдсэнээр байлдааны ажиллагааг төлөвлөх явц сайжирч ердийн нүдэн баримжаагаар баримжаалах явдал баталгаагүй болоод байна.

Шийдвэр гаргахад таамаглаагүй, гэнэтийн тохиолдол 1:3 харьцаатай байж болно гэж Наполеон үзэж байжээ². Хэрэв ийм харьцаатай байвал сайн учрыг ойлгосон байна гэж үзэх талтай байна. Гэхдээ автоматжуулсан тооцоог ашигласан үед энэхүү харьцаа нь 1:7 байх ёстой байна. Хэрэв ийм харьцаатай шийдвэрийг гаргаж чадвал ихээхэн оновчтойд тооцох бөгөөд үүнд өөрийн болон дайсны цэргийн байлдааны боломжийг зөв үнэлэх, байгаа хүч, хэрэгслээ ихдүүлж, багадуулалгүй харьцуулж үзэх нь цагийн байдлыг үнэлэхэд хамгийн хүндрэлтэй асуудлын нэг юм.

¹ Сандалов Л.М, Трудные рубежи. -М.: Воениздат, 1965. -С.18;

² Русская военно-теоретическая мысль XIX и начале XX веков. М., 1960. -С. 389;



Зураг 1. Захирагчийн байлдааны шийдвэр гаргах аргагүй

Шийдвэр гаргахад мэдээлэл олзворлох явдал ихээхэн чухал бөгөөд нийт мэдээний 50 хувь дайсны тухай, 30 хувь өөрийн цэргийн тухай, 15 хувь газар орны талаар, 5 хувь радиаци, хими, биологийн цагийн байдлын талаарх мэдээнүүд байвал зохимжтой гэж үздэг¹.

Мөн цаг хугацааны хүчин зүйлийг зөв үнэлэх нь чухал бөгөөд байлдааны үүргийг биелүүлэх, түүний зохион байгуулалтаас ихээхэн шалтгаалах нь тодорхой юм. Цаг, хугацааг ухаалагаар зөв тооцооноор цэргийн хүчний хүчин зүйлсэд шилжих нөхцөлийг олгодог. Цаг хугацаа хожих нь дайсныг түрүүлж дарах боломжийг олгох бөгөөд

өөрийн байлдааны журмыг эмхлэх, хөдөлгөөн, маневрыг цаг тухайд нь хийх, байлдааны чадавхаа сэргээх нөхцөлийг бүрдүүлж өгдөг. Түргэн, динамик аргаар цэргийг удирдах нь ихээхэн чухал, цаг хугацааг бодитоор тооцооноор минут, секундыг үнэлж, цэгнэх, богино хугацаанд хөдөлгөөний явцад шийдвэрээ гаргах, байлдааны үүргийг салбаруудад хүргэх, харилцан ажиллагааг зохион байгуулах, дайсанд галын хөнөөл үзүүлэх, байлдааны явцад бүх талын хангалтыг хийхэд ихээхэн нөлөөтэй юм. Гэхдээ түргэн байх нь удирдлагын ганц, чухал чанар биш энэ нь бодит, үнэн зөв тооцоон дээр

¹ Во И.Н, Тактика искусство боя. Москва 2002. - С.334;

суурилагдаж шуурхай, өндөр зохион байгуулалт болон бүх салбар, нэгжүүдийн итгэлцэл, зөвшилцлийн үр дүнд явагдана.

Цаг, хугацааны төлөөх тэмцэл нь хоёр талын шинж чанартай бөгөөд үүний төлөө дайсан ч өөрийн хүч бололцоогоо дайчлах нь тодорхой. Иймээс дайсны үйл ажиллагаанд хүндрэл учруулахын тулд тогтоох, чиг баримжааг алдагдуулах, хууран мэхлэх, бэлэн бус байдлаа харуулах, сандралд оруулах, хөдөлгөөн, маневр бүрийг нь хүчтэй сөрөг маневраар хариу барих зэрэг байж болно. Цаг хугацаа хожих энэхүү тэмцэл нь идэвхи, санаачлагатай үйл ажиллагаа болон гэнэтийн байх хүчин зүйлсийг ашигласнаар үр дүнтэй байна.

Цаг, хугацаа хожих гэдэг нь дайснаас өрсөж цохилт өгөх, түүний темп, динамик зэргийг бий болгосноор дайснаа ялах үндсийг бий болгоно.

Иймээс дарга, захирагчийн шийдвэр гаргах арга зүйг уламжлалт, хэвшмэл (рутинной) болон бүтээлч (творческий) гэсэн хоёр системийн нэгдэлээр авч үзэх нь зүйтэй. Бүтээлч арга зүйд захирагч, даргын хувийн оюун ухаан, бодол, байлдааны бодлогыг тодорхойлох түүний үр дүнгээс шийдвэрийн үндэс урган гарна. Харин хэвшмэл арга зүй нь зорилго агуулсан байх бөгөөд бүтээлч арга зүйг бий болгох таатай нөхцөлийг бүрдүүлж өгдөг.

Байлдааны ажиллагааны бодлогыг тодорхойлж салбаруудыг байлдааны үүргээр хангахад удирдлага, харилцан ажиллагаа, бүх талын хангалтыг зохион байгуулах бөгөөд үүнд юуг, хэзээ, хэрхэн хамгийн бага хүчин чармайлт, хохиролтойгоор даван гарах нь чухал асуудлын нэг байна. Гэхдээ захирагч, даргын энэхүү шийдвэр бүгдийг

тодорхой харгалзан үзэхэд бэрхшээлтэй бөгөөд ямарваа нэг эрсдэлийг дагуулдаг.

Эрсдэлийн талаар Клаузевиц бичихдээ "Эрсдэлийг тооцохдоо өөрийн мэргэн ухаан болгоомжлолоос гадна тодорхой масштабаар хэмжигддэг ¹" гэсэн байдаг бол армийн генерал С.М. Штеменко "Эрсдэлийн, түвшинг бууруулахын тулд бүх талын арга хэмжээг авах хэрэгтэй, гэхдээ захирагч, дарга түүнийг бүр мөсөн арилгахыг эрмэлзвэл амжилтад хүрэх нь юу л бол гээд энэхүү эрмэлзлэл нь шийдвэргүй байдал, сандрал болон санаачлагаа алдах зэрэг аюултай байдлын эх үүсвэрийг бий болгон, захирагч, дарга нь эрсдэлийн цар хүрээг мэдэж, түүнийг ямагт нягталж байх шаардлагатай" гэжээ.

АНУ-ын байлдааны дүрэм FM 90(01)-д захирагчийн эрсдэлийг бууруулах хамгийн чухал хүчин зүйл бол дайсны талаарх тагнуулын мэдээ гэж үзсэн байдаг бөгөөд аль хэр их мэдээлэлтэй байна тэр хэмжээгээр эрсдэл бага байна гэж үзжээ.

Байлдааныг төлөвлөхөд захирагч, штабт тавигдах шаардлагын судалгаа

Байлдааныг төлөвлөх нь салаа, түүнээс дээшхи салбаруудын хэмжээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бөгөөд цэргийг байлдаанд удирдах ажиллагаанд чухал байр эзэлдэг. Тэрээр салбаруудын байлдааны үүрэг, галын хөнөөлийн журам, салбаруудын харилцан ажиллагаа, ёс суртахуун, сэтгэл зүйн бэлтгэл, байлдааны, техникийн, ар талын хангалт болон удирдлага зохион байгуулалтын ажлууд багтаж байна. Байлдааны ажиллагааны төлөвлөлт нь дараалсан болон зэрэгцээ аргаар явагдах ба хосолсон аргыг ч мөн хэрэглэж болно.

¹ Клаузевиц. О войне. Т.1.Москва.: Воениздат, 1937. С.52.

Дараалсан аргад цэргийн дээд шатны нэгж байлдааны ажиллагааг төлөвлөж дуусаад, доод шатны нэгжид дараалан төлөвлөх буюу дээрээс дошоо дараалан төлөвлөх ажиллагаа юм. Энэхүү аргын давуу тал нь төлөвлөлт бүрэн хийгдэж, дээд шатны штаб доод шатны штабын ажилд тусалж, дэмжсэнээр чанартай төлөвлөлт явагдаг байна. Харин дутагдалтай тал нь цаг хугацаа их шаардахаас гадна доод шатны штабын бие даасан байдал, санаачлага, идэвхтэй байдлыг алдагдуулахад хүргэж болзошгүй байдаг байна.

Зэрэгцээ аргаар төлөвлөх гэдэгт дээд шатны штаб төлөвлөлтийг доод шатны штабтай нэгэн зэрэг боловсруулах үйл ажиллагааг хэлж байгаа бөгөөд цаг хугацааг хэд дахин хэмнэх, байлдааны ажиллагаанд бэлтгэх хугацааг доод шатанд олгодгоороо давуу байна. Гэхдээ энэхүү зэрэгцээ аргаар төлөвлөхөд тодорхой нөхцөлүүд, өөрөөр хэлбэл анхны өгөгдөхүүнүүд байх шаардлагатай юм.

Байлдааныг төлөвлөхөд ямар заавар ашигласан болон цаг хугацааны боломжоос шалтгаалж төлөвлөлт нь чанартай, чанаргүй боловсруулагдах магадлалтай юм. Практик, дадлага, туршлагаас байлдааныг төлөвлөхөд нэгдүгээрт,

дайсны цэргийн бүлэглэлийн боломжит хувилбар, түүний ажиллагаа; хоёрдугаарт, байлдааны үүргийг биелүүлэхэд арга, дайсныг дарах, устгах арга, ашигтай байлдааны журмын байгуулалтыг тодорхойлох, хүч, хэрэгслийн хуваарилалтыг үндэслэлтэй бий болгох гуравдугаарт, төлөвлөлтийн бичиг, баримтыг боловсруулах, захирагдсан анги, салбаруудад байлдааны үүргийг хүргэх; дөрөвдүгээрт, анги, салбаруудыг байлдаанд бэлтгэхэд хяналт, үзүүлэхэд чиглэгддэг байна.

Байлдааныг төлөвлөх ажиллагаа нь шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, объектив, олон талт, оновчтой, цогц гэсэн ерөнхий зарчим, байлдааны бодлоготой уялдаатай, дайсны байлдааны журмын бүх гүнд нэгэн зэрэг нөлөөлөх, тактикийн байлдааны ажиллагаа нь операцийн үүргийг биелүүлэх боломжийг олгох, байлдааны үүргийн бүх шатанд санаачлагыг гартаа авахад дэмжлэг үзүүлэх зэрэг тусгай зарчмыг баримталдаг.

Байлдааныг төлөвлөхөд хүндрэлтэй асуудлын нэг нь талуудын байлдааны боломжийг тодорхойлох явдал юм. Тиймээс энэ зорилгын үүднээс урьдчилан тооцоо хийх шаардлага гардаг бөгөөд тооцооны хувилбарыг 1 дүгээр хүснэгтэд харуулав.

1 дүгээр хүснэгт

Байлдаанд талуудын хохирлын тооцоололт¹

Хориглолтод байгаа хүчний боломжит хохирлын хэмжээ	Давшилтад байгаа хүчний боломжит хохирлын хэмжээ				
	30%	35%	40%	45%	50%
50	1,2	1,14	1,08	1,04	1,00
55	1,25	1,18	1,12	1,07	1,02
60	1,28	1,21	1,15	1,10	1,06
65	1,31	1,23	1,17	1,12	1,08
70	1,34	1,28	1,19	1,14	1,10

¹ Воробьев И.Н, Тактика -искусство боя. Москва. 2002.-С.357;

Энэхүү хүснэгтийн тусламжтай захирагч, штаб нь байлдааны ажиллагааны явцад богино хугацаанд байлдааны чадавхаа сэргээхэд шаардлагатай тооцоо хийхэд ихээхэн дөхөмтэй байна.

Харилцан ажиллагааг зохион байгуулах үеийн захирагч, штабт тавигдах шаардлагын судалгаа

Харилцан ажиллагаа зохион байгуулах нь байлдааныг зохион байгуулах үеийн нэгэн хариуцлагатай шат юм. Тэр нь байлдааны төрөл, цагийн байдлын нөхцөлөөс хамааран, байлдаан болгонд өөр өөр онцлогуудтай байна.

Байлдааны үеийн харилцан ажиллагааны үндэс нь гурван уе шаттай явагддаг. Үүнд, нэгдүгээр үе шатанд харилцан ажиллагаанд шаардлагатай анхны өгөгдөхүүнүүдийг тодорхойлох, хоёрдугаар үе шатанд харилцан ажиллагааг зохион байгуулах байлдааны баримт бичгийг боловсруулах, гуравдугаар үе шатанд боловсруулсан бичиг баримтыг захирагч баталснаар хэрэгжүүлэхэд бэлэн болгодог байна¹.

Харилцан ажиллагаанд шаардлагатай анхны өгөгдөхүүнийг тодорхойлоход юуны өмнө дээд штабын харилцан ажиллагааны зохион байгуулалтын талаарх заавар, цель заах, таниулах, удирдлага, харилцан ажиллагааны зарлан мэдээлэх сигнал, дохио болон харилцан ажиллагааг зохион байгуулах үндсэн байлдааны баримт бичгүүдийг боловсруулах ажил багтана.

Харилцан ажиллагааны байлдааны баримт бичгийг боловсруулах, харилцан ажиллагааны бэлтгэлийг хангахад

удирдлага, ажиллагаа, бүх талын хангалтыг зохион байгуулах үндсэн асуудлууд, байлдааны тушаал, тагнуул, галын хөнөөлийн төлөвлөгөө зэргийг боловсруулах, офицеруудыг газар орон болон газар орны үзүүлэн материалууд дээр бэлтгэл хангах, удирдлага, хяналтын байруудыг төхөөрөмжлөх зэрэг ажлууд хийгдэнэ.

Боловсруулсан баримт бичгийг захирагч баталснаар 2-3 доод шатанд тушаал хүргэгдэх, байлдаанд анги, салбараа удирдах, харилцан ажиллагааг зохион байгуулахын тулд удирдлага, хяналтын байр руу хөдөлгөөн үйлдэх, анги, салбаруудын болон холбоо, мэдээллийн хэрэгслийн бэлэн байдлыг нягталж, шалгах зэрэг ажлууд хийгдэнэ.

Харилцан ажиллагааг амжилттай явуулахад газар орон дээр артиллери, танкийн салбаруудтай байлдааны ажиллагааны талаарх нэгдсэн ойлголт, зөвшилцөлд хүрэх явдал чухал бөгөөд мотобуудлагын батальонд артиллерийн дивизион, танкийн рот хүртэлх нэгжтэй харилцан ажиллагааг бүх байлдааны явцад тасралтгүй явуулж байх ёстой. Алдагдсан тохиолдолд цаг алдалгүй түүнийг сэргээж, цагийн байдлын өөрчлөлттэй уялдуулан байнга тодотгож байвал зохино.

Харилцан ажиллагааг зохион байгуулах үндсэн арга нь газар орон дээр захирагч биечлэн зааж, заавар өгөх явдал юм. Харин тийм боломжгүй, цаг хугацаа бага үед газар орны дүрслэл, бүдүүвч, зураг дээр харилцан ажиллагааг зохион байгуулдаг. Харилцан ажиллагааг зохион байгуулахад нэгдүгээрт, анги, салбаруудад байлдааны журам, байлдааны үүрэг, зааг, цаг хугацаа,

¹ Воробьев. И.Н, Тактика - искусство управления. Военная Мысль, No1 2003: - С 34:

ажиллагааны хувилбар, чиглэл болон арга хэрэгслийг, хоёрдугаарт, байлдааны ажиллагааны ерөнхий төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд анги, салбаруудын байр, журмыг нарийн тодорхойлоход оршиж байна¹.

Харилцан ажиллагааг зохион байгуулах үндсэн зарчимд дараах асуудлуудыг авч үзэж болно. Үүнд:

1. Харилцан ажиллагааг зохион байгуулах гол үндэс нь орон тооны болон хавсрагдсан анги, салбарууд болон бусад элементүүдийн цөмийн зэвсэг, авиацийн цохилт, артилерийн гал зэргийг тавигдсан үүргийг биелүүлэхийн тулд шийдвэртэй, хүчтэй явуулах. Энэхүү зарчим нь юуны өмнө ахлах даргын шийдвэрээр цөмийн зэвсэг хэрэглэх үндсэн хөнөөлийн хэрэгслийг ашиглах эсэхийг тодорхойлоход орших бөгөөд үүний тулд анги, салбарууд, тусгай хүчин болон бусад элементүүдэд ямар хэмжээтэ, хаана, хэзээ цөмийн зэвсэг хэн хэрэглэх талаар тодорхой заавар өгөх;

2.Анги, салбарууд харилцан ажиллагааг зохион байгуулахдаа байлдааны үүрэг, чиглэл, зааг, цаг хугацаагаар зохицуулах;

3.Бүх төрлийн байлдаанд хүч хэрэгслийг зөв ашиглах;

4.Өөр хоорондоо болон зэргэлдээх анги, салбаруудад харилцан туслалцах;

5.Байлдааны туршид тасралтгүй зохион байгуулах гэсэн зарчмуудыг баримтална.

Орчин үед байлдааны ажиллагаа явагдах газар орон, объектын дуураймал талбай, объект, полигон байгуулан, тэдгээр дээр байлдааны бэлтгэл, сургалт дадлага хийх, түүний явцад харилцан ажиллагааг зохион байгуулах нь элбэгшиж байна.

Харилцан ажиллагааг зохион байгуулахад холбоо, мэдээллийн хэрэгсэл чухал бөгөөд ерөнхий байлдааны үүргийг биелүүлж байх явцад бүх төрөл мэргэжлийн цэргүүдтэй холбоо, харилцаа тогтоож ойлголцлоо тодотгоход оршино. Авиацийг ерөнхий цэргийн анги, салбарын байлдааны ажиллагаанд ашиглаж байгаа тохиолдолд харилцан ажиллагааг дээд штаб, командлалаас шийдвэрийн дагуу зохион байгуулна.

Зарим онцгой тохиолдолд нэгтгэл, анги салбаруудын гол цохилтын чиглэл дэх харилцан ажиллагааг дээд штабын хүч хэрэгслээр холбооны ахлах даргын удирдлага дор явуулах тохиолдол гардаг байна.

Орчин үед харилцан ажиллагааг зохион байгуулах ур чадварыг эзэмшихийн тулд офицеруудад дайн, байлдааны ажиллагааны шинж чанар, байлдааны зэвсэглэл, техникийн хүчин чадал, байлдаанд тэдгээрийг хэрэглэх арга болон операц, тактикийн түвшний тооцооллолт зэргийн талаар гүнзгий мэдлэгтэй байх, цагийн байдлын талаарх мэдээнд тулгуурлан харилцаа, холбоог тогтоохоос гадна харилцан ажиллагааны системийг бий болгох чадварыг шаардах болоод байна.

Дүгнэлт, санал

Байлдааныг зохион байгуулах, удирдан явуулах мэдлэг чадварыг эзэмших нь офицер нэг бүрийн үүрэг тул байлдааныг зохион байгуулах захирагч штабын ажиллагааны үндсэн үзүүлэлтүүдийн талаар онолын мэдлэг, ур чадвар эзэмших зайлшгүй шаардлагатай иймд офицер нэг бүр

1. Ахлах даргаас болон үүссэн цагийн байдлын дагуу

¹ Шавлов А.В, С И.Ковалёв, Кузнецов В.М, Взаимодействие подразделений в

общевойсковом бою. Челябинск 2010. С 8;

гүйцэтгэх үүрэгээ судлах онол арга зүйг эзэмших

2. Цагийн байдлын өрнөлтийн дагуу цагийн байдлыг тогтоож, үнэлж, дүгнэлт гаргах арга зүйд суралцах

3. Цагийн байдлаа оновчтой үнэлсний дагуу нэн яаралтай авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хүрээнд хийгдэх ажлуудыг тодорхойлж сурах

4. Байлдааны ажиллагааны бодлого нь үүссэн цагийн байдал, нэн яаралтай авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хүрээнд зохицсон байлдааны журам байгууламжийг байгуулах мэдлэг, ур чадвар эзэмшсэнээр захирагч штабын шийдвэр амжилтанд хүрнэ хэмээн дүгнэж болохоор байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль УБ, 1992 он
2. Ц.Дашзэвэг. "Цэргийн удирдлагын үндэс" УБ 2003 он;
3. Сандалов Л.М. Трудные рубежи. -М.: Воениздат, 1965;
4. Русская военно-теоретическая мысль XIX и начале XX веков. М., 1960;
5. Воробьев И.Н. "Тактика - искусство боя". Москва 2002;
6. Клаузевиц. О войне. Т.1. Москва.: Воениздат, 1937;
7. Шавлов., А.В С.И.Ковалёв, . Кузнецов В.М. Взаимодействие подразделений в общевойсковом бою". Челябинск. 2010"

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГА, ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЛИЙН ХЭРЭГСЛИЙН ХАМТЫН АЖИЛЛАГААНЫ ТҮҮХЭН УЛАМЖЛАЛ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ.

Б.Одбаатар

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага,
стратегийн профессорын багийн профессор, хууль зүйн
доктор (Ph.D), дэд профессор, цагдаагийн хурандаа

Товч агуулга. Энэхүү нийтлэлээр цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагааны түүхэн уламжлал, түүний эрх зүйн зохицуулалт, мэдээллийн ил тод байдлыг хангах үйл ажиллаганд үнэлэлт өгөхийг зорилоо.

Түлхүүр үгс. цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, хамтын ажиллагаа, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, мэдээллийн ил тод байдал.

Оршил. Цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагааны түүхэн хөгжилд үнэлэлт дүгнэлт өгөх хэмжээний материал 1991 оноос өмнө харьцангуй бага байгаа нь нэг талаас нийгмийн хөгжлийн социалист тогтолцоо, нэг намын үзэл суртлын бодлого хэрэгжиж хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн харьцангуй хаалттай систем оршиж байсантай холбож болох боловч нөгөө талаас 1990-ээд он хүртэл аль нэгэн байгууллагын, тэр дундаа цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтэд сурталчлах, мэдээлэхээс илүүтэй нийгмийн бүтээн байгуулалт, хөгжил дэвшлийг харуулсан нэгэн хэвийн мэдээлэлийг олон нийтэд түгээж байсантай холбоотой гэж дүгнэж болох юм.

1991 онд Монголын цагдаагийн байгууллагын 70 жилийн

ойг угтсан ажлын хүрээнд ЦЕГ-ын тэргүүн дэд даргаар удирдуулсан тусгай комисс цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтэд сурталчлах тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулан ажиллаж цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн амьдрал, хөдөлмөрийг харуулсан түүхэн замналын цомог, “Нүгэл буяны дэнс”, “Түүхээ тольдоход”, “Чамайгаа хайрлаж чамаараа түшүүлнэ”, “Бурхан багшаа худалдсан нь”, “Талийгаачаас асуу”, “Нууц түймэр” зэрэг ном гаргаж олны хүртээл болгож, “Монголын цагдаа-70” телевизийн баримтат кино бүтээжээ. Түүнчлэн цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн ажил, үйлсийн талаар радио, телевизээр 1000 гаруй нэвтрүүлэг¹, сонин сэтгүүлд 200 гаруй материал, “Нүгэл буян” сонины 23 дугаарыг гаргасан нь олон нийтэд

¹ Гавъяат хуульч С.Дамдин, Р.Доржпалам, амь эрсэдсэн Гомбосүрэн. Ц, Бадамханд.Ц, зэрэг 20 гаруй алба

хаагчийн амьдрал, хөдөлмөрийг радио, телевизээр нэвтрүүлж байжээ.

цагдаагийн албаны ажил, мэргэжлийн онцлогыг таниулахад ихээхэн ач холбогдолтой болсон гэж дүгнэж болно¹.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа түүний дотор гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажлын үр нөлөөг дээшлүүлэх, уг ажилд олон нийтийг татан оролцуулах, олон нийтийн байгууллага, иргэдийн оролцоог гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажилд идэвхитэй оролцуулах үүднээс 1992 онд хэвлэлийн бага хурлыг хоёр удаа зохион байгуулж, сонин хэвлэлд 720 гаруй материал, радио телевизээр 920 орчим нэвтрүүлэг явуулж, “Нүгэл буян” сонины 18 дугаар, “Цагдаа” сэтгүүлийг улирал бүр гаргаж, цагдаагийн музейн санд 300 гаруй үзмэр, үзүүлэнг бүрдүүлэн ажиллахын зэрэгцээ гэмт явдлын хор уршгыг олон нийтэд ойлгуулан таниулах, сэрэмжлүүлэх зорилгоор “Амилсан чөтгөр” уран сайхны киног бүтээж үзэгчдэд хүргэсэн нь тухайн үедээ олны сэтгэлд хүрсэн бүтээл болсон гэж үнэлэгдсэн байна.

1996 онд “Цагдаагийн дуудлага-102” телевизийн тогтмол нэвтрүүлгийг бэлтгэж 7 хоногт 1, сард 4 удаа, “Цагдаагийн түүх” ая дууны мэндчилгээ, “Ахмадын дурсамж” сэдэвт телевизийн бие даасан нэвтрүүлгийг 5 удаа бэлтгэж олон нийтэд хүргэсэн байна. Түүнчлэн цагдаагийн байгууллагын 75 жилийн ойд зориулсан “Түмний түшиг” баримтат, нийтлэлийн телевизийн киног кино үйлдвэрийн болон төв телевизийн уран бүтээлчидтэй хамтран бэлтгэж олон нийтэд цагдаагийн албаны үйл ажиллагааг

сурталчлан ажиллажээ. Төрийн төв хэвлэл “Ардын эрх”, “Засгийн газрын мэдээ” сонинд цагдаагийн байгууллага, алба хаагчтай холбоотой нийтлэгдсэн 26 нийтлэлийг шалгаж, “Ардын эрх” сонинд 4, “Засгийн газрын мэдээ” сонинд 1, Монгол телевизэд хоёр удаа тус тус тайлбар явуулсан байна.

“Нүгэл буян” сонины нийтлэлийн бодлого шинэчлэгдэн тухайн үед үйлдэгдэж олны жигшил дургүйцлийг хүргэсэн, олон нийтийг айлган цочоосон, тэдний анхаарлыг илтэд татах дуулиант, онц ноцтой гэмт хэргийн талаар нийтлэх болсон нь сонины борлуулалт, эрэлт хэрэгцээ эрс нэмэгдэж захиалгын тоо 30 орчим мянга, үүргийн худалдаагаар 10 мянган ширхэг зарагдах болсон байна².

Эндээс дүгнэхэд 1996 оноос цагдаагийн байгууллага, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагаа олон талт хэлбэрээр өргөжих эхлэл тавигдсан гэж дүгнэж болохоор байна.

Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, цагдаагийн алба хаагчийн албаны болон мэргэжлийн сургалтад хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийг өргөнөөр ашиглах, олон нийтэд сурталчлах зорилгоор ЦЕГ-ын даргын 1997 оны 03 дугаар сарын 22-ны өдрийн 77 дугаар тушаалаар тус газрын Тамгын хэлтэст “Хэвлэл мэдээллийн хэсэг”-ийг анх удаа байгуулсан байна.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг хэвлэл

¹ ЦЕГ-ын Төв архив. ЦЕГ-ын 1991 оны ажлын тайлан. хөмрөг 14, данс 1.

² ЦЕГ-ын Төв архив. ЦЕГ-ын 1996 оны ажлын тайлан.

мэдээллийн хэрэгслээр сурталчлах, алба хаагчдын хууль эрх, ёс зүй, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн сургалт арга зүй, мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг хариуцан хийх “Мэдээлэл сурталчилгааны хэсэг”-ийг байгуулан түүний ажиллах журам, чиглэлийг ЦЕГ-ын даргын 1999 оны 3 дугаар сарын 18-ны өдрийн 185 дугаар тушаалаар, түүнчлэн “Цагдаагийн байгууллагаас хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд мэдээ, материал өгөх, тэдэнтэй хамтран ажиллах, сурталчилгааны ажлыг сайжруулах заавар журам”-ыг боловсруулан ЦЕГ-ын даргын 1999 оны 2 дугаар сарын 09-ний өдрийн 103, мөн оны 11 дүгээр сарын 24-ний өдрийн 799 дүгээр тушаалаар тус тус батлан мөрдөж эхэлсэн байна.

Архивын баримтаас үзэхэд энэ үед “Цагдаагийн теле студи”-ийг байгуулж ЦЕГ-ын Захиргааны удирдлагын газрын даргаар студийн үйл ажиллагаанд мөрдөх журмыг батлан ажиллуулж эхэлсэн бөгөөд дараах үндсэн зорилго, чиглэлтэйгээр цагдаагийн байгууллагыг олон нийтэд сурталчлан ажиллаж байжээ. Үүнд:

- Цагдаагийн алба хаагчийн эрх зүйн ухамсар, цагдаагийн албаны болон алба хаагчийн мэдлэг, чадвар, дадлагыг дээшлүүлэх, бие бялдрын бэлтгэлийг хангах чиглэлээр сургалтын кино бичлэг хийх;

- Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийгмийн хэв журам сахиулах болон цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн үйл ажиллагааг олон нийтэд сурталчлах мэдээ, материал, нэвтрүүлэг бэлтгэж телевизийн эфирт хүргэх;

- Цаг үеийн арга хэмжээ, зарим шаардлагатай болон тэмдэглэлт үйл явдлын талаар баримтжуулан архивлах;

- Хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын үйл ажиллагаанд оролцон бэхжүүлэх, баримтжуулах ажлыг гүйцэтгэх зэрэг хэлбэртэй байжээ.

Энэ үед цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр сурталчлах талаар томоохон ажлыг төлөвлөн, зохион байгуулж ажиллаж байсны тод жишээ цагдаагийн байгууллагаас хэвлэл мэдээллийн албанд болон ард иргэдэд мэдээлэл хүргэх, хамтран ажиллах үндсэн чиглэлийг тодорхойлсон явдал бөгөөд үндсэндээ дараах чиглэлээр хамтран ажиллаж байжээ гэж дүгнэж болохоор байна.

- Цагдаагийн байгууллагын үүрэг зорилт, үйл ажиллагаа, хийж хэрэгжүүлж буй ажлын тухай мэдээ, мэдээллийг Монголын радио, телевиз, сонин хэвлэлээр бүрэн чөлөөтэй байнга нийтэлж, нэвтрүүлэх;

- Гэмт хэрэгтэй холбогдол бүхий мэдээ, мэдээллийг хэдийд, ямар хэмжээнд, хаана өгөхийг цаг тухайд нь шийдвэрлэж, ЦЕГ-ын хэвлэл мэдээллийн төлөөлөгчөөр дамжуулан албан ёсоор өгөх;

- Шаардлагатай гэж үзвэл радио, телевиз, сонины редакцитай албан ёсны гэрээ байгуулан тогтмол харилцаатай ажиллах ба эдгээр олон нийтийн мэдээллийн албанд мэдээ, мэдээллийг илүү хүртээмжтэй өгөх (тухайн үед гэрээтэй хамтран ажиллаж байсан Монголын радио, Үндэсний телевиз);

- Зарим томоохон арга хэмжээнд сэтгүүлч, сурвалжлагч нарыг урьж оролцуулах;

- Цагдаагийн байгууллагатай байнга хамтран ажилладаг хэвлэл мэдээллийн албадын төлөөлөгчдийг урьж нийтлэг болон тодорхой чиглэлийн асуудлаар мэдээлэл өгч, тэдний сонирхсон асуултанд хариулт өгч байх зорилго бүхий уулзалт, ярилцлагыг өргөн хэмжээгээр жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулах;

- Телевиз, радио, сонины редакцийн газраас цагдаа, хуулийн чиглэлийн мэдээ, мэдээлэл хариуцан ажилладаг сэтгүүлч, сурвалжлагч нарт болон цагдаагийн байгууллагын харьяа албадын хэвлэл мэдээлэл, соён гэгээрүүлэх ажил хариуцдаг алба хаагчдыг хамруулсан семинар, сургалт зохион явуулж, тэднийг мэргэшүүлэх бодлого баримтлах;

- Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой иргэд, олон нийтээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдол, санал, хэвлэлийн мэдээ материалд байнга анхаарч, мөрөөр нь ажил зохиож, түргэн шуурхай, зөв шийдвэрлэж тухай бүр олон нийтэд үнэн зөв мэдээллийг хүргэх;

- Мэдээ, мэдээлэл хүлээн авах тусгай дугаар бүхий утсыг байнга ажиллуулж шуурхай арга хэмжээг тухай бүр авч хэрэгжүүлж ажиллах;

- Тэргүүний алба хаагчийн ажлын амжилт, арга туршлагыг сурталчилж, алдаршуулах ажлыг тогтмол явуулах;

- Мэдээлэл, сурталчилгаанд шаардлагатай төсөв, хөрөнгийг жилийн төсөвт суулгуулж, шинэ хэлбэрийн сурталчилгаа, видео бичлэгт зарцуулах;

- Цагдаагийн үйл ажиллагааг олон нийтэд сурталчлах, санамж, сэрэмжлүүлэг өгөх чиглэлээр видео, кино бэлтгэж хүргэх зэрэг олон талт чиглэлээр ажиллаж байсан байна.

Харин дараах чиглэлээр олон нийтэд мэдээ, мэдээлэл тараахыг хатуу хориглож байжээ. Үүнд:

- Гүйцэтгэх ажил, эрэн сурвалжлах ажиллагааны арга барилтай холбоотой баримт мэдээлэл;

- Эрүүгийн хэргийн мөрдөн байцаалтын ажиллагааны явцад олж авсан хохирогч, сэжигтний хувийн нууцтай холбоотой мэдээ, мэдээлэл;

- Гэмт хэргийг илрүүлэхэд ашигласан арга, ажиллагаа;

- Хэрэг бүртгэлт мөрдөн байцаалтын ажиллагааны нууцлалтай холбоотой мэдээ, мэдээлэл;

- Эзэн холбогдогч, учир шалтгаан нь тогтоогдоогүй байгаа гэмт хэргийн тухай мэдээлэл;

- Улс төрийн шинж, утга агуулга бүхий мэдээллийг олон нийтэд хүргэхийг хориглох чиглэл баримтлан ажиллаж байсан байна.

Архивын баримтаас үзэхэд цагдаагийн байгууллага, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хамтын ажиллагаа 2009 оноос өргөжиж өргөн цар хүрээтэй, байнгын үйл ажиллагааг тогтмол явуулж ирсэн нь харагдаж байна. Тухайлбал:

1. ЦЕГ-ын хэвлэл мэдээллийн төв гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр Монголын үндэсний радиогийн “Монгол цагдаа” нэвтрүүлгээр цагдаагийн байгууллагын алба, нэгж, алба хаагчийн үйл ажиллагааг сурталчлах чиглэлээр давтсан цагаар 88 удаа,

“Буянт мал” нэвтрүүлгээр мал хулгайлах гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр давтсан цагаар 22 удаа, “Хурд” мэдээллийн агентлагийн гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр давтсан цагаар 36 удаа, Монголын үндэсний телевизээр долоо бүрийн лхагва гаригт 15 минутын хугацаатайгаар “Цагдаагийн мэдээлэл” 49 удаагийн нэвтрүүлэг бэлтгэж олон нийтэд хүргэж, “MYONT”, “TV-5”, “TV-8”, “UBS”, “TV9”, “Eagle”, “C-1”, “TM”, “STV”, “Айст”, “Монгол”, “BTV” телевизээр нийт 377 удаа гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээ, мэдээлэл хүргэсэн;

2. Мөн өдөр тутмын тогтмол хэвлэл болох “Өнөөдөр”, “Өнөөдрийн монгол”, “Өдрийн сонин”, “Нийгмийн толь”, “Зууны мэдээ”, “Үнэн”, “Өглөөний сонин”, “Монголын мэдээ”, “Ардын эрх”, “Сэрүүлэг”, “Хүмүүс”, “Үндэсний шуудан” сонинд нийт 763 мэдээ, мэдээлэл, нийтлэл, ярилцлага өгсөн;

3. ЗЦГ-ын “Авто радио 96.3FM”-тэй хамтран лхагва гариг бүр 12.30-13.30 цагийн хооронд “Хэвлэл мэдээллийн төвөөс ярьж байна” нэвтрүүлгийг 37 удаа бэлтгэн явуулсан;

4. “MYONT”-ийн “Өглөө”, “Гэрэлтэй цонх” хөтөлбөрөөр цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн үйл ажиллагааг сурталчлах зорилгоор цагдаагийн 10 алба хаагч хөтөлбөрт оролцсон;

5. “Эх орон” телевизтэй хамтран ажиллах гэрээний дагуу 7 хоногийн

мягмар гараг бүр “Эх орны цагдаа” 30 минутын нэвтрүүлэг бэлтгэн 2010 оноос эхлэн гаргахаар гэрээ байгуулсан;

6. “ТВ-5” телевизийн “Зохиогчийн хөтөлбөр” нэвтрүүлэгт “Гэмт хэрэг” сэдэвт 5 минутын булан нээж гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр 7 удаа сэрэмжлүүлэг, мэдээ явуулсан¹.

Энэ байдлаас дүгнэхэд 2009 оноос цагдаагийн байгууллагатай байнгын харилцаатай үйл ажиллагаа явуулдаг телевиз, радиогийн тоо нэмэгдэж олон нийтэд мэдээллийг цаг тухайд нь хүртээмжтэй хүргэх боломж улам бүр өргөн болсон нь харагдаж байна.

Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах, сурталчлах харилцааг зохицуулах зорилгоор ЦЕГ-ын даргын 2012 оны 9 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 611 дүгээр тушаалаар “Байгууллагын ил тод байдлыг хангах, сурталчлах журам”-ыг батлан гаргасан бөгөөд уг журмыг ЦЕГ-ын даргын 2014 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдрийн 911 дүгээр тушаалаар “Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах, сурталчлах журам” болгож өөрчлөн үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгож ажиллаж байжээ.

Журамд зааснаар хууль тогтоомжийн дагуу нууцад хамруулснаас бусад бүх мэдээлэл иргэд, олон нийтэд нээлттэй, мэдээллээр хангах үйл ажиллагаа хүндрэл чирэгдэлгүй, шуурхай байж, мэдээллийн ил тод байдлыг цахим болон хэвлэмэл хуудас, мэдээллийн самбар ашиглах, алба хаагч

¹ Цагдаагийн ерөнхий газар. Хэвлэл мэдээллийн төв. 2009 оны үйл ажиллагааны тайлан.

мэдээлэл өгөх хэлбэрээр ханган байгууллагын үйл ажиллагааг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр сурталчилж байхыг зохицуулсан байна.

Түүнчлэн бүх шатны цагдаагийн байгууллагын дарга байгууллагынхаа мэдээллийн ил тод байдлыг хангах, үйл ажиллагааг сурталчлах ажилд биечлэн хяналт тавьж ажиллахыг үүрэг болгосон бөгөөд цагдаагийн байгууллагын цахим хуудас, хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр гэмт хэрэг, зөрчлийн талаарх мэдээлэл дамжуулахдаа түүнд сэрдэгдэж байгаа этгээд, яллагдагч, зөрчил гаргагчийн гэм буруутай эсэх талаар болон гэрч, хохирогчийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг түгээхийг хориглосон байна.

Цагдаагийн байгууллагын ил тод байдлыг хангах, үйл ажиллагааг иргэд, олон нийтэд сурталчлах, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр “Гэр бүлийн радио FM – 104.5”-тай хамтран “Иргэн таны төлөө” нэвтрүүлгийг шинээр нээж 2013 оны 2 дугаар сарын 4-нөөс эхлэн олон нийтэд хүргэсэн байна.

Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах, сурталчлах харилцааг зохицуулах зорилгоор ЦЕГ-ын даргын 2017 оны 12 сарын 20-ны өдрийн А/246 дугаар тушаалаар “Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах, сурталчлах журам”-ыг батлан үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгож ажиллаж байна. Журамд зааснаар иргэн, хуулийн этгээдэд амаар болон цахим хэлбэрээр үнэ төлбөргүй өгөх ба цагдаагийн төв байгууллагын Хэвлэл, мэдээлэл хариуцсан нэгж нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг сурталчлах ажлыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар

хангаж, хяналт тавин ажиллана. Энэ бүхнээс дүгнэхэд цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтэд сурталчлах, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр гэмт хэрэг, зөрчил түүнээс урьдчилан сэргийлэх, үйлдэгдсэн гэмт хэргийн талаарх мэдээллийг бүхий л хэлбэрээр олон нийтэд хүргэх үйл ажиллагааг тодорхой стандарт, журамд оруулан ажиллах болсон нь харагдаж байна.

Мөн төв, орон нутгийн газар, хэлтсүүд тухайн нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа хэвлэл, мэдээллийн байгууллагатай хамтран гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, цагдаагийн алба хаагчийг алдаршуулах болон хэвлэлийн шүүмжлэлийн мөрөөр тодорхой ажил зохиож байгаа нь цагдаагийн байгууллагын нэр хүнд дээшлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна гэж дүгнэж болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Олон нийтийн радио телевизийн тухай хууль.
2. Хэвлэл мэдээллийн эрх чөлөөний тухай Монгол Улсын хууль.
3. Цагдаагийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга).
4. А.Думбарай. Монгол төрийн цагдаагийн уламжлал, түүхэн хөгжил. УБ. 2000.
5. Ж.Батбаатар. Суурь сэтгүүл зүй. – УБ., 2010. 165 хуудас.
6. Монголын нээлттэй нийгэм, Соросын сан. Монгол Улс шилжилтийн үед: Үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх болон мэдээллийн эрх чөлөөнд нөлөөлж буй Монгол Улсын хуулиудад хийсэн шинжилгээ. – УБ., 2003. 70 хуудас.

7. Цагдаагийн ерөнхий газар. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам: албан хэрэгцээнд. – УБ. 2023.

8. Ш.Үнэнтөгс. Монголын хэвлэл мэдээлэл. – УБ., 2002. 161 хуудас.

9. С.Баасанжав. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил

тод байдлыг хангах арга зам. магистрын судалгааны ажил. – УБ., 2015. 65 хуудас.

10.Цагдаагийн ерөнхий газар. Хэвлэл мэдээллийн төвийн үйл ажиллагааны тайлан.

11.Цагдаагийн ерөнхий газрын архивын баримтууд.

ОЛОН НИЙТИЙН ЦАГДААГИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮНДСЭН АГУУЛГА, БҮРЭЛДЭХҮҮН ХЭСГИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ НЬ

Д.Булган.

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн ЦУСПБ-ийн дэд профессор,
доктор (Ph.D) цагдаагийн дэд хурандаа

Товч агуулга. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны зорилго нь гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн хэв журам хамгаалах үйл ажиллагааг олон нийтийн хэрэгцээнд тохирсон, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэх, дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн байдаг.

Монгол Улсад олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгож, түүний хүрээнд бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхээр батлуулж, амжилттай хэрэгжүүлсээр ирсэн түүхэн уламжлалтай юм. Гэхдээ олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны онолын үзэл баримтлал, агуулга, бүрэлдэхүүн хэсгийг тухайлан судалж, хөгжүүлснээр цаашид практик хэрэгжилтийг улам төгөлдөржүүлэх боломж бүрдэнэ. Тиймээс энэхүү сэдвийн хүрээнд олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны үзэл баримтлал, агуулга, элементүүдийг судалж, өөрийн оронд бүрэн нутагшуулах боломжийг эрэлхийлсэн.

Түлхүүр үг. Цагдаа, олон нийтийн цагдаа, олон нийтэд түшиглэсэн, чиглэсэн цагдаагийн үйл ажиллагаа.

Оршил. Олон улсад олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг “Community policing”¹, community-oriented policing” гэх нэр томъёог хэрэглэдэг байна. Олон нийтэд цагдаагийн үйл ажиллагаа нь нийтийн хэв журам сахиулах, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхдээ асуудал шийдвэрлэх арга барилаар дамжуулан системтэй хэрэглээг бий болгож, зохион байгуулалтын стратегид тулгуурлан хэрэгждэг идэвхтэй үйл ажиллагаа юм.

Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагаа² нь гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, эмх

замбараагүй байдал үүсгэж байгаа нөхцөл байдлыг нэн даруй шийдвэрлэхээр цагдаагийн удирдлагын хэв маяг, үйл ажиллагааны стратегиар дамжуулан хэрэгждэг философи юм. Энэ нь цагдаа-олон нийтийн хамтын ажиллагаа, олон нийтийн хэрэгцээнд нийцсэн асуудлыг шийдвэрлэх арга барилыг бий болгоход чиглэдэг.

Орчин үед нийгэм, эдийн засгийн хурдацтай өөрчлөлт, шинэчлэлтийн энэ цаг үед цагдаагийн бодлого, чиглэл тодорхой хэмжээгээр өөрчлөгдөж, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах

¹ Samuel. W, The police in America. Second edition. Chapter 7. Policing communities. Энд олон цагдаагийн хэв журам сахиулах нь АНУ-ын цагдаагийн байгууллагын шинэ шинэ үзэл баримтлал болон хөгжиж, 1979 онд Херман Голдстейн (Herman Goldstein) “Problem-oriented policing” буюу “асуудал шийдвэрлэх” концепци танилцуулсан байна. Мөн 1982 онд James Q. Wilson, George L.Kelling нар

“brocken windows” буюу “хагархай цонх”-ны онол танилцуулсан. 1984 оноос “Community Patrol Officer Program” буюу “олон нийтийн цагдаагийн ажилтны хөтөлбөр” New York хотод хэрэгжиж эхэлсэн.

²

http://en.wikipedia.org/wiki/Community_policing

салбарт цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж, олон нийтэд түшиглэн, асуудал шийдвэрлэх загварыг Монгол Улсад хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага өнөөдрийг хүртэл байсаар байна.

Цагдаагийн албаны тухай 2013, 2017 оны хуулиудад олон нийтийн цагдааг ажиллуулах талаар хуульчлан заасан бөгөөд гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангахад олон нийтийн оролцоог нэмэгдүүлэх, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн. Мөн “Олон нийт-цагдаагийн хамтын ажиллагаа” хөтөлбөр Монгол Улсад хэд хэдэн удаа хэрэгжиж байсан бөгөөд гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, тэдгээрийн эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх, иргэдийн аюулгүй, амар тайван амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэх, иргэд, олон нийт, цагдаагийн байгууллагын хамтын ажиллагааг нэмэгдүүлэх зорилготойгоор батлагдаж байв. Гэсэн хэдий ч тус хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үйл ажиллагааны үр дүн төдийлөн харагдахгүй байгаа талаар судлаачид дурдсаар байна.

Энэхүү илтгэлийн зорилго нь олон нийтэд түшиглэсэн цагдаагийн үйл ажиллагааны үзэл баримтлал, агуулга, элементийн харьцуулан судалж, тодорхой болгосноор практик хэрэгжилтийг цаашид хөгжүүлэх боломжтой бүрдүүлэхэд чиглэнэ. Энэхүү зорилгын хүрээнд дараах зорилтыг дэвшүүллээ. Үүнд: нэг-т; Монгол Улс дахь олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт; хоёр-т; олон

нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны агуулга, үзэл баримтлал, гурав-т; олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны бүрэлдэхүүнийг судалж, өөрийн байр суурь, үзэл бодлыг энэхүү илтгэлээр илэрхийллээ.

Нэг. Монгол Улс дахь олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт. Монгол Улсад гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд олон нийтийг өргөнөөр оролцуулах талаар 80 гаруй жилийн өмнөөс байнга анхаарч, цагдан сэргийлэх газрын ажил хэрэгт туслах бригадыг 1941 онд байгуулж, иргэний сайн дурын үүсгэл санаачилгын байгууллагын суурь тавигджээ. Улмаар цаг хугацааны туршид шинэчлэгдэн 1961 онд цагдан сэргийлэх байгууллагад туслах олон нийтийн бригад, 1981 онд нийгмийн хэв журам хамгаалах ардын нөхөрлөл болон өргөжиж, олон нийтийн шүүх, хэв журам хамгаалах олон нийтийн төв, эрх зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх хөдөлмөрийн хамт олны зөвлөл, өсвөрийн сэргийлэгчдийн бүлэг, хуулийн мэргэжлээр дагнасан орон тооны бус ажилтан гэх мэт үүсгэл санаачилгын байгууллага, туслах ажилтан бий болж, 1990-ээд оны үед манай улсад 90 мянга гаруй иргэн эрх зүйн зөрчилтэй тэмцэх, нийгмийн хэв журам хамгаалахад оролцож байсан баримт бий¹.

Эрх зүйт төрийн төлөвшил, хууль тогтоомжийн шинэтгэлийн хүрээнд “Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх тухай Монгол Улсын хууль”² батлагдан гарснаар 1998 оноос хойш нийгмийн хэв журам хамгаалах олон нийтийн байцаагч ажиллаж байсан. Мөн 2019 оны “Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх

¹ Долгорсүрэн. Ж, Булган. Д, Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн курс. УБ., 2014.

² Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 12.1.3-т заасан нийгмийн хэв

журам хамгаалах олон нийтийн байцаагч гэсэн заалтыг 2013 оны 7 дугаар сарын 05-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

тухай хууль”-д гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн, хэрэгцээ, шаардлагад нь нийцүүлэн хэрэгжүүлэхээр тусгасан байна.

Харин “Цагдаагийн албаны тухай хууль” (2013)-ийн тавдугаар бүлэгт “олон нийтэд түшиглэсэн цагдаагийн үйл ажиллагаа” -ны талаар тусгаж, “цагдаагийн гэмт хэрэг, захиргааны зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн хэв журам хамгаалах ажилд олон

нийтийн цагдаагийн ажилтан ажиллуулах, иргэн хуулийн этгээдтэй хамтран ажиллах, үүрэг тусгалцааны талаар заасан. Мөн хуулийн шинэчилсэн найруулга буюу 2017 оны хуульд “олон нийтийн цагдаа” гэсэн нэр томъёог хэрэглэж, үйл ажиллагааг нь зохицуулсан.

“Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр-т олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг дараах хүснэгтээр харьцуулан үзүүлье.

Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр (2014) ¹	Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр (2020)
Хөтөлбөрийн зорилго	
3.2. Цагдаагийн албаны эрхэм зорилго нь “Найдвартай баталгаатай үйлчилгээ-иргэд, олон нийтийн итгэл, дэмжлэг” байна.	Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагын ойрын болон дунд хугацааны тогтвортой хөгжлийг хангаж, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, таслан зогсоох ажилд орчин үеийн менежментийн хэлбэр, дэвшилтэт техник, технологийг нэвтрүүлж, үр дүнг дээшлүүлэх, иргэд, олон нийтийн оролцоог нэмэгдүүлэх, хүний нөөцийг бэлтгэх, мэдлэг, ур чадвар, чадавхыг сайжруулах, иргэдийн аюулгүй, амар амгалан амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд оршино.
4.1. Хөтөлбөр нь дараах зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлнэ: 4.1.5. олон нийттэй харилцах.	
Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	
5.1.4. цагдаагийн үйл ажиллагааг хууль сахиулах салбарын шинэчлэл, шүүх эрх мэдлийн болон нутгийн удирдлагын байгууллага, төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэдийн дэмжлэгтэй нягт уялдуулан хөгжүүлж, хууль сахиулах, хуулийн хэрэгжилт, хариуцлагыг хангах ажиллагааг олон нийтийн оролцоонд түшиглэн хэрэгжүүлэх;	3.5.1.5. олон нийтийн цагдаагийн ажилтны ажиллах эрх зүйн таатай орчныг бүрдүүлж, энэ чиглэлээр аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлаас дэмжлэг авч, хамтран ажиллах;
5.5. олон нийттэй харилцах (үйлчлүүлэгч, хэрэглэгчтэй, маркетинг) зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ: ...	3.5.1. олон нийт-цагдаагийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэн, үйл ажиллагааны шуурхай байдлыг хангаж, хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ: 3.5.2. аюулгүй байдлыг хангах, хууль сахиулах бусад байгууллагатай харилцан, хамтран ажиллах түвшинг ахиулна: 3.5.3. цагдаагийн байгууллагын гадаад харилцааг өргөжүүлж, үйл ажиллагааг идэвхжүүлнэ: 3.5.4. олон улсын байгууллага, гадаад, дотоодын иргэн, хуулийн этгээдтэй үр дүнтэй хамтран ажиллана: 3.5.5. олон нийттэй харилцах, мэдээлэл харилцааны үр ашгийг нэмэгдүүлнэ:

Хүснэгтээс харахад 2014 оны хөтөлбөрөөр цагдаагийн байгууллагын эрхэм зорилго нь “найдвартай баталгаатай үйлчилгээ-

иргэд, олон нийтийн итгэл, дэмжлэг” байна гэж заасан нь олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны гол агуулгыг илэрхийлэн заасан нь олон

¹ “Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр”. Монгол Улсын Засгийн газрын 2014 оны 79 дүгээр тогтоол.

нийтийн цагдаагийн ажилтны үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс болно. Мөн 2020 оны хөтөлбөрөөр үйл ажиллагааг илүү нарийвчлан дэлгэрүүлэн хэрэгжүүлэхээр тусгасан болох нь харагдаж байна. Тухайлбал, цагдаа-олон нийт, иргэд, төрийн болон төрийн бус байгууллага, олон улсын болон гадаадын байгууллагатай хамтран ажиллахаар тусгайлан зохицуулалтыг тусгасан нь сайшаалтай байна.

Мөн “Цагдаагийн албаны тухай хууль”-д олон нийтийн цагдаагийн ажилтны эрх зүйн байдлыг нарийвчлан тодорхойлохоор “Олон нийтийн цагдаагийн ажилтны дүрэм”¹ -ийг ЦЕГ-ын даргын тушаалаар батлах эрх зүйн үндсийг бүрдүүлсэн байна. Энэхүү дүрмээр олон нийтийн цагдаагийн ажилтны эрх зүйн байдал, түүнд тавигдах шаардлагыг тодорхойлж, олон нийтийн цагдаагийн ажилтны гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн хэв журам хамгаалах ажилд оролцохтой холбогдон үүссэн харилцааг зохицуулах бөгөөд нийтлэг үндэслэл, олон нийтийн цагдаагийн ажилтны үйл ажиллагааны чиглэл, олон нийтийн цагдаагийн ажилтанд тавигдах шаардлага, түүнийг судлах, томилох, тоог тогтоох, сургалт, олон нийтийн цагдаагийн ажилтны ажлын үр дүнг үнэлэх, дүгнэх, үүргээ биелүүлэх баталгаа, хориглох зүйл, болон бусад зүйлүүдийг заасан байна.

Дээрх судалгаанаас харахад гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, нийтийн хэв журам хамгаалах үйл ажиллагаанд олон нийтийн цагдаагийн ажилтан ажиллуулах, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх, үйл ажиллагааг нь хөгжүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн

зохицуулалт, бодлогын баримт бичиг батлагдсан нь орчин үеийн цагдаагийн үйл ажиллагааны үзэл баримтлал бүрдэх чухал ач холбогдолтой болжээ. Харин эрх зүйн зохицуулалт, бодлогын баримт бичиг, түүний хэрэгжилтийг онолын үндэстэй, үр нөлөөг нь бодиттой тооцож, цаашид улам боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

Хоёр. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны агуулга, үзэл баримтлал. Монгол Улсад цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа, ирээдүйн хөгжлийн асуудлыг шинжлэх ухааны үндэстэй тодорхойлоход орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үзэл баримтлал, хөгжлийн чиг хандлага болон дэлхийн улс орны цагдаагийн байгууллагын хөгжил дэвшил, үйл ажиллагааны туршлагыг харьцуулан судлах шаардлагатай юм. Улс орон бүр өөр өөр орчин нөхцөлтэйгөөс гадна түүхэн хөгжил, нийгэм эдийн засаг, соёлын хувьд ялгаатай учраас өөрийн онцлогт тохирсон үзэл баримтлал, хандлага, менежментийн тогтолцоог бүрдүүлэх нь ойлгомжтой юм.

Цагдаагийн байгууллагын үндсэн үүрэг нь гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх, хүн бүрийн үндсэн эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн дээдлэх, амар тайван байдал болон хэв журам, хуулийг сахиулах, олон нийтэд үйлчилгээ, тусламж үзүүлэх явдал юм². Өөрөөр хэлбэл цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа нь нийгэмд мэргэжлийн үйлчилгээг хүн амын хэрэгцээнд нийцсэн, хариуцлагатай, үр дүнтэй үйлчилгээ үзүүлэх явдал юм.

Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны үзэл баримтлал нь орчин үеийн цагдаагийн үйл

¹ “Олон нийтийн цагдаагийн ажилтны дүрэм”. ЦЕГ-ын даргын 2014, 2019 оны тушаал.

² Monica den Boer, Changwon Pyo. “Good Policing: Instruments, Models and Practices” ISBN : 978-981-08-8126-9, Copyright@ 2011, p 17.

ажиллагааны шинэ үзэл бодол (философи) бөгөөд байгууллагын шинэ стратеги юм¹. Орчин үеийн цагдаагийн үйл ажиллагааг нэвтрүүлэх нь цагдаагийн байгууллагын хувьд асар их үр нөлөөтэй юм. 1) бодлогын хувьд хамгийн том өөрчлөлт бол ард иргэдийн оролцоо, 2) менежментийн хувьд хамгийн том өөрчлөлт бол арга барил өөрчлөгдөх, 3) үйл ажиллагааны хувьд өргөн цар хүрээтэй, хэвийн хараатай арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлснээр SARA хэмээх арга барилтай холбож өгнө, 4) хүний нөөцийн менежментийн хувьд орчин үеийн цагдаагийн үйл ажиллагааг нэвтрүүлэх нь бие бүрэлдэхүүнийг сурган бэлтгэх, сонгон шалгаруулах шинэ арга замыг шаардахаас гадна алба тушаал дэвших асуудлаар шинэ үзэл бодлыг хөгжүүлэх, 5) цагдаагийн сургалт өөрчлөлт орно, 6) гадаад харилцаа зэрэг асах их өөрчлөлт орно².

Гадаадын зарим улс орнуудад цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны гол инновац нь “олон нийтийн цагдаа” (community policing), “асуудалд суурилсан цагдаагийн үйл ажиллагаа” (problem oriented policing), “хагархай цонхны үйл ажиллагаа” (broken windows theory), “асуудалд чиглэсэн цагдаагийн үйл ажиллагаа” (problem-oriented policing), “нотолгоонд суурилсан ажиллагаа” (evidence-based policing), “компьютер статистик” (Compstat) гэх мэт хууль сахиулах үйл ажиллагааны стратегийг амжилттай нэвтрүүлсэн нь үйл ажиллагааны өөрчлөлт, шинэчлэлийн үндэс суурь болсон³.

Цагдаагийн шинжлэх ухааны тайлбар тольд Community-Oriented Policing⁴ буюу олон нийтэд түшиглэсэн цагдаагийн үйл ажиллагаа нь дэлхийн ардчилсан улс орны цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд зонхилон хэрэглэгдэж байна. Ардчилсан, эсвэл ардчиллыг бий болгож буй орнуудын хувьд хүний нөөцийн зохион байгуулалт, төвлөрлийг сааруулах болон тодорхой бүс нутагт байнга байрлуулсан орон нутгийн иргэдтэй хамтран асуудал шийдвэрлэх болон гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээг үзүүлэх чиг хандлагатай хууль ёсны хэрэгсэл болж байгаа талаар тайлбарлажээ.

Олон нийтэд түшиглэсэн цагдаагийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим нь олон нийтийн цагдаагийн хамтын ажиллагаа болон асуудал шийдвэрлэх тактикаар дамжуулан нийгмийн эмх замбараагүй байдал, гэмт хэргийн айдсыг бууруулах, шалтгааныг тогтоон шийдвэрлэх стратеги юм.

Олон нийтэд чиглэсэн цагдаагийн үйл ажиллагаа нь дараах гурван бүрдэл хэсгийг агуулж байдаг⁵. Үүнд:

1. Олон нийтийн түншлэл - (Community Partnerships). Хууль сахиулах байгууллагаас хувь хүн болон байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааны түншлэлийг бий болгож, тодорхой асуудлын шийдлийг боловсруулж, цагдаад итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх гол хүчин зүйл юм. Энд Засгийн газрын бусад агентлаг, иргэд, олон нийт, олон нийтийн гишүүд, төрийн бус байгууллага, хувийн сектор, хэвлэл мэдээллийн байгууллага зэрэг байгууллагатай

¹ Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа. УБ., 2004. Орч Хоролсүрэн, М. 13 дахь тал.

² Мөн дээрх бүтээл. 16 дахь тал.

³ Anthony A. Braga, David L. Weisburd Police Innovation and Crime Prevention: Lessons Learned from Police Research

Over the Past 20 Years. <https://papers.ssrn.com/>

⁴ Jack R. Greene. The encyclopedia Police science. p 205.

⁵ Community Policing Defined-COPS. U.S Department Justice. <http://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p157-pub.pdf>

хамтын ажиллагааг бий болгох явдал юм.

2. Зохион байгуулалтын өөрчлөлт - (Organizational Transformation). Зохион байгуулалтын менежментийн гол чиглэл нь байгууллагын бүтэц, хүний нөөц болон мэдээллийн систем нь олон нийтийн түншлэл, асуудлыг шийдвэрлэх талаар идэвхтэй дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн байна. Энэ нь цагдаагийн байгууллагын орчин үеийн менежментийг практик хэрэглээнд үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн үйл ажиллагааг бий болгодог.

3. Асуудал шийдвэрлэх - (Problem Solving). Идэвхтэй болон системтэй шинжилгээгээр асуудлыг тодорхойлон үйл ажиллагаагаа хөгжүүлэх, үр дүнтэй хариу үйлдэл хийхэд чиглэгдсэн байна. SARA model нь тухайн асуудлыг зохион байгуулалттай, цэгцтэй байдлаар шийдвэрлэх асуудлын хүрээг тодорхойлж, шийдвэрлэх загвар юм. SARA¹ scanning, analysis, response, and assessment гэсэн үгийн товчлол бөгөөд асуудлыг тодорхойлох, дүн шинжилгээ хийх, хариу арга хэмжээ болон үнэлгээ хийх замаар асуудлыг шийдвэрлэдэг загвар юм.

“Асуудал суурилсан цагдаагийн үйл ажиллагаа”² буюу Problem oriented policing (POP) гэмт хэрэг болон эмх замбараагүй байдлыг үүсгэж байгаа асуудлуудын жагсаалтыг тусгайлан гаргаж анализ хийж, тухайн асуудлуудын шинжийг

таньж түүнийг шийдвэрлэхэд шаардлагатай стратегийг боловсруулах үйл ажиллагааг хэлнэ. Энэ стратеги нь олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны асуудал шийдвэрлэх арга барилд үндэслэн боловсруулагдан гарч ирсэн.

Олон нийтийн цагдаагийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, хэв журам сахиулах үйл ажиллагааны зорилго нь олон нийтийн хэрэгцээнд тохирсон үйл ажиллагааг явуулах, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг хариуцлагатай, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд туслах, дэмжлэг бүхий түншлэлийг бий болгох явдал юм. Нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллага олон нийтийн цагдаагийн ажилтантай хамтран гэмт хэрэг, эрх зүйн зөрчилтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах ажлыг амжилттай хэрэгжүүлэх, олон нийтэд мэдээлэл тараах, зөвлөгөө өгч ажиллахад нэн чухал ач холбогдолтой юм³.

Гурав.Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг хэмжих хэмжигдэхүүн. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг бүхэлд нь тайлбарлахын тулд түүний дөрвөн үндсэн хэмжигдэхүүн болон тус бүрд тохирох хамгийн нийтлэг элементүүдийг тодорхойлох нь зүйтэй юм. Дараах дөрвөн хэмжээсийг нэрлэж болно. Үүнд:

- 1) Философийн хэмжүүр;
- 2) Стратегийн хэмжээс;
- 3) Тактикийн хэмжээс;
- 4) Зохион байгуулалтын хэмжүүр⁴.

¹ Community Policing Defined. <http://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p157-pub.pdf>

² (POP) гэсэн нэр томъёог Херман Голдштейн гаргаж гэмт хэрэг, эмх замбараагүй байдалд анализ хийж хариу стратеги боловсруулах аргачлалын санааг анх гаргасан. Тухайн жилээс эхлэн цагдаагийн байгууллага дээрх аргыг албандаа нэвтрүүлэн ашиглаж эхэлсэн. 1979 онд Goldstein тухайн аргын нэршлийг өөрчилж “журам сахиулах стандарт” нэртэй болгосон. Энэ аргаар

гэмт хэргийн өсөлтөнд нөлөөлж байгаа хамгийн гол хүчин зүйлийг тодорхойлдог. Goldstein нь 1979 онд гаргасан тус загвараа 1987 онд John E.Eck болон Уильям Спелман нарын гаргасан асуудал шийдэх SARA загвараар өргөжүүлсэн.

³ Долгорсүрэн. Ж, Булган. Д, Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн курс. УБ., 2014 он.

⁴ Gary Gordner. Community Policing: Principles and Elements. This project was supported by grant #96-CK-WX-0011

Философийн хэмжүүр. Олон нийтийн цагдаа нь орчин үеийн цагдаагийн үйл ажиллагааны шинэ философи бөгөөд зөвхөн тодорхой хөтөлбөр, тусгайлсан үйл ажиллагаагаар хязгаарлагдахгүй, уламжлалт цагдаагийн үйл ажиллагаанаас зайлсхийх парадигмын өөрчлөлтийг бүрдүүлсэн гэж эрдэмтэд онцолдог. Философийн хэмжүүр нь олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны үндсэн санаа, итгэл үнэмшлийг агуулах бөгөөд иргэдийн санаа, бодол, өргөн хүрээтэй чиг үүрэг, үйлчилгээ үзүүлэх явдал гэсэн хэмжигдэхүүнээр илэрдэг.

1) Иргэдийн санаа, бодол. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагаа нь цагдаагийн байгууллагын бодлого, тэргүүлэх чиглэлд иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, олон талт хэрэгцээнд чиглэгдсэн. Ингэхдээ цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг төрийн байгууллагуудын нэгэн адил хариуцлагатай, үр нөлөөтэй ажиллах ёстой бөгөөд иргэдийн дэмжлэг, хамтын ажиллагааг авахад зориулагддаг.

2) Өргөн чиг үүрэгтэй. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх гэсэн агуулгын хүрээнд бус өргөн хүрээтэй үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх боломжтой гэж үздэг. Тухайлбал, зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх, хохирогчдод туслах, ослоос урьдчилан сэргийлэх, асуудлыг шийдвэрлэх, айдастай тэмцэх, түүнчлэн баривчлах үйл ажиллагаанд туслах замаар гэмт хэргийг бууруулах зэрэг орно.

3) Үйлчилгээ үзүүлэх. Олон нийтийн цагдаа нь цагдаагийн үйл ажиллагааг иргэдэд ойр, хүнд сурталтай бус, үйлчилгээ үзүүлэхэд чухалчлан авч үздэг бөгөөд олон

нийтээс ирдэг шүүмжлэлийг арилгах зорилготой юм.

Стратегийн хэмжүүр. Стратегийн үзэл баримтлал нь олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны гол үндэс болсон үзэл санаа, итгэл үнэмшил болон түүнийг хэрэгжүүлэх тодорхой хөтөлбөр, практикийн хоорондын холбоос болдог. Өөрөөр хэлбэл, цагдаагийн байгууллагын бодлого, тэргүүлэх чиглэл, нөөцийн хуваарилалт нь олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны философитой нийцэж байгааг баталгаажуулдаг. Стратегийн гурван чухал элемент нь үйл ажиллагааны чиглэлийг өөрчлөх, урьдчилан сэргийлэх, газар зүйн онцлогийг илэрхийлэх явдал юм.

1) Үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлох. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагаа нь иргэдтэй нүүр тулан, хамтран ажиллах харилцаанд тулгуурлахад анхаарал хандуулах чиг баримжаатай үйл ажиллагаа явуулахад чиглэсэн байдаг. Энэ нь цагдаагийн үйл ажиллагааг үр дүнтэй хуваарилах боломжийг бүрдүүлэх бөгөөд цаг хугацаа, нөөцийг хэмнэхийн тулд шаардлагатай уламжлалт аргуудаас татгалзаж, илүү үр дүнтэй гүйцэтгэх арга замыг хайж олох явдал юм.

2) Урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд илүү анхаарах. Мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулах, буруутай этгээдийг баривчлах ажлыг илүү үр дүнтэй гэж үнэлэх хэдий ч урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүлэх нь төсвийн зардлыг хэмнэх чухал ач холбогдолтой байдаг. Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагад гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг хэрэгжүүлэх тусгайлсан бүтцийг бий болгож, тодорхой нөөцийг түүнд зориулдаг.

Урьдчилан сэргийлэхэд орчин үеийн чиг хандлагыг авч үзвэл нөхцөл байдалд суурилсан, орчны загварчлалаар урьдчилан сэргийлэх зэрэг олон янзын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг.

3) Газар зүйн онцлогт тохируулах. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд алба хаагчид болон олон нийтийн хоорондын харилцааг чухалчилж, газарзүйн онцлогт тулгуурладаг. Өөрөөр хэлбэл, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа тухайн газар нутагт байнга хэрэгжих боломжгүй учраас ард иргэдийг татан оролцуулснаар тухай бүс нутагт байнгын хяналтыг тогтоох боломж бүрдэнэ гэж үздэг.

Тактикийн хэмжүүр. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны хамгийн чухал тактикийн гурван элемент бол эерэг харилцан үйлчлэл, түншлэл, асуудлыг шийдвэрлэх арга барилд тулгуурлан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх явдал юм.

1) Эерэг харилцан үйлчлэл. Цагдаагийн үйл ажиллагаанд алба хаагчид болон иргэдийн хооронд сөрөг харилцаа үүсэж байдаг. Гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг баривчлах, сэжигтэй тохиолдолд саатуулах, таслан зогсоох албадлага хэрэглэх гэх мэт. Тиймээс эерэг харилцан үйлчлэлийг бий болгосноор цагдаагийн үйл ажиллагаанд хэд хэдэн давуу байдлыг үүсгэж байдаг. Үүнд: ард иргэдийн дунд цагдаагийн нэр хүнд өсөх, олон нийтийн итгэлийг хүлээх, тэдгээрийн дэмжлэг үзүүлэх нь нэмэгддэг.

2) Түншлэл, хамтын ажиллагаа. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагаа нь төрийн болон төрийн бус байгууллага, иргэдийн идэвхтэй хамтын ажиллагааны ач холбогдлыг онцолж, бүх талууд бодитойгоор асуудлыг тодорхойлж,

шийдвэрлэхийн тулд хамтран ажиллах боломжийг бүрдүүлдэг.

3) Асуудлыг шийдвэрлэх. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагаанд асуудлыг шийдвэрлэх оролдлого маш чухал ач холбогдолтой байдаг. Учир нь тухайн газар нутгийн тулгамдаж буй асуудлыг олон нийтийн оролцоотой шийдвэрлэх боломжтой болно. Асуудлыг шийдвэрлэхдээ бидний өмнө дурдсан SARA загварыг ашигладаг.

Зохион байгуулалтын хэмжүүр. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд зохион байгуулалтын хэмжүүр нь чухал нөлөөтэй юм. Цагдаагийн хэлтсүүд олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг дэмжихийн тулд зохион байгуулалт, менежмент, манлайлал, хяналтын янз бүрийн өөрчлөлтүүдийг авч үздэг. Энэ хэмжигдэхүүний хүрээнд зохион байгуулалтын гурван чухал элемент байх ба бүтэц, менежмент, мэдээллийн хэмжигдэхүүнийг авч үздэг.

1) Бүтэц. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагаанд төвлөрлийг сааруулах, шаталсан үйл ажиллагааг буруулах, багаар ажиллах, мэргэшсэн алба хаагчдаас гадна иргэдийг үйл ажиллагаанд татан оролцуулах зэрэг олон арга замыг авч үздэг.

2) Менежмент. Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд байгууллагын соёл, үнэт зүйлд илүү ач холбогдол өгч манлайлал, удирдлага, хяналтын хэв маягийг уламжлалт цагдаагийн үйл ажиллагаанаас өөрөөр тодорхойлж авч үздэг. Олон нийтийн цагдаагийн зорилго, үнэт зүйлийг тодорхойлж, стратегийн төлөвлөлтийг бий болгож, гүйцэтгэх шатны алба хаагчдыг сургаж, бэлтгэх, хяналтыг тавьж, үйл ажиллагааг сайжруулах менежментийг эрэлхийлж байдаг.

3) Мэдээлэл. Олон нийтийн цагдаагийн ажлыг үр дүнтэй

удирдахын тулд зарим төрлийн мэдээлэл шаардлагатай. Мэдээлэлд тулгуурлан үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэх нь шийдвэр гаргах, асуудлыг шийдвэрлэхэд мэдээллийн системийн хэрэгцээг онцолж үзнэ.

Дүгнэлт. Цагдаагийн байгууллагаас иргэд, олон нийтийн аюулгүй, амар тайван амьдралын баталгааг хангахын тулд үйл ажиллагаагаа байнга шинэчилж, хөгжүүлэх, боловсронгуй болгох нь зайлшгүй юм. Тиймээс ч гадаадын улс орнуудын сайн туршлагыг судалж, нэвтрүүлэх нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх арга замыг бий болгоход чухал ач холбогдолтой. Монгол Улсад “олон нийт-цагдаагийн хамтын ажиллагаа” хөтөлбөрийг хэд хэдэн удаа авч хэрэгжүүлсэн нь чухал ач холбогдолтой хэдий ч цаашид улам боловсронгуй болгож, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Ингэхдээ хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг тодорхойлох шалгуур үзүүлэлт, хийгдсэн ажил, арга хэмжээний үр дүнг бодиттой үнэлж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм.

Олон нийтийн цагдаагийн үйл ажиллагааны үзэл баримтлал, түүний агуулга, бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг онолын үндэслэлтэй тодорхойлсноор хөгжлийн хөтөлбөр, хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд тусгаж, үр нөлөөг нь бодиттой авч үзэх шаардлагатай байна.

Санал.

1. Олон нийт-цагдаагийн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд SARA загварыг нэвтрүүлж, үйл ажиллагааг бодиттой болгох;
2. Орчин үеийн цагдаагийн үйл ажиллагааны нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болох зохион байгуулалтын өөрчлөлт, менежмент, хүний нөөцийн чадавх, харилцаа,

хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд чиглэх;

3. Бүх шатны удирдах алба хаагчдын хандлага, ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн сургалтыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх;

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1. Цагдаагийн албаны тухай хууль. 2013, 2017.
2. Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль. 2019.
3. Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль. 1997.
4. Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр. Засгийн газрын 2014 оны 79, 141 дүгээр тогтоол.
5. Олон нийтийн цагдаагийн ажилтны дүрэм. ЦЕГ-ийн даргын 2014, 2019 оны тушаал.
6. Долгорсүрэн. Ж, Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн курс. Уб., 2014.
7. Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа. Уб., 2004. Орч Хоролсүрэн, М.
8. Monica den Boer, Changwon Pyo. “Good Policing: Instruments, Models and Practices” ISBN : 978-981-08-8126-9, Copyright@ 2011
9. Community Policing Defined. <http://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p157-pub.pdf>
10. Gary Gordner. Community Policing: Principles and Elements. Office of Community Oriented Policing Services, U.S. Department of Justice.
11. Anthony A. Braga, David L. Weisburd Police Innovation and Crime Prevention: Lessons Learned from Police Research Over the Past 20 Years. <https://papers.ssrn.com/>
12. Jack R. Greene. The encyclopedia Police science.

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦ, СУРГАЛТЫН ОНЦЛОГ, ЦААШДЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

О.Ганбат.

ДХИС-ийн “Хууль сахиулах удирдлага” докторын хөтөлбөрийн докторант, цагдаагийн хурандаа

Товч агуулга: Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын хүний нөөц, сургалтын үйл ажиллагааны өнөөгийн нөхцөл байдал, үр дүнд дүгнэлт хийж, цаашид тогтолцооны гажуудлыг арилгах, хүний нөөцийн мэдээллийн сангийн ашиглалтыг сайжруулах, гадаадын цагдаагийн байгууллагын туршлага, арга хэлбэрийг нутагшуулах, сургалтын үйл ажиллагааг байгууллагын онцлог, үндсэн чиглэл, алба хаагчдын ажлын ачаалалд тохируулан зохион байгуулах, одоогийн сургалт зохион байгуулж байгаа үндсэн арга хэлбэрийг өөрчлөх саналыг дэвшүүлэхийг зорилоо.

Түлхүүр үг: (keywords). Хүний нөөц, сургалтын үйл явц

Оршил. Цагдаагийн байгууллагад хаах албаны онцлог нь цагдаагийн бие бүрэлдэхүүнийг тусгай болзол, журмын дагуу ажилд авах, цагдаагийн албан тушаалын цол олгох, дүрэм журмыг дагаж мөрдөх, цагдаагийн тангараг өргөх, нийтийн хэв журам хамгаалах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үүрэг хүлээж, түүнээ хэрэгжүүлэх эрх эдлэх, албаны өндөржүүлсэн бэлэн байдалд шуурхай ажиллах явдалд оршино¹.

Цагдаагийн байгууллагын боловсон хүчний менежментийн өнөөгийн тулгамдсан асуудалд эмэгтэй алба хаагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөцийн хангалт, сургалт, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, удирдах алба хаагчдын арга барил, алба хаагчдын сэтгэл зүйн болон бие бялдрын чийрэгжилт гэх мэт олон асуудал цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд тулгамдсан асуудал байсаар байна. Эдгээр асуудлууд нь цагдаагийн

байгууллагын хүний нөөцийн менежменттэй шууд уялддаг байна.

Цагдаагийн албаны тухай хуульд хүний нөөц, сургалтын үйл ажиллагаатай холбоотой дараах харилцааг зохицуулсанбайдаг. Үүнд:

- ✓ Цагдаагийн байгууллага нь цагдаагийн төв байгууллага, түүний харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагаас бүрдэх;
- ✓ Цагдаагийн алба хаагч, ажилтны мэргэжлийн бэлтгэл, даван болон албаны сургалт явуулах сургалтын төвийг аймаг, нийслэлд бүсчлэн байгуулж болох;
- ✓ Мэргэжлийн бэлтгэл, даван болон албаны сургалт явуулах журмыг цагдаагийн төв байгууллагын дарга батлах;
- ✓ Цагдаагийн байгууллагын тодорхой албан тушаалд анхлан томилох, алба хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэн томилохдоо алба хаагчийн мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, гаргасан амжилт,

¹ Долгорсүрэн. Ж, Булган. Д, Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн курс. Уб., 2014.

хувийн болон мэргэжлийн ёс зүйг үндэслэл болгож, албан тушаал эрхлэх шат дарааллаар томилох зарчмыг баримтлах;

- ✓ Цагдаагийн байгууллагын дарга нь үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшний үнэлгээний үр дүнг харгалзан цагдаагийн алба хаагчийг зохих шатны сургалтад хамруулах, цалингийн нэмэгдлийг тогтоох, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах асуудлыг тухай бүр шийдвэрлэх зэрэг олон асуудлыг тусган зохицуулахаар заасан¹.

Мөн Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам /код/-ын есдүгээр бүлэг “Хүний нөөц, алба хаах харилцаа”-ны 52 орчим асуудлыг журамлан кодлож мөрдүүлэх, үйл ажиллагааг зохицуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлж ирсэн².

1. Хүний нөөцийн мэдээллийн сан ашиглалт, албан тушаал эрхлэх шат дарааллаар томилох зарчмын уялдаа. Цагдаагийн байгууллагын хэмжээнд “Мерит” зарчим мөрддөг эсэх нь тодорхой бус алба хаагчдын мэдлэг боловсрол, ур чадвар, гаргасан амжилт, ажлын туршлагыг харгалзан үзэхгүй байгаагаас алба хаагчид ийм зарчим байдаг гэдэгт итгэх итгэл алдарч албан тушаалд дэвшүүлэн томилох, шагнал урамшуулал авахад хэн нэгэн өндөр албан тушаалтнаар нөлөөлүүлэх шаардлагатай гэдэг далд ухамсрыг бид өөрсдөө бий болгочоод мерит зарчим, хамт олондоо хүлээн зөвшөөрөгдсөн гэх зэргээр мэдээлэл,

ажлын чиглэл үүргийг хүргүүлж ирсэн.

Албан тушаал дэвшүүлэн томилох, шагнал урамшуулалд хамруулах бүрд холбогдох журмын дагуу ажил байдлын тодорхойлолт, төрийн албан хаагчийн анкет бөглүүлж авдаг хэдий ч уншдаг, танилцдаг эсэх нь мөн л эргэлзээтэй.

Цагдаагийн байгууллагад ашиглаж байгаа хүний нөөцийн цахим мэдээллийн санд эрх бүхий алба хаагчдаас бусад алба хаагчид нэвтрэх, мэдээлэл харах боломжгүй, албаны хувцасны хангалт, албан тушаалын нөөцийн талаарх мэдээлэл зэргийг олон өөр хэсэгт орох замаар хардаг. Бие бялдрын шалгуур үзүүлэлт, биеийн жингийн индексийн талаарх мэдээлэл болон алба хаагч зөвхөн өөрийн мэдээллийг нэг цонхоор орж харах боломж бүрдэж чадаагүй байна.

Хүний нөөцийн цахим сангийн мэдээллийн бүрдүүлэлтийг авч үзэхэд **албаны мэдээлэл нь**: ерөнхий, ажлын түүх, цол, шагнал, шийтгэл, цалин, ажилласан жил, үнэлгээ, бусад гэсэн 9, **хувийн мэдээлэл нь**: гэр бүлийн, гадаад явсан, боловсрол, сургалт, гадаад хэл, техник, ур чадвар гэсэн 7 төрлийн мэдээллээс тус тус бүрдэж байна.

Америкийн нэгдсэн улсын сагсан бөмбөг, дэлхийн хөлбөмбөг зэрэг спортын олон төрлийн холбоо, клуб, багуудын тамирчдынхаа мэдээлэл, чансаа, тэмцээн уралдаанд орсон мэдээлэл, туршлага, түүх, статистик үзүүлэлтийг судалж бүртгэж байгаа

¹ Цагдаагийн албаны тухай хууль., 2017 он

² Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журмын эмхтгэл., 2018 он

үйл ажиллагаатай өөрийн байгууллагын хүний нөөцийн бүртгэл судалгаа, мэдээллийг өнгөцхөн харьцуулалт хийж үзэхэд мэдээлэл нь ил тод бус, хязгаарлагдмал, мэдээллийг бүрэн хэмжээнд бүртгэх боломжгүй зэрэг дутагдалтай байдал харагддаг.

Тухайлбал хүний нөөцийн цахим санд алба хаагчдын биеийн индекс, дүрэмт хувцас, нөөц, сул орон тоо, ахмад ажилтан зэрэг цонхууд байхгүй, хэн хэзээ удирдах байгууллага болон өөрийн байгууллагаас явуулж байгаа үйл ажиллагаатай холбоотой ажлын хэсэг, зөвлөлд орж ажилласан, томилгоот ажилд оролцсон, хууль, дүрэм, журмын төсөл, танилцуулга боловсруулсан, хэвлэл мэдээлэлд ярилцлага өгсөн, нэвтрүүлэгт орсон, илтэл тавьсан, хэлэлцүүлэгт орсон, иж бүрэн шалгалтад хамрагдсан, тэмцээн уралдаанд орсон амжилт, ямар үр дүнд хүрсэн зэрэг хувь хүний ур чадвар, мэдээллийг нэг бүрчлэн бүртгэлд оруулах боломжгүй, мэдээлэл нь ил тод бус байгааг дурьдах байна.

2.Сургалт, соён гэгээрүүлэх ажлын уялдаа, тогтолцоо. Монголын цагдан сэргийлэх байгууллагын тухай найруулагч Ж.Сэлэнгэсүрэнгийн бүтээл “Хуучин сүмийн нууц” хэмээх 1982 онд дэлгэцнээ гарч үзэгчдийн хүртээл болсон кинонд хэрэгтэн Ванданжавыг мөрдөх үүрэг авсан эрүүгийн төлөөлөгч алдаа гаргаж алдсан асуудалд дүгнэлт хийж, сургамж болгон дадлагуулах сургалтад ашиглах талаар өгүүлэмж

бүхий богинохон хэсэг гардаг¹. Энэ нь цагдаагийн байгууллага хэрхэн боловсон хүчнээ бэлдэж, мэргэжлийн арга барилд сургадаг, байгууллагын удирдлага ач холбогдол өгч байгааг харуулдаг.

Манай үзэгчдийн хүртээл болсон сүүлийн жилүүдэд гарч байгаа цагдаагийн байгууллагын тухай Оросын холбооны улсын олон ангит “Шеф”, “Невский”, “Цагдаа” зэрэг киноны хэсгүүдэд цагдаагийн байгууллагын боловсон хүчний бодлого, сургалт, сэтгэл зүйчийн үйл ажиллагааг харуулсан хэсгүүд гардаг. Тухайлбал: “Невский” кинонд үүрэг гүйцэтгэх хугацаанд галт зэвсэг болон зан харилцаатай холбоотой гарсан асуудалд ажлаас түр чөлөөлөн сэтгэлзүйн дүгнэлт гаргуулах, бие бялдрын сорил, шалгалт авах, ажлаас нь түдгэлзүүлэх, “Цагдаа” буюу эх орны дайны дараах 1948-1950-иад оны цагдан сэргийлэх байгууллагын үйл ажиллагааг харуулсан кинонд сургалтын нэгдсэн төвөөс нэгжүүдийн бие бялдрын шалгалт авах хуваарийн дагуу шалгалтыг авч хичээл сургалтыг зохион байгуулж байгаа зэргийг кино хальснаа буулгасан байдаг².

Турк улсын жишээ: Замын цагдаагийн алба хаагчийг давтан мэргэшүүлэх тусгайлсан сургалтын нэгдсэн төв үйл ажиллагаа явуулдаг. Энэ төвийн сургалтын төрлөөс авч үзэхэд: Замын хөдөлгөөний дүрмийн суурь мэдлэг ба Зам тээврийн осол хэргийн талаарх сургалт (4 долоо хоног), Хөгжүүлэх сургалтын хүрээнд согтууруул хэмжих багаж (3 өдөр),

¹ Сэлэнгэсүрэн. Ж, “Хуучин сүмийн нууц” УБ., 1982.

² “Невский”, “Цагдаа” зэрэг ОХУ-ын цуврал олон ангит кино.

Тээврийн хэрэгсэлд тавих хяналт (5 өдөр), Хурд хэмжигч (4 өдөр), Ослын шалтгаан хэлбэрийг судлах, шинжээчийн үйл ажиллагаа (3 долоо хоног), Аюулгүй жолоодлогын сургалт (3 өдөр) явагддаг. Нэг элжиндээ 250 алба хаагч жилдээ 3000 алба хаагчийг хамруулахаас гадна жилд 1300 алба хаагчдыг аюулгүй жолоодлогын сургалтад тогтмол хамруулдаг¹.

ОХУ, Хятад улсын жишээ:

- ✓ Цэргийн байнгын тэтгэвэрт сууж, чөлөөнд гарах, жирэмсний амралт авах, дэвшин томилогдох, нөөцөд орсон алба хаагчийн судалгаанд үндэслэн сул орон тоог нөхөх, тухайн албан тушаалд шаардагдах сургалтыг урьдчилан зохион байгуулах;
- ✓ Сахилгын зөрчил гаргасан алба хаагчдыг ажлаас нь цалингүй чөлөө өгөх, ажлыг түр түдгэлзүүлэх байдлаар 2-3 хоногийн сургалтад хамруулах;
- ✓ Сургалтын материалыг нь бэлтгээд бие даан судлуулж, шалгалт авах, тэнцсэн тохиолдолд үүрэгт ажил хийхийг зөвшөөрөх;
- ✓ Бие бялдар шалгавар үзүүлэлтийг тогтоож мөн ажлаас нь түр чөлөөлөх, ажлын цагт дасгал сургуулилт хийх хуваарийг гаргаж, хуваарийн дагуу хичээллүүлэх, хяналт тавих, шалгалт авах;
- ✓ Ажлаас түдгэлзүүлэх, ажилд томилох, үүрэгт ажлыг үргэлжлүүлэн хийх зэрэгт “Сэтгэл зүйч”-дийн дүгнэлтийг үндэслэл болгож, тэдэнтэй уулзах, зөвлөгөө, зааварчилгаа авах,

эмчилгээ хийлгэх цагуудыг гаргаж өгөх зэрэг үйл ажиллагааг явуулж, холбогдох шаардлагуудыг бий болгож хэрэгжүүлж байна.

Дээрх жишээ баримтуудаас манай цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдруу чиглэсэн хүний нөөц, сургалт, соён гэгээрүүлэх ажлын бодлого, арга хэлбэр, хэрэгжүүлж байгаа ажлыг нэг өнцгөөс дүгнэн үзэхэд “Урагшлаад байна уу? Ухраад байна уу?” гэдэгт эргэлзээ төрдөг.

Цагдаагийн байгууллагаас 2020 онд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх үлгэрчилсэн төлөвлөгөөнд 80 орчим сургалт орохоор давтамж, орох хугацааг төлөвлөж, тус төлөвлөгөөтэй уялдуулан нэгжүүд өөрсдийн үндсэн чиг үүрэг хамааралтай зайлшгүй орох сургалтуудыг нэмж тусгаж /Зөвхөн тээврийн цагдаагийн албаны хэмжээнд зайлшгүй мэдвэл зохих 30 орчим сургалт байдаг/ сургалтыг зохион байгуулсан. Мөн сургалтын нэгдсэн төвийн мэргэшүүлэх, давтан сургалтын төлөвлөгөөний дагуу орох сургалт, цаг үеийн шинжтэй сахилга хариуцлага, ёс зүй алдаа дутагдал болон удирдах дээд шатны байгууллагаас сар бүр 2-4 удаагийн сургалтыг зохион байгуулах ажлын чиглэл ирдэг гэж үзвэл жилд 24-48 удаа, жил бүр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд тусгагдсан сургалт нэг төлөвлөгөөнд 2-4 гэж үзэхэд 4-6 төлөвлөгөөний дагуу жилд 8-24 удаа сургалт зохион байгуулах шаардлага гарч байна.

¹ Турк улсад 2013 онд зохион байгуулсан “Цагдаагийн байгууллагын удирдлага

зохион байгуулалт” сэдэвт сургалтын танилцуулга.

Энэ онд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх үлгэрчилсэн төлөвлөгөөнд 67 буюу мэдвэл зохих 29, хөгжүүлэх 17, дадлагажуулах 17, бие бялдрын бэлтгэжилт хангах 4, төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран зохион байгуулах зэрэг сургалтууд төлөвлөгдөн /дээр дурдсан бусад сургалтын тооноос гадна/ зохион байгуулагдаж байна.

Сүүлийн хоёр жилийн ажлын өдрүүдийг авч үзвэл 2020 онд 251, 2021 онд 249 өдөр байгааг зохион байгуулж байгаа сургалтын тоотой харьцуулахад цагдаагийн байгууллага нь үндсэн чиг үүргийн дийлэнх хувийг сургалтын үйл ажиллагаанд хандуулж байгаа дүр зураг харагдахаар байна.

Дээрх ажлын өдрүүдээс хорио цээрийн дэглэмийн үеүдэд сургалтын үйл ажиллагаанууд зогссон, цаг үеийн шинжтэй зарим арга хэмжээ, үйл ажиллагаанаас хамаарч сургалтууд хойшилдог, алба хаагчид уртасгасан цагаар ажиллаж байгаагаас шалтгаалж сургалтад хамрагдах боломжгүй, цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын сул орон тоог нөхөх зорилгоор зохион байгуулсан “Цагдаа, харуулчин мэргэжил олгох” цахим сургалт орсон зэрэг цаг хугацааг хасаж тооцвол сургалтын чанар, хүртээмж, үр дүн ямар хэмжээнд байгааг харж болох юм.

Цагдаагийн байгууллагын төрөл, мэргэжлийн албадын онцлог, ажлын үндсэн чиг үүрэг, ажлын хуваарь, цагийн зохицуулалт зэрэг нь харилцан адилгүй байгаагаас сургалтыг хүн бүрт хүртээмжтэй хүргэх боломжгүй, орон тооны дутуу

байдал, ажлын ачаалал зэргээс хамаарч дотоодод зохион байгуулж байгаа танхимын болон цахим сургалтад хамрагдаж байгаа алба хаагчид идэвх, оролцоо сул, сурах хүсэл эрмэлзэл бага хатуухан хэлэхэд ял үүрч байгаа мэтээр сургалтад хамрагдах нөхцөл байдалтай байна.

Цагдаагийн байгууллагад ашиглаж байгаа цахим сургалтын нэгдсэн систем нь зөвхөн дотоод сүлжээ ашигладаг, алба хаагч бүр /PU код/-ээр орох боломжтой хэдий ч суурин компьютерын хүрэлцээнээс шалтгаалж мэдээллийг тухай бүр авах, байрлал харгалзахгүй нэвтрэх боломжгүйгээс нэгж бүр дээр төрөл бүрийн цахим хуудас, программ хангамжийг ашиглаж байгаа нь алба хаагчдын мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх хүсэл зорилго байгааг илэрхийлж байгаа хэдий ч зохион байгуулалт ажлын уялдаа хангалтгүй байгаагийн илрэл гэж үзэхээр байна. Тухайлбал:

Цагдаагийн байгууллагын хэмжээнд дотоод сүлжээг ашиглан сургалтын цахим системийг хязгаарлагдмал байдлаар ашиглаж байхад Мэдээлэл шуурхай удирдлагын төв алба хаагчид байрлал харгалзахгүй /PU код ашиглан/ орж сургалтын материал судлах, шалгалт өгөх, харилцан ярилцах, мэдээлэл хүлээн авах, суралцагч нарыг хянах, үнэлэлт өгөх боломж бүхий “Moodle” сургалтын системийг нэвтрүүлсэн, дийлэнх байгууллагууд сургалтыг алба хаагчдад хүргэх зорилгоор дотоодын хаалттай мессенжер, вайбар, телеграмм зэрэг групп үүсгэж “zoom”, “google froms”, “meeting” программыг ашигладаг, Мэдээлэл технологи холбооны төвөөс “Microsoft teams”

сургалтын программыг судалж нэвтрүүлэх гэж байгаа зэргээс харж болох юм.

Дүгнэлт, санал

Дурдсан нөхцөл байдлаас дүгнэлт хийж үзэхэд хүний нөөцийн цахим мэдээллийн санг илүү сайжруулан хөгжүүлэх, ил тод байдлыг хангахаас гадна хүний нөөцийн сангийн ашиглалтыг сайжруулах, алба хаагчдыг дэвшүүлэн томилох, аливаа ажил үүрэгт томилохдоо туршлага, ур чадвар, ажлын үр дүнг нээлттэй харах, түүнийг харгалзах үзүүлэлт болгох, өөр хоорондоо мэдлэг ур чадварын өрсөлдөөний зарчмыг бий болгох, сургалтын үйл ажиллагааг одоогийн байгаа орон тоо, ажлын ачаалал, алба хаагчдын идэвхи оролцоо гарч байгаа үр дүнд тулгуурлан явуулж байгаа арга, хэлбэрийг өөрчилж илүү үр дүнд суурилсан, алба хаагчдын оролцоог хангасан сургалтын тогтолцоог бий болгох шаардлага гарч байгааг илэрхийлж дараах саналыг дэвшүүллээ. Үүнд:

1. Хүний нөөцийн цахим сангийн программ хангамжийг шинэчилж хувь хүний мэдээллийг тамирчдын статистик үзүүлэлтийн хэмжээнд гардаг, программд мэдээлэл оруулах эрх бүхий алба хаагчдын тоог мэдээллийн цонхуудтай уялдуулан нэмэгдүүлэх, нийт алба хаагчид засах эрхгүйгээр нэвтэрч холбогдох мэдээллийг нэг цонхноос авах боломжийг бүрдүүлэх, ил тод байдлыг хангах;

2. Соён гэгээрүүлэх албаны сургалтын хэлтэс, цагдаа дотоодын цэргийн сургалтын нэгдсэн төв, “Хүч” спорт хороо, “Сүлд чуулга” зэрэг олон салангид нэгжүүдийг нэгтгэн сургалт,

соён гэгээрүүлэх, спортын цогц бодлогыг хэрэгжүүлэх;

3. Алба, нэгж дээр ажлын байрны болон мэдлэг олгох дотоодын сургалт явуулдаг асуудлыг багасгах, нэмэлт өөрчлөлт орсон, шинээр батлагдсан эрх зүйн зохицуулалтын мэдээлэл өгөх сургалтын хэлбэрт шилжүүлэх;

4. Цагдаагийн төрөл мэргэжлийн албадын үндсэн чиг үүрэг онцлогт тохирсон сургалтын хөтөлбөрийг бий болгож гадаадын улсын туршлагад тулгуурлан ажлын байрнаас хөндийрүүлэн тодорхой хугацаа, давтамжтайгаар сургалтын нэгдсэн төв дээр зохион байгуулах;

5. Гадаадын цагдаагийн байгууллагын сургалтын тогтолцооны жишгээр сургалтын нэгдсэн төвүүдийн хуулийн хүрээнд байгуулж дараах хэлбэрээр ажлын байрнаас нь алба хаагчдыг хөндийрүүлэн сургалтыг сургалтын нэгдсэн төв хараат бус байдлаар хариуцан зохион байгуулах. Үүнд:

- ✓ Цэргийн байнгын тэтгэвэрт сууж, чөлөөнд гарах, жирэмсний амралт авах, дэвшин томилогдох, нөөцөд орсон алба хаагчийн судалгаанд үндэслэн сул орон тоог нөхөх, тухайн албан тушаалд шаардагдах сургалтыг урьдчилан зохион байгуулах;
- ✓ Сахилгын зөрчил гаргасан алба хаагчдыг ажлаас нь цалингүй чөлөө өгөх, ажлыг түр түдгэлзүүлэх байдлаар 2-3 хоногийн сургалтад хамруулах;
- ✓ Сургалтын материалыг нь бэлтгээд бие даан судлуулж, шалгалт авах, тэнцсэн тохиолдолд үүрэгт ажил хийхийг зөвшөөрөх;

- ✓ Бие бялдрын шалгавар үзүүлэлтийг тогтоож мөн ажлаас нь түр чөлөөлөх, ажлын цагт дасгал сургуулилт хийх хуваарийг гаргаж, хуваарийн дагуу хичээллүүлэх, хяналт тавих, шалгалт авах;

Эцэст нь манай улсын одоогийн нөхцөл байдалд сургалтын үйл ажиллагааг анги байгууллагууд бие даан зохион байгуулах, сургалтыг дүнг хүргүүлэх зэргээр ямар үр дүнд хүрч байгаа нь тодорхойгүй өөр хоорондоо цаасаар харилцаж байгаа асуудлыг зогсоож, ажлын байранд зөвхөн үүрэгт ажлаа хийх, сургалтын хугацаанд ажлаас чөлөөлөгдөн хамрагддаг тогтолцооны хэлбэрт шилжих нь илүү үр дүнтэй бөгөөд алба хаагчдын сахилга хариуцлага, ёс зүй сэтгэл зүй, мэдлэг ур чадварт ахиц гарна гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Цагдаагийн албаны тухай хууль, УБ 2017
2. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журмын эмхэтгэл, УБ 2018.
3. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн цахим сангийн мэдээлэл, УБ 2021
4. Ж.Сэлэнгэсүрэнгийн бүтээл “Хуучин сүмийн нууц” кино УБ 1982
5. Невский, “Цагдаа” зэрэг ОХУ-ын цуврал олон ангит кино УБ 2021
6. “Цагдаагийн байгууллагын удирдлага зохион байгуулалт” сэдэвт сургалтын танилцуулга, Турк 2013
7. Бусад цахим эх сурвалж.

ОРЧИН ҮЕИЙН ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ТӨЛӨВШИЛД ТӨВЛӨРЛИЙГ СААРУУЛАХ ЗАРЧМЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ.

С.Наранбаатар.

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 8021 дүгээр дамжааны суралцагч, магистрант, цагдаагийн дэд хурандаа.

Б.Одбаатар.

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессоровын багийн профессор, доктор (Ph.D),

Товч агуулга. Энэхүү нийтлэлээр Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагыг дэлхийн хөгжлийн чиг хандлага, улс орны нийгэм-эдийн засгийн онцлог болон бусад нөхцөл байдлын өөрчлөлт, шинэчлэлттэй уялдуулан орчин үеийн цагдаагийн байгууллага болж төлөвшихөд төвлөрлийг сааруулах зарчмын хэрэгжүүлэх боломжийг судлан хэрэгжүүлэх зарим асуудлын талаар авч үзэхийг зорилго.

Түлхүүр үгс. цагдаагийн байгууллагын хөгжил, төвлөрөлийг сааруулах зарчим, цагдаагийн байгууллагын удирдлага.

Оршил. Манай улс социалист төвлөрсөн тогтолцооноос зах зээлийн харилцаанд шилжиж эрх зүйн бүх салбар, тэр дундаа хууль сахиулах салбарт шинэтгэлийн үйл ажиллагааг хийсэн төдийгүй түүний дотор цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоо бүхий хууль тогтоомж, холбогдох эрх зүйн актуудад нилээд өөрчлөлт орсон. Шинэчлэлийн үе шатуудад Цагдаагийн байгууллага хэмээх ойлголтыг 2013, 2017 оны

Өдгөө цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаанд цагдаагийн байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын бүтцийг судлан хамгийн оновчтой хэлбэрийг бий болгох нь практикт ихээхэн ач холбогдолтой төдийгүй энэ нь дэлхийн хөгжлийн чиг хандлагад нийцсэн орчин үеийн цагдаагийн байгууллага болж төлөвшихөд чухал алхам болох юм. Өөрөөр хэлбэл цагдаагийн байгууллагын стратеги, удирдлага, зохион байгуулалт, төрөл

мэргэжлийн албадын үйл ажиллагаа, алба хаагч, ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадвар, цагдаа, олон нийтийн хамтын ажиллагааг уялдуулан сайжруулах, өөрчлөх шаардлага бий болсоор байна.

Орчин үеийн цагдаагийн шинэ үзэл санаа бол байгууллагын шинэ стратеги юм¹. Энэ стратегийн гол асуудал нь :

- төвлөрлийг сааруулах.
- нэгж дээр ажиллаж буй алба хаагчдын орон тоог нэмэгдүүлэх.
- цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа нь олон нийтэд нээлттэй байх тухай асуудал юм.

Төвлөрлийг сааруулах гэдэг нь нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагаас тодорхой эрх мэдлийг харьяа нэгж, хэсэгт шилжүүлэх, хоёрдугаарт нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий алба хаагчдыг нэгж, салбар, хэсэгт ажиллуулах тухай асуудал юм.

¹ Хоролсүрэн. М, Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа. Уб., 2004. 16 дахь тал.

Төвлөрлийг сааруулах тухай ойлголтыг байгууллагын жишээнд авч үзвэл байгууллагын төвийн нэгжид ажиллаж буй алба хаагчдыг тодорхой нутаг дэвсгэрт хуваарилах замаар төвлөрлийг задалж захын дүүрэг, хороо, сумдад ажиллуулах тухай ойлголт бөгөөд энэ нь дараах ач холбогдолтой. Үүнд :

- Төрийн ажил, үйлчилгээг иргэдэд хүртээмжтэй болгох, эрүүгийн болон хэв журмын нөхцөл байдлыг оновчтой тодорхойлох алхам бий болох.

- Гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэгдэх шалтгаан нөхцлийг богино хугацаанд олж тогтоох, аливаа гэмт үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, илрүүлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах боломжийг олгох.

- Цагдаа, олон нийтийн хамтын ажиллагааны үр дүн, үйл ажиллагааны цар хүрээнд эерэг өөрчлөлт гарах.

- Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажилд иргэд, байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлэх, татан оролцуулах үйл ажиллагаанд ахиц гарах.

- Хариуцсан нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд цагдаагийн анхан шатны нэгж олноор бий болж, тодорхой төрлийн гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх үйл ажиллагаа идэвхжих зэрэг ач холбогдолтой.

Орчин үеийн цагдаагийн онолын хувьд төвлөрлийг сааруулах гол чухал элементийн нэг нь зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлт байдаг. Энэ онолоор байгууллага нь гурваас дээшгүй зохион байгуулалтын шатлалтай байна гэж үздэг¹. Үүнийг цагдаагийн байгууллагын бүтцийн хувьд авч үзвэл:

- цагдаагийн анхан шатны нэгж.

- дэмжлэг үзүүлэх мэргэжлийн нэгж.

- байгууллагын менежмент буюу удирдлагын баг гэж ойлгож болно.

Энэхүү загварыг нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцэд хөрвүүлж үзвэл:

- Анхан шатны нэгж болох сум, орон нутаг дахь цагдаагийн хэсгийн бүтцийг интеграцичлах замаар өргөтгөх.

- Алба хаагчдын ажил, үүргийг нэгтгэх арга хэлбэрээр төрөлжүүлэх, орон тоог нэмэгдүүлэх.

- Анхан шатны нэгжийн үйл ажиллагаанд тавих хяналтаас илүүтэйгээр төвийн буюу аймаг дахь цагдаагийн газар, хэлтсийн удирдлагаас гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх бодлогыг тодорхойлж, нэгжийг удирдах асуудал юм.

Байгууллагын төвлөрлийг сааруулах чиглэлээр ажиллах ерөнхий цар хүрээг бий болгох нь зүйтэй юм. Аливаа зорилго өөрчлөгдөн шинэчлэгдсэн ч тодорхой нөхцөл байдалд уян хатан ажиллах чадвартай бүтцийг бий болгохын зэрэгцээ хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх тодорхой ажил үүргийг хариуцсан нутаг дэвсгэрийнхээ хэмжээнд илүү сайн хуваарилах явдал гэж тодорхойлж болох юм.

Судлаачийн зүгээс цагдаагийн байгууллагаас иргэдэд үзүүлэх ажил, үйлчилгээг жигд хүртээмжтэй болгох, эрүүгийн болон хэв журмын нөхцөл байдалтай уялдуулан анхан шатны нэгж дэх зохион байгуулалтын бүтцийг тодорхойлох чиглэлээр өндөр хөгжилтэй улс орны цагдаагийн анхан шатны нэгжийн бүтцийг судласан.

Япон улс. Тус улс нь засаг захиргааны 47 мужаас бүрдэх бөгөөд

¹ Хоролсүрэн. М, Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа. – Уб., 2004. 126 дахь тал.

тус улсын цагдаагийн ерөнхий газар нь мужийн цагдаагийн газраар дамжуулан хууль сахиулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. Тус улсад жижиг суурин, тосгонд цагдаагийн үйл ажиллагаа нь /Meji revolution/ буюу иргэний цагдаагийн системээр ажилладаг байна. Тус улсад 1986 оны үед Мейжийн хувьсгалын дараагаар энэхүү системийг хууль сахиулах үйл ажиллагаанд ашиглах болсон ба цагдаагийн энэхүү систем нь гол төлөв хөдөө, тосгон, жижиг суурин газарт илүү тохиромжтой зохион байгуулалтын бүтэц юм¹.

Системийн гол зорилго нь хэв журам сахиулах, хуулийг мөрдүүлэх үйл ажиллагаа байдаг бөгөөд цагдаагийн алба хаагчдын үүрэг гүйцэтгэх зохион байгуулалт нь /кобан/ байр юм. Өөрөөр хэлбэл кобан хэлбэрийн зохион байгуулалт нь тус улсын цагдаагийн байгууллагын анхан шатны нэгж болдог. Японд 14100 орчим цагдаагийн кобан байдаг ба нийт цагдаагийн алба хаагчдын 20 орчим хувь нь кобан системээр ажилладаг. Кобан нь цагдаагийн туслах байцаагч, цагдаагийн түрүүч, цагдаа, олон нийтийн цагдаа гэх бүтэц, зохион байгуулалтаар ажилладаг байна.

Кобанд 3-5 тооны алба хаагч ажиллах бөгөөд тэдгээрийн өдөр тутмын ажил үүрэг нь гэмт хэргийн талаарх мэдээ, мэдээллийг хүлээн авах, сэжиг бүхий этгээдийг шалгах, эргүүл хийх, хэрэг учралын газарт хамгаалалт хийх, гэмт этгээдийг баривчлах, эрэн сурвалжлалт явуулах гэх зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. Кобан нь орон нутгийн иргэдтэй цагдаагийн байгууллагаас иргэд, олон нийттэй хамгийн ойр харилцах харилцааны хамгийн тохиромжтой арга хэлбэр гэж үздэг.

¹ Japan 1986 the revolution was meant for political and social structure.

² Энхжаргал. Х, Нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын зохион

Сингапур улс. Тус улсын цагдаагийн байгууллага нь олон нийт иргэдийн туслалцаатай нутаг дэвсгэр, орон нутгийн нийгмийн бүтэц дээр тулгуурлан үйл ажиллагаагаа явуулдаг бөгөөд хууль сахиулах үйл ажиллагааны гол хүч нь сайн дурын цагдаагийн алба хаагчдын үйл ажиллагаа юм. Сайн дурын цагдаагийн алба хаагчдын дийлэнх хувь жижиг хот, сууринд ажиллах ба гол төлөв явган эргүүлийн үүргийг гүйцэтгэдэг. Сингапур улсад орон нутгийн цагдаагийн байгууллагын анхан шатны нэгжийн бүтэц нь хөршийн цагдаагийн төв юм². Энэ нь манай улсын цагдаагийн байгууллагын хэсэг, тасгийн бүтэцтэй ижил төстэй боловч үйл ажиллагаа нь олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, хэв журам сахиулах үзэл баримтлалд үндэслэгдэн зохион байгуулагдсан байдаг.

Хөршийн цагдаагийн төв нь 12-16 алба хаагч багийн зохион байгуулалтад орж 8 цагаар, ээлжээр үүрэг гүйцэтгэн ажиллах ба Япон улстай адил чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Эндээс дүгнэн үзвэл дээрхи улс орнуудад хууль сахиулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, иргэдийн аюулгүй орчинд ажиллаж, амьдрах нөхцлийг бүрдүүлэхдээ орчин үеийн цагдаагийн шинэ үзэл санаа /reactive/-г хэрэгжүүлэх, байгууллага дахь төвлөрлийг сааруулах зарчмыг баримтлаж байгаа нь ажиглагдаж байна.

Орон нутгийн цагдаагийн байгууллагын төвлөрлийг сааруулахад бүтэц, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны чиглэл, нутаг дэвсгэрийн хэмжээ, түүний удирдлага, зохион байгуулалт, гэмт хэрэг, зөрчлийн нөхцөл байдал зэрэг хүчин зүйлс чухал үр нөлөөтэй юм.

байгуулалтын бүтцийн өнөөгийн байдал. магистрын судалгааны ажил. – УБ. 2016. 30 дахь тал.

Цагдаагийн байгууллага, тэр тусмаа орон нутаг дахь цагдаагийн анхан шатны нэгж болох сумын цагдаагийн хэсгийн үйл ажиллагаанд орчин үеийн шаардлага хангасан тогтолцоо, бүтцийг бий болгох нь гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх нөхцлийг бүрдүүлэх ач холбогдолтой. Цагдаагийн анхан шатны нэгж болох сумдын цагдаагийн хэсгийн одоогийн бүтэц, зохион байгуулалт нь хуучин социалист нийгмийн үеийн зохион байгуулалт бөгөөд орчин үеийн шаардлагад зарим талаараа нийцэхгүй байгаа нь практикт ажиглагдаж байна. Тухайлбал өмнөх нийгмийн тогтолцооны үеийн орон нутгийн болон сумдын хүн амын суурьшилт хөдөлгөөн, тархалт, нийгэм-эдийн засгийн нөхцөл байдал, иргэдийн аж төрөх арга хэлбэр, гэмт хэрэг, зөрчлийн гаралтын өсөлт, бууралт, төрөл, ангилал зэрэг хүчин зүйлс нь өөрчлөгдөж байхад бид өмнөх нийгмийн үед ажиллаж байсан зохион байгуулалтын бүтэц, арга хэлбэрээр шинэ нийгмийн тогтолцооны үедтэмцэх нь учир дутагдалтай юм.

Цагдаагийн албаны тухай хуулийг 2013, 2017 онд шинэчлэн найруулсантай холбогдуулан Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 71 дүгээр тушаалаар Нийслэл, дүүрэг болон тодорхой нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн газар, хэлтсүүдийн бүтэц, ажиллах бүрэлдэхүүн, орон тоог урьд ажиллаж байсан төсөв, орон тоонд нийцүүлэн баталсан¹. Мөн газрын даргын 2015 оны Б/99 дүгээр тушаалаар “Байгууллагын бүтэц, чиг үүргийг тогтоох” /код/-105 журмыг батлан

бүтэц, орон тоог тогтоохтой харилцааг зохицуулж өгчээ. Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд “Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллага нь тодорхой нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн хэлтсээс, хэлтэс нь тасаг, хэсгээс бүрдэнэ” гэж заасан².

Хэдийгээр төв, алба, нэгжийн бүтцийн зохион байгуулалт, орон тоог хариуцсан нутаг дэвсгэрийн хэмжээ, хүн амын нягтаршил, эрүү, хэв журмын нөхцөл байдлыг харгалзан баталсан боловч сумдад үйл ажиллагаа явуулж буй анхан шатны нэгжийн бүтцийн зохион байгуулалтад төдийлөн анхаарч ач холбогдол өгөөгүй нь учир дутагдалтай буюу орчин үеийн цагдаагийн байгууллага болж төлөвших шинэ үзэл санаанаас ухарсан алхам болсон гэж үзэж байна.

Хууль сахиулах үйл ажиллагааны дэлхийн жишигт хүрэх, орчин үеийн цагдаагийн байгууллага болж төлөвших эхний алхам бол төвлөрлийг сааруулах зарчмыг хэрэгжүүлэх буюу цагдаагийн анхан шатны нэгжийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэх, зохион байгуулалтын бүтцийг оновчтой бий болгох явдал юм.

Өнөөдөр Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, хүн ам зүйн болон эдийн засгийн байдлаас хамааран аймаг, нийслэлд цагдаагийн газар, хэлтэс, хот, тосгон, дүүрэг, суманд цагдаагийн хэлтэс ихэнхдээ тасаг, хэсгийн нэг загвар маягийн шинжтэй зохион байгуулалтын бүтэцтэй ажиллаж байна. Засаг захиргааны анхан шатны нэгж буюу суманд хэсгийн төлөөлөгч нэг, хэсгийн цагдаа нэг, нийт хоёр орон тоотой албан үүрэг гүйцэтгэдэг. Гэвч энэ зохион

¹ ЦЕГ-ын даргын 2015 оны 02 дугаар сарын 13-ны өдрийн Б/99 дүгээр тушаал. Байгууллагын бүтэц, чиг үүргийг тогтоох. /код-105/

² Цагдаагийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга).

байгуулалтын бүтэц нь өмнөх нийгмийн үеийн уламжлалт бүтэц төдийгүй өнөөгийн нийгэм-эдийн засгийн хөгжил, өөрчлөлт, гэмт хэрэг, зөрчлийн нөхцөл байдал, зам харилцаа, дэд бүтцийн шинэчлэл, хүн амын тархалт хөдөлгөөн зэрэг бусад хүчин зүйлстэй нийцэхгүй байна.

Иймд тухайн сум, орон нутгийн онцлог нөхцөл байдлаас шалтгаалан бүтэц, орон тооны хувьд өөрчлөлт хийх, цагдаагийн ажил үйлчилгээг жигд хүртээмжтэй хүргэх анхан шатны нэгжийг хөгжүүлэх, боловсронгуй болгох зорилгоор аймаг, дүүрэг дэх цагдаагийн байгууллагын төвлөрлийг сааруулах зайлшгүй шаардлагатай болж байна.

Байгууллагын төвлөрлийг сааруулах, нийгэм-эдийн засгийн хүчин зүйлээс шалтгаалан цагдаагийн анхан шатны нэгжийг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг тодорхой судалгаанд үндэслэн Сэлэнгэ аймгийн Баруунбүрэн сумын цагдаагийн хэсгийн үйл ажиллагаанд тулгуурлан явуулан судалгаа явуулж үзлээ. Судалгааны ажиллагаанд тус сумын эрүүгийн болон хэв журмын нөхцөл байдал, хүн амын шилжилт хөдөлгөөн, гэмт хэрэг, зөрчлийн гаралт зэрэг нөлөөлөх хүчин зүйлсийг хамруулан авч үзэхийг зорилоо. Тухайлбал:

Газарзүйн байршил. Тус сум нь газар зүйн байршлын хувьд Сэлэнгэ аймгийн баруун урд захад, баруун болон баруун хойд талаараа Орхон аймгийн Жаргалант сум, Булган аймгийн Хангал сум, хойд талаар Булган аймгийн Сэлэнгэ сум, зүүн хойд талаараа Сэлэнгэ аймгийн Цагаан нуур сум, зүүн болон зүүн урд талаараа Сэлэнгэ аймгийн Хушаат, Орхон, Сант, урд хэсгээрээ

Орхонтуул, Булган аймгийн Орхон сумтай тус тус хил залгадаг. Улаанбаатар хотоос 310 км, Аймгийн төвөөс 220 км, Эрдэнэт хотоос 65 км, Дархан хотоос 110 км зайд байрладаг.

Хот байгуулалт, газрын харилцаа. Баруунбүрэн сумын төв нь Засаг захиргаа, худалдаа үйлчилгээний төв болсон суурин юм. Хот тосгон, бусад суурины газар нийт нутаг дэвсгэрийн 0.40 хувь буюу 1138.98 га талбайг эзэлж байна. Хот тосгон, бусад суурины газарт барилга, байгууламжийн дэвсгэр газар 67.62га буюу 5.3 хувийг, нийтийн эдэлбэр газар 979.20 га буюу 87.5 хувийг, гэр хорооллын газар 82.33 га буюу 7.2 хувийг тус тус эзэлж байна.

Газар нутаг. Сумын нийт нутаг дэвсгэр 281454 га бөгөөд үүнээс хөдөө аж ахуйн газар 182819.63 га, ойн сан бүхий газар 96000 га, усан сан бүхий газар 334 га, улсын тусгай хэрэгцээний газар 2.48 га, хот, тосгон бусад суурин газар 1129.15, зам, шугам сүлжээний газар 1168.74 га талбайг тус тус хамарч байна.

Хүн ам. Нийт 3113 хүн амтай 888 өрх байгаагаас өрхийн тэргүүн нь эмэгтэй 64, эрэгтэй 16 өрх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд 23, иргэн 105, бүтэн өнчих хүүхэд 6, хагас өнчин хүүхэд 36, Цагаан овооны 3-р багт 1425 хүн ам, 412 өрх, Бургалтайн II багт 922 хүн ам, 267 өрх, Ивэнгийн I багт 766 хүн ам, 209 өрх амьдарч байна¹.

Хүн, амын шилжилт, хөдөлгөөний талаарх сүүлийн гурван жилийн дүн мэдээг хүснэгтээр харуулбал²:

¹ Сэлэнгэ аймгийн Баруунбүрэн сумын 2019, 2020, 2021 оны хүн амын тооллогын статистик.

² Цагдаагийн байгууллагын гэмт хэргийн мэдээллийн сан.

	Нийт хүн ам	2019		2020		2021	
		шилжсэн	нэмэгдсэн	шилжилт	нэмэгдсэн	шилжилт	нэмэгдсэн
1	3113	41	54	9	16	29	59

Тус суманд бүртгэгдсэн гэмт хэргийн судалгаа.

Хэргийн тоо		Өсөлт, бууралтын хувь	Аймгийн хэмжээнд бүртгэгдсэн гэмт хэрэгт эзлэх хувь
2015	22	4.9	12.5
2019	39	11.6	15.6

Тус суманд бүртгэгдсэн зөрчлийн судалгаа¹.

Зөрчлийн тоо		Өсөлт, бууралтын хувь	Аймгийн хэмжээнд бүртгэгдсэн зөрчилд эзлэх хувь
2015	25	-5.1	4.2
2019	45	8.4	5.7

Нийгэм, эдийн засгийн болон бусад нөлөөлөх хүчин зүйлс өөрчлөгдөхийн хэрээр цагдаагийн анхан шатны нэгжээс хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд зохион байгуулалтын бүтцийн хувьд уян хатан хэлбэрээр өөрчлөгдөх шаардлагатай.

Нутаг дэвсгэрийн хэмжээ, хүн амын шилжилт, хөдөлгөөн, тархалт, нягтаршил, газар зүйн байршил, гарсан хэрэг, зөрчлийн тоог харгалзан үзэх түвшинг тогтоож “Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний талаарх” Засгийн газрын 153 дугаар тогтоолын дагуу эдийн засгийн зохистой норматив зардлыг тооцсон зохион байгуулалтын бүтцийг бий болгох нь зүйтэй гэж үзэж байна. Цагдаагийн анхан шатны нэгж бүр нь адилхан зохион байгуулалтын бүтэцтэй байх албагүй бөгөөд тухайн нэгжийн хэрэгжүүлэх ажлын үндсэн цар хүрээ болон гаднын хүчин зүйлсээс хамааралтай байх нь оновчтой юм.

Ийнхүү судалгаанаас үзвэл тус суманд хүн амын нягтаршил, суурьшилт, тархалтын тоо нэмэгдсэн, гэмт хэрэг, зөрчлийн гаралт тогтмол өссөн, зам, харилцааны нөхцөл байдал жил бүр өөрчлөгдөж буй дүр зураг ажиглагдаж байгаа нь эрүү, хэв журмын нөхцөл байдал ижил төсөөтэй анхан шатны нэгжүүдэд зохион байгуулалтын бүтцийн

шинэчлэл шаардлагатай байгаа жишээг харуулж байна.

Дүгнэлт

Орон нутгийн цагдаагийн байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, түүнчлэн цагдаагийн анхан шатны нэгж болох сумдын цагдаагийн хэсгийн зохион байгуулалтын бүтэц, үйл ажиллагааны цар хүрээ, онцлогийг тодорхойлж уг бүтцийг орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд нийцэх эсэх, гадаадын зарим улс орнуудын цагдаагийн байгууллагын анхан шатны нэгжийн бүтцийг онол практикийн түвшинд харьцуулан үзэх түвшинд дараах дүгнэлтийг гаргав.

Цагдаагийн төв, нийслэл, орон нутгийн цагдаагийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоог уламжлал, шинэчлэлд тулгуурлан сайжруулсан боловч орон нутаг анхан шатны нэгж буюу цагдаагийн хэсгийн зохион байгуулалтын бүтцийг орхигдуулсан гэж дүгнэж байна.

Гадны зарим орны тухайлбал Сингапур, Япон зэрэг улсын цагдаагийн байгууллагын анхан шатны нэгжийн загварыг сумдад /кобан/ загварын барилга байгууламжийг бүтээн байгуулса нь оновчтой шийдэл байсан боловч анхан шатны нэгжийн зохион байгуулалтын бүтцийг шийдвэрлээгүй нь учир дутагдалтай

¹ Цагдаагийн байгууллагын зөрчлийн мэдээллийн сан.

байна. Иймд Япон улсын цагдаагийн анхан шатны нэгжийн зохион байгуулалтын бүтцийг практик нэвтрүүлэх нь манай улсын нөхцөл байдалд илүү тохиромжтой бөгөөд энэ нь цагдаагийн байгууллагын төвлөрлийг сааруулах чухал алхам болох юм.

Санал

Цагдаагийн анхан шатны нэгж буюу сумын цагдаагийн хэсгийн зохион байгуулалтын бүтцийг:

1. Сумын цагдаагийн хэсгийн бүтцийг Монгол Улсын Цагдаагийн албаны тухай хууль, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 141 дүгээр тогтоолоор баталсан “Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр”, Сингапур, Япон зэрэг улс орны цагдаагийн байгууллагын туршлага, орон нутгийн эрүүгийн болон хэв журмын нөхцөл байдал, гэмт хэрэг, зөрчил, хүн хөдөлгөөн, суурьшилт зэрэгт үндэслэн хэсгийн төлөөлөгч, мөрдөгч, хэсгийн цагдаа, олон нийтийн цагдаа, зарим тохиолдолд урьдчилан сэргийлэх ажил хариуцсан мэргэжилтэн гэсэн 3-4 алба хаагчийн бүрэлдэхүүнтэй анхан шатны нэгжийн зохион байгуулалтад оруулах.

2. Анхан шатны нэгжид чиг үүргийн буюу төрөл мэргэжлийн албан тушаалын орон тоог нэмэгдүүлж цагдаагийн байгууллагаас иргэдэд үзүүлж буй төрийн үйлчилгээг шуурхай хүргэх, алслагдсан орон зайд оршин буй иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээг ойртуулах, гэмт хэрэг, зөрчилтэй

тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх асуудалд төр, захиргааны хамтран нягт ажиллах нөхцөлийг бий болгох шаардлагатай байна.

Энэ нь орчин үеийн цагдаагийн үзэл баримтлал, хөгжлийн чиг хандлагатай нийцэх төдийгүй байгууллага, нэгжийн хөгжлийг сайжруулах стратеги бодлого болж төвлөрлийг сааруулах ач холбогдолтой. Ингэснээр цагдаагийн хэсэгт ажиллаж буй алба хаагчдын үйл ажиллагаа багаар ажиллах, хамтын үйл ажиллагааны хариуцлагад суурилах шинэ хэв загсвар бий болж төлөвшинө гэж үзлээ.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл №8.

2. М.Хоролсүрэн. Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа. – Уб., 2004.

3. Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 141 дүгээр тогтоол. Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр.

4. Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам. 2017.

5. Х.Энхжаргал. Орон нутгийн цагдаагийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийн өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ. магистрын судалгааны ажил. – Уб, 2016.

6. Ortmeier,P.J Joseph J.Davis. Police Adminstration: a Leadership approach. ISBN 978-0-07-338000.

МӨРДӨГЧИЙН АЖЛЫН АЧААЛЛЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

Б.Шинэ-Од.

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 8021 дүгээр дамжааны суралцагч, магистрант, цагдаагийн хошууч.

Д.Булган.

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн ЦУСПБ-ийн дэд профессор, доктор (Ph.D), цагдаагийн дэд хурандаа

Товч агуулга. Цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачаалал их, хөдөлмөрийн цагийн хуваарилалт, үйл ажиллагааны зохион байгуулалт муу байгаа талаар олон судалгаануудад дурдагдсаар ирсэн. Тиймээс энэхүү нийтлэлээр цагдаагийн байгууллагын мөрдөгчийн ажлын ачааллын өнөөгийн байдлыг тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийж, цаашид сайжруулах арга замыг эрэлхийллээ.

Түлхүүр үгс. мөрдөгч, ажлын ачаалал, эрүүгийн хэрэг, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа.

Оршил. Цагдаагийн байгууллагын хамгийн үнэ цэнтэй нөөц бол цагдаагийн алба хаагчид юм. Өөрөөр хэлбэл, цагдаагийн байгууллага гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиг үүрэг, тавьсан зорилтоо биелүүлж, стратегия хэрэгжүүлэхийн тулд хүний нөөцийн удирдлагыг зөв хэрэгжүүлэх нь чухал юм. Цагдаагийн байгууллагад хүний нөөцийн тогтвор суурьшил, ажлын ачаалал, ажилтны хандлага, сургалт, хөгжилтэй холбоотой хүний нөөцийн бодлого боловсруулахад хүндрэлтэй байх нийтлэг асуудлууд ажиглагддаг. Жишээлбэл, шинээр томилогдсон алба хаагчид цагдаагийн байгууллагад ажиллаж эхлээд нэг жил хүрэхгүй ажиллаад гарах тохиолдлууд сүүлийн жилүүдэд нэмэгдсэн. Энэ нь цагдаагийн ажил Хөдөлмөрийн хуульд заасан ажлын цагаар ажилладаггүй, илүү цагаар байнга ажилладаг, ачаалал ихтэй, цалин бага, дарга удирдлагуудын удирдах ур чадвар муу, зохион байгуулалт муу, алба хаагч ур

чадвараа хөгжүүлэх боломж бага, ямар үр дүн гаргавал албан тушаал өсөх буюу зэрэглэл нэмэгдэх зэрэг мэдээлэл тодорхойгүй зэрэг олон хүчин зүйлс нөлөөлж байна.

Цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачаалал их, хөдөлмөрийн цагийн хуваарилалт, үйл ажиллагааны зохион байгуулалт муу байгаа талаар олон судалгаануудад дурдагдсаар ирсэн. Тухайлбал, Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс 2014 онд Цагдаагийн алба хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай, Цагдаагийн албаны тухай хууль болон бусад хууль тогтоомж, олон улсын гэрээ, конвенцын заалтыг хэрхэн биелүүлж байгааг судалсан юм. Цагдаагийн байгууллага нь хүний эрх, эрх чөлөөг гэмт халдлага, зөрчлөөс хамгаалж, урьдчилан сэргийлж, хүний аюулгүй, амар тайван амьдрах баталгааг бүрдүүлэх чиг үүрэгтэй бөгөөд тус байгууллагад үүрэг гүйцэтгэж буй

алба хаагчдын хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөх эрсдэл өндөртэй бүлэгт хамаардаг гэж үзсэн.

Энэхүү тайланд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан ажлын цагийг баримтлан ажиллахад 1 ажилтан сард 160 цаг, жилд 1760 цаг ажиллах ёстой боловч нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүрэг бүхий алба хаагч 7 хоногийн 6 өдөр буюу хамгийн багадаа сард 192 цаг, жилд 2112 цаг ажиллаж байна. Гэтэл тэд жилд хамгийн багадаа 352 цаг илүү цаг ажиллаж байна. Үүнд шуурхай цугларалт, албаны бэлэн байдал, хүчлэн хамгаалалт зэрэг онцлог цаг үеэр ажиллуулсныг тооцоогүй болно. Замын цагдаагийн газрын Хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах хэлтсийн даргын баталснаар дүүргүүд дэх замын цагдаагийн тасгийн хэрэг бүртгэгч, бүсийн эргүүлийн зохицуулагч, цагдаа зохицуулагч нар дараах хуваарийн дагуу ажиллаж байна. Үүнд:

- 1 дүгээр ээлж 07.00 цагаас 15.00 цаг хүртэл
- 2 дугаар ээлж 15.00 цагаас 23.00 цаг хүртэл
- Шөнийн эргүүл 20.00 цагаас 08.00 цаг хүртэл
- Хэрэг бүртгэгч 08.00 цагаас 17.00 цаг хүртэл

Мөн бүсийн эргүүлийн зохицуулагч, цагдаа зохицуулагч нар 7 хоногийн 6 өдөр ажиллаж байх ба амралтын аль нэг өдөр уртасгасан цагаар буюу 12 цаг ажиллаж байна. Замын цагдаагийн алба хаагч жилд дунджаар 2288 цаг ажиллаж, үүнээс 528 цаг илүү цагаар ажиллаж байна¹.

Мөн “Maxima” судалгааны төвөөс хийсэн “Цагдаагийн алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, боломж, ажлын ачаалал, ажил мэргэжилдээ хандах хандлагын талаарх судалгааны тайланд алба хаагчид үндсэн чиг үүрэгт заасан ажлаа хийхэд ажлын хуваарьт цаг хүрэлцдэггүй, захиргааны болон нийтлэг чиг үүргийн ажилд их цаг зарцуулдаг, зарим албан тушаалын хувьд дийлэнх цагийг зарцуулдаг, ажлын ачаалал хэт их байгаа талаар дурдсан. Энэ судалгаанд нийт 37 нэгжийн 1000 алба хаагч буюу нийт бие бүрэлдэхүүний 10 орчим хувь нь хамрагдсан байна.:

Судалгаагаар ажлын ачаалал нэмэгдүүлж байгаа дараах нийтлэг зүйл байна:

- Цаг үеийн онцгой нөхцөл байдал /Ковид-19, цар тахал, жагсаал, цуглаан, баяр ёслол, өндөр дээд хэмжээний зочид төлөөлөгчдийн хамгаалалт/;
- Ажлын цагаар зохион байгуулдаг хурал;
- Дээд шатны байгууллагаас ирүүлсэн “нэн яаралтай”, “яг одоо хариу өгөх” албан бичиг, танилцуулга, мэдээллийн боловсруулалт;
- Байнгын дутуу орон тоогоор ажилладаг хүний нөөцийн буруу тогтолцоо;
- Цагдаагийн байгууллагын алба, нэгжийн буруу бүтэц зохион байгуулалт, давхардал;
- Ажлын цагаар зохион байгуулдаг үр өгөөжгүй сургалтууд;

¹ Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 дэх

илтгэл. МУ-ын Хүний эрхийн Үндэсний комисс. УБ., 2014.

- Улс төр, төрийн захиргааны байгууллагаас гаргасан буруу шийдвэр (жишээлбэл утаа хянах, газар чөлөөлөх зэрэг бусад байгууллагатай хамтарсан хяналт шалгалт гэх мэт);
- Шинэ боловсон хүчин ажилдаа дадлагажих хугацааны нэмэлт ачаалал;
- Удирдлагын оновчгүй зохион байгуулалт, шийдвэр;
- Удирдах буруу арга барил;
- Шүүх, прокурорын зохиомол ачаалал;
- Эрх зүйн орчны өөрчлөлт зэргийг дурджээ¹.

Цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачаалал их байгаа талаар 2014, 2022 оны дээрх судалгаануудаас харагдаж байна. Тэгвэл эдгээр онуудад гэмт хэргийн

нөхцөл байдал ямар байсныг гэмт хэргийн статистик мэдээнээс судалж үзье. Дараах зургаас харахад 2015 онд улсын хэмжээнд 27757 гэмт хэрэг бүртгэгдсэнээс нийслэлд 17939, орон нутагт 9818 гэмт хэрэг гарчээ. Харин 2022 онд иргэн, аж ахуйн нэгжээс 657.650 дуудлага мэдээлэл хүлээн авч хуульд заасан журмын дагуу шалгаж шийдвэрлэсэн. Гэмт хэрэг, зөрчлийн шинжтэй 309.572 гомдол, мэдээлэл хүлээн авч шалгасан нь өмнөх оны мөн үеийнхээс 42.351 буюу 15.8 хувиар өсөж, гэмт хэргийн шинжтэй 97.007 /31.3%/, зөрчлийн шинжтэй 206.840 /66.8%/ гомдол мэдээллийг шийдвэрлэсэн байна².

Дараах зургаар 2014-2022 оны гэмт хэргийн нөхцөл байдал, өсөлт, бууралтыг графикаар харууллаа.

Зураг №01. Гэмт хэргийн 2013-2022 оны статистик



Дээрх зургаас харахад цагдаагийн байгууллагад бүртгэгдсэн гэмт хэрэг 2014 оноос хойш өссөн үзүүлэлтэй байх байх бөгөөд 2018 оноос ялимгүй буурсныг ковидын

нөхцөл байдал, хөл хорионы нөхцөл байдалтай холон тайлбарлаж болохоор байна. Улс орон даяар зарласан хөл хорио тавигдсанаар гэмт хэрэг дахин өссөн үзүүлэлтэй

¹ Цагдаагийн байгууллагын хэрэглэгчийн үнэлгээний тайлан. "Максима Консалтинг" ХХК. УБ., 2022 он.

² Цагдаагийн байгууллагад 2022 онд бүртгэгдсэн гэмт хэрэг, зөрчлийн мэдээ. ЦЕГ., 2023.

байна. Дээрх гэмт хэргийн нөхцөл байдал, статистик тоо, цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачаалалтай холбоотой судалгааг харьцуулан үзэхэд цаашид ч цагдаагийн алба хаагчийн ачаалал цаашид нэмэгдэхээр төлөвтэй байна.

Үндсэн хэсэг. Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар тогтоолоор цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачааллыг зүй зохистой байлгах, ажлын чанарыг сайжруулах, иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд “Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил, үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив”-ыг баталсан. Энэхүү нормативд хэсгийн

төлөөлөгч, цагдаа сум болон төмөр замын зангилаа бүрд 9, эрүүгийн төлөөлөгч, цагдаа нийслэлийн хороо бүрд 1 байхаар тусгасан.

Мөрдөн байцаагч. Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн хэлтсүүдэд 2022 оны 11 сарын байдлаар орон нутагт буюу 21 аймагт нийт 108, нийслэлийн 17 хэлтсийн 107 алба хаагч ажиллаж, 45728 хэрэг шалгаж, дунджаар нэг алба хаагч сард 10 эрүүгийн хэрэг ногдож байна¹. Энэ нь 2002 оны Эрүүгийн болон Эрүүгийн байцаан шийтгэх хууль мөрдөгдөж байх үеийнхээс даруй 3-4 дахин их ачаалалтай болсныг харуулж байна. Үүнийг дэлгэрүүлэн дараах хүснэгтээр харууллаа.

Нэгжийн нэр	Ажилласан мөрдөгчийн тоо	Нийт ХБ хэрэг	ХБ шийдвэрлэлт	Нийт МБ хэрэг	МБ шийдвэрлэлт	Нийт мөрдсөн хэрэг	Нэг мөрдөгчийн сард мөрдсөн хэрэг	Нийт шийдвэрлэлт	Нэг мөрдөгчийн сард шийдсэн хэрэг	Одоо ажиллагаанд байгаа		Нийт үлдэгдэл
										ХБ хэрэг	МБ хэрэг	
Орон нутаг	108	6685	6080	8185	7978	14870	12.5	14058	7	605	207	812
Нийслэлд	107	21499	16952	15118	14718	36617	31.1	31670	13	4547	400	4947
Улсын дүн	215	28184	23032	23303	22696	51487	21.8	45728	10	5152	607	5759

Хүснэгт №02. Мөрдөгчийн 2022 онд шалгасан хэргийн тоо

Хүснэгтээс харахад орон нутагт нийт хэрэг бүртгэлтийн хэрэг 6685, мөрдөн байцаалтын хэрэг 8185 бөгөөд нийт 14870 хэрэг мөрдсөн бөгөөд сард дунджаар нэг алба хаагч 12.5 хэрэг шалгасан байна. Үүнээс сард нэг алба хаагч дунджаар 7

хэргийг бүрэн шийдвэрлэсэн байна. Харин нийслэлд хэрэг бүртгэлтийн хэрэг 21499, мөрдөн байцаалтын хэрэг 15118 хэрэг шалгасан бөгөөд нэг алба хаагч дунджаар 31.1 хэрэг мөрдсөн байна. Үүнээс шийдвэрлэсэн хэрэг дунджаар 13

¹ Мөрдөн байцаах албаны 2022 оны ажлын ачааллын судалгаа.

хэрэг байгаа нь орон нутгийн алба хаагчидтай харьцуулахад 2.5 дахин хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа хийж байна.

Нийслэлийн нийт мөрдөгчдийн 33.4% нь ямар нэг байдлаар шилжилт, хөдөлгөөн хийгдсэн бол орон нутагт мөрдөгчид харьцангуй тогтвортой ажиллажээ. Дүүрэг дэх цагдаагийн газар, хэлтсийн мөрдөгчдийн 70.0 орчим хувь нь 2 жил хүртэл, 10% нь 5 жил хүртэл хугацаанд мөрдөгчөөр ажилласан туршлагатай, орон нутагт мөрдөгчдийн 45% нь 2 жил хүртэл, 35.% нь 5 жил хүртэл хугацаанд мөрдөгчөөр ажиллаж байгаа судалгаа гарсан нь мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж байгаа алба хаагчдын хувьд туршлага багатай нийтлэг байдал ажиглагдаж байна¹.

Мөрдөн байцаах албаны алба хаагчдын ажлын ачаалалд сүүлийн 2 жилийн байдлаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийхэд 2020 оны эхний хагас жилийн байдлаар 23055 хэрэгт Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж 18553 хэрэг буюу 80.4%-ийг шийдвэрлэж, нэг мөрдөгч дунджаар 53.6 хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж байна. Мөрдөн байцаах албаны хэмжээнд нийт 51 алба хаагчийн орон дутуу байгаа нь мөрдөгчийн ажлын ачаалалд шууд нөлөөлж байна².

Эрүүгийн мөрдөгч. Нийслэл, аймгуудын цагдаагийн газруудын Эрүүгийн цагдаагийн тасгийн алба хаагч нарын хүн хүчний тооцоог Эрүүгийн цагдаагийн албаны хүний нөөцийн сантай, бүртгэгдсэн хэргийн тоог цагдаагийн байгууллагын гэмт хэрэг, зөрчлийн статистик мэдээн

дээр үндэслэн мөрдөгч, эрүүгийн мөрдөгч нарын ажлын ачааллын талаарх дүн шинжилгээг хийлээ.

Эрүүгийн болон Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль 2017 оны 07 дугаар сарын 01-нээс хэрэгжиж эхлэхэд тодорхой хүндрэл, бэрхшээл үүсэж байсан. Тухайлбал, хуулийг практикт нэг мөр хэрэгжүүлэх ойлголт муу, ойлголтын зөрүүгээс болж хуулиа буруу хэрэглэх, гомдол, мэдээлэл шалгах хугацаа нь зарим ажиллагааг бүрэн гүйцэт хийж гүйцэтгэхэд хүрэлцдэггүй байсныг 2021 оны 01 дүгээр сарын 10-ны өдөр албаны дарга 14 хоног сунгах нэмэлт өөрчлөлтийг оруулсан. Мөн алба хаагчдын мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж хэргийн тоо өссөнөөс хэрэг тус бүрд хүрч ажиллахад хүндрэлтэй болсон төдийгүй, удирдлагын зүгээс шинэ хэрэгжиж буй хуулийн хүрээнд мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж байгаагүйгээс эрүүгийн мөрдөгч нарын ажлын ачааллыг бууруулах чиглэлээр шалгарсан туршлага, арга барил дутагдаж байна.

Цагдаагийн байгууллагад ирсэн өргөдөл гомдлын холбогдогч этгээд тодорхой, тодорхой бусаас хамаарч, мөрдөн байцаах тасгийн мөрдөгч, эрүүгийн цагдаагийн тасгийн мөрдөгч алба хаагчдыг томилон шалгуулдаг, ингэхдээ гэмт хэргийн шинжтэй эсэхийг тодорхой шалгаж тогтооход цаг хугацаа, техник, хэрэгсэл зарцуулсны дараа гэмт хэргийн шинжгүй гэж үзэж хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээхээс татгалзаж байгаа байдал нь мөрдөгчийн ачааллыг бий болгох нэг хүчин зүйл болж байна.

Эрүүгийн хууль (2015 он) хэрэгжиж эхлэхээс өмнө нийслэлд

¹ Мөрдөн байцаах албаны судалгаа. УБ., 2021 он.

² Мөрдөн байцаах албаны тайлан. УБ., 2022 он.

нэг эрүүгийн мөрдөгч сард дунджаар 5 хэрэг, орон нутгийн эрүүгийн мөрдөгч сард 2 хэрэг шийдвэрлэж гүйцэтгэх ажлын шугамаар мэдээ, мэдээлэл цуглуулах, бусад арга хэмжээ зохион байгуулж байсан бол 2017 оны 07 дугаар сарын 01-нээс эхэлснээс хойш нийслэлд ажиллаж байгаа нэг эрүүгийн мөрдөгч сард дунджаар 7-8 хэрэг, орон нутагт ажиллаж байгаа эрүүгийн мөрдөгч сард 3 хэрэг шийдвэрлэж мөн давхар хэрэг бүртгэлтийн 60-180 хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж байна. Үүнээс үзвэл, эрүүгийн мөрдөгч нарын ажлын ачаалал Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлснээс хойш

нийслэлд 2-3 нэгжээр буюу 40 орчим хувиар өссөн, орон нутагт 1 нэгжээр буюу 20 орчим хувь өссөн байна.

ЦЕГ-ын дарга 2019 оны 06 сарын 21-ний өдөр эрүүгийн мөрдөгч, мөрдөгчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг баталсан. Энэхүү албан тушаалыг тодорхойлолтыг боловсруулахдаа төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шалгуур¹-ыг баримтлан боловсруулсан. Энэ хүрээнд нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын мөрдөн байцаах тасаг, хэсгийн мөрдөгчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг зүйл заалт тус бүрд дүн шинжилгээ хийв.

Хүснэгт №03. Ажлын байрны тодорхойлолтын харьцуулалт

Эрүүгийн мөрдөгч	Мөрдөгч
Албан тушаалын зорилго	
Хариуцсан чиглэл, нутаг дэвсгэрт нууц, далд аргаар үйлдэгдсэн болон хуулиар харьяалуулсан гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, илрүүлэх хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу шалгаж, шийдвэрлэх Монгол Улсын хууль, хууль тогтоомжуудын хэрэгжилтийг хангах, хуулиар хүлээсэн бусад үүргээ хэрэгжүүлэх.	Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид заасан харьяалах гэмт хэргийн талаарх гомдол мэдээлэл, гэмт хэрэгт Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах
Албан тушаалын зорилт	
- Хариуцсан чиглэлээр нууц далд зохион байгуулалттай үйлдэгдэж байгаа гэмт хэргийн талаар мэдээлэл цуглуулж баримтжуулан шалгах, нотлох баримт цуглуулах мөрдөн шалгах ажиллагааг хэрэгжүүлнэ; - Харьяалуулсан объект, чиглэлийн гэмт хэрэг үйлдэж болзошгүй иргэн албан тушаалтны талаар судалгаа хийж, Гүйцэтгэх ажлын бүртгэлд оруулж, хяналт тавих; - Цагдаагийн ерөнхий газар, Эрүүгийн цагдаагийн алба, тухайн цагдаагийн газар, хэлтсээс дэвшүүлсэн зорилт, түүнийг хэрэгжүүлэх гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан ажлын биелэлтийг хангах ажлыг зохион байгуулах; - Хууль тогтоомж, дүрэм, журмаар хүлээлгэсэн албан тушаалын зорилгод нийцсэн бусад чиг үүргийг хэрэгжүүлэх;	- Харьяалах гэмт хэргийн талаарх гомдол мэдээлэл, гэмт хэрэгт Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу мөрдөн байцаалтын ажиллагаа явуулах; - Гэмт хэрэг, түүнийг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг олж тогтоох талаар цагдаагийн бусад албадтай хамтран ажиллах; - Удирдлагаас өгсөн бусад үүргийг хэрэгжүүлэх; - Хууль тогтоомж, дүрэм, журмаар хүлээлгэсэн албан тушаалын зорилгод нийцсэн бусад чиг үүргийг хэрэгжүүлэх тус тус тодорхойлсон.

¹ ЦЕГ-ын Мөрдөн байцаах албаны дэд бөгөөд дүн шинжилгээ, үнэлгээ, хяналт шалгалтын хэлтсийн дарга, цагдаагийн

хурандаа Б.Даваажавын 2022 оны 06 сарын 29-ний өдрийн 9/1-3416 дугаартай албан бичгийн хавсралт.

Дээрх хүснэгтээс харахад мөрдөгчийн ажлын байрны тодорхойлолтын зорилтын 1 дэх хэсэгт мөрдөгч харьяалах гэмт хэрэгт “мөрдөн байцаалт”-ын ажиллагаа явуулахаар заасан нь зөвхөн прокуророос “эрүүгийн хэрэг үүсгэж, яллагдагчаар татагдсан хэрэгт л эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахаар заасан” байна. Харин эрүүгийн мөрдөгч хариуцсан нутаг дэвсгэртээ нууц, далд аргаар үйлдэгдсэн ... гэмт хэргийг илрүүлэх хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу шалгаж, шийдвэрлэхээр заасан нь мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах эсэх нь ойлгомжгүй байна. Мөн эрүүгийн мөрдөгчийн 1 зорилтын хүрээнд 1.1, 1.2-д зааснаар Гүйцэтгэх ажлын тухай хууль, Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажлын заавар журмыг баримтлан мэдээ, мэдээлэл цуглуулах, ... мэдээллийн санд бүртгэн шалгаж шийдвэрлэх талаар заасан. Энэ нь Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах үйл ажиллагаа явуулахаас гадна гүйцэтгэх ажил явуулахаар тусгасан байна.

ЦЕГ-ын даргын 2017 оны 06 сарын 30-ны өдрийн ... дугаартай тушаалаар мөрдөн байцаах тасгийн мөрдөгч нь зөвхөн эзэнтэй буюу гэмт хэрэг үйлдсэн этгээд нь тодорхой хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах талаар дурдсан. Энэ баримт бичгийн хүрээнд бол ЦЕГ-ын МБА-ны мөрдөгч зөвхөн эзэн холбогдогч нь тодорхой буюу прокуророос эрүүгийн хэрэг үүсгэж, яллагдагчаар татагдсан мөрдөн байцаалтын хэрэгт л мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах ёстой ч байгууллагын онцлог, харьяалах прокурорын нэгжийн үзэмжээс хамаарч харилцан адилгүй

зохицуулагдаж байна. Энэ нь мөрдөн шалгах үйл ажиллагаа цагдаагийн байгууллагад нэгдсэн хэлбэрт шилжээгүй, хуулийн хэм хэмжээнээс үл хамаарсан шалтгааны улмаас харилцан адилгүй хэрэгжиж байгаа гэж үзэж болно.

Эрүүгийн мөрдөгч болон мөрдөгч албан тушаалын тодорхойлолтын хөдөлмөрийн ажлын цагийн 8 цаг болон хөдөлмөрийн “хэвийн” нөхцөлтэй гэж заасан. Гэтэл эрүүгийн мөрдөгчийн хувьд цагдаагийн байгууллагын гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд хэрэг бүртгэлт, мөрдөн шалгах ажиллагаа, мөрдөн шалгах нууц ажиллагаа явуулж байна. Гүйцэтгэх ажлын хүрээнд эзэн холбогдогч нь тодорхойгүй, нууц, далд аргаар үйлдсэн, сэжигтэн, яллагдагчийг оргон зайлсан үед эрүүгийн мөрдөгч өдөр, шөнөгүй хайх, эрэн сурвалжлах, гүйцэтгэх ажил явуулдаг. Энэ нь мөрдөгчтэй харьцуулахад ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх хүчин зүйл болж байна.

Мөрдөгчийн ажлын ачаалал, практикт тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлохоор 30 мөрдөгчидтэй уулзаж, фокус ярилцлага хийлээ. Эрүүгийн мөрдөгч болон мөрдөгчтэй фокус ярилцлага хийхэд дараах нийтлэг тулгамдсан асуудал байгаа талаар дурдсан. Үүнд:

- Мөрдөгч ажлын 8 цагтаа төлөвлөсөн ажлаа хийж, хэргээ шалгаж чаддаггүй.

Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд ажлын 8 цагт багтдаггүй бөгөөд байнга төлөвлөснөөс өөр ажил гарч, ажлын хугацаандаа үндсэн чиг үүргээ гүйцэтгэж чаддаггүй гэж 90 хувь нь

хариулсан. Мөн хэлтсийн орон тоо дутуу нэг хэлтсийн эрүүгийн цагдаагийн тасаг, мөрдөн байцаах тасагт 4 орчим орон дутуу хэлбэлзэлтэй байнга явдаг.

Ажлын байрны сургалт, долоо хоногийн өдрийн 15 цагийн рапорт хийх байдал нь ажлын дундуур зохион байгуулагддаг нь төлөвлөсөн ажлыг үр дүнгүй. Зохион байгуулалтын хувьд зохимжгүй байдаг. Учир нь өдрийн цайны цагийн дараа ажлыг төлөвлөж хэрэгжүүлэхэд саад болдог.

- Цагдаагийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийг сайжруулах;

Цагдаагийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийн хувьд ЭЦА, МБА, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагад эрүүгийн цагдаагийн тасаг, мөрдөн байцаах алба тус тус ажиллаж байна. Өмнөх зохион байгуулалтын бүтцээр Хэрэг бүртгэх алба ажиллаж байсныг татан буулгаж, Зөрчлийн хэрэг бүртгэх газар байгуулагдсан. Энэ нь хэрэг бүртгэгч нар хэрэг бүртгэлтийн хэргийг шийдвэрлэхгүй, мөрдөгч, эрүүгийн мөрдөгч нарт шууд ачаалал болсон.

- Хүний нөөцийн хомсдолтой, энэ чиглэлээр хийгдсэн арга хэмжээ байхгүй;

Дүүргийн Эрүүгийн цагдаагийн тасаг 4 хүний орон тоо, Мөрдөн байцаах тасагт 3 алба хаагчийн орон тоо тус тус дутуу байгаа талаар ярилцаж байлаа. Сүүлийн хугацаанд мөрдөгчийн ажлын онцлог, ачааллаас хамаарч Мөрдөн байцаах албаны мөрдөгчөөр ажиллах дур сонирхолтой албан хаагчид ховордсон, олон алба хаагчид өөрийн хүсэлтээр

чөлөөлөгдсөн, албан тушаалаа өөрчилсөн талаар мэдээлэл, мөрдөгч нартай хийсэн фокус ярилцлагын үр дүнд тодорхой харагдаж байна.

- Мөрдөгчийн бие даасан, хараат бус, халдашгүй байх зарчим хуульчлагдаагүй.

Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан зарим зохицуулалтыг сайжруулах талаар алба хаагчид дурдаж байв. Тухайлбал, Эрүүгийн мөрдөгч, мөрдөн байцаагчийн зааг ялгааг тодорхой зохицуулж өгөх, эрүүгийн хэргийг түдгэлзүүлэх талаар тусгах талаар ихэнх мөрдөгч нар дурдаж байна.

- Удирдах албан тушаалтны мэдлэг, ур чадвар хангалтгүйн улмаас үйл ажиллагаагаа оновчтой зохион байгуулдаггүй.
- Мөрдөх чиг үүргийн алба хаагчид тогтвор суурьшилгүй ажилладаг, удирдлага нь бие даасан шинжгүй, тогтвортой бус, үүнийгээ дагаад шийдвэр, үйл ажиллагаа нь байнга өөрчлөгдөж байдаг,
- Цагдаагийн байгууллагын гэмт хэрэгтэй тэмцэх үйл ажиллагаа уламжлалт хэлбэрээр явагддаг, хуучин арга барилаар мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулдаг, орчин үеийн техник хэрэгсэл ашигладаггүй;
- Мөрдөгчид ажлын байрны сэтгэл ханамжгүй байгаа нь ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлж, үйл ажиллагаандаа хайхрамжгүй хандах зэрэг асуудлууд тулгамдаж байна.

Бид судалгааны ажлын хүрээнд эрүүгийн мөрдөгч, мөрдөгчийн үйл ажиллагааг судалж авч үзсэн хэдий ч цагдаагийн байгууллагад жижүүрийн ахлах мөрдөгч¹, хэсгийн төлөөлөгч², эдийн засгийн мөрдөгч³, алба, газрын чиглэлийн ахлах мөрдөгч⁴ гэсэн өөр нэршилтэй мөрдөгчид байна. Эдгээр алба хаагчид Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулдаггүй байна. Тиймээс үйл ажиллагааны зохион байгуулалтыг судалж, дүн шинжилгээ хийх, сайжруулах шаардлагатай байна. Мөн мөрдөгчид ЦЕГ-ын даргын 2020 оны 10 сарын 10-ны өдрийн А/258 дугаартай Эрх олгох тухай тушаалаар “зөрчлийн хэрэг бүртгэлтийн ажиллагаа” явуулах эрх олгосон нь ажлын ачаалал нэмэгдүүлэх нэг үндэслэл болсон.

Дүгнэлт. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд зааснаар гэмт хэргийг бүрэн дүүрэн, шуурхай илрүүлэх, нотолж ял шийтгэх, учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх ажиллагааг явуулахад цагдаагийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц тогтолцоо нь хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, гүйцэтгэх ажил явуулахад чиглэсэн байна. Мөрдөгчийн эрх зүйн байдал нь цагдаагийн бусад алба хаагчдаас онцлог бөгөөд эрүүгийн процессын үйл ажиллагаанд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд

заасан эрх, эдэлж, үүрэг хүлээх байдлаар илэрхийлэгдэж байна. Гэхдээ эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь прокурорын хяналтад хэрэгжиж байхаар зохицуулагдсан байгаа нь мөрдөгчийн ажлын ачаалалд шууд нөлөөлөхөөр зохицуулалт бүхий болжээ.

Мөрдөгчийн ажилд “оюуны болон нийгмийн ачаалал” ихээр үүсэж, ажлын гүйцэтгэлд шууд сөрөг нөлөөлөл бий болж байна. Тухайлбал, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэхэд хэргийг хугацаанд үр дүнтэй шийдвэрлэх боломж хомс байгаа нь цаг хугацааны дарамт буюу илүү цагаар ажиллах, ажлын цаг урт байх, ажлын гүйцэтгэлд сөрөг дарамт үзүүлдэг байна. Мөн нийгмийн сөрөг үзэгдэл болох гэмт хэрэг, тухайлбал, хүн алах, хулгай хийх, залилах гэмт хэрэг үйлдэх зэрэг нь ажлын байранд сэтгэл зүйн стрессийг бий болгож байна.

Мөрдөгчийн ажлын ачаалалд гадаад болон дотоод хүчин зүйлс шууд нөлөөлж байна. Тухайлбал, мөрдөгчийн гэмт хэргийг мөрдөх ажиллагааны онцлог нь бие махбодын болон оюун санааны ядаргаа, толгой өвдөх, хоол боловсруулах эрхтний эмгэг, цочромтгой байдал зэрэг эрүүл мэндэд шууд нөлөөлж байна. Өөрөөр хэлбэл, мөрдөгч, эрүүгийн мөрдөгч нарын ажлын ачаалал нь үүрэг гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлж улмаар ажлаасаа халшрах, эрүүл мэндэд нь сөргөөр нөлөөлөх, албан тушаалаа өөрчлөх талаар хүсэлт гаргах,

¹ “Жижүүрийн ахлах офицер” байсан. Мөрдөн байцаалтын ажиллагаа явуулах эрхгүй.

² “Эрүүгийн төлөөлөгч” мөрдөн байцаалтын ажиллагаа явуулах эрхгүй.

³ “Эдийн засгийн төлөөлөгч” мөрдөн байцаалтын ажиллагаа явуулах эрхгүй.

⁴ Хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулдаггүй. Ажлын байрны тодорхойлолт мөрдөн байцаах тасгийн даргынхтай ижил боловч чиг үүрэг хэрэгжүүлдэггүй, боломжгүй.

албанаас халагдах, цаашлаад гэр бүлийн тогтворгүй байдалд хүргэх эрсдэлтэй болохыг судалгаа харуулж байна. Мөн мөрдөгчийн ажил үүрэг ачаалал хэт их, хариуцлага өндөртэй боловч цалин багатай, завгүй байдал нь албан тушаалаа өөрчлөх сонирхлыг бий болгож байна.

Мөрдөгчидтэй фокус ярилцлага хийж, ажлын байрны зураг авалт хийхэд мөрдөгчийн ажлын ачаалал их байгаа талаар 100 хувь санал нэгтэй хариулж байсан ба орон тоо дутуу, зохион байгуулалтын бүтэц оновчгүй, удирдлагын арга барил муу байхаас гадна эрх зүйн зохицуулалтын оновчгүй байдал шууд нөлөөлж байна. Тухайлбал, гэмт хэргийн статистик үзүүлэлт өссөн учраас хэрэг тус бүрд хэргийн хугацаа сунгах, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах тохиолдол бүрд прокурорын зөвшөөрөл авах санал үйлдэж, хүргүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд мэдүүлэг өгөгчийн байгаа газарт очиж мэдүүлэг авах зэрэг техник ачаалал хэт их байна.

Санал.

1. Мөрдөгчийн ажлын ачаалал үүсэхэд нөлөөлж буй эрх зүйн зохицуулалтыг сайжруулах. Тухайлбал, мөрдөгчийн зарим төрлийн үйл ажиллагааг прокурорын зөвшөөрөлгүйгээр явуулах боломжийг бүрдүүлэх. Энэ нь гэрч, хохирогч, шинжээч, сэжигтэн гэх мэт оролцогчоос мэдүүлэг авахад дуудан ирүүлэхэд прокурорын мэдэгдэх

хуудсаар дуудан ирүүлэх асуудал байдаг.

2. Цагдаагийн байгууллагаас гэмт хэрэг мөрдөн шалгах чиг үүргийн алба хаагчдыг ажлын ачааллыг бууруулахад чиглэсэн олон төрлийн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Тухайлбал, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, эргүүл, жижүүр, хамгаалалтад татан оролцуулахгүй байх талаар удирдлага, зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлснээр мөрдөгчид ирэх ажлын хэт их ачаалал буурах нэг үндэслэл болохыг судалгаа харуулж байна.
3. Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн 153 дугаар тушаалаар “Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив”-ыг тогтоож өгсөн бөгөөд гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах шууд үүрэг бүхий алба хаагч нийт орон тооны 75.0 хувиас доошгүй байхаар тусгаснаас өөрөөр мөрдөгчийн жишиг нормативыг тогтоож өгөөгүй байна. Иймд ур чадварт тулгуурласан мэргэшлийг зэрэг олгох, мөрдөгчийн хэм хэмжээний стандарт, нормативыг тогтоох, чиг үүргийн давхардалгүй болгох, ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх, бууруулах эрх зүйн орчныг бий болгох.

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА

ХИЛИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЧИГЛЭЛЭЭР ТӨРӨӨС БАРИМТЛАХ БОДЛОГО, ЭРХ ЗҮЙН БАРИМТ БИЧИГТ ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Г.Лхагвамаа.

Удирдлагын академийн АБУСПБ-ийн профессор, доктор,
дэд профессор, хурандаа

Товч агуулга. Энэхүү өгүүллээр хилийн аюулгүй байдлыг хилийн эрх зүйгээр хангах үйл ажиллагааны хүрээнд төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичиг, хилийн тухай хууль тэдгээрийн нийцэл болон бусад гол хуулиудын уялдаа холбоог судалж, бодлогын болон эрх зүйн баримт бичигт шинжилгээ хийх замаар хилийн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох санал дэвшүүлэхэд оршино.

Түлхүүр үгс. Хилийн аюулгүй байдал, төрийн бодлогын баримт бичиг, хилийн тухай хууль, нийцэл, шинжилгээ.

Оршил. Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хилийн болон хил орчмын дэглэм, хилийн боомт түүнд мөрдөх журмын зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, хилийн нөхцөл байдал, хүрээлэн байгаа орчин, газар зүйн онцлогт тохируулсан улсын хил хамгаалалтыг бүсчилэн зохион байгуулах, хилийн аюулгүй байдлыг хангах төрийн байгууллагын тогтолцоо, хилчдийн эрх зүйн байдал, улсын хил хамгаалалтад иргэн, байгууллагуудын оролцоог шинэчлэн тодорхойлох, уг хуулийн зарим нэр томъёог олон улсын эрх зүйн зарчим, олон улсын гэрээ, хэлэлцээр болон 2010 онд Улсын Их хурлаас баталсан “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-д нийцүүлэх зэрэг хэрэгцээ шаардлагаар Монгол Улсын хилийн тухай хуулийг 2016 онд шинэчлэн найруулж, батлан 2017 оны

2 дугаар сарын 1-нээс хүчин төгөлдөр мөрдөж эхэлсэн.

Түүнээс хойш 2021, 2023 онд хилийн мэргэжлийн хяналтын байгууллага, хилийн боомтын захиргааны үйл ажиллагааг хуульчлан зохицуулах болон төр, хувийн хэвшлийн түншлэл, зөвшөөрлийн тухай хуулиуд батлагдсан зэрэгтэй холбогдуулан нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулсан байна. Хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох асуудал нь тасралтгүй хэрэгжих байнгын үйл явц бөгөөд энэ асуудал зөвхөн тэдгээрт зохих нэмэлт, өөрчлөлт оруулах төдий асуудал биш нэгэнт батлагдсан хуулийг амьдралд хэрэгжүүлэх, хууль амьдралын холбоо, хуулиудын хоорондын уялдаа холбоог хангах явдал билээ.¹

Иймд хилийн тухай хуулийн шинэтгэлийн бодлогын хүрээнд

¹ Лхагвамаа. Г, “Хилийн эрх зүйн онол, практикийн тулгамдсан асуудал” Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй

асуудал, шийдвэрлэх арга зам. Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. 2018. 257 дахь тал.

хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг зохицуулж буй хилийн эрх зүйн хэм хэмжээ, холбогдох хуулиудын уялдаа холбоо, давхардал, хийдлийг судлан тогтоож, тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох хэрэгцээ шаардлага зүй ёсоор урган гарч байна.

Нэг. Төрийн бодлогын баримт бичигт хилийн тухай хуулийн нийцсэн байдал

1.1 Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал ба Хилийн тухай хууль. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд¹ “Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлын бүрэлдэхүүнд нутаг дэвсгэр, хил хязгаарын халдашгүй байдлыг багтаасныг хуульчлан баталгаажуулах”, 4.1.2 -т “Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоог нэгдмэл, үр нөлөөтэй, боловсронгуй болгох чиглэлд шаардлагатай эрх зүй, удирдлага, зохион байгууллатын шинэчлэл хийнэ” 4.1.4-т “Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын алба хаагчид тавих ёс зүй, мэргэжлийн чадвар, хариуцлага, хууль сахин биелүүлэх шаардлагыг өндөржүүлж, эрх зүй нийгмийн хамгаалалын баталгааг дээшлүүлнэ” гэсэн заалтуудтай Монгол Улсын хилийн тухай хууль нийцэж байна.

Түүнчлэн Хилийн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.1 дэх хэсэгт “Хилийн боомт нээх, хаах асуудлыг УИХ-ын шийдвэрийг үндэслэн хил залгаа улстай дипломат шугамаар харилцан тохиролцож

шийдвэрлэнэ” гэсэн нь Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 3.1.2.6-д заасантай нийцжээ.

Үзэл баримтлалд орон нутгийн хамгаалалтад тулгуурлан батлан хамгаалах, зэвсэгт хүчний нэгдмэл тогтолцоог төлөвшүүлж, зэвсэгт хүчнийг мэргэжлийн чиг баримжаатай, чадварлаг болгон хөгжүүлнэ. Улсын хил хамгаалалтад иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ гэсэн нь Хилийн тухай хуулийн 56 дугаар зүйлийн 55.1.5 дэх хэсэгт “Улсын хил хамгаалалтад идэвхитэй оролцсоны шагнал, мөнгөн урамшуулал авах”, 55.1.6 дахь хэсэгт “Улсын хил хамгаалалттай холбогдсон санал, хүсэлтээ улсын хил хамгаалах байгууллагын удирдлагад уламжлах” 53 дугаар зүйлийн 53.1.6 дахь хэсэгт “Улсын хил хамгаалалтад идэвх зүтгэлтэй ажилласан, хилийн болон хил орчмын дэглэмийг зөрчлийг удаа дараа илрүүлсэн, туслах хүчний гишүүнийг шагнаж урамшуулах, шагналд тодорхойлох”, 50.1.5 дахь хэсэгт “хилийн аймаг сумын төсөвт улсын хил хамгаалалтад зориулсан нэмэгдэл зардал тусгах” эрхүүдийг Хилийн аймаг, сумын Засаг дарга, түүний дэргэдэх зөвлөлд эрхүүдийг олгосон нь холбогдох заалттай бүрэн хэмжээгээр нийцэж байна. Хилийн аюулгүй байдлыг хангахад хилийн аймаг, сум дахь иргэдийн оролцоо зайлшгүй чухал юм.

1.2 Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого ба Хилийн тухай хууль

Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого²-ын 1.1-д “Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал,

¹ Улсын Их хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолын хавсралт.

² Улсын Их хурлын 2002 оны 20 дугаар тогтоолын хавсралт.

хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах талаар олон улсын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, нэгдэн орох, тэдгээрийг хүндэтгэн сахих, холбогдох хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгоно”, “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 орчинг боловсронгуй болгох заалтуудыг хэрэгжүүлнэ”, 1.2 дахь хэсэгт “Бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлалтай уялдуулан хилийн бүс, зурвасын эзэмшлийг сайжруулж, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн хөгжлийн талаар нийгэм эдийн засгийн цогцолбор арга хэмжээ авна.” гэж тус тус тусгасантай Хилийн тухай хууль нийцэж байна.

Дээрхээс дүгнэхэд Монгол Улсын хилийн тухай хууль нь төрийн бодлогын холбогдох баримт бичгүүдтэй зөрчилдсөн зүйлгүй гэж үзэх үндэслэлтэй байна.

Хоёр. Хилийн тухай хууль ба зарим хуулийн уялдаа холбоо. Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үндэсний эрх зүйн зохицуулалтад хилийн эрх зүйн гол эх сурвалж болох улсын хилийг хамтран шалгахад баримтлах чиглэлийн тухай, Монгол Улсын хилийг шалгасан баримт бичиг батлах тухай хууль нэгэн адил хамаарна. Хуулиас эрх зүйн хэм хэмжээний давхардал, хийдлийг судлах гэсэн боловч уг хуулиуд улсын хилийг хамтран шалгахад баримтлах ерөнхий чиглэлийг тогтоосон 3 зүйл; 1987-2001 онд улсын хилийг шалгасан баримт бичгийг баталгаажуулахтай холбоотой харилцааг зохицуулсан 2

зүйлтэй хууль учраас бусад хуулиудтай харшлах зүйлгүй байна.

Хилийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт “Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг мөн”, 5.2 дахь хэсэгт “Хилийн аюулгүй байдал гэж улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсаныг хэлнэ. Уг заалтууд нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны хууль зүйн баталгаа, эрх зүйн үндэс юм.

Монгол Улсын Хилийн тухай хуулийн 5.3 дахь хэсэгт “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”, 5.4 дэх хэсэгт “Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлэх, байгууллага, иргэний үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангах асуудлыг Засгийн газар хариуцна” гэсэн нь уг харилцааг нарийвчлан зохицуулж өгсөн заалт болжээ. Энэ нь Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт “Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаа гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хамгаалан бэхжүүлэх тал бүрийн баталгаа бий болгоход

чиглэсэн төрийн бодлогыг байгууллага, аж ахуйн нэгж, албан тушаалтан, иргэнээс хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг хэлнэ” гэсэн заалттай нийцэж байна гэж үзэх үндэстэй.

Засгийн газрын тухай хуулийн 13.3 дахь хэсэгт “Засгийн газар улсын хилийг хамгаалах ажлыг чиглүүлэн удирдана”, 20.7 хэсэгт “Хууль зүй дотоод хэргийн сайд улсын хил хамгааллын асуудлыг эрхэлнэ”, Улсын Их хурлын тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.7 дахь хэсэгт “Хууль зүйн байнгын хорооны эрхлэх асуудлын хүрээнд улсын хил хамгаалалтын бодлого”, 24.3.1 дэх хэсэгт “Тусгай хяналтын дэд хороо нь улсын хил хамгаалалтын асуудлыг эрхэлнэ” гэж тус тус заасан.

Эндээс үзэхэд хилийн аюулгүй байдлыг хангах асуудал Засгийн газар, УИХ-ын хууль зүйн байнгын хорооны эрхлэх асуудалд хамаарч байгаа ч улсын хил хамгаалалтын хүрээнд хэт ерөнхий тусгагдсан байна гэж үзэж болохоор байна. Засгийн газрын эрхлэх асуудал, Хууль зүй дотоод хэргийн сайд улсын хил хамгааллын асуудлыг эрхэлнэ гэсэн заалттай давхцаж байна.

Монгол Улсын хилийн тухай хуульд улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангахад төрийн захиргааны төв болон төрийн захиргааны байгууллага, албан тушаалтны эрх зүйн байдал, улсын хил хамгаалалтад туслах хүчний оролцоо, иргэний эрх, үүргийг тогтоож өгсөн.

Уг хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 49.1 дэх хэсэгт зааснаар улсын хил хамгаалалтын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн нь улсын хилийн халдашгүй дархан

байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр улсын хил хамгаалалтын нэгдмэл тогтолцоог боловсронгуй болгох, хилийн талаар баримтлах бодлогын хэрэгжилтийг хангуулах; улсын хил хамгаалах байгууллагын саналыг үндэслэн улсын хил хамгаалалтын дүрмийг Монгол Улсын Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлж, батлуулах; улсын хил хамгаалах байгууллагын бүтэц, орон тоог батлах; улсын хил хамгаалалттай холбогдолтой төсөл, хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжилтийг хангуулах эрх, үүргийг хэрэгжүүлэхээр заасан бол Засгийн газрын тухай хуулиар Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, улсын хил хамгааллын асуудлын бодлогын төлөвлөлт, боловсруулалт, удирдлага, зохицуулалт болон дүн шинжилгээ хийх, үнэлгээ өгөх ажлыг эрхлэн гүйцэтгэхээр заасан. Энэ нь хоёр хуулийн уялдаа холбоо хангагдаж байна гэж дүгнэж болохоор боловч хуулийн нэр томъёог нэг мөр хэрэглэх шаардлагатай байгааг харуулж байна. Тухайлбал, хилийн тухай хуульд “Улсын хил хамгаалалт” гэсэн хууль зүйн нэр томъёог хэрэглэж, албан ёсны ил тайлбарыг уг хуульд тодорхойлж өгсөн тул Засгийн газрын хуульд “Улсын хилийн хамгааллын асуудал”, “Улсын хилийг хамгаалах ажил” гэж өөрөөр тусгасан нь /олон янзаар томъёолсон/ хуулийн нэр томъёог нэг мөр ойлгох, хэрэглэх асуудал зөрчилдсөн гэж үзэх үндэстэй.

Хилийн тухай хуулийн 26.2.2-т “Улсын хилийн зурваст хил хамгаалалтын зориулалтайгаас бусад барилга, байгууламж барих, үйл ажиллагаа явуулах, газар

ашиглах асуудлыг Засгийн газар шийдвэрлэнэ” гэж заасан нь Газрын тосны тухай хуулийн 7.1.9 -д “Засгийн газар нь улсын хилийн зурваст газрын тос, уламжлалт бус газрын тос эрэх, хайх, ашиглах үйл ажиллагаа явуулах асуудлыг шийдвэрлэх бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ” гэсэн заалттай нийцэж байна.

Хилийн тухай хуулийн 26.3.1-т “Улсын хилийн зурваст газар эзэмшүүлэх, өмчлүүлэхийг хориглоно” гэсэн заалт нь Газрын тухай хуулийн 6.1-т “Монгол Улс тусгай хэрэгцээний газартай байна. Улсын тусгай хэрэгцээний газарт улсын хилийн зурвас газар, хилийн боомтын бүс хамаарна”, Монгол Улсын иргэнд газар өмчлүүлэх тухай хуулийн 6.1-д “Тусгай хэрэгцээний газраас бусад газрыг газар тариалангийнхаас бусад зориулалтаар иргэнд өмчлүүлнэ” зэрэг заалттай бүрэн нийцэж байна.

Хилийн тухай хуулийн 49.2 дахь хэсэгт “Төрийн захиргааны төв болон төрийн захиргааны байгууллага, албан тушаалтан улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг холбогдох хуульд заасны дагуу хэрэгжүүлнэ” гэсэн заалт Зэвсэгт хүчний тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.2.3 дахь хэсэгт зэвсэгт хүчин нь “Улсын хил хамгаалалтад дэмжлэг үзүүлэх”, Тагнуулын байгууллагын тухай хуульд 11.1.5 дахь заалтад “Монгол Улсын хил, Зэвсэгт хүчин, бусад цэргийн аюулгүй байдлыг эрх хэмжээнийхээ хүрээнд гүйцэтгэх ажлын шугамаар хамгаалах үүрэг гүйцэтгэнэ.” гэсэн заалтыг эс тооцвол бусад холбогдох хуульд хилийн аюулгүй байдлыг хангах талаар

төрийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэх үүргийг тухайлан заасан зохицуулалт байхгүй байна. Энэ нь 1993 оны хилийн тухай хуулийн зохицуулалтыг дордуулсан гэх үндэстэй.

Дүгнэлт

Хилийн аюулгүй байдлыг хангах төрийн бодлогын баримт бичиг, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд баталсан холбогдох хуулийн нийцсэн байдал, уялдаа холбоо, давхардал, зөрчилдөөнийг судалсанаар дараахь дүгнэлтэд хүрч байна.

- Монгол Улсын хилийн тухай хууль нь холбогдох төрийн бодлогын баримт бичгүүд Тухайлбал, Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогод нийцсэн байна.
- Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны үндэсний эрх зүйн зохицуулалтад Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хилийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль, хуульчилсан актуудыг ойлгох бөгөөд эрх зүйн орчин бүрдсэн гэж үзэж байна.
- Хилийн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хүрээнд хилийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжийн хийдэл, давхардлыг арилгах, хилийн эрх зүйн хэм хэмжээний уялдаа холбоо, зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх шаардлагатай.

Санал

Хилийн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хүрээнд дараах нэмэлт, өөрчлөлтийг

холбогдох хуульд оруулах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

- Засгийн газрын тухай хуульд “Улсын хилийн хамгааллын асуудал”, “Улсын хилийг хамгаалах ажил” гэж өөрөөр тусгагдасныг “Улсын хил хамгаалалт” гэж өөрчлөх;
- Мөн хуулийн 13.3-ыг “Засгийн газар улсын хилийг хамгаалах ажлыг чиглүүлэн удирдана” гэснийг “Засгийн газар улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг чиглүүлэн удирдана” гэж өөрчлөх;
- Гаалийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2.1 дэх хэсэгт “Монгол Улсын гаалийн хууль тогтоомж нь Үндсэн хууль, Татварын ерөнхий хууль, энэ хууль, Гаалийн тариф, гаалийн татварын тухай, Хилийн боомтын тухай хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.” гэсэн заалтаас “Хилийн боомтын тухай хууль” гэснийг хасах;

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого. УИХ-ын 2002 оны 5 дугаар сарын 16-ны өдрийн 20 дугаар тогтоолын хавсралт
2. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал УИХ-ын 2010 оны 7 дугаар сарын 15-ны өдрийн 48 дугаар тогтоолын хавсралт
3. Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл. 1992. № 1
4. Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №6
5. “Улсын хилийг хамтран шалгахад баримтлах чиглэлийн тухай хууль” Төрийн мэдээлэл. 1993. № 4-5.
6. Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2002. №3
7. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 1993. №3
8. Гаалийн тухай хууль.Төрийн мэдээлэл. 2008.№16
9. Тагнуулын байгууллагын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 1999. №35
10. Төрийн тусгай хамгаалалттай газар нутгийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 1995. №2

БАРУУН ХИЛИЙН ЗЭВСЭГТ ТУЛГАРАЛТ БА ХИЛИЙН СУМДЫН АРД ИРГЭД

Ш.Лхачинжав.

Цэргийн ухааны доктор (Ph.D), профессор, хошууч генерал

Ц.Эрдэнээ.

Хил судлалын хүрээлэнгийн судлаач, доктор (Ph.D), хурандаа

Товч агуулга. БНМАУ-ын 1930-1940 оны БНМАУ-ын гадаад, дотоод улс төрийн нөхцөл байдал, Шинжаантай хиллэх баруун хязгаарт болсон гадны зэвсэгт халдлага, байлдааны ажиллагаа, дээрэм тонуулын эсрэг тэмцсэн Орон нутгийн ард иргэдийн оролцооны талаар өгүүлэх болно.

Түлхүүр үгс. Улсын хил, нутаг дэвсгэрийн халдашгүй бүрэн бүтэн байдал, хилийн аюулгүй байдал, орон нутгийн ард иргэдийн оролцоо.

Оршил. Монгол орны баруун хязгаар 1930-1940 өөд онд үймээн самуун, дээрэм тонуул, байлдаан тулааны талбар болоход нөлөөлсөн хүчин зүйлс нь нэг талаас манай улстай хил залгах ЗХУ, Хятадын болон Олон улсын цэрэг, улс төрийн төвөгтэй нөхцөл байдал, нөгөө талаас БНМАУ-ын төрийн эрх баригчдын бодлого, үйл ажиллагаа голлох нөлөө үзүүлжээ. Иймд баруун хязгаарын цэрэг, улс төрийн гадаад, дотоод нөхцөл, онцлог шинж чанарыг үнэлэн дүгнэх, Монгол Улсын төрөөс газар нутаг, хилийн халдашгүй дархан байдлын төлөө авч явуулсан арга хэмжээ, түүний үр дүн, сургамжийг тодорхойлох шаардлагатай юм.

Үндсэн хэсэг. Баруун хязгаарт үймээн самуун, дүрвэлт, дээрэм тонуул, байлдаан тулааны талбар болгоход нөлөөлсөн гадаад дотоод нөхцөл байдлыг авч үзье.

Гадаад нөхцөл байдал. Манай улсын баруун хязгаартай хил залгах Шинжаан мужийн ард олны доторхи ястан үндэстэн, шашин мөргөл, нутаг бэлчээрийн зөрчил

1930-аад оноос илт хурцдав. Үүнийг ашиглан тус мужийг Хятадын захиргаанд бүрэн оруулж, БНМАУ-ын баруун талаас нь довтлох, түшиц газар болгохыг Гоминданы хятадын эрх баригчид санаархаж байлаа.

Энэ үед хасгийн дээрэмчид Шинжаан мужийн зүүн өмнөд зах Бархөлөөс Алтайн нуруу хүртэлх орон зайд Монголын хилийн ойролцоо нутаглаж байв. Тэд Гоминданы хятадын нөлөөгөөр БНМАУ дахь казакуудыг урвуулан хүчээ бэхжүүлэхийг эрмэлзэж, манай нутагт цөмрөн довтолж, хүн ардыг хөнөөх, мал хөрөнгийг дээрэмдэн, газар орныг тагнах зэргээр хил дээр удаа дараа зэвсэгт мөргөлдөөн гаргаж, орон нутгийн энгийн номхон ард түмний амгалан тайван байдлыг алдагдуулж, баруун болон баруун өмнөд хязгаар, нутгийг түгшүүртэй болгож байсан юм.

Дотоод нөхцөл байдал. 1930-аад оноос эхлэн Монголын зүүнтэн хэмээн өөрийгөө зарласан хэсэг этгээдүүд Коминтерний нөлөөгөөр монголын угсаа язууртай хүмүүс, эрдэм номтой лам хуврагуудыг хөнөөж, сүм хийдийн

жасын малд татвар ногдуулж, сүм хийдийг нь шатаан устгаж, тайж ноёдын мал, хөрөнгийг хурааж, эх орондоо амар тайван амьдрах аргагүй болсон тул хил орчмын аймаг, сумын ардууд хил даван нүүж эхэлжээ. 1931 онд Өмнөговь аймгийн 2000 айлын 8000 иргэд хил даван дүрвэн нүүж, 1930-1932 онуудад нийтдээ 7500 өрхийн 30 000 хүн хил даван дүрвэжээ. 1933 онд Ховд, Баян-Өлгий аймгийн тал хувь нь, Говь-Алтай, Баянхонгор аймгийн тодорхой тооны айлууд хил даван нүүж, тухайлбал Шинжааны Ховогсайр руу Ховдын Булганаас нэг удаа гэхэд л 245 айлын 735 хүн хил даван нүүж байсан байна. Монголын хүн ам 1935 оны тооллогоор 738.2 мянган хүрч байсныг архивын материалд тусгасан байна.

Тухайлбал: 1933 он хүртэлх хугацаанд БНМАУ-ын баруун, баруун өмнөд талын аймгуудаас бүрэн бус тоогоор 9400-аад өрх айлын 37700 орчим хүн дүрвэн гарсан байна. **/хүснэгтээр харуулав/**

Архивын эх сурвалж, судалгааны баримтуудад тулгуурлан хасгийн болон Гоминданы Хятад, Оспаны зэвсэгт халдлагын эсрэг орон нутгийн ард иргэдийн тэмцлийг дараах үе шатуудад ангилан авч үзэж болохоор байна. Үүнд:

Нэгдүгээр үе шат. (1933-1943) Дүрвэх хөдөлгөөнийг таслан зогсоох, хасгийн зэвсэгт бүлэглэлийн эсрэг явуулсан зэвсэгт тэмцэл;

Хоёрдугаар үе шат. (1944-1946) БНМАУ-ын зүгээс Оспантай холбоо тогтоон, хэлэлцээр байгуулж, Орон нутгийн ард иргэдийг хилийн чанадад үүрэг гүйцэтгүүлж, дүрвэсэн иргэдээ татан авчрах;

Гуравдугаар үе шат. (1947-1949) Оспан 1946 оны дундуур ЗХУ, БНМАУ-аас холбоотныхоо харилцааг тасалж, Гоминданы хятадын талд урван орсноор манай улсын баруун хязгаарын нөхцөл байдал дахин хурцадсан үе болно.

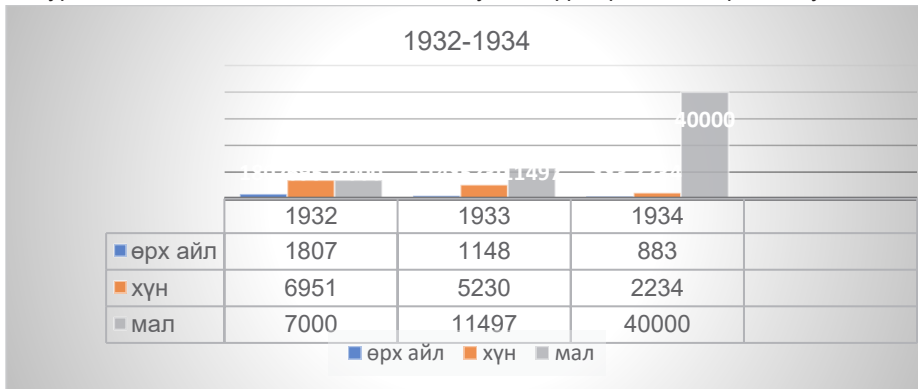
Дүрвэх хөдөлгөөн хүрээгээ тэлж өргөжих болсонтой холбогдуулан төр засгаас тэдний дунд ухуулга яриа хийх, хилийн харуул, постыг шинээр байгуулах, хүн хүчээр бэхжүүлэх, гүйцэтгэх ажлын шугамаар дүрвэгсдийн дунд болон хилийн чанадад “маршрут нууц”, “суурин нууц” зэрэг ажиллагаануудыг явуулж, тэдгээрийн зорилго, чиглэлийг тодорхойлох, хүчийг нь задлан бутаргах, толгойлогчдыг нь устгах зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байсан.

Тухайлбал, Ховд аймгийн Булган сумын харьяат ард Б.Дүгэр, Б.Уртнасан, Б.Сахаан, С.Чой нарын идэвхтэй үйл ажиллагааны үр дүнд “...1932 онд 1807 айл өрхийн 6951 хүн, 1933 онд 1148 айл өрхийн 5230 гаруй иргэдийг эх оронд нь буцаан авчирсан байна.” Мөн Б.Дүгэр, Б.Уртнасан, Б.Сахаан нарыг давхардсан тоогоор 14 удаа дээрэмчдийн үүрлэн суурьшсан чиглэлд илгээж, дээрэмчдийн зорилго, үйл ажиллагаа, байрлал, хүч хэрэгслийн талаарх мэдээллийг олзворлон авчээ. Тэдний мэдээнээс үзвэл: Чингэл, Цагаан голд 1600, Байтаг богд, Хавтагийн нуруугаар 700, Эрчис голын эхээр 300 гаруй өрх айл, төрөл бүрийн буу, зэвсгээр зэвсэглэсэн байна. Зэвсэгт бүлэглэлүүдэд морь унаж чадах хөгшин, залуу бүх эрчүүд цэрэглэн мордож байжээ. Тухайлбал: Ховдын хилийн отрядын даргаас “...манай

хариуцсан хилийн хэсгээр 1933 оны сүүлийн 4 сарын хугацаанд 1048 өрх айлын 5030 хүн, бод, бог мал 35000 гаруй Шинжаанаас нэвтрэн ирсэн”.

Үүнд 1932-1934 онд Монгол Улсад буцаж нүүн ирсэн айл өрхийн судалгааг графикаар харуулбал:

Зураг 1. 1932-1934 онд Монгол Улсад буцаж нүүн ирсэн айл өрхийн судалгаа



Эх сурвалж: Тагнуулын ерөнхий газрын тусгай архив.
сх-4, д-3, хн-87, х-5-6.

Тухайн үед хилийн шугам, овоо тэмдэг тодорхойгүй, хязгаарын цэргийн анги, салбарууд дөнгөж байгуулагдсан тул цэрэгт татагдан ирсэн дайчид газар орны байдлаа гүйцэд судлан таниагүй зэрэг нөхцөл байдалтай байв. Уг нөхцөл байдлыг ашиглан Цагаан, Чингэл голуудын орчмоор зэвсэгт дээрэмчид хил нэвтрэн, ард олны амар амгалан байдлыг алдагдуулж байснаас гадна Байтаг Богд, Хавтагийн нуруунд буй хасаг, торгууд, урианхай, захчин нарыг дээрэм тонуулынхаа ажилд татан оролцуулж байлаа.

Алтайн комендатурын даргаас 1934 оны 8-12 дугаар сард “...1095 хүн 20 удаа хил зөрчин Алтай аймгийн Тамч, Цээл, Цогт, Эрдэнэ, Төгрөг, Баян-Өндөр сумдын ардуудын нийт 8848 толгой мал, 10-22 насны 11 охидуудыг дээрэмдсэн” хэмээн Дотоодыг хамгаалах газрын удирдлагадаа илтгэж байснаас үзэхэд хасгийн зэвсэгт бүлэглэлийн

үйл ажиллагаа нь БНМАУ-ын тусгаар тогтнол нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдалд шууд заналхийлсэн үйлдэл байжээ. Дээрэмчдийн өдөөсөн үймээн самуун, аллага хядлагын талаар ахмад дайчин Б.Цэвэгжавын дурдатгалд: “...Алтай аймгийн Захуй, Зарман, Элст мянган, Гүн тамгаар нутагладаг айлуудад хотоор хоньтой, азаргаар адуутай нэг ч айл үлдсэнгүй. Гол төлөв 50-60 ямаатай, нар сар нэвт туссан гэрийн оронцогтой. Айлуудын гэрийн дотор ямааны арьс, тугалын адасган дэвсгэр, хагархай модон тагшнаас өөр зүйлгүй байв...” гэж өгүүлжээ. Үүнээс үзэхэд тухайн үед Монгол орны баруун, баруун өмнө хязгаарт амьдарч байсан ахмад үеийнхэн эдүгээ хүртэл хасгийн дээрэмчдийн аймшигт дээрэм тонуул, аллагын тухай хорсол заналтайгаар айдас хүрэм, нүдэнд харагдтал, ой ухаанд буутал амнаас ам дамжин ярьсаар иржээ.

Дээрэмчдийн довтолгоонд өртсөн хязгаарын ардууд мал, хөрөнгөтэйгөө уул хаданд нуугдан бүгж байсан ба зарим нь орон нутгаасаа дайжин нүүж байлаа. Үенч, Алтай сумдын ардуудын санаа сэтгэл алдарч “...Биднийг мартсан засаг хэзээ бидний зүгт анхаарал тавих бол. Биднийг дээрэмдэх хүнд хэцүү аюулыг хэзээ арилгах бол. Бид нарт зэвсэг өг, өөрсдөө Шинжаан явж малаа хүчээр булаан авъя...” хэмээн сум, орон нутгийн удирдлагадаа удаа дараа хүсэлт гаргаж байсан нь тэд дээрэмчдийн эсрэг зориглон тэмцэхэд сэтгэл санааны хувьд бэлэн болсон байсныг илтгэж байна. БНМАУ-ын нам, засгийн бодлогыг эсэргүүцэгч этгээдүүд баруун хязгаарын бүс нутагт элдэв төрлийн цуурхал тараах, үймээн самуун гаргах, төрөөс явуулж буй бодлого, үйл ажиллагааг мушгин гуйвуулж байсан байна. Тухайлбал, Булган сумын хувилгаан лам Галсанжамц гэгч “...Шинжаан мужтай нийлэх нь чухал. Монголын Хязгаарын цэрэг нь юу ч биш, тэд цөм алагдсан...” хэмээн цуурхал тарааж, хязгаар нутагт оршин суугчдын санаа сэтгэлийг алдагдуулж байв.

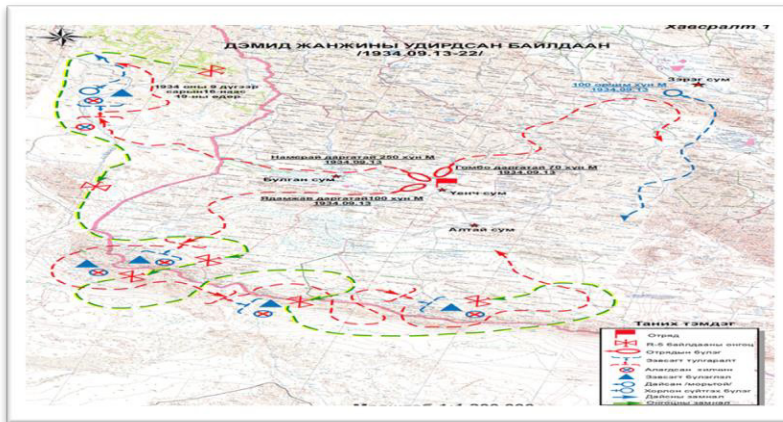
Засгийн газар 1934 оны 9 дүгээр сард “Баруун хилийн байдал”-ыг авч хэлэлцэн Ховдын хязгаарт үүрлэсэн дайсныг Ардын цэргийн ангиуд, Дотоодыг хамгаалах газрын хилийн отряд, заставын нэгдсэн хүчээр устгах шийдвэр гарган, ерөнхий командлагчаар нь Бүх цэргийн жанжин, маршал Г.Дэмидийг томилжээ. Энэ үед Ховдын хязгаар

нутаг Ярант, Хавтаг, Байтаг уулын орчимд 1700 гаруй зэвсэгт дээрэмчид хилээс дотогш байрлаж, зэвсэгт дээрмийн ажиллагаа үргэлжлүүлж байв.

Маршал Г.Дэмидийн удирдлагад Ховдын морьт 4 дүгээр хороо, Хязгаарын цэргийн штабын дарга Жанцангийн Намсрайн удирдсан Ховдын отряд, тусгай хорооны бүлэг, Чоймболын Шагдарсүрэн даргатай, В.А.Судец зөвлөхтэй Р-5 нисэх онгоцны эскадриль болон Ардын сайн дурынхнаас бүрдэж байв.

Ховдын морьт 4 дүгээр хороо, хилийн 6, 7 дугаар заставын хүчтэй хамтарч, Нисэх эскадриль агаараас дэмжлэг үзүүлэн Цагаан болон Чингэл гол дахь дайсныг бут цохиж, мөн Байтаг, Хавтагт үүрлэсэн дайсныг хилчид, Нисэх эскадрилын дэмжлэгтэйгээр бутцохиж, байлдааны ажиллагаанд тавигдсан үүргээ ханган биелүүлсэн байна. Байлдааны ажиллагааны үр дүнд баруун хязгаарт үүрлэсэн хасгийн зэвсэгт бүлэг сарнин бутарч, 1000 шахам дээрэмчдийг устгаж, 40.000 гаруй малыг эргүүлэн авч, дүрвэн гарсан хасаг, торгууд, захчин, урианхай нийт 1500 гаруй өрх айлын 7000 орчим хүн ам эх нутагтаа эргэн ирж амьдран суух болжээ. Энэхүү цэргийн тусгай ажиллагаанд Ховд аймгийн Булган, Үенч, Алтай сумдаас 50 гаруй орон нутгийн ард иргэд хилчидтэй хамтран Байтаг, Хавтагт үүрлэсэн дайсныг устгахад оролцсон байна.

Зураг 2. Байлдааны ажиллагааны зураг.



1934 онд хасгийн дээрэмчдийг МАХЦ тусгай операц зохион байгуулж, бутцохисон хэдий ч хилийн байдал түгшүүртэй хэвээр үлдсэн юм.

Монгол Улсын баруун, баруун өмнөд чиглэлээр Гоминданы хятад, Оспаны зэвсэгт бүлэглэлүүд 1940 оод оны эхэн үеэс улсын хил нэвтрэн хилийн застав, харуул руу довтолж устгах, ард олны мал хөрөнгийг дээрэмдэн, амь насыг нь бүрэлгэх явдал байнга өдүүлэх болсон тул нам, засгаас Хязгаарын цэргийн анги, салбарт туслалцуулахаар нутгийн ардуудыг зэвсэглэн улсын хил хамгаалалтад туслалцуулж эхэлсэн юм.

Маршал Х.Чойбалсан 1944 оны 2 дугаар сард Алагтолгойд Оспантай уулзсаны дараа Ховдын Булган сумын ард Батбаярын Дүгэрийг дуудуулан уулзаж, хилчдэд туслах тусгай үүрэг гүйцэтгэх "Ардын сайн дурын групп"-ийг тусгайлан удирдан зохион байгуулах талаар чиглэл өгсөн байна.

Группийн гишүүд Гоминданы цэргийн бүлэглэлийн байршил, үйл ажиллагааг тагнан турших, амьд хэл

олзлох, хилчидтэй хамтран дээрэмчдэд цохилт өгөх, хүчинд автагдан хилийн цаана нүүж гарсан айлуудыг нутагт нь буцааж авчрах зэрэг чухал даалгаврыг чадварлаг гүйцэтгэж байсан юм.

Ховд аймгийн Булган суманд байгуулагдсан Ардын группээс гадна Баян-Өлгий, Говь-Алтай, Баянхонгор, Өмнөговь аймгийн хил орчмын ард иргэд сайн дураараа нэгдэн элгэн садан эх орноо харийн түрэмгийлэгчдээс өмгөөлөн тэмцсэн байдаг. Дээрх аймгийн хилийн сумдын ард иргэд эх нутгаасаа дүрвэн аж амьдрал нь доройтож, санаа сэтгэл тогтворгүй болж, төөрөлдсөн ардуудыг хэсэг бүлгээр нь хилийн чанадаас Монголд нүүлгэн оруулах ажлыг амжилттай зохион байгуулсан төдийгүй эсрэг талын байдлыг нарийвчлан тагнаж, шаардлагатай мэдээллээр удирдлагыг тогтмол хангаж байв.

Маршал Х.Чойбалсангаас 1944 онд ДЯЯ-нд өгсөн зааврыг үндэслэн тус яамны сайд Дүйнхоржав хил орчмын ард иргэдээс итгэл найдвар бүхий эх оронч, газар орноо сайн мэдддэг,

нутгийн уугуул иргэдийг сонгон авч дараах 8 чиглэлд тусгай ажиллагаа зохион байгуулжээ. Үүнд:

Ховог сайрын ажиллагаа:

Группийн дарга: ____Ховд аймгийн Булган сумын харьяат Б.Дүгэр, Т.Амарзаяа

Гишүүд: Пагваа, Нямдэлэг, Чулуудай нарын 30 хүн

Хугацаа: 1944 оны 4 дүгээр сараас 9 дүгээр сар хүртэл

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Дүрвэгсдийн дунд ухуулах хуудас тараасны дүнд Ховог Сайрын торгууд хошууны зарим сумыг бослогод хамруулж, тэдгээрийг мал хөрөнгийн хамт Монгол Улсад нүүдэллэн ирүүлжээ.

Каваа, Буурчийн ажиллагаа:

Группийн дарга: Аймгийн дарга Хав

Гишүүд: Баян-Өлгий аймгийн Казак иргэдээс бүрдсэн 120 хүнтэй

Хугацаа: 1944 оны 3 дугаар сараас 7 дугаар сар хүртэл

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Цагаан Түнгэ хотыг эзэлж, шоронд хоригдож байсан Казак, урианхайн нэр нөлөө бүхий 30 орчим хүнийг суллажээ. Хятадын цэргээс 65 хүн алагдажээ.

Мулейхэ хошууны ажиллагаа:

Группийн дарга: Шинжаан мужийн харьяат Ү.Сагадай

Гишүүд: Ховд аймгийн Үенч сумын харьяат хасаг 20 орчим хүн

Хугацаа: 1944 оны 9 дүгээр сарын 2-ноос 9 дүгээр сарын 23

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Шинжааны Мулейхэ хошууны нутаг дэвсгэрт явуулжээ. Группийн гишүүд Хятад цэргийн хүнсний хонь 6000, үхэр 150, адуу 60 толгойг олзлон 3000 хонийг Булган дахь тагнуулын группэд

шилжүүлэн өгч, оногдсон үүргээ нэр төртэй гүйцэтгэжээ.

Цонж хотын чиглэлд зохиосон ажиллагаа:

Группийн дарга: Ховд аймгийн Булган сумын харьяат Б.Дүгэр

Гишүүд: Ховдын Булган сумын 60 хүн

Хугацаа: 1944 оны 10 дугаар сарын 25-наас 11 сарын 05

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Сантай, Жимсайр тосгоны урианхай 200 гаруй өрхийн 750 орчим хүн амыг мал хөрөнгийн хамт БНМАУ руу дүрвүүлэн нүүлгэжээ.

Хөх тохойн чиглэлд зохиосон ажиллагаа:

Группийн дарга: аймгийн намын хорооны дарга Ногой

Гишүүд: Баян-Өлгий аймгийн Хужирт, Дэлүүн, Толбо сумдын 140 казах иргэд

Хугацаа: 1944 оны 5-10 дугаар сар хүртэл

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Шар сүм, Хөх тохойн хошуунаас 3000 гаруй хасаг, 110 гаруй урианхай бүгд 3200-аад өрх айлыг өөрийн талдаа оруулжээ.

Шар тохойн чиглэлд зохиосон ажиллагаа:

Группийн дарга ахлах дэслэгч Э.Шийлэг

Гишүүд: Ногойн группийн хэсэг ард иргэд

Хугацаа: 1944 оны 11 дүгээр сарын 21

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Шар тохойд Хятадын 32 машинтай цэргийн цуваа руу довтолж, дайсны 40 гаруй хүнийг устгаж, манай талаас 2 хүн алагдаж, 5 хүн шархадсан байна.

**Дотор харын чиглэлд
зохиосон ажиллагаа:**

Группийн дарга ахлах
дэслэгч Э.Шийлэг, Д.Жамъяан

Гишүүд: Ногойн группийн
хэсэг ард иргэд

Хугацаа: 1944 оны 9 дүгээр
сарын 02

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Шинжааны
Мулейхэ хошууны нутагт 25 хоногийн
хугацаатай Шинжаан мужийн олон
үндэстэн, ястны эрх чөлөөний төлөөх
бослого хөдөлгөөнтэй холбоо тогтоох

Зам бэлх ажиллагаа:

Группийн дарга:
С.Рэнцэнхорлоо

Гишүүд: Өмнөговь аймаг дахь
хилийн отрядын зарим бүрэлдэхүүн

Хугацаа: 1944 он

Гүйцэтгэсэн үүрэг: Өмнөговь
аймаг дахь хилийн отрядыг
түшиглүүлэн Анши, Хами чиглэлийн
төв замыг бүрэн хяналтдаа авсны
дүнд Гоминданы цэргийн анги,
салбарын нэмэлт хүчийг Шинжаанд
нэвтрэх замыг таслан саатуулжээ.

Хилийн сумдын ард иргэдийн
оролцоотойгоор явагдсан эдгээр
тусгай ажиллагаанууд нь Шинжаан
мужийн олон үндэстэн, ястны эрх
чөлөөний төлөөх бослого
хөдөлгөөнтэй холбоо тогтоох,
Гоминьданы Хятадын эсрэг бослого
гаргуулах, цэргийн зориулалттай
засмал зам, гүүрийг дэлбэлэх,
телефон утас таслах, цэргийн
буудал, баазыг устгах, дээрэмчдийн
бүлэглэлийн байршил, үйл
ажиллагааг тагнан турших, амьд хэл
олзлох, хилчидтэй хамтран
дээрэмчдэд цохилт өгөх, хүчинд
автагдан хилийн цаана нүүж гарсан
айлуудыг нутагт нь буцааж авчрах
зэрэг чухал даалгавруудыг чадварлаг
гүйцэтгэж байсан олон арван

“Ардын сайн дурын групп”-ийн
гишүүдийг тухай бүр нь Төр засгаас
төрийн одон медалиар шагнаж
байсан байна.

Улсын Бага хурлын
тэргүүлэгчдийн 1944 оны 9 дүгээр
сарын 16-ны 70 дугаар тогтоолоор «...
Эх орны дархан хил хязгаарыг
багтлан хамгаалж, дайсны аюул
заналыг цаг тухай бүр няцаан
устгасан...хэмээх, “Цэргийн гавьяаны
улаан тугийн одон”-оор Аюушийн
Намжил Дорнод аймгийн Жаргалант
сумын харьяат Догсомын
Дамдинпүрэв, Ховд дахь Гүйцэтгэх
группийн ажилтан Улаанбаатар
хотын харьяат ахмад Доржийн
Лувсанбалдан нарыг, Мөн Улсын
Бага хурлын тэргүүлэгчдийн 1944
оны 11-р сарын 14-ий 88-р
тогтоолоор, «Цусан гавьяаны улаан
тугийн одон»-оор Ховд аймгийн
Булган сумын 6-р багийн ард
Батбаярын Дүгэр, Ховд аймгийн
Булган сумын ард Агдуугийн Дүгэр,
мөн аймаг, сумын ард Гашгайн
Житгээг, «Алтангадас» одонгоор
Ховд аймгийн Булган сумын 6-р
багийн ард Төмөрцоггын Амарзаяа,
мөн сумын 7-р багийн ард Баарайн
Чулуудай, Ховд аймгийн Булган
сумын 5-р багийн ард Цагааны
Пагваа нарыг, «Байлдааны медаль»-
аар Ховд аймгийн Булган сумын 6-р
багийн ард Батжаргалын Дүгэр, мөн
аймаг, сум, багийн ард Шаалуугийн
Хишигт, мөн аймаг, сум, багийн ард
Очирын Нямдэлэг, мөн аймаг, сумын
2-р багийн ард Довжирын Бат, мөн
аймаг, сум, 6-р багийн ард
Мужиндайн Түмбээ нарыг сайшаан
шагнажээ. Баруун, баруун өмнө
хязгаарын Орон нутгийн ард иргэд
улсынхаа тусгаар тогтнол, эрх чөлөө,
нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн

байдлын төлөө амь биеэ үл хайрлан хүчин зүтгэж, байсныг түүхийн шаралсан хуудаснаас харагдаж байна. АИХ-ын Тэргүүлэгчдийн 1968 оны 146-р зарлигаар Тусгай группийн гишүүн, Ховд аймгийн Булган сумын харьяат, ард Баясгалангийн Бадамд “БНМАУ-ын баатар цол” нэхэн олгож, АИХТ-ийн зарлигаар 1984 онд Энхийн Шийлэгт БНМАУ-ын баатар цолыг олгожээ.

Дүгнэлт

1.Баруун хилийн зэвсэгт тулгаралт ба хилийн сумдын ард иргэдийн байлдааны ажиллагаа явагдсан газар орныг хамрах хүрээгээр нь авч үзвэл: Баян-Өлгий аймаг дахь Даянгийн засталаас Өмнөговь аймгийн Замбэлгэхийн застав хүртэл 1200 шахам км урт, улсын хилийн шугамаас Ховд аймгийн Зэрэг сум хүртэл 250 гаруй км өргөн бүс нутаг дэвсгэрт болж өнгөрчээ. Уг 1200 км хилийн шугамын дагуу Баян-Өлгий, Ховд, Говь-Алтай, Баянхонгор зэрэг 4 аймгийн 12 сумдын нутаг дэвсгэр багтаж байна.

2.Гоминданы хятад, Оспаны зэвсэгт түрэмгийллийн эсрэг орон нутгийн ард, иргэд өрх гэр бүл, айл хотлоороо зохион байгуулалтайгаар группт орж Хязгаарын цэрэгтэй хамтран тэмцсэний үр дүнд Баян-Өлгий аймаг, Ховд аймгийн Булган, Үенч, Алтай сум, Говь-Алтай аймгийн Алтай, Бугат, Эрдэнэ, Цогт сум, Баянхонгор аймгийн Шинэжинст, Баян-Өндөр зэрэг хилийн сумдын газар нутгийг бүрэн хамгаалж, чадсаны үр дүнд Монгол Улсын өнөөгийн газар нутгийг бүрэн авч үлдсэн байна.

3.Баруун хязгаарын ард иргэдийн Эх орон, элгэн саднаа өмгөөлөн хамгаалсан тэмцлийн үр

дүнд Баян-Өлгий, Ховд, Говь-Алтай, Баянхонгор, Өмнөговь аймгийн гадаадад дүрвэн гарсан 4000 гаруй өрх айлын 13.000 гаруй иргэд, 48149 мал, хөрөнгийн хамт нүүдэллэн ирж, эх нутагтаа амьдрах нөхцөл бүрдсэн.

4.Монгол орны Зүүн хязгаарт Японы түрэмгийлэл идэвхжиж 1939 оны Халхын голын дайн, 1945 оны чөлөөлөх дайнтай зэрэгцэн улс орны аюулгүй байдалд заналхийлж байсан хүнд үед Төр засгаас Баруун хязгаар, Шинжаан мужид зохион байгуулсан эдгээр томоохон арга хэмжээний үр дүн нь баруун хязгаарын аюулгүй байдлыг хангаж, Гоминданы хятадын цэргийн эрхтнүүдээс баруун хил рүү довтлох бодлого, хүчийг сулруулах, Монголын баруун хилийг цэрэг-тагнуулын хүчээр өнгөлзөн эзлэх гэсэн санаархлыг таслан зогсоосон нь онцлог юм.

5.Баруун хязгаарт олон жил үргэлжилсэн Гоминданы хятадын зэвсэгт өдөөн хатгалга, Оспаны дээрэмчдийн эсрэг олон зуун Ардын сайн дурын группийн гишүүд, хил орчмын ард иргэд хүнд хэцүү бэрх нөхцөлд амь насаа үл хайрлан ил, далд аргаар тэмцсэний үр дүнд баруун хил хязгаарын байдал тогтворжиход чухал хувь нэмэр оруулсан гэж үзэх бүрэн үндэслэлтэй. Монгол Улсын тусгаар тогтнол бүрэн эрхт байдлыг Олон улсад баталгаажуулахад түлхэц болсноороо түүхэн ач холбогдолтой юм.

6.Баруун хязгаарыг аюулгүй байдлыг хангахад орон нутгийн засаг захиргаа, ард иргэдийг өргөнөөр дайчлан оролцуулсан нь өнөөгийн Улсын хил хамгаалалтад туслах хүчний үндсэн суурийг тавьж өгсөн. Өнөөгийн байдлаар Баян-Өлгий,

Ховд, Говь-Алтай, Баянхонгор, Өмнөговь аймгийн Хил хамгаалалтад туслах хүчний 844 гаруй гишүүд мал маллах, газар тариалан эрхлэх өвөлжих, хаваржих байрлалаараа улсын хил хамгаалалтад оролцож байна. Улсын хил хамгаалалтад ард, иргэдийг оролцуулах ажиллагааг журмаар зохицуулж байсныг Монгол Улсын Их хурлаас 2016 онд батлагдсан хилийн тухай хуулийн 6 дугаар бүлэгт Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангахад төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллага, албан тушаалтны эрх, үүрэг, 7 дугаар бүлэгт Улсын хил хамгаалалтад

туслах хүчний оролцоо, иргэний эрх, үүрэг гэсэн тусгай бүлэг болгож, эрх зүйн үндсийг бүрдүүлсэн байна.

Санал

Цаашид 1940-өөд онд Баруун хязгаар, Шинжаан мужид Гоминданы хятад, Оспаны дээрэмчдийн эсрэг Монгол Улсын төрөөс газар нутаг, хилийн халдашгүй дархан байдлын төлөө авч явуулсан арга хэмжээ, түүний үр дүн, сургамжийн талаарх судалгааг хийж, ард иргэд, хүүхэд залууст сурталчлах, эх оронч хүмүүжил олгох нэг сэдэв болгох нь зүйтэй болно.

УСАН ХИЛ ХАМГААЛАЛТАНД ОРЧИН ҮЕИЙН ТЕХНИК, ТЕХНОЛОГИ НЭВТРҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ

Д. Чойбаатар.

БХУА-ийн Аюулгүй байдал стратегийн төвийн ахлах багш, доктор /Ph.D/, дэд профессор, хурандаа

Товч агуулга: Аливаа улсын хил нь нийгэм, улс төрийн онцгой асуудлуудын нэг бөгөөд түүнийг хил залгаа орших улсуудын төрийн эрх барих дээд байгууллага хооронд хамтран шийдвэрлэж үндэсний, хоёр улсын болон олон улсын эрх зүйн баримт бичгүүдээр баталгаажуулдаг онцлогтой. Өнөөдрийн байдлаар Монгол Улсын хилийн эрх зүйн асуудлыг олон улсын 50 гаруй гэрээ, хэлэлцээрээр зохицуулж байна.

Улсын хил, хилийн дэглэмийн асуудлыг зохицуулах үйл ажиллагаа нь олон улсын гэрээ хэлэлцээрт үндэслэн хэрэгждэг. Монгол Улсын нэгдэн орж соёрхон баталсан олон улсын гэрээ конвенцууд нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс болдог.

Түлхүүр үг: Усан хил, гол, нуур, хил хамгаалалт, хилийн дэглэм

Нэг. Хилийн ус, усан хилийн талаар товч ойлголт. Монгол Улсын хилийн тухай хуулийн 4 дүгээр бүлгийн 31 дүгээр зүйлд: "Улсын хил хамгаалалт нь үндэсний аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээний салшгүй хэсэг мөн. Газар, усан дээрх улсын хилийг улсын хил хамгаалах байгууллага, агаарын хилийг зэвсэгт хүчний агаарын цэрэг хамгаална" гэж тодорхойлсон нь усан хил хамгаалалтыг зохион байгуулах эрх зүйн үндэслэл болж байна¹. Монгол оронд 3600 орчим нуур, 3800 орчим гол, 187 орчим мөнх цас, мөс байдаг. Эдгээр нь Хойд мөсөн далайн, Номхон далайн, Төв Азийн гадагш урсгалгүй гэсэн 3 үндсэн ай савд хамрагдаж, нийтдээ 590 км.куб орчим усны нөөцтэйгээс Хөвсгөл нуур 381 км. кубыг нь эзэлдэг байна.

Монгол орны усны нийт нөөц нь дэлхийн усны нөөцийн 0.00004 хувийг, гол мөрний усны нөөцийн 1,63 %-ийг тус тус эзэлдэг байна. Усны нөөцийн 83,7 %-ийг нуур,

10,5 %-ийг мөсөн гол, 5,8 %-ийг голын ус тус тус эзэлдэг.

Гадаргын усны нөөцийн 85 %-ийг цэнгэг ус, түүний 93,6 %-ийг Хөвсгөл нуурын ус эзэлнэ. Гол мөрний жилийн дундаж урсацын 60 % нь гадагш хил даван урсах ба үлдэх хувь нь хөрсөнд нэвчиж, газрын доорх усыг тэжээх ба говийн нууруудад цутгаж ууршин шингэдэг онцлогтой.

Монгол Улсын хилийн шугамын урт 8252,6 км бөгөөд хуурай газраар 7351.6 км, усаар 901.058 км-ээр тус тус хиллэдэг. Үүнээс Оросын Холбооны Улстай 3543 км, хуурай газраар 2863 км, усаар 680 км, Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улстай 4709.6 км, хуурай газраар 4488 км, усаар 221 км хэсгээр хиллэн оршдог.

Усан хил нь Монгол Улсын нийт хилийн хэсгийн 10,9 % бөгөөд **усан хилийн 96,6 %-ийг голоор хил болгосон** хэсэг эзэлдэг. Буйр, Увс, Дөрөө нууруудаар хилийн шугам дайран өнгөрдөг. Буйр нуурын усан хил нь 30.7 км бөгөөд Монгол Улсын

¹ Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2016 он.

усан хилийн 3.4%, БНХАУ-тай хиллэдэг хэсгийн 13,8%-ийг, Монгол

Улсын усан хилийн томоохон хэсгийг эзэлдэг.¹

Монгол Улсын хилийг хөндлөн огтолж гарсан гол, мөрөн, горхины судалгаа

Д/д	Байрлал			Ялгаа				Урсгалын чиглэл		Нийт
	Аймаг	Сум	Хилийн тэмдэг	Мөрөн	Гол	Горхи	Булаг	Орсон	Гарсан	
Монгол –Оросын хилийг хөндлөн гарсан гол, мөрөн, горхи										
1	8	22	33	1	55	69	-	110	15	125
Монгол –Хятадын хилийг хөндлөн гарсан гол, мөрөн, горхи										
2	4	9	59	*	33	8	3	23	21	44
Монгол Улсын хилийг хөндлөн гарсан гол, мөрөн, горхи										
3	12	31	92	1	88	77	3	133	36	169

Монгол- Оросын хилийг хөндлөн огтолж гарсан усан хилд томоохон байр суурь эзэлдэг голуудад:

Увс аймгийн Бөхмөрөн, Сагил, Боршоо, Хандгайт, Улиастай, Торхилог

Завхан аймгийн Тэс, Хачиг, Цэрэг, Зос, Зайгал

Хөвсгөл аймгийн Дэлгэрмөрөн, Бүс, Хус, Шар гэр, Шишигт

Булган аймгийн Их Илэнгэ Сэлэнгэ аймгийн Сэлэнгэ мөрөн, Зэлтэр, Цөх, Минж, Хиагт,Бургастай

Хэнтий аймгийн Онон, Балж, Улз, Хужирт, Цагаан Чулуут, Хярхан²

Монгол- Хятадын хилийг хөндлөн огтолж гарсан усан хилд томоохон байр суурь эзэлдэг голуудад:

Баян-Өлгий аймгийн Асгат, Ёлт, Шар хамар, Харгайт, Улиастай, Ховд аймгийн Булган

Дорнод аймгийн Хэрлэн, Халх, Нөмрөг, Оршуун, Шарилж зэрэг усан хилд томоохон байр

эзэлдэг хилийн голуудыг нэрлэж болох юм.

Хоёр. Асуудлын тулгамдсан байдал

Сүүлийн жилүүдэд хилийн цагийн байдлын өрнөлт, түүний дотроос ялангуяа гол, нууртай хэсэгт хоёр талын хил орчмын нутаг дэвсгэрт амьдарч буй этгээдүүд үгсэн хуйвалдаж гэмт үйлдлээ хамтран хэрэгжүүлдэг хил зөрчигчдийн үйл ажиллагаа зохион байгуулалтын хэлбэрт шилжиж, орчин үеийн өндөр хүчин чадалтай техник хэрэгсэл ашиглан улсын хил зөрчих, хилийн бүс, зурвас, хил орчмын нутаг дэвсгэрт байгаа байгалийн баялгийг хууль бусаар олборлож түүгээр ашиг хонжоо олох зэрэг хэлбэрээр усан хилийн хэсгүүдээр улсын хилийг зөрчих болсон нь усан хил дамнасан зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэлүүд үүсэж болзошгүйг харуулж, усан хилийн хамгаалалтын хэлбэр, арга тактикийг шинэчлэхийг зүй ёсоор шаардаж байна.

Монгол Улсын усан хилийн хэсгээр гарсан хилийн зөрчлийн сүүлийн 20 жилийн судалгаанд

¹ Оюунбадам. Т, Экологийн эрх зүй. 2007 он.

² Чойбаатар Д. Хилийн ус. Уб., 2022 он

дүгнэлт хийхэд гадаадаас гарсан хилийн зөрчлийн 65%-ийг Буйр нуурын усан хилийн хэсгээр гарсан

дээрхи хэлбэрийн зөрчлүүд эзэлсэн байна.

Зураг 1. Буйр нуурын усан хилийн хэсгээр гарсан хилийн зөрчлүүд



Дээрхи судалгаанаас Монгол Улсын усан хилийн томоохонд тооцогддог Буйр нуурын усан хилийн хэсэг нь хилийн цагийн байдлын өрнөлтөөр тулгамдсан асуудалд зүй ёсоор орж байгаа нь харагдаж байна.

Иймд Хил Хамгаалах Байгууллагын удирдлагаас Буйр нуурын усан хилийн хэсгийг бэхжүүлэх, хамгаалалтын арга хэлбэрийг боловсронгуй болгох асуудлыг сүүлийн жилүүдэд онцгойлон анхаарч, төрийн бодлогын түвшинд тавьж, дорвитой арга хэмжээнүүдийг үе шаттайгаар хэрэгжүүлсэнээр энэ хэсгээр гарч байсан хилийн зөрчлийг таслан зогсоосон.

Дүгнэлт

ХХБ-аас сүүлийн жилүүдэд Буйр нуурын хэсгийн усан хилийн хамгаалалтыг бэхжүүлэх, боловсронгуй болгох чиглэлээр үе шаттай арга хэмжээнүүд, бодит хөрөнгө оруулалтыг оновчтой, тасралтгүй хэрэгжүүлснээр усан хилийн хамгаалалтын нягтрал нэмэгдэж, найдвартай байдал хангагдаж, "Усан хил хамгаалалт дэд" хөтөлбөр" амжилттай хэрэгжиж, Буйр нуурын усан хилийн хэсгээр

гарч байсан хилийн зөрчил, хилийн болон хил орчмын дэглэмийн зөрчлийг таслан зогсоож, энэ хэсгийн усан хилийн хамгаалалт олон улсын жишигт хүрч, хилчид хуулиар хүлээсэн үүргээ бүрэн биелүүлэх боломтой болсон нь шинэ үеийн усан хилчдийн дүр төрхийг тодоор харуулсан, шинэ зууны хил хамгаалалтанд оруулсан үнэтэй хувь нэмэр, түүхэн ололт амжилт болсон.

Гурав: Цаашид усан хилийн хамгаалалтыг боловсронгуй болгох чиглэлээр дараахь саналуудыг дэвшүүлж байна.

1. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.3.1.

- Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор хилийн торон саадыг шинэчилж, хил хамгаалах албаны үйл ажиллагаанд орчин үеийн

техник, технологийн дэвшлийг ашиглана¹.

2. "Алсын хараа 2050" Монгол Улсын урт хугацааны бодлогын зорилт 7.2.3.

- Улсын хил хамгаалалт, хилийн боомтын аюулгүй байдал, шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд орчин үеийн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, дохиолол, хяналт, хамгаалалтын нэгдсэн систем, арга туршлагыг нэвтрүүлж, албаны бэлэн байдал дээшилсэн байна².

3. Хилийн цэргийн штабаас 2023 онд баримтлах бодлого чиглэлд:

- Буйр, Увс, Дөрөө нуурын усан хил хамгаалалтанд орчин үеийн техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлнэ
- Уулын бүсийн хилийн отрядуудын ХЗГБЧ-ийн инженерийн байгууламжуудыг нэмэгдүүлж, хяналт удирдлагын системээр тоноглоно гэсэн эрх зүйн актуудыг үндэслэн:

1. Усан хил хамгаалалтын эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд:

- Усан хил хамгаалалттай холбоотой олон улсын гэрээ, хэлэлцээрүүдийг шинэчлэх
- Усан хил хамгаалалтын онол, эрх зүйн тусгайлсан гарын авлагатай болох
- Усан хил хамгаалалт хөтөлбөрүүдийг шинэчлэн үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх

4. Усан хил хамгаалалтын арга тактикийг боловсронгуй болгох чиглэлээр:

- Хилийн цэргийн штабаас уул, ой тайгын бүсийн отряд, заставуудын хариуцсан хэсэгт

мэргэжлийн бүлэг томилж, инженерийн хайгуул, газар орны туршуул явуулж усан хилийн тэмдгүүдийг шалгаж, гол, нууртай хэсгийн усан хилийн хамгаалалтыг бэхжүүлэх, боловсронгуй болгох бодомжийг боловсруулж хэрэгжүүлэх

- Буйр нуурын усан хилийг тэмдэгжүүлээгүй байгаа нь олон улсын конвенци, гэрээ, хэлэлцээрүүд зөрчигдөх, хилийн зөрчил, будлиан үүсгэх, хил зөрчигчдөд хууль бус үйлдлүүдээ гүйцэтгэх боломж олгох зэрэг олон талын сөрөг нөлөөллийг үүсгэж байгаа учраас Буйр нуурын усан хилийг тэмдэгжүүлэх асуудлыг БНХАУ-ын талтай хамтарч яаралтай шийдвэрлэх

5. Сургалт бэлтгэл, усан хилчдийг мэргэшүүлэх чиглэлээр:

- Хөгжингүй улс орнуудын усан хил хамгаалалтын арга тактикийг судлах, туршлага солилцох, усан хилчдийг сургалтанд хамруулах
- Усан хилийн мэргэжлийн албан хаагчдыг бэлтгэх сургалтын төв, дамжаа, хотхон /бассейн/ байгуулж, албаны үйл ажиллагааг бие дааж явуулах;
- Хөнгөн хөлөг, завины жолооч, засварчин, усчин аврагч, усны мэргэжилтэнг сургаж бэлтгэх
- Усан хилчидэд мэргэжлийн ур чадвар, ажлын үзүүлэлтийг харгалзан, мэргэжлийн зэрэг олгох

6. Усан хил хамгаалалтанд орчин үеийн дэвшилтэт техник технологи нэвтрүүлэх чиглэлээр:

- Усан хилийн хамгаалалтанд өндөр хүчин чадлын телекамерь, нисэгчгүй нисэх хэрэгсэл, радиолокацын станц, хяналт

¹ Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллаганы хөтөлбөр " Ногоон хөгжлийн бодлого " 2020 он

² "Алсын хараа-2050 " Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа 2020 он.

- дохиололын, дохиолол хамгаалалтын, хяналт хамгаалалтын, гэрэлтүүлэг хамгаалалтын орчин үеийн техник хэрэгсэлийг ашиглах
- Хөвөгч усан зогсоолыг усаар хиллэдэг томоохон голууд дээр буюу бусад шаардлагатай хэсэг, газар орнуудад шинээр төхөөрөмжлөх.
 - Буйр нуурын усан хилийн хэсгийг давалгаа хагалагч, эргийн бэхлэлтийн байгууламжтай болгож, дулаан мэдрэгч камер, радарын системийн хосолсон хамгаалалтад үе шаттайгаар шилжүүлэх.
 - Завь, хөнгөн хөлөг, усны мотоцикль, хөвөгч зогсоол болон техник, хэрэгсэлүүдийг хадгалах зориулалтын байруудыг барьж ашиглах.
 - Хөрш орнуудтай хамтран усаар хиллэдэг гол мөрний эргийн нуралт, идэгдэлтээс хамгаалах зорилгоор хил болгосон голуудын эргийн хамгаалалтыг мэргэжлийн байгууллагуудаар, стандартын дагуу хийлгэх
 - Булан дэрсний заставыг эрчим хүчний нэгдсэн системд холбож, хилийн төлөөлөгчийн уулзалтын цэг байгуулах
 - Хилчид үүрэг гүйцэтгэдэг томоохон голуудыг эрсдэлээс урьдчилан сэргийлж хөвөгч гүүр буюу ган татлагаар төхөөрөмжлөх.
 - Усан хилчдийг олон улсын жишигт нийцсэн шинэ загварын хувцас, аврах, хамгаалах, холбооны хэрэгсэлээр хангах
 - Голоор улсын хил болгосон хэсгийн усан хилийн хамгаалалтыг зохион байгуулдаг уулын болон ой тайгын бүсийн зарим хилийн салбаруудыг “Jetseeker” тийрэлтэт хөдөлгүүр бүхий гүехэн усны хөнгөн хөлгөөр хангах.

- Усан хил хамгаалалтын зарим анги. салбаруудыг эргүүл, хамгаалалтын зориулалт бүхий газар уснаа явагч хөнгөн хөлөг /Шинэ Зеланд улсад үйлдвэрлэгдсэн “SEALEGS 7,1M RIB”/-өөр хангах

Дүгнэлт

Дээрх цогц арга хэмжээнүүдийг үе шаттай хэрэгжүүлснээр усан хилийн хэсгээр гарсан хилийн зөрчлийг таслан зогсоож, хил хамгаалалтын арга тактик шинэчлэгдэж, хил орчмын нутаг дэвсгэр, ард иргэдийн аюулгүй байдал хангагдаж, Монгол Улс дэлхийн болон олон улсын жишигт нийцсэн мэргэжлийн усан хилчидтэй болж, шинэ үеийн усан хилчдийн дүр төрхийг бий болгож, хилчид хуулиар хүлээсэн усан хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах үүргээ нэр төртэй биелүүлэх бүрэн боломжтой болно гэж дүгнэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Т. Оюунбадам " Экологийн эрх зүй " гарын авлага 2007 он
2. " Ус " үндэсний хөтөлбөр 2010 он
3. Монгол Улсын усны тухай хууль 2012 он
4. Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2016 он
5. Д.Чойбаатар "Монгол Улсын усан хилийн хамгаалалтыг боловсронгуй болгох нь" сэдэвт докторын диссертаци 2016 он
6. Д.Чойбаатар " Усан хилийн хамгаалалт" 2017 он
7. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллаганы хөтөлбөр " Ногоон хөгжлийн бодлого " 2020 он
8. "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа 2020 он
9. Д.Чойбаатар " Хилийн ус" 2022 он

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ УДИРДЛАГА

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН АЛБАНЫ СУРГАЛТЫГ ШИНЭЧЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

Г.Хосбаяр

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, хууль зүйн магистр, хошууч

Товч агуулга. Өгүүлэлд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төрөл, мэргэжлийн албадаас алба хаагчдын дунд зохион байгуулж буй сургалтын тогтолцоо, зохион байгуулж буй өнөөгийн байдал, мөн хэрэгжилтийн талаар, цаашид анхаарах асуудлын талаар судлаачийн байр суурийг илэрхийлсэн.

Түлхүүр үг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, хорих байгууллага, шийдвэр гүйцэтгэх алба, хүний нөөц, сургалтын тогтолцоо, албаны сургалт, анхаарах асуудал.

Оршил. Эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд олон улсын эрх зүйн нийтлэг зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн хүний эрх, эрх чөлөөг шинэ агуулгаар “бодит зүйл-хэрэглээ” болгон үндэсний хууль тогтоомжид бэхжүүлэн хэрэгжих нөхцөл, баталгааг төр бүрдүүлэн ажиллах үүргийг төр болон гүйцэтгэх засаглалын байгууллага хүлээдэг.

Нийгмийн эдгээр зорилго, зорилт, өөрчлөн байгуулалттай уялдуулан түүнийг хэрэгжүүлэх гол субъект болон төрийн байгууллага, алба хаагчдын үүрэг, хариуцлага, ёс зүй, хандлага, мэдлэг боловсрол, ур чадварт тавигдах нийтлэг шаардлага мөн адил шинэчлэгдэх болсон бөгөөд иргэдийн сурч боловсрох¹, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох² эрхийн асуудал тодорхой анхаарлыг татдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь иргэн, захиргаа, зөрчлийн болон эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэх төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага бөгөөд энэ байгууллагын ажлын явц үр дүн нь төрийг үнэлэх иргэдийн гол үнэлгээ болдог.

Шүүхээс гарсан хуулийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг биелүүлэх нь тус байгууллагын үндсэн зорилт, хариуцлагатай үе шат бөгөөд шүүхийн шийдвэрийг бүрэн дүүрэн, нэг мөр хэрэгжүүлэх нь “цаасан нь дээр албажсан баримт бичиг-үзэл санаа”-наас “хүний эрх, эрх чөлөөг бататгагч, нийгмийн харилцааг зохицуулагч үнэт зүйл-хэрэгсэл”, төрийн байгууллагыг “иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг

¹ “Монгол Улсын иргэн... сурч боловсрох эрхтэй. Төрөөс бүх нийтийн ерөнхий боловсролыг төлбөргүй олгоно. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.7., Төрийн мэдээлэл, УБ хот. 1992 он, №1.

² “Монгол Улсын иргэн... ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах... эрхтэй. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4., Төрийн мэдээлэл, УБ хот. 1992 он, №1.

сонирхлыг хамгаалагч” болгодог ба чухам үүнд хуулийн, төрийн байгууллагын нийгмийн гол үүрэг оршдог. Мөн эцсийн дүндээ төрийн үйл ажиллагааны үр дүн тодорхойлогдож түүнчлэн хүний эрх, эрх чөлөө хангагдах, нийгэмд шударга ёс тогтох эсэх нь шууд хамаардаг.

Иймээс Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварын түвшин, ёс зүйн төлөвшил, мэргэжлийн бэлтгэл, ажлын үр дүн нь төрийн үйл ажиллагаанд ямар чухал ач холбогдолтойг өөр баримтаар нотлох шаардлагагүй.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш тус байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг улам өргөжиж, алба хаагчдад тавигдах шаардлагад ч зарчмын өөрчлөлтүүд гарсан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас алба хаагчдаа сургах бодлогын баримт бичгийг батлан хэрэгжүүлж ирээгүй бөгөөд жил бүр “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр”, “Төрөл, мэргэжлийн алба хаагчдыг мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөр” зэргийг батлуулан хэрэгжүүлж байна.

Энэ нь байгууллагын мэргэшсэн, ур чадвар бүхий хүнийг нөөцийг бэлтгэх, мэргэшүүлэх, давтан сургахад учир дутагдалтай, нийгмийн эрэлт хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн агуулгаар зохион байгуулах, сургалтын тогтолцоог шинэчлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Үндсэн хэсэг. Өнөө үед байгууллагын хөгжлийг тодорхойлогч гол хүчин зүйл нь мэдлэг, ур чадвар, хандлага бүхий хүний нөөцтэй байх явдлаар илэрч байна. Байгууллагын

алсын хараа, зорилго, зорилто, үнэт зүйлсэд хүний нөөцийг бүрдүүлэх, дахин хуваарилах, мөн тухайн ажлын байранд тавигдах нийтлэг хэрэгцээ, шаардлагаас гадна тусгайлсан сургалтуудыг тасралтгүй зохион байгуулах, ажилтныг хөгжүүлэх, урамшуулах зэрэг стратегийн дэд зорилтуудыг хэрхэн хангаж байгаагаас ихээхэн шалтгаалдаг.

Тиймээс байгууллагын хөгжил, менежментийн үр ашгаа нэмэгдүүлэхийн тулд хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлыг чухалд авч үзэж, алба хаагчдыг сургах, мэргэшүүлэх, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх явдал чухалд тооцогддог.

Төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэлийн үйл явцын хүрээнд байгууллагын стратеги зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд тухайн цаг үеийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн мэдлэг, ур чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэснээр төрийн үйлчилгээг чанартай, шуурхай, ил тод, үр ашигтай байдлыг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой байдаг бол хувь хүн талаасаа өөрийгөө хөгжүүлэн, ажил үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хувийн хүсэл, зорилгодоо хүрэх гол арга хэрэгсэл болдог.

Шинжлэх ухааны менежментийг үндэслэгч Фредрик Тейлор (Frederick Taylor) менежерүүдийн дагаж мөрдөх 4 зарчмыг тодорхойлж, ажилчдын ур чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглахын тулд байгууллага ажилчдаа шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр шилж сонгон авч ажиллуулж, мэдлэг ур

чадварыг хөгжүүлэх хэрэгтэй¹ гэсэн үзэл санааг гаргаж ирсэн.

Энэхүү үзэл санааг практикт хэрэгжүүлэх гол үйл явц нь ажлын байран дээрх сургалтын үйл ажиллагаа (Training within industry-TWI)² -г дэлхийн II дайны үед нэвтрүүлжээ.

1960-аад оноос менежментийн шинжлэх ухаанд байгууллага ба хувь хүний зорилгыг нэгтгэн байгууллагын хөгжлийн стратеги нэвтрүүлэх үзэл санаа нэвтэрч эхэлсэн нь “Суралцагч байгууллага”-ын тухай үзэл санаа байсан.

Суралцагч байгууллага гэдэг нь хүний нөөцийхөө чадавх, боломжийг дээд зэргээр хөгжүүлэхийг оролддог, суралцах үйл явцыг гол үндсэн стратеги, хүний нөөцийн бодлогодоо тусгадаг байгууллага юм.

Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого гэдэг нь энэ асуудал хариуцсан салбар нэгжийн үйл ажиллагааны ерөнхий чиглэл бөгөөд хүн хүчний чадавхийг хадгалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэх болон зах зээлийн байнга хувьсан өөрчлөгдөж буй өөрчлөлтөд тухайн цаг үед нь хариу өгөх чадвартай, мэргэшсэн өндөр бүтээмж бүхий нягт хамт олныг бий болгохын тулд чиглэгдсэн зорилго ба зорилтуудыг боловсруулахад баримтлах зарчим, хэрэгжүүлэх арга хэлбэр хийгээд зохион байгуулалтын механизмуудын нийлбэр цогц юм³.

Иймд хүний нөөцийн бодлого аливаа байгууллагын ерөнхий бодлогыг нэг хэсэг тул түүний хөгжлийн үзэл баримтлалд нийцэж байх ёстой.

Хүний нөөцийн хөгжил нь ажилтан, баг, хэлтэс тасаг, байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах зорилгоор хүний нөөцөө сургаж, хөгжүүлэх боломжийг хангахтай холбоотой ойлголт.

Аливаа байгууллагын сургалтын бодлого, стратеги нь алба хаагчдын сургалтыг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, туршлага, ур чадварыг тусгай бэлтгэсэн хөтөлбөрийн дагуу олгоход чиглэгддэг. Орчин үед алба хаагчдаа сургах, хөгжүүлэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх асуудал нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн зорилтын нэг бөгөөд хүний нөөцийнхөө мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэхийг эрмэлзэх, суралцах үйл явцыг амжилт, бүтээлээ сайжруулах хэрэгсэл болгон ашиглаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нь эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага бөгөөд хуулиар хүлээсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд мэдлэг, ур чадвар, дадлага туршлага бүхий бэлтгэгдсэн төрийн албан хаагч нэн чухал шаардлагатай юм⁴.

Тус байгууллагын үндсэн чиг үүрэг болох шүүхээс гаргасан шийдвэрийг хуулийн хүрээнд гүйцэтгэх нь төрийн үйл ажиллагааны үр дүнг илэрхийлэхээс гадна хүний

¹ Н.Бурмаа нар. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага. Уб хот., 2022 он. 161 дэх тал

² Donald A.Dinero: Training within Industry: Fundamental Skills In Today's Workplace. 2010.

³ Кабинов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.:ИНФРА-М, 2005, стр91.

⁴ “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Уб хот., 2019 он. 161 дэх тал.

эрх, эрх чөлөө хангагдах, нийгэмд шударга ёс тогтох эсэх нь хамаардаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл, баримтлал”-ын 3.3.2.1-т “Иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтална”, 3.3.2.3-т “Төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ”, Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4-д “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ”¹, зорилт 7.3.2-т “Хууль сахиулах болон тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын үүрэг гүйцэтгэх чадавхыг олон улсын түвшинд өрсөлдөх хэмжээнд хүргэсэн байна”, Хууль сахиулах салбарын хөгжлийн 7.4-т “Эрх зүйн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, салбарын алба хаагчдыг бэлтгэх, мэргэшүүлэх тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн хөгжүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлсэн байна”, мөн тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Алсын хараа 2050 - Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа”-ны 7.4.27-д “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын технологийн дэвшлийг инновацад суурилан хөгжүүлнэ”, 7.4.31-т “Дараа үеийн суурин болон хөдөлгөөнт холбооны технологийн дэвшилд

тулгуурласан цагдаа, дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогт тохирсон харилцаа холбооны шийдлийг нэвтрүүлнэ”², Монгол Улсын Улсын Их Хурлын 2020 оны 08 дугаар сарын 28-ны өдрийн 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр”-ийн “Ковид-19” халдварт цар тахлаас үүдэлтэй эдийн засаг, нийгмийн хүндрэлийг даван туулах бодлогын 1.1.12-т “Цахим сургалтын платформ бий болгож, цахим агуулга хөгжүүлж, бэлтгэнэ. ...цахим сургалтад хамрагдах боломжийг бий болгохын тулд тохирсон сургалтын хэлбэр, хувилбаруудыг судалж, бэлтгэнэ”, 1.1.13-т “Цахим сургалтын тогтолцоог бий болгох хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлнэ”, “Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцоог бэхжүүлнэ” зорилтын 2.3.12-д “Цахим сургалтын платформ хөгжүүлж, цахим сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан, цахим агуулга, цахим хичээл боловсруулан бүх насны иргэдэд насан туршдаа суралцахуйг дэмжих боломжийг бүрдүүлнэ”, “Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны давхардлыг арилгах, төрийн чиг үүргийн уялдааг хангах замаар бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой, цомхон болгоно” зорилтын 4.2.6-д “Төрийн албаны хүний нөөцийг чадавхжуулж, төрийн албан хаагчийн сургалтын байгууллагын материаллаг орчныг сайжруулж, орчин үеийн шаардлагад нийцсэн сургалтын орчин, дэд бүтэц бий

¹ Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай” тогтоолын нэгдүгээр

хавсралт. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. УБ хот., 2020 он. №25

² Мөн тогтоолын хоёрдугаар хавсралт.

болгоно”¹, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 09 дүгээр сарын 02-ны өдрийн 95 дугаар “Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” тогтоолын 2.5.6.7-д “хууль зүйн боловсрол, эрх зүйн сургалт, сурталчилгааны талаарх бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах”, 3.3.6-д “Төрийн захиргааны удирдлагын асуудал хариуцсан зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж, түүний үндсэн үүрэг, чиг үүрэг”-ийн “Төрийн захиргаа, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, Улсын Их Хурал, Засгийн газрын тогтоол шийдвэрийн биелэлтийг хангах, яамны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах, хяналт тавьж тайлагнах; яамны албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, нийгмийн баталгааг хангах, давтан болон мэргэшүүлэх сургалтыг зохион байгуулах”², мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ”³, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 260 дугаар зүйлийн 260.1-т “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчний бодлого боловсруулах, алба хаагчийг сургаж бэлтгэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах...”⁴ зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан нь

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх, сургах, давтан сургах, мэргэшүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг, нөгөө талаас хүний нөөцийг бодлогын ерөнхий чиг баримжааг тодорхойлсон гэж үзэж болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг сургах, мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн түвшинг дээшлүүлэх албаны сургалтыг дараах хэлбэрээр зохион байгуулагдаж байна.

1. Үндсэн сургалт;

- Алба хаагчийн зайлшгүй мэдвэл зохих хууль, эрх зүй, албаны болон харилцааны ёс зүй, цэргийн хэргийн мэдлэг гэх мэтээр алба хаагчдын суурь мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн хичээл, сургалт багтана.

2. Төрөл, мэргэжлийн алба хаагчдын чадавхжуулах, давтан сургалт. Үүнд:

- Удирдах ажилтан бэлтгэх, давтан сургах сургалт;
- Гүйцэтгэх ажилтнуудын сургалт;
- Харуул хамгаалалтын ажилтнуудын сургалт;
- Хүний нөөц, сургалт, мэдээлэл хариуцсан ажилтнуудын сургалт;
- Архив, бичиг хэргийн ажилтнуудын сургалт;
- Нийгмийн ажилтан болон сэтгэл зүйч нарын сургалт;
- Хөдөлмөр хамгаалалт, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн ажилтан нарын сургалт;

¹ Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дүгээр “Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр батлах тухай” тогтоолын хавсралт. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны. №38

² Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 95 дугаар “Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн

хөтөлбөр, бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” тогтоол. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны №06

³ Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2018 он. №01

⁴ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2017 он. №24

- Эмч, эмнэлгийн ажилтны мэргэжил олгох болон мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургалт;
- Санхүү, эдийн засаг, үйлдвэр, аж ахуйн ажилтнуудын давтан сургах сургалт;
- Тоо бүртгэлийн байцаагч нарын сургалт;
- Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын сургалт;
- Инженер, техникийн ажилтан нарын сургалт;

3. Алба хаагч өөрийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх сургалт зэрэг болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын явуулж буй албаны сургалтын уялдаа холбоо алдагдсан, сургалтын үе шатууд, зохион байгуулагдаж буй арга, хэлбэр хоцрогдсон, мөн сургалтаар олж авсан мэдлэг, ур чадварыг үнэлэх, хянах, карьерын өсөлт буюу албан тушаал ахих, дэвших боломжтой уялдах зохицуулалт хэрэгждэггүй зэрэг нь сургалтын тогтолцоо, эрх зүйн зохицуулалтын асуудлыг шинэчлэх, боловсронгуй болгох хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж байна.

Иймд албаны сургалтын тогтолцооны суурь зарчмыг шинэчлэн тодорхойлж, алба хаагчийн төрөл, мэргэжил, түвшин, онцлогт нь тохирсон сургалтын тогтолцоог боловсруулан нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 195 алба хаагчдаас авсан албаны сургалтын үр нөлөөг тодруулах асуулгаар 16 буюу 8.2 хувь нь маш их үр дүнтэй, 41 буюу 21.02 хувь нь үр дүнтэй, 54 буюу 27.69 хувь нь хангалтгүй, 62 буюу 31.79 хувь нь маш муу, 22 буюу 11.28 мэдэхгүй,

албан хаагчдын албаны сургалтыг хангалтгүй гэж үзэж байвал энэ нь ямар шалтгаантай гэж үзэж байна гэж гэсэн асуултад 114 буюу 58.46 хувь нь мэргэшсэн багш, боловсон хүчин байхгүй, 3 буюу 1.53 хувь нь албаны сургалт явуулах орчин нөхцөл хангалтгүй, 4 буюу 2.05 хувь нь албаны сургалтыг төлөвлөгөөний дагуу явуулдаггүй, 74 буюу 37.94 хувь нь албаны сургалтыг шинэлэг байдлаар зохион байгуулдаггүй¹ гэж хариулсан нь албаны сургалт төдийлөн үр дүнтэй зохион байгуулагддаггүй болох нь харагдаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албаны сургалтын тогтолцоог загварчлах, төрөл мэргэжил, албан тушаалд тавигдах шаардлагад нийцсэн сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах, цахим сургалтын платформыг хөгжүүлэх, сургалтыг ялгамжтай хэлбэрээр зохион байгуулах нь алба хаагчийн мэргэжлийн ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Хүний нөөцийн хөгжил бол өөрчлөлтийг даван туулах чадварыг суулгах үйл явц, одоогийн шаардагдаж байгаа болон ирээдүйд хэрэгцээтэй мэргэжил, ур чадварыг эзэмшүүлэх үйл явц байдаг. Мөн байгууллага, баг, хувь хүний хөгжил, карьерын систем, сургалт, хөгжлийн талаарх ойлголтуудыг багтаадаг.

Байгууллага болон ажилтнуудыг хооронд нь холбож, ажилтнуудыг улам илүү бүтээлтэй ажиллуулж, байгууллагын үр ашгийг нэмэгдүүлэх зорилгоор хүний нөөцийг хөгжүүлэх үйл ажиллагааг

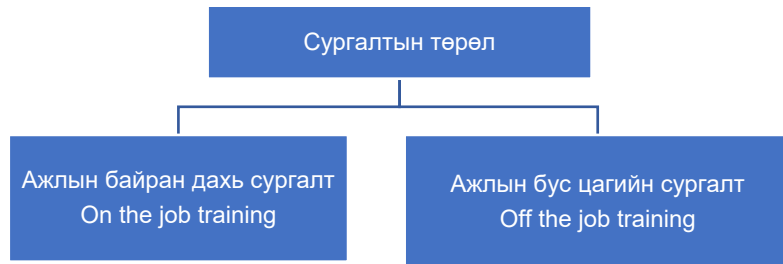
¹ ШШГЕГ-ХСИС. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм

шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Уб хот., 171 дэх тал.

оновчтой, зөв зохион байгуулах хэрэгтэй¹.



Сургалтыг хэрэгцээ шаардлага, хэрэгжүүлж байгаа арга хэлбэрт үндэслэн 2 төрөлд ангилан авч үздэг².



Байгууллагын сургалтыг амжилттай зохион байгуулахын тулд хэд хэдэн хүчин зүйлийг сайтар бодож үзэх шаардлагатай бөгөөд энэ нь нарийн төвөгтэй үйл явц байж болно. Дараахь зүйлийг анхаарч үзэх хэрэгтэй гэж судлаачид зөвлөдөг. Үүнд:

Зорилго: Сургалтын хөтөлбөрийн зорилго, тэдгээр нь байгууллагын ерөнхий зорилгод хэрхэн нийцэж байгааг тодорхой тодорхойлох. Энэ нь сургалтыг төвлөрсөн, хамааралтай, үр дүнтэй болгоход тусална.

Оролцогчид: Сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах зорилтот

оролцогчдыг тодорхойлж, тэдний хэрэгцээ, ур чадвар, мэдлэгийн түвшинд нийцүүлэн агуулга, хүргэлтийг тохируулна.

Агуулга: Сургалтын хөтөлбөрт ямар сэдвүүд хамрагдахыг тодорхойлж, бүх оролцогчдод хүртээмжтэй, хамааралтай, шинэчлэгдсэн, сонирхолтой контентыг боловсруулж зохион байгуулах.

Зохион байгуулалтын арга: Сургалтад биечлэн, онлайн эсвэл хоёуланг нь хослуулан хүргэх нь хамгийн үр дүнтэй арга бөгөөд байгууллагын албан хаагчдад

¹ У.Амарзаяа. Хүний нөөцийн хөгжил. УБ хот., 2014 он. 7 дахь тал.

² Wajdi Milhem, Khalil Abushamsieh, Maria Nieves Perez Arostegui: Training

Strategies, Theories and Types. Journal of Accounting – Business & Management vol.2

хүртээмжтэй, тохиромжтой эсэхийг зохион байгуулагчдыг зүгээс хянах.

Хугацаа: Сургалтын хөтөлбөрийг ажлын хуваарь болон бусад үйл ажиллагаатай давхацуулахгүйгээр бүх оролцогчдод тохиромжтой цагт төлөвлөх.

Төсөв: Сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардал, үүнд материал, байр, тоног төхөөрөмж, хүний нөөц зэргийг харгалзан үзэж, хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд зохих төсөв хуваарилна.

Үнэлгээ: Сургалтын хөтөлбөрийн үр нөлөөг үнэлэх, оролцогчдын санал хүсэлтийг цуглуулах системийг боловсруулах. Энэ нь сайжруулах шаардлагатай чиглэлүүдийг тодорхойлж, хөтөлбөр зорилгодоо хүрч байгаа эсэхийг баталгаажуулахад тусална.

Хяналт: Сургалтын хөтөлбөрөөс олж авсан мэдлэгээ бататгах, байгууллагын өдөр тутмын ажилтай уялдуулах зорилгоор дараагийн үйл ажиллагааг төлөвлөх.

Эдгээр хүчин зүйлсийг харгалзан үзвэл байгууллагууд сургалтын хөтөлбөрөө үр дүнтэй, үр дүнтэй болгож, байгууллагын нийт амжилтад хувь нэмрээ оруулж чадна.

Дүгнэлт, санал

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэнтэй холбогдуулан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын чиг үүрэг, үйл ажиллагаа өргөжин тэлж байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хуульд заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ төрийн тусгай алба хаагчдын дамжуулан хэрэгжүүлдэг бөгөөд зарим тохиолдолд төрийн албадлагын арга хэмжээг хэрэглэж хүний эрх, эрх чөлөөнд хуульд заасан үндэслэл журмын халддаг.

Иймд тэдгээрт өндөр мэдлэг, ур чадвар, хандлагатай байх шаардлага тавигдсаар байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын бодлого, эрх зүйн зохицуулалтын хувьд батлагдан хэрэгжиж байгаа боловч сургалтын хөтөлбөр, зохион байгуулж буй арга хэлбэр нь нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангахгүй, үр дүнгүй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг тогтолцоог шинэчлэх, сайн туршлагыг нэвтрүүлэх, сургалтын арга, хэлбэрийг орчин үеийн техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэн зохион байгуулах нь ач холбогдолтой юм.

Судлаачийн зүгээс дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар энэхүү зорилтыг хангах нь зүйтэй гэж үзэж дараахь саналыг дэвшүүлж байна. Энэ нь:

1. Хууль, эрх зүйн хүрээнд

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаанд мөрдөгдөж буй хууль, эрх зүйн актууд тэдгээрийн хэрэгжилтийг судлан эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох;

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын үзэл баримтлалыг нийгмийн болон бусад хэрэгцээ шаардлага нийцүүлэн боловсруулах, түүнд чиглэсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, чадавхжуулах;

2. Удирдлага, зохион байгуулалтын талаар:

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг эрхэлж буй албан тушаалтай нь уялдуулан зохион байгуулах;

- Албаны сургалтын үр дүнг алба хаагчдын албан тушаал дэвших, буурах үндэслэл болгох тогтолцоо бий болгох;

- Олон улс, салбарын хэмжээнд албаны сургалтыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар судалгаа явуулж, дэвшилтэд хэм хэмжээ, арга туршлагыг практикт ашиглах арга хэлбэрийг тодорхойлох, нэвтрүүлэх зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он.
2. Төрийн албаны тухай хууль, 2017 он.
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017 он.
4. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2017 он. №24.
5. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2018 он. №01.
6. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны №06.
7. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 он. №25.

8. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны. №38.

9. У.Амарзаяа. Хүний нөөцийн хөгжил. Уб хот., 2014 он. 7 дахь тал.

10.Н.Бурмаа нар. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага. Уб хот., 2022 он.

11.Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Уб хот., 2019 он.

12.Donald A.Dinero: Training within Industry: Fundamental Skills In Today's Workplace. 2010.

13.Кабинов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М,:ИНФРА-М, 2005.

14.Wajdi Milhem, Khalil Abushamsieh, Maria Nieves Perez Arostegui: Training Strategies, Theories and Types. Journal of Accounting – Business & Management vol.

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

ОРЧИН ЦАГИЙН ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ УДИРДЛАГА, МАНЛАЙЛАЛД ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

У.Дэмчигсүрэн

Удирдлагын акедемийн Удирдахуйн ухааны сургуулийн докторант.

Товч агуулга. Орчин үеийн нийгэм хэдэн арван жилийн өмнөхтэй харьцуулахын аргагүй өөрчлөгдөн хувирч байна. Энэхүү өөрчлөлт хувиралт бол хүн төрөлхтний оюун санааны ололт мэдлэгээс эхтэй бөгөөд мэдлэгийн хүчээр бүтээгдсэн технологийн хувьсал нь хүний нийгмийн хурдасгуур болж байна. Өнөө цагт нийгмийн бүхий салбарт тулгамдсан асуудлыг мэдлэг, технологийн хүчээр шийдвэрлэн хөгжин дэвшиж байгаагийн адил удирдахуйн ухааны шинжлэх ухаан ч бас өөрт тулгамдсан асуудлыг үүний нэгэн адил цэвэр мэдлэг, технологиор шийдвэрлэн хөгжиж байна. Цэргийн байгууллагыг удирдлагад тулгамдсан асуудлыг тодруулан харж, тухайн асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд байж болох өргөн хүрээнд судлан таньж үнэн мэдлэгийг үйлдвэрлэж хэмээнэ үр дүнтэйгээр шийдвэрлэх боломжоор хангагдах юм. Тодруулан харсан асуудлаа өргөн хүрээнд харахын тулд өнөөгийн нийгмийн үйл явц, цаашдын чиг хандлагуудыг зураглан харж, орчин цагт үүсээд буй ажлын орчин нөхцөлийг бүрэн тодорхойлж түүнд тохирон ажиллаж чадах чадварыг менежерүүдэд эзэмшүүлж, байгууллагыг удирдах орчин цагийн удирдлагын арга ухаан, үзэл санаа, зарчимд суралцуулан эзэмшүүлснээр байгууллагад тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлээд зогсохгүй үр дүнтэй удирдах боломж бүрдэх юм.

Түлхүүр үг. Удирдлага, манлайлал, чиг хандлага, ажлын орчин, орчин цаг, цэргийн байгууллага

Оршил. Дэлхий ертөнц тэр дундаа хүмүүний амьдрал байнгын өөрчлөлт хувиралтад оршин байдаг. Өнөөгийн бидний амьдрал шинжлэх ухааны ололт амжилтын эерэг ба сөрөг үр дагаврын нөлөөгөөр зогсолтгүй, хурдацтай өөрчлөгдөн хувирч байна. Бидний амьдарч буй цаг үе бол гүн гүнзгий өөрчлөлтийн цаг үе юм¹. Тиймээс бид нийгмийн хурдацтай өөрчлөлт хувиралт, буй болсон нөхцөл байдлыг хүлээн зөвшөөрч, энэ нөхцөлд хэрхэн үр дүнтэйгээр байгууллагыг удирдах вэ гэдэг асуудал Удирдахуйн шинжлэх ухааны өмнө тулгамдаж байна.

Цэргийн байгууллагын уламжлалт удирдлага нэгэнт тогтсон уламжлалт дадал нь одоо цагт алба

хаагчдын хооронд үл нийцэл, сэтгэл ханамжгүй байдал үүсгэж ажлаас халшрах, стресстэх, сэтгэл ханамжгүй байдал үүсэх, **ажлын үр дүнд сөргөөр нөлөөлөх** цаашлаад албанаас чөлөөлөгдөх үндэс болж байна.

2016-2018 онд төв орон нутгийн Онцгой байгууллагын 2158 алба хаагчдаас “Стрессийн төвшин тогтоох” судалгаа хийгдсэн байна. Уг судалгаагаар нийт судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 93% нь стресст өртсөн байна. Үүнээс:

- Стресстэй 1012 алба хаагч буюу 47%
- Маш өндөр стресстэй 990 албан хаагч буюу 46%

¹ Walter, F. Ulmer, Jr. (2010). Military Leadership into the 21st Century.

- Стрессгүй 156 алба хаагч буюу 7% хувь эзэлж байна.¹

Тиймээс стрессийн түвшинг бууруулахад шаардлагатай хүчин зүйлсийг нарийвчлан судлахын тулд “Бие хүний суурь судалгаа” хийсэн байна. Уг судалгаагаар 420 алба хаагчдын стресст нөлөөлөх хүчин зүйлүүдийг тодорхойлж, эрэмбэлсэн байдлаас **удирдлагын арга барил оновчгүй гэж алба хаагчдын 72 хувь нь үзсэн байна.**

Энэхүү тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд өнөөгийн дэлхий нийтийн өөрчлөлтийн чиг хандлагуудыг судлан таньж, тэрхүү өөрчлөлтийн нөлөөгөөр үүсэн буй болсон орчин нөхцөлд тохирох, шаардлагатай шинж чанар бүхий менежерүүдийг бэлтгэж, мөн өнөө цагийн ажиллах орчинд тохирох удирдлага, манлайллын арга ухаанд суралцуулах нь гарц шийдэл мөн юм.

Орчин үеийн дэлхийн өөрчлөлтийн мега чиг хандлага: Төрийн тусгай алба болох Онцгой байдлын удирдлага, манлайлалд тулгамдсан асуудлыг бүрэн ойлгож, үр дүнтэйгээр удирдан манлайлахын тулд өнөөгийн дэлхий нийтийн өөрчлөлт хувиралтыг нэн тэргүүнд танин мэдэх нь чухал юм. Дэлхийн өөрчлөлт хувиралтын талаар Зегер ван дер валын 21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер хэмээх бүтээлд бүрэн хэмжээгээр зураглан гаргасныг Онцгой байдлын албаны удирдлага, үйл ажиллагаанд хэрхэн нөлөөлж буйг тодруулан харах нь зүйтэй юм.

“Бүгд сүлжээжсэн”: **технологи, сошиал медиа, их өгөгдлийн өөрчлөлт:** Ухаалаг утас мобайл интернэтийн хамт бидний өдөр тутмын амьдрал, харилцааны хэв маягийг өөрчилсөн. 100 жилийн өмнө хүний мэдлэг 100 жилд 2 дахин

өсч байсан бол... 2020 онд интернэтийн үр дүнд мэдлэг 12 цаг тутам 2 дахин өснө гэсэн тооцоо гарчээ². Нийгмийн өөрчлөлтийн эх үндэс болох мэдлэг туршлагыг технологийн ачаар асар богино хугацаанд эзэмшин ашиглах, хадгалах, орон зайнаас үл хамааран түгээх болсон нь нийгмийн эд эс болсон хувь хүний мэдлэгийн өсөлтийг тэлж түргэсгэсэн.

“Их хүлээлт”: **индивидуализм ба ил тод байдал бий болгох хязгааргүй эрэлт шаардлага:** Энэ чиг хандлагын гол утга учир нь технологи, мэдлэгийн ачаар хувь хүмүүс, үүний дотор залуу үеийнхэн хүчирхэг болж бичиг үсэг тайлагдсан байдал /одоо 84 хувь болсон/ Ийнхүү илүү хүчирхэгжсэн, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлдэг, оролцоотой, шүүмжлэгч дундаж ангийнхан өндөр хурдтай интернэтэд холбогдсон ухаалаг утсаар зэвсэглэгдсэн бөгөөд засаг төрийг байнгын хяналтандаа байлгаж, эцэст нь эрх мэдлээс нь буулгах чадвартай болсон.

“Хэзээд залуугаараа” хүн ам зүй, үржих чадвар, хөгшрөл: Хөгжингүй орнуудад хүн амын төрөлт багасаж, хүн ам нь хөгширч... 2030 он гэхэд 65-аас дээш насны хүмүүсийн дэлхий нийт хүн амд эзлэх хувь одоогийн 8 хувиас 13 болж өсөх, 2050 он гэхэд таван хүний нэг нь өндөр настан байх тооцоо гарчээ... Харин хөгжиж буй орнуудад динамик тэс өөр байна. Дэлхийн залуучуудын 90 хувь нь хөгжиж буй орнуудад амьдарч байна.

“Эдийн засгийн харилцан хамааралтай байдал”: **ойртон нэгдэх, нөлөөлөл тархах, зохицуулалт:** Чөлөөт худалдаа, гадаадын хөрөнгө оруулалт сүүлийн

¹ Энхтуяа, Ц. (2022) “Алба хаагчдын албанаас чөлөөлөгдөж буй шалтгаан, хүчин зүйлсийг тодруулах, ажлаас халсрах хам шинж”. Улаанбаатар .

² Зегер ван дер вал. (2019) 21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер(хуудсд. 36). Улаанбаатар.

хэдэн арван жилд огцом нэмэгдсэн. Дэлхийн худалдааны эргэлт одоогоос 2030 он хүртэл жил бүр 5 хувиар өсөх төлөвтэй байгаа... ийнхүү эдийн засгийн харилцан хамаарал нэмэгдсэнээр дэлхийн улс орнууд, ялангуяа Зүүн болон Өрнөдийн хооронд улс төр, соёлын харилцаа, менежментийн онол, боловсролын стратегийн хувьд ойртон нэгдэх байдал бий болж байна.

“Баг зүйлээр ихийг хийх”: **улсын өр, төсвийн дарамт:** Хөгжингүй орнуудын улсын салбарын хамгийн том чиг хандлага нь улсын өрийн хэмжээ маш ихээр нэмэгдэж, үүний улмаас төсвийн дарамт нэмэгдэх болсон явдал юм. Зөвхөн 2007-2014 оны хооронд хөгжингүй орнуудын ДНБ ба цэвэр өрийн харьцаа 46.3 хувиас 80 хувь болж хөөсөрчээ.

“Дэлхийн эрх мэдлийн шилжилт”: **Азийн зуун, олон туйлт ертөнц:** 35 жилийн өмнө дэлхийн ҮНБ-д АНУ-ын эзлэх хувь 25, хятадынх 2.2 байсан бол 2014 оны сүүл гэхэд АНУ 16.2, Хятад 16.4 болжээ... эдийн засгийн эдгээр шилжилт нь улс төр, дипломат харилцаа, соёл, боловсрол цэрэг дайны эрх мэдлийн шилжилтэд хүргэх нь ойлгомжтой. Хятад Улс дэлхийд ноёлох чиг хандлага бий болсон.

“Хотжилтын үйл явц”: **мега хотууд өсөлт, засаглалын зангилаа болох нь:** Одоогоос 2030 он хүртэлх хугацаанд Африк, Азид хотжилтын үйл явц 80 хувиар өснө... Зөвхөн 600 хотод дэлхийн хүн амын 20 хувь төвлөрч байгаа бөгөөд дэлхийн нийт ДНБ-ний 50 хувийг үйлдвэрлэж байна.

“Бага зүйлээс ихийг хийх”: **нөөцийн хомсдол, байгаль орчны доройтол, уур амьсгалын**

өөрчлөлт: Дэлхийн эрчим хүчний хэрэглээ 2030 он гэхэд 25 орчим хувь, усны хэрэглээ 50 хувиар нэмэгдэнэ... Дэлхийн хүнсний хэрэгцээ нэмэгдэх боловч хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл багасна. Хөдөө аж ахуйг эрчимжүүлэхэд шаардлагатай цэвэр усны нөөц багасах нь байдлыг улам бүр хүндрүүлж байна¹

Зэрэг найман томоохон өөрчлөлтийн чиг хандлагууд бий болсон байна. 21 дүгээр зууны энэхүү дэлхий нийтийн өөрчлөлт чиг хандлагад Монголын нийгэм ч ялгаагүй гүн автах болсон. Нийгмийн хувьсалд бага өртдөг салбар бол цэрэг хүчний байгууллага юм. Цэргийн мэргэжил бол хүн төрөлхтний анхны мэргэжил гэж үздэг тэр ч утгаараа цэргийн байгууллага нь хатуу, албан ёсны, нарийн бүтэц зохион байгуулалттай бөгөөд нэн эртний түүхэн уламжлалтай байдаг. Цэргийн мэргэжил нь аюултай бөгөөд амь насанд аюул учруулж болзошгүй. Ийм учраас цэргийн албан хаагчид, алба хаагчид ихэвчлэн зэвсэглэсэн эсвэл наад зах нь хамгаалалтын хэрэгсэл, материалаар тоноглогдсон байдаг. Шаардлагатай бол цэргийнхэн хууль ёсны хүчирхийллийг ашигладаг².

Онцгой байдлын албаны удирдлагын үйл ажиллагаанд хамгийн их нөлөө үзүүлж буй чиг хандлагууд: Онцгой байдлын албаны удирдлагын үйл ажиллагаанд энэ бүх өөрчлөлтүүдээс хамгийн их нөлөө үзүүлж буй чиг хандлага бол **технологи, сошиал медиа, их өгөгдлийн** ачаар мэдлэгийн өсөлт өндөрсөж, үүнээс үүдэх **индивидуализм** буюу хувь хүний үзэл санаа хүчирхэгжиж хүн бүхэн үнэлэлт дүгнэлт хийж чадахуйц болсон нь төрийн тусгай байгууллага болох Онцгой байдлын албаны алба

¹Зегер ван дер вал. (2019) 21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер(хуудсд. 36-45). Улаанбаатар.

² Goseph L. Soeters, Donna G. Winslow, Alise Weibull. (2007). Military Culture (хуудсд. 5).

хаагчид удирдлага, үйл ажиллагаагаа ямар байвал зохилтойг төсөөлж чадахуйц мэдлэг, хувь хүний үзэл санаа нэгэнт тогтсон байна.

“Бүгд сүлжээжсэн” буюу технологи, сошиал медиа, их өгөгдлийн өнөөгийн байдлыг харвал Монгол Улсын “Өрхийн болон хувь хүний мэдээлэл, харилцаа холбоо, технологийн хэрэглээний судалгаа”-г Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам, Үндэсний Статистикийн Хороотой хамтран хийж, гүйцгэсэн үр дүнгээс харахад Монгол Улсын 335 сум, суурин газарт өндөр хурдны интернэт сүлжээ орсноор нийт өрхийн 80 хувь нь интернэт хэрэглэж байна. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 84.3 хувь нь интернэт ашигласан бөгөөд тэдний 95 хувь нь мэдээлэл авах зорилгоор интернэтийг ашигласан ажээ. 2020 оны нэгдүгээр сарын байдлаар Монгол Улсад интернэт хэрэглэгчдийн тоо 2.2 сая хүрээд байгааг “We Are Social”, “Hootsuite” судалгааны байгууллагууд тайландаа дурджээ. Өөрөөр хэлбэл, манай улсын нийт хүн амын талаас илүү хувь нь цахим орчинд мэдээлэл солилцож байна. Мөн “Facebook”-ээр зар сурталчилгаа дамжуулахад дунджаар 2.1 сая хүнд хүрэх боломжтой гэх тооцоолол гарчээ. Төрийн цэргийн байгууллага болох Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид нь бүрэн дунд болон түүнээс дээш боловсролтой 100 хувь утас болон интернет орчинд ашигладаг.

“Их хүлээлт”: **индивидуализм ба ил тод байдал бий болгох хязгааргүй эрэлт шаардлагын гол утга учир нь** технологи, мэдлэгийн ачаар хувь хүмүүс, үүний дотор залуу үеийнхэн хүчирхэг болсон. Төрийн тусгай байгууллагын бүх алба хаагчид бүрэн

дунд болон түүнээс дээш боловсролтой байна. Ийнхүү илүү хүчирхэгжсэн, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлдэг, оролцоотой, шүүмжлэгч ¹ алба хаагчдыг уламжлалт удирдлагаар удирдахад хүндрэлтэй болсон.

Тиймээс цэргийн байгууллагын уламжлалт менежмент нь манлайллын үр дүнтэй арга зарчмаас суралцан нэвтрүүлж хөгжин өөрчлөгдөх хэрэгцээ шаардлага нэгэнт үүсэн бий болж байна. Манлайллын арга зарчим бол чөлөөт нийгэмд нэгэнт нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн удирдлага менежментийн хөгжлийн асуудал юм. Ямар ч байгууллагын онцлогоос үл хамааран удирдлага менежментэд нэвт шингэх ёстой удирдлагын ухааны мөн чанарын тухай ойлголт юм.

Орчин үеийн дэлхийн томоохон өөрчлөлтийн чиг хандлагуудаас бий болсон ажиллах орчин ба Онцгой байдлын байгууллагын удирдлага, үйл ажиллагааны орчин: Мөн Зегер ван дер вал дэлхийн томоохон өөрчлөлтүүдээс бий болох нөхцөл байдлаас үүсэх орчин үеийн ажиллах орчныг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

Аливаа зүйлсийн харилцан хамаарал нэмэгдсэнээс жижиг үйл явдал ч том хэмжээний хямралыг өдөөж болзошгүй юм. Ийм үйл явдлын давтамж нэмэгдсэнээр **хувьсамтгай байдал /volatility/** нөхцөлдүүлдэг.

Хамтын ажиллагааны олон түвшний байгууллагуудтай хамтран хэдэн сар, жилийн турш ажиллаж байсан бодлого, хөтөлбөрийн чиглэл орвонгоороо өөрчлөгдөх нөхцөлтэй байнга тулгарах болсон. Иймэрхүү шилжилтээс шалтгаалан та улам

¹ Зегер ван дер вал. (2019) 21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер(хуудсд. 37). Улаанбаатар.

тодорхойгүй байдал /uncertainty/-тай тулгарах болсон.

Та бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхдээ өөр хоорондоо ашиг сонирхол, ертөнцийг үзэх үзэл, хэв маягаараа ялгаатай талуудтай улам бүр хамтарч ажиллах шаардлагатай болсон. Таны ажил улам бүр хамтын ажиллагааны болон үе хоорондын мөн чанартай болж байгаа нь **төвөгтэй байдал /complexity/** нэмэгдэж байна.

Технологи хөгжиж, технологийн мэдлэгтэй иргэд илүү сайн үйлчилгээг шаардахын хэрээр инновац нэвтрүүлэх, шинэ шийдэл шаардах болсон. Гэхдээ аливаа туршилт хийх явцад гарах үр дүн, хүлээлт тодорхойгүй байдаг. Шинэ туршилт **эргэлзээтэй байдал /ambiguity/-д** хэрэгждэг¹.

Нийгмийн томоохон өөрчлөлтүүдээс тухайн үеийн ажиллах орчин үүсэн бий болж, энэхүү үүссэн орчин нөхцөлд Гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагаа нь ойролцоогоор Монгол Улсын засгийн газрын ерөнхий сайд, шадар сайд, хэрэг эрхлэх газрын дарга нарын болон 14 яамны 54 чиглэлийн үйл ажиллагааг хамаарч байна. Эдгээр оролцогч талуудыг ангилах, эрэмбэ тогтоох, харилцан хамаарал, байр суурь, хэрхэн шилжиж байгааг үнэлэхдээ ихээхэн мэдрэмжтэй хандахын зэрэгцээ, оролцогч талуудыг хүссэн зүг чигтээ хэрхэн залах солилцооны болон легитим байдлаа олж авах шаардлагатай².

Төрийн тусгай байгууллага болох Онцгой байдлын байгууллагын үйл ажиллагаа нь хувьсамтгай байдал /volatility/, тодорхойгүй байдал /uncertainty/, төвөгтэй байдал /complexity/, эргэлзээтэй байдал

/ambiguity/ “VUCA” ажлын орчин нөхцөлд бүрэн явагдаж байна. Онцгой байдлын байгууллага нь хүний амь нас, эд хөрөнгө, хүрээлэн буй орчин авран хамгаалах эрхэм зорилгоо хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг хангахдаа “VUCA” ажлын орчинтой өдөр тутам тулгарч байна.

21 дүгээр зууны VUCA ажлын орчинд ажиллах менежерийн шинж чанар: Төрийн тусгай байгууллагын удирдлага, үйл ажиллагаа, үр дүнтэй удирдлага, манлайллыг хэрэгжүүлэхийн үндэс бол сайн менежер мөн юм. Дэлхийн нийтийн томоохон өөрчлөлтүүдээс буй болсон ажиллах орчин нь менежерүүдээс шинэ шинж чанар, ур чадвар нэхэх болсон. Өдөр тутам өөрчлөгдөн буй нийгмийн өөрчлөлтөд менежерүүдийн шинж чанар, ур чадвар даган өөрчлөгдөн хувирах нь зүйн хэрэг юм.

Урьд өмнө тохиолдож байгаагүй урьдчилан харах боломжгүй төвөгтэй асуудлыг онцгой нөхцөл байдалд нь тохируулан шийдэх шаардлага байнга тохиолдож байдаг. Ийм шаардлагад зохицон ажиллаж, зөн мэдрэмжээрээ асуудлын голыг олж, нөхцөл байдал хэрхэн хөгжиж өөрчлөгдөх чиг хандлагыг урьдчилан харах чадварыг удирдагч хүн эзэмшиж байж гэмээнэ удирдах захирах үйл ажиллагаандаа амжилт олдог ажээ.³

Орчин үеийн энэхүү хувьсамтгай байдал /volatility/, тодорхойгүй байдал /uncertainty/, төвөгтэй байдал /complexity/, эргэлзээтэй байдал /ambiguity/ VUCA ажлын орчинд ажиллах төрийн албаны менежерийн таван шинж чанарыг Зегер ван дер вал дараах байдлаар тодорхойлсон байна

¹ Зегер ван дер вал. (2019) 21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер (хуудсд. 1-2). Улаанбаатар.

² Зегер ван дер вал. (2019) 21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер (хуудсд. 69). Улаанбаатар.

³ Лхаашид, Л. (2009). Монголын хаад, зүтгэлтнүүдийн жолоодохуйн урлаг (хуудсд. 13). Улаанбаатар

- Ухаалаг, онц мэргэн, овсгоотой
- Төрийн албаны үзэл санааг чанд хадгалахын сацуу бизнесийн овсгоотой байх
- Хамтач, хэлхээ холбоотой ч агуулга, арга барилын хувьд эрх мэдэлтэй
- Одоо ирээдүйд юу чухал болохыг урьдчилан тооцоологч
- Байнгын суралцагч, ерөнхий мэргэжилтэн

Дээрх таван шинж чанарыг 2019 оны 02 дугаар албаны зөвлөлийн тогтоолоор баталсан төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагын дагуу тавигдах Онцгой байдлын байгууллагын менежерийн ур чадварыг харьцуулан жишив.

Хүснэгт 1. Зегер ван дер валын дэвшүүлсэн “VUCA” ажлын орчинд ажиллах төрийн албаны менежерийн таван шинж чанар ба Монгол Улсын төрийн захиргааны /Төрийн тусгай/ албан удирдах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага

№	“VUCA” ажлын орчинд ажиллах төрийн албаны менежерийн таван шинж чанар		Төрийн захиргааны /Төрийн тусгай/ албан тушаалын тэргүүн түшмэл, түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага	
	Шинж чанар	Агуулга	Ур чадвар	Задаргаа
1	Ухаалаг, онц мэргэн, овсгоотой	Ухаалаг, онц мэргэн, овсгоотой төрийн албаны менежерүүд төрөл бүрийн ажиллагааны орчин, мэдлэгийн сүлжээ, ижил төстэй байгууллагууд, оролцогч талуудын сүлжээ /сөргөлдөгч талуудыг оролцуулан/, салбаруудын антен бий болгож хадгалдаг.	Удирдан зохион байгуулах	-Төрийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн дагуу тухайн салбарын бодлогыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавих -Төр засгийн бодлогыг хэрэгжүүлэх ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг хариуцаж, үүрэг, хариуцлага хүлээх -Санхүүгийн болон хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх -Эрсдэлийг урьдчилан тооцоолох, гарах арга замыг тодорхойлох, эрсдэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх
2	Төрийн албаны үзэл санааг чанд хадгалахын сацуу бизнесийн овсгоотой байх	21дүгээр зууны төрийн албаны менежерүүд асуудал шийдвэрлэх чадвараа дээшлүүлэхийн тулд төрөл бүрийн салбараас боломж, аз туршсан алхмыг эхлүүлэхэд бизнесийн овсгоотой, тодорхой хэмжээгээр бүр арилжааны сэтгэлгээтэй байх хэрэгтэй.	Дүн шинжилгээ хийх	- Мэдээлэлд тулгуурлан бүтэц чиг үүргийн шинжилгээ хийх, -системийн шинжилгээ хийх, хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх -Бодлогын үндэслэлтэй зөвлөмж боловсруулах, зөвлөгөө өгөх
3	Хамтач, хэлхээ холбоотой ч агуулга, арга барилын хувьд эрх мэдэлтэй	Төрөл бүрийн оролцогч талуудын зүгээс олж авсан албан бус эрх мэдэл, легитим байдал байсан цагт л төрийн албаны менежерүүд албан ёсны эрх мэдэл, түүнтэй холбоотой үүрэг, мандатыг амжилттай хэрэгжүүлэх боломжтой.	Асуудал шийдвэрлэх	-Хуульд нийцсэн шийдвэр гаргах -Оновчтой, шуурхай, үр дүнтэй шийдвэр гаргах -Шийдвэрийн үр дагаврыг урьдчилан тооцоолох -Гаргасан шийдвэрийнхээ талаар хариуцлага хүлээх

4	Одоо ирээдүйд юу чухал болохыг урьдчилан тооцоологч	21 дүгээр зууны төрийн албаны менежерүүд хэзээд төгсөлгүй мэдээний мөчлөгийн эрин үед... VUCA үйл явдлууд, хэт ужиг болсон асуудлуудыг урьдчилан тооцоолох урт хугацааны төсөөлөл зураг, дүн шинжилгээний загваруудыг нэгэн зэрэг удирдан зохицуулах шаардлагатай.	Манлайлах	-Ёс зүйгээр бусдыг манлайлан үлгэр дуурайл үзүүлэх -Ажил хэргийн хувьд бүтээлч, санаачилгатай ажиллах -Хувийн зохион байгуулалтын хувьд үлгэр дуурайл үзүүлэх -Байгууллагын үйл ажиллагааны шинэтгэлийн үзэл санааг бусдад итгүүлэн ойлгуулах, хэрэгжүүлэх
5	Байнгын суралцагч, ерөнхий мэргэжилтэн	21 дүгээр зууны төрийн албаны менежерүүд ерөнхий болон тусгай ур чадвар, компетенцийг нэгэн зэрэг эзэмшсэн байна. Тэд үүрэг, салбар, төсөл, сүлжээ, асуудлуудыг хооронд түргэн, тогтмол солигдох чадвартай... 21 дүгээр зууны менежерүүд мэргэжлийн боловсролоор эхэлж, удирдах ажилтны сургалтаар дамжуулан удирдлагын болон манлайллын ур чадвартай болж болно.	Бусад	Гадаад хэл, мэдээллийн технологийн болон зайлшгүй шаардлагатай бусад ур чадвар

“Эх сурвалж: зохиогчийн хийсэн”

Дээрх харьцуулсан жишээнээс дүгнэхэд: Өнөөгийн Монголын Улсын төрийн захиргааны /Төрийн тусгай/ албан тушаалын тэргүүн түшмэл, түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага нь менежерүүдийг тухайн байгууллагын түвшинд ажиллах ур чадварыг голчлон анхаарч шаардлага болгосон байна.

Зегер ван дер валын дэвшүүлсэн төрийн албаны менежерийн таван шинж чанар бол нийгмийн түвшинд ажиллах шинж чанаруудыг тодорхойлсон байна. Орчин үед байгууллагын түвшинд бэлтгэгдсэн ур чадвартай менежер үр дүн гаргахад хүнд цаг үе ирсэн. Учир нь байгууллага бүр нийгмийн бүхий л хэсэгтэй бүрэн харилцаа хамааралтай болсон. Тиймээс нийгмийн түвшинд бэлтгэгдсэн менежерүүд л байгууллагыг удирдах хэрэгцээ шаардлага гарч байна.

Орчин үеийн дэлхийн нийтийн мега чиг хандлага болон түүнээс үүсэх ажлын орчинд тохирох манлайллын онолууд: Нийгэмд болж буй өөрчлөлтүүдийг

менежерүүд тааварлан мэдэж түүнд бэлтгэж түүнийг даван туулах, дасан зохицох үйл явцыг урьдчилан эхлүүлдэг бол тааварлашгүй гэнэтийн өөрчлөлтөд ямар ч бэлтгэлгүй өртөх үе байдаг. Урьдчилан тааварласан, тааварлашгүй том, жижиг ямар ч өөрчлөлтөд байгууллага үр дүнтэй орших арга ухааныг эзэмших нь орчин үеийн байгууллагын хамгийн чухал ур чадвар болж байна. Үүний тулд орчин үеийн дэлхийн нийтийн мега чиг хандлагуудыг, ажиллах орчныг судлан таних, менежерүүдийн шинж чанар, ур чадвар, удирдлага, манлайллын ухааныг эзэмших нь зүйн хэрэг юм.

Цэргийн байгууллагад манлайлал байдаг, байхгүй талаар манлайллын арга зарчим тохирох, тохирохгүй талаар маргасаар байна. Гэтэл манлайллын үзэл баримтлалыг цэргийн болон зан төлөвийн шинжлэх ухаанд олон жилийн турш

тайлбарлагдсаар ирсэн ¹ (Jilian Gonzales, 2016, хууд. №3) байна. Хүний хөгжил, техник технологийн хүчин зүйлс нь цэргийн байгууллагын уламжлалт менежментэд зайлшгүй өөрчлөлт шинэчлэлт хийхийг шаардах нь мэдээж. Энэ утгаараа удирдах албан тушаалтнуудад цаг үеийн шаардлагыг мэдрэх, цаашлаад орчин цагийн удирдлагын арга зарчмыг нэвтрүүлэхэд хүндхэн сорилт бэрхшээл тулгарч болох юм.

Орчин үеийн ажиллах орчинд шаардлагатай шинж чанар, ур чадварыг эзэмшсэн менежерүүд өнөө цагийн нөхцөл байдалд тохирох манлайллын онол, боловсролыг эзэмших нь удирдлага, манлайллыг дээшлүүлэх чухал үйл явц юм.

- Өөрчлөгч манлайлал /Transformational leadership/
- Дасан зохицох манлайлал /Adaptive Leadership/

- Зам зорилгын онол /Path-goal theory/
- Мөчлөгийн нөхцөл байдлын онол /situational theory/
- Нөхцөл байдлын онол /Contingency leadership/

Дээрх онолууд нь орчин үе буюу 21 дүгээр зууны чиг хандлага, орчин нөхцөлд байгууллага хамт олныг үр дүнтэй удирдах арга технологийн нэгдэл юм.

Орчин үеийн дэлхийн нийтийн томоохон өөрчлөлтийн чиг хандлага болон түүнээс үүсэх ажлын орчинд тохирох манлайллын таван онолыг цогц байдлаар харахад: Удирдахуй ухааны өөр өөр цаг хугацаанд, өөр өөр эрдэмтдийн таван онолыг нэгтгэн цогц байдалд оруулах нь илүү хүчирхэг мэдлэгийг бүтээж, үр ашигтай ашиглах боломж бүрдэх юм.

Хүснэгт 3. Орчин үеийн нэг чигийн манлайллын таван онол нэг цогц байдлаар

№	Зохиогчид	Онолууд	Агуулга	Нөхцөл байдал	Манлайллын арга барил
1	Жеймс Даунтон Жеймс Бернс, Бернард М.Басс нар /1973 он/	Өөрчлөгч манлайлал /Transformational leadership/	Дагалдагчидтай хамтран ажиллаж шаардлагатай өөрчлөлтүүдийг тодорхойлж, урам зоригоор алсын харааг бий болгож, өөрчлөлтийг өндөр итгэлтэй дагалдагчдын бүлэгтэй хамт хэрэгжүүлдэг	Бүх орчин нөхцөл	Харизматик
					Алсын хараатай
					Урам зоригтой
					Оюунлаг
2	Рон Хайфец, Марти Лински нар /1994 он/	Дасан зохицох манлайлал /Adaptive Leadership/	Өөр өөр нөхцөл байдалд удирдагчид болон дагалдагчдын хооронд үүсдэг харилцан үйлчлэлийн цогц үйл явдал	Тодорхой ба тодорхой бус	Техникийн арга барил
					Манлайллын арга барил
3	Мартин Г.Эванс, Роберт Ж.Хау нар /1970 он/	Зам зорилгын онол /Path-goal theory/	Дагалдагчдын урам зоригийг анхаарч, тэдний гүйцэтгэл, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэгддэг	Ажиллах орчин нөхцөл байдал	Захирах
					Дэмжих
					Оролцуулах
					Үр дүнд чиглэсэн
4	Херси, Бланчард нар		Зөвхөн нэг манлайллын арга барилыг ашиглахын оронд өөрсдийн	Мэргэшилтийн нөхцөл байдал	Зааварлагч манлайлагч
					хамтрагч манлайлагч

¹ Jilian, Gonzales. (2016). Leadership Styles in Military Settings and Their

Influences on Program Satisfaction (хуудсд. 13).

	/1977он/	Мөчлөгийн нөхцөл байдлын онол / situational theory/	удирдаж буй ажилчдын мэргэшилтийн түвшин болон хийх гүйцэтгэх ажилдаа үндэслэн манлайллын арга барилыг өөрчлөх		зөвлөгч манлайлагч
					ажиглагч манлайлагч
5	Э.Фидлер /1960 он/	Нөхцөл байдлын онол /Contingency leadership/	Аливаа нөхцөл байдалд хамгийн үр дүнтэй манлайллын арга барил нь тухайн нөхцөл байдалд нийцсэн байх	Хүмүүс хоорондын нөхцөл байдал	Үүрэг даалгаварт чиглэсэн арга барил
				Үүрэг даалгаврын нөхцөл байдал	
				Эрх мэдлийн нөхцөл байдал Ажилчдын	Харилцаанд чиглэсэн арга барил

“Эх сурвалж: зохиогчийн хийсэн”

Дээрх манлайллын таван онолыг нэгтгэн харахад логик дараалал, бие биеэ шүтэлцэн нэгэн цул мэт байдал ажиглагдана. Орчин үеийн байгууллагад аль нэг онолын арга зарчмыг дангаар хэрэглэх нь төдийлөн үр ашиг багатай байхаар харагдаж байна. Тиймээс дээрх таван онолыг логик байдлаар хэрхэн ашиглах тухай онолын түвшинд судлан таних шаардлага байна.

Онолуудыг логик байдлаар нь буюу дарааллаар хэрэглэх нь: Өөрчлөлт, нөхцөл байдлын манлайллын тухай нэг чигийн олон онолуудыг логикийн дагуу цогц байдлаар хэрэглэх нь байгууллагын хөгжил өөрчлөлтөд үр дүнтэй. Байгууллагыг нийгмийн өөрчлөлтөд өртөхөд хамгийн эхэнд хэрэглэх удирдлага манлайллын онол бол хувиргах манлайлал /Transformational leadership/ бол байгууллагын хэтийн төлөв, өөрчлөлтүүдийг тодорхойлж, алсын харааг бий болгож, ажилчдаа тэрхүү алсын хараанд хүрэхэд нь урам зориг өгөх замаар байгууллагын

өөрчлөлтийг өөрчлөлтөд бэлтгэгдсэн ажилчдын хамтаар хэрэгжүүлдэг¹. учир өөрчлөлттэй холбоотой онолуудын хамгийн эхэнд логикийн хувьд байршиж байна. Хувиргах манлайллын онол нь манлайлагчид хувийн ашиг сонирхлоосоо хальж, байгууллагынхаа амжилтын шинэ гарцыг нээхийн тулд томоохон өөрчлөлтүүдийг авчрах... өөрчлөлтийг боломжтой болгохын тулд өөрчлөлтийн удирдагчид өөрчлөлтийн үр дүнтэй менежментийг хийж, ажилчдыг өөрчлөлтөд маш үр дүнтэй оролцоход түлхэц өгдөг².

Нэгэнт өөрчлөлтөд бэлтгэгдсэн хамт олныг өөрчлөлттэй нүүр тулж хэрэгжүүлэх үед нь дасан зохицох манлайл /Adaptive Leadership/-лын арга зарчмыг хэрэглэх зүйтэй юм. Дасан зохицох чадвартай удирдагчид хүмүүс юу тулгарч байгааг ажиглахаас гадна хүмүүсийн сорилтод дүн шинжилгээ хийж, үнэн зөв оношлох ёстой... Хүмүүсийн итгэл үнэмшил, хандлага, үнэт зүйл нь асуудалд өртөхөд удирдагчид дасан зохицох арга барилыг авах хэрэгтэй³. Дасан зохицох манлайлал нь

¹(<https://sites.psu.edu/leadership/2020/11/05/transformational-leadership-theory/>, 2020).

²(<https://crowjack.com/blog/strategy/leadership-theories/transformational-theory-of-leadership> , 2022).

³(<https://dmalloyadaptiveleadership.weebly.com/bibliography.html>, 2015).

өөрчлөлт, туршилт, инновацийг шингээсэн шинээр гарч ирж буй загвар юм. Зорилго нь хувь хүмүүст сорилт бэрхшээлийг даван туулах, хувьсан өөрчлөгдөж буй орчинд дасан зохицох боломжийг байгууллагуудад олгох явдал юм... Дасан зохицох сорилтууд нь "хүмүүс нандин зүйлээ орхихыг шаарддаг"¹ ихэвчлэн хүмүүсийн таамаглал, ойлголт, итгэл үнэмшил, хандлага, зан үйлийг өөрчлөх үйл явцыг манлайллаар хангах арга ажиллагаа тул хэцүү байдаг². Хүмүүсийн итгэл үнэмшил, хандлага, үнэт зүйл нь өөрчлөлтөд өртөхөд тэрхүү үйл явцыг дасан зохицох манлайллын арга зарчмыг ашиглан өөрчлөлтийг удирдан шинэ зан үйлийг төлөвшүүлэх нь зүйтэй. Нэгэнт тогтсон хэв маягаас хүсэмжилсэн зан төлөв, мэргэшсэн байдал уруу шилжих үйл явцыг удирдах нь дасан зохих манлайллын үзэл санаа юм.

Тэрхүү шилжих үйл явцыг дэмжиж дараагийн үе шат уруу шилжүүлэх онол бол зам-зорилго /Path-goal theory/-ын онол юм. Өөрчлөлтийг тодорхойлж, шилжих үйл явцад ажилчдын итгэлийг урамшуулан урам зоригийг бадраан үр дүнд хүрдэг. Ажилчдыг дэмжиж сонирхсон ажлыг даалгах, түүний төлөө санаа тавих, дэмжиж байгаагаа илэрхийлэх... мэдээллээ хуваах, ажилчны санаа бодлыг сонсох, асуух,³ зэргээр ажилчдын идэвх сонирхол, ажлын үр дүнг дээшлүүлэхийн зэрэгцээ шилжих үйл явцад татан оролцуулж, даван туулах боломжийг өндөрсгөдөг.

Нэгэнт тогтсон хэв маягаас шилжилтийг амжилттай даван гарч хүсэмжит шинэ зан төлөв, мэргэшсэн байдалд хүрсэн ажилчдыг Бланчардын нөхцөл байдлын манлайл / situational theory/-лын онолын үүднээс ажилчдын шинээр тогтсон зан төлөв, мэргэшсэн байдлыг хэмжиж, үе шатуудыг тогтоож, тухайн үе шат, хөгжлийн түвшингээр нь удирдах арга зарчмыг сонгох нь зүйтэй.

Херси-Бланчард Нөхцөл байдлын манлайл / situational theory/-лын онол нь тухайн менежерийн сонгосон удирдлагын чиг баримжаагаас илүү нөхцөл байдлын хүчин зүйлд анхаарлаа хандуулдаг. Ажилчдын даалгавраа биелүүлэх ур чадвар, хүсэл эрмэлзэлтэй холбоотой... тул манлайллын хэв маягтаа уян хатан байхыг шаарддаг. Удирдагчид ямар манлайллын хэв маягийг ашиглахаа шийдэхийн тулд дагалдагчдынхаа ур чадвар, урам зоригийн түвшинд тохирсон байх ёстой⁴.

Херси-Бланчард Нөхцөл байдлын манлайл болох ажилчдын ур чадвар, мэргэшилтийн түвшингээр удирдлагын арга замаа сонгох үе шатны онолын дараагийн хэрэглэх онол бол Э.Фидлерийн нөхцөл байдал /Contingency leadership/ -лын онол юм. Э.Фидлер нөхцөл байдлын онол нь ажил бүрийн ур чадвар, нөхцөл байдлын шаардлагад үндэслэн зөв удирдагчийг сонгох ёстой⁵ гэж үздэг. Энэ нь Э.Фидлерийн нөхцөл байдлын онолыг ашиглан менежер хүн үр дүнтэй удирдлагын арга

1

(<https://www.heffelfingerco.com/blog/unleashing-the-power-of-disruption-5-adaptive-leadership> , 2021)

2

(<https://dmalloyadaptiveleadership.weebly.com/bibliography.html>, 2015).

³ Хэрлэн, Б. (2020). Удирдах эв дүй (хуудсд. 254). Улаанбаатар.

4

<https://www.sciencedirect.com/topics/economics-econometrics-and-finance/contingency-theory>, 2023).

5

(<https://www.sciencedirect.com/topics/economics-econometrics-and-finance/contingency-theory>, 2023).

барилыг урьдчилан таамаглаж, өөрийн удирдлагын арга барилыг сонгох боломжтой ба тухайн байгууллагын удирдах албан тушаалд илүү тохирох удирдах албан тушаалтныг ч тодорхойлох боломжтой юм.

ДҮГНЭЛТ

21 дүгээр зууны дэлхий нийтийн найман томоохон өөрчлөлтийн чиг хандлагыг Монгол улсын өнөөгийн чиг хандлагатай харьцуулан харахад Монголын нийгэм ч мөн нэгэн адил ялгаагүй өртөж байна. Онцгой байдлын байгууллагын удирдлага, үйл ажиллагаанд хамгийн их нөлөө үзүүлж буй өөрчлөлтүүдийг тодруулан харахад **технологич, социал медиа, их өгөгдөл, индивидуализм** буюу хувь хүний үзэл санаа хүчирхэгжилт нь байгууллагын удирдлага үйл ажиллагаанд шууд байдлаар хамгийн их нөлөө үзүүлж байна.

Энэхүү өөрчлөлтийн чиг хандлагаас үүдэх нийгмийн **“VUCA”** ажлын орчин нөхцөлд өнөөгийн Монголын менежерүүдээс орчин үеийн менежерүүдэд байх шинж чанар, ур чадваруудыг нэхэх болсон байна. Зегер ван дер валын дэвшүүлсэн нийгмийн түвшинд бүрэн ажиллаж чадах таван шинж чанарыг Онцгой байдлын байгууллагын орчин үеийн менежерүүдэд тавигдаж буй тусгай шаардлагатай харьцуулан жишин үзэв. Төрийн албаны менежерүүдийг байгууллагын түвшнөөс нийгмийн түвшинд удирдлага, үйл ажиллагааг явуулах ур чадварт бэлтгэх шаардлага гарч байна.

Удирдахуй ухааны өөр өөр цаг хугацаанд, өөр өөр эрдэмтдийн дэвшүүлсэн таван онолыг нэгэн цогц байдалд оруулан, таван онолыг логик байдлаар хэрэглэх нь удирдах, манлайлах үйл ажиллагааг илүү үр дүнд хүргэх боломжтой юм.

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд төрийн тусгай байгууллага болох Онцгой байдлын байгууллагын удирдлагыг нийгмийн чиг хандлага, орчин нөхцөлд нь тохируулан залан жолоодох удирдлагын ухааныг судлан таньж, үүнийг хэрэгжүүлэх менежерүүдийн шинж чанар, ур чадварыг тодорхойлж, тэдгээрт эзэмшүүлэх нь удирдлагын хөгжлийг бага боловч урагшлуулж орчин үед тохирсон илүү хүчирхэг, илүү үр ашигтай ажиллах боломж бүхий орчин үеийн удирдлагыг бий болгох зорилгыг гүйцэтгэх юм.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Walter F. Ulmer Jr. (2010). *Military Leadership into the 21st Century*.

Б.Хэрлэн. (2020). Удирдах эв дүй. Улаанбаатар.

В.Өлзийбаяр (2010). Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт

Д.Лхаашид. (2009). Монголын хаад, зүтгэлтнүүдийн жолоодохуйн урлаг. УБ.

Д.Эрдэнэтуяа. (2022, 06 27). <https://news.mn/r/2563227/>.

Дэлхийн банк. (2022). Монгол улсын эдийн засгийн тойм. УБ.

Зегер ван дер вал. (2019). 21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер. УБ.

Монгол Улсын хууль. (2009). Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай. УБ.

О.Даваасүрэн. (2020, 04 11). <http://eagle.mn/r/85785>.

Jilian Gonzales . (2016). *Leadership Styles in Military Settings and Their Influences on Program Satisfaction*.

Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. (2023). 1000 хүнд ногдох төрөлт, нас баралт, цэвэр өсөлт, аймаг/нийслэлээр, улирлаар. Улаанбаатар .

ЭРХ ЗҮЙН АСУУДАЛ

ХИЛИЙН ЭРХ ЗҮЙ-ХИЛИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЭРХ ЗҮЙН АРГА БОЛОХ НЬ

Г.Лхагвамаа.

Удирдлагын академийн АБУСПБ-ийн
профессор, доктор, дэд профессор

Товч агуулга. Хилийн аюулгүй байдлыг хангах цогц үйл ажиллагаанд эрх зүйн арга чухал байр суурийг эзэлнэ. Энэ нь эрх зүй гэсэн нийтлэг ойлголтоор бус Монгол Улсын үндэсний эрх зүйн тогтолцоо дахь бие даасан салбар эрх зүй болох хилийн эрх зүйн зорилго, чиг үүрэг дамжин хэрэгжинэ. Иймд энэхүү өгүүллээр хилийн эрх зүйн уламжлал, шинэчлэл, хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаанд хилийн эрх зүйн гүйцэтгэх үүрэг зэрэг асуудалд судлаачдын анхаарлыг хандуулахыг зорилоо.

Түлхүүр үгс. Хилийн аюулгүй байдал, хангах арга, хилийн эрх зүй, уламжлал, шинэчлэл.

Оршил. Хилийн аюулгүй байдал 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 хангагдах талаар төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичигт туссан. Эндээс хилийн аюулгүй байдлыг хангах цогц үйл ажиллагаанд эрх зүйн арга хэрэгсэл чухал болох нь харагддаг. Харин энэ асуудлыг хилийн болон аюулгүй байдал судлалд эрх зүй гэсэн ерөнхий байдлаар авч үзэж байгаа нь судалж байгаа асуудлыг ерөнхийлөх, хилийн эрх зүйн асуудлыг хууль зүйн шинжлэх ухааны үндэстэй шинжлэн

судлах боломжийг хязгаарлах талтай юм. Иймд хилийн аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн (арга) үйл ажиллагаа гэсэн нийтлэг ойлголтоор бус хилийн эрх зүйн хүрээнд авч үзэх асуудлыг судлаачийн хувьд анхлан дэвшүүлж байна.

Нэг. Хилийн эрх зүйн Үндсэн хуулийн үндэс, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогын үзэл баримтлал. Аливаа салбар эрх зүйн харилцаа үүсэх эрх зүйн үндсийг Үндсэн хуулиар тодорхойлдог. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Монгол улсын нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, улсын хил халдашгүй дархан байна”, 2 дахь хэсэгт “Монгол улсын хилийг хуулиар бататгана” гэж заасан нь хилийн эрх зүйн харилцааны Үндсэн хуулийн үндэс мөн.

Түүнчлэн төрөөс хилийн талаар баримтлах баримт бичигт улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах механизмыг боловсронгуй болгох талаар 2.1 дэх хэсэгт “Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагааны зохицуулалт, уялдаа холбоог сайжруулах, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох”, 2.2-д “Хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх байгууллагыг эх оронч, мэдлэг, чадвартай боловсон хүчнээр хангана” гэж төрийн бодлого, үйл ажиллагааны чиглэлийг тусгасан байдаг.

Хилийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичиг нь Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалыг үндэслэн улсын хил, хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлын талаар Монгол Улсын хууль тогтоомж, олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийн үндэс болсон залгамж чанартай тулгуур баримт бичиг юм.¹ Энэхүү чиглэлийг үндэс болгон Улсын Их Хурлаас 2016 онд Монгол Улсын хилийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулж баталжээ.

Монгол Улсын хилийн тухай хуулийн 5.1 дэх хэсэгт “Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал нь Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг мөн.”, 5.2 дахь хэсэгт “Хилийн аюулгүй байдал гэж улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл

баталгаатай хангагдсаныг хэлнэ”, 5.3 дахь хэсэгт “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” гэж тус тус заасан. Эдгээр заалт хилийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоонд эрх зүйн арга хэрэгсэл чухал болохыг тодорхойлсон үндэслэл юм. Энэ нь хилийн эрх зүйн зорилго, чиг үүргээр дамжин хэрэгжих учиртай. Иймд хилийн эрх зүйн онол, арга зүйн үндсийг эрх зүйн сэтгэлгээний хөгжлийн орчин үеийн чиг хандлагад нийцүүлэн хилийн эрх зүйд шинэлэг байдлаар хандах, судалж, хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг нөхцөлдүүлж байна.

Хоёр. Хилийн тухай хууль-хилийн аюулгүй байдлыг хангах хилийн эрх зүйн гол эх сурвалж болох нь. Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны үндэсний эрх зүйн зохицуулалтад Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хилийн тухай хууль, Улсын хилийг хамтран шалгахад баримтлах чиглэлийн тухай², Монгол Улсын хилийг шалгасан баримт бичиг батлах тухай хууль болон хилийн эрх зүйн хэм хэмжээг

¹ “Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого”. УИХ-ын 2002 оны 20 дугаар тогтоолын хавсралт.

² Улсын хилийг хамтран шалгахад баримтлах чиглэлийн тухай хууль” Төрийн мэдээлэл. 1993. № 4-5.

агуулсан бусад хууль тотоомжууд нэгэн адил хамаарна.¹

Хүснэгт 1. Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт

№	Эрх зүйн актын төрөл	Тоо хэмжээ
1.	Хууль	70
2.	Ерөнхийлөгчийн зарлиг	3
3.	УИХ-ын тогтоол	2
4.	Засгийн газрын тогтоол	4
5.	ХЗДХ-ийн сайдын тушаал	8
6.	Хамтарсан тушаал	1
7.	ХХЕГ-ын даргын тушаал /2017 /	64
	Нийт	152

Эх сурвалж: “Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн орчин”. ДХИС,ХХЕГ-ын хамтарсан төсөлт судалгааны ажил. 2018.

Энэхүү өгүүллээр хилийн эрх зүйн гол эх сурвалж болох хилийн тухай хуулийг хөндөж байгааг тэмдэглэж байна.

Хилийн тухай хуулийн уламжлал, шинэтгэл

БНМАУ-ын Засгийн газрын 27 дугаар хурлаар 1928 оны 9 дүгээр сарын 24-нд харуулын цагдаа нарын үүрэг хариуцлагыг тодорхойлсон дүрэм баталж, уг дүрэмд улсын хил хамгаалах арга ажиллагаа, хилийн журам дэглэмийг сахиулах талаар тодорхой заасан байна.²

Дотоод явдлын яамны сайдын 1943 оны 2 дугаар сарын 17-ны өдрийн 84 тоот тушаалаар батлагдсан “БНМАУ-ын хил хамгаалалтын албаны дүрэм” нь хязгаарын цэргийн эрх, үүрэг гүйцэтгэх журам, арга ажиллагааг

тодорхойлсон анхны чухал баримт бичиг юм.³

Өмнөх нийгмийн тогтолцоонд хилийн эрх зүйн харилцаа 1970 оныг хүртэл НАХЯ, ХЦУГ-ын тусгай дүрэм журам, заавраар зохицуулагдаж байсныг улсын хил, хилийн харилцаа, хил хамгаалах байгууллагын эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох зорилт болон хилийн асуудлыг тусгайлсан хуулиар зохицуулах бодит шаардлагыг харгалзан БНМАУ-ын АИХ-ын Тэргүүлэгчдийн 1973 оны 07 дугаар сарын 16-ны өдрийн 161 дүгээр зарлигаар анхны “БНМАУ-ын Хил Хамгаалах хууль”-ийг батлан мөрдүүлж байжээ. Уг хууль нь Монгол улсын хилийн харилцаатай холбоотой асуудлыг зохицуулах эрх зүйн шинэ орчин бүрдүүлснээрээ чухал ач холбогдолтой байсан.⁴

¹ Хилийн эрх зүйн бусад эх сурвалжыг “Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн орчин”. ДХИС,ХХЕГ-ын хамтарсан төсөлт судалгааны ажил. 2018. үзнэ үү.

² Лувсан. Ч, Дашням. Ж, нар. Хилчний сурах бичиг. Уб., 1978. 22 дахь тал.

³ “Хилийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах ажлын хүрээнд хийсэн судалгаа” Судалгааны тайлангийн эмхэтгэл /2010-2012/. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн. УБ., 2012. 114 дэх тал

⁴ Базарсад. Д, Улсын хилийн албаны эрх зүйн асуудлууд. Уб., 1995.

1973 оны БНМАУ-ын Хил Хамгаалах хуульд улсын хилийн тухай нийтлэг үндэслэл, хилийг хамгаалах асуудал тодорхой зааг ялгаагүй тусгагдаж, улсын хилийн дэглэм гэсэн зүйлд хил залгаа улстай хилийн асуудлаар харилцан тохирсон дэглэмийн асуудлыг хилийн журамтай хамтатган зааж, хилийн дэглэмээ хүндэтгэн сахиулахад хил орчмын нутаг дэвсгэрт мөрдөх журам тогтоож тэр нь дэглэмдээ үйлчилж байдгийг тодорхой заагаагүйгээс хоёр өөр асуудлыг хутган ойлгоход хүргэж, улсын хил хамгаалах журамд зөвхөн хилийн цэргийн эрх, үүргийг тодорхойлсноор ард иргэдийн үүрэг оролцоог орхигдуулсан, түүнчлэн хилийн хууль тогтоомж зөрчсөн хүмүүст хариуцлага тооцох зэрэг асуудлыг төдий л оновчтой тусгаагүй байжээ.¹ Энэ хуулийг МУ-ын Хилийн тухай 1993 оны 10 дугаар сарын 21-ний өдрийн хууль батлагдсанаар хүчингүй болгосон.

1973 оны БНМАУ-ын Хил хамгаалах хууль БНМАУ-ын хил хамгаалалтын зорилго, улсын хил тогтоох, хамгаалах зарчим, хилийн журам, чухам ямар үйлдлийг хилийн зөрчилд тооцох зэргийг тодорхойлон хязгаарын цэргийн эрх, үүргийг тогтоосон бол 1993 оны Хилийн тухай хууль 1992 оны Үндсэн хуульд “Монгол Улсын нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, улсын хил халдашгүй дархан байна”. “Улсын

хилийг хуулиар бататгана” гэсэн заалтыг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдэгдсэн органик хууль² бөгөөд тухайн үеийн нийгэм, эдийн засгийн тогтолцооны өөрчлөлттэй уялдсан байжээ.

Монгол Улсын хилийн тухай хууль 1993 онд батлагдсанаас хойш уг хуульд улсын хилийн хамгаалалт, улсын хилээр зорчигч тээврийн хэрэгслийг шалган нэвтрүүлэх, хил хамгаалах байгууллагад үүрэг гүйцэтгэж байгаа цэргийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах хүрээнд 13 удаа нэмэлт, өөрчлөлт орсон байна.³

Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах хүрээнд хилийн болон хил орчмын дэглэм, хилийн боомт түүнд мөрдөх журмын зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, хилийн нөхцөл байдал, хүрээлэн байгаа орчин, газар зүйн онцлогт тохируулсан улсын хил хамгаалалтыг бүсчилэн зохион байгуулах, хилийн аюулгүй байдлыг хангах төрийн байгууллагын тогтолцоо, хилчдийн эрх зүйн байдал, улсын хил хамгаалалтад иргэн, байгууллагуудын оролцоог шинэчлэн тодорхойлох, уг хуулийн зарим нэр томъёог олон улсын эрх зүйн зарчим, олон улсын гэрээ, хэлэлцээр болон 2010 онд Улсын Их хурлаас баталсан “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-д нийцүүлэх зэрэг хэрэгцээ шаардлагаар шинэчлэн найруулсан Монгол Улсын хилийн

¹ “Хилийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах ажлын хүрээнд хийсэн судалгаа” Судалгааны тайлангийн эмхэтгэл /2010-2012/. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн. УБ., 2012. 115 дахь тал

² Органик хууль бол Үндсэн хуулинд тухайлан заасан заалтад үндэслэн

түүнийг шууд хэрэгжүүлэх замаар гарсан хууль юм. Эндээс үзэхэд Монгол Улсын Хилийн тухай хууль нь органик хуулийн шинжийг бүрэн агуулж байна.

³ “Хуульч news” сэтгүүл 2016. 12 дугаар сар. №13 (14).

тухай хуулийг УИХ-аас 2016 онд баталж, 2017 оны 2 дугаар сарын 1-нээс хүчин төгөлдөр мөрдөж эхэлсэн.

Хилийн аюулгүй байдлыг хангах гол эх сурвалж бол 2016 оны 12 дугаар сарын 28-ний өдөр УИХ-аас батлагдсан Монгол Улсын хилийн тухай хууль мөн.

Хилийн тухай хуулийн 1.1 дэх хэсэгт Монгол Улсын хилийн халдашгүй, дархан байдлыг хангах зорилгоор хилийн асуудлаар байгуулсан Монгол Улсын олон улсын гэрээг хэрэгжүүлэх, хилийн болон хил орчмын дэглэмийг сахиулах, улсын хилээр зорчигч, тээврийн хэрэгслийг шалган нэвтрүүлэх, улсын хил хамгаалах байгууллагын тогтолцоо, чиг үүрэг, бүрэн эрх, улсын хил хамгаалалтад иргэн, байгууллагын оролцоог тодорхойлж, хилийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбогдсон бусад харилцааг зохицуулахад энэ хуулийн зорилт оршино гэж заасан нь энэ хуулийн бүтэц, агуулгыг илэрхийлнэ. Тухайлбал, 1) Нийтлэг үндэслэлд хилийн тухай хуулийн зорилт, Монгол Улсын хилийн хууль тогтоомж, хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт, Монгол Улсын хил, Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдал, Улсын хилийн шугамын асуудлыг шийдвэрлэх, улсын хилийг тодорхойлох, улсын хилийг тогтоох, улсын хилийг тэмдэглэх, улсын хилийг хамтран шалгах, Монгол Улсын хилийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт. 2) Улсын хилийн дэглэм, түүний зорилго, агуулга, улсын хилийн дэглэмийг тогтоох, улсын хилийг арчлан хамгаалах, улсын хилээр зорчигч тээврийн хэрэгслийг нэвтрүүлэх, улсын хилийн боомт дээр ажиллах

хяналт шалгалтын байгууллага, хилийн ус, улсын хилийн дамнасан байгууламжийг ашиглах, улсын хил дээр ан агнуур, ажил, үйлдвэрлэл явуулах, улсын хил орчмын нутаг дэвсгэрийн байгаль орчин, амьтныг хамгаалах, хилийн зөрчил, Монгол Улсын хилийн төлөөлөгч 3) Улсын хил орчмын дэглэм, зорилго, агуулга, улсын хилийн зурвас, хилийн боомтын төрөл, горим, зэрэглэл, хилийн боомтын удирдлага, улсын хилийн бүс, тэдгээрт мөрдөх журам 4) Улсын хил хамгаалалт, зарчим, бүсчилсэн хил хамгаалалт, Улсын хил хамгаалах байгууллага, түүний тогтолцоо, чиг үүрэг, бүрэн эрх, хилчний алба, цол, дүрэмт хувцас, хилчин улсын хилд албан үүрэг гүйцэтгэж байгаа иргэний эрх зүйн баталгаа 5) Биеийн хүч, тусгай хэрэгсэл, галт зэвсэг хэрэглэх үндэслэл, албаны нохой ашиглах 6) Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангахад төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллага, албан тушаалтны эрх, үүрэг 7) Улсын хил хамгаалахад туслах хүчний оролцоо, туслах хүчний удирдлага, зөвлөлийн болон туслах гишүүний эрх, үүрэг, Монгол Улсын иргэний эрх, үүрэг 8) Бусад зүйл буюу хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага, хууль хүчин төгөлдөр болох хугацаа гэсэн бүтэцтэй.

Дээрх бүтцээс харахад хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хил хамгаалах байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, чиг үүрэг, улсын хил хамгаалалт зэрэг бүхий л харилцааг зохицуулж, хамгаалахад хилийн тухай хууль нь хилийн эрх зүйн гол эх сурвалж болохыг харуулж байна.

Уг хууль батлагдан хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш

2021, 2023 онд хилийн мэргэжлийн хяналтын байгууллага, хилийн боомтын захиргааны үйл ажиллагааг хуульчлан зохицуулах болон төр, хувийн хэвшлийн түншлэл, зөвшөөрлийн тухай хуулиуд батлагдсан зэрэгтэй холбогдуулан нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулсан байна. Гэхдээ эрх зүйн зохицуулалт бүрэн шинэчлэгдсэн гэж дүгнэж болохгүй. Хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох асуудал нь тасралтгүй хэрэгжих байнгын үйл явц бөгөөд энэ асуудал нь зөвхөн хууль тогтоомжийг шинээр батлах, тэдгээрт зохих нэмэлт, өөрчлөлт оруулах төдий асуудал биш нэгэнт батлагдсан хуулийн амьдралд хэрэгжүүлэх, хууль амьдралын холбоо, хуулиудын хоорондын уялдаа холбоог хангах явдал билээ¹.

Иймд хилийн аюулгүй байдлыг хангах хилийн эрх зүйн хэрэгжилтэд тулгамдсан асуудалд хуульзүйн дүн шинжилгээ хийх, шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох зэрэгт эрх зүйн болон хил судлалын судлаач эрдэмтдийг татан оролцуулах замаар судалгааг өргөжүүлэх шаардлага бидний өмнө тавигдаж байна.

Гурав. Хилийн эрх зүйн онцлог. Улсын хилийн өөрийн аюулгүй байдал олон улсын эрх зүйгээр баталгааждаг бол харин хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдал Монгол Улсын хууль, эрх зүйгээр зохицолддог онцлогтой.² гэж

академич Ш.Арвай судалгааны ажилд тэмдэглэсэн байдаг.

Хилийн эрх зүйн хамгийн анхны эрх зүйн эх сурвалж бол 1689 онд Хаант Орос улс болон Манж Чин улсын хооронд байгуулсан түүхэнд “Нэрчүгийн гэрээ” гэж нэрлэгдсэн хилийн гэрээ гэж судлаачид дүгнэдэг. Түүний дараа 1727 оны Буурын голын хилийн гэрээ, 1728 оны Хиагтын гэрээ, 1864 оны Тарвагатай хотын хилийн протокол зэрэг Монгол улсын хилийг тодорхойлж, тогтоож тэмдэглэсэн түүхэн гэрээ, хэлэлцээр, протоколуудыг нэрлэж болно.

Хилийн эрх зүйн зохицуулалтад Монгол Улсын нэгдэн орж соёрхон баталсан “НҮБ-ын дүрэм”, 1958 оны БНМАУ, ЗСБНХУ-ын Хилийн тухай гэрээ, 1962 оны “БНМАУ, БНХАУ-ын Хилийн гэрээ”, 1976 оны “БНМАУ, ЗСБНХУ-ын Хилийн гэрээ”, “Монгол-Оросын хилийн дэглэмийн тухай Монгол улс, Оросын Холбооны Улс хоорондын 2006 оны гэрээ, Монгол-Хятадын хилийн дэглэмийн тухай Монгол улс, БНХАУ-ын хоорондын 2010 оны гэрээ, “Гурван улсын хилийн уулзваруудын цэгийг тодорхойлох Монгол, Орос, Хятад Улсын Засгийн газар хоорондын 1994 оны хэлэлцээр зэрэг Олон улсын гэрээ, конвенциуд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Тухайлбал, Олон улсын эрх зүйн тулгуур баримт бичиг болох НҮБ-ын дүрмийн 1 дүгээр бүлгийн 4-т “НҮБ-ын бүх гишүүн нь олон улсын харилцаандаа

¹ Лхагвамаа. Г, “Хилийн эрх зүйн онол, практикийн тулгамдсан асуудал” Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам. Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. 2018. 257 дахь тал.

² Арвай. Ш, Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам. “Хилийн аюулгүй байдалд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам”. Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. 2018. 23 дахь тал.

аливаа улсын нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал буюу улс төрийн тусгаар тогтнолын эсрэг хүчээр сүрдүүлэх болон хүч хэрэглэх, түүнчлэн НҮБ-ын зорилгод харшлах ямарваа үйлдэл хийхийг хориглоно” гэж гишүүн орнуудын хилийн халдашгүй дархан байдлыг баталгаажуулжээ.

Хилийн эрх зүйн харилцаанд баримтлах олон улсын эрх зүйн зарчим

НҮБ-ын дүрмийн дагуу улс орнуудын найрсаг харилцаа, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх олон улсын эрх зүйн зарчмын тухай Тунхаглалыг 1970 оны 10 дугаар сарын 24-ний өдөр НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас, оролцогч улс хоорондын харилцаанд зайлшгүй баримтлах зарчмын Тунхаглалыг 1975 оны 8 дугаар сарын 1-ний өдөр Европын аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны төгсгөлийн актаар тус тус баталсан байна.

Дээрх баримт бичгүүдэд олон улсын эрх зүйн үндсэн зарчмуудыг дараах байдлаар баталгаажуулсан байна. Үүнд:

- улсын хил халдашгүй дархан байх;
- нутаг дэвсгэр бүрэн бүтэн байх;
- хүч үл хэрэглэх, хүчээр үл заналхийлэх;
- маргааныг эв зүйгээр шийдвэрлэх;
- дотоодын хэрэгт үл оролцох;
- улс гүрний тэгш бүрэн эрхийн;
- хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн дээдлэх;
- улс гүрэн бүр заавал хамтран ажиллах;

- ард түмнүүд тэгш эрхээр өөртөө засан тогтнох;

олон улсын гэрээнд заасан үүргээ шударгаар биелүүлэх.

Түүнчлэн хилийн зөрчилтэй холбоотой асуудал ч олон улсын эрх зүйн эх сурвалж, гэрээ хэлэлцээрээр зохицуулагдаж, шийдвэрлэгддэг нь энэхүү салбар эрх зүйн онцлог юм.

Дүгнэлт

Хилийн эрх зүй бол Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс суурь мөн.

Хилийн эрх зүйг хөгжүүлэх нь Монгол Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс суурийг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хилийн тухай хуулиас гадна холбогдох бусад хууль тогтоомжоор тодорхойлох бөгөөд хилийн эрх зүйн зохицуулалтад үндэсний болон олон улсын эрх зүйн эх сурвалжууд ч онцгой үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь уг салбар эрх зүйн онцлогыг нээн харуулж байна.

Санал

Хилийн аюулгүй байдлыг хангах цогц үйл ажиллагаанд “Эрх зүй”-н үйл ажиллагаа (арга) гэж хэт ерөнхийлсэн байдлаар тодорхойлсныг цаашид “Хилийн эрх зүй”-н хүрээнд авч үзэх асуудлыг судлаачийн хувьд дэвшүүлж байна. Үүний тулд хилийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс, зохицуулалтыг хилийн эрх зүйн үүднээс авч үзэж, цаашлаад хилийн эрх зүйн аливаа асуудлыг эрх

зүйн онолын эш үндэслэлтэйгээр судлах, боловсронгуй болгох шаардлагатай юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. “Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого”. УИХ-ын 2002 оны 20 дугаар тогтоолын хавсралт.
2. Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл. 1992. № 1
3. Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №6
4. “Улсын хилийг хамтран шалгахад баримтлах чиглэлийн тухай хууль” Төрийн мэдээлэл. 1993. № 4-5.
5. Жанцан С. Хилийн аюулгүй байдлын эрх зүйн орчин, түүнийг боловсронгуй болгох асуудал”. “Улсын хилийн аюулгүй байдал ба хамтын ажиллагаа” олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ., 2012.
6. Лувсан Ч, Дашням Ж. “Хилчний сурах бичиг” УБ., 1978.
7. Лхагвамаа Г, Мягмарбаяр Ч, Хилийн эрх зүй. УБ., 2019.
8. “Хилийн аюулгүй байдал ба эрх зүйн орчин”. ДХИС,ХХЕГ-ын хамтарсан төсөлт судалгааны ажил.
9. “Хилийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах ажлын хүрээнд хийсэн судалгаа” Судалгааны тайлангийн эмхэтгэл /2010-2012/. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн. УБ., 2012.
10. “Хуульч news” сэтгүүл 2016. №13 (14).

ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБА ХААГЧИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГАА, ТЭТГЭВЭР ТЭТГЭМЖ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

А.Гантуул

ДХИС-ийн Удирдлагын Академийн Аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа

Товч агуулга. Монгол Улсын Их Хурлаас 1994 онд “Нийгмийн даатгалын тухай”, “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай”, “Нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай”, “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай” хуулийг тус тус баталснаар нийгмийн хамгаалал, нийгмийн даатгал, цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн асуудлыг цогцоор нь зохицуулсан эрх зүйн орчин бүрдсэн юм. Түүнчлэн “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030 он/-ыг Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолоор батлан, Нийгмийн даатгалын багц хуулиудын шинэчлэлийг хийх талаар уг бодлогын баримт бичигт тусгажээ.

Нийгмийн даатгалын багц хууль нь батлагдсанаас хойш 30 гаруй, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд 20 гаруй удаагийн нэмэлт, өөрчлөлт орж, нэмэлт, өөрчлөлт орох бүрт хууль, эрх зүйн илүү таатай орчин бүрдэж байсан боловч нийгмийн баталгааны асуудлыг бүрэн зохицуулаагүйгээс зарим тохиолдолд цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдал хөндөгдөж, түүнийг дагасан сөрөг үр дагаврууд байсаар байна.

Түлхүүр үгс. Нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн орчин, тэтгэвэр тэтгэмж, цэргийн алба хаагч, эдийн засгийн чадамж, аюулгүй байдал.

Оршил. Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бие даасан байдал, ард түмний язгуур ашиг сонирхол баталгаатай хангагдах нь төрийн алба улс төрөөс ангид, залгамж чанартай, мэргэшсэн байх, нөгөө талаар төрийн алба хаагчийн эдийн засгийн чадамж, аюулгүй байдалтай нягт уялдана. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 3.2 дахь хэсэгт “Эдийн засгийн бие даасан байдлаа хангаж хөгжих, байгальд ээлтэй, хүний аюулгүй, амгалан амьдрах боломжийг бүрдүүлсэн тогтвортой хөгжлийн загварыг бий болгох нь эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл мөн...”, Төрийн албаны тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсэгт “Энэ хуулийн

зорилт нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино” гээд мөн хуулийн 6 дугаар хэсгийн 14 дүгээр бүлэгт “Төрийн албан хаагчид олгох цалин хөлс”, 15 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр”, 16 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчид олгох тусламж”, 17 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа”, 18 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл баталгаа”-г хуульчлан төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж,

нийгмийн баталгаатай холбоотой харилцааг зохицуулсан байна.

Түүнчлэн 1995 оноос нийгмийн даатгалын шинэ харилцааг зохицуулахдаа тэтгэвэр, тэтгэмж, нийгмийн хамгааллын асуудлыг олон талаас нь судлан, төрийн албан хаагчдын эрх ашгийг хамгаалж, нийгмийн баталгаа, цалин хөлсний оновчтой тогтолцоо бүрдүүлэх, эдийн засгийн үр ашгийг чухалчлан үзсэн байдаг ч Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай, Нийгмийн халамжийн тухай хуулиар төрийн албан хаагчийн нийгмийн хамгааллын буюу тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтад хуульзүйн дүн шинжилгээ хийж, боловсронгуй болгох шаардлага тавигдаж байна.

Нэг. Нийгмийн хамгааллын тухай ойлголт. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд *“Монгол Улсын иргэн өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд мөнгөний тусламж авах эрхтэй”* гэж заажээ. Дээрх агуулга, зарчмын хүрээнд нийгмийн хамгааллын бодлогыг *“Нийгмийн даатгал”*-ын, *“Нийгмийн халамж”*-ийн, *“Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж”*-ийн гэсэн 3 үндсэн бүрэлдэхүүнтэй нийгмийн хамгааллын тогтолцооны эрх зүйн үндсийг тодорхойлж өгсөн.

Нийгмийн даатгалын тухай ойлголт: Хувь хүн өөрөө хөдөлмөр эрхэлж, орлого олж амьдрах чадавхгүй болох, эсвэл тодорхой хэмжээгээр чадавхи буурч нийгмийн

баталгаа алдагдсан тохиолдолд нийгмийн даатгалын сангаас нөхөн төлбөр олгохтой холбогдсон харилцаа юм. Уг эрсдэлд:

- Даатгуулагч иргэн өндөр нас насалж ажил, хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болох;
- Ердийн өвчин болон ахуйн осол, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдах эсхүл удаан хугацаагаар алдах, бүр мөсөн алдаж тахир дутуу болох;
- Эрхэлж байгаа ажлаасаа чөлөөлөгдөж ажилгүй болох;
- Хүүхэд төрүүлэх;
- Даатгуулагч (тэжээгч) нь нас барж түүний асрамжинд байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд орлогогүй болж амьдралын баталгаа алдагдах;
- Даатгуулагч нас барах зэргийг хамруулж ойлгоно.

Даатгуулагч ажилтай, орлоготой, залуу, хөдөлмөрийн чадвартай байх үед нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх хэлбэрээр нийгмийн даатгалын сангийн нэрийн дансандаа хуримтлал үүсгэн, дээр дурдсан эрсдэл бий болсон тохиолдлоор цалин хөлс, орлогын хэмжээ буурах, тасрах, амьдралын чанар дордох, орлого олох чадвар алдагдах үед иргэн, даатгуулагчид учирсан эрсдэлийг нөхөн хангах, мөнгөн төлбөр олгож эрсдэлийг хуваалцах нь нийгмийн даатгалын үйл ажиллагааны үндсэн зарчим байдаг. Нийгмийн даатгал нь тэтгэврийн, тэтгэмжийн, ажилгүйдлийн, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний,

эрүүл мэндийн гэсэн таван төрлийн даатгалаас бүрдэнэ.

Нийгмийн халамж бол ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, алдар цолтой ахмад настан, хүүхэд, эхчүүд зэрэг дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай иргэдийг төрөөс бодлогоор дэмжиж, амьдралын баталгааг нь алдагдуулахгүй байх зорилгоор болон тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх тухай ойлголт болно. Өөрөөр хэлбэл нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөгүй, төлсөн боловч Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр авах болзол, шаардлагыг хангаагүй өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, тэжээгчээ алдсан Монгол Улсын иргэнд төрөөс тэтгэвэр, тэтгэмж олгохтой холбогдон үүссэн эрх зүйн харилцаа юм.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмж Зэвсэгт хүчний, хилийн ба дотоодын цэргийн, онцгой байдлын, тагнуулын, цагдаагийн, шүүхийн шинжилгээний, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн болон авлигатай тэмцэх байгууллагад алба хаасан генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, цэргийн үүрэгтэн, цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч нарт олгох цэргийн бүх төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцааг “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль”-аар зохицуулж, тэдгээрт олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийг улсын төсвөөс санхүүжүүлдэг. Хуульд зааснаар цэргийн тэтгэвэрийг: 1) цэргийн алба хаасны тэтгэвэр; 2) хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр;

3) тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр гэж харин цэргийн тэтгэмжийг: 1) хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж; 2) жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж; 3) нас барагчийн ар гэрт олгох тэтгэмж; 4) нэг удаагийн тэтгэмж гэж тус тус ангилдаг.

Хоёр. Төрийн тусгай алба хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчин. Монгол Улсын Их Хурал /УИХ/-ын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 4.1.4 дэх хэсэгт “Аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын албан хаагчид тавих ёс зүй, мэргэжлийн чадвар, хариуцлага, хууль сахин биелүүлэх шаардлагыг өндөржүүлж, эрх зүй, нийгмийн хамгааллын баталгааг дээшлүүлнэ.”, мөн УИХ-ын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс” баримт бичгийн 5.6 дахь хэсэгт “Цэргийн алба хаагч, цэргийн анги, байгууллагад гэрээгээр ажиллагсдын алба хаах нөхцөлийг бүрдүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно” гэж, Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.3 дахь хэсэгт “цэргийн алба хаагчийн нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн байдлыг албаны онцлогт нь тохируулж тогтоох” гэж, мөн хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.3.4 дэх хэсэгт “батлан хамгаалахын хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх, цэргийн алба хаагч, түүний гэр бүл, бэлтгэл болон чөлөөнд байгаа офицер, ахлагчийн нийгмийн хамгаалал, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах” гэж, Төрийн

албаны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.2 дахь “төрийн албан хаагч” гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг” гэж тус тус заасан.

УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт *“Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ. Мэргэжлийн цэрэгт суурилсан, чадварлаг зэвсэгт хүчнийг бэхжүүлэх, Хууль сахиулах болон тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын зохион байгуулалт, үүрэг гүйцэтгэх чадавхыг хүн амын бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, нийгмийн хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн хөгжүүлнэ”* гэжээ.

Дээр дурьдсанчлан цэргийн алба хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр Монгол Улсын хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгүүдэд тодорхой тусгасан боловч Цэргийн алба тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулагдаагүй харилцаанаас шалтгаалан цэргийн алба хаагч нь тэтгэмж авч чадахгүй болох, алба хаасан хугацаа нь бүрэн тооцогдохгүй болох, дундаж цалин, хөлсийг тодорхойлоход хүндрэл үүсэх, цэргийн алба хаагч эх ихэр хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд амаржсаны тэтгэмжийг бүрэн авч чадахгүй болох зэрэг хүндрэл үүсч байна. Тодруулбал: Цэргийн албаны тухай хуульд зааснаар алба хаагч нь

дунджаар 47-57 насны хооронд цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгож байгаа ба эмэгтэй цэргийн алба хаагч цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл, түүнчлэн Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.2 дахь хэсэгт “20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй” нас харгалзахгүйгээр цэргийн алба хаасны тэтгэвэр, тогтоолгох эрхтэй” гэж заасан. Эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн хувьд жирэмсний болон хүүхэд асрах үеийн чөлөөтэй байсан хугацаа нь төрийн тусгай албанд тасралтгүй ажилласан жилд хамаарах талаарх эрх зүйн зохицуулалт дутмаг байгаагаас улбаалан цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох үед ажилласан жилээс хасагдаж тохиолдол гарч байх тул холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан хуульд тусгах шаардлагатай юм. Цэргийн алба хаагч эх 3 хүртэл насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд 0-2 насны хооронд эрүүл мэндийн даатгалыг нь төрөөс буюу улсын төсвөөс төлдөг, харин 2-3 насны хооронд хэн хариуцан төлөх талаар зохицуулалт Нийгмийн даатгалын тухай, эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиудад зохицуулагдаагүй байна.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль¹-д “Энэ хуулийн 191 дүгээр зүйлд заасан тэтгэмж авах эрх үүссэн ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах

¹ Төрийн мэдээлэл. 2018.№43

орлогын дунджаас энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан хувиар тооцож 4 сар 20 хоногийн хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно” гэж заасан бөгөөд уг зохицуулалтыг 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс дагаж мөрдөж байна. Өөрөөр хэлбэл тэтгэмжийн даатгалын сангаас жирэмсний тэтгэмж авах эрх үүсч ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд амаржсаны тэтгэмж олгох хугацааг 80 хоногоор бодон, уг хоногт ногдох амаржсаны тэтгэмжийг ажлын өдрөөр тооцон олгоно. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 17² зүйлийн 17^{2.1} дэх хэсэгт “Цэргийн алба хаагч эхэд сүүлийн 12 сард авсан цалин хөлсний дунджаас 100 хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд тэтгэмж олгоно” гэж заасан тул цэргийн алба хаагч эх ихэр хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд 120 хоногоор буюу энгийн байгууллагад ажилласан даатгуулагчаас 20 хоногоор бага амаржсаны тэтгэмж авч байгаа нь эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн эрх зөрчигдсөн асуудал болж байгаа юм.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь хэсэгт “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр тогтооход баримтлах сарын дундаж цалин хөлсийг тэдний цэргийн алба хаасан сүүлийн 20 жилийн доторх дараалсан 5 жилийн цалин хөлсний нийлбэрийг 60-д, 5 хүртэл жил алба хаасан бол цэргийн алба хаасан нийт хугацаанд авсан цалин хөлсний нийлбэрийг алба хаасан сарын тоонд тус тус хувааж тодорхойлно.” гэж заасан байдаг. Энэ заалтын дагуу цэргийн албыг 5 жилээс дээш хугацаагаар хаагаад цэргийн тэтгэвэр тогтоолгох тохиолдолд 5

жилийн туршид авсан цалин хөлсийг 60-д хуваахаар хатуу заасан юм. Цэргийн алба хаагчийн хувьд тэтгэвэр тогтоолгохын өмнөх буюу хамгийн өндөр цалинтай байсан сүүлийн 5 жилийн хугацаанд өөр албанд шилжүүлэхээр хүний нөөцийн мэдэлд хэдэн сар болон эсхүл цэргийн алба хаагч эхийн хувьд хэд хэдэн хүүхэд төрүүлснээс хүүхдээ асрах чөлөөтэй байснаас 5 жилийн цалин нь гүйцэхгүй байх тохиолдол цөөнгүй гардаг. Энэ тохиолдолд тухайн цэргийн алба хаагчийн 5 жилийн хугацаанд авсан 60 хүрэхгүй цалин, хөлсний нийлбэрийг 60-д хуваахад тэтгэвэр тогтоолгох дундаж цалингийн хэмжээ буурах, цаашлаад тэтгэврийн хэмжээ нь маш бага тогтоогддог. Иймд Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр тогтоолгохоор сонгосон 5 жилийн хугацаанд авсан цалин, хөлсний нийлбэрийг цалин, хөлс авсан сарын тоонд нь хуваах, эсхүл итгэлцүүрийн адилтган нэмэгдүүлэх зарчмаар цалин хөлсийг тодорхойлох чиглэлээр хуульд өөрчлөлт оруулах талаар бусад улсын туршлага байгаа эсэхийг судалж үзэх нь чухал юм. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1 дэх хэсэгт “Цэргийн алба хаагч, түүнчлэн дайчилгаатай сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэн нас барахад түүний оршуулгад зориулан нас барагчийн ар гэрт олгох тэтгэмж олгоно.” гэжээ. Тус зохицуулалт нь хугацаат болон гэрээт, ахлагч, офицерын албыг хааж буй цэргийн алба хаагч болон дайчилгаатай сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн бэлтгэл үүрэгтэнд

хамаарал бүхий зохицуулалт ба харин цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгосон иргэнд үйлчлэхгүй байгаагаас шалтгаалан цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосон алба хаагч нас барсан тохиолдолд оршуулгын зардлыг төрөөс олгохгүй байгаа байдлыг өөрчлөн нийгмийн хамгаалал, баталгааг сайжруулах шаардлагатай байна. Нөгөөтэйгүүр цэргийн тэтгэвэр авагчдаас 2020 онд 773, 2021 онд 744 хүн нас барсан бөгөөд эдгээр хүмүүсээс 2 жилийн хугацаанд 452 хүнд оршуулгын тэтгэмж олгогдоогүй төдийгүй эдгээр 452 тэтгэвэр авагчийн хувьд нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн сангаас оршуулгын тэтгэмж авах нөхцөлийг хангаагүйн улмаас уг тэтгэмж нас барагчийн ар гэрт олгогдоогүй¹ байна. Учир нь нийгмийн даатгалын сангаас 36 сар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн даатгуулагчид оршуулгын тэтгэмж олгодог, харин нийгмийн халамжийн сангаас эрэгтэй 60 нас, эмэгтэй 55 насанд хүрсэн тохиолдолд оршуулгын тэтгэмж олгодог хуулийн зохицуулалттай. Иймд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан дээрх асуудлуудыг зохицуулснаар цаашид төрийн тусгай алба хаагчдын эрх зүй, нийгмийн баталгаа сайжирч, хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгож хэрэглэх боломж бүрдэнэ.

Нөгөөтэйгүүр цэргийн алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, шагнал, урамшуулал, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговор, тэтгэвэр,

тэтгэмжийн асуудлыг төрөөс бодлогоор дэмжиж, төрийн тусгай албанд мэдлэг чадвар өндөртэй боловсон хүчнийг авч ажиллуулах, тэднийг алба үүргээ чанартай, ирээдүйдээ итгэлтэйгээр цэргийн алба хаалгах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх нь улс орны дотоод аюулгүй байдлыг хангахад чухал нөлөөтэй юм.

Гурав. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмжийн эрх зүйн зрхицуулалт. Сүүлийн жилүүдэд төрийн тусгай албан хаагчийн тэр дундаа цэргийн төрөлжсөн байгууллагын алба хаагчид тэтгэвэр тогтоох, олгох, алба хаасан хугацааг тооцохтой холбоотой харилцааг зохицуулсан хууль эрх зүйн орчин нилээдгүй шинэчлэгдсэн. Тухайлбал: Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай, Цэргийн албаны тухай, Цагдаагийн албаны тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай, Гамшгаас хамгаалах тухай, Монгол Улсын Хилийн тухай, Дотоодын цэргийн тухай хуулиудыг дурьдаж болно.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөлийг хангаагүй цэргийн алба хаасан иргэн цэргийн алба хаасан болон иргэний байгууллагад ажиллаж шимтгэл төлсөн хугацаагаа нэгтгэн тооцуулж Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Цэргийн албыг 1995 оноос хойш хугацаанд генерал, комиссар, офицер, ахмад,

¹ Нийгмийн даатгалын сангийн 2020, 2021 оны санхүүгийн тайлан.

дэслэгч, ахлагч, түрүүч, байлдагчаар хаасан иргэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсч, хүсэлт гаргасан тохиолдолд уг хугацаанд ногдох нийгмийн даатгалын шимтгэлийг цэргийн алба хаасан хугацаанд авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоосоо тооцуулж төлүүлэхээр зохицуулсан байдаг. Энэхүү шимтгэл төлөх харилцааг Засгийн газрын 2008 оны 26 дугаар тогтоол болон 2011 оны 09 дүгээр, 2019 оны 137 дугаар тогтоолоор баталсан “Цэргийн тэтгэвэр авагчийн цалин, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зөрүүг нийгмийн даатгалын санд төлөх журам”-ыг баримтлан хэрэгжүүлж байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3 дахь хэсэг болон холбогдох бусад хууль тогтоомжид заасны дагуу цэргийн алба хаасан нийт хугацааг иргэний байгууллагад ажиллаж шимтгэл төлснөөр тооцуулах тохиолдолд тухайн иргэний хүсэлт гаргах үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс ажил олгогчийн төлвөл зохих хувь хэмжээгээр тооцож санд нэг удаа төлүүлдэг. Энэхүү цэргийн алба хаасан хугацааны нийгмийн даатгалын шимтгэл төлүүлэх харилцаа нь тухай цэргийн алба хаагч Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан өндөр насны, тахир дутуугийн, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөл, болзлыг хангаж нийгмийн даатгалын байгууллагад хүсэлтээ гаргасан үед үүснэ.

Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох алба хаагч нь Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан цэргийн алба хаасан байвал зохих хугацааны болзол хангасан байх ёстой ба цэргийн алба хаасан хугацаанаас хамааран цэргийн алба хаасны тэтгэврийг бүрэн болон хувь тэнцүүлэн тогтоодог. Цэргийн алба хаагч тэтгэвэр тогтоолгохдоо алба хаасан сүүлийн 20 жил доторх аль өндөр дараалсан 5 жил буюу 60 сарын цалинг сонгох боломжтой. Цэргийн алба хаагчийн сонгосон цалинг итгэлцүүр ашиглан мөнгөний өнөөгийн үнэ цэнд ойртуулах арга хэмжээ авна. Энэ нь Засгийн газрын 2014 оны 15 дугаар тогтоолоор баталсан “Тэтгэвэр бодох цалингийн итгэлцүүр”-ээр цэргийн алба хаагчийн сонгосон цалинг он тус бүрийн харгалзах итгэлцүүрээр үржүүлэн жигнэсэн дундаж цалинг тооцон гаргана.

Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авагч өөрөө хүсвэл цэргийн алба хаасан болон даатгалын шимтгэл төлсөн хугацааг нэгтгэн тооцож Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу өндөр насны тэтгэвэр тогтоож болно. Цэргийн алба хаагчийн цэргийн алба хаасан нэг жилийг 1 жил 6 сар иргэний байгууллагад ажиллан шимтгэл төлсөн хугацаанд оруулан тооцож Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу тухайн иргэнд өндөр насны тэтгэвэр тогтоож болно. Өөрөөр хэлбэл цэргийн алба хаасан боловч цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авах болзол хангаагүй цэргийн албан

хаагч нийгмийн даатгалын сангаас олгох өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрч ердийн нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоолгох тохиолдолд түүний цэргийн алба хаасан хугацааг иргэний байгууллагад ажиллаж шимтгэл төлснөөр шилжүүлэн тооцуулах боломжтой байдаг.

Мөн цэргийн алба хаасны бүрэн эсхүл хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоолгох хугацааны болзол хангасан цэргийн алба хаагчийн иргэний байгууллагад нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж ажилласан нэг жилийг зургаан сараар бодон цэргийн байгууллагад ажилласан хугацаанд оруулан тооцож Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоодог. Гэхдээ энэ нь зөвхөн эрх үүссэн тохиолдолд үйлчилж байгаа нь олон алба хаагчийн эрх зүйн байдлыг дордуулж байна. Цэргийн алба хаагчийн ажлын онцлог нөхцөлөөс хамааран цэргийн жинхэнэ алба хаасан хугацааг өсгөн тооцож цэргийн алба хаасан нийт хугацааг нэмэгдүүлж тодорхойлдог зохицуулалттай. Тухайлбал: энхийг сахиулах үйл ажиллагаанд оролцох, хилийн, онцгой байдлын, цагдаагийн, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад, дотоодын цэрэг, шүүхийн шинжилгээ хийх, террорист үйлдлийн эсрэг, тэсэрч дэлбэрэх бодистой үүргийнхээ дагуу харьцах, улсын онц чухал объектын хамгаалалт, нууцлалт зохих албанд гүйцэтгэх алба хаасан зэрэг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамаарах ажил, албыг хашиж байсан бол уг хугацааг нь нэмэгдүүлэн

тооцож тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах цэргийн алба хаасан хугацааг тодорхойлон цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож байна. Цэргийн алба хаагчийн алба хаасан хугацааг өсгөн тооцоход тухайн цэргийн алба хаагчийн ажиллаж байгаа байгууллагын холбогдох эрх зүйн байдлын тухай хуулиар зохицуулж байгаа тул ижил цаг хугацаанд цэргийн алба хаасан боловч цэргийн тэтгэвэр тогтоох үед тэтгэвэр нь хэт ялгаатай тогтоогдох шалтгаан болж байна.

Дүгнэлт, санал

Цэргийн алба хаагчийн нийгмийн хамгааллын асуудал нь улс орны эдийн засгийн, дотоодын аюугүй байдал, хүний аюулгүй байдалд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нэг юм. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгохтой харилцааг Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулж байгаа боловч тухайн цэргийн алба хаагч ямар байгууллагад алба хааснаас хамаарч цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж нь ялгаатай тогтоогдох тохиолдол байсаар байна. Монгол Улсын нийт төрийн тусгай алба хаагч нарын нийгмийн баталгаанд тэгш хандаж, алба хаасан байгууллага, хугацаатайгаа уялдаатай, амьжиргааг хангахуйц хэмжээний тэтгэвэр авах ижил бололцоогоор хангах, улсын төсвийн зарцуулалтад оновчтой шийдэл, эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай болжээ.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн үйлчлэх хүрээнд хамаарал бүхий төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын бие бүрэлдэхүүний алба хаах нөхцөл бололцоо,

нийгмийн баталгааг сайжруулах, цэргийн алба хаагчийн гэр бүл, бэлтгэл болон чөлөөнд байгаа офицер, ахлагчийн хууль, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад чиглэгдэж, хуульд заасан эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага үүссэн байна.

Цэргийн алба хаагч эхийн хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацааны эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг нь цэргийн байгууллага нь хариуцан төлөх талаарх зохицуулалтыг Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай эсхүл Нийгмийн даатгалын тухай, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиудад нэмж оруулах шаардлагатай юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл. 1992. №1
2. Монгол Улсын аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. УИХ-ын 2020 оны 48 дугаар тогтоолын хавсралт
3. Нийгмийн даатгалын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2004. №20
4. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2016. №36
5. Цэргийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2016. №36
6. Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2016. №36
7. Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №08
8. Дотоодын цэргийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №12
9. Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №6
10. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №24
11. Гамшгаас хамгаалах тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №2
12. Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2023. №05
13. Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 1995. №07
14. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хууль тогтоомжийн эмхэтгэл., УБ, 2020 он
15. Нийгмийн даатгалын хологдолтой дүрэм, журам, аргачлал, заавар, зөвлөмжийн эмхэтгэл., УБ, 2022 он
16. Нийгмийн даатгалын сангийн 2020, 2021 оны санхүүгийн нэгдсэн тайлан