

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦ, СУРГАЛТЫН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

NOWADAYS CONDITION OF HUMAN RESOURCES, TRAINING POLICY AND PLANNING OF POLICE AUTHORITY



Д.МӨНХБАЯР ХСИС-ийн Удирдлагын сургуулийн цагдаагийн удирдлагын профессорын багийн дэд профессор, цагдаагийн хурандаа

MUNKHBAYAR D. Assistant professor of Police Administration Professors Team of the Management institute, Law Enforcement university, Police colonel

Товч агуулга: Цагдаагийн байгууллагын шинэчлэлийн хүрээнд цагдаагийн байгууллагын хүний нөөц, сургалт, бодлого, төлөвлөлт, цагдаагийн алба хаагчын боловсролын асуудлыг судлан үзэж, практикт оршиж буй анхаарах асуудлыг хөндөж, санал, зөвлөмж дэвшүүлжээ.

Abstract: Within the reform of police authority human resources, training strategy and planning of police authority, education issues of police officers, actual problems existing in practice were considered, some ideas and recommendations were suggested.

Хураангуй: Цагдаагийн байгууллага нь 90 жилийн түүхтэй, өнөр бүрэлдэхүүнтэй, баялаг уламжлал, бахархах үйлстэй хамт олон билээ.

Сүүлийн жилүүдэд ажиглагдаж буй хүний нөөц сургалтын бодлого, төлөвлөлтийн талаар, хүний үндсэн сурч боловсрох эрхийг хангах, Цагдаагийн байгууллагын сургалтын бодлого, төлөвлөлтийг боловсронгуй болгох, хууль тогтоомжид нийцүүлэн гаргаж хэрэгжүүлэх.

Орчин үеийн сургалтын технологийн мөн чанар нь сургалтын дэвшүүлсэн зорилгод хүрэхийн тулд удирдлагаар хангагдан зохион байгуулагдсан сургалтын үйл явц гэж тодорхойлж болно. Өөрөөр хэлбэл шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, хууль эрх зүйн хүрээнд, хэрэглээ, практикт чиглэсэн зорилготой, дидактик үйл явц бөгөөд суралцагсдыг байнга хөгжүүлж, суралцуулах насан туршын боловсрол эзэмшүүлэх буюу тухайн салбартаа бүтээлч, санаачлагатай бие хүн, алба хаагч болгон хүмүүжүүлэх үр дүнд хүрэхэд чиглэгдэнэ.

Тухайлбал тухайн салбар суралцагчдыг дэмжсэнээр өөрөө суралцагч байгууллага болохоос гадна, суралцагч, судлаачдаараа дамжуулан өөрийн салбарт тулгамдсан эсвэл алсыг харсан, үйл ажиллагааны шинэчлэлтэй холбоотой асуудлуудыг

хэрхэн шийдвэрлэх арга замаа зөв, оновчтой тодорхойлж, тэднээр дамжуулан хэрэгжүүлж, үр дүнг нь хүртдэг ач холбогдолтой.

Түлхүүр үг: Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөц, сургалт, бодлого, төлөвлөлт, цагдаагийн алба хаагчын боловсрол.

Оршил: Цагдаагийн байгууллагын үнэт зүйлсийн нэг бол цагдаагийн алба хаагч юм. Тийм учраас цагдаагийн алба хаагчыг хөгжүүлэх, тэднийг боловсруулах нь цагдаагийн байгууллагын шинэчлэлийн нэг хэсэг юм. Мөн хүний нөөц ялангуяа удирдах албан тушаалтаны нөөц өнөөгийн дэлхий дахины хууль сахиулах байгууллагуудын үнэт капитал гэж үзэж байгаа юм. Энэ нийтлэлээрээ Цагдаагийн байгууллагын сургалтын бодлого, төлөвлөлтийг шүүмжлэх байр сууринаас хандаагүй бөгөөд зөвхөн өнөөгийн алба хаагчдын гаргасан санал, тулгамдаж буй асуудлуудыг хөндөж, шийдвэрлэхэд хувь нэмэр оруулахад чиглэгдсэн болно.

1990 Сайд нарын Зөвлөлийн 192 дугаар тогтоолоор УЦСЕГ-ын бүтцэд тус сургууль багтан орж улмаар 1992 оноос Цагдаагийн дээд сургууль гэж нэрлэсэн ба Цагдаагийн байгууллагын үе үеийн хүний нөөцийг бэлтгэж ирсэн билээ.

Энэ сэдвийг хэлэлцэхийн өмнө Хүний

нөөцийн менежментийн онолын талаар товч дурьдвал: Байгууллагын зорилго, үйл ажиллагаа хүмүүсээр дамжин хэрэгждэг. Тэд байгууллагын зорилго, стратегийг тодорхойлох, шинэ бүтээгдэхүүн үйлчилгээг бий болгох, чанарыг хянах, улмаар санхүүгийн нөөцийг хуримтлуулж захиран зарцуулдаг. Иймээс хүний нөөцийн менежмент бол байгууллагын менежментийн нэг хэсэг юм. Хүмүүс бол аливаа байгууллагын хамгийн чухал нөөц. Байгууллагад хүний нөөцийн менежмент байх зорилго: -хүмүүсээр дамжуулан амжилтад хүрэхэд туслах явдал. Хүний нөөцийн менежмент нь ажилтныг ажилд авахаас нь эхлээд халах хүртлэх олон талт, өргөн хүрээ бүхий дараах үүргийг гүйцэтгэдэг: хүмүүсийг цуглуулах, сонгох, ажилд авах, сонгох ба аттестачлах үед ажилтаны ажил хэргийг үнэлэх, мэргэжлийн баримжаа олгох ба хөдөлмөрт дасан зохицуулах, үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, урамшуулах, өдөөх, оновчтой зохион байгуулах ба ажил хэрэгч харилцааны ёс зүйг хангах, ажиллагчдын мэргэжил дээшлүүлэх ба сургаж бэлтгэх¹, карьер хөгжил ба ажил сэлгэлтийн удирдлага, байгууллага дах ажилтаны зан төлвийг удирдах, нийгмийн хөгжлийн удирдлага, ажлаас чөлөөлөх гэх мэт болно.

Ажиллагчдыг хөөгжүүлэх, ажлын орчинг сайжруулах: Сүүлийн жилүүдэд хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаа дараах чиглэлээр түлхүү хөгжиж байна. Үүнд:

- Ажиллагчдын чадвар, гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлхийн тулд сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрийг тодорхойлох, зохиомжлох, хэрэгжүүлэх
- Ажлын орчинг сайжруулах, бүтээмж дээшлүүлэх хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх
- Ажлын байрны аюулгүй байдлыг сахиж, хүмүүсийн эрүүл мэндийг дээд зэргээр хамгаалах зорилгоор ажлын орчны эрүүл ахуйг сайжруулах.

Сургалт ба хөгжлийн хөтөлбөр нь ажиллагчдыг сургалтад хамруулах, албан тушаал ахихад тусалж дэмжих зэргийг өөртөө агуулсан байдаг.

Цагдаагийн байгууллагад мэдлэг, чадвартай алба хаагч нэн шаардлагатай. Ийм алба хаагчтай болох нэг нөхцөл бол алба хаагчдыг сургах. Монгол улсын Үндсэн хууль², /II бүлгийн 16 дугаар зүйлийн 7 дугаар заалтад хүн сурч боловсрох эрхтэй/, Төрийн албаны тухай хууль³, /III бүлгийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.6 заалтад Албан тушаалын тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх шаардлагад нийцүүлэн мэргэшлээ дээшлүүлэх/ Цагдаагийн байгууллагын тухай хууль⁴ /Шинэчилсэн найруулга/, /IV бүлгийн 25 дугаар зүйл 25.1.12 заалтад Цагдаагийн төв байгууллагын даргын бүрэн эрхэд хүний нөөцийн

бодлого боловсруулж, алба хаагч, ажилтаныг сургаж бэлтгэх, тэдний мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах / алба хаагчдыг сурч боловсроход бүх шатны удирдах албан тушаалтан дэмжих талаар тусгагдсан бөгөөд тэдний албан тушаал, алдар цолноос нь үл хамааран тэгш эрхээр хангах үүрэгтэй. Гэтэл энэ зарчим зарим талаар алдагдагдаж байгаа талаар ахлагч бүрэлдэхүүнээс санал хүсэлт гаргаж байна. Тухайлбал 2014 оны магистрын элсэлтийн шалгалтанд ахлагч нарыг оролцуулалгүй зөвхөн офицер цолтнуудыг оруулсан нь хүний эрхийг зөрчих хандлага үүсгэж байна. Ахлагч нарын ажлын байрны тодорхойлолтонд бакалаврын түвшинг хангасан хүнийг авах шаардлага тавигдсан нь мэргэжил, боловсролоо дээшлүүлэх шаардлагагүй гэсэн үг биш юм. Жишээ нь: 2012 онд магистрын шалгалтанд зөвхөн Төв аймгийн Цагдаагийн газараас 12 алба хаагч оролцохоор ирсэний 4 нь мөрдөн байцаагч байгаа нь байгууллагын хэвийн ажиллах нөхцлийг алдагдуулах үндэслэл болно. Харин энэ жил хөдөө орон нутгаас зардлаа гаргаад шалгалт өгөхөөр ирээд бэлтгэлээ хангаж байсан ахлагчдыг орон нутгаас нь дуудаж ахлагч нарыг шалгалтанд оруулахаа болисон гэж ярисан нь сэтгэл зүйн хувьд ч, санхүүгийн хувьд, ар гэрийнхнийх нь хувьд ч хохиролтой, гомдолтой байгаа юм.

ЦЕГ, Улаанбаатар хотын Цагдаагийн газар, ЗБГХТГ, дүүргүүдийн хэлтсүүд, нутаг дэвсгэрийн Цагдаагийн газар, хэлтсүүдийн нийт алба хаагчдаас ажил мэргэжилээрээ бусдаасаа шалгарсан нэг офицер, нэг ахлагчдыг шалгаруулж, ерөнхий газарт явуулж хэлэлцээд, сургуулийн шалгалтанд оруулж, тэнцсэнийг нь ажлаас чөлөөлж сургалтанд хамруулбал үндсэн байгууллагын ажил цалгардахгүйгээр зохицуулагдах боломжтой.

Хууль сахиулахын их сургуулийн Удирдлагын сургуульд элсэн суралцагчдын хувьд эдгээр алба хаагчид заавал удирдах албан тушаалтан болох албагүй ч удирдах албан тушаалтны нөөц бэхжиж хангагдах боломжтой юм. Хэдийгээр төсөв санхүүгийн асуудал хүндрэлтэй байгаа боловч залгамж халаагаа сургаж бэлтгэх нь зүй ёсны хэрэг юм. 2014 онд

Цагдаагийн байгууллагад 11 квот өгсөн боловч 4 сонсогч одоогоор суралцаж байна. ШШГЕГ, ХХЕГ, ОБЕГ суралцагчдынхаа тоог нэмэхээр сургуулийн удирдлагатай гэрээ, хэлцэл байгуулж байгааг бид анхааралдаа авах ёстой.

Хэдийгээр цагдаагийн ажил цаг наргүй, хүнд хүчир ч гэлээ ЦЕГ-н даргын тушаалаар суралцаж буй магистрант, докторантуудыг ажилаас чөлөөлж, тэдний сурах нөхцөл бололцоогоор хангаж байгаа нь сайшаалтай боловч ажил, албанаас нь дуудах, үүний улмаас хичээллээс хоцрох таслах, асуудал одоог хүртэл практикт байсаар байна. Энэ нь хэдийгээр албаны эрх ашгийн төлөө хийгдэж байгаа ажил мэт боловч, Цагдаагийн төв байгууллагын даргын

¹ Хүний нөөцийн менежмент. Ц.Цэцэгмаа. 2009. УБ

² Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992 он УБ.

³ Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль. 2002 он УБ.

⁴ Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын тухай хууль / Шинэчлэн найруулсан / 2013 он УБ.

гаргасан хууль ёсны шийдвэрийг зөрчих, Хууль сахиулахын их сургуулийн батлагдсан хөтөлбөр, хичээлийн төлөвлөгөө тасалдах үндсэн шалтгааны нэг хэлбэр болж байна.

Цагдаагийн байгууллагаас судлагдан, шалгуурт тэнцэж, тус сургуульд магистрантур, докторантур суралцах суралцагчдад ЦЕГ-аас хүн тус бүрт нь өнөөдөр Цагдаагийн байгууллагад тулгамдсан, судлагдаагүй, цаашид судлах шаардлагатай сэдвүүдийг судлуулж, захиалснаар дээрх асуудлуудыг шийдвэрлэхэд Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үнэтэй хувь нэмэр оруулаад зогсохгүй, цаашид баримтлах бодлого, төлөвлөлт орчин үеийн чиг хандлагад нийцсэн, шинжлэх ухаанч, алба хаагчдаар эгнээгээ өргөтгөх чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна. Мөн тэднээс гаргасан санал, санаачлага, судалгааны ажлын үр дүнд тулгуурлан ямар нэг төрийн болон төрийн бус байгууллагуудтай /Олон улсын болон орон нутгийн / хамтран төсөл боловсруулж, хэрэгжүүлэн ажиллаваас төсвөөс хараат бус байдлаар тулгамдсан аливаа асуудлуудыг, дэс дараатай, системтэйгээр шийдвэрлэх боломжтой юм.

Нийгмийн байдал хувьсан өөрчлөгдөж, техник, технологийн шинэчлэл хийгдэж буй өнөөгийн орчинд Цагдаагийн байгууллагад ашиглагдаж буй техник хэрэгсэл, цаг үетэйгээ нийцэж, шинэчлэгдэн сайжирч байдаг зүй тогтолтой билээ. Гэтэл Хууль сахиулахын их сургуулийн ахлагчын сургуулийн сонсогчид, бакалавр, магистрант, докторант нар практик, амьдралд хэргжиж буй техник технологиг мэддэггүй, мэдлэг муу эзэмшсэнээс ажил, амьдралд тохиолдох асуудлыг шийдвэрлэх чадвар дутмаг, иргэд олон нийтэд үнэлэгддэггүйгээс цагдаагийн алба хаагчдын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөх шалтгаануудын нэг илрэл болж байна. Өнөөдөр Цагдаагийн байгууллагад ашиглагдаж буй зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, хэрэглэгдхүүнийг танилцуулж харилцан ажилладаггүйгээс захиалагч байгууллагын шаардлага хангасан алба хаагч төгсдөггүйн нэг шалтгаан юм. Цагдаа судлалын төв, Удирдлагын сургуулийн Цагдаагийн удирдлагын профессорын баг, Цагдаагийн сургуулийн холбогдох тэнхим, багууд одоог хүртэл Цагдаагийн дотоод сүлжээнд холбогдоогүй, аливаа мэдээллийг шуурхай солилцож сургалтын хөтөлбөртөө тусгаж чаддаггүй асуудал байсаар байна.

ДҮГНЭЛТ

Аливаа байгууллага хүний нөөцөө ялангуяа удирдах албан тушаалтан бэлтгэхэд маш урт удаан хугацаанд зардал, бодлого, төлөвлөлт зарцуулдагаас гадна, тухайн байгууллагын бүхий үйл ажиллагаа, технологийн нууцыг мөн маш их дадлага, туршлагыг тухайн хувь хүнд эзэмшүүлдэг бөгөөд Европт ийм ажиллагчдыг насан туршид нь ашиглах бодлого

явагддаг бөгөөд энэ нь байгууллагын технологи, нууцаа хадгалан үлдээх нэг арга хэрэгсэл болж өгдөг байна. Цаашлаад ажиллагсадаа сургах нь тухайн хувь хүний мэдлэг боловсролыг дээшлүүлхээс гадна, байгууллагаа хөгжүүлэх инноваци болдог.

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн гол түшиц бааз болох Хууль сахиулахын их сургуулийн Цагдаа судлалын төв, Удирдлагын сургуулийн Цагдаагийн удирдлагын профессорын баг нь гадаадын орнуудын жишигээр ЦЕГ-н бодлого, төлөвлөлтөнд эрдэм шинжилгээ, судалгаанд үндэслэсэн санал, санаачлагыг хүргүүлэх, хэрэгжүүлэхэд нь хамтран ажиллаж, мэдээллийг дамжуулах нь үр дүнтэй ажил болно гэж үзэж байна.

АШИГЛАСАН НОМ ЗҮЙ:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992. УБ
2. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль. 2002. УБ
3. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын тухай хууль. 2013. УБ
4. Ц.Цэцэгмаа. "Хүний нөөцийн менежмент" 2009. УБ
5. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам. 2012. УБ