шинжилгээ хийлгүйгээр амжилттай үйл ажиллагаа явуулах боломжгүй. Тийм учраас аливаа үйл ажиллагааг явуулахын өмнө тухайн орны болон олон улсын эдийн засгийн байдлыг дотоод орчинтой харилцан уялдаатайгаар судлах шаардлага зүй ёсоор гардаг байна.

4. Технологи нь нэг талаас байгууллагын дотоод орчныг тодорхойлж байдаг бол нөгөө талаас нь бас байгууллагын гадаад, дам нөлөөллийн орчныг тодорхойлогч хүчин зүйл болдог. Технологийн хөгжлийг дагаад шинэ орчин, шинэ бүтээгдэхүүн, шинэ чадвар хөгжүүлэх боломж бүрддэг учраас аливаа байгууллага шийдвэр гаргаж. бодлого боловсруулахдаа технологийн хүчин зүйлийг зайлшгүй харгалзан үзэх хэрэгтэй.

5. ***Нийгэм ба соёлын хүчин зүйл.*** Байгууллагын үйл ажиллагаанд нийгэм соёлын хүчин зүйл байнга нөлөөлдөг учраас энэхүү хүчин зүйлд дасан зохицох хэрэгтэй. Ер нь соёл гэж аливаа тулгамдсан бэрхшээлийг давж, зорилтоо шийдвэрлэхэд боловсрол, шинжлэх ухаан, урлаг, спорт, оюун санаа, амьдралын бүхий л ололт амжилтыг ашиглах чадвар юм.

Энэ бүхнээс дүгнэхэд аливаа байгууллагын оршин тогтнохын үндэс нь өөрийн гадаад орчин, нөхцөл байдалдаа дүн шинжилгээ хийх, үйл ажиллагаагаа орчны өөрчлөлттэи уялдуулах, зөв бодлого хэрэгжүүлэх явдал бөгөөд энэ нь түүний амжилт олох, урт удаан хугацаанд оршин тогтнох чадварын илэрхийлэл юм.

ХСИС-ийн Удирдлагын сургуулийн
821 дүгээр дамжааны сонсогч,
цагдаагийн дэд хурандаа С.Баасанжав

ТӨРИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ЦАХИМ ЗАСАГЛАЛЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Монгол Улсын төрийн бодлого түүний зорилтыг хэрэгжүүлэгч төрийн албаны гол зорилго нь улс орны тусгаар тогтнол ард түмний эрх ашигт үйлчлэх явдал юм. Энэхүү зорилгоо амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд төрийн алба мэргэшсэн, өндөр ур чадвартай алба хаагчтай байхын зэрэгцээ ***нээлттэй ил тод байж*** улс орныхоо тусгаар тогтнол, аюулгүй байдлыг ханган биелүүлэх учиртай[1].

Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг тодорхойлох, түүнд зөвлөмж өгөх судалгаа манай улсад өргөн хүрээтэй биш ч гэлээ хийгдэж байсан болович түүнд “цахим засаглал”-ын гүйцэтгэх үүрэг, үр нөлөөг дээшлүүлэхтэй холбоотой дагнасан судалгаа хийгдээгүй байна.

[1] *Х.Наранбат.* “Төрийн байгууллагын ил тод, нээлттэй байдлыг хангах арга зам" сэдэвт магистрын ажил. - УБ., 2010. 56 дах тал.

Төрийн албаны нээлттэй ил тод байх тухай ойлголтыг эрх зүйн зохицуулалтын талаас нь авч үзвэл:

Монгол Улсын Үндсэн хуульд “Төр, түүний байгууллагаас хууль ёсоор тусгайлан хамгаалбал зохих нууцад хамаарахгүй асуудлаар мэдээлэл хайх, хүлээн авах эрхтэй[1]”, Монгол Улсын Засгийн газраас 2012-2016 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөрт “...Төр засгийг түмэн олондоо тунгалаг, нээлттэй болгож. хариуцлага, хяналтыг төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим болгон мөрдүүлж, хүнд сурталгүй, авлигаас ангид төрийн үйлчилгээг бий болгож, улмаар төрийн албыг нийтийн алба. төрийн үйлчилгээг нийтийн үйлчилгээ болгон үндсээр нь өөрчилж, хууль дээдлэн, хүн бүр эрх тэгш, эх орондоо, аймаг. хотдоо сайхан амьдрах нийгмийг цогцлоох[2]...” хэмээн тус тус заасан байна.

Үүнийг хэрэгжүүлэх зорилгоор төр засгийг иргэдэд нээлттэй, тунгалаг болгох цогц арга хэмжээ авч ***“Цахим засаглал”*** хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зорилтыг дэвшүүлэн ажиллаж байна.

Төрийн байгууллагууд болон ард түмний хоорондын хамтын ажиллагааг дэмжихэд мэдээлэл харилцааны технологийг түлхүү ашиглахын ач холбогдлыг олон улсын туршлага нэгэнт нотлон харуулаад байна.

Тиймээс төрийн захиргааны төв байгууллага болох яамд, мөн хууль зүйн яамны харъяа агентлагуудын цахим вэб сайтуудыг судалгааны объектоо болгон сонгож цахим засаглалыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа болон түүний үр нөлөөг дээшлүүлэх арга замыг тодорхойлохыг оролдлоо.

Төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим нь ардчилсан, шударга ёсны зарчим[3] бөгөөд үүнийг хэрэгжүүлэх чиглэл нь түүний ил тод[4] байдал юм.

Төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын үйл ажиллагааны тухай үнэн зөв мэдээллийг цаг хугацаанд нь олж авах боломж, нийгмийн амьдралын нээлттэй байдал, түүнчлэн үг хэлэх, хэвлэн нийтлэх, жагсаал, цуглаан хийх эрх, эрх чөлөөний бодит ба баталгаатай байдлыг ил тод байдал гэж ерөнхийд нь тодорхойлж болох юм. Ил тод байдал нь олон түмнийг нийгмийн амьдралд эзэн ёсоор оролцуулах арга, улс төрийн соёлын нэг хэсэг, тухайн орны соёл иргэншлийг илтгэн харуулдаг үзүүлэлт бөгөөд энэ нь тухайн улсын ардчиллын агуулга, хэлбэр, хөгжлийн түвшинг илэрхийлдэг.

Ер нь ил тод байдлыг илтгэх үзүүлэлтүүдэд дараах хүчин зүйлүүдийг хамруулан ойлгодог байна. Үүнд:

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

[2] Монгол Улсын Их хурлын 2012.09.18-ны өдрийн 37 дугаар тогтоол. Монгол Улсын Засгийн газрын 2012-2016 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр. Цахим эх сурвалж холбоос: http://www.legalinfo.mn

[3] Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг.

[4] Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль. 2002.06.28-ны өдөр Монгол Улсын Их хурлаар батлагдсан. Цахим эх сурвалж: http://www.legalinfo.mn/law/details/487

> мэдээллийн нээлттэй, ил тод байдал;

> хүний нөөцийн бодлогын ил тод байдал;

> төсөв. санхүүгийн ил тод байдал;

> Төсвийн хөрөнгөөр бараа, ажил. үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагааны ил тод байдал гэж ангилан авч үздэг байна[1].

Нэг. Мэдээллийн нээлттэй, ил тод байдлыг хангах. Үүнийг дараах нөхцөл байдлууд хангагдсан эсэх байдлаар тодорхойлдог байна.

• Тухайн байгууллага үйл ажиллагаандаа мөрдөж буй хууль тогтоомж, бусад эрх зүйн актуудын холбогдох мэдээллийг иргэд, олон нийтэд хүртээмжтэй байлгадаг эсэх;

• Үйл ажиллагаагаа иргэд, олон нийтэд нээлттэй болгосон эсэх;

• Байгууллага үйл ажиллагаандаа иргэд, бусад байгууллагын хяналт тавих боломжийг бүрдүүлсэн эсэх зэргийг багтаан авч үздэг байна.

Хоёр. Хүний нөөцийн бодлогын ил тод байдлыг хангахад дараах үзүүлэлтүүдийг харгалзан авч үздэг байна.

• Хүний нөөцийн бодлого боловсруулах, түүний хэрэгжилтийг хянаж, үнэлэх механизм бий болгосон эсэх;

• Алба хаагчдыг сургах, албан тушаал дэвших шалгуур үзүүлэлт тодорхой, үүндээ тохирсон үр дүнтэй арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн эсэх;

• Шинээр алба хаагч томилох, сонгох үйл явц нь шударга, ил тод байгаа эсэх зэрэг байдлаар тухайн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын ил тод байдал тодорхойлогддог байна.

Гурав. Төсөв, санхүүгийн ил тод байдлыг хангахад дараах үзүүлэлтүүдийг авч үзнэ. Үүнд:

• Байгууллагын төсөв, санхүүгийн харилцаанд холбогдох байгууллагуудын оролцоо тодорхой, ил тод байгаа эсэх;

• Төсвийн төслийн талаарх мэдээллийг олон нийтэд танилцуулж, -тэдгээрийг төсвийн төсөлтэй танилцах боломжоор хангасан эсэх;

• Төсвийг цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр олон нийтэд мэдээлж, мэдээллийг иргэд, байгууллага чөлөөтэй авах нөхцлөөр хангасан эсэх; *(шилэн дансны мэдээлэл нэвтрүүлж нийтэд хүртээмжтэй хэлбэрээр зохион байгуулсан байх)*

• Төсвийн гүйцэтгэлийн үйл явц, түүний тайланг олон нийтэд мэдээлдэг эсэх зэрэг байдлаар хангагдсан байх ёстой.

Дөрөв. Төсвийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагааны ил тod байдлыг илтгэх үзүүлэлтүүд нь төсвийн хөрөнгөөр бараа. үйлчилгээ худалдан авах үйл явц нь ил тод, өрсөлдөх тэгш боломжтой. үр

[1] *Х.Наранбат.* Мөн тэнд. 88 дах тал.

ашигтай, хэмнэлттэй, хариуцлагатай байх зарчимд суурилах. эдгээр зарчмуудыг хэрэгжүүлэхээр байгууллага дотооддоо мөрдөх журам боловсруулан батлан хэрэгжүүлэх, худалдан авах үйл явцыг баримтжуулах, худалдан авах үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаарх мэдээллийг олон нийтэд хүргэх зэрэг байдлаар тодорхойлогдоно[1].

Монгол Улсын Үндсэн хуульд тодорхойлсон агуулгаар авч үзвэл ил тод байдал нь абсолют шинжтэй биш бөгөөд эрх зүйн хувьд тодорхой зааг хязгаарт баригдах учиртай боловч ийм хязгаарлалт нь зөвхөн хүний эрх, нэр төр, алдар хүнд, улсыг батлан хамгаалах, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн хэв журмыг хангах зорилгоор хуулиар тусгайлан тогтоосон нууцын хүрээнд байх ёстой. Одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуулиудын хүрээнд үйл ажиллагааны ил тод байдалд дараах хязгаарлалтыг тогтоосон гэж үзэж болно. Үүнд

1. Төрийн нууц;
2. Байгууллагын нууц;
3. Хувь хүний нууц;
4. Байцаан шийтгэх ажиллагааны нууц

Гэхдээ дээрх хүрээ хязгаарыг тогтоосон хууль, эрх зүйн актын заалт бүрхэг, ерөнхий, тодорхой бус байгаагаар шалтаглан мэдээллийн чөлөөт урсгалыг хааж боогдуулах боломж байгааг анхаарч, хууль зүйн зохицуулалтыг цаашид боловсронгуй болгох шаардлага зүй ёсоор урган гарч байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Төсвийн салбарын ил тод байдал, үйл ажиллагааны дэг журам тодорхой, мэдээллийн урсгал чөлөөтэй байх нь эдийн засгийн шийдвэр гаргахад тусалж, тодорхой бус байдлыг багасган, Засгийн газрын үйл ажиллагаа хууль ёсны дагуу явагдаж байна гэсэн итгэл үнэмшлийг ард түмэнд төрүүлдэг билээ. Төрөөс явуулж байгаа бодлого ил тод байхын хэрээр түүний үр дагаврыг урьдчилан харах бололцоотой буюу хариуцлага хүлээх чадвар өндөр байдаг байна.

Мөн төрийн албыг нээлттэй ил тод байлгах зорилгоор Монгол Улсын Авилагтай тэмцэх газраас төрийн байгууллагын нээлттэй ил тод байдалд судалгаа хийж зөвлөмж гаргасан нь чухал ач холбогдолтой болсон байна. Тухайлбал:

Мэдээлэл хүртээмжтэй байх талаар:

- Төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх чиг үүрэг бүхий байгууллага өөрийн үйл ажиллагаандаа мөрдөж байгаа дүрэм, журмаа үйлчлүүлэгчдэд харагдахаар газарт байрлуулах;

[1] Дээрхи 4 үзүүлэлтээр төрийн 20 байгууллагын дунд судалгаа явуулан үзэхэд 12 нь ил тод байдлын үзүүлэлт тус бүрийг вэб хуудсанд байршуулсан боловч мэдээлэл нь хангалтгүй, зарим нь мэдээлэл нь байхгүй, үүнээс 5 нь мэдээлэл шинэчлэгдэж байна гэсэн шалтгаанаар мэдээлэлгүй байх бөгөөд үлдсэн байгууллага нь ил тод байдлын үзүүлэлтийг огт байршуулаагүй байна.

- Иргэд, хуулийн этгээдэд төрөөс үзүүлэх үйлчилгээг хүргэдэг төрийн албан тушаалтны чиг үүрэг. эрх хэмжээ, ямар үйлчилгээг ямар хугацаанд үзүүлэх. бүрдүүлэх шаардлагатай материал зэргийг агуулсан танилцуулгыг үйлчлүүлэгчдэд тараах. эсхүл тэдэнд харагдахаар газарт тавих;
- Мэдээллийг вэб сайтаар түгээхийн зэрэгцээ хэвлэмэл материал, тодорхой зөвлөгөө бүхий гарын авлага, зурагт хуудас гарган тараах:
- Иргэдийг хүлээн авч уулзах, цагийн хуваарь, уулзах ажилтны овог нэр. харилцах утсыг тодорхой бичиж, байгууллагын үйл ажиллагаанд мэдээллийн самбарт болон вэб сайтад байрлуулах;
- Иргэд хүссэн мэдээллээ авч чадахгүй байгаа талаар гомдол. санал ирүүлсэн тохиолдолд холбогдох арга хэмжээ авах, буруутай албан тушаалтанд хариуцлага тооцох механизмыг бий болгох;
- Иргэд, хуулийн этгээдэд хэрэгцээтэй, тэдэнд хамаарах шийдвэрээ нийтэд вэб сайт болон бусад хэлбэрээр мэдээлж байх;
- Төрийн үйлчилгээний бүх төрлийн төлбөр, хураамжийг бодитой тогтоох, үндэслэлгүйгээр илүү болон нэмэгдэл төлбөр, хураамж авах асуудлыг таслан зогсоох;
- Байгууллагын удирдлагын шийдвэртэй холбогдох материал, төсвийн зарцуулалт, албан хаагчийн мэдээлэл /хөрөнгө орлогийн мэдүүлэг гэх мэт/-ийг байгууллага бүр дотооддоо ил тод, нээлттэй болгох;
- Иргэдийн хэрэгцээт мэдээллийг вэб сайтдаа тавих, тавьсан мэдээллээ байнга шинэчилж байх.

Үйл ажиллагаагаа нээлттэй байлгах талаар:

- Үйл ажиллагааны нээлттэй байдлыг алдагдуулсан дүрэм, журмаа нягтлан үзэж өөрчлөх, хүчингүй болгох арга хэмжээ авах;
- Иргэдийн өргөдөл, гомдол, хүсэлтийг хүлээн авах, шийдвэрлэх шат дамжлагыг цөөрүүлж, иргэдээс гаргасан өргөдөл, гомдол, хүсэлтийг хуульд заасан хугацаанд түргэн шуурхай шийдвэрлэн-хариуг өгөх;
- Байгууллагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа нь тухайн байгууллагын ажилтнуудад нээлттэй байх, шийдвэрийн үндэслэлийн талаархи мэдээллийг иргэд, хуулийн этгээдэд нээлттэй болгох;
- Төрийн байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагаанд ил тод байдлыг хэрхэн хангасан талаар жил бүр тайлан гаргаж дүгнэж байх.

Үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцох боломжийг бүрдүүлэх талаар:

- Хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол төрийн байгууллагад иргэд чөлөөтэй нэвтрэх боломжийг бүрдүүлэх;
- Иргэдээс мэдээлэл хүлээн авах утас ажиллуулах, эсхүл санал хүсэлтийн хайрцаг /дэвтэр/-ыг байгууллагад байрлуулан иргэдийн санал. хүсэлтийг авч, түүний мөрөөр холбогдох арга хэмжээ авч ажиллах;

- Төрийн байгууллага тодорхой чиглэлээр бодлого боловсруулах. шийдвэр гаргахын өмнө олон нийтийн санал бодлыг авч, анхаарал татаж байгаа мэдээллийг нээлттэй болгох;
- Тухайн байгууллагын чиг үүргийн дагуу зөвшөөрөл, эрх олгох, бүртгэл хийх, хяналт тавих, сонгон шалгаруулалт явуулах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх журмыг хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол олон нийтэд ил тод байлгаж, тэдгээртэй танилцах боломжоор хангах;
- Байгууллагын ажилтнуудын ёс зүйн дүрмийг улам боловсронгуй болгож, тэр дундаа ямар ёс зүйг ажилтнууд сахих талаархи заалтуудыг иргэдэд нээлттэй болгох талаар зөвлөлж гаргасан байна.

Ерөнхийдөө төрийн байгууллагууд энэхүү зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх ажиллаж байна. Гэсэн хэдий ч судалгааны үр дүнг авч үзвэл цахим мэдээллийн агуулга, хүртээмж хангалтгүй байгаа нь хяналт тавих, хариуцлага болон урамшууллын механизмыг бий болгох шаардлагатайг харуулж байна.

Судалгаанаас харахад харьцангуй бүх төрийн байгууллага цахим мэдээллийн хуудастай болсон байгаа ч төрийн байгууллагын ил тод байдлыг хангах, иргэдийг мэдээллээр хангах ажиллагаа хангалтгүй байна. Цахим хуудасны цэсийг харахад нийтлэг дараах цэсийг оруулсан байна.

нүүр хуудас;
байгууллагын танилцуулага;
түүхэн замнал;
эрхэм зорилго;
байгууллагын бүтэц;
үйл ажиллагааны чиглэл;
эрх зүйн акт;
мэдээлэл;
үйлчилгээ;
холбоо барих

Тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлтэй холбоотой цэснүүд ч байна. Гэвч байгууллагын ил тод байдлын үзүүлэлтүүдэд хамаарах мэдээллүүд нь тавигдаагүй байна.

Мөн санал асуулгын цэс, тухайн хуудасны тандалтын судалгаа мэдээлэл заримд нь байхгүй байгаа нь мэдээллийн хүртээмж, цаашид авах арга хэмжээг тодорхойлох боломжгүй болгож байна.

Энэ байдлаас үзэхэд цахим хуудсыг нэг стандартад оруулахгүй бол төрийн байгууллага бүр өөр, өөрийн хэв загвараар мэдээллийн цэсийг оруулсан нь хэрэглэгчдэд мэдээлэл авахад хүндрэл учруулж байна.

Төрийн байгууллагад цахим засаглалын элементүүдийг нэвтрүүлснээр үйлчилгээг илүү хурдтай. үр ашигтай болгохоос гадна Засгийн газрын үйл

ажиллагааг илүү тунгалаг, ил тод болгосноороо төр, иргэдийн харилцааг ойртуулж шинэ түвшинд гаргахаас гадна мэдээллийн урсгалуудыг үлэмж сайжруулж. улмаар зардлыг хямдруулах, олон түмэнд үйлчилгээ хүргэх аргыг дөт хялбар болгосноор үйлчилгээ хүргэх тал дээр өрсөлдөөн бий болдог. Үүнээс дутахгүй ач холбогдолтой өөр нэг зүйл бол мэдээлэл харилцааны технологийн ачаар төр засгийн нүсэр бүтэц дотор харилцаа холбоо авалцах боломжууд хэд дахин сайжирч шийдвэр гаргах үйл явц илүү чанартай бөгөөд түргэн хугацаанд явагдаж үр ашиг нь мэдэгдэхүйц дээшлэнэ гэж үзэж байна. Төрийн байгууллагууд цахим мэдээллийн хуудастай болсон байгаа ч мэдээллийн харилцааны технологийг өргөн ашиглаж буй нийгэмд төрийн байгууллагын ил тод байдлыг илэрхийлэх, иргэдийг мэдээллээр хангах ажиллагаа хангалтгүй байна.

Иймээс цахим засаглалын үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглэсэн дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Төрийн байгууллагын цахим хуудасны стандартыг тогтоох;

2. Мэдээллийг байршуулах, тогтмол шинэчлэх асуудалд хяналт тавьж, хариуцлага тооцох механизмыг бий болгох шаардлага зүй ёоор тавигдах цаг нь болсон гэж үзэж байна.

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА

ХСИС-ийн Удирдлагын сургуулийн
ЦУПБ-ын дэд профессор,

цагдаагийн хурандаа Д. Мөнхбаяр

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУРГАЛТАД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ

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

Гэвч хүний нөөцийн сургалтын бодлого, төлөвлөлтөд онцгой анхаарч, Үндсэн хуулиар олгогдсон хүний үндсэн сурч боловсрох эрхийг хангах, цагдаагийн байгууллагын сургалтын бодлого, төлөвлөлтийг боловсронгуй болгох чиглэлээр бодлогын шинж чанартай арга хэмжээг зайлшгүй авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгаа нь ажиглагдаж байна.

Орчин үеийн сургалтын технологийн мөн чанар нь шинжлэх ухааны үндсэн дээр, хууль эрх зүйн хүрээнд, хэрэглээ, практикт чиглэсэн зорилготой дидактик үйл явц бөгөөд суралцагсдыг байнга хогжүүлж насан туршын боловсрол эзэмшүүлэх улмаар тухайн салбартаа бүтээлч, санаачлагатай бие хүн, алба хаагч болгон төлөвшүүлж, үр дүнд хүрэхэд чиглэгдэх ёстой юм.

Нөгөө талаар аливаа байгууллага суралцагчдыг дэмжсэнээр өөрөө суралцагч байгууллага болохоос гадна, суралцагч, судлаачдаараа дамжуулан өөрийн салбарт тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх гарцыг зөв тодорхойлох, мөн алсын хараа, үйл ажиллагааны шинэчлэлтэй холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэх арга замаа зөв, оновчтой тодорхойлж, тэднээр дамжуулан хэрэгжүүлж, үр дүнг нь хүртэх зэрэг олон талын ач холбогдолтой юм.

Цагдаагийн байгууллагын үнэт зүйлийн нэг бол цагдаагийн алба хаагч буюу хүний нөөц юм. Тийм ч учраас цагдаагийн байгууллагын шинэчлэлийн нэг хэсэг нь алба хаагчаа хөгжүүлэх, тэднийг мэргэшүүлэх явдал юм.

Түүгээр ч барахгүй хүний нөөцийн хөгжил тэр дундаа удирдах албан тушаалтны нөөцийг өнөөгийн өндөр хөгжилтэй дэлхийн зарим улс оронд тухайн салбарын үнэт капитал гэж үздэг болоод байна.

Энэ нийтлэлээрээ цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын бодлого, төлөвлөлт, түүний хэрэгжилтэд шүүмжлэх байр сууринаас хандах бус харин алба хаагчдын сурах хүсэл эрмэлзлэл. түүнд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхэд өөрийн бодит хувь нэмэр оруулахыг зорилоо.

Менежментийн онолд байгууллагын зорилго, үйл ажиллагаа хүмүүсээр дамжин хэрэгждэг гэж үздэг.

Байгууллагын удирдлага нь байгууллагынхаа зорилго, стратегийг тодорхойлох, шинэ бүтээгдэхүүн. үйлчилгээг бий болгох, үйл ажиллагааны хяналтыг хэрэгжүүлэхээс гадна төсвийг захиран зарцуулдаг.

Хүний нөөцийн менежмент бол байгууллагын менежментийн нэг хэсэг бөгөөд хүмүүс бол аливаа байгууллагын хамгийн чухал нөөц. Байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн эрхэм зорилго дараах байдлаар тодорхойлогддог. Үүнд:

1 . *Хүмүүсээр дамжуулан амжилтад хүрэхэд туслах.* Хүний нөөцийн менежмент нь алба хаагчийг ажилд авахаас эхлээд халах хүртлэх олон талт, өргөн хүрээ бүхий үүргийг гүйцэтгэдэг *(хүмүүсийг цуглуулах, сонгох. ажилд авах. аттестачлах, үйл ажиллагааг нь үнэлэх, мэргэжлийн баримжаа олгох, урамшуулах. ажил хэрэгч харилцааны ёс зүйг төлөвшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх ба сургаж бэлтгэх[1] гэх.мэт).*

2 .Алба хаагчийг хөгжүүлэх, ажиллах орчинг сайжруулах. Үүнд:

• Алба хаагчийн чадвар, гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэхийн тулд сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрийг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх;

• Ажиллах орчинг сайжруулах, бүтээмж дээшлүүлэх хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх;

• Ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах зорилгоор ажлын орчны эрүүл ахуйг сайжруулах.

Сургалт ба хөгжлийн хөтөлбөр нь алба хаагчийг сургалтад хамруулах, албан тушаал дэвшихэд тусалж дэмжих асуудлыг өөртөө агуулсан байдаг.

Тэгвэл цагдаагийн байгууллагад мэдлэг, чадвартай алба хаагч нэн шаардлагатай. Ийм алба хаагчтай болох нэг нөхцөл бол алба хаагчдыг сургах явдал юм. Монгол Улсын Үндсэн хууль[2], /II бүлгийн 16 дугаар зүйлийн 7 дах заалт. Хүн сурч боловсрох эрхтэй/, Төрийн албаны тухай хууль[3], /III бүлгийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.6 дах заалт. Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх шаардлагад нийцүүлэн мэргэшлээ дээшлүүлэх/, Цагдаагийн албаны тухай хууль[4]. /IY бүлгийн 25 дугаар зүйл 25.1.12 дах заалт. Цагдаагийн төв байгууллагын даргын бүрэн эрхэд хүний нөөцийн бодлого боловсруулж, алба хаагчийг сургаж бэлтгэх, тэдний мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах/-

[1] *Ц.Цэцэгмаа.* Хүний нөөцийн менежмент. - УБ., 2009.

[2] Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992 онд батлагдсан. Цахим эх сурвалж, холбоос: www.legalinfo.mn

[3] Төрийн албаны тухай Монгол Улсын хууль. 2002 онд батлагдсан. Цахим эх сурвалж, холбоос: www.legalinfo.mn

[4] Цагдаагийн албаны тухай хууль /шинэчлэн найруулсан/. 2013 онд Монгол Улсын Их Хурлаас баталсан. Цахим эх сурвалж, холбоос: www.legalinfo.mn