

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА

Ц.ТӨРМАНДАХ - ДХИС-ИЙН УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИЙН
ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА, СТРАТЕГИЙН ПРОФЕССОРЫН
БАГИЙН ДЭД ПРОФЕССОР, ДЭД ХУРАНДАА

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БҮРДҮҮЛЭХ, СУРГАЖ ХӨГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

Хураангуй: Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар үр дүнд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бэлтгэх, байгууллагын тогтвортой хөгжил, чадавхийг эхжүүлэхэд хүний нөөцийн бодлогын зорилго, баримтлах зарчим, үндсэн чиглэлийг сайн тодорхойлж хэрэгжүүлэх нь маш чухал гэж үзэж байна. Энэхүү илтгэлээр байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлж, сургаж хөгжүүлж, идэвхжүүлж, *мэдээллийн системийг сайжруулах замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааны* талаар тэр дундаа тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын хоорондын ялгаатай болон нийтлэг шинжийн талаар зарим туршлагыг нэгтгэн харьцуулахыг зорилоо.

Түлхүүр үг: *Чадварлаг мэргэшсэн, бэлтгэгдсэн хүний нөөц, ажиллах хүчнийг байршуулах, томилох, хүний нөөцийн удирдлагын загвар.*

Keywords: *Human Resource Management and Model placement of labor qualified, specialized and trained human resources.*

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Улсын Их Хурлаар баталсан “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”, Тамшгаас хамгаалах талаар төрөөс баримтлах бодлого”, “Гамшгаас хамгаалах чадавхыг бэхжүүлэх үндэсний хөтөлбөр”, “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс” зэрэг бодлогын баримт бичгүүд, Тамшгаас хамгаалах тухай хууль”, Төрийн албаны тухай хууль, “Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль”, Талын аюулгүй байдлын тухай хууль, “Хөдөлмөрийн тухай хууль”, Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 73 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын төрийн тусгай албантушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам”, Монгол Улсын Шадар сайдын 2013 оны 91 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад алба хаах журам”, 2016 оны 134 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын Хүний нөөцийн бодлого”, “Хүний нөөцийн заавар”, Онцгой байдлын ерөнхий газрын даргын 2010 оны 459 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах дунд хугацааны хөтөлбөр”, 2016 оны А/309 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Онцгой байдлын албаны сургалтын бодлого”, “Бие бүрэлдэхүүний сургалт, бэлтгэлийг зохион байгуулах ерөнхий журам”, “Бие бүрэлдэхүүний сургалт бэлтгэлийг шалгаж үнэлэх заавар” зэрэг эрх зүйн 20 гаруй баримт бичгүүд мөрдөгдөж байна.

Онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн үйл ажиллагааг Онцгой байдлын ерөнхий газрын Захиргааны удирдлагын газар, 21 аймгийн Онцгой байдлын газар, нийслэлийн Онцгой байдлын газар, Аврах тусгай анги, Уул уурхайн аврах анги, Хангалт үйлчилгээний анги,

Давтан сургалт, сэргээн заслын төв гэсэн салбар нэгжүүдэд хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж буюу нийт 33 албан хаагч ажиллаж байна. Онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн үйл ажиллагааг SWOT шинжилгээний аргаар тодорхойлсныг хүснэгтээр үзүүлээ.

Хүснэгт 1. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн өнөөгийн үйл ажиллагаанд хийсэн SWOT шинжилгээ

Давуу тал /Strength/	Сул тал /Weakness/
-Хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн, -Нэгдсэн төвлөрсөн босоо удирдлагатай буюу орон нутгийнхаа хүний нөөцийн бодлогыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангадаг, -Мэдээлэл, технологийн дэвшилтэд техник хэрэгслийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлсэн /хүний нөөцийн програм/ -Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл ажилладаг, -Байгууллагын мэргэжлийн хүний нөөцийг өөрийн болон гадаадын их дээд сургуулиудад сургаж, бэлтгэдэг -Гадаадын 10 гаруй улсад албан хаагчдыг богино хугацааны сургалтад хамруулдаг, -Үйл ажиллагаа шаталсан хэлбэрээр тушаал, шийдвэрээр явагддаг	-Мэргэжилтэй боловсон хүчний нөхөн хангалтыг гадаад зах зээлээс нөхөх боломж бага, -Дээд боловсролтой аврагч түвшин харьцангуй бага 21.7% -Хүний нөөцийн сургалтын хөтөлбөрийг жил бүр батлан хэрэгжүүлж байгаа боловч чанар сул,
Боломж /Opportunity/	Аюул /Threat/
-Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг эрчимтэй хөгжүүлэх замаар хүний нөөцөө сургаж мэргэшүүлэх, -Байгууллагынхаа бүтэц, орон тоо, зохион байгуулалтыг хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан боловсронгуй болгох, -Боловсролын түвшинг ахиулах, -Ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудлыг зохих журмын дагуу үе шаттай шийдвэрлэх, -Мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэх тогтолцоог сайжруулах, -Ажлын байранд сургаж хөгжүүлэх,	-Сургаж, мэргэшүүлсэн боловсон хүчнээ тогтвор суурьшилтай ажиллуулж чадахгүй байх -Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, санхүүгийн бэрхшээл гарах, -Улс төрийн хамаарлаас шалтгаалж хүний нөөцийн бодлого алдагдах, -Мэдлэг, ур чадвар сул албан хаагчид олноор орох, -Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт боловсронгуй болж чадахгүй байх, -Албан хаагчдын нийгмийн байдал дундаас доогуур түвшинд байдаг,

Хүний нөөцийг дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх аргуудын талаар хүснэгтээр үзүүлэв.

Хүснэгт 2. Хүний нөөцийг дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх давуу, сул тал

Дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх арга	Давуу тал	Сул тал
Одоогийн ажиллагчид (шинээр гарсан ажлын байранд бүх ажиллагчдад мэдээллэж, хүний нөөцийн мэдээллийн системээс хайлт хийнэ)	Цаг хугацаа хэмнэнэ Ажиллагчдад хүссэн ажилдаа орох боломжийг олгоно Ажиллагчдын ёс суртахууныг сайжруулна	Өөр ажлын байрыг автоматаар бий болгож байдаг Шинэ мэдлэг, шинэ санаачлага бага
Одоогийн ажиллагчдаас хүсэлтийг хүлээн авсан ажиллагчид (өөрийн хүсэлтээр ажиллах сонирхолтой ажиллагчид)	Зардал хэмнэнэ Байгууллагад удаан ажиллах хандлагатай Шинээр хөлсөлөн авах ажиллагчдаас илүү сэтгэл ханамжтай байна	Одоогийн ажиллагчдаас дэвших сонирхолтой байгаа хүмүүс өөр хоорондоо адилхан байдаг бөгөөд төвөгтэй байдлаар удирдах чадвартай байдаг.
Хуучин ажиллагчид	Зардал хэмнэнэ Эдийн засгийн хямралд орсон хүмүүс эсвэл улирлын чанартай ажилладаг хүмүүс амархан бүрддэг бөгөөд өндөр бүтэмжтэй Нэр дэвшигч нь байгууллага болон ажлын шаардлагын талаар илүү сайн мэдлэгтэй байдаг	Ажил олгогчид болгоомжтой харилцах шаардлагатай
Ур чадварын үнэлгээ	Ажилтны тухай бүх мэдээллийг олж авах боломжтой Зардал хэмнэнэ Нэр дэвшигчийн боломжийн талаар илүү их мэдлэгтэй байдаг Албан тушаал ахисан амжилтандаа маш их урам зоригтой ажилладаг	Хүний нөөцийн мэдээллийн сайн баазтай байхыг шаардана
Ажлын байрны тухай зарлах	Ажиллагчдын хувьд өсөх ба хөгжих боломжоор хангах Бүх ажиллагчид мэдэх боломжийг олгосноор байгууллага дотор албан тушаал дэвших ижил боломжийг олгох Ёс суртахууныг сайжруулдаг Ажиллагчид өөрийн чадварт тохирсон ажлын байраа олж авахад нээлттэй байх боломжоор хангадаг.	Ижил чадвар, туршлага бүхий 2-3 хүн байх тохиолдолд сонгож авахад хүндрэлтэй байдаг

БУСАД САЛБАРЫН УДИРДАХ АЖИЛТНЫГ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХ ТУРШЛАГЫГ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Төрийн цэргийн байгууллагуудад хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн талаар хийгдэж буй зарим туршлага сургамжаас авч үзье.

Хил хамгаалах байгууллага нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 08 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Хил хамгаалах байгууллагын төрийн тусгай албанд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах заавар, журам”, Хил хамгаалах ерөнхий газрын даргын 2013 оны А/35 дугаар тушаалаар батлагдсан “Хил хамгаалах байгууллагын Хүний нөөцийн дүрэм”-ийн дагуу явуулдаг байна.

Хил хамгаалах байгууллагын Хүний нөөцийн дүрэмд зааснаар:

Мэргэшлийн шалгалтыг хагас жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулах бөгөөд сул ажлын байрны захиалгыг мэргэшлийн шалгалттай холбоотой бусад мэдээллийн хамт шалгалт эхлэхээс 21-ээс доошгүй хоногийн өмнө төвийн болон орон нутгийн хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл, байгууллагын Цахим хуудсаар нийтэд мэдээлнэ.

Мэдээлэлд сул ажлын байр (албан тушаал)-ны нэр, тоо, ангилал, зэрэглэл, хариуцах асуудал, тавигдах шаардлага, бүртгэлийн хэлбэр, шалгалтын чиглэл агуулга, дараалал, шалгалт авах байр, хугацаа, бүрдүүлэх материал, холбоо барих ажилтны утасны дугаар, Цахим шуудангийн хаяг зэргийг заана.

Хил хамгаалах байгууллагад ажиллахыг сайн дураар хүссэн 18 насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэн, оршин сууж байгаа газартаа хаягийн бүртгэл хийгдсэн иргэний үнэмлэхтэй, ял шийтгэлгүй, Хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөх чин эрмэлзлэлтэй, ар гэрийн гачигдалгүй, хилийн алслагдсан хэсэгт ажиллах боломжтой, 35 хүртэлх насны хугацаат цэргийн алба хаасан эрэгтэй, 30 хүртэлх насны эмэгтэйг, ахлагчаар бүрэн дундаас дээш боловсролтой, офицероор дипломын болон бакалавр, түүнээс дээш боловсролтой компьютерийн хэрэглээний програмуудыг ашиглах чадвартай, удирдах албан тушаалд магистр ба түүнээс дээш боловсролтой, удирдах ажлын мэдлэг, чадвар, дадлагатай иргэдийг “Хил хамгаалах байгууллагын төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам”-ын дагуу .

- Бие бялдрын бэлтгэлийн шалгалт;
- Ерөнхий мэдлэг (сорил)-ийн шалгалт;
- Монгол хэл бичгийн мэдлэгийн болон албан хэрэг хөтлөх ур чадварын шалгалт;
- Мэдээллийн технологийн ур чадварын шалгалт /оноо цуглуулах шалгалт/;
- Мэдлэг хандлага, зан үйлийг тодорхойлох шалгалт /ярилцлага/ гэсэн таван чиглэлээр шалгалт авч, шалгалтад тэнцсэн иргэнийг онооны дарааллаар нь дугаарлан тухайн албан тушаалын нөөцөд бүртгэдэг байна.

Офицер, ахлагч, гэрээт цэргийн албан тушаалд анх орох иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг Хил хамгаалах ерөнхий газрын дэргэдэх төрийн албаны салбар зөвлөлөөс томилогдсон Мэргэшлийн шалгалтын комисс үйлчилгээний албан тушаалд анх орох иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг тухайн ангийн дэргэдэх Мэргэшлийн шалгалтын салбар комисс тус тус зохион байгуулдаг.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтээ дараах байдлаар хийдэг. Үүнд:

Тусгай мэргэжлийн орон тоог нөхөн бүрдүүлэхдээ Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолын дагуу Хил хамгаалах ерөнхий газрын дэргэдэх Төрийн албаны салбар зөвлөл гардан явуулдаг.

Цэргийн мэргэжлийн албан тушаалын орон тоог нөхөн бүрдүүлэхдээ хилийн бусад анги, отрядуудаас тухайн албан тушаалд тохирох алба хаагчийг зохицуулан томилдог.

Төрийн үйлчилгээний албан тушаал анх орох иргэнийг тухайн анги байгууллагын дэргэдэх Мэргэжлийн шалгалтын комисс зохион байгуулдаг байна.

Цагдаагийн байгууллага нь “Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015 оны Б/164 дүгээр тушаал, “Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд анх орох иргэнээс мэргэшлийн шалгалт авах журам”-ыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2010 оны 20 дугаар тогтоолоор батлагдсан байна.

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

- Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх,
- Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох,
- Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болгох,
- Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох,
- Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхыг дээшлүүлэх хэрэгсэл болгохоор тусгасан байна.

Харин мэргэшлийн шалгалтанд орох иргэнд тавигдах шаардлага:

- Тусгай албан тушаалд ажиллах хүсэлт гаргасан иргэн Төрийн албаны тухай хууль, Цагдаагийн байгууллагын тухай хууль, Дотоодын цэргийн тухай хууль болон цагдаагийн төв байгууллагын даргын тушаалаар батлагдсан “Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад алба хаах журам”-д заасан нийтлэг болон эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэжил, ёс зүйн шаардлага хангасан байна.
- Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2, 24 дүгээр зүйлийн 24.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, мөн хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас халагдсан иргэн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын тусгай албан тушаалд орохыг хүсвэл энэ журмын дагуу мэргэшлийн шалгалт өгнө.
- Зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, тагнуул, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд ажиллаж байгаад Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2, 24 дүгээр зүйлийн 24.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, мөн хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас халагдсан иргэн цагдаа, дотоодын цэргийн тусгай албан тушаалд орох бол энэхүү журмын 3.5.3, 3.5.4, 3.5.5 дахь хэсэгт заасан шалгалт өгнө.
- Энэ зүйлийн 2.3 дахь хэсэгт зааснаас бусад төрийн тусгай албан тушаалд ажиллаж байсан болон төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлж байсан иргэн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд шилжин ажиллах тохиолдолд энэхүү журмын дагуу мэргэшлийн шалгалт өгнө.
- Хуульчдын сонгон шалгаруулалт болон төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалтад тэнцсэн иргэн тусгай албан тушаалд ажиллах хүсэлт гаргасан тохиолдолд энэхүү журмын 3.3.1-д заасны дагуу эрүүл мэндийн дүгнэлт гаргуулж, тэнцвэл энэхүү журмын 3.5.2, 3.5.4, 3.5.5 дахь хэсэгт заасан шалгалт өгнө.
- Цагдаагийн төв байгууллагатай гэрээ байгуулж, энгийн их, дээд сургуульд суралцаж төгссөн иргэн энэхүү журмын 3.5.2-3.5.4 дэх хэсэгт заасан шалгалт өгнө.
- Цагдаагийн төв байгууллагатай гэрээ байгуулж, дотоод, гадаадын цагдаагийн их, дээд сургууль, академид төрийн зардлаар суралцаж, мэргэжлийн диплом авсан иргэнийг мэргэшлийн шалгалт өгсөнд тооцож, цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын тусгай албан тушаалд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэнэ.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг гадаад, дотоодын их дээд сургуульд захиалгын дагуу бэлтгэх, энгийн их дээд сургуульд суралцаж байгаа иргэдээс гэрээ байгуулан суралцуулах, нээлттэй сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах, богино хугацааны сургалтад хамруулах, карьерын тогтолцоог хэрэгжүүлэх замаар хийж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2013 оны А/128 дугаар тушаалаар батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын Хүний нөөцийн заавар”-ийн дагуу явуулдаг. Тус зааварт:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төрийн тусгай албанд шинээр орох хүсэлт гарган ахлагчийн сургалтад хамрагдаж, шалгалтад тэнцсэн иргэдийг Ахлагч бүрэлдэхүүний нөөцөд бүртгэнэ.

Офицер бүрэлдэхүүний нөөц нь Хууль сахиулахын их сургуулийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуулийн сонсогч, тус байгууллагатай гэрээгээр дотоод, гадаадын бусад их, дээд сургуульд сурч буй сонсогч, оюутан, нөөцөд бүртгэгдсэн дээд боловсролтой иргэн, дэвшүүлэн томилох боломжтой ахлагч нараас бүрдэнэ.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн нөөцийг Хууль зүйн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний баталсан “Шийдвэр гүйцэтгэгчийг сонгон шалгаруулах журам”-д заасны дагуу сонгон шалгаруултад тэнцсэн иргэдээс бүрдүүлнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нэг албан тушаалд ажлын байрны төрөл, мэргэжлийн шаардлагыг хангасан 2-оос доошгүй хүний нөөцтэй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж байгаад чөлөөлөгдсөн иргэн дахин тус байгууллагад ажилд орох материал бүрдүүлсэн тохиолдолд чөлөөлөгдсөн үндэслэл, шалтгааныг нягтлан судалж, урьд гаргаж байсан зөрчлийн талаар Аюулгүй байдал, хяналт шалгалт эрхэлсэн Дэд даргаас лавлагаа авч Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргад танилцуулж шийдвэрлүүлнэ.

Захиргааны удирдлагын газар нь эрхэлсэн ажил, албан тушаалаа үр дүнтэй хэрэгжүүлж, үр дүнгийн гэрээний биелэлт болон бусад ажлын шалгуур үзүүлэлтийг хангалттай сайн хангасан алба хаагчийг хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн даргын саналыг үндэслэн дэвшүүлэн томилох боломжтой алба хаагчийн нөөцөд авч, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргад танилцуулж, шийдвэрлүүлнэ.

Удирдах албан тушаалтны нөөцийг Хүний нөөц, сургалтын хэлтэс энэ журамд дурдсан нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангасан алба хаагчдаас бүрдүүлнэ.

Нийтлэг шаардлага:

- удирдан зохион байгуулах, манлайлах чадвартай;
- хамт олны дунд нэр хүндтэй;
- бие хүний хувьд төлөвшсөн, хувийн соёлтой;
- харилцааны ур чадвар эзэмшсэн;
- шударга, зарчимч, аливаад тууштай ханддаг;
- багаар ажиллах чадвартай;
- өөрийгөө хөгжүүлэх эрмэлзэлтэй.

Тусгай шаардлага:

- ерөнхий газрын газар, хэлтэс, тасаг, харьяа хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн ахлах ажилтан нь дээд боловсролтой, тус байгууллагад мэргэжлээрээ 3-аас доошгүй жил ажилласан;
- ерөнхий газрын тасгийн дарга, хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн

- дэд дарга нь ахлах ажилтнаар 3-аас дээш жил ажилласан;
- ерөнхий газрын хэлтсийн дарга, хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн дарга нь удирдах албан тушаалд 5-аас дээш жил ажилласан, хууль зүйн болон төрийн удирдлагын чиглэлээр бакалавр болон түүнээс дээш зэрэгтэй байна.
 - Энэ журамд заасан шаардлагыг хангасан албан хаагчдын материалыг хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн дарга нь зөвлөлийн хуралдааны шийдвэрийн хамт Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Захиргааны удирдлагын газарт жилд нэгээс доошгүй удаа ирүүлнэ.
 - Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, харьяа хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжид ажиллаж байгаа албан хаагчдыг дэвшүүлэн томилох нөөцөд бүртгэхдээ уг алба хаагч сахилга, ёс зүйн зөрчилд хэрхэн холбогдож байсан талаар мэдээлэл хангалтгүй байгаа тохиолдолд Аюулгүй байдал, хяналт шалгалт эрхэлсэн дэд даргаас тодорхойлолт авахаар заасан байна.

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АСУУДАЛ ЭРХЭЛСЭН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО

“Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого”, “Хүний нөөцийн заавар”-ыг Монгол Улсын Шадар сайдын 2016 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн 134 дүгээр тушаалаар батлагдсан байна.

Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, төрийн бодлого, Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад алба хаах журамд үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг юм. Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар үр дүнд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бүрдүүлж байгууллагын тогтвортой хөгжил, чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэнэ.

Хүний нөөцийн бодлогын зорилго, баримтлах зарчим, үндсэн чиглэлийг тодорхойлсон байна. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилго нь байгууллагын зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадавхтай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, мэдээллийн системийг сайжруулах замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулахад оршиж байна.

Хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл нь:

- Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;
- Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах;
- Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж ашиглах.

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, бие бялдрын өв тэгш хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан

тушаалын үүргийг хавсран болон тур орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, албанаас чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, Засгийн газрын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, мөрийн хөтөлбөр, байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэж хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийнэ.

Хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг хангах мэргэжил, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг гадаад болон дотоод эх үүсвэрээс судалж, нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулж, мерит зарчмаар хүний нөөцийн хэрэгцээг хангана.

Албан ажлын хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзан хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулна. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, ажлын туршлага, мэдлэг, хандлага, ур чадвар, сахилга, хариуцлага, мэргэшлийн байдлыг харгалзан албан тушаал дэвшүүлэх буюу бууруулна. Хүний нөөцийг чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах асуудлыг гагцхүү хууль тогтоомжийн хүрээнд шийдвэрлэнэ.

Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх үндсэн чиглэлийн хүрээнд хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, анги, байгууллага бүр “суралцагч байгууллага” болох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, сургалтын бодлого боловсруулах, мэргэшлийн боловсрол олгох, мэргэшүүлэх болон давтан сургалт, бие бүрэлдэхүүний болон сургагч багш бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Байгууллагын өөрчлөлт, хөгжил, үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, стратеги зорилт, хувь хүний мэдлэг, ур чадварыг үнэлж үнэлгээн дээр суурилсан хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлно. Сургалтын хэрэгцээг үндэслэн дунд хугацаанд (3-5 жил тутам) хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

Хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлнэ.

Газар, хэлтэс, анги, байгууллага бүр тасралтгүй суралцаж, мэдлэг, чадвар бий болгох явдлыг дэмжих, ажлын байран дээр суралцаж, хөгжих боломжийг бүрдүүлэн сургалтын шинэ арга барилыг идэвхтэй ашиглана.

Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах үндсэн чиглэлийн хүрээнд гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар үйл ажиллагааг идэвхижүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хууль, эрх зүйн орчинг сайжруулах санал, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, ажлын байрны эрүүл ахуй, тохижилт соёлжилт, даатгал, цалин урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Удирдлагын зүгээс албан хаагчдын хууль ёсны эрх ашиг, нийгмийн хамгааллын талаар авах арга хэмжээний саналыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлнэ.

Алоан хаагчдын нийгмийн оаталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах, орон сууцжуулах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.

Гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ. Нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсч болох үр дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдэлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

Удирдлагаар хангах бодлогод мэргэшсэн чадавхтай албан хаагчдыг хадгалах, албан хаагчдад хөрвөх, сэлгэх, хавсарч ажиллах чадавх бий болгох, байгууллагын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх, ажилтнуудыг давхар мэргэжил, мэргэшил эзэмшүүлэх, албан хаагчдыг байршуулах, нөөцийг шийдвэрлэх талаар тусгасан байна.

Хариуцлага хүлээх чадвартай, албан тушаал дэвших боломжтой, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий ажилтныг зорилтод сургалтад хамруулж, шаардлагатай ажлын байранд байршуулах, сэлгэх карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгоно.

Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлнэ.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэхдээ үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, бие бялдрын өв тэгш хүний нөөцийг бүрдүүлж, хадгалах бодлого баримтлахад ашиглагдана. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг хавсран болон түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, албанаас чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр заасан юм.

Албан хаагчдын насны байдлын судалгаа, ажилласан жилийн байдлын судалгааг хүснэгтээр үзүүлээ.

Хүснэгт 3. Албан хаагчдын насны байдал

№	Ангиалал	18-25	26-35	36-44	45-50	51 ба түүнээс дээш
1.	Офицер	41	363	355	95	54
2.	Ахлагч	310	1294	647	88	17
3.	Энгийн	34	125	132	100	132
Нийт		385	1782	1134	283	203

Хүснэгт 4. Албан хаагчдын ажилласан жил

№	Ангиалал	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 ба түүнээс дээш
1.	Офицер	189	195	213	182	101	28
2.	Ахлагч	972	549	545	248	41	1
3.	Энгийн	126	56	55	80	122	83
Нийт		1287	800	813	510	264	112

Дээрх судалгаанаас харахад Онцгой байдлын албаны хэмжээнд алба хаагчдын ажилласан жил, насны байдал нь залуужих хандлага ажиглагдаж байгаа бөгөөд 10-15 жилийн дараа удирдах албан тушаал буюу ахлах офицерын гүйцэтгэх албан тушаалд шилжих зураглал гарч байна. Энэ нь Онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн бодлого үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг 10-15 хүртэл жилээр төсөөлж урт хугацааны төлөвлөгөөтөй байх шаардлагатайг харуулж байна.

Хүснэгт 5. Албан хаагчдын мэргэжлийн байдал

Ангилал	Галын инженер	Оператив тактик команд штаб	ГТТБ болон ОБАжил-эрх зүй	Галын техникч	Цэргийн бусад	Инженер	ХАА-н	Ня-бо, эдийн засаг	Эмч	Багш	Эрх зүйч	Гамшиг менежмент	Төрийн захиргаа	Бусад
Офицер	44	15	474	21	86	27	21	91	24	19	28	16	19	23
Ахлагч					43	22	81	67		18	59	36	87	99
Энгийн						4	56	9			6		8	73
Бүгд 44		15	474	21	129	53	158	167	24	37	93	52	114	195

Дээрх судалгаанаас харахад офицер бүрэлдэхүүний 73.4 хувь нь гамшгаас хамгаалах болон цэргийн мэргэжлийн чиглэлээр мэргэжил эзэмшсэн байна.

Гэвч ахлагч бүрэлдэхүүний мэргэжлийн байдлыг авч үзвэл гамшгаас хамгаалах чиглэлээр мэргэжил эзэмшсэн байдал нь харьцангуй бага, ихэнх хувийг төрийн захиргаа, хөдөө аж ахуйн, эдийн засаг, эрх зүйн мэргэжил зонхилж байна.

Мөн төв, орон нутгийн Онцгой байдлын анги, байгууллагад энгийн их, дээд сургууль төгссөн гамшгаас хамгаалах чиглэлийн мэргэжилгүй боловч гамшгаас хамгаалах чиглэлийн албан тушаалд ажиллаж байгаа офицер бүрэлдэхүүний судалгаанаас үзвэл газар, хэлтсийн орлогчоор 4, гамшгаас хамгаалах төлөвлөлт, бэлэн байдал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн 4, техник, тоног төхөөрөмж хариуцсан инженер 4, гамшгаас хамгаалах улсын хяналтын байцаагч 2, эрэн хайх аврах салбарын дарга 5, гал түймэр унтраах, аврах ангийн захирагч 1, салааны захирагч 38, бүлгийн дарга 19 тус тус ажиллаж байна. Энэ судалгаанаас харахад гамшгийн аюулаас урьдчилан сэргийлэх, аврах, хор уршгийг арилгах, гамшгаас хамгаалах улсын хяналт явуулах, төлөвлөх, бэлэн байдлыг хангуулах үндсэн чиг үүрэгтэй ажиллаж байгаа бүрэлдэхүүний тодорхой хувь нь гамшгаас хамгаалах чиглэлийн мэргэжилгүй байгаа нь энэ чиглэлээр мэргэжлээр эчнээ хэлбэрийн сургалтыг цаашид олгох шаардлага зүй ёсоор гарч байна. Алба хаагчдын боловсролыг авч үзвэл офицер бүрэлдэхүүний 6 нь доктор, 145 магистр, 736 бакалавр, 21 тусгай дунд, ахлагч бүрэлдэхүүний 4 нь магистр, 490 бакалавр, 61 тусгай дунд, 1773 бүрэн дунд, 28 бүрэн бус дунд, энгийн ажилтны 39 нь бакалавр, 120 тусгай дунд, 311 бүрэн дунд, 53 бүрэн бус дунд байна. Үүнээс харахад албан хаагчдын эрдмийн зэрэгтэй судлаачид хангалтгүй байгаа нь цаашид анхаарах асуудлын нэг юм.

Онцгой байдлын байгууллага Онцгой байдлын ерөнхий газар, Гамшиг судлалын хүрээлэн, Давтан сургалт, сэргээн заслын төв, Үндэсний аврах бригад, Уул уурхайн аврах анги, Хангалт үйлчилгээний анги, төв, орон нутгийн Онцгой байдлын газар, хэлтэс, Улсын нөөцийн салбар зэрэг 100 гаруй нэгж, 4121 хүний орон тоотой улсын хэмжээнд гамшиг, осол, аюулт үзэгдэлээс

урьдчилан сэргийлэх, аврах, хор уршгийг арилгах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох үндсэн чиг үүрэгтэй үйл ажиллагаа явуулдаг. Удирдах алба хаагчийг ДХИС, Удирдлагын академи, Ахисан шатны сургууль, гадаадад ОХУ-ын Иргэний хамгаалалтын академи, Гал эсэргүүцэх албаны академид тус тус бэлтгэдэг. Өнөөдрийн байдлаар УА-ийг “Онцгой байдлын стратеги-тактик, удирдлага” мэргэжлээр төгссөн 20 гаруй алба хаагч удирдах албан тушаалд дэвшин ажиллаж байна.

Хүснэгт 6.



Мөн ОХУ, БНХАУ, БНСУ-ын гамшгаас хамгаалах чиг үүрэг бүхий байгууллагад жил бүр 40-50 албан хаагчийг аврах ажиллагааны чиглэлээр 7-21 хоногийн сургалтад хамруулж ур чадварыг дээшлүүлж хэвшсэн.

**ОФИЦЕР БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙН ГАДААД,
ДОТООД СУРГАЛТАД ХАМРАГДСАН БАЙДАЛ /сүүлийн 5 жил/**

Ангилал	Гадаад					Дотоод				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Офицер	70	91	122	96	128	288	396	378	175	206

ДҮГНЭЛТ

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ хийж, байгууллагын хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг сайжруулах арга замын талаар авч үзсэн болно. Үүнд:

- Онцгой байдлын ерөнхий газарт хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг хийхдээ 20 гаруй хууль эрх зүйн баримт бичиг, болон Монгол Улсын Шадар сайдын 2016 оны 12 дугаар сарын 134 дүгээр тушаалаар “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого”, “Хүний нөөцийн заавар”-ыг батлуулан мөрдүүлж, дотоод болон гадаад эх үүсвэрээс бүрдүүлж байгаа нь оновчтой болжээ гэсэн дүгнэлт хийв.

- Онцгой байдлын алба нь 2017 оны байдлаар 4121 хүний орон тоотой, 94% нөхөн хангалттай үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь байгууллага өмнө тавьсан зорилтоо амжилттай гүйцэтгэж байна гэж үзлээ. Байгууллагын орон тоог 2013 оныг 2017 онтой харьцуулахад 5.9 хувь буюу 231-ээр нэмэгдсэн байна.

- Хүний нөөцийн хэрэгцээний ирээдүйн ерөнхий шинжилгээг албан хаагчдын нас, цол, ажилласан жилийг харгалзан 3 жилийн төсөөллийг хамгийн бага шалгуур үзүүлэлтээр хийлээ. Өнөөдрийн байдлаар мөрдөгдөж байгаа Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу онцгой байдлын албанд 43-аас дээш настай төрийн тусгай албанд 25 жил ажилласан ахлагч бүрэлдэхүүн 8, дунд офицер 2, ахлах офицер 42 албан хаагч 2018 онд

цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох боломжтой байна. Мөн 2018 онд ахлагч бүрэлдэхүүн 78, дунд офицер 22, ахлах офицер 26 албан хаагч, 2019 онд ахлагч бүрэлдэхүүн 88, дунд офицер 15, ахлах офицер 6 албан хаагч цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох төлөв урьдчилсан байдлаар гарч байна.

- Албан хаагчдаас сэтгэл ханамжийн судалгааг түүвэрлэн авлаа. Уг судалгааны үр дүнд хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд анхан шатны ажил болох сонгон шалгаруулалтыг тухайн хүний анкет, тодорхойлолт, боловсрол, мэдлэг, ажлын туршлага, ур чадвар, мэргэжил зэргээс илүүтэйгээр тухайн хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог, ажиллах чадвар, бүтээлч, санаачлагатай байдал, зуршил, амьдралын хэв маяг, хандлага зэргийг тодорхой танин мэдэх нь чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх хүчин зүйлс чухал шаардлагатай байна.

- Онцгой байдлын албанаас зарлагдсан сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн хүмүүсийн 85% танил талын хүмүүсээсээ олж мэдсэн гэсэн бол, 15% бусад мэдээлэлээс гэж хариулсан байна. Мөн төрийн албанд ороход танд хамгийн их хэрэг болох зүйл юу гэсэн асуултад оролцогсодын 63.7% танил тал, ах дүүгийн дэмжлэг хэрэгтэй, 19.5% нь хариулахаас татгалзаж байна, 10.3% нь мэдэхгүй гэсэн бол, 6.5% нь өөрийн мэргэжил мэдлэг, боловсрол нөлөөлсөн гэж хариулсан байдлаас үзэхэд танил талын дэмжлэг илүү нөлөөлсөн гэж үзэх үндэслэлтэй байна.

Иймд удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх үндсэн чиглэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагаар хангаж, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтлах нь зүйтэй байна.

Удирдах ажилтны нөөц, карьерийн тогтолцоог бүрдүүлэх, удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх зан үйлийн хандлага, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

Судалгаанаас үзэхэд Онцгой байдлын алба офицер бүрэлдэхүүнийг мэргэшүүлэх сургалтыг жил бүр нэмэгдүүлэн суралцуулж байгаа нь харагдаж байна.

САНАЛ

Удирдах албан тушаалтны мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн богино хугацааны сургалтыг тогтмол явуулах, сургалтын хөтөлбөрийн агуулга, зорилтыг тодорхойлох, сайжруулах хэрэгцээ, шаардлага бодитоор үүссэн байгаад дүгнэлт хийж бодлогын шинжтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх нь зүйтэй байгаа нь судалгааны ажлын үр дүнгээр тодорхойлогдсон.

Судалгаагааны ажлын явцад *“Удирдах албан тушаалтны сургалт хэрэгцээ шаардлага хэрхэн хангаж байна вэ?”* гэсэн санал асуулгад оролцсон удирдах албан тушаалтны 35 хувь нь *“хангахгүй байна”* гэж хариулсан байгаа нь шат шатны удирдах албан тушаалтны мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн сургалтын агуулга, чанарыг дээшлүүлэх шаардлага бий болсон байна гэж дүгнэхэд хүргэж байна.

Түүнчлэн удирдах ажилтны ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтыг ямар хугацаагаар явуулах нь үр дүнтэй байх талаар явуулсан санал асуулгын дүнгээр *“сургалт богино хугацаатай, түүн дотроо 3-14 хоног хүртэл байх нь үр дүнтэй”* гэж үзсэн байна.

Дээрхи нөхцөл байдлаас дүгнэн онцгой байдлын байгууллагын удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, тэднийг мэргэшүүлэн сургах, давтан сургах сургалтыг тусгай хөтөлбөрөөр богино хугацаагаар их сургуулийн Удирдлагын академийг түшиглэн үр дүнтэй, тасралтгүй зохион байгуулах нь зүйтэй юм.