

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.