

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨД АНХААРАХ АСУУДАЛ



Д.Идэрмөнх

ХСИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн, ЦЭЗТ-ийн
ахлах багш, магистр, цагдаагийн дэд хурандаа

Цагдаагийн албаны тухай хууль шинээр батлагдан гарч, мөрдөгдөж эхэлсэнтэй холбоотойгоор Цагдаагийн албаны хүний нөөцийн төлөвлөлт, тус албанд ажиллах боловсон хүчний шалгуур үзүүлэлтийг зөв тодорхойлж, алба хаагчдыг шударгаар сонгон шалгаруулж ажиллуулах нь иргэдийн өмнө хүлээсэн “Амар тайван амьдралын төлөө хамтдаа” уриан доор хэрэгжих, үүргээ биелүүлэх баталгаа хангагдана хэмээн үзэж байгаа юм.

Төрийн албаны тухай хуулийн 17-р зүйлийн Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээр нь сонгон шалгаруулах замаар уг орон тоог нөхнө.

Мөн хуулийн 17.3-д Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх хүсэлтэй, энэ хуулийн 10.1-д заасан ерөнхий болон 33.5-д заасан тусгай шаардлагыг хангасан иргэдийг өрсөлдүүлэн шалгаруулах зорилгоор тэднээс төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт авч онооны дэс дараалаар төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэнийг нөөцийн жагсаалтад бүртгэнэ. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэн сонгон шалгаруулалтад тэнцэж, тухайн албан тушаалд тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа нэг иргэнийг төрийн албаны төв байгууллага сонгон түүнийг томилох эрх бүхий этгээдэд нэр дэвшүүлнэ...хэмээн заасан байдаг.

Мөн Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 20-р зүйлийн 1.11-д Цагдаагийн төв байгууллагын дарга нь “Хүний нөөцийн бодлого боловсруулж, алба хаагч, ажилтныг сургаж бэлтгэх, тэдний мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах, үйл ажиллагааны журмын 900.3.1-д зааснаар “Цагдаагийн байгууллагын дарга нь хүний нөөцтэй холбоотой асуудлаар Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3.5 дахь хэсэг болон Төрийн албаны тухай хууль, Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтын тухай хуулийн холбогдох заалтад зааснаас гадна дараах ажил зохион байгуулна хэмээн заасан байдаг. Үүнд:

а/ цагдаа, дотоодын /2014.04.01-ний өдрөөс Дотоодын цэргийн анги татан буугдсан/ цэргийн байгууллагын хүний нөөцийн хангалт, тэдний хууль ёсны эрх ашиг, нийгмийн хамгааллын талаар авах арга хэмжээний саналыг талаар авах арга хэмжээний саналыг хууль зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон эрх бүхий бусад байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлж болно.

б/ Гадаад, дотоодын их дээд сургууль, академи төгсөгч, тусгай албаны цагдаа, офицер алба хаагчийг томилох, албанаас чөлөөлөх, халах

и/ ахлагч орон тоонд ажиллах алба хаагчийг томилох, цол олгох эрхийг төв, орон нутгийн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын дарга, захирагч нарт тушаалаар шилжүүлж болно.

Дээрхи хууль, тогтоомжид зааснаар төрийн албаны салбар зөвлөлөөс гаргасан удирдамжийн дагуу цагдаагийн алба хаагчаар ажилд орох хүсэлтэй иргэнийг судалсны үндсэн дээр сонгон шалгаруулалт явуулж, сургалтад хамруулан, тодорхой албан тушаалд томилж байна.

Мөн Засгийн газрын 2014 оны 3-р сарын 14-ний өдрийн 79-р тогтоолоор батлагдсан “Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг 2014-2017 он, 2017-2019 он гэсэн 2 үе шаттайгаар хэрэгжүүлэхээр батлан гаргасан.

Уг хөтөлбөрийн 8.1.3-д заасан “Боловсон хүчний сонгон шалгаруулж авах тогтолцоо шинэчлэгдэнэ”... үр дүнтэй холбогдуулан цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөлтөд нэн түрүүн тавигдаж байгаа шинэ шаардлагуудын ач холбогдлыг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

Нэгдүгээрт: Хүний нөөцийн төлөвлөлтийн хуучин арга барил цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн өнөөгийн шатанд төдийлөн тохирохгүй байгаагийн дээр хүний нөөцийн төлөвлөлтийн шинэ нэгдсэн бодлого хараахан томъёологдож нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй, шинэ нөхцөлд тохирсон аргачлал үндсэндээ нэвтрээгүй байна.

Хоёрдугаарт: Хүний нөөцийн төлөвлөлтийн орчин сүүлийн хэдэн жилд өөрчлөгдсөн бөгөөд тухайлбал, Цагдаагийн байгууллагын зорилго, зорилт өөрчлөгдөж "Хүчний байгууллагын тогтолцооноос", "Үйлчилгээний байгууллагын" тогтолцоонд шилжиж байгаа нь

тооны үзүүлэлтийг голлох бус, иргэдээс Цагдаагийн албанд ажиллах алба хаагчаар ажилд авах шалгуур үзүүлэлтийг нарийвчлан гаргаж, сонгож авахыг чухалчлахыг шаардаж байгаа юм.

Ингээд Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн талаар авч үзье.

“Бүрдүүлэлт гэдэг нь тухайн байгууллагад сул байгаа албан тушаал, ажлын орон тоонд тодорхой шаардлага хангасан хүмүүсийг сонгож авахын тулд ажиллахыг хүссэн хүмүүсийг бүртгэж судлах үйл явц юм”.

Аливаа байгууллагын хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг:

а/ Гадаад

б/ Дотоод гэсэн хоёр эх үүсвэрээс бүрдүүлдэг.

Гадаад эх үүсвэр: Урьд өмнө тухайн байгууллагатай хөдөлмөрийн эрх зүйн ямар нэгэн харилцаагүй байсан хүмүүс байдаг.

2014 оны 04 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөгдөж байгаа Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 6-р зүйлийн 5-д “...хотын цагдаагийн байгууллагын даргыг Цагдаагийн төв байгууллагын даргатай зөвшилцөн хотын захирагч томилно” хэмээн заасны дагуу Улаанбаатар хотын цагдаагийн даргыг ард нийтийн өмнө нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар шалгаруулж, томилно гэж зохицуулсан нь дэвшилттэй асуудлуудын нэг бөгөөд “Та бүгдийн амар тайван амьдралын баталгааг хангахын төлөө тодорхой хөтөлбөр дэвшүүлж, хэрэгжүүлнэ” гэж амлан өрсөлдсөн нь ардчилсан тогтолцооны нэг хэлбэр юм.

Улаанбаатар хотын цагдаагийн газрын даргын албан тушаал дээр 6 хүн сонгон шалгаруулалтад орж өрсөлдсөнөөс НЦГ-ын даргын үүрэг гүйцэтгэгч, цагдаагийн хурандаа Ч.Болдбаатар шалгаран, Улаанбаатар хотын цагдаагийн даргаар батламжлагдан томилогдоод байна.

Энэ нь Улаанбаатар хотын оршин суугчид, ард иргэдээс өөрсдийн аюулгүй байдлыг ханган ажиллах байгууллагын удирдах хүнийг санал асуулгын болон ярилцлага хийх мөн бусад хэлбэрээр шалгаруулж сонгож байгаа нь дэвшилттэй, шударга, хариуцлагатайгаар хийгдэж буй зөв сонголт юм.

Нөгөө талаас Улаанбаатар хотын амар тайван байдлын баталгааг хангах, сахих, бэхжүүлэх ажлыг хийж гүйцэтгэдэг цагдаагийн удирдлага, Нийслэлийн Засаг даргын дэвшүүлсэн мөрийн хөтөлбөрийн хүрээнд нийт иргэдэд шууд амлана, хэрэгжүүлнэ, эс биелүүлсэн тохиолдолд жилийн дараа нийт иргэдэд тайлангаа тавьж, огцрох өргөдлөө шууд өгөх хариуцлагатай ухамсрын тогтолцоо байдаг.

Тийм ч учраас энэ нь зүгээр нэг хүний албан тушаал хөөсөн, карьерийн тогтолцоо биш хэмээн ойлгогдож байна.

-Бэлтгэл цагдаагийн хурандаа Д.Базаргүр гуайн өгсөн нэгэн ярилцлагад:

...Б.Пүрэв генерал цагдаагийн байгууллагад тулгамдаад байгаа асуудлыг судалж үзсэн юм билээ. Тэгсэн дуулиант онц ноцтой хэргүүд илрэхгүй байгаад байсан. Мөн цагдаа нар танхай нөхдүүдээс айж зугтаадаг. Хэн нэгэн танхайраад, дийлдэхгүй үед нь зогсоож чадахгүй байх тохиолдол гардаг л байсан. Тэгээд хоёр тасаг байгуулсан. Тусгай тасаг байгуулагдаж, даргаар нь Ц. Уугангэрэл томилогдсон.

Харин би онц хүнд гэмт хэрэгтэй тэмцэх тасгийн дарга болсон юм. Бид хоёрт Б.Пүрэв дарга давуу эрх өгч байсан. Ц.Уугангэрэлд: бие хаа сайтай, надаас өндөр залуусыг сонгож ав. Надад болохоор хэрэг илрүүлж чаддаг л бол ямар ч хамаагүй хүний ажилд ав. Тэгээд л багаа бүрдүүл гэсэн. Бид ч багаа бүрдүүлсэн. Цагдаагийн ерөнхий газрын дарга асан Д.Мөрөн, Цагдаагийн ерөнхий газрын дэд дарга асан, бригадын генерал А.Дулаанжаргал, Б.Болдбаатар, С.Эзэннайрамдах нарыг олж ирсэн. Ёстой л гар нийлсэн залуус мөн ч олон хэргийн араас орж илрүүлж байлаа... хэмээн дурссан байдаг.

Дээрхи хэлбэрүүд нь Цагдаагийн албаны шилдэг ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах замаар гадаад эх үүсвэрээс бэлтгэж байсан нь тухайн цаг үетэйгээ зохицсон тэргүүн туршлага хэмээн харагдаж байгаа юм.

Дотоод эх үүсвэр: Тухайн цагдаагийн байгууллагад ажиллаж буй ажиллагсад, алба хаагчид юм. Энэ нь байгууллагынхаа ажиллагсад алба хаагчдаас сул орон тоо гарсан ажлын байранд тохирох хүмүүсийг томилон ажиллуулах явдал байдаг. Ер нь аль ч байгууллагын ажиллагсад алба хаагчид дотроо шилжих, өөр албан тушаалд томилогдох нь элбэг тохиолддог бөгөөд ихэвчлэн тушаал дэвших маягаар нэг ажлын байрнаас нөгөөд шилждэг.

Иймээс ажиллаж байгаа хүмүүсээ нарийн сайн судлах, таних, тэдгээрийн ур чадварыг нээн илрүүлэх, урамшуулах, хөгжүүлэх, ажил амьдралын туршлага, мэргэшил, албандаа хандах хандлагыг тогтоож, ирээдүйн албан тушаалын боломжийг урьдчилан төлөвлөж байх нь чухал хэмээн үзэж байна.

Мөн өөрийн болон гадны хүчин зүйлийн хамаарлаас сахилгын арга хэмжээ авагдсан бол төрийн албаны тухай хууль бусад албаны хууль, тогтоомж, дүрэм журам зааврын дагуу тэдгээр алба хаагчдыг тодорхой хугацааны дараа цагаатгаж байх нь зүйтэй байдаг.

Зарим байгууллагын дарга, удирдлагууд энэ байдлыг олж хардаггүй, тухайн алба хаагч өөрийгөө өмгөөлж чадалгүй арга хэмжээ авагдсан бол насаар нь яллах хандлага гардаг ба цагдаагийн байгууллагад өөрийгөө өмгөөлөх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрх нь хязгаарлагдмал байдаг.

Энэ нь тухайн алба хаагчийн ажил хийх урам зоригийг бууруулахаар барахгүй хамт олонд эзлэх байр суурийг алдагдуулаг ба албан тушаал ахих, шагнал урамшилд дэвшихэд садаа болдог төдийгүй, албан тушаал бууруулахад шалтаг болдог нь практик амьдрал дээр харагддаг.

Үүний цаана тухайн ажилтны ажилдаа хандах хандлага, албандаа үнэнч байдал, зорилго, ажиллах хугацааны нийгмийн сөрөг үр дагавартай тэмцэж ирсний ач холбогдол, үр дүн гэх мэтээр бүх үнэт зүйлс нь алдагдаж байгааг тухайн байгууллагын менежер олж хардаггүй.

Гэтэл үүний эсрэгээр сайн алба хаагч хэмээн магтагдаж, шагнагдсан зарим алба хаагчийн албандаа итгэлтэй байх, ажил хийх урам зориг орж, ажилд бүтээлчээр хандах хандлага нь нэмэгддэг бол зарим улс төрийн болон ямар нэг даргын нөмөр нөөлгө, ивээлд орсон, дулдуйдсан, тал тохой зассаны хүчинд албан тушаалд хүрсэн, шагнагддаг хэсэг нь бүхнийг би, би, би бол..., өөрөөс нь өөр хүн байхгүй мэтээр сэтгэж биеэ тоох хандлага илэрдэг ба энэ нь хамт олон, бүлгийн уур амьсгалыг эвддэг болох нь практикаас ажиглагддаг.

Хууль зүйн ухааны доктор, цагдаагийн хурандаа К.Женисгүлийн “Үндэсний мэдээ сонин”-д өгсөн нэгэн ярилцлагад: ...Зарим хүн удирдах албан тушаалд очингуут их л буруугаар бодож, аашилж аяглах юм. Эдгээр хүмүүсийг хөндлөнгөөс харж байхад энэ албан тушаал нь мөнхийн суудал мэт арслан бар шиг аашилж, мөн ойр тойрондоо дээрэлхүү хандаж, олон ч сайн нөхдөө гомдоох юм.

Нэгд: хааны суудал халаатай, эзний суудал ээлжтэй. Нэг л нартай өдөр нөгөө дээрэлхээд байсан хүмүүстэйгээ зэрэгцээд сууж байна гэдгээ, энэ үед юу хэлэхээ, нүд рүү нь харж чадахаа бодох л хэрэгтэй, Хоёрд: албаны эрх ашиг, хувийн эрх ашиг ааш аягаа нягт салгаж ойлгоод ухамсартайгаар албандаа хандаж сурах нь чухал. Зарим нэг нь хувийн эрх ашгийн үүднээс албандаа хандаж, хувийн компанийнхаа ажилчдыг хөөж, тууж байгаа юм шиг л дөвчигнөж, эрхшээлдээ оруулж, төрийн албан хаагч энэ даргын гутлыг тосолж өгөх, өмд, цамцыг индүүдэж өгөх, бэлэг сэлт өгөх зэргээр үнэхээр сэтгэхүйн, ухамсрын, нэр төрийн хувьд доройтолд орж байсан тохиолдол харж л байлаа.

Ямар ч удирдах ажлын туршлага, мэдлэг, чадваргүй залуу хүн даргын суудалд хэн нэгний шахаас, нөлөөгөөр томилогдчихоод өрөөндөө компьютер тоглон, үзгээ эргүүлэн, хэн нэгний танилцуулсан, шийдвэрлэх ёстой ажлын утга, ач холбогдлыг ч ойлгохгүй, ёстой памперстай, манцуйтай хүү гэдэг шиг төрийн ажлаар тоглож байсан тохиолдол байсан юм шүү... хэмээн өгүүлсэн байдаг.

Дээрхи байдлаас байгууллагын удирдлага буюу хүний нөөцийн менежерүүд хүнээ, алба хаагчийнхаа ар гэр, ахуй амьдрал, санаа зорилгыг судлан тухайн алба хаагчийн ур чадварыг нээн илрүүлж, хөгжүүлэх дээрхи байдлыг харгалзан үзэж тодорхой албан тушаал дээр томилдог байх нь зүйтэй юм.

Өөрөөр хэлбэл байгууллагын хүний нөөцийн менежер нь аливаа нэг ажилтны хувийн болон албаны зан чанарууд, мэргэжлийн ямар ур чадвартай байх ёстойг сайн мэддэг байх хэрэгтэй. Мөн тухайн ажлын байранд тохирох хүний тодорхойлолтыг гарган өөрөө бие даан шийдвэр гаргаж, түүнийгээ байгууллагын даргын зөвлөлд оруулан, шийдвэр гаргуулах чадвартай байх нь зүйтэй хэмээн үзэж байгаа юм.

Дээрхи байдлаас хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн гадаад, дотоод эх үүсвэрүүдийг харьцуулан харуулбал:

Эх үүсвэр	Дотоод	Гадаад
Давуу тал	- Зардал бага, байгууллагын онцлог, ажиллагсад алба хаагчдын зан чанар, ур чадвар, туршлагыг сайн мэддэг тул ажлын арга барилыг олж авахад хялбар. - Алба хаагчдын ёс суртахуун сайжирдаг.	- Олон тооны нэр дэвшигчдээс сонголт хийдэг. - Байгууллагад шинэ санаа, шинэ арга барил бий болдог. - Байгууллага дахь ажлын доголдол, дутагдлыг гадны хүний нүдээр

	• Үндсэн орон тоонд шалгалт, сорилгүй шууд авч ажиллуулах боломжтой. • Албан тушаал ахисан амжилтандаа маш их урам зориг ордог. • Бүрдүүлэлттэй холбоотой шууд зардал бага • Нөөц хязгаарлагдмал	олж харж илрүүлж засан залруулдаг. • Сургалтын хэрэгцээ багатай.
Сул тал	• Аливаа дутагдалтай эвлэрэх хандлагатай, • Өмнө нь ажиллаж байсан хамт олны зүгээс харилцах харилцаа холдож хөндийрдөг. • Сонгогдож чадаагүй нөхцөлд урам хугарч, үр бүтээл мууддаг ба хүлээн зөвшөөрөгддөггүй. • Үр дүнтэй сургалт, ажлын гүйцэтгэлийн систем шаардлагатай.	• Ажил, хамт олон, тухайн ажлын байранд зохицох хугацаа урт • Шинэ ажилтны ажлын арга барил тодорхойгүй байдаг. • Бүрдүүлэлт болон сонголын үйл явцтай холбоотой хүндрэл, зардал, цаг хугацаа шаардагдана. Аз туршилт гарна. • Байгууллагын соёлд зохицохгүй байх • Ажлын баримжаа олоход урт хугацаа шаарддаг

Дээрхи **гадаад** ба **дотоод** эх үүсвэрээс Цагдаагийн байгууллагын ажилтныг сонгон тухайн албан тушаалд томилоно гэдэг бол маш хариуцлагатай ажил байх ёстой. Менежментийн шинжлэх ухаанд томъёолсноор:

“*Сонголт*” гэдэг нь ажлыг гүйцэтгэхэд хувь хүнээс шаардагдах чадвар, боломж, туршлагыг үнэн зөв тодорхойлох үйл явц юм.

Цагдаагийн алба хаагчийн эзэмшсэн мэргэжил, мэргэшлийн мэдлэг, дадлага, туршлага, ажил гүйцэтгэх чадвартай хүнийг өөрт нь тохирсон албан тушаал дээр сонгон томилсны үндсэн дээр ажил, үйлчилгээ зохих төвшинд явагдана.

Цагдаагийн байгууллагад орж ажиллахаар өргөдөл гаргасан хүмүүсээс шаардлага хангасан алба хаагчийг сонгож авах нь маш хариуцлагатай бөгөөд олон шаттай ажил юм.

Сонголтын явцад тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд хувь хүнээс шаардагдах чадвар, боломж, туршлагыг үнэн зөв тодорхойлох хэрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл сонголтын гол зорилго нь тухайн ажлын байрны шаардлагыг хангасан ажлын байран дээр тогтвор суурьшилтай, Цагдаагийн албанд дур сонирхолтой, үнэнч шударгаар ажиллах хүнийг таньж, зөв сонгон шалгаруулж томилон ажиллуулах явдал юм.

Гэтэл зарим удирдах албан тушаалд очсон нөхдүүд маань тэнгэрээс од шүүрсэн мэт, бүхний дээр гарсан мэт царайлдаг. Харамсалтай нь тодорхой хугацааны дараа албан тушаалаа өгсний дараа зарим хэсэг нь маш их стресст өртдөг болох нь мөн л амьдрал дээр харагддаг.

Иймд хүмүүсийг элсүүлж, шилж сонгохоосоо өмнө ажлын байрны шинжилгээ хийж, ажлын байрыг зөв тодорхойлсон байх шаардлагатай.

Учир нь хүмүүст санал болгосон ажлын байрны тухай болон сонгож авах хүнд тавигдах шаардлагын талаар зарлал мэдээлэлд тусгагдсан байх ёстой.

Иймд ажлын байрны шинжилгээ, тодорхойлолтыг үндэслэн шинээр алба хаагчийг шилж сонгон ажилд томилох, цалин хөлс, цол, урамшууллыг зөв тогтоох үндэслэл болно.

Эндээс үүдээд ажлын байрны шинжилгээний тухай авч үзье.

“*Ажлын байрны шинжилгээ*” гэдэг нь тухайн орон тоог эсвэл ажлын байрыг ойлгож мэдэхэд шаардагдах баримт мэдээллийг цуглуулах үйл явц юм”.

Ажлын байрны шинжилгээг ажиглалт, ярилцлага, асуулгын аргуудаар хийдэг. Ингэж ажлын байрны шинжилгээний үндсэн дээр ажлын байрны тодорхойлолтыг гаргаж ирдэг.

“*Ажлын байрны тодорхойлолт*” гэдэг нь тухайн ажлын байранд хийгдэх үндсэн ажил үүрэг, шаардагдах мэргэшил, туршлага, ур чадвар, эрх мэдэл, хариуцлага зэргийг тусгасан албан ёсны баримт бичиг юм.

Төрийн албаны тухай хуулийн 14-р зүйлийн 14.1-д зааснаар алба хаагч нь томилогдсон албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмжээг тогтоосон ажлын байрны тодохойлолтыг албан ёсоор гаргуулан авах, үүнийг хэрэгжүүлэх нөхцлийг бүрдүүлэхийг томилогдсон байгууллагын даргаас шаардах эрхтэй хэмээн заасан байдаг.

Тэгэхлээр цагдаагийн алба хаагчдын ажлын байрны тодорхойлолт нь тухайн ажлын байранд тавигдах мэргэжил, мэргэшлийн шаардлага, мэдлэг боловсролын чадвар-танин мэдэхүйн мэдлэгтэй байх, бие сэтгэлзүйн чадвар-ажиллах чадвар, ёс зүйн чадвар-тухайн ажилтны үнэт зүйл, мотиваци, харилцааны чадвар-хамтран ажиллах, харилцан нөлөөлөх чадвар, бүтээлч чадвар-бүтээл бий болгох шаардлага, туршлага, эрх үүрэг, хүлээх хариуцлага зэргийг ажил олгогчоос тогтоосон хэм хэмжээ юм. Энэ нь цагдаагийн алба хаагчийн үүргээ хэвийн гүйцэтгэх, шаардлагатай техник хэрэгслээр хангагдах гэх наад захын шаардлагуудыг хангасан байх хэрэгтэй юм.

Дээрх бүгдээс дүгнэж Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөлтөд дараах байдлуудыг анхаарах шаардлагатай хэмээн үзэж байна.

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөлтийг судлаачийн зүгээс “Цагдаагийн албаны хуулиар хүлээсэн үүрэг болох гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай цагдаагийн зохистой хүний нөөц, чанарын хэмжээ, тэдний эзэмшвэл зохих мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг тоймлон тогтоох үйл явц юм” хэмээн тодорхойлж байна.

Нийгэм, түүнийг бүрдүүлэгч элемент болох байгууллага, түүний амьд эс болох хүн байнга өөрчлөгдөж байдаг хөгжлийн жам ёсны хуультай.

Аливаа байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийг тодорхойлогч стратеги төлөвлөгөөг үндэслэн тухайн байгууллагад шаардлагатай хүн хүчний хэрэгцээ, түүнийг хангах боломж, эх сурвалжийг урьдчилан тодорхойлж төлөвлөх шаардлагатай байдаг. Үүнд:

1. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөлтийг сайжруулахын тулд тус байгууллагын стратеги төлөвлөгөөг улам сайжруулах, түүнд хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлыг тусгаж өгөх, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

2. Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг оновчтой боловсруулахын тулд Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн мэдээллийн системийг сайжруулж, гадаад, дотоод орчны шинжилгээг хийх нь зүйтэй байна.

3. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн менежер нь алба хаагчийн ажлын байрны шинжилгээг хийх чадвартай, хамт олон, хувь хүний сэтгэл зүйн мэдлэгтэй байж багт найрсаг уур амьсгал бүрдүүлэх, шинэ алба хаагчийг төлөвшүүлэх, ажилтан болгоны мэргэжлийн ур чадвараа бүрэн нээхэд туслалцаа үзүүлэх чадвартай байх шаардлагатай.

Иймээс байгууллагын хүний нөөцийн менежерийн материал бүрдүүлэгч, танилцуулагчийн үүргээс татгалзаж, мэдээлэл, өгөгдөлд дүн шинжилгээ хийх, оновчтой шийдвэр гаргах ур чадварт суурилсан ажлын байрны чадавхийг сайжруулах нь зүйтэй хэмээн үзэж байна.

4. Одоогоор Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн мөн алба хаагчийн хөгжлийн төлөвлөгөө тусгайлан боловсруулагдаагүй байх тул хүнийг чиглүүлэн хөгжүүлэх сургалтын төлөвлөгөөг гарган урамшуулал, сургалтын үйл ажиллагааны үр дүнг бодитойгоор тооцох аргачлалыг боловсруулах нь зүйтэй юм.

5. Мөн офицер алба хаагч, удирдах албан тушаалд ажилтнуудыг шинээр томилох тодорхой шалгуурыг тогтоож, ил тод байх зарчмыг хэрэгжүүлэх, улс төр, аль нэг намын нөлөөллөөс ангид, хараат бус томилгоо хийж байх шаардлагатай юм.

Иймээс цагдаагийн байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн менежер нь хүмүүсээ нарийн сайн судлах, таних, тэдгээрийн ур чадварыг нээн илрүүлэх, урамшуулах, хөгжүүлэх, ажил амьдралын туршлага, мэргэшил, албандаа хандах хандлагыг тогтоож, ирээдүйн албан тушаалын боломжийг урьдчилан төлөвлөж байх нь чухал хэмээн үзэж байна.