

ЦАГДААГИЙН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛ POLICE LEADERSHIP

Товч агуулга: Нийгэмд төрийн албаны шударга, мэргэшсэн байдлыг хангахад төрийн байгууллагын албан хаагч, удирдах албан тушаалтнуудын манлайлал чухал үүрэгтэй. Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгай алба. Энэ чиг үүргийн хүрээнд алба хаагчдаас олон тооны хууль, дүрэм журам, зохицуулалтуудыг шударгаар мөрдөн ажиллаж өргөсөн тангарагтаа үнэнч, ёс зүйтэй байхыг шаардах нь зүй. Тиймээс онцгой нөхцөл байдалд бусдыг зоригжуулан, чиглүүлж хурдан хугацаанд шийдвэр гаргаж чаддаг, үр дүнтэй манлайлагч цагдаагийн албанд нэн шаардлагатай. Иймд энэхүү өгүүллээр гадаадын орнуудад цагдаагийн манлайлал нэн ялангуяа удирдах ажилтны манлайлал ямар түвшинд байдаг талаар харьцуулан судалсан болно.

Abstract: Leadership is the key force behind the creation of effective professionalism, integrity of public organizations. In policing, leadership can energize and become a dynamic force in the agency—combatting against crime, maintain public order and security; prevent, detect and investigate crime to secure the rule of law, invigorating change and sponsoring professionalization. Leadership motivates individuals to perform the tasks that can move the organization forward. Effective leaders motivate their followers to do what is best for the organization. They accomplish this by creating a sense of purpose that both motivates and directs followers so they voluntarily make meaningful contributions to the department in uncertain situations. Thus this article attempts to provide a review of relevant theories of leadership that apply to policing in some countries.

Түлхүүр үгс: цагдаа, менежмент, менежер, шилдэг/үр бүтээлтэй манлайлал, манлайллын хэв шинжүүд

Key words: police, management, manager, effective leadership, leadership styles

ОРШИЛ

Байгууллагыг бүрдүүлэгч гол хүчин зүйлсийн нэг нь манлайлал юм. Цагдаад, манлайлал нь байгууллага, хамт олныг идэвхижүүлэгч-өөрчлөлтийг хүчирхэгжүүлэгч хүч болохоос гадна мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэхэд үнэтэй хувь нэмэр оруулагч байдаг.¹ Манлайллын чиглэлээр судалгаа хийдэг судлаачид манлайлал гэдэг нь нөлөөлөх, бусад хүмүүсийг байгууллагын үр бүтээмж, амжилтад чиглүүлж залж өгөх тухай ойлголт гэсэн нэгдмэл санаа дээр тогтсон байдаг.² Үүнээс үзэхэд манлайлагч нь бусдыг сэдэлжүүлэх, сайшаан магтах, бусдыг багаар ажиллуулах, нөөцийг хуваарилах, бусдад боломж олгох, ажлын нөхцлийг сайжруулах зэрэг байгууллагыг зорилгод нь бусдад нөлөөлөх чадвартай байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, манлайлал нь тодорхой нөхцөл байдалд зорилгоо биелүүлэхийн тулд ажилтанд, бүлэг, эсхүл байгууллагад нөлөөлөх арга, чадвар юм. Үр бүтээлтэй манлайлал бол бүх байгууллагын хувьд амжилтын түлхүүр хүчин зүйл болно.³

1. Haberfeld M.R, "Police Leadership: Organizational and Managerial Decision Making Progress", 2nd ed, Pearson. 2013. p 13.

2. Г.Цэрэн "Манлайлал" Төрийн албан хаагчийн ширээний ном, МУИС 2017, хуу 161

3. Г.Цэрэн "Манлайлал" Төрийн албан хаагчийн ширээний ном, МУИС 2017, хуу 162

Манлайлал нь хувь хүний зорилгыг гүйцэлдүүлэхийн зэрэгцээ байгууллагын зорилгод чиглэсэн үйл ажиллагааг урагшлуулагч хөшүүрэг байдаг онцлогтойгоос гадна жинхэнэ манлайлагчид нь дагалдагч/алба хаагчдыг байгууллагын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд гол чиглүүлэгч болдог. Тэд энэхүү сайн дурын үүргээрээ байгууллага болон хэлтэс, хамт олондоо үнэтэй хувь нэмэр оруулагч байдаг. Тиймээс жинхэнэ манлайлагч нь хамт олны чиглүүлэгч болон идэвхижүүлэгчийн аль аль нь байж чаддаг байна.

Цагдаагийн манлайллын гол онцлог нь удирдлагын манлайлалд ямар хүчин зүйлс нөлөөлдөг, тэдгээр нь ямар ач холбогдолтойг бүрэн илэрхийлж болохуйц байдаг.

Цагдаагийн байгууллагын тухайд манлайлал нь зөвхөн дээд удирдах түвшиний ажилтнуудад байх ур чадвар бус байгууллагын бүх түвшиний алба хаагчдад хамааралтай асуудал юм. Тухайлбал, судлаач Хаберфелд⁴ -ийн тодорхойлсоноор “цагдаагийн манлайлал гэдэг нь онцгой нөхцөл байдалд асар богино хугацаа-хоромыг хуваах агшинд шийдвэр гаргаж, түүнийхээ үр дагавар, хариуцлагыг бүрэн хүлээх чадвар юм”⁵ хэмээн тодорхойлсон. Мөн тэрээр “иргэд, олон нийттэй шууд нүүр тулж харилцдаг алба хаагч, цагдаа, офицерүүд бол жинхэнэ манлайлагчийн ур чадвартнууд гэдгийг удирдлагууд, шийдвэр гаргах эрх бүхий ажилтнууд байнга бодолцож байх ёстой”⁶-г онцолжээ.

Судлаач Бэйкэрийн дэвшүүлсэнээр “цагдаагийн жинхэнэ манлайлагчид нь удирдах/менежерийн бүх түвшинд болон газар, хэлтэс, тасаг, цол, зэрэглэл зэргээс шалтгаалан ялгаатай байдлаар хэрэгждэг”, өөрөөр хэлбэл тэдний манлайллын хэв шинж, арга барил харилцан адилгүй байдаг хэмээн дүгнэжээ. Дээд удирдлага, ахлах офицерүүд нь байгууллагын алсын хараа, стратегийн зорилго, зорилтууд ба хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаанд хувь нэмрээ оруулах нь тэдний манлайллын чухал үзүүлэлтүүдийн нэг хэсэг байдаг бол дунд түвшиний менежерүүд нь төлөвлөх, зохион байгуулах, сурган зааварлан зөвлөн чиглүүлэх, баг бүрдүүлэх, алба хаагчдад дэмжлэг үзүүлэх, хөгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг хариуцан явуулдаг үүрэгтэй. Харин мэргэжлийн шууд удирдлагаар ханган ажилладаг анхан шатны нэгж, тасгийн дарга нар нь алба хаагчидтай хамгийн ойр ажилладаг менежер байдаг бөгөөд удирдлага дахь алба хаагчдын гүйцэтгэлд үнэлгээ өгөхийн зэрэгцээ биеэр үлгэрлэл үзүүлэх, удирдан чиглүүлэх, сурган дадлагажуулах, баг бүрдүүлэлтэд чухал үүрэгтэй манлайлагчид юм. Тиймээс цагдаагийн байгууллагын бүх түвшинд ажилладаг алба хаагчдад байгууллагын нэр хүнд, амжилт, манлайлал шууд хамааралтай байх нь гарцаагүй. Өдөр тутмын үйл ажиллагааны коучинг буюу сурган дадлагажуулах, менторинг буюу зөвлөн чиглүүлэх ажил нь байгууллагын алсын хараа, амжилтад чухал нөлөөтэй гэдгийг удирдлагад буй алба хаагчид бүрэн хүлээн зөвшөөрөх нь жинхэнэ манлайллын үнэ цэнийг улам бүр нэмэгдүүлдэг.

Судлаач Виллэрийн анзаарсанаар цагдаагийн манлайлагчид захирагдагч буюу удирдлагад байгаа алба хаагчдаа байгууллагын зорилго, үнэт зүйлс, албаны төлөө хувийн ашиг сонирхлоо огоорох; аюулгүй, найдвартай байдлаа хангахын сацуу албандаа итгэх, бусдаас хараат бус байдлаа нэмэгдүүлэх; манлайлагчийн зорилго, байгууллагын ирээдүйн үнэт зүйлс, алсын хараанд оруулах хувь нэмрийн төлөө манлайлагчтай нэгдэн, гар нийлэмжтэй ажиллахыг уриалан зоригжуулдаг байна.

4. Habersfeld M.R, "Police Leadership:Organizational and Managerial Decision Making Process" Pearson,2013. хуу 13.

5. Habersfeld M.R, "Police Leadership:Organizational and Managerial Decision Making Process, Pearson,2013. хуу 15.

6. Мөн тэнд

Урам зориг бүхий, идэвхижсэн ажилчид байгууллагын зорилгод чиглэсэн гүйцэтгэлээ төлөвлөсөнөөс ч илүүтэйгээр сайжруулдаг нь нэгэнт судалгаагаар батлагджээ. Манлайллын онолоор бол хүмүүст нэгэнт итгэл үнэмшил, эрч хүч бий болсон цагт бодит өөрчлөлтийг хийх шинэ санал, санаачилга аяндаа бий болох нөхцөл бүрддэг гэж үздэг.

Удирдлагын манлайллыг тодорхойлдог гол нөлөөлт хүчин зүйлсийг дурьдвал: Нэгдүгээрт, зарчмын хувьд манлайлал нь байгууллагын зорилгоос салангид байх боломжгүй үйл явц. Хоёрдугаарт, байгууллагын удирдах түвшиний хүмүүст манлайлалд суралцах орчин, нөхцөл боломж илүүтэй байхын зэрэгцээ хамт олны хүлээлт төдийчинээ өндөр байдаг.

Тэр хэмжээгээр манлайллыг хөгжүүлж, суралцаж болдог нь олон судалгаагаар батлагдсан. Гуравдугаарт, манлайллын үйл явц нь бүлэг, хамт олны үйл хэрэг байдаг. Өөрөөр хэлбэл, манлайлагчид байгууллагын зорилгыг биелүүлэхийн төлөө тодорхой бүлэг хүмүүсийг амжилтад уриалан чиглүүлж, нөлөөлж байдаг үйл явц зэрэг юм. Тиймээс манлайллын үйл явц нь байгууллагын оршин тогтнохын төлөөх зорилгод хүмүүсийг хэрхэн чиглүүлж байгаа уялдааг анхаарах хэрэгтэй.

Поль Хэрсси, Кеннет Бланчард нар нөхцөл байдлын онолын хүрээнд удирдлагын манлайллын 4 хэв шинжийг тодорхойлж, орчин үеийн удирдагчид бусдад нөлөөлөхдөө нөхцөл байдлаас шалтгаалан нэг хэв шинжээс нөгөөд шилжих чадвартай, мэдрэмжтэй байх ёстой, ийм удирдагчид жинхэнэ манлайлалч байдаг⁷ хэмээн үзжээ.

Directive leadership буюу заах-захирамжлах хэв шинжийн манлайлал:

Энэ хэв шинжийн манлайлал нь захирагдагчдын гүйцэтгэлд илүү ач холбогдол өгдөг ба байгууллагын дүрэм, журам болон алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн хамраалыг чухалчлан үзэж, тэдэнд байгууллагаас өгөгдсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлэхэд нь голчлон анхаарч зааж, зааварчлах, удирдамж давамгайлсан арга барилаар, нэг урсгалт харилцаагаар ханддаг.⁸

Supportive leadership буюу дэмжигч-итгүүлж үнэмшүүлэх манлайлал нь менежментийн онолоор хүн төвтэй буюу алба хаагчдад илүүтэй анхаарал хандуулж, тэдэнтэй ойр дотно харилцахыг эрхэмлэх ба байгууллагын зорилгыг хэрэгжүүлэхийн сачуу алба хаагчдын хэрэгцээ, хүсэл зорилгыг хамтад нь авч үзэхийг чухалчилдаг.

Participatory leadership буюу оролцооны манлайлал нь манлайлагч захирагдагчдын нягт хамтын ажиллагаа, хоёр талын жигд оролцоог хангаж ажилладаг хандлагатай. Энэ хэв шинжийн манлайлагч нь удирдлагын шийдвэр гаргахаас эхлэн байгууллагын бүхий л үйл ажиллагаанд захирагдагч, алба хаагчдын санал бодлыг сонсож, тэдний үнэ цэнийг мэдрүүлэхийг эрхэмлэдэг байна.⁹

Achievement-oriented leadership буюу үр дүн төвтэй, зорилгод чиглэсэн манлайлал нь захирдагчдаасаа ажлын өндөр үр бүтээмж, үр дүнг шаардах ба тэднээс ямагт төгс гүйцэтгэлийг эрэлхийлэх хандлагатай.¹⁰

Түүнчлэн бүрэн эрх мэдэл шилжүүлэх хэв шинжийн манлайлал нь удирдагчийн зүгээс үйлдвэрлэл, үйл ажиллагаа болон хүмүүст аль алинд нь бага анхаарал хандуулж, ямар нэгэн зааварчилгаа, чиглэл өгч дэмжлэг үзүүлдэггүй тул шийдвэр гаргаж, хэрэгжүүлэх бүх үүрэг, хариуцлагыг алба хаагч, ажилтнууд өөрсдөө хүлээдэг байна.¹¹

7. Г.Бямбажав, “Шинэ зууны удирдагч Улаанбаатар 2006, хуу 34.

8. Ганбаатар. Д, нар, “Менежмент 2017. хуу 351.

9. Г.Бямбажав, “Шинэ зууны удирдагч Улаанбаатар 2006, хуу 35.

10. Г.Бямбажав, “Шинэ зууны удирдагч”, Улаанбаатар 2006, хуу 34.

11. Ганбаатар. Д, нар, “Менежмент”, 2017. хуу 351.

Өөрөөр хэлбэл, ажилтанд өөрийнхөөрөө ажиллах боломж олгодог. Энэ нөхцөлд хэрэв ажилтны бэлэн байдлын түвшин өндөр, мэдлэг чадвар, хүсэл, тэмүүлэл хангалттай бол эрх мэдлийг төлөөлүүлэн хэрэгжүүлэх боломж олгон хариуцлага хүлээлгэн ажиллуулдаг удирдлагын манлайллын бас нэг хэв шинж юм.

Эдгээр манлайллын арга барилыг дангаар тасралтгүй хэрэгжүүлэх нь өрөөсгөл бөгөөд нөхцөл байдал, орчин, цаг үеэ мэдэрч төгс хослуулсанаар шилдэг удирдлагаар байгууллагын үр бүтээмжийг дээшлүүлэх, хамт олны үйл ажиллагаанд нөлөөлөх нь илүү ач холбогдолтойг дээр өгүүлсэн билээ.

ЦАГДААГИЙН МАНЛАЙЛЛЫН ТАЛААРХ СУДАЛГАА

Манлайлал нь менежментийн гол функцийн хувьд тусгай чиг үүргийн байгууллагуудад хэрхэн хэрэгжиж ирсэн талаар гадаадын хөгжингүй орнуудад хийсэн судалгаанаас тоймлон үзвэл цаг хугацааны туршид менежментийн хөгжил, мэргэжлийн удирдлагын онцлогоос хамааран цагдаагийн алба хаагчдын манлайлал зохих хэмжээнд өөрчлөгдөж иржээ. Тухайбал, судлаач Куюкэндэл, Усингэр нар 1982 онд АНУ-ын Аризона мужийн цагдаагийн 155 удирдах ажилтанд хийсэн судалгаанаас үндэслэн “salesman” буюу “худалдаачин” хэв маягийн манлайллын хандлага зонхилж байна гэсэн дүгнэлт хийж. Түүнчлэн тэдгээр удирдлагууд “эрсдэлтэй” арга барилаас аль болох зайлсхийдэг, захирагдагчиддаа өндөр-түвшиний ажил даалгахаас татгалздаг хэмээн өөрсдийгөө үнэлсэнийг онцолжээ. Мэдээж, тийм нөхцөлд удирдагчид алба хаагчиддаа итгэл хүлээлгэх, тэдний авьяас чадварт эргэлзэх нь гарцаагүй. Харин, Брүнс, Шуман нарын 1978-1982 онд хууль сахиулахын удирдах ажилтны 10 удаагийн сургалтад хамрагдсан 365 алба хаагчаас авсан судалгааг үндэслэн цагдаагийн байгууллагад удирдлагын манлайллын оролцооны арга барил чухал байгааг дурьджээ.

Судлаач Гиродо 1998 онд дэлхийн зарим орны цагдаагийн дээд удирдлагын түвшинд судалгаа хийж, тэднийг манлайллын 4 хэв шинжээр ангилжээ. Төрөлхийн харизмтай өөрчлөгч манлайлагч нь хувийн шинжтэй, үлэмжхэн байсан ба бюрократ буюу хүнд сурталтай, захиран тушаасан удирдлагын арга барил зонхилж байгааг судалж, тэдний ихэнх нь Machiavellian хэв шинжийн буюу захирагдагчдаа зөвхөн менежментийн зорилгод ашигласан удирдлагын арга барилтайн дээр хагас цэргийн зохион байгуулалттай цагдаагийн байгууллагын бюрократ бүтэц нь тус байгууллагыг авторитаризм ноёрхоход гол нөлөөтэй болохыг дүгнэжээ. Судлаач Мэёо нь цагдаагийн дарга нар ажлын ихэнх цагийг өдөр тутмын үйл ажиллагааны заавар, чиглэл өгөхөд зарцуулдагаас алба хаагчдаа хөгжүүлэх боломж багаас гадна байгууллагад тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх, түүнчлэн урт хугацааны, стратеги зорилтыг хангахад чиглэсэн бусад арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхэд дутагдалтай байдаг хэмээн дүгнэжээ.

Архамбэулт, Вэйрман нарын 1983 онд хийсэн бас нэгэн судалгаагаар цагдаагийн байгууллагын бюрократ бүтэц нь алба хаагчдын ажлын бүтээмж, шинэ санал санаачлагыг нэвтрүүлэх, бодит шүүмжлэл бүхий “эрүүл” ажиллах орчныг бүрдүүлэхэд сөргөөр нөлөөлж байгаад шүүмжлэлтэй хандсан байна. Бюрократ загвар нь алба хаагчдыг хувийн сонирхолдоо хөтлөгдсөн, хувиа хичээсэн хандлагыг өөгшүүлэх нөхцлийг бүрдүүлдэг муу талтайн дээр удирдах ажилтан алба хаагчдын хоорондын хэт албархаг, хөндий харилцаа нь ажлын бүтээмж, уур амьсгал, цаашлаад байгууллагын соёлд сөргөөр нөлөөлөхөд хүргэдэг байна.

Цагдаагийн удирдах ажилтнуудын ажилдаа мэргэшсэн байдал, ур чадвар нь тэдний манлайллын нэр хүндэд голлох нөлөөтэй байдаг нь Pennsylvania хотын цагдаагийн 205 удирдах ажилтныг хамруулсан судалгаагаар батлагдсан. Үүний зэрэгцээ мэрит-чадахуйн зарчмаар буюу анхан шатны нэгжээс шатлан дэвшсэн дарга нарыг алба хаагчид нь хүлээн зөвшөөрч, хүндлэлтэй хандах нь “шууд” томилогдсон дарга нартай харьцуулахад илүүтэй байдаг аж. Энэхүү хандлага нь судлаач Ровины 2006 онд Британы цагдаагийн удирдах ажилтнуудын дунд явуулсан судалгаагаар ч мөн батлагдсан байна.

Цагдаагийн удирдах албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл болон удирдлага, манлайллын арга барил, хандлагын талаар хэд хэдэн судалгаа хийгджээ. Тухайлбал, Стампер 1992 онд цагдаагийн дээд удирдлагын 52 дарга болон тэдний шууд удирдлагад ажилладаг 92 даалгавар гүйцэтгэгч/туслахыг хамруулсан судалгаагаар дарга нарын өөрсдийгөө үнэлсэн үнэлгээ нь бодит байдал дээрх ажлын арга барилын хувьд туслахуудын үнэлгээтэй нэлээд зөрүүтэй гарчээ. Удирдлагууд байгууллагын алсын хараа, хэтийн зорилгод чиглэсэн нээлттэй, шударга байдлаар баг, хамт олноо бүрдүүлж, алба хаагчдаа ажилдаа дадлагажиж, мэргэшихэд туслан дэмждэг. Мөн байгууллагын бодлогоо хэрэгжүүлэхдээ алба хаагчдын саналыг тусгаж, тэднээс гаргасан шинэ санал, санаачлага, ажлын төлөөх бүтээлч хандлагыг бүрэн дэмжиж, ажлын байрны ялгаварлал гаргадаггүй, түүнчлэн ажилдаа анхаарал тавьдаг шиг манлайллын чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нэлээд зохих ёсны цаг хугацаа зарцуулдаг хэмээн өөрсдийгөө үнэлжээ.

Харин, шууд удирдлагад ажилладаг туслахууд нь үнэлэхдээ удирдлагуудынх нь манлайллын талаарх үзэл бодол, бодит байдал дээрх зан байдал/үйлдэлтэй нь нийцэхгүй байна гэж үзсэнээр барахгүй тэд дарга нараа өдөр тутмын техникийн, доод шатны менежрүүдийн чиг үүрэгт илүү хамааралтай ажилд илүү их оролцдог, манлайллахаас илүүтэйгээр үр дүнг чухалчилдаг, захиргаадальтын арга барилтай хэмээн үнэлжээ. Судлаач дээрх судалгаанаас үндэслэн цагдаагийн байгууллагын удирдлагад манлайлал бараг байхгүй хэмээн дүгнэсэн нь судлаач Мэёогийн судалгаанд дурдагдсан шиг цагдаагийн удирдлагууд үүрэг, даалгаварыг биелүүлэхэд чиглэсэн ажилд илүү их цаг, хүч зарцуулдагаас шалтгаалан удирдлагын манлайллын үүргээ умартахад хүрдэг гэсэн дүгнэлттэй дүйцэж байна.

Дээрх судалгаануудтай харьцуулахад сүүлд хийгдсэн судалгаануудаар цагдаагийн манлайлалд харьцангуй эерэг хандлага ажиглагдах болжээ. Тухайлбал, Дэнстэн 2003 онд Австралийн цагдаагийн 480 ахлах офицероос санал асуулга авчээ. Тэрээр илтгэлдээ цагдаагийн удирдлагын функц болох удирдлагын манлайллыг нь тэдний удирдах арга барил, нөөц чадавхи, нэр хүнд, имиж, болон ажлын гүйцэтгэлийн сэтгэл ханамж, алба хаагчдаа хэрхэн мэргэжлийн удирдлага, арга зүйгээр хангаж, зааварлан чиглүүлж ажлын гүйцэтгэлийг чадавхижуулан амжилтад хүргэсэн байдал зэрэг үзүүлэлтээр удирдлагад буй захирагдагчдаар нь үнэлүүлдэг хэмээн өгүүлжээ.

Түүнчлэн, Британы цагдаагийн 150 офицероос авсан санал асуулгаар тэд дээд удирдлагаа алба хаагчдынхаа албаараа бахархах урам зоригийг сэргээдэг, албандаа оруулж буй хувь нэмрийг нь үнэлдэг байгаасай гэж хүсдэг. Мөн жинхэнэ манлайлал бол чанартай үйлчилгээг үзүүлэхийн тулд хувийн болон мэргэжлийн өндөр шаардлага хангасан, алба хаагчдаа сэдэлжүүлж, чадавхижуулдаг, мэдлэг, ур чадвартай байх зайлшгүй шаардлагатай. Түүгээр барахгүй байгууллагын удирдлагын арга барил, манлайллаас алба хаагчдынх нь ажлын гүйцэтгэл, үр дүн нөлөөлөөд зогсохгүй иргэд, олон нийтэд хандах хандлагад ч бас нөлөөлдөг гэж үздэгээ уг санал асуулгад илэрхийлжээ.¹²

12. Dobby, J., Anscombe, J., & Tuffin, R. 2004. *Police leadership: Expectations and impact*. London, UK: The Home Office.

Нэгэн кэйс судлалаар хотын захын дүүргийн цагдаагийн хэлтсийн бүрэлдэхүүнд “оролцооны менежментийн манлайллын баг” байгуулжээ. Баг нь байгууллагын бүх түвшинд харилцан хамтын ажиллагааг сайжруулсанаар барахгүй иргэд, олон нийттэй ч үр дүнтэй харилцах итгэлцлийг бий болгож чаджээ.

Бүх түвшиний алба хаагчид байгууллагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаан дахь оролцоо нэмэгдсэн нь тэдний ажлын хариуцлага, албандаа хандах хандлага хавьгүй дээшилсэнээр барахгүй тэдний санал бодлыг сонсох, хүлээн авах нь ч нэмэгдсэн хэмээн сэтгэл хангалуун байжээ. Судалгааны хугацаанд албанаас чөлөөлөгдөх тохиолдол гараагүй бөгөөд алба хаагчид Олон нийтийн цагдааг анх хэрэгжүүлэхэд илүү урам зориг, сэдэл тэмүүлэлтэй байжээ. Энэхүү кэйс судлалаар оролцооны манлайлал нь бүх шатны алба хаагчдыг сэдэлжүүлсэнээр хэрхэн инновацыг амжилттайгаар нэвтрүүлж чадсаныг харж болно.¹³

Судлаач Фишер 2009 онд АНУ-ын цагдаагийн дээд удирдлагын 25 даргатай ярилцлага хийхэд цагдаагийн удирдах ажилтан бол алба хаагчидтайгаа нээлттэй, тэгш, шударга харьцсанаар хамт олныг аливаад чин шударга хандах төлөвшилд үлгэр жишээ болоод зогсохгүй байгууллагын соёлыг бүрдүүлэгч гол хүчин зүйл болдог. Удирдагч бол эвсэг хамт олныг бүрдүүлэгч “тулгуур багана” байх үүрэгтэйгээс гадна алба хаагчдад тэгш шударга хандсан ардчилсан манлайллыг хэрэгжүүлэгч байх ёстойг онцолжээ.¹⁴

Мөн Айзэнбэрг 2010 онд АНУ-ын цагдаагийн 26 удирдах алба хаагчдаас судалгаа авахад дээрх санаа давтагдсаны зэрэгцээ хамт олны манлайлагч бол өөдрөг үзэлтэн байх ёстой бөгөөд энэ зан чанар нь алба хаагчдын албандаа итгэх итгэлд чухал нөлөө үзүүлээд зогсохгүй иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээнд ч бас эерэг нөлөөтэй байдаг. Тиймээс тэд аливаа зорилгыг эрсдэлээс айхгүй зоригтой дэвшүүлж, алба хаагчдын оролцоог бүрэн хангаж чадсан цагт тэдний дэмжлэгийг хүлээж, зорилгоо амжилттай хэрэгжүүлж чадна¹⁵ хэмээн онцолжээ.

Цагдаагийн байгууллагад өрнөж буй оролцооны манлайллын арга барилыг дэмжих хандлага улам бүр өсөн нэмэгдсээр байна. Тухайлбал, Southern Police Institute цагдаагийн дунд шатны удирдах бүрэлдэхүүнийг хамарсан судалгаагаар манлайлагчийн 64 шилдэг зан байдалд анализ хийжээ. Андрееску Вито нарын 2010 онд хийсэн судалгаагаар хүйсийн тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт нь манлайллын мэдрэмжтэй байдалд голлох нөлөөтэйг тогтоожээ. Эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчийн аль аль нь үр дүнд чиглэсэн болон бүтцийн манлайллын хэв шинжийг чухалчлан үзсэн байна. Тодорхойлон тайлбарлавал бүтцийн манлайлал гэдэг нь байгууллагын зорилго, стратегийг нийгмийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн анализ хийж, үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлон хөгжүүлэх чадвар бүхий удирдлагын манлайллын арга барил юм.¹⁶ Харин эмэгтэй болон Африк гаралтай Америк цагдаагийн алба хаагчид ардчилсан хэв шинжийн өөрчлөгч манлайллыг илүүд үздэгээ илэрхийлж, улмаар манлайлагч нь ажил, үүрэгт чиглэсэн удирдлагын арга барилтай байхын зэрэгцээ захирагдагч, алба хаагчдаа өөрсдийн арга барилаар чөлөөтэй ажиллах боломжийг олгодог бол бүр сайн хэмээн дүгнэжээ.

Судлаач Швафер 2010 онд цагдаагийн дунд шатны 1,000 гаруй удирдах бүрэлдэхүүнээс албаны шилдэг манлайллын хэв шинж, арга барил, ур чадварын талаар судалгаа авахад үнэнч, шударга байдлыг нэн чухалд эрэмбэлсэн бөгөөд хувийн зан чанар болон хүмүүн хоорондын харилцаа-бусдад халамж, анхаарал тавих, харилцааур чадвар хийгээд албаны

13. Steinheider, B., & Wuestewald, T. 2008. From the bottom up: sharing leadership in a police agency. *Police Practice and Research*, 9(2), 145-163.

14. Fischer, 2009, хуу 10.

15. Isenberg, 2010, хуу 42.

16. Densten, I. 2003. Senior police leadership: Does rank matter? *Policing*, 26, 400-418.

ёс зүйтэй байдал нь шийдвэр гаргах ур чадвар, мэдлэг авьяасаас илүүтэйгээр үнэлэгдсэн байна.¹⁷

Мөн эдгээр дунд шатны удирдах алба хаагчид дүгнэхдээ албаны зорилгыг гол болгох нь ач холбогдолтой хэдий ч ажлын байран дээрх хөгжүүлэлт буюу алба хаагчдаа зөвхөн мэргэжлийн хувьд бус бүх талаар тасралтгүй хөгжүүлэхийн зэрэгцээ ёс суртахуунч, зөв хандлагыг хөхиүлэн дэмждэг байх нь чухал гэж үзжээ.¹⁸ Түүнчлэн цагдаагийн манлайллыг хөгжүүлэх хамгийн шилдэг арга зам бол зөвхөн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг чухалчлах бус бүх талын боловсрол, сургалтаар бусад ур чадварыг хөгжүүлэхэд мөн адил анхаарч, эзэмшсэн мэдлэгээ практикт хэрэглэх чадвартай болгох, улмаар санал бодлоо нээлттэйгээр солилцох орчныг бүрдүүлэхийн сацуу залуу офицерүүдийг ментор хийх буюу зөвлөн, чиглүүлж, тэдэнд зөв үлгэр дууриалал болохуйц орчин нөхцөл, боломжийг бий болгосоноор манлайлалд сургах нь үр нөлөөтэй” хэмээн дүгнэжээ.¹⁹

ДҮГНЭЛТ

Империк судалгаануудыг нэгтгэн дүгнэвэл цагдаагийн байгууллагад удирдлагын ардчилсан хэв шинжийн манлайлал байх нь зүйтэй гэдэгтэй судалгаанд оролцогчдын дийлэнх олонх санал нэгджээ. Түүнээс гадна, тэд удирдлагууд нь алба хаагчдынхаа санал бодлыг сонсдог, өсөн дэвжих, хөгжихөд нь дэмждэг үзүүлдэг, байгаад зогсохгүй биеэрээ зөвөөр үлгэрлэн дагуулагч байгаасай гэсэн хүлээлтэй байдгаа илэрхийлжээ. Үүнээс үзэхэд цагдаагийн байгууллагын “command and control” буюу “захиран тушаах” загвар бүхий удирдлагын арга барил нь “оролцооны манлайлал”-ын арга барилаар өөрчлөгдөх хандлагатай болжээ. Иймд цуврал судалгааны эхэнд өгүүлсэнчлэн удирдлагын манлайллын 4 хэв шинжийн хүрээнд цагдаагийн байгууллагын удирдлагын оролцооны манлайллын нийтлэг болох Tipping Point leadership/эрс шинэчлэгч манлайлал, Transformational leadership/өөрчлөгч манлайлал, болон Servant Leadership/ үйлчлэгч манлайлал нь цагдаагийн удирдлагын манлайлалд хэрхэн үр дүнтэйгээр нөлөөлж болохыг гүнзгийрүүлэн дэлгэрэнгүй судлах шаардлагатайг судлаачийн зүгээс онцолсон болно.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

- Andreescu, V., & Vito, G.F. (2010). An exploratory study on ideal leadership behaviour: The opinions of American police managers. *International Journal of Police Science and Management*, 12(4), 567-583.
- Archambeault, W., & Weirman, C. (1983). Critically assessing the utility of police bureaucracies in the 1980s. *Journal of Police Science and Administration*, 11, 420-429.
- Baker, T. (2006). *Effective police leadership: Moving beyond management*. Flushing, bureaucracies in the 1980s. NY: Looseleaf Law Publications.
- Бямбажав. Г, “ Шинэ зууны удирдагч “, Улаанбаатар 2006.
- Ганбаатар. Д, нар, “Менежмент “, 2017.
- Densten, I. (2003). Senior police leadership: Does rank matter? *Policing*, 26, 400-418.
- Dobby, J., Anscombe, J., & Tuffin, R. (2004). *Police leadership: Expectations and impact*. London, UK: The Home Office
- Fischer, C. (2009). *Leadership matters: Police chiefs talk about their careers*. Durham, NC: Carolina Academic Press.

17. Schafer, J.A. 2010b. Effective leaders and leadership in policing: Traits, assessment, development and expansion. *Policing*, 33(4), 651.

18. Schafer, J.A. 2010b. Effective leaders and leadership in policing: Traits, assessment, development and expansion. *Policing*, 33(4), 652-653.

19. Schafer, 2009.

- Girodo, M. (1998). Machiavellian, bureaucratic, and transformational leadership styles in police managers: Preliminary findings of interpersonal ethics. *Perceptual and Motor Skills*, 86, 419-427.
- Haberfeld M.R, "Police Leadership: Organizational and Managerial Decision Making" Process, Pearson, 2013.
- Haberfeld, M. (2006). *Police leadership*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Isenberg, J. (2010). *Police leadership in a democracy: Conversations with America's police chiefs*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Kuykendall, J., & Unsinger, P. (1982). The leadership styles of police managers. *Journal of Criminal Justice*, 10(4), 311-321.
- Mayo, L. (1985). Leading blindly: An assessment of chiefs' information about police operations. In W. Geller (Ed.), *Police leadership in America* (pp. 397-417). New York: Praeger.
- Цэрэн.Г, "Манлайлал" Төрийн албан хаагчийн ширээний ном, МУИС 2017.
- Schafer, J. (2010a). The ineffective police leader: Acts of commission and omission. *Journal of Criminal Justice*, 38, 737-746.
- Schafer, J.A. (2009). Developing effective leadership in policing: Perils, pitfalls and paths forward. *Policing*, 32(2), 238-260.
- Schafer, J.A. (2010b). "Effective leaders and leadership in policing: Traits, assessment, development and expansion". *Policing*, 33(4), 644-663.
- Schafer, J.A. (2013). *Effective leadership in policing: Successful habits and traits*. Durham, NC: Carolina Academic Press.
- Steinheider, B., & Wuestewald, T. (2008). From the bottom-up: sharing leadership in a police agency. *Police Practice and Research*, 9(2), 145-163.
- Vito, G., Suresh, G., & Richards, G. (2011). Emphasizing the servant in public service: The opinions of police managers. *Policing*, 34(4), 674-686.

Б.ТАМИР - ДХИС-ИЙН УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИЙН
8011 ДҮГЭЭР ДАМЖААНЫ СОНСОГЧ, ЦАГДААГИЙН ДЭД ХУРАНДАА

Г.ЛХАГВАМАА - ДХИС-ИЙН УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИЙН
АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА, СТРАТЕГИЙН ПРОФЕССОРЫН
БАГИЙН ДЭД ПРОФЕССОР, ДОКТОР(PH.D) ДЭД ХУРАНДАА

ҮНДЭСТЭН ДАМНАСАН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТТАЙ ГЭМТ ХЭРЭГТЭЙ ТЭМЦЭХ ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН СТРАТЕГИ УДИРДЛАГА

/STRATEGY TO COMBAT TRANSNATIONAL ORGANIZED CRIME IN MONGOLIA/

Товч агуулга: Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэгтэй тэмцэх төрийн бодлого, олон улсын болон үндэсний эрх зүйн зохицуулалт тэдгээрийн хэрэгжилт, гэмт хэргийн гаралтын өнөөгийн нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж, цаашид төрөөс хэрэгжүүлэх үр дүнтэй арга хэрэгслийг тодорхойлохыг зорилоо.

Abstract: *The aim of this article is to determine a new strategy of combating transnational organized crime in Mongolia by analyzing its state policy, international and national legal regulation and implementation.*

Түлхүүр үгс: *Цагдаагийн байгууллага, Удирдлага, гэмт хэрэгтэй тэмцэх бодлого Стратеги, Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэг.*

Keywords: *Police organization, Management, Policy, Strategy, Transnational organized crime.*

ОРШИЛ

НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэргийн асуудал эрхэлсэн алба 2010 онд анх удаа Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэргийн дэлхий даяарх аюул заналд үнэлгээ хийж “нийт хүн төрөлхтөнд нөлөөлөх аюул заналхийлэл болсон байна” гэж дүгнэсэн.¹

Олон улсын жишгээр үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэгт хар тамхи мансууруулах бодисын наймаа, хүний наймаа, галт зэвсгийн наймаа, мөнгө угаах, цахим гэмт хэрэг, терроризм, контрбанд, авилгалын гэмт хэргийн төрлүүдийг авч үздэг ба жилд 1.6-2.2 триллион ам.доллар эргэлдэж байна.²

1990 оноос хойш нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс хамаарч уг гэмт хэргүүд Монгол Улсад үйлдэгдэж эхэлсэн ба хар тамхи мансууруулах бодис, цахим, хүний наймаа, авилгал, мөнгө угаах гэмт хэргүүд өнөөдөр онцгой анхаарал татах боллоо.

Монгол Улс үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиглэлээр тодорхой санаачлага гарган НҮБ, олон улсын байгууллагууд, бусад улс орнуудаас санаачилсан олон улсын гэрээ, конвенциудад нэгдэн орж УИХ, Засгийн газрын түвшинд үндэсний хууль

1. UN Office on Drugs and Crime <https://www.unodc.org/unodc/en/organized-crime>

2. Global Financial Integrity

<http://www.gfinintegrity.org/anonymous-companies-and-transnational-crime>