

УДИРДАХУЙН ЕРҮНХИЙ ОНОЛ

Б.Одбаатар - ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Цагдаагийг удирдлага, стратегийн профессорын багийн профессор, хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D),цагдаагийн хурандаа

БАЙГУУЛЛАГЫН НЭР ХҮНД, ТҮНИЙГ ДЭЭШЛЭХЭД УДИРДАХ АЖИЛТНЫ ОРОЛЦОО

Хураангуй. Эцэхтэй гэрээнд байгууллагын чэр хувчдын тухай ойлголт, түүнд хамаарах хувчин зүйлс, тэдгээрийн харилцан хамаарал, байгууллагын нэр хувчийг дээшлүүлэхэд удирдах ажилтны ямар үүрэг,оролцоотой байх талаар авч үзэхийг зорилоо.

Түлхүүр г. байгууллага, байгууллагын нэр хүнд, удирдах ажилтан, удирдах ажилтны манлайлал

Оршил.

Байгууллага зорилго, зорилтоо амжилттай хэрэгжүүлэхэд хувчдын хувчдын оновчтой хуваарь, үйл ажиллагааны уялдаа холбоо, хамтын ажиллагааны олон талт хэлбэр, түүний удирдлага, зохион байгуулалт, гүйцэтгэлийн хяналт, гишүүн бүрийн сахилга хариуцлага, ёс зүй чухал үүрэгтэй. Хэдий чинээ эдгээр хувчин зүйлийн уялдаа холбоо түгс байна, түүний чинээ зурчил, дутагдал бага гарч ажлын гүйцэтгэл, үр бүтээл чанартай байж бага зардлаар, богино хугацаанд зорилго, зорилтоо ханган биелүүлж иргэд, олон нийтийн итгэл хүндлэл, нэр хүндийг олж байж урт хугацаанд оршин тогтнох байр суурьтай болдог нь практикаар нэгэнт нотлогдсон.

Үндсэн хэсэг

Байгууллагын нэр хүнд үүрүү аяндаа бий болдог нийгмийн үзэгдэл огтоос биш бүгд энэ нь хүн бүрийн хичээл зүтгэл, шат шатны удирдах ажилтны удирдлагын зүв арга барил, түүний хэрэгжилт, хувч чармайлт, олон жилийн шаргуу хувчдын зэрэг олон хэлбэрт үйл ажиллагааны үр дүнгээр бодит биелэлээ олж, байж сая хүсэн хүлээсэн нэр хүнд, итгэлийг олж авах учиртай юм. Иймд байгууллагын нэр хүндийг ямагт үндэс байлгах, түүнийг урт удаан хугацаанд нэр түртэй хадгалж явах үүрэг гишүүн бүрт хамааралтай бүгд үнд хүн бүрийн хичээл зүтгэл, туйлаас чухал.

Байгууллагын нэр хүнд, түүний мөн чанарыг тодорхойлоход дараах хувчин чухал байр суурь эзэлнэ.

- > амжилт бүтээл, нийгмийн хариуцлага
- > нийгэмд эзлэх байр суурь, эрх ашиг, сонирхол
- > гадаад орчны харилцаа, дотоод бүтэц, зохион байгуулалт;
- > хамт олны эв нэгдэл, сэтгэл зүйн уур амьсгал

- > хөний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, чадавхи,
- > орчин үеийн техник, технологийн дэвшлийн нэвтрүүлэлт
- > хөгжлийн хэтийн төлөв, стратеги.

Байгууллагын нэр хүнд гэдэг нь хийсвэр ойлголт огтоос биш бөгөөд энэ нь нэлээд олон хүчин зүйлийн харилцан хамаарал, нөлөөллийн үр дүнд тогтдог төдийгүй хэн нэгний алдаа дутагдал гаргах төдийд сэв сууж, сөрөг байдал бий болж байдаг мэдрэмтгий, эмзэг шинж чанар бөхий ойлголт. Байгууллагын нэр хүндийг тодорхойлоход хамаарал бөхий элемент, өөрөөр хэлбэл, төөнийг бүрдүүлэгч хүчин зүйлсийг гурван үндсэн багцад авч үзэж болно. Эдгээр нь байгууллагын нэр хүндийг тодорхойлоход голлох үүрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл, хүчин зүйлийн илрэл иргэд, олон нийтэд хэрхэн нөлөөлж байгаагаас байгууллагын нэр хүнд тодорхойлогдох бөгөөд хоорондоо харилцан хамаарал бөхий элемент учир төөнийг салангид байдлаар авч үзэн тухайн байгууллагын нэр хүндийг бөхөлд нь дүгнэх боломжгүй. Тухайлбал, аль нэг хүчин зүйлийн нөлөөллийн илрэлийн сөрөг үр дагаварт үндэслэн тухайн байгууллагын нэр хүндийг бөхөлд нь муугаар үнэлэх боломжгүй.

Зураг 1. Байгууллагын нэр хүндэд нөлөөлөх хүчин зүйлс, тэдгээрийн харилцан хамаарал.



Байгууллагын нэр хүндийг тодорхойлох дээрхи гурван багц гэж болох хүчин зүйлс нь тус бүрдээ хэд хэдэн элемент буюу шалгуураас бүрдэх ба тэдгээрийн илрэх хэлбэрт иргэд, олон нийтийн зүгээс гэх үнэлэмж нь байгууллагын нэр хүндэд эерэг эсвэл сөрөг байдлаар нөлөөлдөг гэж үзэж болно. Үүнд:

Дотоод дэг журам, соёлоор дамжин байгууллагын нэр хүндэд нөлөөлөх хүчин зүйлс:

- төөхөн уламжлал, хөгжил, соёл, туршлага, амжилт ололт
- бөтэц, зохион байгуулалт, нэгж албадын уялдаа холбоо

- Үйл ажиллагааны соёлч, шуурхай, ил тод хөртөөмжтэй байдал, үйлчилгээний чанар
- олон нийтийн дэмжлэг туслалцаа, хамтын ажиллагаа
- хэвлэл мэдээлэлийн хэрэгслэлийн хамтын ажиллагаа, үйл ажиллагааны сурталчилгаа, мэдээлэл, түүний бодит байдал
- хамт олны эв нэгдэл, сэтгэл зүйн уур амьсгал.

Удирдах ажилтны үйл ажиллагаагаар дамжин байгууллагын нэр хүндэд нөлөөлөх хүчин зүйл:

- удирдлагын арга барил, зохион байгуулах чадвар
- удирдах ажилтны ёс зүйн төлөвшил, соёл, харилцаа
- удирдах ажилтны манлайлал, илгэр дууриал
- удирдах ажилтны имиж
- удирдах ажилтны нэр хүнд, хамт олны дунд эзлэх байр суурь, олон нийтийн хамтын ажиллагаа.

Алба хаагчийн үйл ажиллагааны хэрэгжилтээр дамжин байгууллагын нэр хүндэд нөлөөлөх хүчин зүйл:

- алба хаагчийн сахилга, хариуцлага
- алба хаагчийн ёс зүй, албанд хандах хандлага
- алба хаагчийн мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар
- алба хаагчийн харилцаа, итгэл хүндлэл
- алба хаагчийн соёл, гадаад үзэмж, имиж
- алба хаагчийн албаны шуурхай байдал, ажилд хандах хандлага зэргийг багтаан авч үзэж болно.

Байгууллагын нэр хүндийн төнөөгийн төвшинг тодорхойлж түүнд сөргөөр нөлөөлж буй хүчин зүйл, түүний шалтгаан нэхцлийг илрүүлж улмаар шат шатны удирдах ажилтны оролцоонд төшиглэн түүнийг арилгах, тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх нь нэр хүндийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Тэгвэл төрийн байгууллагын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж буй дараах хүчин зүйл (эрсдэл) байна. Үүнд:

- ажлын хариуцлага, сахилга ёс зүй, харилцааны соёл иргэдийн хүсэн хүлээсэн шаардлагын хэмжээнд хүрдэггүй.
- иргэдийн санал хүсэлт, гомдол, мэдээллийг хүлээн авах, дамжуулах, шалгаж шийдвэрлэх ажиллагаа хуулийн хугацаанд хийгдэхгүй, хариуг иргэдэд нэн даруй өгдөггүй.
- хүндэтгэлтэй бус харилцаа, мэдээллийг нэн зөв, бэрэн өгч чадахгүйгээс иргэдийг бухимдуулдаг.
- байгууллагын үйл ажиллагааг болон удирдах ажилтныг буруутгаж хэвлэл мэдээлэл, сошиолоор нийгэмд төгөөдэг.

- байгууллагын хэвлэл, мэдээллийн тvвч олон нийтэд гч байгаа мэдээллийн нэн зv, бодит байдлыг хангадаггй.

- цалин хангалтгүй, илүү цагаар ажилласан ажлын хэрс олгодоггүй зэрэг нь байгууллагын нэр хэнд олон төмний дунд унахад сөрөг нөлөө үзүүлэх хамгийн нэдрмагадлалтай байна.

Мөн нийгмийн ёс суртахууны нэлэмж доройтсон нь өд, олон нийтийн зүгээс төрийн алба хаагчийг өөргээ хэрэгжүүлж байгаатай нь холбогдуулан дорд зэх, гэтэх, хэл амаар болон үйл хдлүүлэр доромжлох нь ердийн зэгдэл болсон нь төрийн тэр дундаа хууль сахиулах байгууллагын нэр хнд олон төмний дунд буурахад нлүүлж буй том сүрг хчин зүйл болж байна. Төмчлэн улс төрийн нлүүл л ихэссэнээр төрийн байгууллагын бие даасан, хараат бус, үйл ажиллагааны тогтвортой байдалд нлүүлж залгамж холбоо алдагдах, удирдлага солигдох брт шат шатанд шилжих, томилох хдлгүүлн давхар хийгдэх болсон нь байгууллагын нэр хнд буурахад нлүүлж байгаа голлох сүрг хчин зүйл болж байна. Мөн бтэц, зохион байгуулалт, шинэчлэл нэрийн дор хийгдэж байгаа өөрчлөлт ч төрийн алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах, тэдний албанд хандах хандлага, итгэл нэмшил, цаашлаад байгууллагын нэр хнд буурахад хамгийн их сүргүүлн нлүүлж байна. Төгээр ч барахгүй төр, бизнесийн бллглэлийн нэгдмэл сонирхол бхий эрх ашиг улс төрийн нам, эвсэл, холбооны хрээнд бий болж, эрх мэдлийн төлөө өрсөлдөх болсон энэ цаг өд удирдах ажилтан мэргэшсэн, чадварлаг байх шалгуураас өмнө намын харъяалал, танил тал, эрх ашиг, нутаг ус, хувийн сонирхол зэргийг урьтал болгох томилгоо бий болоод байна. Төрийн албанд оршиж байгаа энэ мэт гажуудлыг засах, өөрчлөлт шинэчлэлт хийж шинэ шатанд гаргах шаардлагатай байгаа талаар шат шатандаа бгд л дуу нэгтэй ярьж шүүмжилдэг ч зохих өр днд хрдэггүй. Энэ мэт буруу тогтолцооны өр дагавар төрийн алба улс төржсөн шинжид орж энэ нхцөл байдлын сүрг өр дагавар нь гадаад орчны зүгээс төрийн байгууллагын нэр хндэд асар том сүрг нлүүллийг бий болгож байна.

Байгууллагын нэр хэнд унах шалтгаан нэхцлийг бөрдүүлж байгаа дээрхи хэлбэрийн нэхцл байдлыг тоочоод баршгүй бөгөөд харин түүний оронд “*Яагаад ийм байдалд хүрэв? Хэрхэн хурдан засаж алдаж байгаа нэр хүндийг эргүүлэн олж авах, сэргээх вэ?*” гэдэг нь чухал. Тэгвэл дараах бодлогын шинжтэй арга хэмжээг зайлшгүй авч хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна. Үүнд:

1. Байгууллагын Үйл ажиллагаа, түүний удирдлагыг бодитой хангах оновчтой, тогтвортой, давхцалгүй бөгцгийг бий болгож хэвийн ажиллах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, хариуцлагын тогтолцоог шат шатанд бий болгох, сайжруулах.

2. Орчин үеийн шинжлэх ухаан, технологийн дэвшлийг өргөнөөр ашиглан мэдээлэл, харилцааны хоцрогдлыг арилгаж байгууллагын найдвартай, шуурхай, ил тод байдлыг хангахад чиглэсэн шинэчлэлийг нэвтрүүлэх, цахимжуулах.

3. Эрсдэлд суурилсан төлөвлөлт, удирдлага, хяналтын системийг бий болгож эрсдэлийг бууруулах, саармагжуулах цогц бодлого, хөтөлбөр боловсруулж байгууллагын нэр хэндэд нөлөөлөх эрдслийн удирдлагыг өргөдөнтэй нэвтрүүлвэл зохино.

Байгууллагын хөгжил, соёлын төлөвшилт, нэр хэндийг дээшлүүлэхэд шат, шатны удирдах ажилтны манлайлал, удирдах арга барил, чадвар ихээхэн өөрөг гүйцэтгэх болж байна. Түүгээр барахгүй удирдах ажилтан тал бүрийн мэдлэг, мэргэжлийн үндэр чадвар, ёс зүйн зөв төлөвшил, удирдлагын олон талт арга барил, багаар ажиллах чадвар, төлөвлөн нийгмийн хөгжлийн онцлог, чиг хандлагыг зөв танин мэдэх, дүн шинжилгээ хийх, төлөнийг бүрийн өйл ажиллагааны үндсэн чиг өөрөгтэй уялдуулан холбож цаг өдөө нийцсэн, оновчтой шийдвэр гаргах зэрэг олон талт чадвар эзэмшсэн байхыг үнэлгийн цаг өе шаардаж байна. Энэ бүхэн удирдах албан тушаалд томилогдсон дарууд аяндаа бий болохгүй бүгд энэхүү нийтлэг шалгуур, шаардлагад нийцсэн чадварлаг удирдагч байхын тулд хувь хнээс ихээхэн хич чармайлт, үндэр хариуцлага, ур чадварыг шаардана.

Нөгөө талаар байгууллагын нэр хэнд ямар төвшинд байх нь удирдах ажилтнаас ихээхэн хамааралтай төдийгүй өөнд төлөний дараах чадвар голлох өөрөгтэй. Өөнд:

- > удирдах арга барил, зохион байгуулах чадвар.
- > ёс зүйн төлөвшил, соёл, харилцаа.
- > удирдлагын манлайлал, өлгэр дууриал.
- > удирдах ажилтны имиж.
- > нэр хэнд, хамт олны дунд эзлэх байр суурь.
- > удирдах ажилтан, олон нийтийн хамтын ажиллагаа.

Байгууллагын нэр хэндэд хамгийн их сөрөг нөлөө зүүлэх сөрөг хүчин зүйл бол удирдлагын аливаа хэлбэрийн хэнд суртал, чирэгдэл байдаг. Гэхдээ "Хэнд суртал гэж чухам вэ?" гэдгийг тал бүрээс нь ойлгож төөнд зөв үнэлэлт дүгнэлт өгөх нь чухал. Тухайлбал, нэг талаас, төрийн албаны онцлог, өйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх талаар тогтоосон хууль эрх зүйн акт, дүрэм, журамд заасан нийтлэг шаардлагыг биелүүлэхийг шаардсаныг эсэргөцөж, ухамсартайгаар хлээн аваагүйгээс гаргасан дотоод сэтгэлийн илэрхийлэл, уур бухимдлын буруугаа бусдаас хайж "хэнд суртал" гаргалаа гэж өздэг нэг хэсэг байхад, нөгөө талаас, шат дамжлага, цагийн хуваарь, дотоод журам нэрээр

бусдыг чирэгдүүлж, нийл ажиллагааны ил тод, шуурхай байдлыг хангаагүйгээс үүдэлтэй бодит хэлбэрийн ханд суртал байсаар байна.

Аливаа харилцаа харилцан хандэтгэл дээр оршиж байж сая амжилтад хүрдэг. Нөгөө талаар хн болгоны хсэл сонирхол, сэтгэл ханамж, эрх ашгийг бүрэн хангаж байдаг байгууллага, удирдлага, удирдах ажилтан гэж байхгүй.

Удирдах ажилтны зохион байгуулах арга барил, чадвар, туршлага, нэр хүнд, өөртөө итгэлтэй байх, саад бэрхшээлийг урьдчилан харах, ажлын таатай орчин бүрдүүлэх, алба ажлын урам зориг, идэвхи, сонирхлыг өргүүлэх, хамт олны халуун, дотно уур амьсгал бий болгох зэрэг олон хэлбэрийн нэгдмэл байдлаас байгууллагын амжилт, нэр хүнд ихээхэн хамаарч байдаг. Энэ нь эргээд байгууллагын нэр хүнд олон нийтэд өндөр байхад эерэгээр нөлөөлөх учиртай. Мөн ил тод, нээлттэй байх, төрийн болон хувийн нууцыг чанд хадгалах, олон нийтийн итгэл хүлээж бусдын дэмжлэгийг авах, багаар ажиллах, иргэд, олон нийттэй харилцан хамтран ажиллах, шинжлэх ухаан, орчин үеийн техник, технологи, мэдээллийн харилцааны ололтыг бүтээлчээр ашиглах, нэгдмэл төвлөрсөн удирдлагын зарчмыг тууштай хангах нь тэдэнд тавигдах нэн тэргүүний шаардлага болж байна. Гэвч сүүлийн үед зарим удирдах ажилтны шударга бус ажиллагаа, сахилга, ёс зүйн зөрчлөх дээрхи зарчим алдагдаж, тэр чинээгээр албаны нэр хүнд унаж байгаад дүгнэлт хийх шаардлага бий болж байна.

Түүнчлэн байгууллагын соёл, нэт зүйл бий болоогүй, хүний нөөцийг сонгон шалгаруулалт, удирдах ажилтныг бэлтгэх, шинэ мэдлэг, мэдээлэл олж авах тогтолцоо бүрдээгүй, бүтцийн нэгжийн уялдаа холбоо сул, багаар ажиллах чадвар муу зэрэг сул тал байгууллагын нэр хүндэд байнга сөргөөр нөлөөлж байдаг. Мэдээж бодит өөрчлөлт, шинэчлэлтийг хийж, өндөр хөгжилтэй улс орны жишигт хүрэх зам ярих төдийд биелэлээ олох зүйл биш бүгд өөнд зөв бодлого, менежмент, үе шаттай, урт хугацааны төлөвлөлт, стратеги, төмний дотор удирдах ажилтны өөрөг, тэдний манлайлал туйлаас чухал. Мөн нөгөө талаар хуулиар олгосон эрх хэмжээгээ хэтрүүлэх, хэрэгжүүлэхгүй хушгийн хойрго хандах, асуудлыг бие дааж шийдвэрлэх, гаргасан шийдвэр нь цаг үеэ олохгүй байх, хувийн тааламжгүй зан харьцааны дутагдалаа удирдлагын нийл ажиллагаанд хэрэглэх, байгууллага, хамт олныг удирдах явцад олж авсан албаны болон хувь хүний талаархи мэдээ, мэдээллийг хувийн эрх ашиг болон бусад зорилгод ашиглах, бусдын амжилт бүтээлийг үнэлэхгүй дарагдуулах, зарим нэгэнд тал засаж тэднийг өргөлж дэмжих, урамшуулах зэрэг хэлбэрийн удирдлагын гаж буруу арга барил, бүрдэж он удаан жил оршсоор байгаа нь нууц биш. Удирдах арга барил, чадвар хэт хоцорсон, өмнөгийн соёл, шаардлагыг хангахгүй байгаа ч зүйл байна. Түүнчлэн алба хаагчдаас байгууллага, албаны нэрээр цахим хуудас нээж

ашиглах, хувийн эзэл бодлоо илэрхийлэх, зөвшөөрөлийгээр байгууллагын нэрийн мөнцөр албан ёсны бус мэдээг олон нийтэд хэргэх, нийтлэл бичих зэрэг зорчил, дутагдал оршсоор байгаа нь төрийн албаны нэр хэнд унах нхцэлийг бүрдүүлж байна. Иймд хувийн цахим хуудсаар алба, өйл ажиллагааны талаар эзэл бодлоо илэрхийлэхийг хориглох чиглэлээр өөрөг гч, биелэлтэд хяналт тавьж ажиллах шаардлага ч бий болсон. Эдгээр нь шинэ өөийн удирдах ажилтныг төлөөсүүлэх хэрэгцээг тодорхойлж, эцэстээ энэ бөхөн орчин өөийн менежментийн арга ухаанд тууштай суралцах шаардлагатайг харуулж байна. Удирдах ажилтан боловсрол, чадвар, мэргэжлийн болон хувийн ёс зөйгээ байнга дээшлүүлж, нийгэмтэйгээ хөл нийлүүлэн алхахгүй бол өнгөрсөн өөийн дарангуйлж дарамтлах арга барилаар байгууллагыг удирдах нь нэгэнт хоцрогдсон тул удирдлагын энэ мэт арга барилаас бөр мөсөн салах цаг нэгэнт болсныг ухамсарлан ойлгох нь чухал.

Зарим удирдах ажилтан зан харилцааны доголдолтой байдлаа засаж залруулахын оронд улам бөр дөвийлгөх, бөдүүлэг г хэллэгээр бусдыг дайрч доромжлох зохисгүй хандлага байнга биш ч гарсаар байдаг. Тэр ч байтугай социал ертөнцөр алба хаагчдаа бөдүүлэг г хэллэгээр загнаж, хараан зөхөж байгаа бичлэг цацагдаж олон нийтэд тааламжгүй уур амьсгал бий болгож, төрийн албаны болон байгууллагын нэр хэнд унахад хөргөж байсан жишээ баримт ч байна.

Мэдээж удирдах ажилтан бөр нэг хэв загвар, арга барил, зан харьцаатай байх нь онолын хувьд огт боломжгүй бөгөөд гагцхүү удирдагчид байх шинж чанар, шалгуурыг хангасан, төөнийгээ өйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажилладаг, зан харилцааны хувьд доголдолгүй байх учиртай.

Байгууллагын нэр хэнд олон нийтэд эерэг байх нь өйл ажиллагааны ил тод, нээлттэй байдлыг тууштай хангах зарчмыг бөх шатанд хэрэгжүүлэх байдлаар хэрэгжих бөгөөд өөнд шат шатны удирдах ажилтны оролцоо чухал.

Байгууллагын өйл ажиллагааны мэдээллийн хөртөөмж, ил тод, нээлттэй байдал нэг талаас, иргэдийн мэдээлэл авах боломж, сонирхол, нөгөө талаас, байгууллагын мэдээллийн ил тод, нээлттэй байдал, мэдээлэл төгөөх арга хэрэгслийг өр дөнтэй ашиглахтай салшгүй холбоотой. Нөгөө талаас төрийн өйл ажиллагаанд өйлчилгээний чанар, шуурхай байдал алга байна гэх гомдол, санал гарсаар байгаа нь байгууллага болон нэгж, албад хоорондын ажлын уялдаа холбоо хангалтгүй байдлаас өөсөлтэй. Тэгвэл иргэд, олон нийтээс ирүүлсэн хөсөлт, гомдол, саналыг судалж хамгийн их давтамж, агуулгаар нь эрэмбэлэн авч өзвэл:

1. алба хаагчийн харилцааны соёл, ёс зөй зөрсөн гомдол
2. өйл ажиллагаа, алба хаагчдын хэнд суртал, өйлчилгээний чанар, шуурхай байдалтай холбоотой шөмжлэл

3. Үйл ажиллагааг сайжруулах санал, хялсэлт, гомдол голлох байр суурийг эзэлж байна.

Түүнчлэн олон нийтэд хуулийн хялрэнд шуурхай мэдээлэл хялхгү байгаагаас “асуудлыг удаашруулж шийдвэрлэхгүй байна”, “асуудалд шударга хандахгүй байна” зэрэг хардлага түүрүүлэхэд хялргэж энэ нь эргээд байгууллагын нэр хялнд унахад сүүрг нүүллийг бий болгож байдаг.

Дүгнэлт

Эндээс дүгнэхэд түүрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд ил тод, нээлттэй байдлыг тууштай хангах, цаашлаад албаны нэр хялндийг дээшлүүлэхэд шат шат удирдах ажилтны оролцоо туйлаас чухал бүүгүүд тэднээр дамжуулан иргэд, олон нийтийн хамтын ажиллагааг сайжруулах, иргэдийн дунд түүрийн байгууллагын нэр хялндийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн бодлогын шинжтэй ажлыг тасралтгүй явуулж байх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна. Түүрийн байгууллага, алба хаагчийн нэр хялнд, үйл ажиллагаанд сүүргүүр нүүлүүлэх мэдээлэл, сурталчилгаа олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр байнга дамжих болсон нь байгууллагын нэр хялнд олон нийтийн дунд унах эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна. Иймд байгууллагын нэр хялндийг хсгүх, олон нийтэд эерэг мэдээлэл түүгээхэд шат шатны удирдах ажилтны үүрэг, оролцоо чухал.

Аливаа мэдээллийн үнэн бодит байдлыг тодруулаагүйн улмаас, албаны эрх ашигт сүүргүүр нүүлүүлэх мэдээллийг цахим хэрэгслээр түүгээх нь байгууллага, алба хаагчийн эсрэг сүүрг сурталчилгаа болох нь элбэг байна.

Иймд удирдах ажилтан албаны үйл ажиллагаатай холбоотой сүүрг мэдээлэл цахим болон үдүр тутмын хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр цацагдаж байгууллага, алба хаагчийн нэр хялндэд сүүргүүр нүүлүүлж байгаад тухай бүүр дүгнэлт хийж, албаны нэр хялндийг дээшлүүлэх, албаараа бахархах сэтгэл түүрүүлэх шинэлэг ажлыг хийх шаардлагатай. Үүний тулд алба хаагчийн сахилга, хариуцлага, мэдлэг, чадвар, ёс зүйг дээшлүүлэхэд онцгой анхаарах нь чухал байна. Хүн бүрийн зан ааш, араншинд тохируулан ажиллана, түүнчлэн хамт олны үмнүүс үүрүү үүрэг, хариуцлага хяллээх нь харьцангуй ойлголт бүүгүүд гагцхүү удирдах ажилтан асуудал бүүрт шударга, зарчимч байр сууринаас хандах нь байгууллагын үйл ажиллагаа, хамт олны уур амьсгал сайжрахад нүүлүүлж, үргүн агуулгаараа байгууллагын нэр хялнд дээшлэх гол үндэс юм.

Санал

Дэлхийн үндүр хялгжилтэй улс, орны туршлагаас харахад түүрийн үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцоог тэргүүлэх ач холбогдолтойд тооцдог байна. Тухайлбал, Финлянд улсад иргэний идэвхтэй оролцоог бий болгох, боломж

нэгдлийг сайжруулах зорилгоор Засгийн газрын тогтоол гаргадаг бол, Нидерланд, Испани, Норвеги зэрэг оронд иргэдийн санал, гомдлыг шийдвэрлэсэн тухай тайланг заавал мэдээлэхийг хуульчилж өгсөн нь шударга бус байдал, авлига үүсэх боломж нэгдлийг хязгаарлаж байгаагаараа чухал ач холбогдолтой болсон гэж үздэг.

Төрийн байгууллага ил тод, нээлттэй байж, мэдээллийг олон нийтэд шуурхай хүргэж мэдээлж байх нь олон нийтийн зүгээс ямар нэгэн өл ойлголцох асуудал гарах нь багасах юм.