

**УДИРДАХ АЖИЛТНЫ ХАРИЛЦААНЫ УР ЧАДВАР  
АЛБА ХААГЧИЙН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮР ДҮНД  
НӨЛӨӨЛӨХ НЬ.**

**THE INFLUENCE OF EXECUTIVE MANAGERIAL COMMUNICATION  
SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE RESULTS.**

**Б.Одбаатар**

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн  
удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор (Ph.D), дэд  
профессор, цагдаагийн хурандаа.

**Odbaatar.B**

Professor in the Department of Police Management and Strategy , Executive  
Management Academy, University of Internal Affairs, Mongolia, doctor of law (Ph.D),  
Associate Professor, police colonel.

**Хураангуй:** Энэхүү нийтлэлд удирдах ажилтны харилцааны ур чадвар нь байгууллагын үйл ажиллагааны болон алба хаагчийн гүйцэтгэлийн үр дүнд хэрхэн эерэг, сөрөг хэлбэрээр нөлөөлж болох, түүнчлэн тэдгээрийн харилцан хамаарлын талаар авч үзэхийг зорилоо.

**Abstract:** The main purpose of this article is to determine how the communication skills of executive managers can have positive and negative effect on the performance of employee and organization. Also, we tried to study their relations such as communication skills.

**Түлхүүр үгс:** удирдах ажилтны харилцаа, харилцааны ур чадвар, байгууллагын гүйцэтгэлийн үр дүн, удирдах ур чадвар, байгууллагын удирдлага.

**Keywords:** executive managers communication, communication skills, organizational performance results, skills of executive managers, organizational structure.

Аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүн, амжилт зөв менежмент, сайн удирдагчаас шууд хамаарна. Тийм ч учраас удирдах ажилтны харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэжлийн ёс зүйг төлөвшүүлэх нь юу юунаас чухал бөгөөд энэ нь цаашдаа байгууллагын хөгжилд эерэгээр нөлөөлөх гол үндэс болох учиртай.

“Удирдахад ухаан, ажиллахад арга” гэсэн монгол ардын зүйр үг байдаг. Өнөөдрийн нийгмийн хэрэгцээ шаардлагаар ч “тогтвортой менежмент, шинэлэг, бүтээлч сэтгэлгээ байгууллагын хөгжил, дэвшилд амжилт авчрах гол эх үүсвэр болно” гэж үзэх болсон.

Мэдээж өрсөлдөөний энэ цаг үед чадварлаг удирдлага, сайн менежменттэй байгууллага иргэд, олон нийтийн итгэл дэмжлэгийг байнга хүлээж, түүний нийгэмд эзлэх байр суурь, хөгжил байнга өсөн нэмэгдэх учиртай.

Удирдахуйн ухаанд суралцаж удирдагчийн мэргэжлийн ёс зүйн харилцаа, түүний мөн чанар, онцлог, зарчмыг бүрэн таниагүй удирдах ажилтан өөрөө удирдах биш харин ч хамт олныхоо итгэлийг алдах сөрөг үр дагавартай.

Төрийн байгууллагын удирдах ажилтан мэргэжлийн ёс зүй, байгууллага, хамт олныг удирдах чадвар, бүтээлч сэтгэлгээ, харилцааны өндөр ур чадвар, соёлтой байх сайн жишээний хажуугаар саар зүйл байсаар байна. Орчин үеийн нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагыг дагаад улс, орон асар хурдацтай өөрчлөгдөн хөгжиж буй энэ цаг үед хүн бүр нийгмээ дагаад өөрчлөгдөж, илүү ихийг сурч мэдэн цаг үетэйгээ нийцэн ажиллах зүй ёсны шаардлага тавигдаж байна. Төрийн бүх шатны удирдах ажилтан энэ бүхнийг соргоогоор таньж, мэдлэг, боловсрол, ёс зүй, харилцааны ур чадвараа байнга дээшлүүлж, нийгэмтэйгээ хөл нийлүүлэн алхахгүй бол хоцрогдсон үеийн дарангуйлах хандлагаар удирдах нь нэгэнт хоцрогдсон. Тийм ч учраас удирдах ажилтан бүр мэргэжлийн болон харилцааны ур чадвараа дээшлүүлэхэд чиглэсэн дараах асуултыг байнга өөртөө тавьж, дүгнэлт хийх шаардлага бий болжээ. Үүнд:

- хамт олны харилцаа, сэтгэл зүйн уур амьсгал ажил гүйцэтгэхэд хэвийн байна уу?. Байгууллагын ажлын амжилт, бүтээлийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн ямар арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байна;

- ёс зүй, биеэ авч явах соёл, мэргэжлийн болон харилцааны ур чадвар эрхэлж буй албан тушаалын шалгуурт нийцэж байгаа эсэх;

- удирдагч, манлайлагч байх чадвартай юу?. Надад удирдагч, манлайлагчийн ямар зан чанар, ур чадвар дутуу байна;

- шаардлагатай үед алба хаагчдаа мэргэжлийн болон арга зүйн дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх чадвартай эсэх;

- алба хаагчийнхаа санаа бодлыг сонсож, тэднийг хүндэлж харьцаж чадаж байгаа эсэх;

- алба, хамт олноо удирдахад өөртөө бүрэн дүүрэн итгэлтэй байж чаддаг эсэх зэрэг олон асуултыг өөртөө тавьж, дүгнэлт хийгээд үзэх нь чухал.

Мэдээж хэрэг эдгээр асуултын хариулт эерэг байдлаар үр дүнтэй гарахгүй, ихэнх нь өөрт чинь төлөвшөөгүй бол таныг мэргэжлийн ёс зүйн болон харилцааны

алдаа өөрийн мэдэлгүй гаргадаг гэж дүгнэхэд хүрэх тул өөрийгөө өөрчлөх мэргэжлийн ёс зүй, харилцааны ур чадвараа дээшлүүлэх цаг болсон байна.

Төрийн байгууллага, алба хаагчдын мэргэжлийн болон харилцааны ур чадвар өнөөдөр хангалттай түвшинд хүрэхгүй, иргэд, олон нийтийн итгэл, хүндлэлийг төдийлөн хангахгүй байгаа нь байнга шүүмжлэлд өртөж, энэ нь цаашдаа байгууллагын нэр хүнд, үйл ажиллагааны амжилтад сөргөөр нөлөөлсөөр байна.

Төрийн байгууллага хүнд сурталтай, харьцааны соёлгүй, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадваргүй, иргэдтэй тэгш бус харилцдаг, удирдлагаас албан хаагчдын ажил үүргийн хараат бус байдалд нөлөөлдөг, танил тал, мөнгөтэй хүнд үйлчилдэг гэх сөрөг хандлага буурахгүй байна. Нөгөө талаар иргэдээс төрийн алба хаагчдыг дорд үзэх, гүтгэх, доромжлох нь ердийн үзэгдэл болсон, түүнчлэн тусгай алба хаагчийн алба хаагчдын ажлын цаг ихэнхдээ тодорхой бус, гэр бүлдээ анхаарал тавих цаг гардаггүй зэргээс шалтгаалж алба хаагчид бухимдах, цочрол (стресс)-д орж, улмаар иргэдтэй зүй бусаар харьцаж харилцааны зөрчил, дутагдал өөрийн мэдэлгүй гаргадаг болох нь судалгаагаар тогтоогдсон байна<sup>1</sup>. Түүнчлэн байгууллагын дотоод, гадаад соёл төлөвшөөгүй, байгууллагын үнэт зүйлийг бий болгож чадаагүй, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт шинэчлэгдээгүй, багаар ажиллах чадвар муу, төсөв хомс, зарцуулалт оновчтой биш зэрэг олон саад бэрхшээл, сул тал байсаар байгаа нь төрийн байгууллагын амжилтад байнга сөргөөр нөлөөлж байна.

Эдгээр сөрөг хүчин зүйлийг арилгах, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, нэр хүнд, үйлчилгээний соёлыг сайжруулахад удирдах ажилтны үүрэг, оролцоо туйлаас чухал бөгөөд энэ асуудлаас анхан болон дунд шатны удирдлагын мэргэжлийн болон харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэх зайлшгүй шаардлага бий болсон гэж дүгнэхэд хүргэж байна.

Харилцааны ур чадварын энгийн зарчмыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөгө болгож хэвшээгүй, асуудал бүрт шүүмжлэгчийн байр сууринаас хандаж, үргэлж өөрийн зөв мэтээр тулган бусдыг буруутгах нь удирдах ажилтан болон алба хаагч, хамт олны дунд үл ойлголцох байдлыг үүсгээд зогсохгүй эцэстээ байгууллагын соёл, сэтгэл зүйн уур амьсгалд байнгын сөрөг нөлөөлийг бий болгож, улмаар байгууллагын гүйцэтгэлийн үр дүн хангалтгүй болж цаашлаад бие биедээ үл итгэсэн байдал удаан үргэлжлэх нөхцөлийг бүрдүүлж асар том хохиролыг авчрах аюултай.

Удирдах ажилтан алба хаагчдаа загнах, элдэв үгээр олны өмнө дайрч доромжлох, гутаах байдлаа засахын оронд энэ мэт зан харилцааны доголдол,

---

<sup>1</sup> Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 141 дүгээр тогтоолын хавсралт. “Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр”.

дутагдлаа өөрийн удирдлагын арга барилын хэвшсэн зан чанар мэтээр үзэн үүнийгээ өөрийн давуу тал гэж ташаа ойлгох нь нэг хэлбэрийн удирдлагын үйл ажиллагаанд бий болсон гажуудал юм.

Харилцааны ур чадварыг нэг талаас байгууллагын үйл ажиллагаа, түүний үр дүнг амжилтанд хүргэх удирдах ажилтан, түүний удирдлагад байгаа алба хаагчдын хоорондын харилцах эв дүй, ур ухаан, арга барил гэж тодорхойлж болох ба үүнд тэдгээрийн нас, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, соёл, амьдралын болон ажил, мэргэжлийн дадлага, туршлага хүчтэй нөлөөлдөг төдийгүй эдгээрт удирдах ажилтны харилцаа голлох байр суурийг эзлэх ёстой<sup>1</sup>.

**Иймд аливаа удирдах ажилтанд зайлшгүй байх түгээмэл буюу харилцааны шилдэг гэж болох ур чадварыг тодорхойлон гаргах нь чухал юм. Үүнд:**

**Бусдыг сайтар сонсож ойлгох.** Сэтгэл зүйн болон орчин үеийн удирдахуйн ухааны онолд сайн сонсогч байх нь сайн харилцагч байх хамгийн шилдэг аргын нэг гэж үздэг<sup>2</sup>. Хүнийг сонсож сурна гэдэг бодит амьдрал дээр төдийгүй, байгууллагын удирдлагыг хэрэгжүүлэх явцад хэцүү бөгөөд тэр ч чанараараа удирдах ажилтан бүрт байгаад байдаггүй чадвар юм. Мэдээж өөрийгөө дайчлан хичээнгүйлэн суралцвал энэ чадвар их өөрчлөлт, ажлын амжилт авчирч алдаагаа урьдчилан харах боломжийг олгоно. Бусдыг анхааралтай сонссоноор аливаад тал бүрийн дүгнэлт хийж асуудалд бодитоор хандах, улмаар оновчтой шийдвэрийг цаг тухайд нь гаргах боломжийг удирдах ажилтан өөрөө олж авдаг. Учир нь хүн бүр харилцан адилгүй сэтгэн бодож, аливааг өөр өнцөг, байр сууринаас хардаг учраас бусдаас суралцах боломжийг өөртөө олгож, мэдлэгийн цар хүрээгээ тэлж байдаг<sup>3</sup>. Түүнчлэн харилцагч хүнийхээ бодол, үзэл санааг хүлээн авах цорын ганц арга бол түүнийг сонсох төдийгүй ярьж буй дууны өнгө, хийж буй биеийн дохио зангаа, гаргаж буй царайны хувирал зэргийг ажигласнаар харилцаж буй хүнээ илүү сайн ойлгох боломжийг олж авдаг.

Сэтгэл зүйн шинжлэх ухаанд дараах нөхцөл байдлын үед удирдах ажилтан хэзээд бусдыг анхааралтай сонсож чаддаггүй гэж үзсэн байна. Үүнд:

- харилцагчаа ярьж байхад үед зэрэгцэн ярих;
- харилцагчаа ярьж байх үед өөрийн хэлэх үг, хариултаа бодож байх;
- харилцагчдаа буулт хийхгүй гэсэн хатуу байр сууртай байх үед;
- харилцагчаа өөрөөсөө болон бусдаас дорж үзэх үед;

---

<sup>1</sup> Харилцаанд аливаа ашиг сонирхол, эрх ашгийг сайтар тунгаан үзэж, түүнийг харилцаж буй хүнтэйгээ харьцуулан зохицуулах талаар идэвхтэй ажиллах хэрэгтэй байдаг. Харилцаа нь хүн харилцах арга ажиллагаанд тухай бүр амжилттай бэлтгэх, харилцааны үйл явцад зан байдал, үйл хөдлөлөө зөв ухаалгаар удирдан зохицуулах, тухайн нөхцөлд байж болох хувилбараас хамгийн оновчтой арга барилыг сонгон авах үйл ажиллагаа юм.

<sup>2</sup> Др.Карен Отейзо. Карьер менежмент. – Уб., 2006. Бит пресс хэвлэлийн газар. 38 дахь тал.

<sup>3</sup> Т.Алтанцэцэг. Харилцааны ур чадвар. – Уб., 2010. 5 дахь тал.

➤ ямар нэг асуудлыг яарч шийдэх гэж хичээх үед хэзээ ч бусдыг бүрэн сонсож ойлгож чаддаггүй гэж тодорхойлжээ<sup>1</sup>.

Энэ бүхнээс дүгнэж харилцааны чухал элементийн нэг болох бусдыг сонсох ур чадвараа хөгжүүлэхийн тулд:

1. Ямар ч ачаалалтай үед бусдыг сонсоход зайлшгүй цаг гаргаж ажлаа төвлөлөн зохион байгуулж сурах<sup>2</sup>.

2. Харилцааны явцад сэтгэл зүрх, оюун бодлоо тухайн хүнд бүрэн төвлөрүүлж анхааралтай сонсох, ярилцлагын явцад өөр юм бодох, цагаа байн байн харах, утсаар ярих, нүүр царайндаа тоомжиргүй үл хүндэтгэсэн үйлдэл, хөдөлгөөн гаргахаас зайлсхийх.

3. Чин сэтгэлээсээ сонсож байгаа гэдгээ мэдрүүлж нүдрүү нь харах, толгой дохих, ойлгож байгаагаа илэрхийлэх товч үг хэлэх, хүндэтгэлтэй зөв суух.

4. Харилцааны явцад ярьж буй зүйлийг нь тодруулах үүднээс товчхон асуулт асуух.

5. Сонсож байхдаа яаран урьдчилан дүгнэлт хийх, дүгнэлтээ шууд хэлэхээс аль болох татгалзах.

6. Ярьж буй зүйлд нь аль болох эерэг байр сууринаас хандаж, урам өгөх зэрэг нь удирдах ажилтны харилцааны бусдыг сонсох ур чадварт зайлшгүй анхаарах асуудал гэж үзэж байна.

**Товч бөгөөд тодорхой байх.** Өөрийн санаа, зорилгоо аль болох цөөн үгээр тодорхой илэрхийлэх нь удирдах ажилтны харилцааны хамгийн чухал ур чадварын нэгд зүй ёсоор хамаарна<sup>3</sup>. Хүнтэй биечлэн ярилцах, түүнчлэн утас, цахим шуудангаар харилцаж байх үедээ ч хэлэх зүйлээ товч тодорхой илэрхийлэхгүй байх нь бусдад таны хүсэж байгаа санаа тодорхой ойлгогдохгүй тул хэлэхээсээ өмнө хүссэн зүйлээ сайн бодож тунгаах хэрэгтэй. Энэ нь харилцагчдаа хэт их ач холбогдол багатай мэдээлэлээр залхаах, эсвэл төөрөгдөлд оруулахаас зайлсхийнэ.

Удирдах ажилтан харилцааны товч бөгөөд тодорхой байх ур чадварын тактик, арга зүйд суралцаж эзэмших нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг богино хугацаанд дээшлүүлэх боломжийг өөртөө бий болгож байдаг.

**Ил тод, нээлттэй, нөхөрсөг байдлыг эрхэмлэх.** Харилцааны явцад нөхөрсөг, энгийн байдлаар инээмсэглэн харилцах нь бусадтай нээлттэй, шударга харилцах байдлыг өөртөө бий болгож байдаг. Сайн харилцагч ямар ч харилцан ярианд уян хатан, нээлттэй оролцдог. Санал нийлэхгүй байгаа хүнтэй ч харилцан

---

<sup>1</sup> Д.Лхаашид. Удирдахуйн нийгэм-сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж буй аргууд. – Уб., 2003. 40 дэх тал.

<sup>2</sup> Алба хаагч болон хамт олон, олон нийтэд байгууллагын үйл ажиллагааг зөвөөр ойлгуулахад өөрийн зүгээс оруулж буй чухал хөрөнгө оруулалт гэдгийг ухамсарлах.

<sup>3</sup> Энэхүү ур чадварыг удирдагчийн хүчтэй зэвсэг гэж үздэг байна. Эх сурвалж. Ларри Кинг. Хэзээ, хаана, хэнтэй хэрхэн ярилцах нь. – Уб., 2011. 16 дахь тал.

ярианд ороход бэлэн байх нь илүү ухаалаг бөгөөд бүтээлч харилцан яриаг өрнүүлэх чадвартай болдгийг сэтгэл зүйн шинжлэх ухаанаар нотолсон байна. Иймд удирдах ажилтан ямар ч үед нөхөрсөг, нээлттэй байдлаар бусдыг сонсож, тэдний үзэл бодол, санаа зорилгыг ойлгох хэрэгтэй.

**Өөртөө итгэх.** Бусадтай харилцах бүхий л харилцаандаа өөртөө итгэлтэй байх нь чухал бөгөөд энэ нь хамт олондоо болон бусдад өөрийгөө зөв таниулах, хэлэх гэж байгаа зүйлээ ойлгуулахад тусална. Үүний тулд өөртөө итгэлтэй байдлаа нүдний харц эсвэл чанга бөгөөд нөхөрсөг ярианы өнгөөр энгийн байдлаар харуулах хэрэгтэй байдаг. Мэдээж ихэмсэг эсвэл түрэмгий байдлаар ярих нь өөртөө итгэлтэй байгаагийн хэв шинж огт биш.

Удирдах ажилтан өөртөө итгэлтэй байх нь түүний өөрийн хүссэн үед л аяндаа бий болчихдог ур чадвар биш бөгөөд үүний тулд хичээнгүйлэн хөдөлмөрлөх шаардлага бий болно. Өөртөө итгэх итгэл өөрийгөө эерэгээр үнэлснээр илэрдэг бөгөөд түүнийг идэвхтэйгээр нэмэгдүүлэх боломжтой. Үүний тулд дараах зарчмыг мөрдлөгө болгох нь чухал. Үүнд:

1. *Өөрийн бурууг хүлээн зөвшөөрч сурах.* **Үргэлж** бүхнийг зөв хийх албагүй бөгөөд харин буруу хийлээ гэж хэт их санаа зовох хэрэггүй. Заримдаа буруу байх нь зайлшгүй зүйл гэдгийг зөв талаас нь ойлгож тусгах шаардлага гардаг. Нөгөө талаар үргэлж өөрийнхөө зөв гэж үздэг хүн өөртөө итгэлтэй бус, биеэ тоосон, бусдыг үл хүндэтгэсэн, сайрхуу байдаг.

Удирдах ажилтан ийм зан чанартай байх нь өөрийгөө бүхнийг мэддэг гэж бодохоос гадна бусдыг ч бас өөрийг нь бүхнийг мэддэг гэж мэдрээсэй гэж үргэлж хүсдэг төдийгүй, өөрийнх нь “үргэлж миний зөв байдаг” гэсэн энэхүү шаардлага нь түүний алдаанаасаа суралцах боломжийг хаана. Үүнийг удирдлагын нэг хэлбэрийн гажуудал гэж үзэх тул зарим удирдах ажилтанд илэрч байгаа энэ хэлбэрийн зан чанарыг даруйхан засч залруулах шаардлагатай. Жинхэнэ итгэлтэй байдлыг өөртөө бий болгохыг хүсч байгаа бол, зарим үед буруу байж болохоо өөрөө зөвшөөрч сурах нь чухал. Иймд үзэл бодлынхоо төлөө бат зогсч, харин буруу байгааг ухаармагц хүлээн зөвшөөрч сурах хэрэгтэй.

2. *Бүтэлгүйтэж, ялагдаж сур.* Байгууллагын амжилт аяндаа бий болдог зүйл биш тул удирдах ажилтан бүтэлгүйтэл, мухардал, ялагдалтай учирч байдаг. Энэ нь муу хэрэг биш бөгөөд харин ч алдаанаасаа суралцах, өөрийгөө болон бусдыг зөв таньж мэдэхэд тусалж байгаа хэрэг төдийгүй, амьдралын туршид өөртөө итгэх итгэлээ аажмаар нэмэгдүүлэх үйл явц юм.

3. *Сэтгэлээр унасан ч царайндаа инээмсэглэл тодруулах.* Аливаа зүйл төлөвлөгөөний дагуу явагдахгүй, ажилд амжилт ахиц гарахгүй байх үед уур, бухимдал их гардаг. Энэ нь сэтгэлээр унасан үед хүний зөнгөөрөө гаргадаг хариу үйлдэл. Инээд бол хэзээд сайхан мэдрэмжийг төрүүлдэг. Иймд хамгийн хэцүү мөчид ч тухайн нөхцөл байдлын гэрэлтэй талыг олж харах, нүүрэндээ инээмсэглэл

тодруулах нь чухал. Энэ нь асуудлыг эерэгээр бодож сэтгэн урд чинь өөр боломж байгааг мэдэрч, асуудалд итгэх итгэлээ дахин сэргээж чаддаг байна.

Эдгээр харилцааны ур чадварыг удирдах ажилтанд төлөвшүүлэх нь тэднийг хөгжүүлэхэд асуудлын гол утга санаа оршиж байгаа хэрэг биш бөгөөд төрийн байгууллагын ажил үйлчилгээг иргэд, олон нийтэд нээлттэй, ил тод, шуурхай болгох, албаны нэр хүндийг дээшлүүлэх, соёлыг төлөвшүүлэх, эцсийн дүндээ байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэхэд чиглэсэн том зорилго, зорилтыг агуулж байгаа хэрэг юм. Мэдээж хэрэг удирдах ажилтны харилцааны ур чадварын илрэх хэлбэр нь алба хаагч хамт олны сэтгэл зүй, ажлын бүтээмж, идэвхи зүтгэл, урам зоригт эерэг болон сөрөг хэлбэрээр байнгын шинжтэй нөлөөлж улмаар байгууллагын соёлын төлөвшилд гол байр суурийг эзлэх учиртай. **Үүний тулд төрийн байгууллагын бүх шатны удирдах ажилтан үйл ажиллагаандаа дараах зарчмыг эрхэмлэх нь зүйтэй гэж үзлээ. Үүнд:**

**Мэдлэгийг эрхэмлэх:** Ажил үүргээ гүйцэтгэх хангалттай мэдлэгтэй байж, өөрийгөө байнга хөгжүүлж, мэдлэг, ажил хэргийн нэгдлийг хангаж ажиллах.

**Чадварыг эрхэмлэх:** Албан тушаалын чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд зохистой арга барил, ур чадвар, орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололтыг чадамгай эзэмшиж, ажил үүргээ чадварлаг, үр бүтээлтэй гүйцэтгэх.

**Хууль ёсыг эрхэмлэх:** Хуулийг үйл ажиллагаандаа дээдлэн сахиж, ажил үүргээ хуульд нийцүүлэн, өөрийн хараат бус, бие даасан байдлыг хангах.

**Албаны ёс зүйг эрхэмлэх:** Албаны соёл, ёс зүйн үнэт зүйл, зарчим, хэм хэмжээ, шаардлагыг сахин биелүүлж, ёс зүйн аливаа зөрчилгүй ажиллах.

**Шударга ёсыг эрхэмлэх:** Удирдан зохион байгуулах, шийдвэр гаргахдаа аливаа хэлбэрээр ялгаварлахгүй, танил тал харахгүй, хөндлөнгийн нөлөөлөлд орж ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй чин шударгаар ажиллах.

**Соёлтой харилцааг эрхэмлэх:** Бусдад байнга хүндэтгэлтэй хандаж, тэдний итгэлийг олох хэмжээнд харилцааны соёлыг эзэмшин, эелдэг, ил тод байлгаж, олон нийтийн санаа бодлыг байнга авч ажиллах.

**Шуурхай байдлыг эрхэмлэх:** Бусдад элдэв чирэгдэл учруулахгүй байж, иргэдийн өргөдөл, гомдол, мэдээлэлд анхааралтай хандаж, боломжит хамгийн бага хугацаанд шийдвэрлэн хариу өгөх хэмжээнд ажлаа зохион байгуулах.

**Хариуцлага, ил тод байдлыг эрхэмлэх:** Хууль тогтоомжийн хүрээнд мэдээллийн ил тод, нээлттэй байх зарчмыг баримтлан, ажилдаа эзэн болж, шударга ёсыг эрхэмлэн гүйцэтгэлийн үр дүнг биечлэн хариуцах зарчмыг мөрдлөгө болгон хэвших нь чухал байна.

#### **Ашигласан эх сурвалж.**

1. Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 141 дүгээр тогтоолын хавсралт. “Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр”.
2. В.Өлзийбаяр. Байгууллагын харилцаа. – Уб., 1997. 39 хуудас.
3. Д.Доржжав. Харилцааны сэтгэл зүйн ертөнц. – Уб., 2008.746 хуудас.

4. Д.Лхаашид. Удирдахуйн нийгэм-сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж буй аргууд. – Уб., 2003. 402 хуудас. ISBN: 9789992960844.
5. Д.Увш, Б.Хэрлэн. Байгууллагын зан үйл. – Уб., 2004.
6. Др.Карен Отейзо. Карьер менежмент. – Уб., 2006.
7. Н.Нарангуяа. Удирдагчийн дүр төрхийг тодорхойлох асуулга. – Уб., 2000.
8. О.Мөнхжаргал, О.Мягмар. Харилцааны сэтгэл зүй. – Уб., 2007.
9. С.Наранбаатар. Харилцааны ур чадвар эзэмших нь. – Уб., 2010.
10. Сэтгэл судлалын үндэсний төв. Удирдагчид байх шалгуур. судалгааны ажлын тайлан. – Уб., 2011.
11. Т.Алтанцэцэг. Харилцааны ур чадвар. – Уб., 2010.