

*М.Баттулга - ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын
академийн 8032 дугаар дамжааны суралцагч,
цагдаагийн хошууч*

*Д.Одбаатар- Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн
профессор, хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D),
цагдаагийн хурандаа*

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ, ТҮНД НӨЛӨЛХ ХЭЧИН ЗҮЙЛ, ТЭДГЭЭРИЙН ХАРИЛЦАН ХАМААРЛЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ

Хураангуй. Энэхүү илтгэлээр байгууллагын соёл, цагдаагийн байгууллагын соёл, түнд нөлөөлөх хэчин зүйл, тэдгээрийн харилцан хамаарал, байгууллагын соёлын төлөвшилд нөлөөлж буй эрсдэл, цагдаагийн байгууллагын соёлын төлөвшилтэд хамаарах хэчин зүйлийн талаар хндн авч үзсэн.

Төлхөөрөг. Байгууллагын соёл, цагдаагийн байгууллагын соёл, цагдаагийн байгууллагын соёлын төлөвшил

Соёл бол оюун ухаант хүн төрөлхтөн буй болсон цагаасаа бэтээж эхэлсэн нэт зүйл. Хамгийн энгийн үгээр тайлбарлавал соёл нь хүний оюун ухаан, хүдлмөр шингэсэн нэт баялаг юм¹.

Улс орны нийгэм соёлын орчин нь нийгмийн бөхийл төвшинд нэт зүйл, суурь итгэл нэмшлийг тодорхойлдог. Нэт зүйл нь хандлагыг, хандлага нь зан үйлийг, зан үйл нь нийгмийн гишүүдийн үйлдэл, нийгмийн институцийн үйл хэрэгт нөлөөлдөг. Тухайлбал улс орны нийгэм соёлын орчин нь хууль, дүрэм, нийгмийн хэм хэмжээ, дэг жаягаараа гишүүд, байгууллагуудын зан үйлийг чиглүүлж, нэгүтэйгээр хийж болох үйлдлийн хязгаар хүрээг зааж, боломжийг нхцүлдүүлж байдаг^{1,2}.

Аливаа төрийн болон хувийн хэвшлийн том, жижиг ямарч байгууллагын соёлын асуудал нь төрийнх нь үүсэл, хөгжлийн төлхөн уламжлалтай салшгүй холбоотой байдаг. Учир нь байгууллагын соёл нь тухайн байгууллагыг анх үүсэхэд бий болж төлөвшин төрийн хэв загварыг олж, цаг үеийн шаардлагаар хувиран үрчлөгдөж, бас хөгжиж байдаг юм.

¹ Одбаатар Б. Байгууллагын удирдлага: онол, практик. -УБ., 2016. 21-22 дахь тал.

² ХСИС "Төрийн тусгай чиг үүрэг бөхий байгууллагуудын менежментэд тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам" онол практикийн хурлын эмхтгэл. УБ., 2015. 22 дахь тал.

Цагдаагийн байгууллага өөрсөн байгуулагдсан цагаасаа улс орны нийгэм, төрийн байгууламжийн хөгжлийн бөхийг л өө шатад хогжиж, бэхжиж ирсэн монгол төрийн ууган байгууллагын нэг.

Төрийн хуудаснаас эвэл 1923 онд гаргасан "Цагдаа сэргийлэхийн дүрэм"-д "Цагдаагийн ажилтан дэмий уурлах, хараах, гар хийх бусдыг занчих, ашигт шунахайрах, өө ширэнд орооцолдох, архи ууж согтуурах, мөрийцөн тоглох, зарга зальхайд холбогдох, хишиг гавъяа хийсэх явдал нь цээрлэвэл зохих зүйл мөн..." гэж заасан¹ нь алба хаагч бөрийг элдэв муу зуршилд автахгүй шударгаар ажиллах шалгуур, эзлэлтийг бий болгоод зогсохгүй, ийм мэт муу зуршилгүй хийхээр сэргийлэх цагдаагийн албыг бүрдүүлэх нь эцсийн дүндээ "байгууллагын эерэг соёлыг бий болгох, төлөвлөх лэх анхны оролдлого байжээ" гэж дүгнэж болохоор байна.

Цагдан сэргийлэх байгууллагын ажилтнуудаас ард иргэдийг хийдэгтэн, соёлч боловсон, эелдэг зүйлс харьцаж байх тухай 10 зүйл заалт бөхий НАХЯ-ны сайдын тушаал 1978 онд гарч, төрийг хэрэгжүүлэх ажил сэргийлэхийн бие бүрэлдэхүүний дотор хийхтэй өрнөж байжээ.

Энэ тушаалд зааснаар цагдан сэргийлэхийн ажилтан хууль ёс зөрчих, албан тушаалаа урвуулан хэтрүүлэх, иргэдийн эрхийг боогдуулах, хууль бусаар албадан саатуулах, баривчлах зэрэг жигшмөртэй ажиллагаа хэрхэвч гаргаж болохгүй гэдгийг хатуу анхааруулсугай..!" гээд сэргийлэхийн ажилтан иргэдийг гүнээ хийдэгтэн соёлч боловсон харьцаж, өнөнч шударгаар туслах, зүйл ажиллагаандаа шинэ их амжилт гаргаж цагдан сэргийлэх байгууллагын нэр хийдийг улам дээшлүүлэхийг нийт бүрэлдэхүүнд өө рэг болгосон шинэ агуулга бөхий тушаалыг тухайн өөд алба хааж байсан сэргийлэхийн алба хаагч нар журмын дагуу хийлээн авч, өөргээ зохих ёсоор биелүүлж, улмаар ардчилал, шинэчлэлийн өөийн цагдаагийн байгууллагатай залгуулж өөсөн төлөхтэй байна^{1 2 3 4}.

Харин одоо **"Цагдаагийн байгууллагын соёл гэж чухам юу вэ?"** гэдэгт анхаарал хандуулья.

Цагдаагийн албаны тухай хууль³ /шинэчилсэн найруулга/-д "Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх⁴ нийтийн хэв журам хамгаалах¹.

¹ Гарагсэрэн Н. Цагдаагийн алба хаагчийн харилцааны соёл, ёс зүйн уламжлал шинэчлэл. <http://www.police.gov.mn/news/content/id/742/type/113>

² Цагдаагийн ерөнхий газрын албан ёсны цахим сайт. Цагдаагийн байгууллагын төлхөн уламжлал. Цахим эх сурвалж холбоос: www.police.gov.mn

³ Цагдаагийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/. 4 дүгээр зүйлийн 4.1. дэх хэсэг. Цахим эх сурвалж, холбоос: <http://www.legalinfo.mn/law/details/12469>

⁴ гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, илрүүлэх, мөрдөн шалгах зорилгоор хуульд зааснаар явуулж буй ажиллагаа.

олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах*² Үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бэрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгай алба мөн” гэж тодорхойлсон.

Хэдийгээр энэхүү чиг үүрэг нь хуулиар цагдаагийн байгууллагад ногдож байгаа ч төрнийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд иргэд, олон нийтийн дэмжлэг, тусалцаа, итгэл туйлаас чухал бүтээд төрнийг цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн соёл, харилцаагаар дамжуулан олж авах учиртай.

Тэгвэл “Цагдаагийн байгууллагын удирдлагын арга барил, төрний хэрэгжилтийг хангах тогтолцоо хэрхэн хангагдсан бэ? Энэ нь цагдаагийн байгууллагын соёлыг бүх шатанд төлөвшүүлэхэд бодитоор нөлөөлж чадаж байна уу?” гэдэг нь мөн л анхаарал татах асуудал юм.

Цагдаагийн алба, алба хаагч нь үйл ажиллагаандаа Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаас гадна хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, ил тод, нээлттэй байх, нууцыг чанд хадгалах, олон нийтийн итгэл хүлээж, дэмжлэг авах, үйл ажиллагаа нь тасралтгүй явагдах, улс төрөөс ангид байх, нэгдмэл төвлөрсөн удирдлагатай байх зарчмыг баримтлана. Цагдаагийн албаны тухай хуульд тус албаны үйл ажиллагааны нэгдмэл төвлөрсөн удирдлагын зарчмыг хуульчлан тогтоож Үгсн нь нэг талаасаа цагдаагийн төв, нутаг дэвсгэрийн байгууллагын бүтэц, шат дараалсан албан тушаалтны эрх хэмжээний хүрээ хязгаарыг илэрхийлж байгаа хэрэг боловч, нөгөө талаас, энэ нь цагдаагийн бүх шатны байгууллага, алба хаагчийн үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэх дотоод соёлыг илэрхийлэх агуулга бүхий заалт гэж үзэж болох юм.

Удирдахуйн ухааны онолд аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны дотоод бүтэц, зохион байгуулалт, тэдгээрийн харилцан ажиллагааны уялдаа холбоо хангагдсан байдал нь байгууллагын соёлыг бүрдүүлэхэд хамаарал бүхий нэг хүчин зүйлд зүй ёсоор тооцогддог ба цагдаагийн байгууллага хуулиар хүлээсэн Үндсэн чиг үүргээ амжилттай хэрэгжүүлэх бүх талын бололцоо, боломжоор бэрэн хэмжээнд хангагдсан нарийн зохион байгуулагдсан, хамгийн оновчтой бүтэцтэй байж иргэд, олон нийтэд соёлтой, шуурхай үйлчлэх учиртай.

Гэтэл цагдаагийн байгууллагын гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргээ хэрэгжүүлэн ажиллах бүтэц, зохион байгуулалтыг бий болгохтой холбоотой

гудамж, талбай, олон нийтийн бусад газарт хууль тогтоомж, нийтээр дагаж мөрдөх захиргааны хэм хэмжээний актаар тогтоосон дүрэм, журмыг сахиулах үйл ажиллагаа.

² хүний амь нас, эрүүл мэнд, байгаль орчин, нийгэм, улс орны эрх ашигт ноцтой хор уршиг, хохирол учруулж болзошгүй аюулыг арилгах, төрнээс урьдчилан сэргийлэх цогц үйл ажиллагаа.

Засгийн газрын 2013 оны 405, 2014 оны 387, 2015 оны 501 дүгээр тогтоолоор цагдаагийн тив байгууллагын орон тооны дээд хязгаарыг шинэчлэн баталж, нийт дагуу Хууль зүйн сайдын 2013 оны А/266, А/276, 2014 оны А/12, А/167, 2015 оны А/89 дүгээр тушаалаар ЦЕГ-ын зохион байгуулалтын бөтцийг тус тус өргчилж, 2013-2015 онд нийт 5 удаа шинэчлэн батлагдсан.

Хууль зүйн сайдын дээрх тушаалуудыг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд ЦЕГ-ын даргын тушаалаар тив, орон нутаг дах харъяа нэгжүүдийн бөтэц, зохион байгуулалтыг 2014 онд 10 удаа, 2015 онд 15 удаа, 2016 онд 3, 2017 онд 2 удаа шинэчлэн, нийт дагуу бөтцийн өргчлөлтийг хийсэн байна.

Бөтэц, зохион байгуулалтын шинэчлэл нэрийн дор хийгдэж байгаа удаа дараагийн энэхүү өргчлөлт нь алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах, тэдний албанд хандах хандлага, итгэл нэмшилд сөргөмжлөлд зогсохгүй, цагдаагийн байгууллагад эерэг соёлыг тогтвортой төлөвшүүлэхэд хамгийн их сөрөг нөлөөллийг бий болгож байгаа нь судалгаагаар тогтоогджээ¹. Нийт тулд цагдаагийн байгууллагын өндсэн чиг үүргээ шуурхай хэрэгжүүлэх, төмнийг мэргэжлийн удирдлага, зохион байгуулалтаар найдвартай хангахад чиглэсэн хамгийн оновчтой, тогтвортой, давхцалгүй, зохион байгуулалтын бөтцийг бий болгож хэвийн ажиллах орчныг бүрдүүлэх, төмчлэн цагдаагийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой байх нхцлийг хангаж хариуцлагын тогтолцоог шат шатанд бий болгох, сайжруулах нь нэн чухал байна.

Ер нь байгууллагын соёл нь аяндаа бий болдог нийгмийн зэгдэл огт биш бөгөөд энэ нь алба хаагч бүрийн хичээл зүтгэл, зан харилцаа, удирдах албан тушаалтны удирдлагын зүв арга барил, төмний хэрэгжилт, хич чармайлт, бүх гишүүдийн олон жилийн шаргуу хдөлмөр зэрэг олон талт үйл ажиллагааны бодит өрдөгөөр бий болж хэвшинэ.

Цагдаагийн байгууллагын хуулиар хлээсэн чиг үүрэг, төмнийг хэрэгжүүлэх ажиллагааны онцлог зэрэгт өндэслэн “Цагдаагийн байгууллагын соёл”⁴ гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлж байна:

Цагдаагийн байгууллагын соёл гэж цагдаагийн байгууллагын төмхөн уламжлал, төмчлэн хуулиар хлээсэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах өндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх явцад бий болсон арвин туршлага, ололт, амжилт, алба хаагчийн нийтээрээ хлээн зүвшлөрсөн өнөт зүйлийн цогцыг хэлнэ.

¹ Цагдаагийн албанаас гарах хдөлгөөнийг сүүлийн 4 жилээр дундачлан үзвэл 438 офицер, 404 ахлагч гарсан ба энэ нь жилд дунджаар 842 алба хаагч буюу 9 орчим хувь нь албанаас гарч байна. /Цагдаагийн өрөнхий газар. Цагдаагийн хгжлийн стратеги (2016-2028) төслийн судалгааны ажил. УБ., 2016.

Тэгвэл “түүнд үр цагдаагийн байгууллагын соёл ямар түвшинд байна вэ?” гэсэн зүй ёсоор асуултын хариултад “цагдаа бол соёлтой байгууллага” гэсэн нэлгээг итгэлтэйг сонсох нь эргэлзээтэй.

Цагдаагийн байгууллагын соёл нь алба хаагч бүрийн ажлын амжилт бүтээл, алдаа, дутагдал, байгууллагад хандах иргэд, олон нийтийн хандлэл зэрэгтэй салшгүй холбоотой бүгд соёлыг дээшлүүлэх, түлвшинлэхэд байнга анхаарч байх нь удирдах алба тушаалтан, алба хаагч нэг бүрийн үрэгтдийг, түүнийг хадгалж явах нь нэр бүрийн хэрэг юм.

Аливаа байгууллагын соёлыг бүрдүүлэгч хүчин зүйлд байгууллагын эрхэм зорилго¹, зорилго, зорилт²-ууд, нэт зүйл чухал байр суурь эзэлдэг.

Аливаа байгууллагын зорилго түүний эрхлэн явуулж байгаа үйл ажиллагааны чиглэлээс хамаарч үүр үүр байдаг. Тухайлбал, бизнес эрхэлдэг байгууллага ашиг, орлогоо нэмэгдүүлэхийн тулд зах зээлд эзлэх байр сууриа өсгөх, шинэ бараа бүтээгдэхүүн бий болгох, үйлчилгээний чанар, үр нөлөөг дээшлүүлэх, менежерийг бэлтгэх ба сонгох чиглэлээр зорилго, зорилтоо томъёолсон байхад цагдаагийн байгууллага зорилгоо хуулиар хүлээсэн үүргээ чин шударгаар биелүүлэх, үйл ажиллагаандаа хууль ёс, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, алба хаагчийн мэдлэг, ур чадвар, сахилга, хариуцлагыг дээшлүүлэх, чадавхийг бэхжүүлэх, удирдах албан тушаалтны манлайлыг бий болгоход чиглүүлэн томъёолсон байгаа нь түүний агуулгаас харагдаж байна.

Нийгмийн хүгжилтэй уялдан цагдаад итгэж, хүндэтгэлтэй хандаж ирсэн нийгмийн сэтгэл зүй үүрчлөгдсөн, улс бүрийн нөлөөлөл ихэссэнээр цагдаагийн байгууллагын бие даасан, хараат бус байдал алдагдаж үйл ажиллагаа, томилгоонд гаднаас нөлөөлдөг болсон, цагдаагийн түв байгууллагын удирдлагууд солигдоход бүрт нэгж дээр үүрэг гүйцэтгэж байгаа мэргэшсэн алба хаагчдын шилжилт хүдлөгдөн бүх шатанд давхар хийгддэг. Удирдлага тогтворгүй, ард иргэдийн хүлээлтийг хангах хүч сульдсан, алба хаагчдын албандаа хандах сэтгэл ханамж итгэл буурсан, гэмт хэрэгт холбогдож, дутагдлаар халагдаж, чөлөөлөгдөж байгаа, нүүхн хангалтын залгамж холбоо, насны тэнцвэрт байдал алдагдсан, мэргэшсэн, тогтвор суурийилтай ажиллах хүний нөөцийн цогц бодлого хэрэгждэггүй;

¹ Эрхэм зорилго - тухайн байгууллагын алс хэтийн тэмүүлэл. Байгууллагын удирдлагын гол зорилго нь үүрийн эрхэм зорилго, зорилтоо тодорхойлон хүмүүсийн хүч, оролцоо, хамтын хүчээр түүндээ хүрэх явдал байдаг.

² Зорилго нь хүрэхээр тэмүүлж буй эцсийн үр дүн бүгд зорилт нь эрхэм зорилгоо хэрэгжүүлэхийн тулд тодорхой хугацаа тогтоож, өө шаттай хэрэгжүүлэхээр түлвүлсэн ажил юм. Зорилго, зорилтууд нь дараах үндсэн шинжийг агуулсан байдаг. Үүнд:

1. Хэрэгжүүлж болохуйц, бодитой байх - realistic; 2. Тодорхой байх - specific;

3. Хэмжигдэхүйц байх - measurable;

4. Цаг хугацаатай байх - time bounded;

5. Биелэгдэхүйц байх - attainable.

цагдаагийн тв байгууллага болон бусад газруудын захиргааны аппаратын ажил өргийн хуваарь оновчтой бус, давхардал ихтэй, тасралтгүй байх. албадын ажлын уялдаа холбоо хангалтгүй, цахимжаагүй, бодлогын баримт бичгийн үндэслэл гаргаж, удирдлагын оновчтой шийдвэр гаргахад дэмжлэг үзүүлэх чиг өргийн хэрэгжилт сул, цагдаагийн байгууллагын нэр хүнд, үнэт үйлд сөргөөр нөлүүлэхийг иргэдийг тодорхойлсон мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийгдээгүй, цагдаагийн мэдээлэл харилцааны тактик, стратеги байхгүй зэрэг сул талууд байна.

Дээрхи гадаад, дотоод орчны судалгааны үр дүнгээс харахад цагдаагийн байгууллага хүнд сурталтай, алба хаагч харьцааны соёлгүй, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадваргүй гэсэн олон нийтийн үзэл бодол буурахгүй байна.

Нөгөө талаар, нийгмийн ёс суртахууны үнэлэмж үлэмж доройтсон үнэ өд иргэдээс цагдаагийн алба хаагчдыг дорд үзэх, гүтгэх, доромжлох нь ердийн үзэгдэл болсон, түүнчлэн алба хаагчдын ажлын цаг тодорхой бус, гэр бүлдээ анхаарал тавих цаг гардаггүй зэргээс алба хаагчид бухимдах, цочролд /стресс/ орж, улмаар иргэдтэй үй бусаар харьцах байдал гаргадаг нь тогтоогджээ. Иргэд, олон нийт цагдаагийн байгууллагад ямар нэгэн хэмжээгээр итгэдэг бөгөөд гагцхүү цагдаагийн байгууллагаас алба хаагчид нь соёлтой, манлайлах чадвартай байж, олон нийтэд үлгэрлэх, тэднээр хүлээн үвшлүүлэх, цагдаагийн алба хаагчийн эрхэнд халдахгүй байх хүсэн хүлээлт үүссэн байна¹.

Тэгвэл “Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлүүлж байгаа дээрхи сул тал, сөргө байдлыг яаж засаж, залруулах вэ? Үүний тулд яах вэ?”

Мэдээж хэрэг цагдаагийн алба хаагчийг мэргэшүүлэх, давтан сургах тогтолцоог шинэчлэн цагдаагийн алба хаагчдын соёл, ёс суртахуун, манлайлах чадварыг хүгжүүлэх; цахим болон хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр байнга цацагдаж байгаа алба хаагчдын харилцааны соёл, ёс үйн твшингийн илрэлээс шалтгаалсан сөргө мэдээлэлд онцгой анхаарах; нөгөө талаар гэмт хэрэг, зөрчилд хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын талаархи статистик мэдээ, судалгааны ажлын үр дүнг алба хаагчид болон олон нийтэд хүргэхгүй байгаад дүгнэлт хийж, албаны нэр хүндийг дээшлүүлэх, албаараа бахархах сэтгэлийг түрүүлэх, цаашлаад албаны соёлыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн шинэлэг ажлуудыг хийх шаардлага ч бий болсон байна.

¹ЦЕГ-ын Допуод хяначт, аюулгүй байдлын газар, Судалгаа, дүн шинжилгээний тв. Цагдаагийн алба хаагчаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс үйн үнэгийн байдалд хийсэн судалгааны ажлын тайлан. - УБ., 2016.

Бидний эзэж байгаагаар цагдаагийн байгууллагын соёлын төлөвшилд сүргээр нөлөөлж буй хэчин зүйлсийг олж илрүүлэх, нэн тэргүүнд цагдаагийн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх үйл ажиллагаанд учирч болох бодит эрсдэлийг тооцох, түүнд нэлгээ хийхээс эхлэх нь зүйтэй юм.

Тэгвэл цагдаагийн байгууллагын дэвшүүлсэн зорилго, зорилтуудыг хангах, үйл ажиллагааг тогтмолжуулахад эзүүлэх нөлөөллийн цар хэрээ, тодорхой төрлийн эрсдэл гарсан давтамж, эрсдэл бус сэх магадлалыг тооцож тогтоосон "Цагдаагийн байгууллагын эрсдэлийн нэлгээ"¹-нд төсөв, санхүүгийн 13, үйл ажиллагааны 37, нийцлийн 8, гадаад хэчин зүйлийн 6, аюулгүй байдлын 14, нийт 78 эрсдэл бүртгэгдсэн байгаагийн 10 нь цагдаагийн байгууллагын соёлд шууд сүргээр нөлөөлөх эрсдэл байна гэж үзсэн.

Цагдаагийн байгууллагын соёлд сүргээр нөлөөлж буй эрсдэлийн жагсаалт

№ Цагдаагийн байгууллагын соёлын төлөвшилд нөлөөлж буй эрсдэл

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | хүсэн хүлээсэн шаардлагын хэмжээнд хүрэхгүй байгаагаас албаны нэр хүнд унах, цаашлаад цагдаагийн байгууллагын соёлд сүргээр нөлөөлөх | 30 |
| 2 | Алба хаагчдаас иргэдтэй хүндэтгэлтэй бус харьцах, төмнөлөн олон нийтэд мэдээллийг нэн зөв, бүрэн гүйцэтгч чадахгүй байгаа нь иргэдийг бухимдуулах, цагдаагийн байгууллагын нэр хүндэд сүргээр нөлөөлөх | 30 |
| 3 | Алба хаагчдын цаг баримтлах соёл туйлын хангалтгүйгээс аливаа үйл ажиллагаа удааширалтай явагдаж, үйл ажиллагааны шуурхай байдал алдагдах | 22 |
| 4 | Алба хаагчдын үүргийг хүлэжүүлэх, санаачлагатай ажиллах сэтгэлгээ дутмаг, нэг хэв загварт баригдмал байдлаас үйл ажиллагааны доголдол давтагддаг | 24 |
| 5 | Иргэд, олон нийтэд үйл ажиллагаагаа нээлттэй, ил тод тайлагнахгүй байгаагаас иргэдийн дунд цагдаагийн ажил үйлчилгээний талаарх ойлголт мууавилга, хүнд сурталдуулсан гэсэн буруу ойлголтууд | 28 |

¹ ЦЕГ-ын Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар. Эрсдэлийн нэлгээний 2017 оны тайлан. Цагдаагийн байгууллагын хэмжээнд 2014 оноос хойш 4 удаа эрсдэлийн нэлгээ хийж, тайланг Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд хүргүүлсэн бүгд эрсдэлийг тодорхойлж нэлэхдээ Хууль зүйн сайдын 2013 оны А/248 дугаар тушаалаар баталсан “Хууль зүйн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг, байгууллагын эрсдэлийн нэлгээ хийх аргачлал”, “Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны эрсдэлийн удирдлага /код 137/ журам”-ыг баримтлан эрсдэлтэй нэгжүүдийн болон байгууллагын төвшинд цуглуулсан мэдээллийг нэгтгэх, харьцуулан судлах, баримт мэдээлэлтэй танилцах, урьдчилан таамагласан нөхцлийг ашиглан шинжлэх, ярилцлага, хэлэлцүүлэг хийх аргыг бүрэн ашигладаг.

түрүүлэх

Цалингийн хэмжээ хангалтгүй, илүү цагаар ажилласан ажлын хэсэг
6 олгогддоггүй зэрэг байдлаас алба хаагчид авилгад түртэх

Бүтэц, зохион байгуулалтын бүрчлэлт богино хугацаанд удаа дараа
7 хийгдэж, удирдах албан тушаалтнуудыг ойр ойрхон бүрчилж байгаа нь
байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаа алдагдах, алба хаагчдын тогтвор
суурьшилтай ажиллахад сөрөг нөлөө үзүүлэх

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, үйл ажиллагааны журмыг
8 баримталж томилгоо хийгдэхгүй байгаагаас алба хаагчид тогтвор 24
суурьшилгүй ажиллах, албанаас олноор халагдах

Цагдаагийн байгууллагын болон удирдах албан тушаалтнуудыг
хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зохион байгуулалттайгаар гүйцэтгэх

Иргэдээс ирүүлсэн сүргэд, гомдол, мэдээллийг бүрэн хэлээн авах,
10 дамжуулах, шалгаж шийдвэрлэх ажиллагаа хуулийн хугацаанд
хийгдэхгүй, хариуг иргэдэд нэн даруй үгүйсгэхгүй байгаагаас цагдаагийн
байгууллагын нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх

Эдгээр эрсдэлийг чанарын зэрэглэл'-ээр авч үзвэл: "дунд" зэрэглэлд
хамаарах эрсдэл 4, "их" зэрэглэл хамаарах эрсдэл 6 байгаа нь нүднээр үзүүлэлт.

Байгууллагын соёл нь хийсвэр сэтгэлгээний шинж байдлаар бий
болсон ойлголт огтоос биш бүтэцд энэ нь нэлээд олон хүчин зүйлийн
харилцан хамаарал, нөлөөллийн үр дүнд бодит биелэлээ олж, урт удаан
хугацаанд хэвшин тогтдог түдийгүй, түнд алба хаагч бүрийн хичээл зүтгэл
туйлаас чухал байдаг. Түнчлэн хэн нэг алба хаагчийн бага ч гэлтгүй алдаа
дутагдал гаргах түдйд соёлын түлвшилд нөлөөлж байдаг мэдрэмтгий, эмзэг
ойлголт юм. Тухайлбал, хэн нэгний зан харьцааны бүдүүлэг алдааг шууд
тухайн байгууллагын соёлтой холбон олон нийт хэлээн авч, түнийг нийгэм
даяар хоромхон хугацаанд түгээх нь түндрийн цахим ертөнцийн хүгжилтэй
шууд холбоотой түдийгүй асар богино хугацаанд маш их хүч хүдлмүр,
хичээл зүтгэлээр бий болгосон соёлыг алдах эрсдэлийг ч бий болгож болно.

Эдгээр хүчин зүйлийн илрэл нь цагдаагийн байгууллагын соёлын
түлвшилд эерэг, түнчлэн сүрг байдлаар нөлөөлдөг ба гэхдээ эдгээр нь
хоорондоо харилцан хамаарал бүхий элемент учир аль нэгийг салангид
байдлаар авч үзэн соёлын түлвшлийг бүхэлд нь үнэлж, дүгнэх нь нэг
талаасаа учир дутагдалтай түдийгүй бодит байдалд нийцнэ гэж үзэх
боломжгүй. Товчхондоо аль нэг хүчин зүйлийн нөлөөллийн илэрлийн сүрг

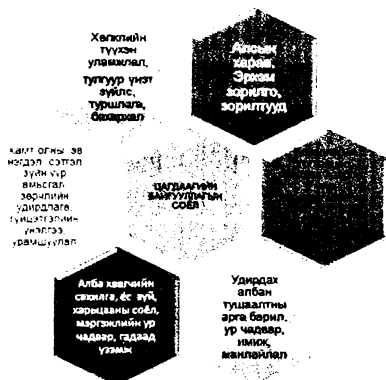
¹ Цагдаагийн байгууллагын зорилго, тухайн жилд дэвшүүлсэн зорилтуудыг хангах, үйл ажиллагааг тогтмолжуулахад үзүүлэх нөлөөллийн цар хүрээ, тодорхой түрлийн эрсдэл гарсан давтамж, эрсдэл үзэх магадлалыг 1-6 оноогоор тооцож "бага" "дунд", "их" гэсэн гурван түвшинд үнэлж, 0-12 оноо "бага" 13-24 оноо "дунд", 25-36 оноо "их" гэж тооцдог.

᠋ᠣр дагаварт ᠋᠋ндэслэн цагдаагийн байгууллагын соёлыг б᠋᠋хэлд нь т᠋᠋л᠋᠋вш᠋᠋᠋᠋᠋᠋й. соёлын шалгуур шаардлагыг хангаа᠋᠋й зэргээр муугаар ᠋᠋нэлж д᠋᠋гнэх боломж᠋᠋й юм.

Зураг 1.

Цагдаагийн байгууллагын соёлын т᠋᠋л᠋᠋вшилтэд хамаарах х᠋᠋чин з᠋᠋йл

Эдгээр х᠋᠋чин з᠋᠋йлийн илрэл нь цагдаагийн байгууллагын соёлын т᠋᠋л᠋᠋вшилд эерэг, т᠋᠋нчлэн с᠋᠋р᠋᠋г байдлаар н᠋᠋л᠋᠋лд᠋᠋᠋ ба эдгээр нь хоорондоо



харилцан хамаарал б᠋᠋хий элемент учир аль нэг хэлбэрийн илэрлээр нь соёлын т᠋᠋л᠋᠋вшлийг б᠋᠋хэлд нь ᠋᠋нэлж, д᠋᠋гнэх нь учир дутагдалтай. Товчхондоо аль нэг х᠋᠋чин з᠋᠋йлийн илэрлийн с᠋᠋р᠋᠋᠋ ᠋᠋р дагаварт ᠋᠋ндэслэн цагдаагийн байгууллагын соёлыг б᠋᠋хэлд нь т᠋᠋л᠋᠋вш᠋᠋᠋᠋᠋й, соёлын шалгуур шаардлагыг хангаа᠋᠋й зэргээр ᠋᠋нэлж д᠋᠋гнэх боломж᠋᠋й юм. Учир нь дараах нийгэм, улс

т᠋᠋рийн шинжтэй с᠋᠋р᠋᠋᠋ ᠋᠋р дагаврууд цагдаагийн байгууллагын соёлын т᠋᠋л᠋᠋вшилд байнгын хэлбэрээр н᠋᠋л᠋᠋л᠋᠋х болсныг бид ᠋᠋мн᠋ нь ч бас дурьдсан байгаа. ᠋᠋нд:

- > нийгмийн х᠋᠋гжилтэй уялдан цагдаад итгэж, тэдэнд х᠋᠋ндэтгэлтэй хандаж байсан нийгмийн сэтгэл з᠋᠋йн уламжлалт хэлбэр ᠋᠋рчл᠋᠋гдс᠋᠋н;

- > улс т᠋᠋рийн н᠋᠋л᠋᠋л᠋᠋ ихсэж байгууллагын бие даасан, хараат бус байдал алдагдаж, ᠋᠋йл ажиллагаа, томилгоонд гаднаас н᠋᠋л᠋᠋лд᠋᠋᠋ болсон;

- > т᠋᠋в байгууллагын удирдлагууд солигдоход б᠋᠋рт нэгж дээр ᠋᠋рэг г᠋᠋йцэтгэж байгаа алба хаагчдын шилжилт х᠋᠋д᠋᠋л᠋᠋н б᠋᠋х шатанд давхар хийгддэг, удирдлага тогтворг᠋᠋й, иргэдийн х᠋᠋лээлтийг хангах х᠋᠋ч сульдсан;

- > алба хаагчдын албандаа хандах сэтгэл ханамж, итгэл буурсан;

- > тэднээс гэмт хэрэг, з᠋᠋рчилд холбогдож дутагдлаар халагдаж, ч᠋᠋л᠋᠋л᠋᠋гд᠋᠋ж байгаа;

- > цагдаагийн т᠋᠋в байгууллага болон газар, албадын ажлын уялдаа холбоо хангалтг᠋᠋й, орчин ᠋᠋еийн техник, технологийн дэвшилтэд ололт б᠋᠋рэн нэвтрээг᠋᠋й, ᠋᠋йл ажиллагаа б᠋᠋х шатандаа цахимжаа᠋᠋й зэрэг нь цагдаагийн байгууллагын соёлд байнга с᠋᠋рг᠋᠋᠋р н᠋᠋л᠋᠋л᠋᠋х боллоо.

Дараах хичин зйлд цагдаагийн байгууллагын соёлын төлвшилд хэзээд эерэг нөлөөллийг авчирдаг гэж дгнэж байна. Үнд: Хөгжлийн алсын хараа; Эрхэм зорилго; Тулгуур нэт зйлс юм.

Цагдаагийн байгууллага Алсын хараагаа: “Ард иргэдийн амар тайван байдлыг баталгаатай сахиулагч, үндэсний аюулгүй байдлыг хангахад бодит хувь нэмэр оруулагч мэргэжлийн байгууллага байна”; эрхэм зорилгоо: “Хуулийг дээдлэн хний эрхийг эрхэмлэн хамгаалж, ард иргэдийн аюулгүй, амар тайван амьдралын баталгааг хангана” гэж тус тус тодорхойлж, эрхэм зорилгоо ханган биеллэхийн тулд хний нөцийн чадамжийг нэмэгдлэх, байгууллагын бтэц, зохион байгуулалтыг тогтвортой хадгалах, үйл ажиллагааны чанарыг тогтмол ахиулах, үндр технологийг тасралтгүй нэвтрлэх, р ашигтай хамтын ажиллагааг хгжлэх чиглэлээр стратегийн зорилгуудыг дэвшлэн ажиллана гэж үзсэн байна. Харин тулгуур нэт зйлсийг:

Монгол эх орон, тусгаар тогтнол, ард төмөн, цагдаагийн албаны нэр хнд нь алба хаагчийн бишрэн дээдлэх нэт зйл мн.

Цагдаагийн байгууллагын туг, бэлэгдэл, тангараг, цол, дрэмт хувцас, нэмлэх, энгэрийн тэмдэг нь алба хаагчийн эрхэмлэн дээдлэх нэт зйл мн.

Цагдаагийн төхөн уламжлал, ахмад үеийн туршлага нь цагдаагийн албаны хндэтгэн дээдлэх нэт зйл мн¹. гэж тодорхойлсон байна

Эдгээр нь цагдаагийн байгууллагыг олон нийтэд таниулах, төнчлэн алба хаагчдын итгэл нэмшлийг бий болгох, цаашлаад байгууллагын талаар эерэг ойлголтыг бий болгох, эцсийн дндээ цагдаагийн байгууллагын эерэг соёлыг төлвшлэхэд асар том байр суурийг эзлэх нь тодорхой юм.

Түнчлэн цагдаагийн байгууллагын хгжил, төнд нөлөлх хчин зйл, тэдгээрийн харилцан хамаарлыг онолын үндэстэй судлан гаргахад дараах үндсэн ойлголтууд голлох байр суурийг эзлэх төдийгүй энэ нь хоорондоо харилцан штэлцээтэй, ямагт бие биенээсээ харилцан хамааралтай байдаг тул эдгээрийг бхэлд нь **"Цагдаагийн байгууллагын хгжлийн тулгуур хчин зйл"** гэсэн саналыг дэвшлж байна. Үнд:

> Алсын хараа, эрхэм зорилго, төнд хрэх хсэл эрмэлзлэл, олон төмний итгэл найдвар

> Цагдаагийн байгууллагын соёл

> Цагдаагийн байгууллагын нэр хнд

¹ Цагдаагийн ерөнхий газар. Цагдаагийн байгууллагын хгжлийн стратеги (2016-2028) төсөл. УБ., 2016.

Эцэст нь дүгнэхэд бид цагдаагийн байгууллагын соёл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл. тэдгээрийн харилцан хамаарлын талаар онолын үндэстэй авч үзэж дараах санал, дүгнэлтийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Гэмт хэрэгтэй тэмцэх. нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг нь хэдийгээр хуулиар цагдаагийн байгууллагад ногдож байгаа ч түүнийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд иргэд, олон нийтийн дэмжлэг. туслалцаа. итгэл туйлаас чухал бөгөөд түүнийг цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн соёл, харилцаагаар дамжуулан олж авах учиртай.

2. Бүтэц, зохион байгуулалтын шинэчлэл нэрийн дор хийгдэж байгаа удаа дараагийн үүрчлөлт нь алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах, албанд хандах хандлага, итгэл үнэмшилд сөрөг үр нөлөөлөлд зогсохгүй, цагдаагийн байгууллагад эерэг соёлыг тогтвортой тусуулавчлэхэд хамгийн их сөрөг нөлөөлөлийг бий болгож байгаад дүгнэлт хийж цагдаагийн байгууллагын үндсэн чиг үүргээ шуурхай хэрэгжүүлэх, түүнийг мэргэжлийн удирдлага, зохион байгуулалтаар найдвартай хангахад чиглэсэн хамгийн оновчтой, тогтвортой, давхцалгүй бүтцийг бий болгож хэвийн ажиллах орчныг бүрдүүлэх, түүнчлэн цагдаагийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой байх нөхцөлийг хангаж хариуцлагын тогтолцоог шат шатанд бий болгох, сайжруулах нь нэн чухал болсон байна.

3. Соёл, түүнчлэн байгууллагын соёлын онолын тодорхойлолтуудад, түүнчлэн цагдаагийн байгууллагын хуулиар хэлээсэн чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх ажиллагааны онцлог зэрэгт үндэслэн “Цагдаагийн байгууллагын соёл” гэсэн бие даасан тодорхойлолтыг анх удаа дэвшүүлээ.

Цагдаагийн байгууллагын соёл - цагдаагийн байгууллагын түүхэн уламжлал, түүнчлэн хуулиар хэлээсэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх явцад бий болсон арвин туршлага, ололт, амжилт, алба хаагчийн нийтээрээ хүлээн зөвшөөрсөн үнэт зүйлийн цогц юм.

4. Цагдаагийн байгууллагын соёл нь алба хаагч бүрийн ажлын амжилт бүтээл, алдаа, дутагдал, байгууллагад хандах иргэд, олон нийтийн хүндлэл зэрэгтэй салшгүй холбоотой бөгөөд соёлыг дээшлүүлэх, тусуулавчлэхэд байнга анхаарч байх нь удирдах алба тушаалтан. алба хаагч нэг бүрийн үүрэг түүдийг, түүнийг хадгалж явах нь нэр бүрийн хэрэг юм.

5. Алба хаагчдын харилцааны соёл, ёс зүйн түвшингийн илрэлээс шалтгаалсан сөрөг мэдээлэл цахим болон хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр байнга цацагдаж байгаа нь цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн нэр хүндэд нөлөөлж буй боловч, нөгөө талаар гэмт хэрэг, зөрчилд хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын талаархи статистик мэдээ, судалгааны ажлын үр дүнг алба

хаагчид болон олон нийтэд хяргэхгүй байгаад дүгнэлт хийж, албаны нэр хүндийг дээшлүүлэх, албаараа бахархах сэтгэлийг түрүүлэх, цаашлаад албаны соёлыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн шинэлэг ажлыг хийх шаардлага бий болсон.

6. Цагдаагийн байгууллагын соёлын түлэвчилд сүргээр нөлүүлж буй хүчин зүйлсийг тогтоох. Түүний шалтгаан нэгдлийг арилгах нь албаны нэр хүндийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой тул нэн тэргүүнд цагдаагийн байгууллагын соёлыг түлэвшүүлэхэд учирч болох бодит эрсдэлийг тооцох нь чухал ба судалгаагаар цагдаагийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаанд нөлүүлэх 78 эрсдэлээс 10 эрсдэл нь соёлыг түлэвшүүлэхэд сүрг нөлүүлэх эрсдэл байгаа нь үндсэндээ 8 эрсдэл тутмын нэг нь цагдаагийн байгууллагын соёлд сүргээр нөлүүлэх эрсдэл байна. Тухайлбал,

> Алба хаагчдын ажлын хариуцлага, сахилга, ёс зүй, харилцааны соёл хүсэн хүлээсэн шаардлагын хэмжээнд хяргэхгүй байгаагаас албаны нэр хүнд унах, цаашлаад цагдаагийн байгууллагын соёлд сүргээр нөлүүлэх;

> Алба хаагчаас иргэдтэй хүндэтгэлтэй бус харьцах, түүнчлэн олон нийтэд мэдээллийг үнэн зөв, бэрэн гүйцэт гч чадахгүй байгаа нь иргэдийг бухимдуулах, цагдаагийн байгууллагын нэр хүндэд сүрг нөлүүлэхэд

> Иргэд, олон нийтэд үйл ажиллагаагаа нээлттэй, ил тод тайлагнахгүй байгаагаас иргэдийн дунд цагдаагийн ажил үйлчилгээний талаарх ойлголт муу, авилга, хүнд сурталд автсан гэсэн буруу ойлголт түрүүлэх эрсдэл хамгийн их сүрг нөлүүлэх эрсдэлд тооцогдож байна.

7. Байгууллагын соёлд хамаарах элементүүдэд үндэслэн цагдаагийн байгууллагын соёл, түүнд хамаарал бүхий элемент, үүрээр хэлбэл, хүчин зүйлсийг анх удаа томъёолон гаргаж, (зураг 1-ыг үзэх) эдгээр хүчин зүйлийн илрэл нь цагдаагийн байгууллагын соёлын түлэвшилд эерэг, түүнчлэн сүрг байдлаар нөлүүлдэг ба гэхдээ эдгээр нь хоорондоо харилцан хамаарал бүхий элемент учир аль нэгийг салангид байдлаар авч үзэн соёлын түлэвшлийг бүхэлд нь үнэлж, дүгнэх нь учир дутагдалтай түдийгүй бодит байдалд нийцэх боломжгүй. Товчхондоо аль нэг хүчин зүйлийн нөлүүллийн илэрлийн сүрг үр дагаварт үндэслэн цагдаагийн байгууллагын соёлыг бүхэлд нь түлэвшүүлгүй, соёлын шалгуур шаардлагыг хангаагүй гэж муугаар үнэлж дүгнэх боломжгүй.

8. Нийгэм, улс төрийн шинжтэй дараах сүрг үр дагавар цагдаагийн байгууллагын соёлын түлэвшилд байнга сүргээр нөлүүлэх болсон. Үүнд:

> нийгмийн хөгжилтэй уялдан цагдаад итгэж, тэдэнд хүндэтгэлтэй хандаж байсан нийгмийн сэтгэл зүйн уламжлалт хэлбэр үндсээрээ үүрчлөгдсөн;

> улс төрийн нөлөөлөл ихсэж байгууллагын бие даасан. хараат бус байдал алдагдаж. Үйл ажиллагаа. томилгоонд гаднаас нөлөөлдөг болсон;

> төв байгууллагын удирдлагууд солигдоход борт нэгж дээр өөрөг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн бүх шатанд давхар хийгддэг. удирдлага тогтворгүй. иргэдийн хөлээлтийг хангах хүч сульдсан;

> цагдаагийн төв байгууллага. газар, албадын ажлын уялдаа холбоо хангалтгүй, орчин үеийн техник. технологийн дэвшилтэд ололт бүрэн нэвтрээгүй, үйл ажиллагаа бүх шатандаа цахимжаагүй, алба хаагчдын албандаа хандах сэтгэл ханамж. итгэл буурсан цагдаагийн байгууллагын соёлд байнга сөрөг үр нөлөөлж байна.

9. Цагдаагийн байгууллагын соёл, нэр хүнд, цагдаагийн байгууллагын Алсын хараа, Эрхэм зорилго, төнд хүрэх хүсэл эрмэлзлэл, олон төмний итгэл найдвар зэрэг нь "Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн тулгуур хүчин зүйл мөн" (зураг 2-ыг үзэх) гэсэн дүгнэлтийг дэвшүүлж байна.

Ч.Мөнхбаатар - ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн 8032 дугаар дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч

Б.Одбаатар -Хууль сахиулахын удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага. стратегийн профессорын багийн профессор, хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D), цагдаагийн хурандаа

ЦАГДААГИЙН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ ХАРИЛЦААНЫ УР ЧАДВАР БА БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН ХАРИЛЦАН ХАМААРАЛ, ЗАРИМ АСУУДАЛ

Хураангуй: Энэхүү илтгэлээр цагдаагийн удирдах албан тушаалтны харилцааны ур чадвар ба байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнийн харилцан хамаарлыг судлах, цагдаагийн удирдах албан тушаалтны харилцааны ур чадварын үнэмлэхүй байдлыг тодорхойлон төмнийг сайжруулахад чиглэсэн санал боловсруулж, санал, дүгнэлт гаргахыг зорилоо.

Төлхөөрөг: удирдах албан тушаалтан, харилцааны ур чадвар, үйл ажиллагааны үр дүн

Аливаа төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагын үйл ажиллагааны эцсийн үр дүн. амжилт, ололт зөв менежмент, сайн удирдагчаас шууд хамаарна. Энэ ч утгаараа удирдах албан тушаалтны харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэх, тэдний мэргэжлийн ёс зүйг төлөвшүүлэх нь цаашдаа байгууллагын хөгжил дэвшилд эерэгээр нөлөөлөх гол үндэс болдог.