

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГЫН АРГА БАРИЛ БА
АЛБА ХААГЧИЙН АЖЛЫН БҮТЭЭМЖИД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ
THE INFLUENCE OF POLICE MANAGEMENT METHODS AND OFFICER PRODUCTIVITY

Г.Уранбат

ДХИС-ын Цагдаагийн сургуулийн

Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш,

цагдаагийн дэд хурандаа

G. Uranbat

Police School of the University of Internal Affairs

Senior lecturer of the Department of Police Law,

police lieutenant colonel

Хураангуй: Удирдлагын арга барил нь байгууллагын зорилгод хүрэхэд чиглэсэн удирдагчийн хандлага, стратеги, шийдвэр гаргах, ажлын урсгалыг удирдах аргачлал юм.¹ Энэ нь байгууллагын үр ашигтай ажиллагааг хангах, ажилтнуудын үр бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, байгууллагын соёл, ахиц дэвшлийг хангахад чиглэгдэнэ.

Энэхүү илтгэлээр нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын ажилтан, алба хаагчийн ажлын байрандаа сэтгэл ханамжтай үүрэг гүйцэтгэх, ажлын бүтээмж гаргахад нэгжийн дарга, удирдлагын эерэг арга барил хэрхэн нөлөөлж буйг гаргаж ирэхийг зорьлоо.

Abstract: A management style is a leader's approach, strategy, decision-making, and work flow management to achieve organizational goals. It is aimed at ensuring the efficient operation of the organization, increasing the productivity of employees, and ensuring the culture and progress of the organization.

This report aims to bring out how the positive approach of the head of the unit and management affects the satisfaction of the employees and officers of the police organization in charge of the territory and the productivity of their work.

Түлхүүр үг: Удирдлага, нэгжийн дарга, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллага, удирдах арга барил, ажлын бүтээмж

Keywords: Management, unit chiefs, regional police organizations, methods, work productivity

Үндсэн хэсэг Орчин цагийн цагдаагийн байгууллага үүсч хөгжөөд даруй 102 жилийг ардаа үдсэн, буурал түүхтэй байгууллагынхаа ирээдүйн хөгжилд дэм болох, алба хаагч, ажилтны ажилдаа хандах хандлага зөв төлөвших, эерэг уур амьсгал дунд, ажлын өндөр бүтээмж гаргаж ажиллах зэрэгт нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн дарга нарын үүрэг чухал юм гэдгийг энэхүү илтгэлээрээ гаргаж ирэхийг зорьсон.

Дэлхий нийтэд удирдлага гэдэг нь байгууллагын зорилго, үүрэг, үйл ажиллагаа зэргийг төлөвлөх, зохион байгуулах, удирдах, хянах, болон гүйцэтгэх процессуудыг хэрэгжүүлэгч үйл явц гэж тодорхойлогддог.² Удирдлагын тухай эрдэмтдийн үзэл баримтлал янз бүрийн чиглэл, онолын хүрээнд өргөн хүрээтэй судлагдсан байдаг ба тэдний үзэл баримтлал нь удирдлагын үүрэг, үүсэл, чиг хандлага, загваруудыг агуулдаг бөгөөд дараах онолуудыг чухал гэж үзэж байна. Үүнд:

1. Классик удирдлагын онол: Классик удирдлагын онол нь 19-р зууны эцсээр гарч ирсэн бөгөөд удирдлагыг зохион байгуулах, төлөвлөх, удирдах болон хянах гэсэн үндсэн үүргүүдийг тодорхойлдог. Анхны эрдэмтдийн нэг нь Фредерик Тейлор байсан бөгөөд тэрээр "Шилдэг практик" буюу хамгийн үр дүнтэй арга техникийг тодорхойлж, байгууллагын үйл ажиллагааг илүү үр ашигтай болгож болно гэж үзжээ. Тейлорын хувьд удирдлага нь зөвхөн ажлын процессыг хянах, зохицуулах явдал байсан гэж үздэг.³

¹ Доржжав, Д. Сонгодог жишээн дээр удирдахуйд суралцах нь-УБ., 2022.41 дэх тал

² mmarket.mn//Татаж үзсэн: 19.11.2024

³ www.slideshare.net// Татаж үзсэн: 19.11.2024

2. Хүний нөөцийн удирдлага: (Human Relations Theory) энэ онол нь Мэри Паркер Фоллетт болон Элтон Мэйо нарын судалгаагаар хөгжиж, байгууллагын удирдлагад хүний нөөц, ажилчдын сэтгэл ханамж, соёл, харилцааны чухал үүрэгтэй гэдгийг онцолжээ. Тэдний үзэж буйгаар, удирдлага нь зөвхөн үүрэг даалгавар өгөх төдий биш, харин хамтын ажиллагаа, сэтгэл зүй, мэдрэмжийг урамшуулж, хүндэтгэлтэй харилцаж, ажилчдыг хөгжүүлэхтэй холбоотой онол юм.

3. Байгууллагын зан төлөвийн онолын үндэслэгч нь Ester Barnard зэрэг эрдэмтэд байгууллагын доторх зан төлөвийн хэвшлийг судалж, удирдлага нь байгууллагын зорилгод нийцсэн шийдвэр гаргахдаа ажилтнуудын зан төлөвийг анхаарах хэрэгтэй гэж үзсэн. Түүний үзэл баримтлал нь удирдлагын үйл ажиллагаанд "коммуникаци" болон "урам зориг" гэх хоёр гол ойлголтыг нэмсэн юм.

4. Менежментийн онолын үндэслэгч нь Хенри Файоль болон Макс Вебер нар билээ. Тэд менежментийн онолын анхдагчид бөгөөд удирдлагын үндсэн 5 үүргийг төлөвлөлт, зохион байгуулалт, удирдлага, зохицуулалт, хяналт гэж тодорхойлж, Файоль мөн удирдлагын 14 зарчим буюу удирдлагын зөвлөмжийг гаргаж, хамгийн чухал нь "нэгдмэл удирдлага", "ажлын хуваарилалт"-ын зарчим юм гэж тодорхойлсон байдаг.

5. Системийн онолын үндэслэгч нь эрдэмтэн Лудвиг фон Берталанфи юм. Тэрээр удирдлагыг бүтцийн олон хүчин зүйлсийн хоорондох харилцан үйлчлэл гэж үзэж, байгууллагыг нэгтгэсэн систем болгон авч үздэг. Системийн онол нь байгууллагын бүх хэсгүүдийг уялдуулан удирдах шаардлагатай байдлыг харуулдаг.

6. Загварчлалын болон стратегийн удирдлагын онолыг үндэслэгчид нь Майкл Портер болон Хенри Минцберг нар юм. Тэд стратегийн удирдлагын талаар судалж, удирдлагын тодорхой үүрэг нь байгууллагын гадаад болон дотоод орчинд нийцсэн урт хугацааны стратеги боловсруулах явдал юм гэж үздэг. Минцбергийн "стратеги нь тухайн үеийн нөхцөл байдалд таарсан байж, улам бүр хөгжих ёстой" гэсэн үзэл нь удирдлагын амжилтын үндэс болдог.

7. Орчин үеийн удирдлагын онол нь мэдээллийн технологи, инноваци, байгууллагын уян хатан байдал, багаар ажиллах чадвар зэргийг чухалчилдаг. Мөн удирдлага нь зөвхөн эсрэг талын гүйцэтгэгч биш, харин өөрчлөлт, хөгжлийг удирдах ур чадвар шаарддаг.

Эдгээр онолуудад тулгуурлан удирдлага гэдэг ойлголтыг томъёолвол: удирдлага гэдэг нь зөвхөн шийдвэр гаргах процесс биш, харин хүмүүсийг нэгтгэн удирдах, зорилгоо биелүүлэхэд тэднийг хөдөлгөх, урамшуулах, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй.⁴ Эрдэмтдийн үзэл баримтлал нь энэ үүрэг, үйл явцыг янз бүрийн өнцгөөс харж, удирдлагын ажлыг үр ашигтай, хүмүүсийн оролцоог нэмэгдүүлэх боломжтой гэдгийг баталж байна.

Удирдлагын арга барил нь нэгж дээр үүрэг гүйцэтгэж буй алба хаагчийн ажлын бүтээмжид эерэг болон сөрөг байдлаар нөлөөлж байдаг. Удирдлагын арга барилыг дараах байдлаар ангилж болно. Үүнд:

Захиргааны арга барил (Autocratic Leadership): Удирдагч нь бүх шийдвэрийг ганцаараа гаргана. Ажилчдыг зөвхөн зааварчилгаа даган ажиллахыг шаардана. Энэ арга барил нь хурдан шийдвэр гаргах болон онцгой нөхцөлд ашигтай байдаг ч ажилчдын санаачилга, бүтээлч сэтгэлгээг хязгаарлах магадлалтай.

Арга барилын соёлд суурилсан удирдлага (Democratic/Participative Leadership): Удирдагч шийдвэр гаргахдаа багийн гишүүдийн санал бодлыг сонсож, тэдний оролцоог хүлээн авдаг. Ажилчдын санаачилга, бие даасан байдал, багийн харилцаа илүү чухалд тооцогддог. Энэ нь бүтээмжийг нэмэгдүүлж, ажилчдын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлдэг ч заримдаа шийдвэр гаргах процесс удааширч болзошгүй.

Гаргалгаа шийдвэрлэх арга барил (Laissez-Faire Leadership): Удирдагч бага оролцоотой, ажилчдад өндөр түвшний эрх чөлөө олгох арга барил. Ажилчид өөрсдийнхөө хэмнэлээр ажиллах боломжтой. Энэ арга барил нь өндөр боловсролтой, өөрийнхөө ажилд итгэлтэй багийн гишүүдтэй

⁴ Цолмон Ц. Удирдахуйн үндэс ба даргын ажил-УБ.,1996.24 дэх тал

хамтран ажиллахад үр дүнтэй байх боловч заримдаа зохион байгуулалтын дутагдал, чиглэлгүй байдал үүсэж болзошгүйг анхаарах шаардлагатай болдог.

Хамтын ажиллагааны арга барил (Transformational Leadership): Удирдагч нь өөрчлөлт хийх, шинэ санаа оруулахад чиглэгдсэн хүчтэй удирдлага юм. Тэрбээр өөрийн ажилчдыг урамшуулах, илүү өндөр зорилготой байх, өөрчлөлтөд нийцсэн сэтгэлгээ болон хандлагыг бий болгоход анхаардаг. Энэ нь багийн гишүүдийг урамшуулах, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх зорилготой боловч заримдаа бүтэц, стратегийн талаар мэдлэггүй байдлын улмаас саад болж болно.

Менежментийн арга барил (Transactional Leadership): Удирдагч нь хүлээгдэж буй гүйцэтгэлийн үр дүнд шагнал, торгууль өгөх замаар ажилчдыг удирддаг. Энэ арга барил нь тодорхой зорилтууд болон үр дүнд суурилсан ажлын орчинд үр дүнтэй байдаг, гэхдээ бүтээлч байдал болон урт хугацааны хөгжлийг хангахад хязгаарлалттай байдаг.⁵

Эдгээр арга барил нь тус бүрийн давуу болон сул талуудтай бөгөөд удирдагчид байгууллагын нөхцөл, ажилчдын зан чанар, бизнесийн шаардлагад үндэслэн хамгийн тохиромжтой хандлагаа сонгодог. Удирдлагын арга барил нь тогтмол шинэчлэгдэж байдаг тул удирдагчид өөрийн арга барилаа сайжруулж, орчин үеийн шаардлагад нийцүүлэн хөгжүүлэх хэрэгтэй юм.

Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн даргын удирдлагын арга барил нь алба хаагчдын ажлын бүтээмжид чухал нөлөө үзүүлдэг.

Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн дарга нь алба хаагчдын ажлын үр дүн, бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд удирдлагын арга барилаа сайн төлөвлөж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хэрвээ нэгжийн дарга тогтвортой, шударга, нээлттэй, бүх талын асуудалд үнэн зөв ханддаг бол алба хаагчид өөрсдийн үүрэг хариуцлагыг өндөр түвшинд биелүүлж, үр дүнтэй ажиллах нь улам бүр нэмэгдэнэ. Алба хаагчид хариуцлага, шударга байдлыг мэдэрч, өөрсдийн үйл ажиллагаандаа сэтгэлтэй хандах, алба хаагчидтайгаа санал солилцох, зөвлөгөө өгөх зэрэг нь ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлдэг.

Мөн нэгжийн дарга алба хаагчидтай үр дүнтэй харилцаа холбоо тогтоох хэрэгтэй. Хэрвээ харилцаа холбоо сайн байвал цагдаагийн алба хаагчдын мэдлэг, чадвар, туршлага сайжирч, хариуцсан нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа илүү үр бүтээмжтэй болдог.

Нутаг дэвсгэрт ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд дарга нь цаг алдалгүй шийдвэр гаргаж, хэрэгжүүлэх чадвартай байх шаардлагатай. Хэрвээ дарга шийдэмгий, хурдан хугацаанд асуудлыг шийддэг бол энэ нь алба хаагчдын ажлын ачааллыг хөнгөвчлөөд зогсохгүй, бүхэл бүтэн байгууллагын үйл ажиллагаанд эерэг нөлөө үзүүлдэг.

Цагдаагийн байгууллага нь бүлгийн ажиллагаа шаарддаг салбар тул дарга нь багийг удирдах, эв нэгдэлтэй, хамтран ажиллах уур амьсгалыг бүрдүүлэх хэрэгтэй. Хамтдаа нэгэн зорилго руу чиглэсэн үйл ажиллагааг удирдах нь алба хаагчдын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөөтэй байдаг.

Цагдаагийн байгууллагын удирдлага нь алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг байнга хөгжүүлэхэд анхаарах ёстой. Сургалт, олон нийтийн сэтгэл зүй, хууль эрх зүй зэрэг чиглэлээр алба хаагчдыг тасралтгүй хөгжүүлснээр тэдний бүтээмж өсдөг.

Мөн дээр удирдлагын арга барилаас гадна нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн дарга ажилдаа ирээд алба хаагчидтайгаа эелдэг сайхан мэндчилэхээс тухайн алба хаагчийн ажлын бүтээмж, сэтгэл санаа гээд олон зүйл шалтгаалдаг гэж би боддог. Нэгжийн даргатайгаа таарсан даруйдаа амар мэндээ мэдэлцэж, тухайн өдрийн ажилд нь амжилт хүсэх нь ямар ч хөрөнгө мөнгө, цаг хугацаа шаардахгүй атлаа тухайн ажилтанд сэтгэл зүйн хувьд таатай мэдрэмж төрүүлэхээс гадна ажилдаа хандах хандлага, ажлын үр бүтээмжид эерэгээр нөлөөлдөг гэдгийг судалгаагаар гаргаж ирэхийг зорьсон.

Нэгжийн дарга нь байгууллагын гишүүдийн ажиллах орчин, сэтгэл санаа, бүтээмжид шууд нөлөө үзүүлдэг чухал үүрэгтэй хүн гэдэгтэй хэн бүхэн санал нийлэх байх. Тиймээс нэгжийн дарга удирдлагадаа буруу арга барил ашиглавал, энэ нь багийн гишүүдийн ажил, бүтээмж, харилцаа,

⁵ Эрдэнэчулуун Д. Удирдахуйн сэтгэл судлал-Уб.,2013.18 дахь тал

байгууллагын үр дүнд сөргөөр нөлөөлж болно. Нэгжийн даргын удирдлагын буруу арга барилыг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

1.Нэгжийн дарга бүх зүйлд хэт их анхаарал хандуулж, багийн гишүүдэд өөрийн санаа, шийдвэрийг хүчээр тулгах буюу хэт хяналт тавих. Энэ нь ажилчдын бие даасан байдал, санаачлагыг боогдуулж, үр дүнтэй ажиллах боломжийг хязгаарладаг.

2.Мэдээлэл хуваалцах чадвар сул байх буюу Коммуникацийн дутагдал. дарга мэдээллээ цаг тухайд нь хуваалцаж, нээлттэй харилцаж чаддаггүй бол, ажилчид алдаатай шийдвэр гаргах, зөрчилдөөн үүсгэх магадлалтай. Үр дүнтэй харилцан ойлголцол, мэдээлэл солилцоо нь удирдлагын чухал хэсэг юм.

3.Хувь хүний харилцаанд хэт анхаарах буюу удирдлагандаа ажиллаж буй алба хаагчдын хувийн асуудалд хэт оролцох, эсвэл хувийн сонирхолтойгоо холбоотой шийдвэр гаргах нь ажилчдын хүндлэл, итгэл үнэмшлийг алдагдуулдаг.⁶

4.Өрсөлдөөнөөс илүү хамтын ажиллагааг дэмжихгүй байх нь хамт олны илтгэл, үнэмшлийг сулруулж, хамтран ажиллах чадварыг бууруулдаг.

Шийдвэр гаргалт хийхдээ хэт эрх мэдэлтэй байх, түргэн, бодлогогүй хандах, Бусдыг буруутгах, хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зэрэг нь удирдлагын буруу арга барилыг илэрхийлдэг бол хамгийн чухал зүйл бол алба хаагчидтайгаа мэндлэхгүй байх нь хамгийн бүдүүлэг, удирдлагын хамгийн буруу хандлага төдийгүй алба хаагчдын ажлын бүтээмжид сөргөөр нөлөөлж, цаашлаад байгууллагын зорилгод хүрэх боломж багасдаг хүчин зүйл юм. Нутан дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн дарга нарын харилцаа, хандлагад үнэлэлт дүгнэлт өгөх, удирдлагын дээрх буруу арга барил түүн дотроо алба хаагчидтайгаа мэндчилэн харилцааны эерэн уур амьсгалыг хэрхэн бүрдүүлж байгаад дүн шинжилгээ хийх зорилгоор 156 цагдаагийн алба хаагчдаас судалгаа авлаа.

График №1 Насны байдал



График №2 Алба хаагчдын хүйс



Энэ удаагийн судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдыг насны хувьд авч үзвэл: 36 буюу 23 хувь нь 22-28 насны, 48 буюу 30.7 хувь нь 29-35 насны, 29 буюу 18.5 хувь нь 36-40 насны, 23 буюу 14.7 хувь нь 41-50 насны, 20 буюу 12.8 хувь нь 51-ээс дээш насны, 6 буюу 2 хувь нь 45-49 насны алба хаагчид хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 124 буюу 79.4 хувь нь эрэгтэй, 32 буюу 20.5 хувь нь эмэгтэй алба хаагч байсан байна.

⁶ Ундармаа Н. Олон улсын харилцааны соёл, ёс зүй-УБ.,2008.59 дахь тал

График №03 Алба хаагчдын боловсрол



График №04 Алба хаагчдын ажил эрхлэлтийн байдал



Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдыг боловсролын хувьд авч үзвэл: 1 буюу 0,6 хувь нь бүрэн дунд 16 буюу 10.2 хувь нь тусгай дунд, 139 буюу 89.1 хувь нь дээд боловсролтой алба хаагчид байна.

Харин ажил эрхлэлтийн байдлаар нь авч үзвэл: Нийт алба хаагчдын 72 буюу 46.1 хувь нь Нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах тасаг, 8 буюу 5.1 хувь нь Эрүүгийн цагдаагийн тасаг, 9 буюу 5.7 хувь нь Мөрдөн байцаах тасаг, 12 буюу 7.6 хувь нь Захиргааны удирдлагын тасаг, 23 буюу 14.7 хувь нь Шуурхай удирдлагын тасаг, 21 буюу 13.4 хувь нь Замын цагдаагийн тасаг, 11 буюу 7 хувь нь бусад албан тушаалын алба хаагчид хамрагджээ.

Таны ажиллаж буй байгууллагын нэгжийн дарга өглөө бүр тантай мэндчилдэг үү? гэсэн асуултанд 83 буюу 53.2 хувь нь мэндэлдэг, 62 буюу 39.7 хувь нь дуугардаггүй, 11 буюу 7 хувь нь заримдаа дуугардаг гэж хариулжээ.

График №5 Мэндчилгээ

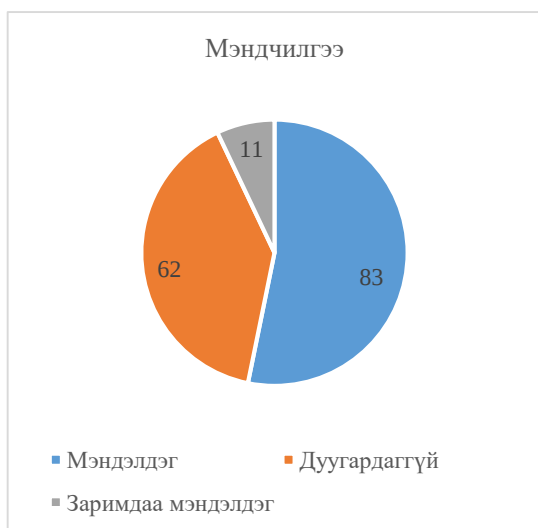
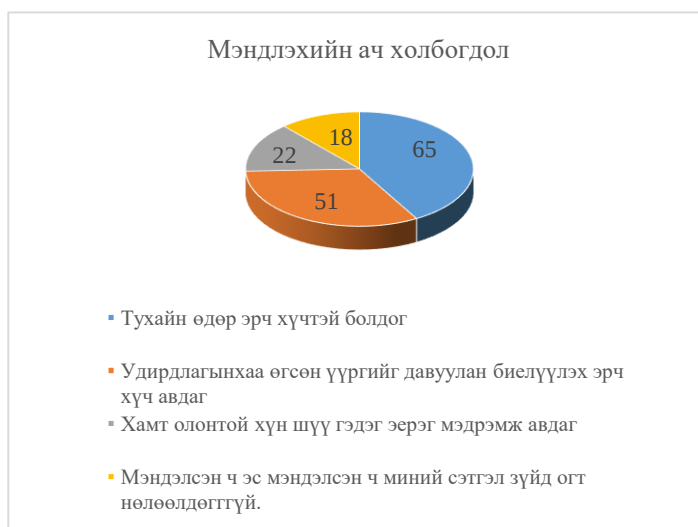


График №6 Мэндчилгээний ач холбогдол



Дээрх графикаас үзвэл нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн дарга буюу тасгийн дарга нарын 46.8 хувь нь ажлын шинэ өглөөг эхлүүлэхдээ өөрийн удирдлагад ажиллаж буй алба хаагчидтай мэндчилдэггүй гэсэн дүгнэлт гарч байна.

Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн дарга ба алба хаагчдын мэндчилгээний ач холбогдолыг та юу гэж дүгнэж байна вэ? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 65 буюу 41.6 хувь нь тухайн өдөр ажиллах эрч хүчтэй болдог, 51 буюу 32,6 хувь нь удирдагчийнхаа өгсөн үүрэг, даалгаварыг давуулан биелүүлэх эрч хүч авдаг, 22 буюу 14,1 хувь нь хамт олонтой хүн шүү гэсэн эерэг мэдрэмж авдаг, 18 буюу 11,5 хувь нь мэндэлсэн ч, эс мэндэлсэн ч миний сэтгэл зүйд огт нөлөөлдөггүй гэж хариулсан байна.

Дээрх графикаас дүгнэхэд нэгжийн дарга, алба хаагчдын мэндчилгээ нь алба хаагчийн ажлын бүтээмжид эерэгээр нөлөөлдөг байж болзошгүй юм.

Дүгнэлт: Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн даргын удирдлагын арга барил нь алба хаагчдын ажлын бүтээмжид шууд нөлөөлдөг. Бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд

удирдагч нь сайн харилцаа холбоо, шударга байдал, шийдэмгий байдал, багийн ажиллагааг дэмжих хэрэгтэй. Үүний зэрэгцээ, алба хаагчдыг хөгжүүлж, сургалт өгч, тэдэнд мотиваци өгөх нь чухал.

Цагдаагийн алба хаагчдын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын нэгжийн дарга алба хаагчдаа зөв чиглүүлж, хамтран ажиллах орчныг бий болгож, тэдний хүсэл зориг, ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэхээс гадна ил тод, нээлттэй харилцаа, өдөр тутам бие биетэйгээ мэндчилэх, тухайн өдрийн ажилд нь амжилт хүсэх хүндлэл бүхий орчныг бий болгосноор алба хаагчийн ажлын бүтээжүүд эерэгээр нөлөөлж, ажиллах урам зориг, бахдал төрөх, байгууллагын үйл ажиллагааны эцсийн зорилгод эерэг нөлөө үзүүлж чадна.

Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдаас авсан судалгаанаас дүгнэхэд удирдлаганы арга барилд хамгийн түрүүнд зайлшгүй нэвтрүүлэх шаардлагатай энгийн бөгөөд ямар нэгэн хөрөнгө мөнгө шаардлахгүй зүйл бол “Мэндчилгээ” гэж дүгнэж байна.

Мэндчилэх нь хүний сэтгэл зүйд ойр дотно мэдрэмж төрүүлэхээс гадна тухайн байгууллагын соёлыг илтгэж, байгууллагын зорилго, зорилт хэрэгжих хамгийн анхны үндэс гэж ойлгож болно.

Санал: Дээрх дүгнэлтэд үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Цагдаагийн байгууллагын ажилтан, алба хаагчдыг иргэн, аж ахуй нэгж, байгууллагатай харилцах үйлдэл бүрийг хуульчилж, журамласан байдаг. Үүний нэгэн адил алба хаагчид хоорондоо эвсэг, найрсаг мэндчилэх агуулгыг журмаар зохицуулах.
2. Нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллага жил бүр шилдэг алба хаагчийг тодруулахдаа өөрийн соёлыг бүрдүүлэх, хамт олны эерэг, халуун дулаан уур амьсгалыг бүрдүүлэх чиглэлээр зохион байгуулсан ажлыг харгалзах үзүүлэлтэд тусгах зэрэг болно.

Ашигласан материал

1. Доржжав.Д Сонгодог жишээн дээр удирдахуйд суралцах нь-Уб.,2022
2. Цолмон Ц. Удирдахуйн үндэс ба даргын ажил-Уб.,1996
3. Эрдэнэчулуун Д. Удирдахуйн сэтгэл судлал-Уб.,2013
4. Ундармаа Н. Олон улсын харилцааны соёл, ёс зүй-Уб.,2008
5. www.market.mn .
6. www.slideshare.net