

**К ВОПРОСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МОНГОЛЬСКОЙ ПОЛИЦИИ
МОНГОЛЫН ЦАГДААГИЙН МЭРГЭЖЛИЙН
ХӨГЖЛИЙН АСУУДАЛ**

Ц.Наранчимэг

ХСИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн, ЦЭЗТ-ийн
ахлах багш, доктор (Ph.D) цагдаагийн дэд хурандаа

Товч агуулга

Бидний өнцгөөс боловсролын бодлого, үүрэг нь эцсийн дүндээ бие хүний төлөвшил, хөгжлийг дэмжих, цаашилбал байгууллагын имиж бүрдүүлэх үйл ажиллагаа юм.

Монгол Улсад боловсролын байгууллагуудад боловсрол олгодог уламжлалт арга өөрчлөгдөж насан туршийн боловсролын (суралцагч байгууллага, хөгжиж буй хувь хүн) чиг хандлага хэрэгжиж эхлээд байна. Үүийг цагдаагийн байгууллага, түүний алба хаагчид тойрон гарах аргагүй. Иймээс байгууллагын стратеги, хувь хүний хөгжил-манлайллыг боловсронгуй болгоход хэрэгжүүлэх “5Ш” загварыг (- шинэ философи сэтгэлгээ, - шинжлэх ухаанч хандлага, - шинэлэг үйл ажиллагаа, - шинэ алхам, - шинэ боловсрол-имиж) боловсруулснаа энэхүү нийтлэлдээ авч үзлээ.

Ключевы слова: Формирование личности, непрерывное образование, развитие человека

Полицейские органы и каждый его сотрудник должен хорошо помнить, что граждане платят налоги и организовали полицейские органы, чтобы они защищали их спокойную и мирную жизнь. Далеко позади осталось то время, когда в области борьбы с преступностью полицейские органы не имели конкурентов и занимали главенствующую роль.

Монголия перешла в общество демократии и рынка бесповоротно, и, хотя, полицейские органы обязаны нести ответственность за общественный порядок перед законом, наряду с данной ответственностью в некоторых случаях действуют только для защиты интереса олигархов-политиков, становится их средством защиты.

“По мере развития режима профессиональной работы любой организации Правительства в его структуре происходят глубокие изменения,

эффективное сотрудничество значительно ослабевает, впоследствии снижается общая производительность труда и конечный результат становится неясным. В итоге бюрократическую организацию ждет участь ликвидации или рассеивания” так упоминает в своем творчестве “Совершенное Правительство” исследователь R.M.Linden [2, с. 33]. Вышеупомянутое положение наблюдается в нынешнем образе Монгольской полицейской организации.

Разумеется, полицейская организация не может быть вытеснена из общества. Другими словами, хотя полицейский занимает в данной области беспрецедентное монопольное место, неизвестно, сколько это будет продолжаться. За последние годы образованы следственная служба, Управление по борьбе с коррупцией при Прокуратуре, Криминалистико-аналитический Центр, который реализовывает направление и обязанности анализов полицейских органов, стал самостоятельным и независимым агентством, Полицейская Академия стала Университетом правоохранения при Министерстве Юстиции, дальше, решается вопрос отделения службы реализации направления и обязанности в спорте и искусстве, в итоге, в полицейских органах идет процесс разложения.

Полицейские органы перестали соответствовать преобразованиям общественной структуры и изменениям, не стало сотрудников с высоким образованием и профессиональным навыком, которые являлись основой его существования, люди перестали доверять производительности труда и способности сотрудников и стали резко критиковать [1, с. 3]. Сегодняшние правоохранительные органы, их руководства ведут политику, направленную на преобразование и изменение, чувствуя влияние общества, давление граждан-жителей.

Изменение и преобразование – это такой процесс, где требуется сложный и длинный срок, где необходима грандиозная выдержка со стороны руководства, также требующий усердной работы, и, зависящий от профессиональной способности специалистов [3, с. 16]. К сожалению, в нынешнее время не хватает обоснованно обработанного стратегического планирования политики полицейского образования и плана развития полиции.

По нашим взглядам, политика и задача образования, в конечном итоге, есть деятельность по **оказанию поддержки развитию и формированию личности человека**. Поэтому, содержание образовательной услуги должна быть направлена на поддержку развития и жизнеспособности человека. Формирования личности человека наряду с образованием неразрывно связано с формированием большой системы общества и полицейский периода гуманного и демократического общества должен соответствовать требованиям высокого образования и знания, с чувством гуманности, сострадания, морали, с чувством среды, со способностью самостоятельной жизни, ликвидности, с высокой производительностью труда, обладающий политической культурой, со

способностью самостоятельно обучаться, развиваться, с чувством патриотизма и демократизма.

Изменилась наша традиционная тенденция понятия об образовании как об образовании, дающих только в рамках образовательных учреждений, и нами изучено о том, что человек, начиная с самого рождения и до самой своей смерти адаптируется с окружающей средой, обучается и развивается непрерывно.

Это в простой речи и в произведении об изучении образования “Непрерывное образование” понимается и изучается под формулировкой “пожизненное образование” [4. с. 11]. В связи с формированием понятия пожизненного образования среди общества и людей, появился актуальный вопрос о непрерывной системе образования полиции, и среди них - развитие личного состава монгольского полицейского.

Основной элемент непрерывной системы образования является наряду с официальным образованием также и неофициальным образованием. Так как пожизненное образование невозможно обеспечить только официальным образованием, помимо официального образования появилась необходимость развития и неофициального развития.

Если в системе непрерывного развития политику официального образования, содержание, стандарт устанавливается со стороны государства на основе законов, имеет относительно постоянный признак и определяет направление образовательного развития, то в неофициальном образовании содержание, способ и форма имеют свободный характер, имеет множество вариантов, различий, гибкий, относительно открытый, с чувством восприятия среды, ликвидности, и поэтому продвижение вперед развития образования имеет большое значение.

Из исследований видно, что к реализации непрерывной системы полицейского образования и ее механизмов полицейские органы еще не готовы.

Таковыми причинами являются, с одной стороны, то, что слова, произнесенные из уст начальников являются приказами, с другой стороны, существуют строгие законы, ограничивающие право выборов сотрудников соответствующих личным особенностям.

Поэтому, считаем, что субъекты реализующие руководство полицейского образования должны быть открыты для сотрудников, привлекать по их интересам, потребностям и требованиям обучению, обучать участию коллектива и общества, и нести обязанность помощи за их саморазвитие. В дальнейшем,

1. В данной организации необходима общая политика развития человека, соответствующая новым измененным условиям нынешнего времени. Поэтому необходимо внедрить способы и методы дальнейшего

планирования человеческого развития, потребности, спроса, поставки, оценки, формулировки новой политики контроля, принимаемые всем обществом и соответствующие новым условиям.

2. По нашим исследованиям видно, что весь полицейский личный состав на высшей, средней и низшей стадиях желают произвести резкие изменения в обучении по квалификации и официальном обучении. Граждане и общество желают того же. Слишком много накопленных проблем и актуальных вопросов в полицейских органах должны решаться не по стадиям, а требуют не теряя времени изменить всей системой.

3. Для нахождения более новых идей, для привлечения как можно больше людей к деятельности перестройки, среди личного состава полицейских органов обмениваться мнениями и предложениями, регулярно организовать обсуждения, диалоги, научно-исследовательские дебаты, конкурсы и соревнования.

Считаем, что полицейскому управлению необходимо оторваться от традиционных методов приказов, реализовать менеджмент поддержки сотрудников, соответствующих их личным особенностям.

4. Обучать и инструктировать сотрудников, находящихся под непосредственным руководством, практиковать, помимо этого организовать механизмы, которые смогли бы реализовать такие обязанности, использовать их с эффективностью. Благодаря этому, развить полицейского служащего как данные от природы талант и профессиональную способность именно для монгольского человека, этим дать им возможность в общественной жизни активное место, в дальнейшем, оказать влияние на усовершенствование общественных отношений.

Поэтому, считаем, что для системы непрерывного образования полицейских органов, направленных для перестройки общественных полицейских услуг, произведения современных тенденции развития менеджментов в соответствии особенностям личности, планирования развития полицейских, для усовершенствования планов необходимо реализовать следующие задачи:

1. Разработать и развить программу поддержки пожизненного образования (Повысить культуру и имидж организации);
2. Сделать полицейские органы обучающейся организацией;
3. Организация, коллектив, команда, каждый сотрудник – обучающийся, обязан делиться знанием, обязан быть инициатором – в деятельности следовать “5 Н” образцов:

Новая философия и менталитет (внедрение лучших опытов центральных и региональных полицейских органов, также борьбу с преступностью полицейских органов других стран, опыт развития полицейских)

Научная тенденция (всадить метод комбинации теории, практики, традиции, перестройки)

Новейшая деятельность (изучение тенденций развития общества, потребности, требований, изменить форму и качество деятельности)

Новая ступень (В рамках деятельности перестроечного правительства реализовать перестройку деятельности полиции)

Новое образование-имидж (организовав вышеупомянутую деятельность систематически, наряду с реализацией дальнейших задач оказания полицейского образования на новой ступени поднимается уровень авторитета полицейских органов, и реализуется новый имидж перестроечного полицейского органа-личного состава)

Принять мероприятия по организации правил поощрения инновационной деятельности, творческой работы сотрудников;

Организовать систему поднятия карьеры, опорствующей на производительности, также систему оценки званий, организовать механизм справедливой оценки производительности, для этого внести дополнительные изменения в соответствующие правовые акты;

Важное значение для создания полицейских услуг, опирающихся на чувство к изменениям внутренних и внешних сред, подлинные желания граждан и их потребности, занимает повышение стремления, активности и участие сотрудников полицейских органов.

Литература:

1. “Мнение граждан о полиции и о деятельности полицейских сотрудников. Центр исследования Максима. УБ.2008.
- 2.Цэцэгмаа.Ц. “Менеджмент человеческого ресурса”. УБ. 2009.
- 3.Пурэвдорж Ч. Менеджмент переподавания. УБ.2011.
- 4.Пурэвдорж Ч. О методике теории развития и инновации в области образования. УБ.1999.