

Хүний нөөцийн стратеги, түүний хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэх журам

Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн

2014 оны 22 тоот тогтоолын хавсралт

Хүний нөөцийн стратеги, түүний хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэх журам

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

Нэг. Хөтөлбөр боловсруулах үндэслэл, шаардлага:

Төрийн байгууллагын зорилт, чиг үүргийг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн хөгжил чухал үүрэгтэй тул аймгийн Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж үзсэн болно.

Хоёр. Хөтөлбөр боловсруулах үндэслэл:

Дорноговь аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлэх Үндсэн чиглэлд тусгагдсан хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэхийг үндэслэл болгосон болно.

Түүнчлэн Монгол Улсын төрийн захиргаа, төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэл нь төрийн захиргааны бүх шатны байгууллага зорилт, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд мэдлэг чадвартай хүний нөөцөөр бэхжүүлэн, иргэдэд ойр, уян хатан, үр дүнд чиглэсэн чанартай төрийн үйлчилгээ үзүүлэх шаардлага, хариуцлагын шинэ тогтолцоог бий болгохыг шаардаж байна. Иймд төрийн албыг чадварлаг, хөнгөн шуурхай явуулахад урьд урьдаас улам илүү их мэдлэг чадвар шаардагдах нь зүйн хэрэг бөгөөд энэ бүхэн нь уг хөтөлбөрийг боловсруулах үндэслэл болж байна.

Гурав. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ, шаардлага

Байгууллагын өөрийн өөрчлөлт, хөгжлийн бодлогоор тавигдсан зорилго, зорилтуудаа хэрэгжүүлэхэд тоо, чанарын шаардлага хангахуйц хүний нөөцийг бүрдүүлэх, нөөцийг аль болох үр ашигтай ашиглах зорилгоор тодорхой, дэс дараалсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.:

Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд төрийн байгууллага нь “Төрийн албан хаагчийн сургалт хөтөлбөр”-ийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэж заасны дагуу уг хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх эрх зүйн орчин бүрдсэн зэрэг нь энэхүү хөтөлбөр зайлшгүй шаардлагатайг нотолж байна.

Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс:

Монгол улсын Төрийн албаны тухай хуульд:

“33.4. Төрийн байгууллага нь дараахь асуудлаар хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ:

33.4.1.Төрийн албан хаагчийн сургалт,

33.4.2.Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа

Мэдээллийн ил тод байдал ба, мэдээллийн эрхийн тухай хууль:

8 дугаар зүйл.Хүний нөөцийн ил тод байдал

8.1.Энэ хуулийн 3.1-д заасан байгууллага нь хуульд өөрөөр заагаагүй бол хүний нөөцийн ил тод байдлыг хангах чиглэлээр дараах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ:

8.1.1.сул орон тооны зарыг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх, энэ тухай олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлах;

8.1.2.албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;

8.1.3.хүний нөөцийн стратеги, түүний хэрэгжилтийг хянаж, үнэлэх журмыг цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;

8.1.4.хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан мэдээлж байх;

8.1.5.албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх үйл ажиллагааг үнэн зөв, шударга болгох чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан мэдээлж байх;

8.1.6.хууль тогтоомжид заасан бусад мэдээллийг мэдээлэх.

УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”:

4.3.Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги ...”-д

“Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно.

Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын бизнесийн стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно.” гэж тус тус заасан нь хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс болж байна.

Дөрөв. Хөтөлбөрийн зорилго:

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үндсэн зорилго нь тухайн байгууллагын зорилтын хүрээнд хүний нөөцийг сургах, хөгжүүлэх, хуваарилах, мэргэшсэн албан хаагчдыг сонгох болон тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэхэд аль болох бага зардал гарган байгууллагыг цомхон, чавдарлаг аппарат бүхий мэргэшсэн албан хаагчдаар хангахад оршино.

Тав. Хөтөлбөрөөр дэвшүүлж буй зорилтууд:

- 1.Аймгийн эдийн засгийн чадавхийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн оновчтой бодлого, зохицуулалтаар хангах
- 2.Аймгийн нийгмийн салбарын хөгжлийг ахиулахад чиглэсэн оновчтой бодлого, зохицуулалтаар хангах
- 3.Ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх замаар байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулах
- 4.Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгох

5.Аймаг, орон нутгийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн чухал салбарууд дахь хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого

6.Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын ил тод, нээлттэй байдлыг хангах

-Удирдлагын ил тод байдал

-Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг үнэлэх, шинэчлэх үйл ажиллагаанд албан хаагчдыг оролцуулах

-Байгууллагын үйл ажиллагааны талаар албан хаагчдаас судалгаа авах

-Сул орон тооны зарыг мэдээлэх

Дөрөв. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгох

Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох бодлого

Төрийн болон төсөвт байгууллагууд хүний нөөцийн нэгж буюу ажилтантай байна. Ажилтны тоо нь арав хүрэхгүй бол аль нэг албан тушаалтанд хүний нөөцийн асуудлыг давхар хариуцуулна.

Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилтуудын нэг болох хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд байгууллагын бүх шатны албан хаагчид хүний нөөцийн болон байгууллагын бодлого, төлөвлөлтийг боловсруулж, томъёолоход оролцдог, хариуцлагыг мөн хуваалцдаг байх.

Хүний нөөцийн менежментийн бас нэг чухал зорилт болох ажлын байр /албан тушаал/-ны тодорхойлолтод заагдсан чиг үүргийг хэрэгжүүлэх арга замаа зөв сонгох, тодорхойлох, үр дүнд хүрэх

Төрийн болон төсөвт байгууллага нь харъяа дээд байгууллагаас нь баталсан бүтэц, орон тоогоор ажиллах буюу хэрэв зөвхөн орон тооны дээд хязгаарыг тогтоож өгсөн тохиолдолд түүнд таарсан бүтцийг баталж мөрдөнө.

Нутгийн захиргааны байгууллагын албан хаагчийн албан тушаалын чиг үүргийн хуваарилалтын байдал, ажлын давхардал, хийдэл байгаа эсэхэд хяналт шинжилгээ хийж, дүгнэлт гаргах, ажлын байрны тодорхойлолт шинээр боловсруулах үүрэг бүхий байнгын, орон тооны бус ажлын хэсгийг аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын нэгжүүдэд байгуулж ажиллуулна.

Бүтэц, орон тоо тогтворгүй, ажлын байрны тодорхойлолт байнга өөрчлөгдөх нь байгууллагын стратеги бодлогын залгамж холбоо алдагдах, олон жилийн давтамж бүхий мэдээлэл, судалгааны сан тасалдах, улмаар үйл ажиллагааны чиглэл өөрчлөгдөх, нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх, хувийн ашиг сонирхол давамгайлах зэрэг сөрөг үр дагаварыг бий болгодог тул ажлын байрны тодорхойлолтыг сайн боловсруулж тодорхой хугацааны турш мөрдөх.

Цаг үеийн өөрчлөлт, шинэ техник, технологийн хөгжил, дэвшил, эрх зүйн орчны шинэчлэлт зэргийг мэдэрч үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, албан тушаалын чиг үүрэгтээ тусгах талаар хамт олны саналыг үндэслэсэн уян хатан бодлого барих.

Ажиллах хүчний хэрэгцээг урьдчилан тооцож, боловсон хүчний нөөцийг бий болгох бөгөөд аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын Төрийн захиргаа, удирдлагын хэлтэс уг асуудлыг хариуцан “Нутгийн захиргааны байгууллагын хүний нөөцийн мэдээллийн сан”-тай байна.

Байгууллага бүр боловсон хүчний хэрэгцээгээ урьдчилан төлөвлөж, уг төлөвлөгөөндөө тэтгэвэрт гарах, жирэмсний болон амаржсаны амралт, эмчилгээ сувилгаанд явуулах, сургууль, курст суралцах, ажлаас чөлөөлөгдөх, тушаал дэвших, буурах, өөр ажилд шилжих зэрэг хөдөлгөөн, өөрчлөлтийг тусгах.

Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох журмын дагуу ажиллана. Үүнд:

а/ төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас сонгон шалгаруулах замаар нөхнө

б/ төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог 3.2.3-ын а/-д заасны дагуу нөхөх боломжгүй бол Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлд хандаж төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн иргэдээс нөхнө.

в/ төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог 3.2.3-ын а/, б/-д заасны дагуу нөхөх боломжгүй тохиолдолд иргэнийг сонгон шалгаруулж авах захиалгыг ажлын байр тус бүрээр нь гарган ТАЗСЗ-д ирүүлнэ. Салбар зөвлөл ажлын байрны захиалгуудыг нэгтгэн Төрийн албаны зөвлөл /цаашид ТАЗ гэх/-д хүргүүлнэ. ТАЗ захиалгыг хянаж шалгасны дараа төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт авах товийг

зарлана. Энэ шалгалтаар хамгийн өндөр оноо авч тэнцэн тухайн албан тушаалд тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа нэг иргэнийг томилуулахаар ТАЗСЗ тухайн байгууллагын зарлагдсан албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлнэ.

г/ байгууллагын эрх баригч тухайн албан тушаалд нэр дэвшсэн иргэний талаар Авилгатай тэмцэх газраас дүгнэл гаргуулсны дараа томилж, томилосон шийдвэрийн нэг хувийг ТАЗСЗ-д хүргүүлнэ

Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэх, нөөцийн сан бүрдүүлэх, нөөцийн сангаас албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлэхтэй холбогдсон харилцааг ТАЗ-өөс баталсан журмын дагуу ТАЗСЗ зохион байгуулна.

Удирдах албан тушаалтны орон тоо суларсан тохиолдолд Нэгдсэн эмнэлэг, сумын Эрүүл мэндийн төв, сум дундын эмнэлэг, өрхийн эмнэлгийн даргын захиалгыг Эрүүл мэндийн газар, музей, номын сан, театр, соёлын төвийн даргын захиалгыг Соёл, спорт, аялал жуулчлалын газраас гаргаж ТАЗСЗ-д, сургуулийн захирал, цэцэрлэгийн эрхлэгчийн захиалгыг Боловсролын газар тус тус хүлээн авч сонгон шалгаруулалт зарлаж зохион байгуулна.

5) Төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөцийн мэдээллийг Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хаяг /www.csc.gov.mn/ -т болон аймгийн вэб сайт /dornogovi.gov.mn/home/ -д тус тус байрлуулах бөгөөд харин сул орон тоог нөөцөөс нөхөх асуудлыг ТАЗСЗ-д тавьж шийдвэрлүүлнэ.

6) тухайн байгууллагын хүний нөөцийн нэгж, ажилтнууд ажиллагсдынхаа дадлага чадвар, хүсэл сонирхол, ажлын хэрэгцээг тооцсон судалгаа, мэдээлэлтэй байх. Энэ нь байгууллагын ажлын бүтээмжид нөлөөлөх гол хүчин зүйл бөгөөд нөгөө талаар хүний нөөцийн түүхчилсэн судалгаа болох тул нэмэлт өөрчлөлтийг тогтмол хийж, баяжуулж байх.

7) төрийн болон төсөвт байгууллагууд “Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн систем (HRMIS)” программыг тогтмол хөтөлж, нэгдсэн мэдээ, тайланг жил бүрийн 12 дугаар сарын 25-ны дотор ТАЗСЗ-д хүлээлгэн өгнө

Тав. Төрийн албан хаагчдыг ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаагаар хангаж, сургаж, чадваржуулах бодлого:

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Төрийн албан хаагчийн материаллаг бааз, техник хэрэгслээр хангах төлөвлөгөөтэй байх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулах

Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлж байх

Ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, урамшуулал олгож байх журам баталж хэрэгжүүлэх

Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох

Боловсон хүчнийг сургаж, чадваржуулах бодлогыг аймгийн “Төрийн албан хаагчийн сургалт” хөтөлбөрийн дагуу явуулах.

Ажиллагсдын дадлага, чадварын судалгаанд үндэслэн нэг талаас тэдгээрийн сул талыг харж, алдааг засах, нөгөө талаас давуу талыг нь ашиглан албан тушаалын өсөлт, карьерыг нь тооцож төлөвлөх, тэдэнд зориулсан сургалтын тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх

Байгууллагыг хөгжүүлэх, үйл ажиллагаагаа сайжруулах, бизнесээ өргөжүүлэх зорилгоор өндөр чадвартай, мэргэшсэн албан хаагчдаас бүрдсэн орон тооны бус, төрөлжсөн баг бий болгон ажиллах

Аймгийн Засаг даргын мөрийн хөтөлбөр, аймгийн эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл, аймгийн хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого зэрэг жил жилийн баримт бичгүүдэд шаардлагатай чухал мэргэжлийн боловсон хүчнийг гадаадын өндөр хөгжилтэй улс орнуудад сургаж бэлтгэх асуудлыг тусгаж хэрэгжүүлэх

Зургаа. Ажлын үнэлгээ ба шагнал урамшууллын бодлого:

Тухайн ажил, албан тушаалтныг үнэлэх гол арга бол хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчдийн төлөөллийн үнэлгээг хамт олны үнэлгээтэй хослуулан дүгнэх арга билээ. Иймд байгууллага бүр дээрхи үнэлгээг гаргахад шаардлагатай шалгуур үзүүлэлтүүд /саналын хайрцаг ажиллуулах, тодорхой тооны хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчдээс санал асуулга, судалгаа авах, тусгай төнөг төхөөрөмж, программ ашиглах г.м/-ийг боловсруулан мөрдөх

Зах зээлийн өрсөлдөөн ширүүсч буй өнөөгийн нөхцөлд аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагын өмнө тавигдаж буй чухал зорилгын нэг бол хүний нөөцийн чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглах явдал юм. Үүний тулд хүний нөөцийн сайн менежментийн бодлого, хөдөлмөрийн оновчтой хуваарилалт, зохион байгуулалтын шилдэг бүтцийг бий болгох.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хугацаа: Хөтөлбөрийг 2014-2018 он хүртэл хугацаанд хэрэгжүүлнэ.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг дараахь эх үүсвэрээс бүрдүүлнэ.

- улсын төсвийн хөрөнгө
- орон нутгийн төсөв, нөөц сангийн хөрөнгө
- бусад эх үүсвэр.

Долоо. Хөтөлбөрийн удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ, үр дүн

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, эрчимжүүлэх, дүгнэх ажлыг аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын Төрийн захиргаа, удирдлагын хэлтэс хариуцан удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж, хяналт тавьж ажиллана.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэгч байгууллага нь энэхүү хөтөлбөр болон бусад холбогдох хууль, тогтоомжид заагдаагүй асуудлыг дотоод журмандаа тусгаж хэрэгжүүлнэ.

Хөтөлбөрийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний зорилго нь хөтөлбөрт дэвшүүлсэн зорилтыг хангах, үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт, туршлага, анхаарах асуудлыг нэгтгэн дүгнэх, хөрөнгийн зарцуулалтын үр ашгийг аймгийн Засаг дарга, холбогдох байгууллагад тайлагнах, шаардлагатай нөөцийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ.

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын дэргэдэх Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тасаг, холбогдох байгууллага, нэгжтэй хамтран гүйцэтгэнэ.

Найм. Хөтөлбөрийн үр дүнг дараахь шалгуур үзүүлэлтээр гаргана:

-Сум, агентлагийн хэмжээнд хөтөлбөр хэдэн хувьтай хэрэгжиж байгаа

-Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх талаар хийж буй удирдлага, зохион байгуулалтын ажил

-Төрийн болон төсөвт байгууллагуудаас ирүүлсэн сургалт, семинарын тоо, захиалга, тэдгээрийн хэрэгжилт, хамрагдсан хүний тоо

-Удирдлагын академийн сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо, сургалтын хэлбэр, мэргэшсэн байдал

-Төрийн удирдлагын магистраар бэлтгэгдсэн төрийн албан хаагчийн тоо

-Төрийн удирдлагын менежерээр бэлтгэгдсэн төрийн албан хаагчийн тоо

Хөтөлбөрийн үр дүнг жил бүрийн 12 дугаар сард дүгнэж хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ.

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хамаарах хууль, тогтоомж, дүрэм, журам өөрчлөгдсөн тохиолдол бүрт Төрийн захиргаа, удирдлагын хэлтсээс нэмэлт тайлбар, тодруулга хийнэ.

Ес. Хөтөлбөрийн эцсийн үр дүн:

“Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр” хэрэгжсэнээр:

- Хүний нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжинэ.

-Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, хуваарилалтад ахиц өөрчлөлт гарч чадвартай боловсон хүчнээр хангагдана.

-Төрийн албан хаагчийн мэдлэг чадвар сайжирна. Тэдний ажлын бүтээмж дээшилж, Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч, боловсон хүчин мэргэшсэн, тогтвортой болно.

Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж, байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжирна.

Төрийн албан хаагчид тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөл бүрдэнэ. Түүнчлэн энэхүү хөтөлбөр хэрэгжсэнээр хүний нөөцийн судалгаа боловсронгуй болно.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН САЛБАР ЗӨВЛӨЛ