

Нэг.Хүний нөөцийн бодлогын зорилго, баримтлах зарчим, үндсэн чиглэл

1.1.Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилго

Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн түвшинд хэрэгжүүлэх чадавхтай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, мэргэшүүлэх, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, хүний нөөцийн мэдээллийн системийг бүрдүүлэх, сайжруулах замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулахад оршино.

1.2.Хүний нөөцийн бодлогын зарчим

1.2.1. Шударга ёс, ил тод, тэгш байдал

1.2.2. Мерит тогтолцоо, мэргэшсэн тогтвортой байдал

1.2.3. Сурч хөгжих боломж, нөхцөлөөр хангах

1.2.4. Хараат бус бие даасан байдал

1.2.5.Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал

1.3.Хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл

1.3.1.Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

1.3.2.Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;

1.3.3.Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчныг сайжруулах;

1.3.4.Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;

1.3.5.Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах.

Хоёр.Хүний нөөцийн бодлого

2.1.“Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх” үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй зарчмаар сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, зөв хандлага, ур чадварыг үнэлэх замаар хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаал

дэвшүүлэх, бууруулах, албанаас чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.1.1.Нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, Засгийн газрын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, мөрийн хөтөлбөр, байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэж хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийнэ.

2.1.2.Хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг хангах мэргэжил, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг гадаад болон дотоод эх үүсвэрээс судалж, нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулж, мерит зарчмаар хүний нөөцийн хэрэгцээг хангана.

2.1.3.Албан ажлын хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзан хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулна.

2.1.4.Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, ажлын туршлага, мэдлэг, хандлага, ур чадвар, сахилга, хариуцлага, мэргэшлийн байдлыг харгалзан албан тушаал дэвшүүлж буюу бууруулна.

2.1.5.Хүний нөөцийг чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах асуудлыг гагцхүү хууль тогтоомжийн хүрээнд шийдвэрлэнэ.

Хүрэх үр дүн.

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц мэдлэг, ур чадвар бүхий хүний нөөцийг зохих албан тушаалд тухайн цаг үед нь зөв байршуулан хөгжүүлж, идэвхжүүлснээр мэдлэг, чадвар, идэвх санаачилга бүхий хүний нөөц бүрдэнэ.

2.2.“Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх” үндсэн чиглэлийн хүрээнд хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, анги, байгууллага бүр “суралцагч байгууллага” болох бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, сургалтын бодлого боловсруулах, мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэжил дээшлүүлэх болон давтан сургалт, бие бүрэлдэхүүний болон сургагч багш бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.2.1.Байгууллагын өөрчлөлт, хөгжил, үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, стратеги зорилт, хувь хүний мэдлэг, ур чадварыг үндэслэн хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлно.

2.2.2.Сургалтыг хэрэгцээг үндэслэн хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

2.2.3.Сургалтыг гадаад дотоодын их, дээд сургууль, мэргэжил дээшлүүлэх давтан сургалтын төв, холбогдох мэргэжлийн байгууллага болон өөрийн анги, байгууллагыг түшиглэн зохион байгуулна.

2.2.4.Хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

2.2.5.Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлнэ.

2.2.6.Албан хаагч бүрийн тасралтгүй суралцаж, мэдлэг, чадвар бий болгох явдлыг дэмжих, ажлын байрны орчныг суралцаж, хөгжих боломжоор бүрдүүлэн суралцах шинэ арга барилыг идэвхтэй ашиглана.

2.2.7 Хүн бүрийн мэргэжил, ур чадварт тулгуурласан чадварлаг багийн ажиллагааг орчин үеийн хүний нөөцийн менежментийн арга хэрэгслийг нэвтрүүлж тогтвортой, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлнэ.

2.2.8 Ажилтны тасралтгүй суралцах, өсөж хөгжих эрмэлзлэлийг идэвхтэй дэмжиж, чадварлаг баг хамт олныг бүрдүүлэх таатай орчин нөхцөлийг бий болгох.

Хүрэх үр дүн.

Хувь хүний мэдлэг, чадвар, туршлагыг байгууллагын мэдлэг, чадвар, туршлага болгон хөгжүүлснээр суралцагч байгууллага болон хөгжинө. Суралцагч байгууллага болох зорилт нь албан хаагчдын болон байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чадавх дээшилснээр хэрэгжинэ.

2.3.“Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчныг сайжруулах” үндсэн чиглэлийн хүрээнд гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хууль, эрх зүйн орчныг сайжруулах санал, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, ажлын байрны эрүүл ахуй, тохижилт соёлжилт, цалин урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.3.1.Удирдлагын зүгээс албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх талаар арга хэмжээний саналыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлнэ.

2.3.2.Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.

2.3.3.Гүйцэтгэлийн үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал олгох, албаны бусад нэмэгдлийн хэмжээг хууль, тогтоомжийн дагуу хэрэгжүүлнэ.

2.3.4.Ажлын байрны орчин, албан хаагчдын ажиллаж, амьдрах нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөж зохион байгуулна.

Хүрэх үр дүн.

Хүний нөөцийн нийгмийн баталгаа хангагдсанаар сэтгэл санаа өөдрөг, ажилдаа эрч хүчтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэж, ажлын бүтээмж дээшилнэ.

2.4.“Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх” үндсэн чиглэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайллыг хэрэгжүүлж эрсдэлийг төлөвлөн, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн ёс зүйг дээшлүүлэн хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд удирдах ажилтны нөөц, карьерын тогтолцоог бүрдүүлэх, удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх зан үйлийн хандлага, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.4.1.Удирдах ажилтны манлайллыг дараах чиглэлээр хангана.

а/байгууллагынхаа хэмжээнд стратеги, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв тодорхойлж чаддаг байх

б/байгууллагын гадаад болон дотоод орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг бий болгох, бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, бусдыг уриалан дуудаж чаддаг байх

в/өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, бусдад урам хайрлаж, зоригжуулж чаддаг, бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд хүрэх чадварыг эзэмшсэн байх

г/өөрчлөлтийн удирдлага, эрсдэлийг төлөвлөж чаддаг байх

2.4.2.Гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

2.4.3.Нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсэж болох үр дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдэлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлнэ..

2.4.4.Эрсдэлд суурилсан бодлогод мэргэшсэн чадавхтай албан хаагчдыг хадгалж үлдэх стратеги боловсруулах, албан хаагчдад сэлгэх, шилжих, ажлыг хавсран гүйцэтгэх чадавх бий болгох, байгууллагын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх, ажилтнуудад давхар мэргэжил, мэргэшил бий болгох,

албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах бүтэц зохион байгуулалтыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар өөрчлөлтийг тусгасан байна.

2.4.5.Хариуцлага хүлээх, карьер өгсөх боломжтой, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий ажилтныг зорилтод сургалтад хамруулж, шаардлагатай ажлын байранд сэлгэн, шилжин байршуулах, карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгоно.

2.4.6.Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлнэ.

Хүрэх үр дүн.

Удирдлагын манлайлал, ёс зүй дээшилж, хариуцлагын тогтолцоо бүрдэх, учирч болох үр дагавар, эрсдэлийг хохирол багатай давах боломж бүрдэнэ.

2.5.“Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах” үндсэн чиглэлийн хүрээнд дэвшилтэд техник, технологид суурилсан хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлж, хүний нөөцийн талаар удирдлагын зүгээс шийдвэр гаргах үндэс болгох бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэх, бүрдүүлэх, ашиглах, сайжруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.5.1.Хүний нөөцийн судалгаа, түүнд тавих хяналтыг ил тод болгох, хүний нөөцийн мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах, шаардлагатай мэдээллийг түргэн шуурхай авах, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, санхүүгийн төлөвлөлт хийх, зөв зохистой шийдвэр гаргахад мэдээллийн санг ашиглана.

2.5.2.Хүний нөөцийн талаарх шаардлагатай мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээлнэ.

Гурав. Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилт

3.1.Стандарт, хэмжил зүйн газрын Захиргааны удирдлагын газарт харьяалагдах хүний нөөцийн асуудал хариуцсан хэсэг нь төв болон аймаг дахь Стандарт, хэмжил зүй хэлтсийн хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулж, энэхүү бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгож ажиллана.

3.2.Энэхүү бодлогын хүрээнд Стандарт, хэмжил зүйн салбарын албан хаагчдын сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хөтөлбөрийн боловсруулж, хэрэгжүүлнэ.