



САНГИЙН ЯАМНЫ
ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГЫН
ТУШААЛ

2019 оны 06 сарын 03 өдөр

Дугаар А164

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн
хөтөлбөр батлах тухай

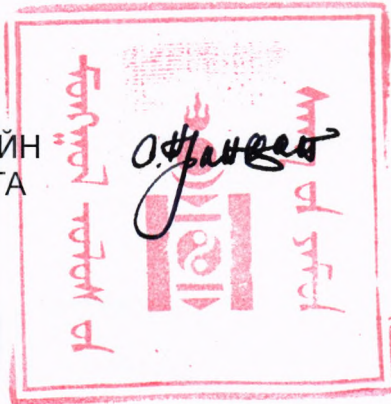
Төрийн албаны тухай хуулийн 55.3 дах заалт, Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.8 дахь заалт, 13 дугаар зүйлийн 13.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Сангийн яамны Хүний нөөцийн хөгжлийн /2019-2029 он/ хөтөлбөрийг хавсралтаар баталсугай.

2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэх нарийвчилсан төлөвлөгөө болон дэд хөтөлбөрүүдийг боловсруулж, батлуулан, хэрэгжилтийг зохион байгуулж ажиллахыг Төрийн захиргааны удирдлагын газар /П.Дорждагва/-т үүрэг болгосугай.

3. Хөтөлбөрийн биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахыг Санхүүгийн хяналт, эрсдэлийн удирдлагын газар /Б.Доржсэмбэд/-т даалгасугай.

ТӨРИЙН НАРИЙН
БИЧГИЙН ДАРГА



С.НАРАНЦОГТ

Төрийн нарийн бичгийн даргын
2019 оны 06 дугаар сарын 03 өдрийн
А164 дугаар тушаалын хавсралт



САНГИЙН ЯАМ



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

САНГИЙН ЯАМНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

2019-2029

2019 он

Улаанбаатар хот

1 АГУУЛГА

1. Хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл	2
1.1. Хөтөлбөрийн ойлголт	2
1.2. Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс	2
1.3. Хөтөлбөрийн зориулалт	2
1.4. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ	3
1.5. Хөтөлбөрийн бүтэц	3
1.6. Хөтөлбөрийн үе шат	3
2. Сангийн яамны үйл ажиллагааны стратеги	4
2.1. Алсын хараа	4
2.2. Яамны үйл ажиллагааны эрхэм зорилго	4
2.3. Яамны үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, стратеги зорилт	4
3. Сангийн яамны өнөөгийн хүний нөөцийн удирдлага	6
3.1. Хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ	6
3.2. Орон тооны мэдээлэл	7
А. Өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн шинжилгээ	7
В. Ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгааны товч тайлангийн дүгнэлт	8
С. Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын системийн шинжилгээ	9
D. Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын системийн шинжилгээнээс гарсан дүгнэлт	10
3.3. Хүний нөөцийн удирдлагын шийдвэрлэх асуудлууд	11
4. Сангийн яамны хүний нөөцийн зорилго, стратеги	12
4.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго	12
4.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги	12
5. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр	13
5.1. Зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн хуваарилалт	13
5.2. Төрийн албаны томилгоо	14
5.3. Сургалт хөгжил	15
5.4. Карьер хөгжил	16
5.5. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ	16
5.6. Нийгмийн баталгаа	17
5.7. Хүний нөөцийн удирдлагад эрсдэлийг тооцох	17
6. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх механизм	18
6.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө	18
6.2. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үр дүн	22
6.3. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хяналт	22

1. ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүдийг хэрэгжүүлэгчийн хувьд Сангийн яам нь шаардагдах нөөцүүдийг тодорхойлж, тогтоох үүрэг хариуцлагыг хүлээж байдаг. Энэ нь зөвхөн үйл ажиллагааны зардлыг биш, хүний нөөц, санхүү, технологи зэрэг хүчин зүйлсийг хамруулна. Үүний тулд дээрх нөөцүүдээс хүний капиталын үр дагаврыг зохистой түвшинд хүргэх зорилгоор хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулах асуудал урган гарч байна.

Сангийн яам нь эрхэм зорилго, үнэт зүйлдээ тулгуурласан хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулж, урт хугацааны төлөвлөлтийг онол, арга зүйн үндэслэлтэйгээр байгууллагын онцлогт тохируулан хийж хэрэгжүүлснээр байгууллагын тогтвортой хөгжлийн стратегийн зорилго, зорилтуудыг хангах нэн чухал нөхцөл бүрдэнэ.

1.1. ХӨТӨЛБӨРИЙН ОЙЛГОЛТ

Монгол Улсын Сангийн яамны эрхэм зорилго, тэргүүлэх чиглэлүүдийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, сэлгэн ажиллуулах, одоо ажиллаж буй хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолсон Хүний нөөцийн талаар баримтлах бодлого- үйл ажиллагааны нэгдсэн удирдамжийг “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр” гэж тодорхойлов.

1.2. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ҮНДЭС

- Монгол Улсын Үндсэн Хууль;
- Засгийн газрын тухай хууль;
- Яамны эрх зүйн байдлын тухай хууль;
- Хөдөлмөрийн тухай хууль;
- Төрийн албаны тухай хууль;
- Төсвийн тухай хууль;
- Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр;
- Бусад эрхзүйн акт зэрэг хууль эрх зүйг үндэс болгов.

Тухайлбал, Төрийн албаны тухай хуулийн 55.3-д Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэсэн заалт байдгийг энд цохон тэмдэглэе.

1.3. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИУЛАЛТ

Хөтөлбөр нь хүний нөөцийн удирдлагын үйл явцад оролцох бүх оролцогч талуудад зориулагдана. Оролцогч талууд нь хүний нөөцийн талаарх шийдвэр

гаргах, түүнийг хэрэгжүүлэх, зохион байгуулах, дэмжихэд оролцох чиг үүрэгтэй байна.

Хөтөлбөрийн хэрэгцээ

Монгол Улсын төрийн албан хаагчид нь сонирхож судалсан мэргэжил, мэргэшлийн дагуу ажил, албан тушаал ахих оновчтой карьер төлөвлөлт бүхий, сурч хөгжих бололцоотой, эрүүл тухтай орчноор хангагдсан байгууллагад ажиллах хүсэлттэй байна. Иймд Монгол Улсын Сангийн яамны бодлогыг тодорхойлох ерөнхий чиг үүргийн яам нь салбарын түвшний асуудал шийдвэрлэх чадвартай, туршлага бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тэднийг сэтгэл ханамжтайгаар ажиллах нөхцөлийг ханган, үнэлгээний тогтолцоогоор үнэлэн карьер хөгжлийг оновчтой тодорхойлохыг шаардаж байна.

1.4. ХӨТӨЛБӨРИЙН БҮТЭЦ

Хөтөлбөр нь дараах хэсгээс бүрдэнэ. Үүнд:

- Хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл
- Сангийн яамны үйл ажиллагааны стратеги
- Сангийн яамны хүний нөөцийн зорилго, стратеги
- Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр
- Хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэлт

1.5. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮЕ ШАТ

Хөтөлбөр нь цаг хугацааны хувьд 2019-2029 оныг хамрах ба арга хэмжээний хэрэгжилт нь явцын үнэлгээний давтамж, хугацаатай уялдсан үе шаттай байна.