

2. САНГИЙН ЯАМНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ

2.1. АЛСЫН ХАРАА

Сангийн яамны алсын хараа нь:

Монгол Улсын санхүү, эдийн засаг, төсвийн тогтвортой байдлыг хангаж, иргэдийнхээ амьжиргааны түвшинг тасралтгүй дээшлүүлэн Тогтвортой хөгжлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг биелүүлж, цаашдаа хөгжингүй орнуудын дундаж жишигт хүргэх явдал мөн.

2.2. ЯАМНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЭРХЭМ ЗОРИЛГО

Сангийн яамны үйл ажиллагааны эрхэм зорилго нь Монгол Улсын иргэдийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэхэд чиглэсэн санхүү, төсөв, татварын таатай орчин бүрдүүлэх, санхүү, эдийн засгийн оновчтой удирдлагаар хангахад оршино.

2.3. ЯАМНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ, СТРАТЕГИ ЗОРИЛТ¹

Сангийн яам нь эрхэм зорилгынхоо хүрээнд дор дурдсан үйл ажиллагааны стратегийн зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

- Төсөв, татвар, төсвийн тогтвортой байдал, орон нутгийн хөгжлийн сангийн хууль тогтоомжийн төсөл, бодлогын хувилбар, төлөвлөгөө, төсөл боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд зөвлөгөө, бүх талын дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын удирдамжаар хангах;
- Макро эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлтүүдийн тооцоо, төсөөлөл гаргаж, эдийн засгийн тэнцвэрт харьцаа, тогтвортой байдлыг хангаж, Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх дунд хугацааны бодлогын хувилбар, жил бүрийн үндсэн чиглэл, төлөвлөгөөг нэгтгэн боловсруулж, хөгжлийн бодлогын уялдааг хангах үйл ажиллагааг зохион байгуулах, зохицуулах;
- Нягтлан бодох бүртгэл, аудит, хөрөнгийн үнэлгээний хууль тогтоомжийн төсөл, бодлогын хувилбар, стандарт боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд зөвлөгөө, бүх талын дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын удирдамжаар хангах;
- Санхүүгийн зах зээл, даатгалын бодлого, санхүүгийн хөрөнгийн удирдлага, Засгийн газрын өрийн удирдлагыг боловсронгуй болгох хууль тогтоомжийн төсөл, дунд хугацааны бодлогын хувилбар, стратеги боловсруулах,

¹ Засгийн газрын 2016 оны 91-р тогтоол, 2-р хавсралтаас

- хэрэгжүүлэхэд зөвлөгөө, бүх талын дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын удирдамжаар хангах, хэрэгжилтийг зохицуулах;
- Төсвийн хөрөнгө оруулалтын зохистой, тогтвортой өсөлтийг хангахад чиглэсэн хууль тогтоомжийн төсөл, бодлогын хувилбар боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд зөвлөгөө, бүх талын дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын удирдамжаар хангах;
 - Засгийн газрын зээл, тусламжийн бодлогын нэгдсэн удирдлагаар хангах, холбогдох хууль тогтоомжийн төсөл, хөтөлбөрийн хувилбар, төсөл боловсруулах, зээл, тусламжийн хэрэгжилтийг хангах;
 - Төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн удирдлагын манлайллыг хангах, яамны удирдлага, зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжүүдэд дэмжлэг үзүүлэх, төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн төсвийн төсөл боловсруулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулах, санхүүгийн мэдээллийн найдвартай ажиллагааг бүрдүүлэх;
 - Засгийн газрын мөнгөн хөрөнгийн удирдлага, зохицуулалтаар хангах, төрийн сангийн үйл ажиллагааг зохистой удирдан, төрийн сангийн нэгдсэн дансны удирдлагыг хэрэгжүүлэх, зохицуулалтаар хангах, үйлчилгээ үзүүлэх;
 - Төсөв, санхүүгийн дотоод аудит, хяналт шалгалтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж, төсвийн эрсдэлийн удирдлагаар хангах, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх, бодлого, хөтөлбөр, төслийн хэрэгжилтэд хяналт- шинжилгээ хийх, үр дүнд үнэлгээ өгөх, хэрэглэгчийг мэдээллээр хангах;
 - Хууль тогтоомжийн төсөл, бодлого, хэлэлцээрийн төсөл боловсруулах, гэрээ байгуулах, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхэд эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, бодлогын удирдамжаар хангах, худалдан авах ажиллагааны хэрэгжилтэд улсын байцаагчаар дамжуулан хяналт тавих.

3. САНГИЙН ЯАМНЫ ӨНӨӨГИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

3.1. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН SWOT ШИНЖИЛГЭЭ

2017 оны 11 дүгээр сараас 12 дугаар хүртэл 2 сарын хугацаанд Дэлхийн банкны дэмжлэгтэйгээр хийж гүйцэтгэсэн Монгол Улсын Сангийн яамны хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зорилгоор “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр 2019-2029”-ийг боловсруулахад арга зүйн туслалцаа үзүүлэх зорилгоор хийгдсэн судалгааны дүгнэлтийг доорх байдлаар тодорхойлов.

Давуу тал	Сул тал
• Чадварлаг хүний нөөц • Ажилчид нь өөрсдийн ажлыг үнэлдэг, чухал утга учиртай ажил хийдэг гэж үздэг нь давуу тал юм • Дээд болон дунд шатны удирдлагууд хүний нөөцийн асуудлаар цаашид өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэдгийг дэмждэг • Сангийн яамны хэмжээнд шаардлагатай чадварлаг ажилтнуудыг бэлтгэх боломжтой.	• Ажилтан, албан хаагчдын ажлын байрны чиг үүргийг хэт ерөнхий тусгасан байдаг нь ажлын байрны давхардал үүсгэх талтай • Хэлтсийн хэмжээнд чиг үүргийн давхардал харьцангуй бага ч, нэг мэргэжилтэнд оногдох чиг үүрэг хэт их эсвэл хэт бага тусгагдсан, чиг үүргийн хуваарилалт жигд биш байдаг • Хүний нөөцийн мэдээллийн систем боловсронгуй бус.
Боломж	Бэрхшээл
• Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, эрсдэлийн удирдлагын чиглэлээр гадаад дотоодын хамтын ажиллагааг сайжруулах • Өөрчлөлтөд зэрэг хандлагатай байгууллагын соёлыг гүнзгийрүүлэх • Төрийн албаны зөвлөлөөс бүх талын туслалцаа, дэмжлэг авч, хамтран ажиллах • Хөдөлмөрийн дотоод зах зээлээс илүү чадварлаг хүний нөөцийг сонгох	• Удирдлагын манлайлал, ур чадвар дутагдах • Шинэ томилогдсон удирдлагатайгаа зохицож ажиллахад бэрхшээл үүсэх • Мэргэшсэн албан хаагчдыг төрийн болон хувийн байгууллагууд, олон улсын төсөл хөтөлбөрөөс өөртөө татан авах магадлал өндөр • Хүний нөөцийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлэхгүй байх эрсдэл тулгарах магадлалтай.

Төрийн албан хаагчийг сургах, хөгжүүлэх механизм бүрэлдүүлэн тогтоох.	
---	--

3.2. ОРОН ТООНЫ МЭДЭЭЛЭЛ

А. Өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн шинжилгээ

2018 оны байдлаар, Сангийн яаманд нийт 161 албан хаагчийн орон тоо байгаагаас 53% (85) нь эмэгтэй, 47% (76) нь эрэгтэй байна.

Ажилтан, албан хаагчдыг насны ангиллаар авч үзвэл 60% нь 25-40 насны албан хаагчид байна.

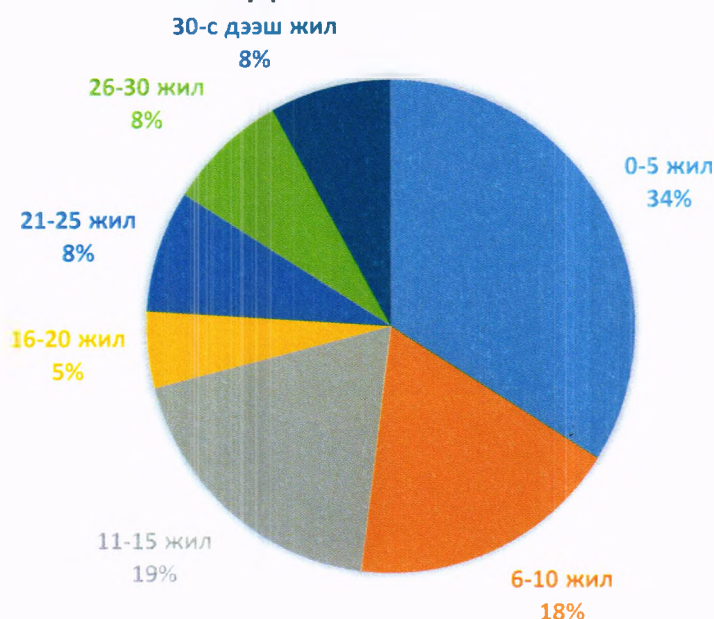
Албан хаагчдын тоо насны ангиллаар

20 хүртэлх	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	60-с дээш
0	18	40	31	27	13	19	10	4	0



Сангийн яам нь чиг үүргийн дагуу эдийн засагч, нягтлан бодогч, бизнесийн удирдлага, эрх зүйч зэрэг мэргэжлийн албан хаагчидтай байдаг ба ажлын туршлагын хувьд 5 хүртэлх жил ажилласан мэргэжилтнүүд 34%, 5-15 жил ажилласан нь 37% эзэлж, 20-оос дээш жил ажилласан албан хаагчид 24%-ийг эзэлдэг байна.

УЛСАД АЖИЛЛАСАН ЖИЛ



Өнөөгийн албан хаагчдын боловсролын байдлыг авч үзвэл нийт ажиллагсдын 50% нь магистр болон түүнээс дээш зэрэгтэй байна.

В. Ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгааны товч тайлангийн дүгнэлт

Сангийн яамны урт хугацааны хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг боловсруулахад шаардлагатай судалгааны мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх зорилгын хүрээнд албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа авсан байна. Судалгааг дараах үзүүлэлтүүдээр хэмжиж гаргасан байна. Үүнд:

- Ажлын шинж чанар
- Ажлын орчин, нөхцөл
- Сургалт хөгжил ба өсөж хөгжих боломж
- Цалин хөлс, урамшуулал
- Манлайлал
- Хувийн зан чанар
- Ажил хэрэгч байдал
- Байгууллагадаа үнэнч байдал.

Сангийн яамны бүхий л газар, хэлтсийг жигд хамруулж 65 хүнээс анкетын аргаар өгөгдөл цуглуулан дүн шинжилгээ хийсэн байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд оролцогчдын 92% нь хамтран ажиллагчдынхаа мэргэшсэн байдалд сэтгэл хангалуун байдаг гэж үзсэн байна. Мөн 75% нь ажлаа утга учиртай гэж үздэг бол, 78% нь ажлын байрны бие даасан байдал муу, 95% нь эргэх холбоо муу, 90% нь дарамт шахалттай гэж үзжээ.