

Албан хаагчдын 80 орчим хувь нь сургалт, хөгжлийн үйл ажиллагаа сайн болон боломжийн хэмжээнд байдаг гэсэн бол, 98% нь өсөн хөгжих карьерын боломж муутай гэж үзсэн байна.

Хамтран ажилладаг албан хаагчдын тухайд бие биенээ идэвхжүүлж урамшуулах, сэтгэлзүйн холбоо хамаарлыг үүсгэх тал дээр үгүйсгэсэн болон мэдэхгүй гэсэн хариултын эзлэх хувь өндөр байгаа нь багийн ажиллагаа, хамтын итгэл үнэмшлийг бий болгох тал дээр байгууллагын зүгээс бага анхаарал тавьдаг, хувь хүний оролцоо гүйцэтгэлийг илүү чухалчилдаг нь харагдаж байна.

Судалгаанд оролцогчдын 63.3% нь яаманд ажиллах суурь шалтгаан нь сэтгэл зүрхэнд бий болсон туйлын хүсэл, эрмэлзэл буюу яамны асуудлыг өөрийн асуудал мэтээр ойлгодог, байгууллагынхаа нэг хэсэг мэт хүчтэй мэдрэмж төрдөг гэдэгтэй санал нийлж байгаагаа илэрхийлжээ. Мөн түүнчлэн оролцогчдын 38.1% нь энэ байгууллагадаа ихийг хийх ёстой үүрэг хүлээсэн мэт санагддаг, зарчим, ёс суртахуунд суурилсан үнэнч хандлагатайгаа илэрхийлсэн байна.

С. Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын системийн шинжилгээ

Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын системийн дор дурдсан модулиудад шинжилгээ хийлээ.

Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын системийн бүтэц, түүний модулиуд:

- Ажилтны бүртгэл
- Бүрэлдэхүүн хөдөлгөөн
- Газар, нэгжийн бүртгэл, контрол
- Амралтын өдрийн бүртгэл, контрол
- Гадаад томилолт
- Дотоод томилолт
- Томилолтын урьдчилсан мэдүүлэг
- Цагийн чөлөө
- 2 болон түүнээс дээш өдрийн чөлөө
- Өвчтэй өдрийн чөлөө
- Ээлжийн амралт
- Эд хөрөнгийн бүртгэл
- Санал асуулга
- Шагнал, зэрэг дэв
- Ажилтны цаг ашиглалт

Системийн эрхийн төрөл:

- ADMIN
- Гадаад томилолт
- Дотоод томилолт

- Хөдөлгөөн, Ажилтны бүртгэл
- Цаг бүртгэл, Тохиргоо- Амралтын өдөр
- Өдрийн хоног
- Ээлжийн амралт
- Өвчтэй өдрийн чөлөө
- Асуулга, судалгаа мэдээлэл оруулах
- Шаардах хуудас- Зөвшөөрөх
- Шаардах хуудас- Олгох
- Сургалтын зөвшөөрөл
- Интерактив дэлгэц
- Тохиргоо- Газар нэгж
- Тохиргоо- Модулийн эрх
- Албан бичиг
- Эд хөрөнгийн бүртгэл

Сангийн яаманд “Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын систем” нь 2016 онд анх шинээр нэвтэрсэн ба түүнээс хойш хөгжүүлэлт сайжруулалтын ажил хийгдээгүй байна. Уг систем нийт 200 орчим идэвхтэй хэрэглэгчтэй бөгөөд системийн архитектурын хувьд ASP.NET Framework v4.0 болон Ajax, JQuery ашиглан хөгжүүлсэн веб суурьт систем юм. Мэдээллийн баазын хувьд ORACLE 11gR2 ашигладаг.

D. Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын системийн шинжилгээнээс гарсан дүгнэлт

- Энэхүү систем дээр тайлангийн модуль огт хөгжүүлэлт хийгдээгүй тул дараах тайлангийн талбаруудыг хөгжүүлэх шаардлагатай болсон. Үүнд:

- Албан хаагчийн мэдээллийн бүрдүүлэлт хяналтын тайлан
- Албан хаагчийн насны ангиллын тайлан
- Газар, нэгжийн цаг ашиглалтын тайлан
- Албан хаагчдын цаг ашиглалтын дэлгэрэнгүй тайлан
- Албан хаагчдын ирцийн тайлан
- Албан хаагчдын боловсролын түвшингийн тайлан
- Албан хаагчдын амьдрах нөхцөлийн тайлан
- Албан хаагчдын тоо төлөвийн тайлан
- Чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тайлан
- Албан хаагчийн шагнал урамшууллын тайлан
- Албан хаагчийн ажилласан жилийн тайлан
- Цалингийн тооцооллын тайлан

- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэмэлтээр болон шинэчлэн хөгжүүлэх модулиуд:

1. Цалингийн тооцооллын модулийг шинээр хөгжүүлэх:

Ажилтнууд өөрсдийн авч буй цалин урамшуулал, холбогдох нэмэгдэл, суутгал нь ямар байдлаар хийгдсэнийг харах боломжийг нээж өгөх шаардлагатай.

2. Эд хөрөнгийн бүртгэлийн модулийг шинэчлэн сайжруулж хөгжүүлэх:

Ажилтны эзэмшиж буй эд хөрөнгийг орлого зарлагаар бүртгэн хөтлөх, хөрөнгө, хөрөнгө актлах зэрэг бүртгэлийг QR Code уншигч ашиглан хурдан шуурхай хийж гүйцэтгэх, тухайн ажилтан түүнд хяналт тавих боломжтой байх шаардлагатай.

3. Хүний нөөцийн мэдээллийн системийн холбогдон ажиллах шаардлагатай бусад систем интеграц:

- Цахим, хяналт-шинжилгээ үнэлгээний систем
- "Санхүүгийн тооцоолох групп" ХХК-ийн Payroll 2.0
- Төсөвт байгууллагын нягтлан бодох бүртгэлийн ACOLOUS 3.0

3.4. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН ШИЙДВЭРЛЭХ АСУУДЛУУД

Дээрх судалгааны үр дүнгээс дор дурдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, стратегийг тодорхойлох нь зүйтэй гэж дүгнэлээ. Үүнд:

1. Хүний нөөцийн хөгжлийн үзэл баримтлалыг боловсруулж батлан хариуцсан ажил, албан тушаалдаа ажиллах хүсэл эрмэлзлийг төрүүлэх;
2. Ажлын байрны чиг үүрэг, хариуцлагыг тодорхой болгох замаар хүний нөөцийн ажлын ачааллыг жигд хуваарилах;
3. Сонгон шалгаруулалт төрийн албаны томилгоог оновчтой хийх замаар ажлын байрны залгамж шинж чанарыг сайжруулах;
4. Сангийн яамны тэргүүлэх чиглэл, бодлого боловсруулах чадамж бүхий хүний нөөцийг хэрхэн бий болгох хөгжүүлэхийг тодорхойлох;
5. Сангийн яамны хүний нөөцийн карьер хөгжлийг тодорхойлон үе шаттайгаар хөгжүүлэх;
6. Хүний нөөцийн нийгмийн баталгааг хангах арга замуудыг тодорхойлох;
7. Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын системийг өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн сайжруулж хэрэглээг нэмэгдүүлэх.

4. САНГИЙН ЯАМНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЗОРИЛГО, СТРАТЕГИ

4.1. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ЭРХЭМ ЗОРИЛГО

Ард түмний амьдралын чанарыг сайжруулахыг зорьдог,

Аж ахуй нэгж, хувийн хэвшлийг дэмждэг,

Төрийн болон төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажилладаг МЭРГЭШСЭН ЧАДВАРЛАГ ХҮНИЙ НӨӨЦ-ийг төлөвлөн, сонгож, бүрдүүлж, сургаж хөгжүүлэх нэгдсэн удирдлагаар хангахад Сангийн яамны хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго оршино.

- Ард түмний амьдралын чанарыг сайжруулахыг зорих нь тогтвортой хөгжлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг биелүүлж, иргэдийн эдийн засаг, төсвийн тогтвортой байдлыг хангах замаар иргэдийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэхэд чиглэсэн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхээр хэрэгжинэ ;
- Аж ахуй нэгж, хувийн хэвшлийг дэмжих нь татвар болон санхүүгийн хяналтыг зохистой түвшинд хэрэгжүүлэн, бизнесийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг дэмжин тэдгээрийг үр ашигтай явуулахад хамтран ажиллах;
- Төрийн болон төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллага, мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, тэдний өгч буй зөвлөмж, зөвлөгөө, анхааруулгыг зөв ойлгож, хэрэгжүүлэхэд хамтран ажиллах;
- Шаардлагатай хүний нөөцийг зорилго, чиг үүргийн дагуу шаардлагатай бүтэц зохион байгуулалтаар, хэрэгтэй ур чадвар, шаардлагыг зөв гаргаж тохирсон чадварлаг хүний нөөцийг сонгон бүрдүүлэхийн зэрэгцээ, холбогдох ажлын байрны сургалтад хамруулах, цаашид карьерийн хөгжлийг нь тодорхойлж хамтран хөгжих боломжийг бүрдүүлэх юм.

4.2. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН СТРАТЕГИ

Ард түмний эрх ашгийг үндсээ болгосон, хувийн хэвшлийг ойлгож үйлчилдэг, төрийн бус байгууллага болон мэргэжлийн байгууллагын мэдлэг зөвлөмжийг хүлээн авах чадвартай, төрийн албаны ёс зүйг чандлан баримталж Монгол улсын санхүү, эдийн засгийн бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах чадвартай хүний нөөц бүхий баг хамт олныг бий болгон хөгжүүлэх

Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги түүний хэрэгжилтийг “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-т тусгасан 9 дэд хөтөлбөр, 3 төлөвлөгөөний хэрэгжилтээр дор дурдсан шалгуур үзүүлэлтээр үнэлэн, үр дүнд хяналт тавьж ажиллана. Үүнд:

1. Төрийн албаны оновчтой томилгоо хийсний үндсэн дээр хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлсэн байдал;

- 2. Нийт албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах, сургалтын иж бүрэн тогтолцоог бий болгосны үндсэн дээр хүнээ хөгжүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн байдал;
- 3. Удирдах ажилтнууд нь Хүний нөөцийн удирдлагад суралцаж “хүнтэй ажиллах, зөв удирдах” зан үйлд тасралтгүй сурах боломжоор хангах удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн байдал;
- 4. Албан хаагчдын манлайллыг хөгжүүлэх, карьер өсгөх оновчтой арга замыг хэрэгжүүлсэн байдал;
- 5. Яамны зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлсэн байдал;
- 6. Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн байдал;
- 7. Хүний нөөцийн удирдлагад эрсдэлийг тооцох аргазүйг хэрэгжүүлсэн байдал;

5. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

5.1. ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУВААРИЛАЛТ

Сангийн яамны урт хугацааны стратеги төлөвлөгөөтэй уялдсан зохион байгуулалтын бүтэц оновчлох талаар ажлын хэсгийн гаргасан санал, зөвлөмжийн дагуу цаашид ажиллах нь зүйтэй. Богино дунд хугацааны хүний нөөцийн төлөвлөлтийг жил бүр эргэц хөдөлгөөн, хэрэгцээ шаардлагын дагуу тус бүр тооцон боловсруулна.

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг доорх хүний нөөцийн удирдлагын үйл явцын зураглалыг мөрдлөг болгон ашиглаж, тогтмол сайжруулалт хийнэ.

Хүний нөөцийн удирдлагын үйл явцын зураглал

