

**БАРИЛГЫН ХӨГЖЛИЙН ТӨВИЙН
ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ**

2025 оны 05 сарын 12 өдөр

Дугаар А/257

Улаанбаатар хот

**“Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого”
хэрэгжүүлэх тухай**

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 10 дахь заалт, Төрийн өмчийн бодлого зохицуулалтын газрын 2018 оны 85 дугаар тогтоолоор баталсан “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨҮГ-ын дүрмийн 6 дугаар зүйлийн 6.7.8 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.“Барилгын хөгжлийн төв” ТӨҮГ-ын “Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого”-ыг хавсралтаар баталж, 2025 оны 05 дугаар сарын 15-ны өдрөөс эхлэн хэрэгжүүлж ажилласугай.

2.“Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого”-ыг хэрэгжүүлэх ажлыг үе шаттайгаар зохион байгуулж, үр дүнг тооцон, хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг Захиргаа, удирдлагын хэлтэс (Н.Оюунбилэг)-т даалгасугай.

ЗАХИРАЛ



Т.ПҮРЭВХАТАН

1525010508

Болжирлуулсан:
Гарын: *С.А.А.А.*
Хувь: *2*
Огноо: *2/12*
Бичсэн:



“ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГО”

НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ:

“Барилгын хөгжлийн төв” ТӨҮГ-ын хөгжлийн хэрэгцээг хангахуйц хүний нөөцийг төлөвлөж, сонгож бүрдүүлэн, тэдгээрийн сургалт хөгжил, карьерийн өсөлт, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэнэ.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО:

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

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ:

1. “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨҮГ-ын хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
2. Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох;
3. Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох;
4. Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;
5. Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах хэрэгсэл болгох.

СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛТУУД:

Нэг: “Барилгын хөгжлийн төв” ТӨҮГ-ын хүний нөөцийг бүрдүүлэх хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлох тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд:

- 1.1. Байгууллагын чиг үүрэг, үйл ажиллагааны стратегид нийцүүлэн ажиллах хүчний хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох;
- 1.2. Хүний нөөцийн нийлүүлэлтийн эх үүсвэрийг тодорхойлж, хуулийн дагуу ил тод, шударгаар бүрдүүлэх;
- 1.3. Ажлын шаардлага, мэдлэг, ур чадварын түвшинг харгалзан хүний нөөцийг оновчтой, зөв байршуулах.

Хоёр: “Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох” тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд:

2.1. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоо бий болгох;

2.2. Мэдээллийг хүний нөөцийн хөгжил, хөдөлгөөнийг удирдах хэрэгсэл болгох.

Гурав: “Хүний нөөцийн чадавхийг сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох” тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд:

3.1. Салбарын хэмжээнд сургалтын хэрэгцээний шинжилгээ, үнэлгээ хийж, шаардагдаж буй мэдлэг, ур чадварыг тодорхойлох;

3.2. Сургалт, хөгжлийн орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх;

3.3. Сургалтын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлж, албан хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг байнга дээшлүүлж, суралцагч байгууллага болгох;

3.4. Сургалтын явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх тогтолцоог нэвтрүүлэх.

Дөрөв: “Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох” тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд:

4.1. Карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгож, төлөвшүүлэх;

4.2. Үр дүнд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, үнэлгээ хийх тогтолцоог боловсронгуй болгох;

4.3. Цалин хөлс, урамшууллыг гүйцэтгэлийн үр дүнг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;

4.4. Ажилтнуудын тогтвор суурьшил, үр бүтээлтэй ажиллах эрх зүй, эдийн засгийн баталгааг сайжруулах.

Тав: “Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах хэрэгсэл болгох” тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд:

5.1. Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэн гүнзгийрүүлж, хөгжлийн хөтөлбөр, төсөл хэрэгжүүлэх

5.2. Ижил чиг үүрэгтэй гадаад улс орны туршлагыг судлах, дэвшилтэт арга технологийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх;

5.3. Ажилтнуудыг гадаадын урт, богино хугацааны сургалтаар системтэй бэлтгэх.

ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ:

“Салбарын байгууллагын чиг үүрэг, үйл ажиллагааны стратегид нийцүүлэн ажиллах хүчний хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох” стратегийн зорилтын хүрээнд:

-Байгууллагын чиг үүргийн шинжилгээ хийж, ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлно.

-Байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоог тогтооно.

-Ажлын байранд тавигдах болзол, шаардлага, шалгуурыг нэг бүрчлэн гаргана.

“Хүний нөөцийн нийлүүлэлтийн эх үүсвэрийг тодорхойлж, хуулийн дагуу ил тод, шударгаар бүрдүүлэх” стратегийн зорилтын хүрээнд:

- Шаардлагатай боловсон хүчнийг өөрийн болон ижил төстэй мэргэжлийн байгууллагаас мэдлэг, ур чадвар, ажлын үр дүнгээр сонгон авч, нөхнө.

-Тухайн ажлын байранд тавигдах болзол, шаардлагыг илүү сайн хангаж байгаа хүнийг ил тод, шударгаар, хуулийн дагуу сонгон шалгаруулж авна.

-Нэр хүнд бүхий их, дээд сургуулийн төгсөх дамжааны чадварлаг оюутнуудыг дадлага хийлгэж, мэргэшүүлэн байгууллагын анхан шатны нэгжийн сул орон тоог нөхнө.

“Ажлын шаардлага, мэдлэг, ур чадварын түвшинг харгалзан хүний нөөцийг оновчтой байршуулах” стратегийн зорилтын хүрээнд:

-Байгууллага дотроо сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулах нөхцөлийг хууль эрх зүйн хүрээнд хэрэгжүүлнэ.

-Шинээр авах боловсон хүчнийг анхан шатны нэгжээс эхлэн байршуулна.

-Онцгой ур чадвартай, нарийн мэргэшсэн хүнийг шаардлагатай ажлын байранд шууд байршуулна.

-Алслагдмал, дэд бүтэц сул хөгжсөн газар нутаг, хүнд нөхцөл бүхий ажлын байранд ажиллах ажилтанд эдийн засаг, нийгмийн хамгааллын давуу байдал олгоно.

-Гадаадад урт хугацааны сургалтаар бэлтгэгдсэн албан хаагчийг гэрээнд заасан ажлын байраар хангана.

“Мэдээллийг хүний нөөцийн хөгжил, хөдөлгөөнийг удирдах хэрэгсэл болгох” стратегийн зорилтын хүрээнд:

-Холбогдох дээд шатны эрх бүхий албан тушаалтныг хүний нөөцийн шаардлагатай мэдээллээр хангана.

-Ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх, холбогдох бусад шийдвэрийг хүний нөөцийн мэдээлэлд үндэслэн гаргах үйл явцыг удирдлагын бүх түвшинд хэвшүүлнэ.

“Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох” стратегийн зорилтын хүрээнд:

- Хүний нөөцийн мэдээлэл солилцох, техник, программ хангамж, сүлжээг бий болгоно.

-Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлнэ.

-Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээ авна.

-Хүний нөөцийн мэдээллийн системийн ашиглах журам гаргаж мөрдүүлнэ.

“Карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгож, төлөвшүүлэх” стратегийн зорилтын хүрээнд:

-Ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх ерөнхий зураглал /бүдүүвч/-ыг байгууллагын түвшин, албан тушаалын удирдах, гүйцэтгэх зэрэглэлээр гаргана.

-Албан тушаал дэвшүүлэх шалгуур үзүүлэлт, түүнийг хэрэглэх журам боловсруулж мөрдүүлнэ.

-Албан тушаал дэвшүүлэх шалгуур үзүүлэлтийг хангасан албан хаагчийг чадахуйн зарчмыг баримтлан шатлан дэвших тогтолцоонд тулгуурлана.

“Үр дүнд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, үнэлгээ хийх тогтолцоог боловсронгуй болгох” стратегийн зорилтын хүрээнд:

-Нийгмийн үнэлэмжийг харгалзан тулгамдсан асуудлыг оновчтой тодорхойлж, дээрээс доош чиглэсэн төлөвлөлтийн арга зүйг нэвтрүүлнэ.

-Тухайн нэгжийн жилийн зорилт, үйл ажиллагааны төлөвлөлттэй албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх зорилтыг уялдуулах замаар үр дүнг чанаржуулан боловсронгуй болгоно.

-Ажлын гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг оновчтой хэмжээсжүүлж, шударга, бодитой үнэлж, дүгнэх механизмыг бүрдүүлнэ.

ЗАХИРГАА, УДИРДЛАГЫН ХЭЛТЭС