***ДУНДГОВЬ АЙМГИЙН СТАНДАРТ, ХЭМЖИЛ ЗҮЙН ХЭЛТЭС***



***ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО,***

***ЧИГ ХАНДЛАГА, ЗОРИЛТ***

***2017 ОН***

***СТАНДАРТ, ХЭМЖИЛ ЗҮЙН ХЭЛТСИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ, СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛТ, ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ***

**ХҮний нӨӨцийн хӨгжлийн тэргҮҮлэх Чиглэл:**

1. Стандарт, хэмжил зүйн байгууллагын 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 бодлого боловсруулан 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:**

**“Стандарт, хэмжил зүйн байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийг бүрдүүлэх” тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд:**

1.1. Стандарт, хэмжил зүйн байгууллагын чиг үүрэг, үйл ажиллагааны шинэчлэлд 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.

**“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.

**“Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт хөгжлийн бодлого боловсруулан 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, улсын байцаагчдын мэдлэг, ур чадварыг байнга дээшлүүлж, суралцагч байгууллага болгох;

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

**“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.

**“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 чигүүрэгтэй 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:**

**“Стандарт, хэмжил зүйн байгууллагын чиг үүрэг, үйл ажиллагааны шинэчлэлд нийцүүлэн ажиллах хүчний хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох” стратегийн зорилтын хүрээнд:**

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

- Стандарт, хэмжил зүйн 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 харъяа 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.

- Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газартай гурвалсан гэрээ байгуулж, их, дээд сургуульд сургаж, ажилд авах замаар орон нутаг дахь мэргэжлийн боловсон хүчний дутагдлыг арилгана.

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

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

- Улсын шалгагчыг бүс нутаг, хилийн боомтод сэлгэн ажиллуулах механизм, нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

- 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:**

- Стандарт, хэмжил зүйн байгууллага, 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:**

- Салбарын хэмжээнд хүний нөөцийн мэдээлэл солилцох техник, программ хангамж, сүлжээг бий болгоно.

- Стандарт, хэмжил зүйн байгууллагын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлнэ.

- Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээ авна.

- Хүний нөөцийн мэдээллийн санг ашиглах журам гаргаж мөрдүүлнэ.

**Гуравдугаар тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд тодорхойлсон стратегийн зорилтуудыг“ Хүний нөөцийн сургалтын хөтөлбөр” боловсруулж хэрэгжүүлнэ.**

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

- Ажилтныг албан тушаал дэвшүүлэх ерөнхий зураглал /бүдүүвч/-ыг орон нутгийн болон төв байгууллагын түвшин, албан тушаалын ангилал, зэрэглэлээр гаргана.

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

- Албан тушаал дэвшүүлэх шалгуур үзүүлэлтийг хангаж, удирдах ажилтны нөөцөд бүртгэгдсэн ажилтныг зорилтот сургалтаар бэлтгэн авах зарчим баримтална.

**“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 аргазүйг нэвтрүүлнэ.

- Тухайн нэгжийн жилийн зорилт, үйл ажиллагааны төлөвлөлттэй төрийн албан хаагчийн нийлүүлэх ажил, үйлчилгээ, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх зорилтыг нягт уялдуулах замаар үр дүнгийн гэрээг чанаржуулан боловсронгуй болгоно.

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

**СТАНДАРТ, ХЭМЖИЛ ЗҮЙН ХЭЛТЭС**