

3.2.3 Хүний нөөцийн удирдлагын арга хэлбэрийг боловсронгуй болгож, манлайлах чадавхыг хөгжүүлэх.

#### **Дөрөв. Зорилтуудыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл**

4.1 Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг сайжруулж, ажлын байрны сул орон тоог нөхөх, нэн шаардлагатай боловсон хүчнийг бэлтгэх ажлыг оновчтой зохион байгуулах

4.1.1 Төрийн байгууллагууд шаардлагатай хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ нийлүүлэлтийг үе шаттайгаар төлөвлөнө.

4.1.2 Шаардлагатай байгаа мэргэжилтний судалгааг салбар салбарын чиглэлээр жил бүр гаргаж, тухайн онд төгсөгчдөөс ялангуяа нутгийн харьяат иргэдийг орон нутагт ажиллуулах талаар арга хэмжээ зохион байгуулах.

4.1.3 Сумын хэмжээнд шаардлагатай байгаа мэргэжлээр залуучуудыг сургаж бэлтгэх, их дээд сургууль, коллеж төгсөгчдийг орон нутагт ажиллуулахад "Сумын төрийн байгууллагуудад шаардлагатай мэргэжилтнийг сургах гуравласан гэрээ"-г байгуулж, мөрдөж ажиллах.

4.1.4 Шинээр төгсөж орон нутагт үр бүтээлтэй ажиллаж буй албан хаагчдад 2 жил тутамд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг үндэслэн 6 сар хүртэлх хэмжээний мөнгөн тэтгэлгийг олгох.

4.1.5 Төрийн байгууллагууд хүний нөөцийн бодлого, түүнийгээ хэрэгжүүлэх чиглэлээр зохион байгуулж байгаа ажлаа нийтэд мэдээлж сурталчлах, оюутан залуучуудтайгаа холбоотой ажиллах, ЕБС-ийн төгсөгчдөд ажил, мэргэжлийн онцлогоо танилцуулах, тэднийг орон нутагт шаардлагатай байгаа мэргэжил сонгон суралцуулах чиглэлээр тодорхой ажлууд санаачлан зохион байгуулах.

4.1.6 Төрийн байгууллагууд хүний нөөцийг төлөвлөж хэрэгжүүлэх ажилдаа жендерийн тэгш байдлыг харгалзана.

4.1.7 Төрийн байгууллагууд албан хаагчдад ёс зүйн сургалтыг үе шаттайгаар зохион байгуулах, ёс зүйн хариуцлагыг дээшлүүлэх.

4.1.8 Төрийн байгууллагын удирдлага болон албан хаагчдын ёс зүйн талаарх иргэдээс сэтгэл ханамжийн судалгааг авч ажиллах.

4.2 Тухайн ажлын байрны шаардлагыг хангасан чадварлаг хүнийг томилон ажиллуулж ажлын байранд нь хөгжүүлэх, сургах, дадлагажуулах, тогтвортой суурьшилтай ажиллуулах.

4.2.1 Төрийн байгууллагууд энэхүү хөтөлбөрийг үндэслэн хүний нөөцийг хөгжүүлэх, сургаж мэргэшүүлэх, сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

4.2.2 Төрийн байгууллагууд албан тушаалын тодорхойлолт, чиг үүргийг стандартын дагуу боловсруулж, албан хаагчдад чухал шаардлагатай ур чадвар эзэмшүүлнэ.

4.2.3 Төрийн байгууллагууд албан хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин, хөдөлмөрийн гэрээний биелэлтийг жил, улирлаар дүгнэж, үр дүнгээр нь шагнаж урамшуулах, зэрэг дэвийн болон ур чадварын нэмэгдэл олгох, хариуцлага тооцох асуудлыг шийдвэрлэж байх.

4.2.4 Төрийн байгууллагууд ажиллагсдынхаа нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр, төлөвлөгөөтэй ажиллаж, тэдний ажиллаж амьдрах орчин нөхцөлийг сайжруулах, орон байраар хангах, шагнал урамшуулал, нөхөн олговор олгох, тусламж дэмжлэг үзүүлэх асуудлуудыг хууль тогтоомжийн хүрээнд дотоод журмаараа зохицуулж хэрэгжүүлнэ.

4.3 Хүний нөөцийн удирдлагын арга хэлбэрийг боловсронгуй болгож, манлайлах чадавхыг хөгжүүлэх зорилтын хүрээнд:

4.3.1 "Суралцагч байгууллагыг хөгжүүлэх манлайлал" сэдвийн дор ерөнхий менежерүүдийн манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулж, манлайллын чадавхыг дээшлүүлнэ.

4.3.2 Удирдах ажилтнуудад өөрөө байнга суралцагч, манлайлагч байж, менежментийн арга барилыг бүтээлчээр эзэмшиж, зөрчил болон эрсдлийг тооцож ажиллана.

4.3.3 Удирдах ажилтан, ерөнхий менежерүүдийн манлайллыг, хүний нөөцийг хөгжүүлэх, удирдлагаар хангах ажлын үр дүнтэй нь холбон дүгнэж ажиллана.

## **5. Удирдлага, зохион байгуулалт**

5.1.1 Орон нутаг, салбарын хэмжээнд бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжилтийг зохион байгуулах, нэгдсэн бодлого, удирдлагаар хангах, зохицуулах үүргийг Сумын Засаг даргын Тамгын газар хүлээнэ.

5.1.2 Орон нутагтаа бодлогыг хэрэгжүүлэхэд оролцож байгаа олон улсын болон иргэний нийгмийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулж, хамтран ажиллана.

## **6. Санхүүжилт**

6.2.1 Төрийн байгууллагууд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг жил бүр тооцож, байгууллагын төсөвт тусгана

6.2.2 Төсөвт байгууллагууд жил бүр хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд өөрийн орлогын 80 хүртэлх хувийг зарцуулна

6.2.3 Олон улсын болон төрийн бус байгууллага, аж ахуй нэгж, иргэдийн тусламж, хандив, дэмжлэг

6.2.4 Орон нутгийн хөгжлийн сан

## **7. Хүрэх үр дүн**

7.1 Хүний нөөцийн төлөвлөлт, сонголт, хуваарилалт, нөөц бүрдүүлэх ажлын зохион байгуулалт оновчтой болж, төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байх зарчим хэрэгжинэ.

7.2 Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа, тогтвор суурьшил сайжирч, гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшинэ.

7.3 Төрийн албан хаагч, удирдах албан тушаалтнуудын манлайлах үр чадвар дээшилж, хүний нөөцийн удирдлагын арга хэлбэр боловсронгуй болно.

## **8. Хариуцлага**

8.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд санаачилгагүй ажилласан төрийн байгууллага, албан тушаалтанд хариуцлага тооцно

## **9. Хяналт**

9.1 Засаг даргын зөвлөлийн хурлаар хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явцыг жил бүр хэлэлцэнэ.

9.2 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг жил бүр Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд тайлагнана.

Сумын ИТХ-ын 2021 оны 01-р сарын 20-ны  
өдрийн 14-р тогтоолын 01-р хавсралт

**ӨНДӨРШИЛ СУМЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР**  
1/2021-2024 он/

**Нэг. Нийтлэг үндэслэл**

**1.1 Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэслэл:**

Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичгийн 4.3-т заасан байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратегийг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно.

1.2 Хүний нөөцийг хөгжүүлэх хөтөлбөр нь сумын зорилтыг биелүүлэх, албан хаагчдын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, хөгжүүлэх, сургахад үр нөлөөтэй орчинг бий болгон судалгаанд үндэслэсэн хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг төлөвлөнө.

1.3 Сумын Засаг дарга, Төрийн байгууллагууд хүний нөөцийг хөгжүүлэхтэй холбоотой шийдвэр гаргах, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд энэхүү хөтөлбөрийг баримтална.

**Хоёр. Хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд баримтлах зарчим**

2.1 Төрийн алба мэргэшсэн тогтвортой байх.

2.2 Төрийн байгууллага нь байнга суралцагч хамт олон байх

**Гурав. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх хөтөлбөрийн зорилго**

3.1 **Зорилго нь:** Орон нутгийн хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, учирч болох эрсдэлийг тооцоолох, албан хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлж, чадвартай, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд оршино.

**3.2 Зорилтууд:**

3.2.1 Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг сайжруулж, ажлын байрны сул орон тоог нөхөх, нэн шаардлагатай боловсон хүчнийг бэлтгэх ажлыг оновчтой зохион байгуулах.

3.2.2 Тухайн ажлын байрны шаардлагыг хангасан чадварлаг иргэнийг томилон ажиллуулж ажлын байранд нь дадлагажуулах, сургах, хөгжүүлэх тогтвортой суурьшилтай ажиллуулах.