

“БАЯНХОНГОР-ЭРЧИМ ХҮЧ” ЦТХХК

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ
2022-2026

2026 ОН

Агуулга

Агуулга.....	2
Нийтлэг үндэслэл	3-5
ХН-ийн стратеги удирдлагын систем.....	6
ХН-ийн тулгамдсан асуудлууд	7
ХХЗХ-ны стратегийн чиглэл	8
Байгууллагын үнэт зүйлс	8
Хүний нөөцийн зорилго 2024	9
ХН-ийн бодлого 2024	10
ХН-ийн өнөөгийн нөхцөл байдал (SWOT).....	11-12
ХН-ийн үндсэн стратегиуд.....	13
ХН-ийн үндсэн стратеги #1.....	14
ХН-ийн үндсэн стратеги #2.....	15
ХН-ийн үндсэн стратеги #3.....	16
ХН-ийн үндсэн стратеги #4.....	17
ХН-ийн үндсэн стратеги #5.....	18
ХН-ийн үндсэн стратеги #6.....	9
ХН-д гарах гол өөрчлөлтүүд	20

Нийтлэг үндэслэл

Гадаад орчин

Дэлхий даяар технологийн хөгжил дэвшил асар хурдацтай явагдаж буй (Аж үйлдвэрийн дөрөвдүгээр хувьсал, тоон шилжилтийн 3 дахь давалгаа, үүрэн холбооны 5-р үе г.м) өнөө үед энэ салбарыг зохицуулах байгууллагын үйл ажиллагаа илүү олон талт, олон салбарыг хамарсан, нарийн төвөгтэй болж байна.

Өдөр өдрөөр өөрчлөгдөн хөгжиж буй энэ салбарын зохицуулалтыг олон улсын түвшинд хүргэж, оролцогч талуудын хөгжлийг дэмжсэн зохицуулалтын орчинг бий болгоход өндөр мэргэжлийн инженер техникийн ажилтнууд, нарийн мэргэшлийн мэргэжилтнүүд, бэлтгэгдсэн удирдлагын баг хамгийн чухал юм.

Салбарын хөгжил асар хурдацтай хөгжиж өөрчлөгдөхийн хэрээр энэ салбарын нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх нөлөө улам бүр өсөн нэмэгдэж, энэ салбарт ажиллаж буй ажилтнуудад тавигдах шаардлага өндөрсөж, шинэ шинэ мэдлэг ур чадварын хэрэгцээ гарч ирсээр байна.

Дэлхий нийтээр ялангуяа монгол улсад чадварлаг мэргэжилтнүүд, талентууд хөдөлмөрийн зах зээл дээр хомсдож, тэдгээрийг ажилд авахад асар өрсөлдөөнтэй бас өндөр зардалтай болж буй энэ үед дотоод хүний нөөцөө тасралтгүй хөгжүүлэх, карьер хөгжлийг хангах, чадварлаг ажилтнуудаа хадгалж үлдэх, ажилтнуудын үр бүтээмжийг нэмэгдүүлж байгууллагынхаа амжилтыг ахиулахад хүний нөөцийн зөв стратегийг хэрэгжүүлэх нь нэн чухал асуудал болж байна.

Хууль, эрх зүйн үндэс

Монгол улсын Үндсэн хуульд “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно” гэсэн ба 2019 онд мөрдөгдөж эхэлсэн Төрийн албаны тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлд “Төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална. Мөн хуулийн 15 дугаар бүлэг 59.1 төрийн албан хаагчид нөхөн төлбөрийг олгоно, 16 дугаар бүлгийн 60 дугаар зүйлд төрийн албан хаагчид олгох тусламж, 17 дугаар бүлгийн 61 дүгээр зүйлд Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа, 18 дугаар бүлгийн 62 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгаагаар хангагдана гэж тус тус заасан.

Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтлэгийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг”-ийн 4.3 –т “Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги”-ийн “Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон

шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлж болно. Засгийн газрын 2019 оны 37 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журам”-ын 2.3 дахь хэсэгт “Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь стратеги төлөвлөгөө болон төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр зэрэг бодлогын баримт бичиг төлөвлөгөөнд үндэслэнэ” гэж заасныг энэхүү хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн үндэс болгов.

Дотоод орчин

ХХЗХ өөрийн чиг үүргийн хүрээнд холбогдох хууль тогтоомжууд, “МУ-ын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”, “Төрөөс харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн талаар баримтлах бодлого 2017-2025”, “ХХЗХ нь үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөө 2019-2024”-ийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд байгууллагын дотоод чадавхи тэр дундаа хүний нөөцийн чадавхийг улам бүр сайжруулах шаардлагатай.

ХХЗХ-ны үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөө 2019-2024 бичиг баримтад хүний нөөцтэй холбоотой хэд хэдэн зорилтууд тусгагдсан ба стратегийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаануудыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

ХХЗХ-ны үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөөний 5.4-т:

Зохицуулалтын стратегийн зорилт-4 “Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны чадавхийг сайжруулах” гэж дурдсан ба 5.4.3 хэсэгт “Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны мэдээллийн технологи, санхүү, бүртгэл, тоног төхөөрөмж болон хүний нөөцийг үр дүнтэй удирдан чиглүүлж, чадавхийг бэхжүүлж, нэгдэн нийлүүлэлтийн үеийн зохицуулах байгууллага болох” гэж заасан.

Энэхүү зорилтын хүрээнд хүний нөөцтэй холбоотой дараах 4 чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ гэж заасан байна:

5.4.3.1 Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны ажилтан, албан хаагчдыг чадавхижуулан зохицуулалтын шинэ үеийн хандлагуудыг түргэн мэдэрч, дотооддоо хөрвөн ажиллах, салбар хоорондын зохицуулалтын асуудлаар манлайлах мэдлэг, чадвартай болгох

5.4.3.2 Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны үйл ажиллагааны процесст дахин инженерчлэл хийж цахим хэлбэрт үе шаттайгаар шилжүүлэн шийдвэр гаргах процессыг хялбаршуулах

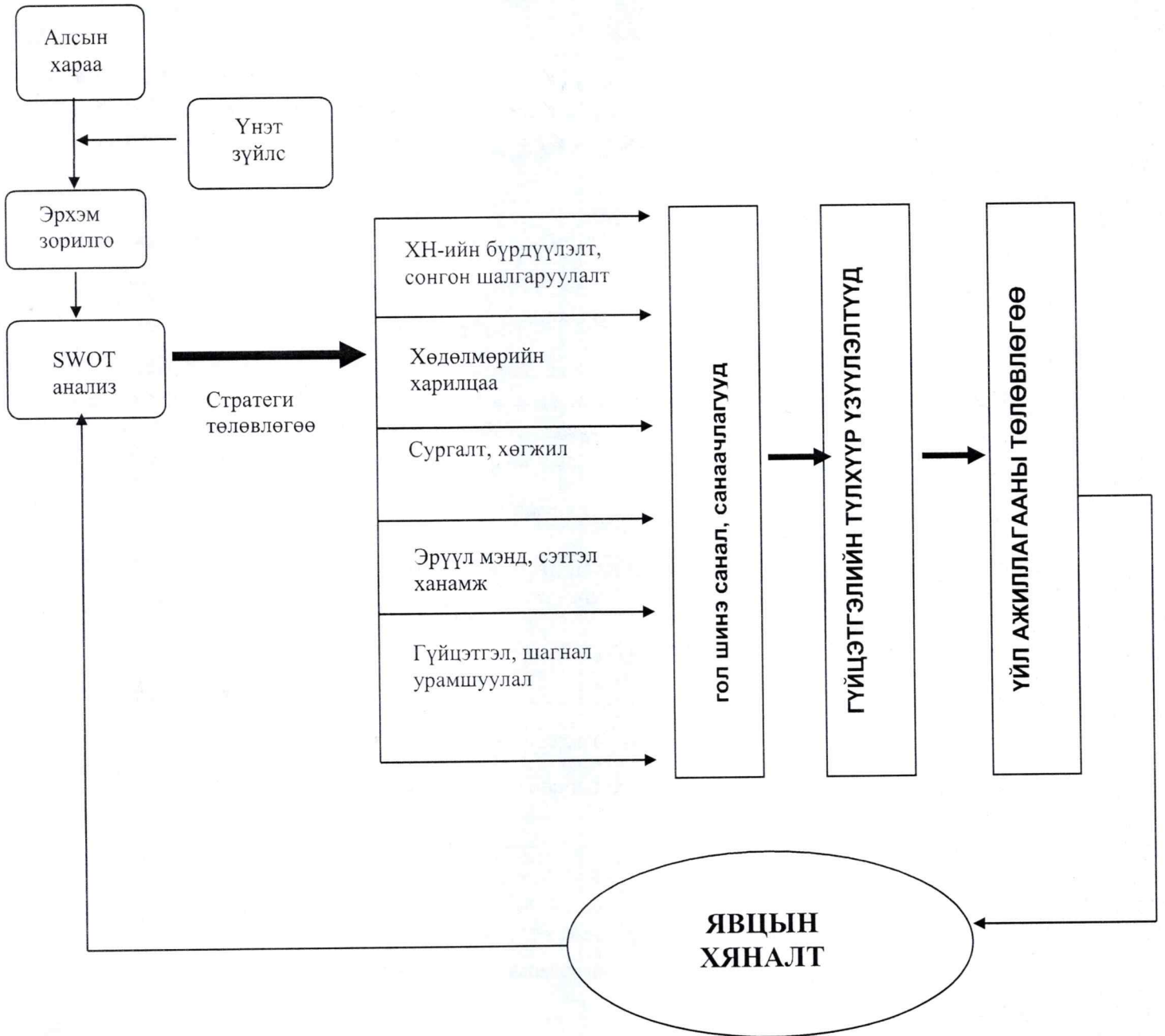
5.4.3.3 Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны ажиллагсдыг шаардлагатай ажлын техник хэрэгслээр хангаж, ажлын байрны таатай орчинг бүрдүүлж, үр бүтээлтэй ажиллах боломжийг хангах

5.4.3.4 Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны ажиллагсдыг аюулгүй, найдвартай сүлжээ, үйлчилгээгээр хангаж зохицуулах хорооны цахим аюулгүй байдлыг хангах гэж тусгагдсан.

Дээрх зорилтуудыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд ХХЗХ-оос хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг байгууллагын зорилго зорилт руу чиглүүлж уялдуулах, салбартаа манлайлах мэдлэг ур чадвартай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тэдгээрийг тасралтгүй хөгжүүлэх системийг боловсронгуй болгох, үр бүтээмжтэй, хөрвөж ажиллах нөхцөл бүрдүүлэх, жишиг болохуйц манлайллыг төлөвшүүлэх нь байгууллагын хүний нөөцийн нэн чухал зорилт болж байна.

Технологийн хөгжил, дэвшлийг ашиглан мэдлэгт суурилсан хөгжийг бий болгох, үр дүнд чиглэсэн, нөхцөл байдалд тулгуурласан удирдлагыг хөгжүүлэх, ажилтнуудын чадавхи (мэдлэг, ур чадвар, хандлага), тэдний мэдрэмж, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, бүтээмжийг дээшлүүлэх, ямагт шинэчлэлийг тэргүүлэгч байх зан төлвийг байгууллагад төлөвшүүлэх нь ХХЗХ төдийгүй тус салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудын хувьд чухал ач холбогдолтой юм.

Хүний нөөцийн стратеги удирдлагын систем



Хүний нөөцийн тулгамдсан асуудлууд

- ◆ Шинэ мэдлэг, ур чадварууд шаардагдах
- ◆ Технологи, инновацид хөрөнгө оруулах.
- ◆ Карьер хөгжил.
- ◆ Ажилтнуудын санаачлага, идэвхи оролцоо.
- ◆ Ажилтнуудын бүтээмж, эрүүл мэнд, сэтгэл ханамж
- ◆ Суралцах, сэдэлжүүлэх
- ◆ Нийгмийн хангамж
- ◆ Манлайлал

Байгууллагын стратегийн чиглэл

ХХЗХ-ны үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөө 2019-2024 –ийн хэсгээс...

Байгууллагын алсын хараа:

Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны алсын хараа нь Монгол Улсын “Харилцаа холбооны тухай” хуулийн хоёрдугаар бүлгийн 8 дугаар зүйл болон 9 дүгээр зүйлд тус тус заасан Харилцаа Холбооны Зохицуулах Хорооны бие даасан байдал, өмчийн бүх төрлийн аж ахуйн нэгж, иргэн харилцаа холбооны зах зээлд үр ашигтай, шударга өрсөлдөх нөхцөлийг бүрдүүлэх, Монгол Улсын иргэн бүрт үндэсний эрх ашигт нийцсэн харилцаа холбооны дэвшилтэд хэрэглээ, үйлчилгээг хүргэх, салбарын бодлого хөтөлбөрт бүх талын дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.

Байгууллагын эрхэм зорилго:

Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийг дэмжсэн харилцаа холбооны салбарын зохицуулалтын орчинг бүрдүүлнэ.

Байгууллагын үнэт зүйлс:

Стратегийн эрхэм зорилго, стратегийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхдээ Харилцаа холбооны зохицуулах хороо нь үйл ажиллагаандаа дор дурдсан үнэт зүйлсийг баримтална:

- ❖ Үндэсний эрх ашгийг дээдлэх
- ❖ Бие даасан, хараат бус зарчмыг баримтлах
- ❖ Шударга ёсыг эрхэмлэх;
- ❖ Ил тод, тунгалаг байдлыг хангах;

Хүний нөөцийн зорилго 2024

Хүний нөөцийн зорилго:

Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйлс, үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөө, чиг үүргийг амжилттай хэрэгжүүлэх өндөр чадавхитай хүний нөөцийг бүрдүүлж, сургаж хөгжүүлэн, тэдний идэвхи оролцоог хангаж, үр бүтээмжтэй, тогтвортой ажиллуулах замаар хүний нөөцийн болон байгууллагын чадавхийг бэхжүүлнэ. (2020-2024)

Хүний нөөцийн зарчим:

- Шударга, ил тод, тэгш байдал;
- Мэргэшсэн тогтвортой байдал;
- Тасралтгүй сурч хөгжих;
- Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал;
- Хараат бус бие даасан байдал;

Хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл:

1. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
2. Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхийг дээшлүүлэх;
3. Ажилтан, албан хаагчдын эрүүл мэнд, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх;
4. Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;
5. Дотоод процессыг сайжруулж, үйл ажиллагааг автоматжуулах;

Хүний нөөцийн бодлого 2024

Хүний нөөцийн бодлого

- “Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх”** үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй мерит зарчмаар сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвхи санаачилга, ёс зүйтэй, суралцах чадвартай хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтлана.
Нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, Засгийн газрын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, мөрийн хөтөлбөр, байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэж хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийнэ.
- “Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг дээшлүүлэх”** үндсэн чиглэлийн хүрээнд технологийн хурдацтай хөгжил, нэгдэн нийлүүлэлтийн үед хүний нөөцийн чадавхийг тасралтгүй нэмэгдүүлж, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгож, мэдлэг, ур чадвараараа салбартаа манлайлах хүний нөөцтэй байгууллага болох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд сургалтын бодлого боловсруулах, тасралтгүй суралцах соёлыг бүрдүүлэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Ажилтны тасралтгүй суралцах, өсч хөгжих эрмэлзлэлийг идэвхитэй дэмжин, ажиллангаа сурах, мэдлэг ур чадвараа тогтмол нэмэгдүүлэх таатай нөхцөлийг бүрдүүлнэ.
- “Албан хаагчдын эрүүл мэнд, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх”** үндсэн чиглэлийн хүрээнд эрүүл, аюулгүй ажлын байрыг бий болгох, эрүүл мэндийг дэмжих, гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар тэднийг идэвхижүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд байгууллагын соёл, ажилтан, албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа хийж үр дүнг хянадаг, сайжруулах арга хэмжээ авдаг системийг бүрэлдэн бий болгоно.
- “Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх”** үндсэн чиглэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагаар хангаж, ёс зүйг дээшлүүлэн хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд удирдах ажилтны манлайллын түвшинг үнэлэх, хөгжүүлэх тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.
- “Дотоод процессыг сайжруулж, үйл ажиллагааг автоматжуулах”** үндсэн чиглэлийн хүрээнд дотоод процессуудыг улам сайжруулах, шаардлагатай процесс үйл ажиллагааг автоматжуулах, дэвшилтэд техник, технологийг үйл ажиллагаандаа ашиглах, (мэдээлэл, дата цуглуулах, боловсруулах, тайлагнах, дүн шинжилгээг хийх, мэдээлэх” зэрэг тогтмол хийгддэг процессуудыг хялбарчлах, автоматжуулах) улмаар ажилтны ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Хүний нөөцийн өнөөгийн нөхцөл байдал (SWOT)

ХН-ийн нөхцөл байдлын шинжилгээ (S-W)

ХН-ийн давуу тал (нэмэгдүүлэх)	Сул тал (арилгах)
1- Мэргэжлийн, туршлагатай инженерүүд, мэргэжилтнүүд.	1- Хүний нөөцийн бүтээмж, санал санаачлага
2- Хурдацтай хөгжиж буй тэргүүлэгч салбарт ажилладаг (салбарын хөгжлөөс суралцах боломж).	2- Ажил үүргийн уялдаа холбоо, салбарын хурдацтай хөгжлийн явцад тодорхойгүй, зохицуулагдаагүй, цоо шинэ, цаг үеийн ажил үүрэг их гарч ирдэг
3- Олон улсын хамтын ажиллагаа, ОУ-ын зөвлөх байгууллагуудын зөвөлгөө, судалгаанууд	3- Салбар хоорондын зохицуулалтын мэдлэг, хөрвөх чадвар
3- Тогтвор суурьшилтай ажиллах хүчин.	4- Өөрчлөлтөнд тэргүүлэх, өөрчлөлтийг хурдтай мэдэрч ажиллах.
4- Ажлын байран дээрээ сурч хөгжих боломж.	5- Ажилтан, нэгж хэлтсийн зорилт байгууллагын зорилго, зорилтын хоорондын уялдаа
5- Нийгмийн хамгаалал, эрүүл аюулгүй ажиллах орчин	6- Ажилтнуудад шаардагдах мэдлэг ур чадварын шаардлага өөрчлөгдөж, улам бүр өсч байгаа
6- Төрийн албаны нэр хүнд	7-Технологийн хурдацтай хөгжилтэй нийцэж ажиллах.
7- Хамт олны уур амьсгал, байгууллагын соёл	8- Ажилтнуудын сэтгэл ханамж, мотиваци

Хүний нөөцийн өнөөгийн нөхцөл байдал (SWOT)

ХН-ийн нөхцөл байдлын шинжилгээ (O–T)

ХН-ийн боломжууд (ашиглах)	ХН-ийн аюул занал (хамгаалах)
1- Мэдээлэл технологийн хөгжил, боломжуудыг үйл ажиллагаандаа ашиглах.	1- Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хамгаалах
2- Харилцаа хамтын ажиллагааны хүрээ өргөн	2- Байгалийн гамшиг, нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдал, цар тахал
3- Тэргүүлэгч салбар, уг салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагуудаас суралцах, мэдээлэл солилцох	3- Авилга, хээл хахууль, ашиг сонирхлын зөрчил
4- Нарийн мэргэшсэн, өндөр ур чадвартай инженерүүдийг татах, мэргэжлийн өндөр түвшний баг бүрдүүлэх	4- Инженер, техникийн ажилтнуудыг нарийн мэргэшүүлэх мэргэжлийн сургалтын систем байхгүй
5- Гадаад нөөц бололцоог ашиглах, аутсорсинг, мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ, судалгаа шинжилгээг ашиглах	5- Туршлагатай, мэргэшсэн ажилтнуудаа хувийн хэвшилд алдах
6- Мэдээлэл авах, мэдээлэл ашиглах өргөн боломж	6- Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх өндөр чадвартай инженер ICT мэргэжилтнүүдийн хомсдол.
7- Ажлаа хийх явцдаа суралцах, хөгжих боломж өргөн.	7- Мэдээлэл технологи, харилцаа холбоонд суурилсан бизнесийн талаарх тусгай мэдлэг, ур чадвартай мэргэжилтнүүд дутмаг
	8- Технологийн дэвшил, хөгжлийн хурд, өөрчлөлтийг урьдчилан таамаглахад төвөгтэй

ХН-ийн үндсэн стратегиуд

ХХЗХ-ны алсын хараа, эрхэм зорилго, стратегийн зорилтууд болон тус хорооны хүний нөөцийн бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн дараах стратегиудыг хэрэгжүүлнэ.

Эдгээр стратегиуд нь 2020-2024 оны хүний нөөцийн зорилгыг хэрэгжүүлэхэд ашиглах үндсэн арга хэрэгсэл болно.

1. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн стратеги

- ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад бүрэн нийцсэн салбартаа манлайлах мэдлэг ур чадвартай, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх,

2. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги;

- технологийн хурдацтай хөгжил, нэгдэн нийлүүлэлтийн үед хүний нөөцийн чадавхийг тасралтгүй нэмэгдүүлж, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгож, мэдлэг, ур чадвараараа салбартаа манлайлах хүний нөөцийг бэлтгэх

3. Ажилтны сайн сайхан байдлыг хангах стратеги;

- ажилтны эрүүл, аюулгүй ажлын байрыг бий болгох, эрүүл мэндийг дэмжих, ажилтны сайн сайхан байдал нийгмийн баталгааг хангах ажиллагааг хэрэгжүүлж ажилтны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх

4. Ажилтны гүйцэтгэл, шагнал урамшууллын стратеги;

- гүйцэтгэлийн удирдлагын системийг боловсронгуй болгох, гүйцэтгэлд суурилсан шагнал урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэх замаар ажилтнуудыг идэвхижүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх.

5. Ажилтны идэвхи, оролцоог хангах стратеги

- ажилтны бүтээмж дээшлүүлэх шинэ санал, санаачлагыг дэмжих, үнэлэх, хэрэгжүүлэх системийг бий болгох, инноваци, тасралтгүй сайжруулах сэтгэлгээг төлөвшүүлэх

6. Удирдлагын манлайллыг хөгжүүлэх стратеги

- удирдах ажилтны ёс зүй, манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагыг хөгжүүлэх замаар салбартаа жишиг болсон манлайлагчдыг бэлтгэх

Хүний нөөцийн стратеги #1

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн стратеги

- ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад бүрэн нийцсэн салбартаа манлайлах мэдлэг ур чадвартай, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх

Хэрэгжүүлэх ажлууд

1. Ажлын байруудад тавигдах өнөөгийн болон ирээдүйн шаардлагыг шинэчлэн тодорхойлох
2. Ажлын байрны тодорхойлолтуудыг тухай бүр шинэчлэх
3. Карьерын замналыг ажлын байр бүрээр гаргах
4. Сэлгэн болон хөрвөж ажиллах боломжтой ажлын байруудыг тодорхойлох
5. Ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангасан ажилтныг сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх,
6. Сонгон шалгаруулалтын аргачлал, процессыг сайжруулах,
7. Салбартаа тэргүүлэх өндөр түвшний мэдлэг ур чадвар, туршлагатай боловсон хүчнийг татах- Ажил олгогчийн брэндийг өсгөх
8. Чухал ажлын байрууд дээр залгамж халааг бэлтгэх
9. Ерөнхий ур чадвар, тусгай ур чадвар, удирдлагын ур чадваруудыг тодорхойлох

Хүний нөөцийн стратеги #2

Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги

- технологийн хурдацтай хөгжил, нэгдэн нийлүүлэлтийн үед хүний нөөцийн чадавхийг тасралтгүй нэмэгдүүлж, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгож, мэдлэг, ур чадвараараа салбартаа манлайлах хүний нөөцийг бэлтгэх

Хэрэгжүүлэх ажлууд

1. Сургалт хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох
2. Сургалтын хэрэгцээг зөв тодорхойлох
3. Сургалтын үнэлгээг хийх, сургалтын чанар өгөөжийг нэмэгдүүлэх
4. Ажлын байран дээр суралцах, хувь хүний хөгжлийг дэмжих
5. E-learning үе шаттайгаар нэвтрүүлэх
6. Сургалтын төлөвлөгөөний дагуу ажилтнуудыг сурч хөгжихөд хөрөнгө оруулах
7. Ажилтан өөрийн хүсэлтээр суралцах үед холбогдох журмын дагуу дэмжлэг үзүүлж болно
8. Гадны зөвлөх, багш нараас сургалт зөвөлгөө, мэргэжлийн туслалцаа авах
9. Ажилтнуудын эрхзүйн боловсролыг дээшлүүлэх
10. Салбар хоорондын зохицуулалтын талаар мэдлэг олгох цогц хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.
11. Гадаад сургалт, ОУ-ын хурал семинарт тогтмол оролцох,
12. Дотоод “knowledge sharing” буюу олж авсан мэдлэг мэдээллээ хуваалцах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх

Хүний нөөцийн стратеги #3

Ажилтны сайн сайхан байдлыг хангах стратеги

- ажилтны эрүүл, аюулгүй ажлын байрыг бий болгох, эрүүл мэндийг дэмжих, ажилтны сайн сайхан байдал нийгмийн баталгааг хангах ажиллагааг хэрэгжүүлж ажилтны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх

Хэрэгжүүлэх ажлууд

1. Байгууллагын соёл, ажилтан, албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа хийж үр дүнг хянадаг, сайжруулах арга хэмжээ авдаг системийг бий болгох
2. Ажилтнуудыг жил бүр эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг, шинжилгээнд хамруулах
3. Эрүүл мэнд, стресс менежмент, эрүүл амьдралын хэв маягийг дэмжих сургалт, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх
4. Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн систем, процессыг улам боловсронгуй болгох
5. Байгууллагын дотоод мэдээллийн сувгуудын үр ашгийг нэмэгдүүлэх
6. Ажилтны бие бялдар, оюун санаа, нийгмийн эрүүл мэндийг дэмжсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлэх
7. Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн онлайн сургалтуудыг давтамжтай хийх
8. Ажилтны ажиллах орчин, нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомж, журмын дагуу хэрэгжүүлэх.
9. Буцалтгүй тусламж, тэтгэмжийг холбогдох журмын дагуу олгох.
10. Эрүүл, аюулгүй, ая тухтай ажиллах орчныг бүрдүүлэх, ногоон оффисыг дэмжих
11. Ажилтны гэр бүл, хүүхдүүдэд чиглэсэн арга хэмжээг зохион байгуулах
12. Нийгмийн сайн сайхны төлөө хувь нэмрээ оруулах ажил үйлсэд ажилтнуудын оролцоог дэмжих.

Хүний нөөцийн стратеги #4

Ажилтны гүйцэтгэл, шагнал урамшууллын стратеги

- гүйцэтгэлийн удирдлагын системийг боловсронгуй болгох, гүйцэтгэлд суурилсан шагнал урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэх замаар ажилтнуудыг идэвхижүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх.

Хэрэгжүүлэх ажлууд

1. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний системийг шинэчлэн хэрэгжүүлэх
2. Ажлын гүйцэтгэлийг шагнал урамшуулалтай холбох
3. Гүйцэтгэлийг үнэлэх хүчин зүйл, үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох
4. Ажилтны ур чадварын үнэлгээг гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй холбох
5. Удирдах ажилтнуудыг гүйцэтгэлийн үнэлгээ, гүйцэтгэлийн үнэлгээний ярилцлага хийхэд сургах
6. Гүйцэтгэлийн үнэлгээг нүүр тулж хийх
7. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг сургалт хөгжилтэй холбох
8. Ажлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгохоос гадна, албан тушаал ахиулах, төр, засгийн газрын шагналаар шагнах, гадаад дотоодын сургалтанд хамруулах, туршлага судлуулах зэргээр хууль тогтоомжид нийцүүлэн урамшуулах
9. Удирдлага ажилтанд нээлттэй хаалганы бодлого баримтлах
10. Ажилтны гүйцэтгэл, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх процессын сайжруулалтыг хийх, боломжит ажиллагааг автоматжуулах, техник технологийн дэвшлийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх ажилд төлөвлөгөөний дагуу хөрөнгө оруулалт хийх.

Хүний нөөцийн стратеги #5

Ажилтны идэвхи, оролцоог хангах стратеги

- ажилтны бүтээмж дээшлүүлэх шинэ санал, санаачлагыг дэмжих, үнэлэх, хэрэгжүүлэх системийг бий болгох, инноваци, тасралтгүй сайжруулах сэтгэлгээг төлөвшүүлэх

Хэрэгжүүлэх ажлууд

1. Ажилтны бүтээмж дээшлүүлэх санал санаачлагыг дэмжих, үнэлэх, урамшуулах, хэрэгжүүлэх системийг бий болгох
2. Ажлын байран дээр бүтээмжийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрүүд болох 5С, кайзен, чанарын дугуйлан зэрэг хөтөлбөрүүдэд ажилтны оролцоог дэмжих
3. Ажилтны идэвхи оролцоог үнэлгээ, урамшууллын системтэй холбох
4. Технологийн хөгжил дэвшил, инновацийн талаар судалгаа шинжилгээ хийхэд оролцох оролцоог дэмжих
5. Багийн ажиллагаа, багийн соёлыг дэмжсэн ажлын орчин, нөхцөлийг бий болгох
6. Өсөн хөгжих хүсэл эрмэлзэлтэй ажилтнаар төсөл, хөтөлбөр удирдуулах, тэдэнд сорилт боломж олгох
7. Өөрийн хийж буй ажил үүргийг тасралтгүй сайжруулах сэтгэлгээг бий болгох
8. Дотоод мэдээллийн сувгуудыг нэмэгдүүлэх, интранетын ашиглалтыг сайжруулах

Хүний нөөцийн стратеги #6

Удирдлагын манлайллыг хөгжүүлэх стратеги

- удирдах ажилтны ёс зүй, манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагыг хөгжүүлэх замаар салбартаа жишиг болсон манлайлагчдыг бэлтгэх

Хэрэгжүүлэх ажлууд

1. Удирдах ажилтны ёсзүй, манлайллыг хөгжүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
2. Өөрчлөлтийн удирдлага, эрсдлийн удирдлагын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
3. Удирдах ажилтнуудын коучинг хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
4. Удирдлагын багийн хамтын ажиллагаа, харилцан суралцах нөхцөлийг бүрдүүлэх
5. Удирдлагын залгамж халааг бэлтгэх хөтөлбөрийг эхлүүлэх
6. Удирдах ажилтныг гадаад хурал уулзалт, семинарт оролцуулах, туршлага судлуулах, гадаад хамтын ажиллагаа, нэтворкинг хөгжүүлэх
7. Эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
8. Холбогдох хууль тогтоомж, журмын дагуу нийгмийн баталгааг хангах
9. Удирдах ажилтны эрхзүйн боловсрол, салбар хоорондын зохицуулалт, хүний нөөцийн удирдлага, дижитал ур чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлнэ.

Хүний нөөцийн стратегийн хэрэгжилт, гарах ҮР ДҮН

Энэхүү Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэнээр ХХЗХ-ны хүний нөөцөд дараах өөрчлөлтүүд гарсан байна.

1. Ажлын байр бүрээр карьер замналын зураглал гарсан байх
2. Жил бүр 2-оос доошгүй ажилтан ажлын байр сэлгэж, хөрвөж ажилласан байх
3. Залгамж халаа бэлтгэх хөтөлбөр хэрэгжиж эхэлсэн байх
4. Нэг ажилтанд ноогдох сургалтын цаг, сургалтын тоо өссөн байх
5. Сургалтын үнэлгээ хийж хэвшсэн байх
6. Ажилтнуудын мэргэжлийн чанар, мэргэшсэн байдал нэмэгдсэн байх
7. Ажилтны ур чадвар дундаж үнэлгээ өссөн байх
8. E-learning хэрэгжиж эхэлсэн байх
9. Судалгаагаар ХХЗХ-ны нэр хүнд өссөн байх
10. Ажилтны тогтвортой ажиллах үзүүлэлт нэмэгдсэн байх
11. Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн түвшин нэмэгдсэн байх
12. Абсентизм буурсан байх
13. Удирдах ажилтны манлайллын түвшин өссөн байх
14. Байгууллагын соёлын индекс өссөн байх