

БАТЛАВ.
СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ
АЖЛЫН АЛБАНЫ ДАРГА

Д.БАЯНДҮҮРЭН

МОНГОЛ УЛСЫН СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРОО



СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

2014-2020 он

УЛААНБААТАР ХОТ
2013.08.28

АГУУЛГА

1. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮНДЭСЛЭЛ

- 1.1. Хөтөлбөрийн ойлголт
- 1.2. Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс
- 1.3. Хөтөлбөрийн зориулалт
- 1.4. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ
- 1.5. Хөтөлбөрийн зорилго
- 1.6. Хөтөлбөрийн бүтэц
- 1.7. Хөтөлбөрийн үе шат

2. СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ

- 2.1. Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны алсын хараа
- 2.2. Үйл ажиллагааны эрхэм зорилго
- 2.3. Үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл
- 2.4. Үйл ажиллагааны стратеги зорилт

3. СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН УДИРДЛАГА

- 3.1. Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ
- 3.2. Хүн ам зүйн мэдээлэл
- 3.3. Хүний нөөцийн удирдлагын тулгамдсан асуудлууд

4. СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, СТРАТЕГИ

- 4.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго
- 4.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги

5. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

- 5.1. Зохион байгуулалтын бүтэц
- 5.2. Хөтөлбөрийн санхүүжилт

6. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН

- 6.1. Гүйцэтгэлийн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт

Нэг. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Хөтөлбөрийн ойлголт:

Сонгуулийн өрхийг Хорооны үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүдийг хэрэгжүүлэхийн тулд удирдлага шаардагдах капитал үр дагаврыг үнэлж, тодорхойлох үүрэг хариуцлагыг хүлээж байдаг. Энэ нь зөвхөн үйл ажиллагааны зарлагыг биш, хүний нөөц, санхүү, технологи зэрэг хүчин зүйлсийг хамруулна. Үүний тулд дээрх хүний нөөцийн капитал үр дагаврыг зохистой түвшинд хангах зорилгоор хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөлт боловсруулах асуудал урган гарч байна.

Энэ үүднээс тус Хороо 7 жилийг хамарсан “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр” боловсруулж, Хорооны үйл ажиллагааны тэргүүлэх зорилтуудыг хангахад чиглэсэн хүний нөөцийн удирдлагыг зохицуулах гол механизм болгох нь зүйтэй гэж үзсэн болно.

1.2. Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс:

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуульд:

“33.4. Өрийн байгууллага нь дараахь асуудлаар хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ:

33.4.1. төрийн албан хаагчийн сургалт;

33.4.2. төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа;” гэж,

Мөн УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан ан “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”-ийн “4.3 Байгууллагын болон үний нөөцийн хөгжлийн стратеги..”-д

“Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулалт үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын бизнесийн стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно” гэж тус тус заасан нь төрийн байгууллага бүр хүний нөөцийн төлөвлөлт хийх эрх зүйн үндэс болж байна.

Тус Хороо нь дээрх хууль үн үндэслэл болон удирдлагын шийдвэрийг хэрэгжүүлэх үүднээс “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг боловсруулан гаргаж байна.

1.3. Хөтөлбөрийн зориулалт:

Хөтөлбөр нь хүний нөөцийн удирдлагын процесст оролцох бүх субъектэд зориулагдана. Субъектүүд нь хүний нөөцийн талаарх шийдвэр гаргах, түүнийг хэрэгжүүлэх, зохицуулах, зохион байгуулах, дэмжихэд оролцох чиг үүрэгтэй байна.

1.4. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ:

Монгол Улсын өрийн албаны шинэчлэлт нь төрийн байгууллага бүр төрийн зорилт, чиг үүргийг цомхон, мэдлэг чадвартай, гадаад, дотоод орчны өөрчлөлтөд уян хатан зохицож чаддаг төрийн албан хаагчдаар гүйцэтгүүлж, иргэдэд ойр, хэрэгцээг нь хангасан чанартай өрийн үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг хариуцлагын тогтолцоог бий

болгосон байна. Энэ нь тус байгууллагаас олон талт, өргөн цар хүрээтэй мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцөө тасралтгүй хөгжүүлж байхыг шаардаж байна.

1.5. Хөтөлбөрийн зорилго:

Хөтөлбөр нь хүний нөөцийн удирдлагын зохицуулах механизм, үйл ажиллагааны удирдамж, чиглэл болж, улмаар байгууллагын үйл ажиллагаа болон хүний нөөцийг хөгжүүлэх ач холбогдолтой.

1.6. Хөтөлбөрийн бүтэц:

Хөтөлбөр нь дараах хэсгээс бүрдэнэ:

- Хөтөлбөрийн үндэслэл
- Хөтөлбөрийн эрхэм зорилго
- Хөтөлбөрийн стратеги зорилтууд
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх механизм
- Хөтөлбөрийн үр дүн

1.7. Хөтөлбөрийн үе шат:

Хөтөлбөр нь цаг хугацааны хувьд 2014-2020 оныг хамрах ба арга хэмжээний хэрэгжилт нь 3 үе шаттай байна.

Хоёр. СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ

2.1. Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны алсын хараа

Сонгуулийн Ерөнхий Хороо нь хууль тогтоомжийн үрээнд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн сонгууль, Монгол Улсын Их Хурлын сонгууль, Ард нийтийн санал асуулгыг улсын хэмжээнд зохион байгуулж нэгдсэн удирдлагаар хангах ба Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын сонгуулийг зохион байгуулж явуулахад мэргэжил арга з туслалцаа үзүүлж ажиллана.

2.2. Үйл ажиллагааны эрхэм зорилго

Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны эрхэм зорилго:

“Сонгуулийг хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулж явуулах, Монгол Улсын иргэдийн Үндсэн хуулиар олгосон сонгох, сонгогдох эрхээ хэрэгжүүлэх, бүх шатны сонгуульд оролцогч нам, эвсэл, нэр дэвшигчдийн эрэлт хэрэгцээнд нь нийцсэн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх, тэднийг шаардагдах удирдлага, зохицуулалт, зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангах”

2.3. Үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл

Сонгуулийн Ерөнхий Хороо нь дор дурдсан үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлтэй ажиллана:

2.3.1. ард нийтийн санал асуулга болон сонгууль бэлтгэн явуулах ажлыг төлөвлөж, зохион байгуулах;

2.3.2. ард нийтийн санал асуулгын болон сонгуулийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих;

2.3.3. сонгуулийн бүх шатны хороодын үйл ажиллагааг нэгтгэн зохион байгуулах;

2.3.4. ард нийтийн санал асуулга болон сонгууль зохион байгуулж явуулах, түүний бэлтгэл ажилтай холбогдсон асуудлаар төрийн зохих байгууллагын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах;

2.3.5. ард нийтийн санал асуулгын болон сонгуулийн зардлыг т батлагдсан хэмжээний дотор хуваарилах, зарцуулалтад хяналт тавих;

2.3.6. ард нийтийн санал асуулгын болон сонгуулийн хууль тогтоомжийг нийтэд тайлбарлан таниулах, сонгогчдын боловсролыг дээшлүүлэх, энэ талаар сургалт, судалгаа явуулах болон сонгуулийн явц, хугацааны талаар сонгогчдыг мэдээллээр хангах;

2.3.7. ард нийтийн санал асуулгын болон сонгуулийн хууль тогтоомжид заасан дүрэм, журам, заавар, баримт бичгийн загвар маягт батлах;

2.3.8. сонгуулийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох талаар Улсын Их Хуралд санал тавих;

2.3.9. ард нийтийн санал асуулга болон сонгууль зохион байгуулж явуулах, түүний бэлтгэл ажилтай холбогдсон асуудлаар шаардлагатай гэж үзвэл Улсын Их Хурал, Засгийн газарт санал оруулах.

2.3.10. сонгуулийн автоматжуулсан системийн техник технологийн шийдэл болон эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох.

2.3.11. сонгуулийн төв байгууллагын бие даасан, хараат бус байдлыг бэхжүүлэх эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох.

2.3.12. улс төрийн намуудын бүртгэлийг сонгуулийн төв байгууллага хариуцан хөтлөх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх.

2.3.13. орон нутагт сонгуулийн байгууллагын байнгын бүтэц бий болгох, нэгдсэн удирдлагаар хангах.

2.3.14. Хорооны хэмжээнд удирдлагыг ашигтай арга барил, туршлага нэвтрүүлэх, төлөвлөх, тайлагнах, хариуцлага тооцох тогтолцоог хөгжүүлэх замаар төрийн захиргааны удирдлагын манлайллыг хангах, хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх.

2.4. Үйл ажиллагааны стратегийн зорилт

Сонгуулийн Ерөнхий Хороо нь эрхэм зорилгынхоо үрээнд үйл ажиллагааны стратегийн дор дурдсан зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

2.4.1. Сонгуулийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох стратегийн төлөвлөгөө боловсруулах;

2.4.2. Төрийн захиргааны удирдлагын манлайллыг хангах;

2.4.3. Сонгуулийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах;

2.4.4. Сонгуулийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ хийх, мэдээлэх, үнэлгээ өгөх.

Гурав. СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН УДИРДЛАГА

3.1. Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны хүний нөөцийн SWOT шинжилгээ

<i>Дотоод хүчин зүйлүүд</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Давуу тал: • Сонгууль зохион байгуулж явуулах төв байгууллага • Доод шатны сонгуулийн хороодод төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид түр томилогдон ажилладаг • Сонгуулийн санал авах, тоолох, дүн гаргах, сонгогчийн бүртгэл хөтлөх үйл ажиллагааг бүрэн автоматжуулсан • Гадаад хамтын ажиллагаа өргөжсөн • Удирдлага, ажилтнууд аливаа өөрчлөлтийг хүлээн авах зан үйлийн хандлагатай • Гадаад орнуудад ажилтнуудыг хөгжүүлэх нөхцөл хангагдсан • Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах нөхцөл боломжтой • Ажилтнуудын сургалт, ажлын асуудалд анхаардаг 	<ul style="list-style-type: none"> • Сул тал: • Хүний нөөц дутагдалтай • 1 ажилтанд ноогдох ажлын ачаалал өндөр • Доод шатны сонгуулийн хороодод бүрэн хүрч ажиллах боломж хомс • Доод шатны сонгуулийн хороододүрт ажилласан өрийн албан хаагчдад сонгуулийн хороонд ажилласан хугацааны урамшууллыг хангалттай хэмжээнд олгох боломжгүй
<i>Гадаад хүчин зүйлүүд</i>	
<p>Боломж:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Төрийн албаны зөвлөлөөс бүх талын туслалцаа, дэмжлэг авах, хамтран ажиллах • Хүний нөөцийн менежментийн асуудлыг сайжруулахад гадны дэмжлэг туслалцааг авах • Хөдөлмөрийн дотоод зах зээлээс илүү чадварлаг ажилтнуудыг сонгох 	<p>Бэрхшээл:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Улс өрийн нам, эвсэл болон нэр дэвшигчид, иргэний нийгмийн байгууллагуудын зүгээс дарамт шахалт ихтэй, үйл ажиллагаагаа хэвийн нөхцөлд явуулахад саад учруулдаг • Мэргэшсэн албан хаагчдыг хувийн байгууллагууд өөртөө татан авах магадлалтай

<ul style="list-style-type: none"> • Удирдлагын манлайллыг үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэх • Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг өлөвлөх, тай лагнах, үнэлж дүгнэх, хариуцлага тооцох тогтолцоо төлөвших • Төрийн албан хаагчийг өөрчлөн байршуулах карьерын тогтолцоо төлөвших • Төрийн албан хаагчийг сургах, хөгжүүлэх механизм бүрэлдэн тогтох 	<ul style="list-style-type: none"> • Төрийн албан хаагчийн дутагдал гарах эрсдэлтэй • Хүний нөөцийн удирдлагад эрсдэл тулгарах магадлалтай /хөрвөх, сэлгэх/
---	---

3.2. Хүн ам зүйн мэдээлэл:

Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны хүний нөөцийн өнөөгийн байдлыг 2007-2012 оны буюу сүүлийн 5 жилийн байдлаар гаргаж, дүн шинжилгээ хийлээ.

Тус Хороонд 2007 оны байдлаар 10 ажилтан ажилүүрэг гүйцэтгэж байна. Үүнийг Төрийн албан тушаалын ангиллаар авч үзвэл:

Төрийн албан тушаалын ангилал	Хүний тоо
Төрийн тусгай	2
Төрийн захиргааны	8
Бүгд	10

1. Мэргэжлийн байдал:

Нийт ажилтнуудын 60.0 хувь нь эрх зүйч, 40 хувь нь эдийн засагч, нягтлан бодогч болон бусад мэргэжлийн ажилтнууд байна.

2. Мэргэжлийн ангилал:

Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны ажилтнуудын мэргэжлийн бүтцийг авч үзэхэд эрх зүйч, эдийн засагч, нягтлан бодогч, бизнесийн удирдлага гэсэн мэргэжилтэй ажилтан нийт ажилтны 90 хувийг эзэлж байгаа нь Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны үйл ажиллагааны стратеги, алсын хараа эрхэм зорилгыг хүрээнд мэргэжлийн түвшний хувьд боломжийн, чадамжтай байгааг харуулж байна.

3. Ажлын туршлага

Нийт ажилтнуудын улсад ажилласан хугацааг 10 жилийн шатлалаар авч үзвэл 2 хүн 0-5 хүртэл жил, 1 хүн 6-10 хүртэл жил, 2 хүн 11-15 жил, 3 хүн 16-20 жил, 1 хүн 21-25 жил, 1 хүн 30-аас дээш жил ажилласан байна. Ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад өтө лбөрт тодорхой бодлого тусгах, тухайлбал гадаад дотоодод сургууль, курст суралцаж ирээд Хороонд үр бүтээлтэй ажиллах, ажилтнуудыг дэвшүүлж ажиллуулдаг бодлого шалгуур, дэмжлэг, байх шаардлагатай гэж үзэж байна.

4. Төрийн албанд ажилласан хугацаа

Нийт ажилтнуудын Төрийн албанд ажилласан жилийг авч үзвэл 4 хүн 0-5 жил, 2 хүн 11-15 жил, 2 хүн 16-20 жил, 1 хүн 21-25 жил, 1 хүн 30-аас дээш жил ажилласан

байна. Цаашид Сонгуулийн Ерөнхий Хорооны ажилтнуудын төрийн албаны туршлага, дадлага, өөрийн албаны уламжлалыг хадгалах талаар өрт анхаарах шаардлагатай.

5. Ажилтнуудын сургалгын байдал : Хорооны нийт ажилтнуудаас дотоодод магистрын зэрэг хамгаалсан 2, гадаадад хамгаалсан 2 хүн байна.

Дээрх дүн шинжилгээнд тулгуурлан дүгнэн хэлэхэд, тус Хорооны хүний нөөцийн удирдлагын бүх асуудлууд төрийн албаны хуулийн дагуу төвлөрсөн байдлаар зохицуулагддаг, өөрийн үйл ажиллагааны онцлогийг тусгасан тодорхой бие даасан бодлого, стратегигүй явж ирсэн байна. Иймээс цаашид хүний нөөцийн менежментдээ анхаарлаа төвлөрүүлэх шаардлага нэн тэргүүнд тавигдаж байна. Ийнхүү тус Хорооны хүний нөөцийн SWOT шинжилгээ хийх нь цаашид дотоод давуу тал дээрээ түшиглэн сул талаа арилгах, гадаад боломж дээрээ тулгуурлан бэрхшээлийг багасгах эсвэл урьдчилан сэргийлэхэд чухал ач холбогдолтой болно.

3.3. Хүний нөөцийн удирдлагын тулгамдсан асуудлууд

1. Хүний нөөцийн удирдлагын стратегийн механизмыг сайжруулах
2. Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх
3. Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх
4. Хүний нөөцийн өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх чадавхийг сайжруулах
5. Төрийн албан хаагчдын цалинөжс, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох
6. Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг шийдвэрлэх
7. Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, хангах удирдлагын чадавхыг хөгжүүлэх
8. Төрийн албан хаагчдад шинэ зан үйл төлөвшүүлэх хэрэгцээ нэмэгдэж байгаа
9. Төрийн албан хаагчдын карьерийг хөгжүүлэх тогтолцоог төлөвшүүлэх
10. Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тогтвортой ажиллуулах механизмыг сайжруулах
11. Хүний нөөцийн удирдлагын асуудлаар гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
12. Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн систем бий болгох
13. Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагын чадавхийг сайжруулах
14. Байгууллагын хөгжлийн хандлагыг хүний нөөцийн хөгжилтэй холбох

Дөрөв. СОНГУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ХОРООНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, СТРАТЕГИ

4.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго

Төрийн зорилт, чиг үүргийг үр ашиг, үр нөлөөтэй боловсруулж, хэрэгжүүлэх, төрийн албаны болон өөрчлөлт шинэчлэлтэд зохицож чадах үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар бүхий нөөцийг төлөвшүүлэх

4.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги

4.2.1. Хорооны хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд дэвшүүлж буй үндсэн зорилтууд:

1. Үндсэн зорилт: Сонгуулийн төв байгууллагын бие даасан, хараат бус байдлыг эрхэмлэсэн хүний нөөцийн удирдлагын цогц механизмыг төлөвшүүлэх

Тус байгууллагын өөрийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, тэргү үлэх зорилтуудыг хангахын тулд хүний нөөцийн асуудлаар зохицуулалт хийж, зүй зохистой хөгжлийн түвшинд хүргэх, өөрчлөлт хийх үүрэгтэй. Хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд зохицуулалтын гол механизм нь хөгжлийн үзэл баримтлал, хөтөлбөр, стратеги, төсөл, төлөвлөгөө болон төрөл бүрийн арга хэмжээнүүд байж болно. Эдгээр нь хүний нөөцийн удирдлагын талаарх ажлын удирдамжийн үүрэг гүйцэтгэнэ.

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Хүний нөөцийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөл боловсруулан, батлуулж хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг зохион байгуулалт, удирдлагаар хангах
- Хүний нөөцийн асуудлаар гадаад хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх арга хэмжээ авч байх

2. Үндсэн зорилт: Хорооны зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх

Төрийн албаны тухай хууль, Төсвийн тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлыг урьдчилан сэргийлэх тухай хууль нь төрийн байгууллагуудаас үр дүнд чиглэсэн, бүтээгдэхүүнд суурилсан удирдлагын тогтолцоонд шилжих эрх зүйн орчныг бүрдүүлж байна. Энэ нь байгууллага үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлээр бодлого боловсруулж, стратеги зорилтод үрэх арга замаа тодорхойлох, улмаар өөрийн албан хаагчид үйл ажиллагаагаа төлөвлөх, тайлагнах, үнэлж дүгнэх, хариуцлага тооцох мэдлэг чадвар эзэмших явдал юм.

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлнэ:

- Төсвийн шууд захирагч болон бусад албан тушаалтнуудад стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн менежмент, бодлогын дүн шинжилгээ, мониторинг үнэлгээ хийх зэрэг асуудлаар мэдлэг чадвар бий болгох арга хэмжээ авах, хэрэгж болон төлөвшүүлэх ажлыг зохион байгуулах

- Гүйцэтгэлийн удирдлагатай холбоотой дагаж мөрдөж буй эрх зүйн актуудыг боловсронгуй болгох талаар холбогдох субъектэд санал, дүгнэлт гаргаж өгөх

3. Үндсэн зорилт: Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх

Манлайлал: Манлайлал гэдэг нь шаардлагатай харилцааг тогтоож, ажилтнуудын эрч үч, авъяасыг дайчлан, тодорхой үр дүнд чиглүүлэхийн зэрэгцээ төрийн албаны үнэт зүйлс, ёс зүйг хүндэтгэх чадвар юм.

Хамгийн сайн мэдлэгтэй хүсийг сонгон шалгаруулах нь байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн үр нөлөөтэй манлайллыг хангахад хангалттай бус юм. Төсвийн шууд захирагч нь манлайллын үр чадварыг хөгжүүлсэн байх, тухайлбал,

- байгууллагынхаа хэмжээнд стратегийн үвшинд бодож сэтгэх, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв тодорхойлж чаддаг байх,
- байгууллагын дотоод болон гадаад орчин үеэнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг буй болгох,
- бусадтай юлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, бусдыг уриалан дуудаж чаддаг байх,
- өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, бусдад урам хайрлаж, зоригжуулж чаддаг байх,
- бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд хүрэх зэрэг гол чадварыг эзэмшсэн байх.

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Төсвийн шууд захирагчийн төрийн албаны манлайлах үр чадварыг эрчимтэй дээшлүүлэх иж бүрэн сургалтын хөтөлбөрт хамруулах арга хэмжээг тасралтгүй зохион байгуулах
- Төсвийн шууд захирагчийн үр дүнгийн гэрээг дүгнэх журмыг удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах журамд тусгагдсан ижил төстэй шалгуурыг үндэслэн тэдний манлайлан удирдах ажлын гүйцэтгэлд үнэлгээ өгөх чиглэлээр өөрчлөхөд саналаа өгөх.

4. Үндсэн зорилт: Төсвийн шууд захирагч хүний нөөцийн удирдлагад өөрчлөлт хийх зан үйлийн хандлагад тасралтгүй суралцах, хэрэгжүүлэх

Байнга хувьсан өөрчлөгдөж байдаг гадаад, дотоод орчин болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлт, шинэчлэлтийг тасралтгүй хийх шаардлагатай байдаг.

Өөрчлөлтийн менежмент:

Удирдлагын хэв маягийг өөрчлөх, үйл ажиллагааны шинэ арга замыг дэмжих шинэ хандлага, үнэлэмж, хэм хэмжээ ба ёс зүйг томъёолох, тодорхойлох үйл явц бөгөөд зохион байгуулалтын хувьд шинэ зорилго, бүтэц, үйл ажиллагаанд шилжих бүх асуудлыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаануудыг багтааж байдаг.

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Төсвийн шууд захирагч хүний нөөцийн удирдлагын чиглэлээр мэдлэг чадвараа хөгжүүлэх
- Төсвийн шууд захирагч өөрчлөлтийн менежментийн чадавхиа сайжруулах
- Хүний нөөцийн өөрчлөлтийн төлөвлөгөө гаргах, хэрэгжүүлэх

5. Үндсэн зорилт: Хорооны зорилт, чигүүргийг хэрэгжүүлэх боловсон хүчний хэрэгцээг тодорхойлж, хангах

Сонгуулийн Ерөнхий Хороо үйл ажиллагааныхаа төлөвлөгөөнд дэвшүүлсэн асуудлуудыг хангах бодлого, эсвэл зорилтуудыг хэрэгжүүлэх явцад шаардагдах хүний нөөцийг үнэлж, хэрэгцээг тогтоох шаардлагатай. Хэрэгцээг хангахдаа нээлттэй зарчмаар сонгон шалгаруулалт явуулж, ирээдүйд шаардагдах албан тушаал, орон тоо, мэдлэг, ур чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авна. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын бизнесийн стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Байгууллагын үнэ болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байна.

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Холбогдох ажилтнуудад хүний нөөцийн стратеги төлөвлөлт хийх болон боловсон хүчний хэрэгцээг тодорхойлох чадавхи бий болгох
- Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөнд боловсон хүчний хэрэгцээг тодорхойлох болон хангах арга замыг тусган хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах

6. Үндсэн зорилт: Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, карьер өгсөх стратеги хэрэгжүүлэх

Байгууллагын албан хаагчдыг хөгжүүлэх гэдэг нь цаашид улам их хариуцлага хүлээх, карьер өсөх боломжтой хүнийг шийдвэр гаргах чадвар, харилцах урлаг, өөрийгөө ухамсарлах чадвар зэрэг шаардлагатай мэдлэг, мэргэшил, ур чадвар болон зан үйлийн бусад шинж чанарыг нь дээшлүүлэх зорилготой удаан хугацааны, бодлого, төлөвлөгөөтэй, зохион байгуулалттай үйл ажиллагаа юм. Энэ нь байгууллагын үйл ажиллагааны дүр төрхийн өөрчлөлттэй хослуулсан нөхцөлд үр дүнтэй болно.

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Төрийн албан хаагчдыг шилж сонгох механизмыг боловсронгуй болгох
- Ажилтнуудад байгаа нуугдмал нөөцийг илрүүлэх механизм бий болгох
- Албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, карьер өсгөх тогтолцоог бүрдүүлэх
- Удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэх
- Тухайн хүнийг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, өөрчөлтөд уялдуулан тодорхойлох
- Тухайн ажилтны хөгжлийн хэрэгцээний хангалтыг зохион байгуулах арга хэмжээ авах

7. Үндсэн зорилт: Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах

Байгууллагын удирдлага нь зорилт, чигүүргээ тасралтгүй хэрэгжүүлж чадах хүний нөөцийг төлөвлөж, ямарч нөхцөл байдалд үүсч болох үр дагаврыг тооцсон, түүнийг байнгын бэлэн байдалд ашиглах магадлал, бодлоготой байна.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Эрсдэлийн удирдлагын талаар холбогдох ажилтнууд мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх
- Төрийн албан хаагчдын тогтвортой, мэргэшсэн байх зарчим хангагдах механизм бүрдүүлэх
- Мэргэшсэн, чадавхитай албан хаагчдыг хадгалжлдэх стратегийг сайжруулах
- Албан хаагчдад өрвөх, сэлгэх, нөхөн ажиллах, хавсарч ажиллах чадавхи бий болгох
- Байгууллагын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх
- Ажилтнуудад давхар мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар бий болгох
- Төрийн албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, илүүдлийг шийдвэрлэх бодлоготой байх
- Хөдөлмөрийн дотоодын зах зээлээс оюуны өндөр чадавхитай иргэдийг сонгох механизм бүрдүүлэх

8. Үндсэн 3 орилт: Нийт албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах иж бүрэн тогтолцоо бий болгох

Сургалт: Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, мэргэшлийн бэлтгэл, ур чадвар дутагдаж буй төрийн албан хаагчийг тусгай бэлтгэсэн хөтөлбөрийн дагуу сургах үйл явц. Энэ нь тодорхой хугацааны, тодорхой зорилгод чиглэсэн байна. 0-1 сар хүртэл сургалтыг тодорхой чиглэлийн төрөлжсөн сургалтад давтан сургах, 1-3 сарын сургалтыг богино хугацааны мэргэшил дээшлүүлэх, 3-6 сарын сургалтыг дахин мэргэшүүлэх гэжнэрлэнэ.

Мэдлэг чадвар: Тодорхой орчинд тодорхой үйл ажиллагааг гүйцэтгэх хүний чадвар гэж ойлгож болно. Үүнд хүний онолын мэдлэг, практик ур чадвар, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс буюу хандлага зэрэг хүчин зүйлс байна. Мэдлэг чадвар нь мэргэжлийн, нийгмийн, бизнесийн гэсэн 3 өрлөөс бүрдэнэ. Мэдлэг чадвар бий болгох асуудлыг байгууллагын үйл ажиллагааны өөрчлөлттэй уялдуулсан тохиолдолд л үр дүнтэй байна.

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах чадавхи бий болгох
- Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гаргаж, хэрэгжүүлэх
- Шинээр ажилд орох ажилтнуудад шаардлагатай стандартын мэдлэг чадвар /албан хэрэг хөтлөлт гэх мэт/ эзэмшүүлэх тогтолцоотой болох

9. Үндсэн 3 орилт: Төрийн албан хаагчдыг ажиллах өмж өл, нийгмийн баталгаагаар хангах механизм төлөвшсөн байх

Дээр дурдсан үндсэн зорилтын хүрээнд дараах тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

- Төрийн албан хаагчдын ажиллах өмж өл орон сууцаар хангах хөтөлбөр боловсруулах

- Төрийн албан хаагчдыг материаллаг бааз, техник хэрэгслэлээр хангах төлөвлөгөөтэй байх.
- Ажлын байрны тохижилт, шинэчлэлтийг орчингийн офиссын стандартын жишигт нийцүүлэн тохижуулах ажлыг үе шаттай хэрэгжүүлэх.
- Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны хууль болон бусад хууль тогтоомжийн дагуу үрэн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө нөөцийг Хорооны төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлж байх
- Ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, урамшуулал олгож байх журам баталж хэрэгжүүлэх

10. Үндсэн зорилт: Хүний нөөцийн удирдлагын асуудлаар гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх

Дээрх үндсэн зорилтын хүрээнд дараах тодорхой арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Хүний нөөцийн удирдлагын хөгжлийн асуудлаар Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран ажиллах механизм бий болгох
- Олон улсын байгууллага болон гадаад орнуудаас хүний нөөцийн удирдлагыг хөгжүүлэхэд дэмжлэг туслалцаа авах
- Олон улсын байгууллага болон гадаад орнуудад ил албан хаагчдыг томилон ажиллуулах, сургаж хөгжүүлэх асуудлаар холбогдох байгууллагуудтай хамтран ажиллах.

11. Үндсэн зорилт: Хүний нөөцийн мэдээллийн иж бүрэн системтэй болсон байх

Дээр дурдсан үндсэн зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

- Хүний нөөцийн мэдээллийн программыг Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран хэрэгжүүлэх
- Хүний нөөцийн судалгаа, түүнд тавих хяналтыг ил тод байх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах асуудлыг Хорооны дотоод журамд оруулж хэрэгжүүлэх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг орчин үеийн технологийн дагуу үүсгэж, ашиглаж, архивлах ажиллагааг боловсронгуй болгох

Тав. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

5.1. Зохион байгуулалтын бүтэц

Хөтөлбөрийн удирдлагыг тус Хорооны Ажлын албаны даргæгбөд төсвийн шууд захирагчийн удирдлага дор Захиргаа, санхүүгийн хэлтэс хариуцан дараахь чиг үүргийг гүйцэтгэнэ. Үүнд:

- Хөтөлбөрийг нэгдсэн бодлого, удирдамжаар хангах
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг Хорооны жил бүрийн төсөвт тусгах
- Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ хийж үнэлэлт, дүгнэлт өгөх
- Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, зохицуулах, тусламж дэмжлэг авах асуудлыг зохицуулах

5.2. Хөтөлбөрийн санхүүжилт: Хөтөлбөр нь дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ:

- төсвийн
- төслийн

Зургаа. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН

6.1. Гүйцэтгэлийн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт

Хөтөлбөрт тусгагдсан стратегийг хэрэгжүүлснээр дор дурдсаар дүнд хүрнэ:

- Хорооны хүний нөөцийн удирдлагын иж бүрэн зохицуулалтын механизм бүрдэн хэрэгжиж, төлөвших
- Хүний нөөцийн менежментийн үр чадвар бэхжих
- Хүний нөөцийн удирдлагын орчин үеийн хандлага, техник нэвтрэх
- Хорооны боловсон хүчний бодлого, хөрөнгө оруулалт стратегийн түвшин иж бүрэн тодорхойлогдож эрсдэл багасах
- Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч, боловсон хүчин мэргэшсэн, тогтвортой болох
- Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж, Хорооны зорилт, чигүүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжрах
- Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхи дээшилж, байгууллагын зан үйлийн эрс өөрчлөлт гарах
- Нийт албан хаагчдын үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар дээшилж, гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт, шаардлагад нийцэж чаддаг болох
- Хүний нөөцийн бодлого болон гадаад хамтын ажиллагааны уялдаа холбоо хангагдах

---oOo---