

Нийслэлийн Өргөө амаржих газрын даргын  
2025 оны 11 дүгээр сарын 14-ний өдрийн  
А/126 дугаар тушаалын хавсралт



**НИЙСЛЭЛИЙН ӨРГӨӨ АМАРЖИХ ГАЗРЫН  
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ, ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАЖ, ҮНЭЛЭХ ЖУРАМ  
НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГО, БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ, ҮНДСЭН  
ЧИГЛЭЛ**

**1.1.Хүний нөөцийн стратегийн зорилго**

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

**1.2.Хүний нөөцийн стратегийн зарчим**

- 1.2.1.Шударга ёс, ил тод, тэгш байдал
- 1.2.2.Мерит тогтолцоо, мэргэшсэн тогтвортой байдал
- 1.2.3.Сурч хөгжих боломж, нөхцөлөөр хангах
- 1.2.4.Хараат бус бие даасан байдал
- 1.2.5.Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал

**1.3.Хүний нөөцийн стратегийн үндсэн чиглэл**

- 1.3.1.Ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- 1.3.2.Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;
- 1.3.3.Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчныг сайжруулах;
- 1.3.4.Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;
- 1.3.5.Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ажиллах;

**1.4.Хүний нөөцийн стратегийн цар хүрээ**

1.4.1.Хүний нөөцийн стратеги нь эмнэлгийн мэргэжилтэн, эмнэлгийн Стратегийн төлөвлөгөөний бүтцэд "хүний нөөцийн удирдлагын зорилт" болж орох.

**ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ**

2.1."Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй зарчмаар сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, зөв хандлага, ур чадварыг үнэлэх замаар хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, албан тушаалаас чөлөөлөх, халах,

тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.1.1. Хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг хангах мэргэжил, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг гадаад болон дотоод эх үүсвэрээс судалж, нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулж, мерит зарчмаар хүний нөөцийн хэрэгцээг хангана.

2.1.2. Албан ажлын хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулна.

2.1.3. Ажилтны үйл ажиллагааны үр дүн, ажлын туршлага, мэдлэг, хандлага, ур чадвар, сахилга, хариуцлага, мэргэшлийн байдлыг харгалзан албан тушаал дэвшүүлж, бууруулна.

### **Хүрэх үр дүн**

Ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц мэдлэг, ур чадвар бүхий хүний нөөцийг зохих албан тушаалд тухайн цаг үед нь зөв байршуулан хөгжүүлж, идэвхжүүлснээр эмнэлгийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх мэдлэг, чадвар, идэвх санаачилга бүхий хүний нөөц бүрдэнэ.

2.2. "Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, сургалтын бодлого боловсруулах, мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэжил дээшлүүлэх болон давтан сургалтыг зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.2.1. Байгууллагын хөгжил, үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, стратеги зорилт, хувь хүний мэдлэг, ур чадварыг үндэслэн хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, сургаж хөгжүүлэх бодлого, хөтөлбөр төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

2.2.2. Хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

2.2.3. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлнэ.

2.2.4. Ажилтан бүрийн тасралтгүй суралцаж, мэдлэг чадвар бий болгох, ажлын байрны орчныг суралцаж, хөгжих боломжоор бүрдүүлэн суралцах арга барилыг идэвхтэй ашиглана.

2.2.5. Эмнэлгийн мэргэжилтэн, эрүүл мэндийн ажилтан бүрийн мэргэжил, ур чадварт тулгуурласан чадварлаг багийн ажиллагааг бүтээлчээр хэрэгжүүлэх мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлнэ.

### **Хүрэх үр дүн**

Хувь хүний мэдлэг, чадвар, туршлагыг байгууллагын мэдлэг, чадвар, туршлага болгон хөгжүүлснээр суралцагч байгууллага болон хөгжинө. Суралцагч байгууллага болох зорилт

нь албан хаагчдын болон байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чадавх дээшилснээр хэрэгжинэ.

2.3 "Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажиллах орчинг сайжруулах" үндсэн чиглэлийн хүрээнд гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтална.

Энэхүү бодлогын хүрээнд албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр бодлогын баримт бичгүүд, журам, зааврыг оновчтой болгож сайжруулах, шаардлагатай хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, ажлын байрны эрүүл ахуй, тохижилт соёлжилт, цалин урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.3.1. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.

2.3.2. Гүйцэтгэлийн үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал олгох, албаны бусад нэмэгдлийн хэмжээг хууль, тогтоомжийн дагуу хэрэгжүүлнэ.

2.3.3. Ажлын байрны орчин, албан хаагчдын ажиллаж, амьдрах нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөж зохион байгуулна.

### **Хүрэх үр дүн**

Хүний нөөцийн нийгмийн баталгаа хангагдсанаар эрүүл мэндийн ажилтан бүрийн чиг үүргээ үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг болж, ажилдаа эрч хүчтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэж, ажлын бүтээмж, чанар, үр нөлөө дээшилнэ.

2.4 "Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайллыг хэрэгжүүлж эрсдэлийг төлөвлөн, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн ёс зүйг дээшлүүлэн хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд удирдах ажилтны нөөц, карьерын тогтолцоог бүрдүүлэх, удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.4.1. Эрсдэлд суурилсан бодлогод мэргэшсэн чадавхтай эрүүл мэндийн мэргэжилтэн, эмнэлгийн ажилтныг хадгалж үлдэх стратеги боловсруулах, албан хаагчдад сэлгэх, шилжих, ажлыг хавсран гүйцэтгэх чадавх бий болгох, байгууллагын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх, ажилтнуудад давхар мэргэжил, мэргэшил эзэмшүүлэх өөрчлөлтийг тусгасан байна.

2.4.2. Хариуцлага хүлээх, карьер өгсөх боломжтой, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий ажилтныг зорилтод сургалтад хамруулж, шаардлагатай ажлын байранд сэлгэн, шилжин байршуулах, карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгоно.

2.4.3. Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлнэ.

2.4.4. Байгууллагын хэмжээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг бий болгох, шударгаар ажиллах, бусдад урам өгөх, бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд хүрэх чадварыг эзэмшсэн байх, өөрчлөлтийн удирдлага, эрсдэлийг төлөвлөж эрсдэлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

#### **Хүрэх үр дүн**

Удирдлагын манлайлал, ёс зүй дээшилж, хариуцлагын тогтолцоо бүрдэх, учирч болох үр дагавар, эрсдэлийг хохирол багатай давах боломж бүрдэнэ.

2.5. “Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах” үндсэн чиглэлийн хүрээнд дэвшилтэд техник, технологид суурилсан, хүний нөөцийн шийдвэр гаргахад шаардалагатай хүний нөөцийн мэдээллийн санг бүрдүүлж, боловсронгуй болгоно. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэх, бүрдүүлэх, хөгжүүлэх, ашиглах, сайжруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

2.5.1. Хүний нөөцийн мэдээллийн сан үүсгэж, тогтмол баяжилт хийн, нууцлалыг хамгаалах, шаардлагатай мэдээллийг түргэн шуурхай авах, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, хүний нөөцийн болон төсөв, санхүүгийн төлөвлөлт хийх, зөв зохистой шийдвэр гаргахад мэдээллийн санг ашиглах боломжтой болгоно.

2.5.2. Хүний нөөцийн судалгаа, шинжилгээ хийж шийдвэр гаргах, үйл ажиллагаанд тогтмол ашиглах боломжтой болгоно.

2.5.3. Хүний нөөцийн дотоод мэдээллийн сан, сүлжээ байгуулж үйл ажиллагаанд ашиглаж хэвших

#### **Хүрэх үр дүн**

Хүний нөөцийн мэдээллийн тогтолцоо бүрдэж, цахим системд албан хаагчдын мэдээлэл үнэн зөв байршиж, аливаа хүний нөөцийн төлөвлөлт хийхэд хялбар болно. Мэдээллийн дата бааз бүрдүүлэлт журмын дагуу бий болж, тогтмол баяжилт хөдөлгөөн хийдэг болно.

### **ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИЙН ХЭРЭГЖИЛТ**

3.1. Нийслэлийн өргөө амаржих газрын Захиргаа хүний нөөцийн хөгжлийн алба нь хүний нөөцийн стратегийн хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулж, гаргасан бодлого, шийдвэрийг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгож ажиллана.

3.2. Энэ журмаар тодорхойлсон Хүний нөөцийн стратегийг дор дурдлсан арга замаар хэрэгжүүлнэ:

3.2.1.хөдөлмөрийн дотоод журам болон холбогдох чиглэлээр журам боловсруулж хэрэгжүүлэх;

3.2.2.жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх;

3.2.3.сургалтын болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлнэ.

3.3.Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, шийдвэрүүдэд Чанарын удирдлагын тогтолцооны стандарт, журамтай уялдуулан байнгын сайжруулалт хийж ажиллана.

3.4.Хүний нөөцийн бодлого, журмыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд шаардлагатай зардлын эх үүсвэрийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.

### **ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАЖ, ҮНЭЛЭХ**

4.1.Хүний нөөцийн стратегийн хэрэгжилт буюу бодлого, төлөвлөлт, журам, үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлын зорилго нь баримт бичгийн төлөвлөлт, биелэлтэд чанарын үнэлгээ хийх, хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, шийдвэр нь үр дүнтэй байсан эсэхэд чанарын үнэлгээ хийх, үр нөлөөг үнэлэхэд оршино.

4.2.Бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичгийн хэрэгжилтэд дараахь үе шатаар хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ:

4.2.1.мэдээллийг цуглуулах, ангилах, нэгтгэх;

4.2.2.зорилтын биелэлтийн үр дүнг үнэлэх;

4.2.3.биелэлтийн үр нөлөөг үнэлэх;

4.2.4.гадаад, дотоод хүчин зүйлийн нөлөөллийг үнэлэх;

4.2.5.төлөвлөлт, хэрэгжилтийн харилцан хамаарлыг үнэлэх;

4.2.6.биелэлтийн түвшинг үнэлэх;

4.2.7.зарцуулалтын төсөв, үр нөлөөг үнэлэх

4.2.8.хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн төлөвлөлт, хэрэгжилтийг сайжруулах тодорхой санал боловсруулах.

4.3.Байгууллага нь бодлогын баримт бичигт тодорхойлсон төлөвлөгөөний дагуу хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхдээ урьдчилан тодорхойлсон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу тодорхой аргачлалаар үнэлнэ.

4.4.Шалгуур үзүүлэлтийг Хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал хариуцсан нэгжээс боловсруулж батлуулна.

4.5.Хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийх явцын хяналт, үнэлгээг Захиргаа, хүний нөөцийн нэгж болон дотоод хяналтын ажилтан хийх бөгөөд эцсийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийх баг /ажлын хэсэг/-ийг эмнэлгийн даргын тушаалаар байгуулж ажиллуулна. Шаардлагатай бол хөндлөнгийн үнэлгээ, дүгнэлтийн баг ажиллуулж болно.

4.6.Хүний нөөцийн стратегийн хэрэгжилт, үр дүнгийн хяналт, үнэлгээтэй уялдуулан холбогдох нэгж /алба, тасаг/-ийн удирдлага болон хариуцсан ажилтнуудын ажлыг үнэлж, дүгнэх үндэслэл болно.

4.7.Энэ журмын хэрэгжилт буюу стратегийн бодлогын баримт бичгүүд, зорилт, үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний явцын хяналт шинжилгээ, үнэлгээг улирал бүр хийж Удирдлагын багт, гүйцэтгэлийн эцсийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээг жил бүрийн 2 дугаар сарын 15-ны дотор хийж, тайланг Удирдлагын баг болон зөвлөлд танилцуулж холбогдох шийдвэрийг гаргуулна.

4.8.Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний үр дүнтэй холбогдуулан Хүний нөөцийн стратеги, бодлогын баримт бичгүүд, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж боловсронгуй болгож хэрэгжүүлнэ.

.....oOo.....