

ХАН-УУЛ ДҮҮРГИЙН НЭГДСЭН ЭМНЭЛЭГ



Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр

/2021-2025 он/

БАТАЛСАН:
ДАРГА



Т.ЭНХЗАЯА

ХЯНАСАН:
ЭМНЭЛГИЙН ТУСЛАМЖ ҮЙЛЧИЛГЭЭ
ХАРИУЦСАН ОРЛОГЧ ДАРГА

Д.МАЖИГСҮРЭН

БОЛОВСРУУЛСАН:
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖЕР

Б.ОДГЭРЭЛ

Улаанбаатар хот

2021 он

АГУУЛГА

Нэг. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл

- 1.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго
- 1.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс
- 1.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ, шаардлага

Хоёр. Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн үйл ажиллагааны стратеги

- 2.1 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн эрхэм зорилго
- 2.2 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн тэргүүлэх чиглэл

Гурав. Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн удирдлага

- 3.1 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл
- 3.2 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

Дөрөв. Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт

- 4.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд
/Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах/
- 4.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд
/Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх/
- 4.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд
/Удирдах албан хаагчдын манлайллын чадварыг хөгжүүлэх/
- 4.4 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд
/Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах/
- 4.5 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд
/Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгох, түүнийг ашиглах/
- 4.6 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд
/Хүний нөөцийг эрсдлийн удирдлагаар хангах/
- 4.7 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн долоодугаар зорилтын хүрээнд
/Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх/
- 4.8 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн наймдугаар зорилтын хүрээнд
/Албан хаагчдын зан үйл хандлагыг төлөвшүүлэх/
- 4.9 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн есдүгээр зорилтын хүрээнд
/Хүний нөөцийн ил тод байдал/

Тав. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зохион байгуулалт

- 5.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үе шатууд
- 5.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт
- 5.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго

Тус хөтөлбөрийн зорилго нь эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, өнөөгийн хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдлийг тооцох, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх, ажилтан, албан хаагчид болон удирдах албан тушаалтнуудын харилцаа холбоог бэхжүүлэх, албан хаагчдыг давтан мэргэшүүлэн сургах, чадавхжуулах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс

Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, төрийн алба хаах болзол, журмыг зааж төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааг зохицуулсан байдаг. Тухайлбал: Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, 2002 онд батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “Төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлнэ” гэж заасан байдаг.

Улсын Их хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн 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 хэрэгжүүлэх болно.

Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын бизнесийн стратеги төлөвлөгөөнд тусгасан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно.

Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно. “Хүний нөөцийн удирдлагын загварын хүрээнд яам, агентлагийн хүний нөөцийн удирдлагын ур чадварыг бэхжүүлэх, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалтны үндсэн мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, албан тушаалд сонгон томилох үйл явцыг боловсронгуй болгох

шаардлагатай”, “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх буюу ашиглах яам, агентлагийн ажилтанд зориулсан тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлнэ” гэж тус тус заасан нь энэхүү хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

1.3 Хэрэгцээ, шаардлага

Байгууллагын өөрийн өөрчлөлт, хөгжлийн бодлогоор тавигдсан зорилго, зорилтуудаа хэрэгжүүлэхэд тоо, чанарын шаардлага хангахуйц хүний нөөцийг бүрдүүлэх, нөөцийг аль болох үр ашигтай ашиглах зорилгоор тодорхой, дэс дараалсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх шаардлагатай, мэдлэг, мэдээлэл бүхий ур чадвартай, хариуцлагатай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, төрийн албаны залгамж халааг бэлтгэх, бусад төрийн байгууллагад жишиг болох манлайллыг хөгжүүлэх нь байгууллагын чиг үүрэгтэй нийцэж байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-д заасны дагуу төрийн байгууллага нь “Төрийн албан хаагчийн сургалт хөтөлбөр”-ийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэж заасны дагуу уг хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх эрх зүйн орчин бүрдсэн зэрэг нь уг хөтөлбөр зайлшгүй шаардлагатай тодорхойлж байгаа болно.

ХОЁР. ХАН-УУЛ ДҮҮРГИЙН НЭГДСЭН ЭМНЭЛГИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ

2.1 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн эрхэм зорилго

Үйл ажиллагааны чанар, аюулгүй байдлын стандартыг хангасан, эмч, ажилтнуудад ээлтэй, дэвшилтэд технологи, инновацид суурилсан тусламж үйлчилгээг иргэн бүрт хүргэхэд оршино.

2.2 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн тэргүүлэх зорилт

2.2.1 Дүүргийн хүн амын эрүүл мэндийн үзүүлэлтэд тулгуурлан, Үндэсний эрүүл мэндийн хөтөлбөр, стратегийг бүтээлчээр хэрэгжүүлэх.

2.2.2 Оношилгоо, эмчилгээний арга аргачлалыг боловсронгуй болгон анагаах ухааны орчин үеийн шинэ дэвшилтэт технологи, инновацийг нэвтрүүлснээр үндсэн нарийн мэргэжил, эмчилгээ оношилгооны лавлагаа тусламжийн чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ.

ГУРАВ. ХАН-УУЛ ДҮҮРГИЙН НЭГДСЭН ЭМНЭЛГИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

3.1 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

Хан-Уул дүүргийн нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн удирдлага нь одоо байгаа хүний нөөц, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлага, түүнийг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гэсэн хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

3.1.1 Хан-Уул дүүргийн нэгдсэн эмнэлгийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох,

3.1.2 Хүний нөөцийг бүрдүүлэх,

3.1.3 Хүний нөөцийн мэдээллийн удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох,

3.1.4 Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох,

3.1.5 Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог хэвшүүлэх,

3.2 Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлэг нь 1980 оны 04 дүгээр сард Ажилчны районы /хуучин нэршлээр/ Хүүхдийн нэгдсэн эмнэлэг нэртэйгээр байгуулагдан хэвтүүлэн эмчлэх 120 ортой, нэг ээлжинд 300 хүүхдэд үйлчлэх хүчин чадалтай поликлиниктэйгээр үйл ажиллагаагаа эхэлсэн байна.

1991 оны 04 дүгээр сараас Эрүүл мэндийн сайдын А/39, Улаанбаатар хотын ДХГЗахиргааны 83-р тогтоолоор Нийслэлийн дүүргүүдэд эрүүл мэндийн зөвлөх төвүүд байгуулагдаж амбулатори поликлиникийн үйлчилгээг шилжүүлснээр хүүхдийн өвчний чиглэлээр хэвтүүлэн эмчлэх үйлчилгээтэй Хүүхдийн 4-р эмнэлэг бож өөрчлөгдсөн.

2001 оны 04 дүгээр сараас Эрүүл мэндийн сайд, Нийслэлийн Засаг даргын 98/197 тоот хамтарсан тушаал, захирамжаар Дүүргийн Нэгдсэн болон өөрчлөн зохион байгуулж, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний хүрээ, нэр төрлийг нэмэгдүүлсэн.

Одоогийн байдлаар нийт 222 эмч, эмнэлгийн ажилтан ажиллаж байна. Үүнээс эмч 53, сувилагч, тусгай мэргэжилтэн 76, асрагч үйлчлэгч, дэмжих үйлчилгээний ажилтан 59, бусад ажилтан 34 ба 60 дээш хувь 3 жилээс дээш ажиллаж байна. Албан хаагчдыг боловсролын байдлаар авч үзвэл дээд боловсролтой 64,8%, тусгай дунд боловсролтой 21,9%, бүрэн дунд 13,2% байна.

Тус эмнэлэг нь хэвтүүлэн эмчлэх 260 ортой, жилдээ дунджаар 8800 гаруй хүнийг

хэвтүүлэн эмчилдэг. Үйлчлэх хүрээний хүн амд яаралтай тусламж, дотор, мэдрэл, хүүхэд, сэргээн засах эмчилгээ, уламжлалт эмчилгээ, өдрийн эмчилгээ, хөнгөвчлөх эмчилгээний чиглэлээр хоёрдогч шатлалын тусламж үйлчилгээг үзүүлж байна.

ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТ

4.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд

/Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах/

Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль 1995 оноос эхлэн мөрдөгдөж уг хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал, түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, төрийн алба хаах болзол, журмыг зааж төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааны талаар олон асуудлыг зохицуулж өгсөн байдаг. Тухайлбал Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.13-т “Төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах” гэж заасан байдаг. Хуулийн заалт болон тус байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлийн бодит хэрэгцээг үндэслэж тодорхой ажлыг зохион байгуулна.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- ✓ Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах тухайн жилийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлнэ.
- ✓ Орон сууцны хөтөлбөрт албан хаагчдыг хамруулах;
- ✓ Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, тэдэнд бие бялдар, гоо зүйн төлөвшил олгох;
- ✓ Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох;
- ✓ Ажлын байрны орчин нөхцлийг шат дараалалтай сайжруулах;
- ✓ Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан дэмжлэг, тэтгэмж, тусламжинд шаардагдах хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусгуулан хэрэгжүүлэх;

4.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд

/Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх/

Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлгийн эмч, эмнэлгийн ажилтнуудад албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг байнга, тасралтгүй эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар үйл ажиллагааны чадавхи сайтай бүрдүүлж суралцагч байгууллага болох зорилгоор сургалтыг үе шаттайгаар явуулна.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- ✓ Албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох;
- ✓ Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох судалгаан дээр тулгуурлан сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж, батлуулах;
- ✓ Шинэ ажилтныг чиглүүлэх хөтөлбөрт хамруулах;
- ✓ Албан хаагчдын сургалтыг бэлтгэх сургалтад хамруулах, мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх чиглэлд анхаарах;
- ✓ Мэдлэг, чадвар, зан үйлийн сургалтыг тухай бүр зохион байгуулах;
- ✓ Төрийн албаны манлайлах чадварын сургалтыг зохион байгуулах;

4.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд

/Удирдах албан хаагчдын манлайллын чадварыг хөгжүүлэх/

Манлайлал гэдэг нь хувь хүн тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд бусдад нөлөөлөл үзүүлэх үйл ажиллагаа юм. Манлайлах үйл ажиллагаа гэдэг нь Төрийн байгууллагууд удирдлагын тодорхойлсон зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд өөрийн удирдлагад байгаа хүмүүстэй нөлөөлөх явдал юм. Манлайлал болон баг бүрдүүлэх ур чадварыг хөгжүүлэх шаардлагатай. Ерөнхий менежерээс байгууллагынхаа хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг буй болгох, бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, үр дүнд хүрэх явдал нь манлайллын шинж юм. Удирдах албан хаагчийн манлайллын ур чадвар нь:

- ✓ Салбарын хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, зорилгодоо хүрэх арга замыг тодорхойлж чаддаг байх;
- ✓ Байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг буй болгох;
- ✓ Бусадтай нөлөө 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 чадваруудыг эзэмшсэн байх;

4.4 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд

/Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах/

Төрийн албан тухай хууль, байгууллагын Дотоод журам, Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулах журмын дагуу эмч, ажилтныг сонгон шалгаруулж ажил, албан тушаалд томилдог.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- ✓ Удирдах болон төрийн жинхэнэ, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоог холбогдох журмын дагуу олон нийтэд мэдээллэнэ.
- ✓ Удирдах болон төрийн жинхэнэ, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоог холбогдох журмын дагуу байгууллагын дотоод сүлжээгээр албан хаагчдад мэдээллэнэ.
- ✓ Ажлын байраа өөрчлөхөөр хүсэлт гаргасан албан хаагчдын судалгааг улирал, хагас, бүтэн жилээр бүртгэлжүүлнэ.
- ✓ Мэргэшсэн, дадлага туршлагатай албан хаагчдаар баг бүрдүүлнэ.

4.5 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд

/Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах/

Байгууллагын албан хаагчдын хувийн мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлэн хүний нөөцийн мэдээллийн сангбий болгож өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглана.

Албан хаагчдын хувийн мэдээллийг багтаасан цаасан болон цахим гэсэн 2 төрлийн мэдээллийн сантай байна. Шинээр ажилд томилогдохоос эхлээд тухайн албан хаагч ажлаас чөлөөлөгдөх хүртэл бүх мэдээллийг багтаасан цаасан сан /хувийн хэрэг/-ийг эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг баяжуулан товъёогжуулна. Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- ✓ Албан хаагчийн хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллах;

- ✓ Ажилд орох хүсэлтийг цаасан болон цахим хэлбэрээр авч болно. Улирал, хагас бүтэн жил тутамд тус байгууллагад ажилд орохоор хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээллийг холбогдох, ажлын байр өөрчлөх хүсэлт гаргасан албан хаагчдын мэдээлэл үүсгэх;
- ✓ Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг тус байгууллагын удирдлагын зүгээс гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан дахь тоо баримт, мэдээлэлд тулгуурладаг байх;
- ✓ Хүний нөөцийн мэдээллийн сангийн нууцлалыг хангах;

4.6 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд

/Хүний нөөцийн эрсдлийн удирдлагаар хангах/

Байгууллагын удирдлага нь зорилт, чиг үүргээ тасралтгүй хэрэгжүүлж чадах хүний нөөцийг төлөвлөж, ямар ч нөхцөл байдалд үүсч болох үр дагаврыг тооцсон, түүнийг байнгын бэлэн байдалд ашиглах магадлал, бодлоготой байна. Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- ✓ Хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийн талаар албан хаагчдад таниулах;
- ✓ Байгууллагын зорилго, зорилт түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэл, тэр дундаа хүний нөөцийн эрсдлийг тооцох;
- ✓ Албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох;
- ✓ Холбогдох хууль, дүрэм, журмын болон бусад сургалтыг тухай бүүр зохион байгуулж албан хаагчдыг мэдээ, мэдээллээр хангах;
- ✓ Албан хаагчдад чиглэсэн цалин нэмэгдэл болон бусад эдийн засгийн хөшүүргийг дэмжих;
- ✓ Албан хаагчдыг ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- ✓ Албан хаагчдыг мэргэшлээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;
- ✓ Улс орны эдийн засгийн өсөлт, хүн амын төвлөрлийг тооцоолсон бодит судалгааг хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглах;
- ✓ Байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтын оновчтой хувилбарыг бий болгох;

4.7 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн долоодугаар зорилтын хүрээнд

/Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх/

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь 2022-2025 оны хооронд тус байгууллагын хэмжээнд хэрэгжих богино хугацааны зорилттой байна. 4 жилийн хугацаанд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж ажиллах жил бүр төлөвлөгөө гаргаж ажиллана.

5.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь дараах санхүүгийн эх үүсвэрээс бүрдэнэ. Үүнд:

- Байгууллагын тухайн жилийн батлагдсан төсөв
- Төсөл
- Бусад эх үүсвэр

5.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

Хан-Уул дүүргийн Нэгдсэн эмнэлэг нь хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого, төлөвлөлттэй байснаар дараах үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

- ✓ Байгууллагын эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.
- ✓ Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах албан хаагчийн манлайлах ур чадвар дээшилнэ.
- ✓ Албан хаагчдын дунд хамт олонч уур амьсгал дээшилж, нэгэн зорилго чиглэлд бүтээлч хандлага бий болж, байгууллагын соёл эерэг болно.
- ✓ Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирч, холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.
- ✓ Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч албан хаагчийн мэргэшсэн байдал хангагдаж, мэдлэг ур чадвар дээшилж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.
- ✓ Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгаа хангагдана.
- ✓ Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж, удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг чиг хандлага тогтоно.
- ✓ Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололт нэвтэрч, үйл ажиллагаа түргэн шуурхай болно.
- ✓ Хүний нөөцийн гадаад хамтын ажиллагаа өргөжинө.