

БАТЛАВ
 ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАДЫН ҮНДЭСНИЙ
 ТӨВИЙН ЗАХИРАЛ *Н.Цогбадрах*
2019 оны *02* сарын *01* өдөр



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙГ 2019 ОНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

№	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Гүйцэтгэгч	Хамтран ажиллах
Зорилт 1: Олон байгууллагын оролцоо бүхий хүний нөөцийн хөгжлийн тогтолцоог бий болгох, хамтын ажиллагааг дэмжин өргөжүүлэх			
1.1 Салбар дундын хамтын ажиллагааг хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр өргөжүүлэх			
1.	Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр төсөл боловсруулан санхүүгийн дэмжлэг авах	Хүний нөөцийн менежер	Эдийн засагч, НЭМСЭША
2.	Улсын болон хувийн хэвшлийн сургалтын байгууллага, хөдөлмөрийн биржийн хамтын ажиллагааг ханган ажиллах.	Хүний нөөцийн менежер	Улс, хувийн хэвшлийн байгууллагууд хөдөлмөрийн бирж
3.	Гадаад улс оронд үндэсний төв болон орон нутгийн төвүүдээс мэргэжилтнүүдийг сургах, туршлага судлуулах	Сургалтын менежер Гадаад харилцаа хариуцсан мэргэжилтэн	Удирдлагын зөвлөл Хүний нөөц
Зорилт 2: Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан хүний нөөцийг бэлтгэх, хөгжүүлэх			
2.1. Хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр			

1.	2021 он хүртэлх хүний нөөцийн зарим мэргэжлүүд, ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлох сургах	Хүний нөөцийн менежер	Удирдлагын зөвлөл
2	Хүний нөөцийн залгамж халааг бодлогоор дэмжих, бэлтгэх	Хүний нөөцийн менежер, Сургалтын менежер	Удирдлагын зөвлөл
2.2. Мэргэжилтнүүдийг сургалтад хамруулах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах замаар хүний нөөцийн удирдлага, төлөвлөлтийн үндэсний чадавхыг бэхжүүлсэн байх;			
1.	Шинэ ажилтан дагалдан суралцах хөтөлбөр шинэчлэн боловсруулах, батлуулж мөрдөх	Ажлын хэсэг	ЗТХНСА НЭМСЭША МТА
2.	Төвийн болон орон нутгийн мэргэжилтнүүдийг мэргэжил дээшлүүлэх болон төрөлжсөн нарийн мэргэжлийн сургалтад хамруулах төлөвлөгөө боловсруулан батлуулж, хэрэгжүүлэх	НЭМСЭША	Удирдлагын зөвлөл
3.	Хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээний судалгааг нарийвчлан хийх, мэдээллийн санг бүрдүүлэх	Сургалт хариуцсан мэргэжилтэн	Удирдлагын зөвлөл
4.	Гадаад сургалтын хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллах байгууллагуудад санал хүргүүлэх, олон улсын хурал семинарт илтгэл тавих хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх, үр дүнг үнэлэх урамшуулах	Гадаад харицааны мэргэжилтэн	Удирдлагын зөвлөл

5.	Мэргэжлийн болон өвчлөлийн чиглэлээр онол практикийн бага хурлыг зохион байгуулах	НЭМСЭША МТА	Удирдлагын зөвлөл
6.	Сургалтын эдийн засгийн тооцоог гаргах, төсөвт тусгах	Эдийн засагч	
7.	Хүний нөөцийн хөгжлийн загвар гаргах, батлуулах	Хүний нөөцийн менежер	Удирдлагын зөвлөл
8.	Байгууллагын чанарын үзүүлэлтийг шинэчлэх, гүйцэтгэлийг үнэлэх	ЧХУДАА	Ажлын хэсэг

Зорилт 3: Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний нийгмийн баталгааг хангаж, урамшууллын тогтолцоог сайжруулснаар тогтвор суурьшил, үр бүтээлтэй ажиллах эрмэлзлийг нэмэгдүүлэх

3.1. Ажиллагсдын ажлын таатай, хөдөлмөрийн аюулгүй орчныг бүрдүүлэх,

1	Ажиллагсдын ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ, ажлын байран дахь стрессийн судалгааг хийх, судалгааг танилцуулж, үр дүнг хэлэлцүүлэх	ЧХУДАА	Нэгжийн удирдлагууд
2	Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамаарах ажилчдын мэргэжлээс шалтгаалах өвчний эрсдэлийн судалгааг хийх. Урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах	Байгууллагын эмч	Нэгжийн удирдлагууд
3	Ажиллагсдын хөдөлмөрийн чадвар алдалтын судалгаа хийж хариу арга хэмжээ авч үр дүнг тооцох	Байгууллагын эмч	Нэгжийн удирдлагууд
4	Байгууллагын их засвар, урсгал засварыг тухай бүрт хийх. Алжаал тайлах өрөөг тохижуулах	СЭЗХҮА	Нэгжийн удирдлагууд

5	Ажилтнуудыг ил тод, тэгш шагнал урамшуулал, тэтгэмжид хамруулах, эрх зүйн орчныг сайжруулах	ҮЭ-ийн хороо	Удирдлагын зөвлөл
3.2. Ажилтнуудад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын олон хэлбэрийг ашиглан хөдөлмөрийн цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх			
1.	Эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийг үндэслэн ажилтны цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг үе шаттайгаар зохион байгуулах	Удирдлагын зөвлөл	Эдийн засагч, Хүний нөөцийн менежер
2.	Байгууллагын хэмжээнд нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс олгох журмыг шинэчлэн батлуулж, мөрдөх	Хяналт үнэлгээний мэргэжилтэн Ажлын хэсэг	СЭЗХҮА Хүний нөөцийн менежер
3.	Ажиллагсдын судалгаанд үндэслэн засгийн газар, эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төвийн мөнгөн болон мөнгөн бус урамшуулалд ил тод хамруулах	Хүний нөөцийн менежер	Удирдлагын зөвлөл
4.	Байгууллагын шаардлагаар сургалтад хамрагдагсдыг ажлын цагийн зохицуулалт, сургалтын зардлын төлбөрийг зохицуулах гэрээг боловсруулан хэрэгжүүлж ажиллах	Хуулийн зөвлөх	Хүний нөөцийн менежер
3.3. Ажлын байран дээр хөгжих боломжийг судлан хэрэгжүүлэх			
1.	Төвийн номын санг тохижуулан ашиглалтыг нэмэгдүүлэх, цахим номын сангийн	НЭМСЭША	Нэгжийн удирдлага

	программыг нэвтрүүлэх, ашиглах		
2.	Төвийн хэмжээнд гадаад, дотоод сургалтын судалгааны нэгдсэн сантай болох, түүний бүрдүүлэлтийг ханган ажиллах, үр дүнг тооцож, мэргэжилтнүүдийг шат дараатай хамруулахаар төлөвлөх	НЭМСЭША	Хүний нөөцийн менежер
3.	Мэргэжилтнүүдийн нэмэлт ур чадварыг хөгжүүлэх, судлах. (гадаад хэл, компьютерын программ ашиглах, эзэмших ур чадвар, хууль эрх зүй, судалгааны арга зүйг хөгжүүлэх)	Хүний нөөцийн менежер Сургалт хариуцсан менежер	НЭМСЭША
4	Мэргэжлийн чиглэлээр сургалтын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, сайжруулах	Нэгжийн удирдлага	МТА
5	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, харилцаа хандлагыг дээшлүүлэх, ёс зүйтэй хамт олон болох.	Ёс зүйн салбар хороо	ЧХШДАА, Чанарын менежер

Зорилт 4: Тусламж үйлчилгээний онцлогт тохирсон ур чадварын зохистой харьцааг бүрдүүлэх

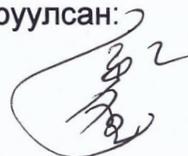
4.1. Ажлын байрны тодорхойлолтын хэрэгжилтийн үр дүнг нэмэгдүүлэх

1	Ажлын байрны тодорхойлолтыг тусламж үйлчилгээний нэн шаардлагатай болон нэмэлт багцад тодорхойлон ажил, үүрэг, үр дүнгийн гэрээний шаардлагын дагуу тодорхой давтамжтайгаар хянаж өөрчлөн шинэчилсэн байх	Нэгжийн удирдлага	Хүний нөөцийн менежер
2	Мэргэжлийн зэрэг, магистр хамгаалах мэргэжилтний тоог нэмэгдүүлэх, ажлын	Нэгжийн удирдлага	Хүний нөөцийн менежер

	байрны тодорхойлолт, гэрээнд тусган үүрэгжүүлэх		
3	Мэргэжлийн зэрэг хамгаалсан мэргэжилтний нэгдсэн мэдээллийн санг бий болгох, мэргэжлийн зэргийн шалгалт өгөх мэргэжилтнүүдийг төлөвлөх	Хүний нөөцийн менежер	Нэгжийн удирдлага
4.	Мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн ур чадвар, хөрвөх чадварын үнэлгээ хийх	Хүний нөөцийн менежер	Ажлын хэсэг
5.	Хүний нөөцийн талаар баримтлах бодлогын хүрээнд хүйсийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэл баримтлах	Хүний нөөцийн менежер	Удирдлагын баг
Хэрэгжилтийг үнэлэх			
1.	Бодлогын хэрэгжилтийн явцын үнэлгээг 2020.01.25-ны дотор хийх, нийт ажилчдад танилцуулах	Хүний нөөцийн менежер	Албадын дарга, тасгийн эрхлэгч нар

Боловсруулсан:

Хүний нөөцийн менежер



П.Пүрэвмаа

Хянасан:

Захиргаа, төлөвлөлт хүний нөөц, статистикийн албаны дарга



Б.Амгаланбаяр