

ДАРХАН-УУЛ АЙМГИЙН ГАЗРЫН ХАРИЛЦАА, БАРИЛГА, ХОТ  
БАЙГУУЛАЛТЫН ГАЗАР

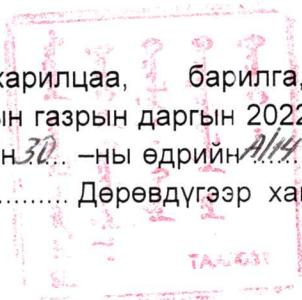


**ГАЗРЫН ХАРИЛЦАА, БАРИЛГА, ХОТ  
БАЙГУУЛАЛТЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН  
СТРАТЕГИ, ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР**

**/2022-2026 ОН/**

2022 ОН

Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын даргын 2022 оны 05 дүгээр сарын 30-ны өдрийн дугаар тушаалын ..... Дөрөвдүгээр хавсралт



## ГАЗРЫН ХАРИЛЦАА, БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ, ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

### АГУУЛГА

Нэг. Хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл

**Хоёр.** Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

**Гурав.** Хөтөлбөрийн зорилго, зорилт, зарчим

**Дөрөв.** Хөтөлбөрийн арга хэмжээ

**Тав.** Хөтөлбөрийн удирдлага, зохион байгуулалт

**Зургаа.** Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх механизм

**Долоо.** Хөтөлбөрийн үр дүн

## **Нэг. Хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл**

Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх Хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хангах шаардлагатай. Төрийн байгууллага нь үйл ажиллагааныхаа стратеги төлөвлөгөөнд дэвшүүлсэн Засгийн газрын тэргүүлэх зорилт, зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030”, “Алсын хараа -2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод тулгуурлан энэхүү хөтөлбөрийг боловсруулж Төрийн албанад мэдлэг, ур чадвар, ажлын туршлагатай, гадаад дотоод орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн технологийн дэвшлийг өөрийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн хэрэглэж, иргэдэд чанартай төрийн үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг хариуцлагын тогтолцоог бий болгохыг чухалчилсан заалтууд тусгагдсан байдаг.

Мөн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах, удирдлагын шинэ арга барилыг нэвтрүүлэх, авлига, хүнд суртлаас анgid байж албан хаагчдын сэтгэлгээний хандлагыг өөрчлөх зорилттой тулгарч байна.

Иймд газрын харилцаа болон барилга, хот байгуулалтын шуурхай, соёлтой үйлчилгээг бий болгох, мэргэшсэн, ур чадвар, ёс зүйн төлөвшилтэй ажиллагсдаар үзүүлэх, ажлын үр дүнг дээшлүүлэх, гүйцэтгэлийг сайжруулах, тасралтгүй сургах, хөгжүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах, сэлгэн ажиллуулах, боловсон хүчний өнөөгийн нөөц болон ирээдүйн хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох, ажиллагсдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахын тулд хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримт болох “Хүний нөөцийн хөтөлбөр”-ийг Засгийн газрын 1999 оны 96 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгох хөтөлбөр”-ийг үндэслэн, албан хаагчдын санал асуулгыг харгалзан боловсруулсан.

### **Байгууллагын эрхэм зорилго:**

Газрыг эдийн засгийн эргэлтэд оруулах, Дархан-Уул аймгийн нутаг дэвсгэрийг зурагжуулах, солбицол, өндрийн нэгдсэн тогтолцоог хангах, үндэсний орон зайн мэдээллийн дэд бүтэц байгуулах, хот байгуулалтын кадастр хөтлөх, хүн амын нутагшил суурьшил, бүс нутаг, дэд бүтэц, барилга, барилгын материал, нийтийн аж ахуйн төсөл, хөтөлбөрийг боловсруулах, мөрдүүлэх, хот суурин газрыг шинээр болон дахин төлөвлөж хөгжүүлэхэд мэргэжлийн зөвлөгөө, арга зүйгээр хангах, хэрэгжилтэд

хяналт тавих, дүн шинжилгээ хийх, газрын харилцаа, хот байгуулалтын бүх шатны баримт материалыар мэдээллийн сан үүсгэх, хөтлөх, хэрэглэгчдийг мэргэжил арга зүй, мэдээллээр хангах, захиалагчийн хяналт гүйцэтгэх, тусгай зөвшөөрөлтэй аж ахуйн нэгж байгууллагуудын чадварыг сайжруулах замаар салбарын үр ашиг, бүтээмж чанарыг дээшлүүлэх явдал юм.

#### **Байгууллагын алсын хараа:**

Газрын шинэтгэлийн бодлогыг эрчимжүүлж, ухаалаг, ногоон хотын хөгжлийн хандлагыг хэрэгжүүлснээр аймгийн хүн амын амьдрах орчныг сайжруулж, эдийн засгийн нөөц чадавхийг нэмэгдүүлэх.

#### **Байгууллагын үнэт зүйлс:**

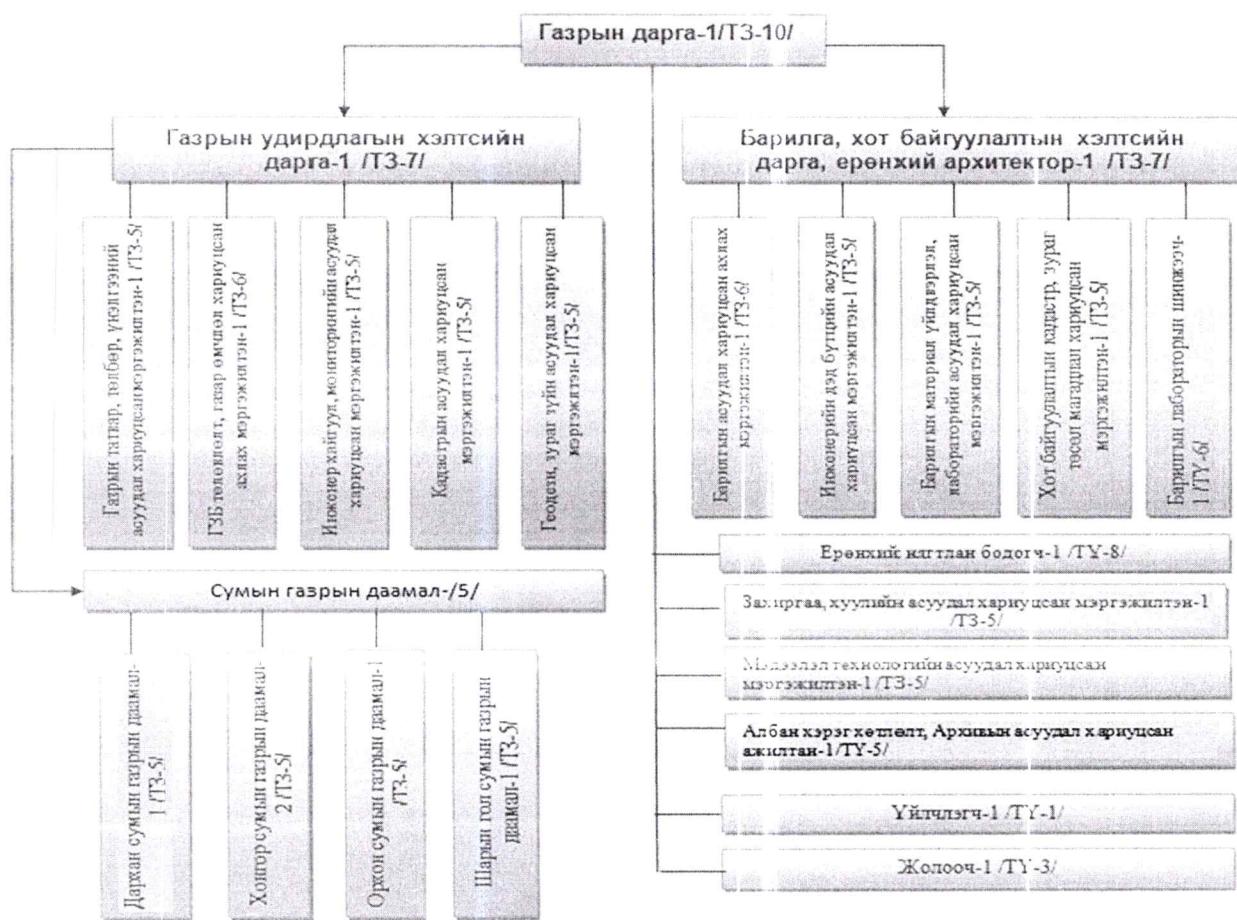
- Өндөр ёс зүйг сахиж, хариуцлагаа бүрэн ухамсарлах
- Ил тод байдал, шударга ёсыг дээдлэх
- Мэргэшсэн, өндөр чадвартай байх
- Шинийг эрэлхийлэгч байх

## Хоёр. Газрын харилцаа, хот байгуулалтын газрын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

### 2.1 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын бүтэц, зохион байгуулалт, орон тоо ГХГЗ3Г-ын даргын 2019 оны Б/123 тоот тушаалаар шинэчлэн батлагдсанаар нийт 24 орон тоотой 2 хэлтэс, удирдах албан тушаалтан 1, гүйцэтгэх албан тушаалтан 21, гэрээт 2 ажиллаж байна.

### ДАРХАН-УУЛ АЙМГИЙН ГАЗРЫН ХАРИЛЦАА, БАРИЛГА, ХОТ БАЙГУУЛАЛТЫН ГАЗРЫН БҮТЭЦ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ /Өөрчлөлтөөр нийт-24/



Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газарт ажиллаж байгаа албан хаагчдыг насны байдлаар нь авч үзвэл:

№	Нас	Тоо	Хувь
1	20-30	4	17.4
2	31-40	7	30.4
3	41-50	9	39.1
4	51 -ээс дээш	3	13.1
<b>Нийт</b>		<b>23</b>	<b>100</b>

Албан хаагчдыг хүйсний байдлаар нь авч үзвэл:

№	Хүйс	Тоо	Хувь
1	Эрэгтэй	10	55.5
2	Эмэгтэй	13	44.5

Албан хаагчдыг захиргааны, үйлчилгээний болон мэргэжлийн үйл ажиллагааны чиглэлээр нь авч үзвэл:

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	Тоо	Хувь
1	Удирдах	1	4.5
2	Гүйцэтгэх	20	86.9
3	Үйлчилгээний	2	8.6

Албан хаагчдыг боловсролын түвшингээр нь авч үзвэл:

№	Боловсролын түвшин	Тоо	Хувь
1	Доктор	-	-
2	Магистр	7	30.4
3	Бакалавр	15	65.2
4	Бүрэн дунд	1	4.4

Албан хаагчдыг төрд ажласан туршлагаар нь авч үзвэл:

№	Ажилласан жил	Тоо	Хувь
1	1 -5 жил	8	34.7
2	6-10 жил	4	17.4
3	11-15 жил	6	26.1
4	16-20 жил	3	13.0
5	21-25 жил	1	4.4
6	26 дээш жил	1	4.4

**Албан хаагчдыг мэргэжлээр нь авч үзвэл:**

№	Мэргэжлийн чиглэл	Тоо	Хувь
1	Архитектор	2	8.8
2	Газар зохион байгуулагч инженер	8	34.8
3	Геодезийн инженер	1	4.3
4	Газрын кадастрын инженер	3	13.0
5	Барилгын инженер	2	8.8
6	Дулаан хангамж агааржуулалтын инженер	1	4.3
7	Нягтлан бодогч	1	4.3
8	Хуульч эрх зүйч	1	4.3
9	Төрийн захиргааны менежмент	1	4.3
10	Програм хангамж	1	4.3
11	бусад	2	8.8
<b>Нийт</b>		<b>23</b>	<b>100</b>

Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээнд суурилан мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйн төлөвшилтэй ажиллагсдаар бэхжүүлэх, тэдний ажлын үр дүнг дээшлүүлэх, гүйцэтгэлийг сайжруулах, тасралтгүй сурган хөгжүүлэх, албан тушаал дэвшигүүлэх, сонгон шалгаруулах, сэлгэн ажиллуулах, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, ажиллах хүчиний өнөөгийн нөөц болон ирээдүйн хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох, Газрын харилцаа болон барилга, хот байгуулалтын салбарт хийгдэж байгаа өөрчлөлт-шинэчлэлтэй нэг түвшинд хүрч ажиллах үйл ажиллагааг үе шаттай хэрэгжүүлэхэд энэхүү хөтөлбөр чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

## 2.2. Хүний нөөцийн дотоод болон гадаад хүчин зүйлс

Байгууллагын хүнийнөөцийн орчин дараах байдалтай байна.

<b>Дотоод хүчин зүйлс</b>	
Давуу тал:	Сул тал:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Хүний нөөцийн өөрчлөлтийг хүлээн авч, дэмжихэд бэлэн байгаа</li> <li>Хүний нөөцийн бодлого, стратеги төлөвлөгөөтэй</li> <li>Байгууллагын албан хаагчдын 78.2 хувь нь 1-16 хүртэл жил ажилласан залуу боловсон хүчин байна</li> <li>Компьютер, техник тоног төхөөрөмж, програм хангамжаар тодорхой түвшинд хангагдсан</li> <li>Сүүлийн 3-5 жилд ГХБХБГ-ын бие бүрэлдэхүүнээс урт болон богино хугацаагаар мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх сургалтанд хамрагдсан</li> <li>Байгууллагын ажилтнуудыг хөгжүүлэх, бэлтгэх нөхцөл хангагдсан</li> <li>Төрийн албаны салбар зөвлөлтэй, байгууллагын сул орон тоонд сонгон шалгаруулалтыг нээлттэй, ил тод явуулах эрх зүйн орчин бүрдсэн</li> <li>Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем боловсронгуй болж байгаа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Байгууллагын мэргэжлийн боловсон хүчинийг үндэсний болон гадаадын их дээд сургуулиудад сургаж, мэргэшүүлэх хөтөлбөр дутмаг</li> <li>Байгууллагын албан хаагчдын дийлэнх нь мэргэжлийн гадаад хэлний мэдлэгийн түвшин хангалтгүй</li> <li>Ажиллагсдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх хөрөнгийн эх үүсвэр хангалтгүй</li> <li>Нийт ажилтнуудын сургах, мэргэшүүлэх асуудалд тодорхой цаг гаргах боломж бүрддэггүй</li> <li>Төрийн албан хаагчийг шилж сонгох өнөөгийн нөхцөл байдал оновчтой бус /шаардлагад нийцсэн албан хаагчийн нөөц хомс/</li> <li>Цалин, урамшууллын өрсөлдөх чадвар хангалтгүй</li> <li>Ажилтнуудын ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтгүй</li> </ul>
<b>Гадаад хүчин зүйлс</b>	
Боломж:	Эрсдэлүүд:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Чадварлаг ажилтанг шилж сонгон авах</li> <li>Төрийн албан хаагчийг сэлгэн ажиллуулах</li> <li>Дотоод хамтын ажиллагааг эрчимтэй хөгжүүлэх замаар хүний нөөцөө сургаж мэргэшүүлэх</li> <li>Төсвийн тухай хуулийн дагуу байгууллагынхаа бүтэц, орон тоо, зохион байгуулалтыг хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан боловсронгуй болгох</li> <li>Мэдээллийн технологийн орчин үеийн ололтыг салбартаа нэвтрүүлэх замаар үйл ажиллагаагаа олон нийтийн эрх ашигт нийцүүлэх чиглэлээр хөнгөн шуурхай, хүртээмжтэй болгох</li> <li>Ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудлыг зохих журмын дагуу үе шаттай хэрэгжүүлэх</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Мэргэшсэн, чадварлаг албан хаагчдыг хувийн байгууллагуудад алдах магадлалтай</li> <li>Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, санхүүгийн бэрхшээл гарах</li> <li>Улс төрийн нөлөөллөөс шалтгаалж ажиллагсдын тогтвортой ажиллах, мэргэшсэн байх зарчим алдагдах</li> </ul> |
|---|--|

## **2.1. Хүний нөөцийн удирдлагын тулгамдсан асуудлууд**

- 2.1.1. Хүний нөөцийн удирдлага, арга зүйг сайжруулах
- 2.1.2. Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх
- 2.1.3. Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх
- 2.1.4. Хүний нөөцийн өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх чадавхийг сайжруулах
- 2.1.5. Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох
- 2.1.6. Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг шийдвэрлэх
- 2.1.7. Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, хангах удирдлагын чадавхыг хөгжүүлэх
- 2.1.8. Төрийн албан хаагчдад шинэ зан үйл төлөвшүүлэх хэрэгцээ нэмэгдэж байгаа
- 2.1.9. Төрийн албан хаагчдын карьерийг хөгжүүлэх тогтолцоог төлөвшүүлэх
- 2.1.10. Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тогтвортой ажиллуулах механизмыг сайжруулах
- 2.1.11. Хүний нөөцийн гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
- 2.1.12. Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийг сайжруулах
- 2.1.13. Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагын чадавхийг сайжруулах
- 2.1.14. Байгууллагын хөгжлийн хандлагыг хүний нөөцийн хөгжилтэй холбох

### **Гурав. Хөтөлбөрийн зорилго, зорилт, зарчим**

#### **3.1. Хөтөлбөрийн зорилго:**

Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газар нь зорилгодоо хүрч ажиллахад хүний нөөцийн зөв бодлого хэрэгжүүлэх, мэдлэг, чадвартай, гадаад дотоод орчны өөрчлөлтөд уян хатан зохицож чадах хүний нөөцийг бий болгох, тэднийг тогтвортнуулж, үр бүтээлтэй ажиллуулах, төрийн үйлчилгээг иргэдэд чанартай үзүүлэх үүрэг, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэхэд оршино.

#### **3.2. Хөтөлбөрийн зорилт:**

- 3.2.1. Төрийн албан хаагчдыг ажлын байран дээр нь сурч хөгжих замаар мэргэшихэд нь дэмжлэг үзүүлэх;
- 3.2.2. Төрийн албан хаагч нь ажлаасаа хөндийрөхгүйгээр мэдлэг, мэдээлэл олж авах, онол арга зүй, ур чадвар эзэмших, эзэмшсэн мэргэжлээ дээшлүүлэх;

#### **3.3. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зарчим:**

- 3.3.1. Төрийн алба, төрийн албан хаагчтай холбоотой хууль тогтоомжийн хүрээнд ажиллах;
- 3.3.2. Байгууллагын ажилтан бүрт тэгш үйлчлэх;
- 3.3.3. Шударга, ил тод, нээлттэй, бодитой байх;
- 3.3.4. Байгууллагын нөөц бололцоог бүрэн дайчлах;

3.3.5. Ажилтнуудаа үзэл бодол, шашин шүтлэг, яс үндэс, нас, хүйсийн хувьд ялгаварлан гадуурхахгүй байх;

### **Дөрөв. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ**

#### **4.1. дэх зорилтын хүрээнд:**

Байгууллагын **дотор суралцах** нь хувь хүн, бүлэг, байгууллагын аль алиныг хөгжүүлдэг. Иймд албан хаагчид дараах **оролцооны аргыг** аймгийн газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын хүрээнд хэрэгжүүлнэ:

4.1.1 Багаар ажиллах: Мэдлэг, мэдээллээ хуваалцах замаар харилцан мэдээлэлтэй болох;

4.1.2. Өдөр тутмын уулзалт: Хоёр хоёроороо гэсэн зарчмаар ажиллаж, ажлын арга барилаасаа харилцан суралцах, дадлага эзэмшүүлэх, ажлын хийдэгдэл, тасалдал гаргахгүй байхаар бие биенээ орлон ажиллаж сурх;

4.1.3. Шийдвэрлэх асуудалд тулгуурлан суралцах: Ажилтнууд мэдээлэл хайж олж авах, түүнийгээ хуваалцах, дадлага хийх, шийдэлд хүрэх, тулгамдсан асуудалд хариу өгөх;

4.1.4. Шавилан суралцах: Илүү туршлагатай ажилтан нь туршлага багатай нэгэндээ дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх;

4.1.5. Ажил сэлгүүлэн ажиллуулах: Мэдлэг чадвар бий болгох зорилгоор албан хаагчдаар төрөл бүрийн ажлын чиг үүргийг хэрэгжүүлэхээр өөр хооронд нь сэлгэн ажиллуулах;

4.1.6. Гадаад хэлний болон компьютерийн шаталсан сургалт явуулах;

4.1.7. Хууль эрх зүйн болон төрийн зорилт чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах сургалтыг байгууллага дээрээ зохион байгуулах;

4.1.8. Ажлын байран дахь сургалтыг төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулах;

#### **4.2. дахь зорилтын хүрээнд:**

ГЗБГЗЗГ, аймгийн ЗДТГ-аас батлагдсан төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулагдах сургалтуудад албан хаагчдыг оролцуулах, ажлын шаардлагаар **дахин мэргэшүүлнэ**:

4.2.1 Төрийн албаны болон эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэлээр менежерийн болон магистр, докторын сургалтанд хамруулах

4.2.2 Төрийн албан хаагчдыг Удирдлагын академийн сургалтад хамруулах;

4.2.3. Богино хугацааны сургалтаар мэргэшлийг нь дээшлүүлэх;

4.2.4. Тодорхой чиглэлийн зорилтот сургалтад давтан сургах;

4.2.5. Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан тавигдах шаардлагын дагуу мэргэших сургалтанд хамруулах;

4.2.6. Албан хаагчдыг гадаад, дотоодын их дээд сургуульд мэргэжлийн чиглэлээр давтан сургахад дэмжлэг үзүүлэх;

4.2.7. Бие даан гадаад хэл сурсан, гадаад хэлний сургалтад хамрагдсан албан хаагчид TOEFL, IELTS шалгалац өгөхөд нь байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлэх;

4.2.8. Эрхэлж буй ажил үүргийн дагуу мэргэжил дээшлүүлэх болон магистр, докторын зэрэг ахих сургалтад хамрагдах албан хаагчдад байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлэх;

4.2.9. Эрхэлж буй ажил үүргийн чиглэлийн дагуу гадаад улсад богино хугацааны сургалт, семинар, зөвлөгөөнд явуулах;

4.2.10. Төрийн албан хаагчдыг бие дааж мэргэшил, мэдлэгээ дээшлүүлэхэд нь зориулж байгууллагын номын сан /мэргэжлийн ном, сурх бичиг, холбогдох хууль тогтоомж, норм стандарт/-г бий болгох;

4.2.11. Төрийн албан хаагчдыг ажил үүргээ хэрэгжүүлэх, практик чадварыг сайжруулах зорилгоор ижил чиг үүргийн байгууллагуудын /нийслэл буюу бусад аймаг/ ажлын дэвшилтэт арга барил, сайн туршлагыг судалж, суралцахад нь дэмжлэг үзүүлэх;

#### **4.3. дахь зорилтын хүрээнд:**

Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, карьер өгсөх стратеги хэрэгжүүлнэ.

4.3.1. Ажилтнуудад байгаа нуугдмал нөөцийг илрүүлэх механизмыг бий болгох

4.3.2. Албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, карьер өгсөх тогтолцоог бүрдүүлэх

4.3.3. Удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэх

4.3.4. Тухайн хүнийг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, өөрчлөлтөд уялдуулан тодорхойлох

4.3.5. Тухайн ажилтныг үнэн зөв дүгнэх, ур чадварын хөгжлийн бодитоор үнэлнэ.

#### **4.4. дэхь зорилтын хүрээнд:**

Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангана.

4.4.1. Эрсдэлийн удирдлагын талаар холбогдох ажилтнууд мэдлэг, чадвараа дээшлүүлэх

4.4.2. Мэргэшсэн, чадавхитай албан хаагчдыг хадгалж үлдэх стратегийг сайжруулах

4.4.3. Албан хаагчдад хөрвөх, сэлгэх, нөхөн ажиллах, хавсарч ажиллах чадавхи бий болгох

4.4.4. Байгууллагын зохион байгуулалт болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх

4.4.5. Ажилтнуудад давхар мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар бий болгох

4.4.6. Төрийн албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, илүүдлийг шийдвэрлэх бодлоготой байх

4.4.7. Хөдөлмөрийн дотоодын зах зээлээс оюуны өндөр чадавхитай иргэдийг сонгох механизмыг бүрдүүлэх

#### 4.5. дахь зорилтын хүрээнд:

Зан үйлийн шинэ хандлагыг төлөвшүүлэх

4.5.1. Албан хаагчдад зан үйлийн хандлагын талаар орчин үеийн ойлголт мэдлэгийг бий болгох

4.5.2. Хүмүүс хоорондын харилцааг дэмжих, харилцан ойлголцох нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх, хамтын ажиллагааны дэвшилттэй арга барил, арга хэрэгсэл бий болгох, хөгжүүлэх

4.5.3. Бүлэг, баг, хэсгийн хөгжлийг дэмжих арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх

#### 4.6. дахь зорилтын хүрээнд:

“Суралцагч байгууллага” болон өөрчлөгдөж төлөвших **Суралцагч байгууллага**: Өөрийн үйл ажиллагаагаа сайжруулахын тулд тасралтгүй суралцаж, суралцах шинэ арга барилыг идэвхтэй хэрэглэдэг байгууллагыг “Суралцагч байгууллага” гэж нэрлэнэ.

4.6.1. Мэдлэг чадвар бий болгох явдлыг дэмжиж, өдөр тутмын ажил нь суралцах, хөгжих таатай боломжоор хангаж байдаг ажлын орчиноор нь суралцагч байгууллагыг тодорхойлдог.

4.6.2. Суралцагч байгууллагад ажилтнууд нь бүх түвшиндээ сайн харилцаатай, мэдлэг, мэдээллээ хоорондоо байнга солилцож байдаг.

4.6.3. Төрийн захиргааны суралцагч байгууллага нь үйл ажиллагааны чадавхи сайтай төрийн албыг бүрдүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэнэ.

4.6.4. Суралцагч байгууллагын үйл ажиллагаа нь хүн бүрийн мэдлэг чадварыг дээд зэргээр ашиглаж шинээр суралцах явдлыг хөхүүлэн дэмжихээр зохион байгуулагдана.

### **Тав. Хөтөлбөрийн удирдлага, зохион байгуулалт**

#### **5.1. Удирдлагын зохион байгуулалт**

Хөтөлбөрийн удирдлагыг дараах нэгж болон албан тушаалтан хэрэгжүүлнэ.

5.1.1. Даргын дэргэдэх орон тооны бус зөвлөлтэй байна.

5.1.2. ДДОТБЗөвлөлийн дарга

5.1.3. ДДОТБЗөвлөлийн гишүүд

5.1.3. Ерөнхий зохицуулагч .

#### **5.2 Удирдлагын чиг үүрэг.**

Даргын дэргэдэх орон тооны бус зөвлөл нь 3-5 хүний бүрэлдэхүүнтэй байна.

ДДОТБЗөвлөл нь дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

5.2.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг нэгдсэн бодлого, удирдамжаар хангаж ажиллах

5.2.2. Чиг үүрэгт хамаарах асуудлыг хуралдаанаараа хэлэлцэж, шийдвэр гаргах

5.2.3. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг хэлэлцэж батлах

5.2.4. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг газрын жил бүрийн төсөвт тусгах

5.2.5. Хөтөлбөр, түүний арга хэмжээний төлөвлөгөөний гүйцэтгэлд хяналт-шинжилгээ хийж үнэлэлт, дүгнэлт өгөх

5.2.6. Салбарын зорилт, чиг үүрэг болон хөгжилтэй уялдуулан хөтөлбөрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах

### **5.3. ДДОТБЗөвлөлийн дарга нь дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.**

5.3.1. Хөтөлбөрийг ерөнхий удирдлагаар хангах

5.3.2. Удирдах зөвлөлийн хуралдааныг даргалж, холбогдох асуудлыг хэлэлцүүлэх

5.3.3. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэнд хяналт тавих

5.3.4. Хөтөлбөрийн үр дүнг хариуцах

5.4. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг ДДОТБЗөвлөлд тайлагнах Ерөнхий зохицуулагчийн үүргийг Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан гүйцэтгэнэ.

### **Ерөнхий зохицуулагч нь дараах чиг үүргийг гүйцэтгэнэ.**

5.4.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг боловсруулах

5.4.2. ДДОТБЗөвлөлийн даргын үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх

5.4.3. ДДОТБЗөвлөлийн хуралдааныг зохион байгуулах, санал тавьж шийдвэрлүүлэх

5.4.4. Арга хэмжээний төлөвлөгөөнд тусгагдсан үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг зохицуулах, үнэлгээ хийх

5.4.5. Хөтөлбөртэй холбогдсон мэдээллээр нийт ажилтнуудыг хангах, тэдний санал, зөвлөмжийг тусгах ажлыг зохион байгуулах

5.4.6. Газрын зорилт, чиг үүрэг болон хөгжилтэй уялдуулан хөтөлбөрт нэмэлт өөрчлөлт оруулах саналыг шийдвэрлүүлэх

5.4.7. Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааны хүрээнд тодорхой арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулах

## **Зургаа. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх механизм**

6.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын “Хүний нөөцийн стратеги, хөгжлийн хөтөлбөр /2022-

2026/-ийн үндсэн зорилтуудыг хангах “Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-г хөтөлбөрийг Даргын дэргэдэх орон тооны бус зөвлөл боловсруулан баталж, хэрэгжүүлнэ. Хүний нөөцийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнүүдийг хэрэгжүүлэх зорилгоор ажлын хэсэг, тодорхой асуудлаар үйл ажиллагааг төлөвлөн баталж, биелэлтийг зохион байгуулж ажиллана.

6.2. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө нь дараах шинжтэй байна.

6.2.1. Сайн туршлагад үндэслэсэн байх, хүний нөөцийг хөгжүүлэх талаар гаргасан санал, санаачлагыг дэмжих

6.2.2. Улс орны соёл, үнэт зүйлс болон нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц бодитой байх

6.2.3. Θөрчлөгдж буй нөхцөл байдалд заасан зохицох боломжтой, уян хатан аргачлалаар хийгдэх

6.3. Хөтөлбөрийн санхүүжилт нь дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ:

- 6.3.1. Улсын төсөв,
- 6.3.2. Гадаад орон, олон улсын байгууллагын санхүүжилт, төсөл, хөтөлбөрийн хөрөнгө, хандив тусlamж
- 6.3.3. Төрийн албан хаагчийн өөрсдийнх хөрөнгөөр
- 6.3.4. Бусад

## **Долоо. Хөтөлбөрийн үр дүн**

### **7.1. Хөтөлбөрийн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт**

- ❖ Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах албан тушаалтаны манлайлах ур чадвар дээшилж, төлөвшине.
- ❖ Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирч холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.
- ❖ Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч боловсон хүчний мэргэшсэн байдал хангагдана,
- ❖ Төрийн албаны тухай хуулинд заасан албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдана.
- ❖ Албан хаагчийн 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.
- ❖ ГХБХБГ-ын эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.

- ❖ Хүний нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжинэ,
- ❖ ГХБХБГ-ын хүний нөөцийн бодлого, хөрөнгө оруулалт стратегийн түвшин иж бүрэн тодорхойлогдож болзошгүй эрсдэлээс сэргийлнэ.
- ❖ Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч, боловсон хүчний мэргэшсэн, тогтвортой байдал хангагдана.
- ❖ Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж, байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжирна,
- ❖ ГХБХБГ-ын нийт төрийн албан хаагчдын үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар дээшилж, цомхон бөгөөд гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт, шаардлагад нийцэж чаддаг болох,
- ❖ Эрүүл ахуйн мэдлэг баяжиж, биеэ эрүүлжүүлэх, чийрэгжүүлэх арга барилд суралцана.
- ❖ Чөлөөт цагийг зөв боловсон, үр бүтээлтэй өнгөрүүлснээр хүмүүс хоорондын итгэлцэл, хамтын ажиллагаа идэвхжиж, ажлын үр дүнд эзэрэгээр нөлөөлнө.
- ❖ Хөдөлмөрийн бүтээмж болон сэтгэл ханамж дээшилнэ.
- ❖ Шинэ мэдлэг чадвар, туршлага бий болгосноор сайн үйл ажиллагаатай төрийн албыг бүрдүүлнэ.
- ❖ Хувь хүний мэдлэг чадвар, туршлагыг байгууллагын мэдлэг чадвар, туршлага болгон хөгжүүлж, төрийн байгууллагыг суралцагч байгууллага болгоно.
- ❖ Компьютерийн сүлжээг ашиглаж, алсын зайн сургалтын тогтолцоог бий болгоно.
- ❖ Байгууллагын дотоод нөөцийг ашиглаж, ажлын байран дээрх сургалтын тогтолцоог бий болгоно.
- ❖ Төрийн албан хаагчдын мэдлэг чадвар, ур чадварын түвшинг дээшлүүлж, төрийн албаны мэргэшсэн байдлыг сайжруулж, төрийн байгууллагуудын ажлын гүйцэтгэлийн түвшинг чанаржуулна.

--- о О о ---