

## ОРХОН АЙМГИЙН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

### Нэг: ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮНДЭСЛЭЛ

#### 1.1. Хөтөлбөрийн ойлголт:

Төрийн байгууллагын зорилт, чиг үүргийг бүрэн хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн хөгжил чухал үүрэгтэй тул аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж үзсэн болно.

#### 1.2. Хөтөлбөрийн үндэс:

Хөтөлбөр боловсруулах үндэс нь:

- Төрийн албан хаагчийн сургалт,
- Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа

Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Мөн тус Нийгмийн даатгалын газрын хувьд Олон улсын чанарын удирдлагын тогтолцоо ISO 9001:2015 стандартын хүрээнд боловсруулсан Чанарын гарын авлагад ....”Энэхүү ажлыг чанартай гүйцэтгэхэд мэргэшсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд байнга анхаарч хүний нөөцийн бодлогыг оновчтой зохион байгуулна” гэж тусгасан. Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно” гэж тус тус заасан нь Хүний нөөцийн төлөвлөлт хийх эрх зүйн үндэс болж байна.

#### 1.3. Хөтөлбөрийн зориулалт:

Хөтөлбөр нь аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын Хүний нөөцийн удирдлагын үйл явцад оролцох бүх нийгмийн даатгалын байцаагч, ажилтан, албан хаагчид зориулагдана.

#### 1.4. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ:

Монгол улсын Төрийн 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 төрийн үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг хариуцлагын тогтолцоог бий болгосон байна.

Энэ нь манай хэлтсээс өнөөгийн тавигдаж буй өөрчлөлтийн шинэчлэлийн шаардлагад нийцэхүйц мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцтэй байх, байгууллагаа суралцагч байгууллага болгон хөгжүүлэх, хүний нөөцөө ч байнга 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 механизм
- ✓ Хөтөлбөрийн үр дүн

1.7. Хөтөлбөрийн үе шат:

Хөтөлбөр нь цаг хугацааны хувьд 2017-2021, 2022-2025 оныг хамрана.

Хоёр: АЙМГИЙН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ГАЗРЫН  
ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ

2.1. Аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын Алсын хараа

Манай байгууллага 2030 он гэхэд бүх нийтийн насан туршийн нийгмийн баталгааг хангахуйц чадамжтай, нийгмийн даатгалын цогц үйлчилгээ бүхий Даатгагч болно.

2.2. Үйл ажиллагааны Эрхэм зорилго

Бид Даатгуулагчийнхаа итгэл найдвар, сэтгэл ханамжаар үнэлэгдэх нийгмийн даатгалын үйлчилгээг хүргэнэ.

2.3. Үнэ цэнэ: ШҮХЭР

**Ш**- ШИЛДЭГ, МЭРГЭШСЭН

**Ү**- ҮНЭНЧ, ЁС ЗҮЙТЭЙ

**Х** - ХАМТРАН АЖИЛЛАХ чадвартай

**Э** - ЭЕЛДЭГ, ТУСЧ

**Р**- ЭРЧ ХҮЧТЭЙ, БҮТЭЭЛЧ САНААЧЛАГАТАЙ

2.4. Үйл ажиллагаандаа эрхэмлэх зарчим

Аймгийн Нийгмийн даатгалын газар нь өөрийн эрхэм зорилгоо бүрэн хангахын тулд дараах зарчмуудыг эрхэмлэн ажиллана. Үүнд:

- Нийгмийн даатгалын салбарыг манлайлна.
- Сурч хөгжих замаар мэдлэг, чадварыг бий болгох
- Хэрэглэгчдийг баримжаалсан байгууллага болох
- Ёс зүйг эрхэмлэсэн хамт олонч уур амьсгалтай бүтээлч байгууллага байх
- Бодлого хэрэгжүүлэх, мэргэжлийн үйл ажиллагааны үйл явцад олон улсын стандартыг нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх
- Шинэ санал санаачлагыг эрэлхийлж, хариуцсан ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандана.

Эдгээр зарчмууд нь Нийгмийн даатгалын газрын ажилтан, албан хаагчдаас үйл ажиллагаа явуулах, үйлчилгээ үзүүлэхдээ байнга эрхэмлэж байх үнэт зүйл болно. Нийгмийн

даатгалын газар нь соёл, үнэлэмжийг бий болгоход чиглэгдсэн дотоод удирдлага, зохион байгуулалтаар ханган ажиллана.

#### 2.4. Үйл ажиллагааны стратегийн зорилт

Нийгмийн даатгалын газар нь хууль тогтоомжоор олгогдсон үндсэн чиг үүрэг, түүнд нийцүүлэн тодорхойлсон Эрхэм зорилгоо хангахад чиглэсэн дараах стратегийн зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ.

1. *Өсөн дэвших эрмэлзэлтэй мэргэшсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй хүний нөөцийг бүрдүүлнэ.*
  - 1.1. Нийт ажилтнууддаа шинэ ба шинэлэг мэдээлэл, мэдлэг олгох сургалтын тоог нэмэгдүүлж 1 ажилтанд ноогдох дундаж цагийг нэмэгдүүлэх
  - 1.2. Шинээр ажилд орсон албан хаагчдад дадлагажих боломжийг бүрдүүлж, хууль тогтоомж, ёс зүй, харилцааны талаарх мэдлэг олгох сургалтанд бүрэн хамруулах
  - 1.3. Ажилтан албан хаагчдын зан харилцаа, ёс зүйтэй холбоотой гомдлыг бууруулж ажиллах
2. *Нийгмийн даатгалын үйл ажиллагаагаа цаг үргэлжид сайжруулж, хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллана.*
  - 2.1. Процессийн явцын хяналтыг сайжруулан ажилтан албан хаагчдын алдаа гаргахаас урьдчилан сэргийлж үл тохирлыг бууруулах
  - 2.2. Илэрсэн үл тохирлыг бүрэн залруулж дахин гарахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг зохион байгуулах
  - 2.3. Засгийн газар, яам болон дээд газраас ирүүлсэн хууль тогтоомжийн биелэлтийн түвшинг байнга дээшлүүлэх
3. *Түншлэл хамтын ажиллагааг дэмжин харилцан үр ашигтай хамтран ажиллах*
  - 3.1. Харилцагч байгууллагын гэрээний биелэлтийн түвшинг байнга дээшлүүлэх
  - 3.2. Даатгуулагчийн сэтгэл ханамжийг байнга нэмэгдүүлэх
  - 3.3. Харилцагч байгууллагуудад тавигдах шаардлага, шалгууруудыг боловсронгуй болгож, түүнд нийцсэн байгууллагуудын тоог байнга нэмэгдүүлэх
4. *Сайн засаглалыг хэрэгжүүлж, ил тод байдлыг хангаж ажиллана*
  - 4.1. Санхүүгийн данс, тайлан мэдээ болон үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг ил тод болгох
  - 4.2. Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллагуудад “БИД АВИЛГАГҮЙ ХАМТ ОЛОН” уриа хөдөлгөөнийг өрнүүлж, “АВИЛГААС ТАТГАЛЗСАН ХАМТ ОЛОН” болно.
5. *Даатгуулагчдад хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чанартай үйлчилгээг хүргэнэ.*
  - 5.1. Ажил олгогчоос ирүүлсэн санал гомдлын тоо хэмжээг тасралтгүй бууруулах
  - 5.2. Иргэдэд олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тогтоолт, олголтыг хуулийн хугацаанд хөнгөн шуурхай шийдвэрлэх

- 5.3. Ажил олгогч даатгуулагчдын мэдээллийн санг үнэн зөв бүрдүүлэх, иргэдэд хөнгөх шуурхай, соёлтой, хүнд сурталгүй үйлчилж ажиллах

**Гурав: АЙМГИЙН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН УДИРДЛАГА**

3.1. Аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ  
Дотоод хүчин зүйлүүд

<b>Давуу тал</b>	<b>Сул тал</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажлын хамт олон зохих түвшинд зөв төлөвшсөн, мэдлэг ур чадвар сайн, нэг ажлаас нөгөөд хөрвөх чадвартай</li> <li>• Удирдлагын баг сайн бүрдсэн ба өөрчлөлт шинэчлэлт, менежментийг дэмждэг.</li> <li>• Нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ үзүүлдэг тул иргэдийн хандлага сайн даатгуулагчдын тоо өсөх хандлагатай</li> <li>• Техник тоног төхөөрөмж, програм хангамж сайн</li> <li>• Хүн бүрийн хийх ажлын чиг үүрэг тодорхой, ажил тогтмолжсон</li> <li>• Байгууллагын дотоод орчны зохион байгуулалт сайн</li> <li>• Жишиг архивтай</li> <li>• Хүний нөөцийн програм – <a href="https://hrm.csc.gov.mn/hrsuite/employee/">https://hrm.csc.gov.mn/hrsuite/employee/</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Хүний нөөцийн дутагдал</li> <li>• Програм хангамж сайн хэдий ч дээд шатны байгууллага, төрийн байгууллагын хоорондын уялдаа холбоо муу</li> <li>• Цалин хангамж, урамшууллын тогтолцоо сул</li> <li>• Шинэ ажилчдын сургалт, хөгжлийн асуудал дутмаг</li> <li>• Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр реклам, сурталчилгаа муу цацагддаг</li> <li>• Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас гарсан зардалд тавих хяналт сул</li> <li>• Байгууллага, даатгуулагчийн өмчийг хамгаалах ажил сул</li> <li>• Олон жил хэвшсэн төрийн албаны арга барил өөрчлөгдөхдөө удаан байх</li> </ul>
<b>Боломж</b>	<b>Бэрхшээл</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чадварлаг мэргэшсэн баг бүрдүүлэх боломжтой</li> <li>• Хариуцлага, урамшуулалын систем нэвтрүүлэх боломжтой</li> <li>• Иргэд даатгуулагчдын хандлагыг өөрчлөх, Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн мэдлэгээр хангах боломжтой</li> <li>• Хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх боломжтой</li> <li>• Гадаад харилцааг өргөжүүлэх, туршлага солилцох боломжтой</li> <li>• Үйл ажиллагааны процессыг хөнгөвчлөх боломжтой.</li> <li>• Нийгмийн даатгалын шинэчлэг үйлчилгээ, орчин үеийн менежмент нэвтрүүлэх боломжтой.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эдийн засгийн хямрал</li> <li>• Бухимдсан иргэд даатгуулагч байцаагчдад халдах</li> <li>• Нийгмийн даатгалын тогтолцоонд улс төрийн оролцоо нэмэгдэх</li> <li>• Даатгуулагч итгэл алдрах, гомдол гаргах</li> <li>• Иргэд нийгмийн даатгалын талаар буруу мэдээлэл авах бусдад дамжуулах, даатгуулагч хохирох</li> <li>• Интернет, цахим сүлжээгээр эзэнгүй худал мэдээлэл тархах</li> <li>• Байцаагчийн зохимжгүй үйлдлээс шалтгаалан байгууллагын нэр хүнд унах</li> </ul>

3.2. Хүний нөөцийн статистик мэдээлэл

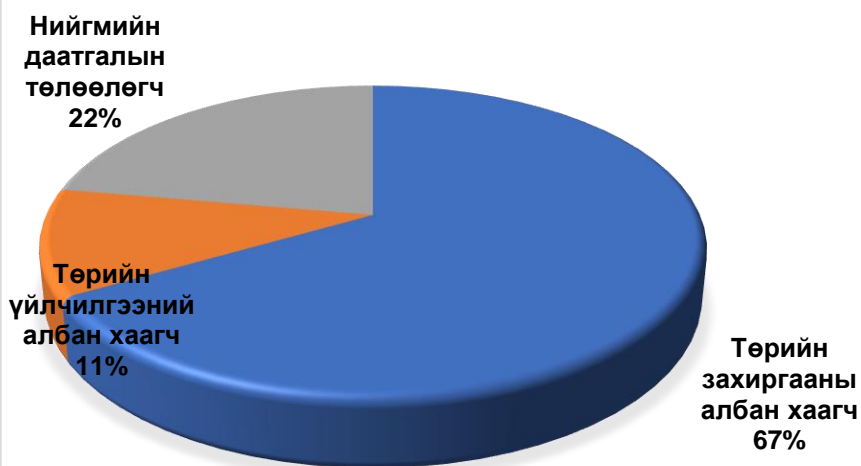
-Төрийн захиргааны албан хаагч-32

-Төрийн үйлчилгээний албан хаагч-8

-Нийгмийн даатгалын төлөөлөгч-10

Нийт 50

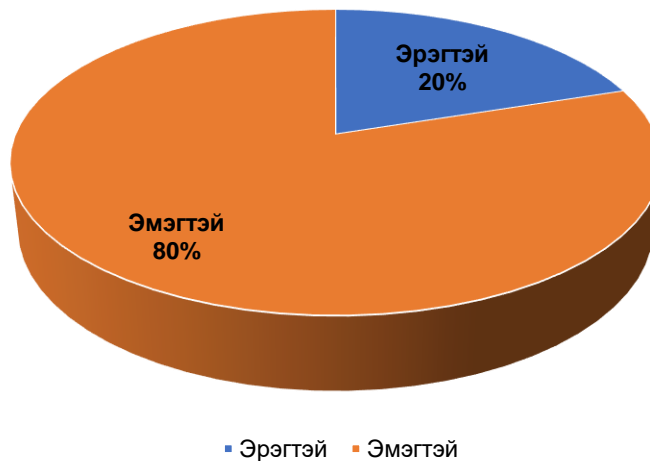
### ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН АНГИЛАЛ, ЗЭРЭГЛЭЛЭЭР



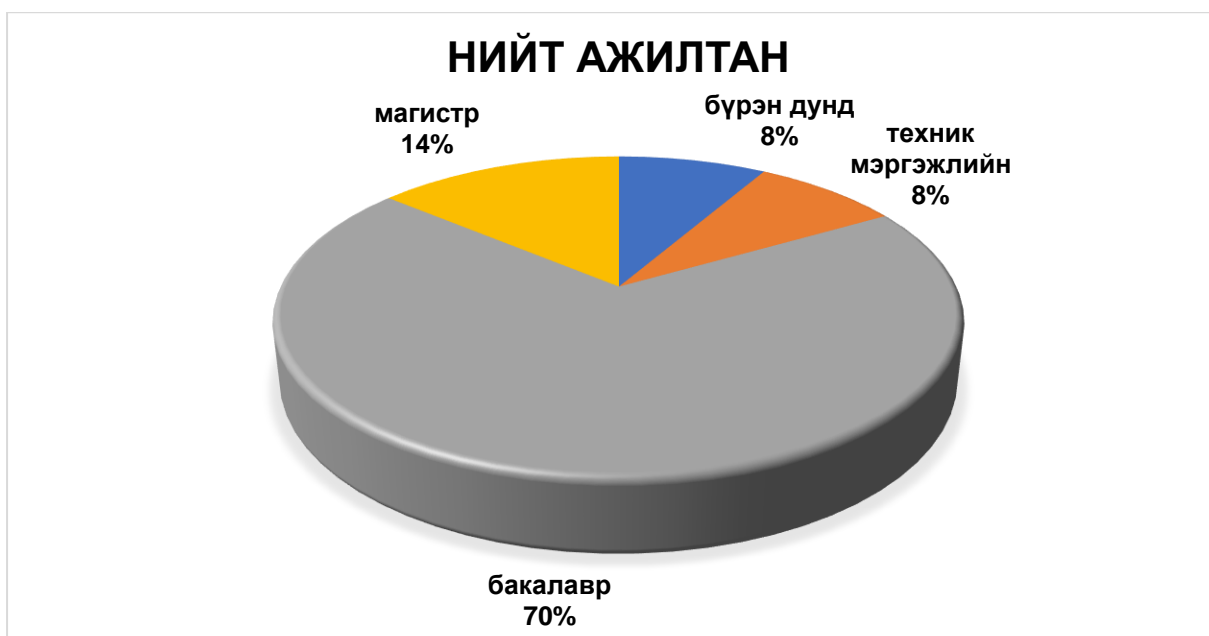
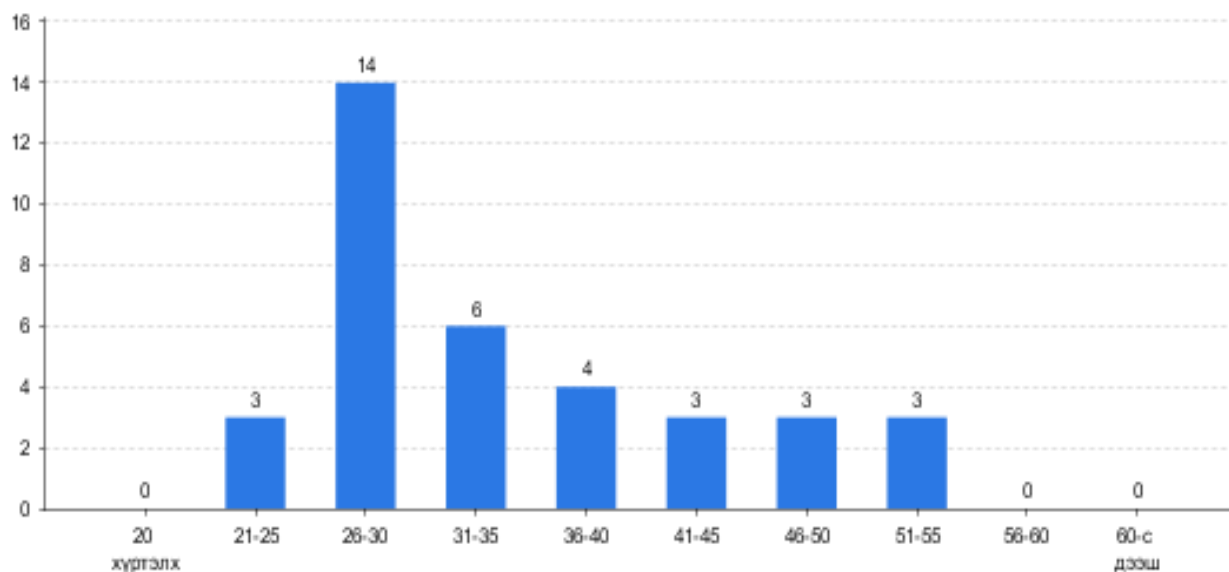
### 3.Хүйсийн байдал

Эрэгтэй-8  
Эмэгтэй-32

### Төрийн албан хаагчид /хүйсээр/



#### 4.НАСНЫ АНГИЛАЛ /байгууллагаар/



#### 4. Хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өнөөгийн байдал

Аймгийн Нийгмийн даатгалын газар нь Төрийн албаны зөвлөлийн портал системийн програм хангамжийн дагуу бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний жил бүрийн тайланг гаргаж байна. Энэхүү хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн санд ажилтнуудын дэлгэрэнгүй мэдээллийг бүрэн оруулсан ба төв серверийг Цахим Эрдэнэт сүлжээний серверт байршуулан бүх төрийн байгууллагууд онлайн хэлбэрээр мэдээллээ шивж оруулан бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний тайлан мэдээгээ гаргах боломжоор хангагдсан.

## **ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН ТУЛГАМДСАН АСУУДЛУУД**

- ✓ Хүний нөөцийн удирдлагын стратегийн механизмыг сайжруулах
- ✓ Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх
- ✓ Төрийн албан хаагчдын харилцаа хандлагыг сайжруулж, ёс зүйг төлөвшүүлэх
- ✓ Хүний нөөцийн өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх чадавхийг сайжруулах
- ✓ Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох
- ✓ Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг шийдвэрлэх
- ✓ Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, удирдлагын чадавхийг хөгжүүлэх
- ✓ Төрийн албан хаагчдад шинэ зан үйл төлөвшүүлэх хэрэгцээ нэмэгдэж байгаа
- ✓ Төрийн албан хаагчдын карьерыг хөгжүүлэх тогтолцоог төлөвшүүлэх
- ✓ Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тогтвортой ажиллуулах механизмыг сайжруулах
- ✓ Хүний нөөцийн удирдлагын асуудлаар гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
- ✓ Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн системийг сайжруулах
- ✓ Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагын чадавхийг сайжруулах
- ✓ Байгууллагын хөгжлийн хандлагыг хүний нөөцийн хөгжилтэй холбох чадавхийг хөгжүүлэх

## **Дөрөв.АЙМГИЙН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, СТРАТЕГИ**

### **4.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги**

#### **4.1.1.Аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд дэвшүүлж буй стратегийн зорилтууд:**

##### ***Нэг.Хүний нөөцийн удирдлагын цогц механизмыг төлөвшүүлэх***

Тус байгууллага нь төрийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх болон тэргүүлэх 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.

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

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

**Хоёр: Төрийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх**

Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн албаны шинэтгэл 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 хүрэх арга замаа тодорхойлох, улмаар төрийн албан хаагчид үйл ажиллагаагаа төлөвлөх, тайлагнах, үнэлж дүгнэх, хариуцлага тооцох мэдлэг чадвар эзэмших явдал юм.

Энэ хүрээнд дараахь арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Бүх шатны удирдлагууд болон бусад албан тушаалтнуудад стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн менежмент, бодлогын дүн шинжилгээ, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх зэрэг асуудлаар мэдлэг чадвар бий болгох арга хэмжээ авах, хэрэгжүүлэх болон төлөвшүүлэх ажлыг зохион байгуулах.
- Гүйцэтгэлийн удирдлагатай холбоотой дагаж мөрдөж буй эрх зүйн актуудыг боловсронгуй болгох талаар холбогдох эрх бүхий байгууллагад санал, дүгнэлт өгөх

**Гурав: Удирдах албан тушаалтнуудын манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх**

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

Хамгийн сайн мэдлэгтэй хүмүүсийг сонгон шалгаруулах нь байгууллагын удирдлагын үр нөлөөтэй манлайллыг хангахад хангалттай бус юм. НДХ-ийн дарга болон бусад нэгжийн удирдлагууд нь манлайллын ур чадварыг хөгжүүлсэн байх Тухайлбал:

- Байгууллагын хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв 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 чадварыг эзэмшсэн байх,

Удирдах албан тушаалтныг илүү нээлттэй бөгөөд өрсөлдөөний зарчмаар сонгон шалгаруулж томилсноор, мөн зарим албан тушаалд бусад байгууллагын төрийн албан хаагчийг сэлгэн ажиллуулснаар байгууллага хоорондын өдөр тутмын хамтын ажиллагааг сайжруулахад тус дэм болно.

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.



- Ерөнхий менежер болон бусад менежерүүдийг “Суралцагч байгууллагыг хөгжүүлэх манлайлал” сургалтын хөтөлбөрт бүрэн хамруулах,
- Ерөнхий менежерийн үр дүнгийн гэрээнд манлайлах ур чадвартай холбоотой зорилтыг тодорхой тусган түүнийг дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийг боловсронгуй болгох

***Дөрөв: Ажилтнууд 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 тодорхойлон хэвшүүлэх болон зохион байгуулалтын хувьд шинэ зорилго, бүтэц, үйл ажиллагаанд шилжих бүх асуудлыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаануудыг багтааж байдаг.

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Удирдлага “Хүний нөөцийн удирдлага”-ын чиглэлээр мэдлэг чадвараа хөгжүүлэх
- Албан хаагчид “Өөрчлөлтийн менежмент”-ийн чадавхаа сайжруулах

***Тав: Аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хангах***

Нийгмийн даатгалын газрын үйл ажиллагааны зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх явцад шаардагдах хүний нөөцийг үнэлж, хэрэгцээг тогтоох шаардлагатай. Хэрэгцээг хангахдаа нээлттэй өрсөлдөөний 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 үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байна.

Энэ хүрээнд дараахь арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Холбогдох ажилтнуудад хүний нөөцийн стратеги төлөвлөлт хийх болон боловсон хүчний хэрэгцээг тодорхойлох чадавх бий болгох
- “Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөө”-нд боловсон хүчний хэрэгцээг тодорхойлох болон хангах арга замыг тусган хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах

***Зургаа: Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, карьер өгсөх стратеги хэрэгжүүлэх /Merit/***

Нийгмийн даатгалын албан хаагчдыг хөгжүүлэх гэдэг нь цаашид улам их хариуцлага хүлээх, карьер өсөх боломжтой хүний шийдвэр гаргах чадвар, харилцах урлаг, ёс зүйн хэм хэмжээ, 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 Нийгмийн даатгалын үйл ажиллагааны дүр төрхийн өөрчлөлттэй хослуулсан нөхцөлд үр дүнтэй болно.

Энэ 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,
- Тухайн ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, өөрчлөлтөд уялдуулан тодорхойлох,
- Тухайн ажилтны хөгжлийн хэрэгцээний хангалтыг зохион байгуулах арга хэмжээ авах.

#### ***Долоо: Хүний нөөцийг эрсдэлийн 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.

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Эрсдлийн удирдлагын талаар холбогдох ажилтнууд мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх,
- Төрийн албан хаагчдын тогтвортой, мэргэшсэн байх зарчим хангагдах механизм бүрдүүлэх,
- Мэргэшсэн, чадавхтай албан хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах стратегийг сайжруулж, албан тушаал ахиулах бодлого баримтлах,
- Албан хаагчдад хөрвөх, 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,
- “Нийгмийн даатгалын төлөөлөгч”, “Интерншип” төсөл хөтөлбөрүүдийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлж, нийгмийн даатгалын салбарын болон төрийн албан хаагчдыг бэлтгэж, нөөц бүрдүүлэх,
- Хамт олны дунд хамтач уур амьсгал бүрдүүлж, багаар ажиллах чадварыг өндөр түвшинд байлгаж, эрхэлсэн ажил, ажиллаж буй байгууллагадаа өөриймсөг сэтгэлээр ханддаг хандлагыг бүрдүүлэх.

#### ***Найм: “Суралцагч байгууллага” болгон өөрчилж төлөвшүүлэх***

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

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

Байгууллагын бүх түвшинд сайн харилцаатай, хамтран ажиллагчид мэдлэг, мэдээллээ хоорондоо байнга солилцож байдаг.

Төрийн захиргааны суралцагч байгууллага нь үйл ажиллагааны чадавхи сайтай төрийн албыг бүрдүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэнэ. Суралцагч байгууллагын үйл ажиллагаа нь хүн бүрийн мэдлэг чадварыг дээд зэргээр ашиглаж, шинээр суралцах явдлыг хөхүүлэн дэмжихээр зохион байгуулагдана. Суралцагч байгууллага байх зорилго нь төрийн албан хаагчийн болон төрийн байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чадавх дээшилснээр хэрэгжинэ.

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

- Бүх шатны удирдлагууд болон бусад албан тушаалтнуудад “Суралцагч байгууллага” болон “Өөрчлөлтийн удирдлага”-ын асуудлаар ойлголт, мэдлэг бий болгох,
- Суралцагч байгууллагад шаардагддаг удирдагч, баг, бүлэг болон хувь хүний мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх цогц механизм бүрдүүлэх

***Ес: Нийт албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах иж бүрэн тогтолцоо бий болгох***

Сургалт: Албан тушаалыг бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, мэргэшлийн бэлтгэл, ур чадвар дутагдаж буй үед төрийн албан хаагчийг тусгай бэлтгэсэн хөтөлбөрийн дагуу сургах үйл явц. Энэ нь тодорхой хугацааны, тодорхой чиглэлийн төрөлжсөн сургалтад давтан сургах, 1-3 сарын сургалтыг богино хугацааны мэргэшил дээшлүүлэх, 3-6 сарын сургалтыг дахин мэргэшүүлэх гэж нэрлэнэ.

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

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах чадавх бий болгох
- Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гаргаж, хэрэгжүүлэх
- 35-аас дээш насны төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, хангах арга хэмжээ авах
- Шинээр ажилд орох ажилтнуудад шаардлагатай стандартын мэдлэг чадвар /шинэ ажилтан нутагшуулах, албан хэрэг хөтлөлт г.м/ эзэмшүүлэх тогтолцоотой болох

***Арав: Нийт албан хаагчдад шинэ зан үйлийн хандлагыг төлөвшүүлэх***

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

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

- Хүмүүс хоорондын харилцааг дэмжих, харилцан ойлголцох нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх, хамтын ажиллагааны дэвшилттэй арга барил, арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх
- Бүлэг, баг, хэсгийн хөгжлийг дэмжих арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх
- Бүлгүүд болон хүмүүс хоорондын харилцааг идэвхижүүлэх уур амьсгалыг эрүүлжүүлэх нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх

***Арван нэг: Төрийн албан хаагчдыг ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаагаар хангах механизм төлөвшсөн байх***

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулах
- Төрийн албан хаагчийг материаллаг бааз, техник хэрэгслээр хангах төлөвлөгөөтэй байх
- Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлж байх
- Ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, урамшуулал олгож байх журам баталж хэрэгжүүлэх
- Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох

***Арван хоёр: Хүний нөөцийн удирдлагын асуудлаар гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх***

Энэ хүрээнд дараахь арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Хүний нөөцийн удирдлагыг хөгжүүлэхэд төрийн захиргааны төв байгууллага, олон улсын байгууллагын дэмжлэг туслалцааг авах, хамтран ажиллах

***Арван гурав: Хүний нөөцийн мэдээллийн иж бүрэн системтэй болсон байх***

Энэ зорилтын хүрээнд дор дурдсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

- Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн программыг онлайн хэлбэрээр ашиглах техникийн нөхцөл бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн программ хангамжийн нууцлалыг хамгаалах асуудлыг холбогдох байгууллагуудтай хамтран шийдвэрлэх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн санг орчин үеийн технологийн дагуу үүсгэж, ашиглаж, архивлах ажиллагааг боловсоргуу болгох

**Тав:ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ МЕХАНИЗМ**

**5.1.Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө**

Нийгмийн даатгалын даргын баталсан “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийн стратегийн зорилтуудыг хангах “Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-г дунд хугацаа /2017-2021, 2022-2025/-аар боловсруулан хэрэгжилтийг зохион байгуулна.

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

- о Төсвийн

- o Төслийн
- o Бусад

## **Зургаа.ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН**

### *6.1.Гүйцэтгэлийн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт*

6.1.Гүйцэтгэлийн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт Хөтөлбөрт тусгагдсан стратегийг хэрэгжүүлснээр дор дурдсан үр дүнд хүрнэ:

- ✓ Аймгийн Нийгмийн даатгалын газрын хүний нөөцийн удирдлагын иж бүрэн зохицуулалтын механизм бүрдэн хэрэгжиж, төлөвших
- ✓ Хүний нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжих
- ✓ Хүний нөөцийн удирдлагын орчин үеийн хандлага, техник нэвтрэх
- ✓ 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, байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжрах
- ✓ Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхи дээшилж, байгууллагын зан үйлийн эрс өөрчлөлт гарах, улмаар “Суралцагч байгууллага” болон хөгжих
- ✓ Нийт албан хаагчдын үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар дээшилж, цомхон бөгөөд гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт, шаардлагад нийцэж чаддаг болох
- ✓ Байгууллагын соёл, уур амьсгалд эерэг өөрчлөлт гарч, төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хариуцлага, харилцааны соёл сайжрах
- ✓ “Нийгмийн даатгалын төлөөлөгч”, “Internship” төсөл хөтөлбөр болон Нийгмийн даатгалын хэжээнд хэрэгжүүлж байгаа олон улсын Чанарын удирдлагын тогтолцоо ISO 9001:2015 стандарт нь энэхүү Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн салшгүй нэг хэсэг болно.
- ✓ Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хавсралтаар жил бүр “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах төлөвлөгөө”, “Сургалтын төлөвлөгөө”-г батлан хэрэгжүүлж, жил бүр Хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийнэ.

ОРХОН АЙМАГ  
НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ГАЗАР