

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГЫН 27-Р ТУШААЛ

Хүний нөөцийн стратеги, түүний хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэх журам

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

Нэг. Хөтөлбөр боловсруулах үндэслэл, шаардлага:

Төрийн байгууллагын зорилт, чиг үүргийг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн хөгжил чухал үүрэгтэй тул аймгийн Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж үзсэн болно.

Хоёр. Хөтөлбөр боловсруулах үндэслэл:

Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлэх Үндсэн чиглэлд тусгагдсан хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэхийг үндэслэл болгосон болно.

Түүнчлэн Монгол Улсын төрийн захиргаа, төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэл нь төрийн захиргааны бүх шатны байгууллага зорилт, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд мэдлэг чадвартай хүний нөөцөөр бэхжүүлэн, иргэдэд ойр, уян хатан, үр дүнд чиглэсэн чанартай төрийн үйлчилгээ үзүүлэх шаардлага, хариуцлагын шинэ тогтолцоог бий болгохыг шаардаж байна. Иймд төрийн албыг чадварлаг, хөнгөн шуурхай явуулахад урьд урьдаас улам илүү их мэдлэг чадвар шаардагдах нь зүйн хэрэг бөгөөд энэ бүхэн нь уг хөтөлбөрийг боловсруулах үндэслэл болж байна.

Гурав. Хөтөлбөрийн 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.:

Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд төрийн байгууллага нь “Төрийн албан хаагчийн сургалт хөтөлбөр”-ийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэж заасны дагуу уг хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх эрх зүйн орчин бүрдсэн зэрэг нь энэхүү хөтөлбөр зайлшгүй шаардлагатайг нотолж байна.

Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс:

Монгол улсын Төрийн албаны тухай хуульд:

33.4. Төрийн байгууллага нь дараахь асуудлаар хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ:

33.4.1.Төрийн албан хаагчийн сургалт,

33.4.2.Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа

Мэдээллийн ил тод байдал ба, мэдээллийн эрхийн тухай хууль:

8 дугаар зүйл. Хүний нөөцийн ил тод байдал

- 8.1. Энэ хуулийн 3.1-д заасан байгууллага нь хуульд өөрөөр заагаагүй бол хүний нөөцийн ил тод байдлыг хангах чиглэлээр дараах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ:
- 8.1.1. Сул орон тооны зарыг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх, энэ тухай олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлах;
 - 8.1.2. Албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;
 - 8.1.3. Хүний нөөцийн стратеги, түүний хэрэгжилтийг хянаж, үнэлэх журмыг цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;
 - 8.1.4. Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан мэдээлж байх;
 - 8.1.5. Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх үйл ажиллагааг үнэн зөв, шударга болгох чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан мэдээлж байх;
 - 8.1.6. Хууль тогтоомжид заасан бусад мэдээллийг мэдээлэх.

УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”:

4.3. Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги ...”-д

“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 тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно.” гэж тус тус заасан нь хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс болж байна.