



**“УЛААНБААТАР ЛИФТ” НӨҮГ
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2025 оны 05 сарын 13 өдөр

Дугаар А/15

Улаанбаатар хот

Хөтөлбөр батлах тухай

Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.5, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3, 61 дүгээр зүйл, Төсвийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.5.2, 41 дүгээр зүйлийн 41.2.2, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1, 43.2, 43.3 дахь хэсэг, “Улаанбаатар лифт” Нийслэлийн өмчит үйлдвэрийн газрын “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын 3 дугаар зүйлийн 3.1.2, 4 дүгээр зүйлийн 4.2.1 дэх хэсгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.Газрын “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр 2025-2028” бодлогын баримт бичгийг хавсралтаар баталсугай.

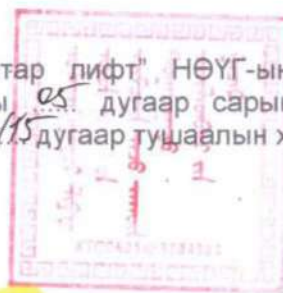
2.Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулан батлуулж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Хүний нөөцийн мэргэжилтэн (Ц.Өсөхжаргал)-д үүрэг болгосугай.

3.Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг жил бүрийн төсөвт тусган шийдвэрлүүлж ажиллахыг Ахлах нягтлан бодогч (Б.Уянга)-д даалгасугай.

ДАРГА

Д.ГАН-ЭРДЭНЭ

Улаанбаатар лифт" НӨҮГ-ын даргын
2025 оны 05 дугаар сарын 13-ны
өдрийн А/15 дугаар тушаалын хавсралт



“УЛААНБААТАР ЛИФТ” НИЙСЛЭЛИЙН ӨМЧИТ ҮЙЛДВЭРИЙН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

/2025-2028/

УЛААНБААТАР ХОТ

АГУУЛГА

- 1. 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
- 2. “Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын хүний нөөцийн удирдлага**
 - 2.1. “Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл
 - 2.2. “Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын одоогийн нөхцөл /бэлэн байгаа хүний нөөц/
 - 2.3. Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл
- 3. “Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын хүний нөөцийн стратеги**
 - 3.1. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах
 - 3.2. Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх
 - 3.3. Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадварыг хөгжүүлэх
 - 3.4. Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах
 - 3.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах
 - 3.6. Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах
 - 3.7. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
 - 3.8. Албан хаагчдын зан үйл хандлагыг төлөвшүүлэх
 - 3.9. Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх
- 4. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зохион байгуулалт**
 - 4.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үе шат
 - 4.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт
 - 4.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

Нэг. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго

“Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго нь шударга, эрх тэгш, эерэг таатай орчинг бий болгож байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөөнд тулгуурлан байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, төлөвлөх, судалж сонгох, ажилд томилох, сургаж хөгжүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, урамшуулах, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох, албан тушаалд сэлгэн ажиллуулах, ажилтнуудын тогтвортой үйл ажиллагааг хангахын тулд тэдгээрийн авъяас, чадварыг нээн илрүүлэх замаар төрийн удирдлагын манлайллыг хангахад оршино.

1.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс

Албан хаагчийн ажиллах эрх зүйн орчин

1. Үндсэн хууль
2. Төрийн албаны тухай хууль
3. Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хууль
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль
5. Нийтийн албанд болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль
6. УИХ, Засгийн газрын тогтоол, Нийслэлийн Засаг даргын захирамж
7. “Байгууллагын дотоод журам” зэрэг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу бүрдүүлнэ.

Монгол улсад Үндсэн хуулийг удирдлага болгон Төрийн албаны тухай хуулийг 1995 онд батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн. 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.

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 стратегийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон зорилгод үндэслэсэн байна. 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 үйлчилгээний албан тушаалтны үндсэн мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, албан тушаалд сонгон томилох үйл явцыг боловсронгуй болгох шаардлагатай. Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх буюу ашиглах төрийн үйлчилгээний албан тушаалтанд зориулсан тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлнэ гэж тус тус заасан нь энэхүү хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

Хүний нөөцийн стратегид хүрэхийн тулд хүний нөөцийн бодлогын дараах үндсэн чиглэлүүдийг хэрэгжүүлж ажиллана. Үүнд:

1. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах;
2. Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх;
3. Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадварыг хөгжүүлэх;
4. Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах;
5. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах;
6. Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах;
7. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоодын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх;
8. Албан хаагчдын сонирхол, чиг хандлагыг төлөвшүүлэх;
9. Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх;

1.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ

“Улаанбаатар лифт” НӨҮГ нь Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэл, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилсан “Том төрөөс ухаалаг төр лүү” санаачилга нь төрийн албанд мэдлэг, ур чадвар, ажлын туршлагатай, гадаад дотоод орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн технологийн дэвшлийг өөрийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн хэрэглэж иргэдэд төрийн үйлчилгээг шуурхай, хүртээмжтэй чирэгдэлгүй, хөнгөвчилсөн /цахимжуулах/ чанартай төрийн үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг хариуцлагын тогтолцоог бий болгохыг чухалчилж, хөгжлийн чиг хандлага энэ зүгт явж байна. Манай байгууллага мэдлэг, боловсрол бүхий авъяас чадвартай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, бусад төрийн байгууллагад жишиг болох манлайллыг хөгжүүлж байхыг чухалчилж шаардаж байна.

Хоёр. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

2.1. “Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

“Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын хүний нөөцийн удирдлага нь одоо байгаа хүний нөөц, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлага, түүнийг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө бүхий хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана. Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

- “Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох;

- Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох;
- Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;
- Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхыг сайжруулах хэрэгсэл болгох;
- Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хөрөнгө, нөөцийг төсөвт жил бүр тусгуулан хэрэгжүүлж байх;

2.2. “Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын одоогийн нөхцөл /бэлэн байгаа хүний нөөц/

“Улаанбаатар лифт” НӨҮГ-ын дүрэм, бүтэц, орон тоог батлах тухай Нийслэлийн Засаг даргын 2012 оны 03 дугаар сарын 15-ны өдрийн А/184 дугаар захирамжаар бүтэц, зохион байгуулалт, орон тооны дээд хязгаарыг баталсан. Дээрх захирамжийн дагуу батлагдсан бүтэц, орон тооны хязгаарт багтаан ажилчдыг томилох, цалин нэмэгдлийг тогтоож ажиллахыг байгууллагын даргын тушаалаар хэрэгжүүлж нийт 18 ажилтан, албан хаагчтай нийслэлийн хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж, иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад үйлчилж байна.

2.3. Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

- Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;
- Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах;
- Удирдлагын манлайллыг хангаж, хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;

Гурав. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ

3.1. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах

Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал түүнд тавигдах шаардлага, Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогч, ажилтны эрх, үүрэг, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, цуцлах, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, цалин хөлс, олговор олгох зарчим, ажил, амралтын цаг, хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилга, хөдөлмөрийн хяналтын талаар олон асуудлыг тус тус зохицуулж өгсөн байдаг. Хуулийн заалт болон тус байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлийн бодит хэрэгцээг үндэслэж тодорхой ажлыг зохион байгуулна.

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 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.

- "Улаанбаатар лифт" НӨҮГ-ын албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Албан хаагчдын цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох;
- Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх;
- Албан хаагчдын ажлын байрны орчин нөхцөлийг шат дараалалтай сайжруулах;

3.2. Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх

Ажиллагсдын албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг байнга, тасралтгүй дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар үйл ажиллагааны чадавх сайтай хүний нөөцийг бүрдүүлж суралцагч байгууллага болох зорилгоор сургалтыг үе шаттайгаар явуулна.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Албан хаагчдын сургалтын жилийн төлөвлөгөө боловсруулж, батлуулах;
- Мэдлэг, чадварын сургалтыг тухай бүр зохион байгуулах;
- Албан хаагчдын ажлын байранд мэргэших боломжийг хангаж сэлгэн ажиллуулах;
- Суралцагч байгууллага болох зорилт тавих;

3.3. Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадварыг хөгжүүлэх

Манлайлал гэдэг нь хувь хүн тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд бусдад нөлөөлөл үзүүлэх үйл ажиллагаа юм. Манлайлах үйл ажиллагаа гэдэг нь байгууллагын удирдлагын тодорхойлсон зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд өөрийн удирдлагад байгаа хүмүүст нөлөөлөх явдал юм. Манлайлал болон баг бүрдүүлэх ур чадварыг хөгжүүлэх шаардлагатай. Байгууллагын удирдлага алсын хараатай бодож сэтгэх, байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг бий болгох, өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, үр дүнд хүрэх явдал нь манлайллын шинж юм.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Төсвийн шууд захирагч буюу удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтад тухай бүр хамруулж тасралтгүй байдлыг хангах;
- Байгууллагын дарга ажилтнуудтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд манлайллын шалгуур үзүүлэлт, манлайлах ур чадварт өгөх үнэлгээг тусгах;

3.4. Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах

Байгууллага нь ажлын сул орон тоо гарсан тохиолдолд юуны өмнө байгууллагын дотоод албан хаагчдаас тус ажлын байранд тавигдах болзол шаардлагыг хангаж байгаа албан хаагчийг дэвшүүлнэ. Албан хаагч ажлын байранд дэвшин ажиллахын тулд дараах шаардлагыг хангасан байна. Үүнд:

- Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ бүрэн биелүүлсэн;
- Ажлын гүйцэтгэл болон тухайн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг сүүлийн 2 жилд тогтмол "А" үнэлгээтэйгээр гүйцэтгэсэн;
- Ажлын цаг ашиглалт сайн баримталдаг;
- Албан хаагчдыг хамарсан олон нийтийн ажилд идэвхтэй оролцдог;
- Сахилгын шийтгэлгүй байх;

Дээрх шаардлагыг хангасан албан хаагчийг сул гарсан ажлын байранд дэвшүүлэн ажиллуулах тухай тухайн харъяалах нэгжийн саналыг үндэслэн байгууллагын удирдлага шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай гэж үзвэл байгууллагын Даргын зөвлөлийн хурлаар тухайн асуудлыг хэлэлцүүлж болно. Ингэхдээ ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангахаас гадна гадаад хэл, ярианы чадвар болон их, дээд сургууль төгссөн байдал, төрийн албанд ажиллаж байсан туршлага зэргийг харгалзан авч ажиллуулах чиглэл баримтална.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Албан тушаалын сул орон тоог нийтэд мэдээлэх;
- Албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд байгууллагын дотоод сүлжээгээр албан хаагчдад мэдээлдэг байх;
- Ажлын байраа өөрчлөхөөр хүсэлт гаргасан албан хаагчдын судалгааг улирал, хагас, бүтэн жилээр нэгтгэж удирдлагад танилцуулдаг байх;

3.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах

Албан хаагчийн хувийн мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлэн хүний нөөцийн мэдээллийн санг бий болгож өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглана.

"Улаанбаатар лифт" НӨҮГ нь албан хаагчийн 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/-г эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг

багтааж товъёогжуулна. Албан хаагчийн хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллана.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Ажилд орох хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээлэл үүсгэх; /online болон цаасаар хүсэлтийг хүлээн авах/
- Ажлын байр өөрчлөх хүсэлт гаргасан албан хаагчдын мэдээлэл үүсгэх;
- Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг тус байгууллагын удирдлагын зүгээс гаргахад хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн тоо баримтанд тулгуурладаг байх;
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах;

3.6. 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.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн талаар албан хаагчдад таниулах;
- Байгууллагын зорилго, зорилт түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэл, тэр дундаа хүний нөөцийн эрсдэлийг тооцох;
- Албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох;
- Холбогдох хууль, дүрэм, журмын болон бусад сургалтыг тухай бүр зохион байгуулж албан хаагчдыг мэдээ, мэдээллээр хангах;
- Албан хаагчдад чиглэсэн цалин нэмэгдэл болон бусад эдийн засгийн хөшүүргийг дэмжих;
- Албан хаагчдыг ажлын байранд тогтвор сууршилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Албан хаагчдыг мэргэшлээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;
- Байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтын оновчтой хувилбарыг бий болгох;
- Ажил үүргийн давхардал, ажлын хэт их ачааллыг оновчтой хувиарлах;

3.7. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоодын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх

Байгууллагаас зохион байгуулж байгаа бүхий л үйл ажиллагаа хүний хүчин зүйлээс хамаарч сайн, муу үр дагавартай байна. Иймээс байгууллагын хүний нөөцийн бодлогод гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр түлхүү анхаарч ажиллана. Ялангуяа хүний нөөцийн мэргэжилтэн нарын мэдлэг ур чадварыг