



ГЭМТЭЛ СОГОГ СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2025 оны 01 сарын 10 өдөр

Дугаар 1102

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх журам

Хөдөлмөрийн тухай хууль, Эрүүл мэндийн тухай хууль, Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн дүрмийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.7 дэх заалт, Төвийн 2024-2027 оны хөгжлийн стратеги төлөвлөгөө, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын 3 дугаар зүйлийн 3.2.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх журам”-ыг 1 дүгээр хавсралтаар, хэрэгжилтийн үнэлгээний маягыг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Журмын дагуу стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлж үр дүнг нэгтгэн Удирдлагын зөвлөлд танилцуулахыг Хүний нөөцийн алба (А.Цэрэндолгор)-нд даалгасугай.

3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Дотоод хяналт, шалгалт хариуцсан мэргэжилтэн (Б.Ганчимэг) нарт даалгасугай.

ЗАХИРАЛ



Э.ГАЛБАДРАХ

1625010005

e:/my doc/2025/тушаал



Төрийн захирлын тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал

Хүндэтгэсэн тушаал



1625040006

Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн захирлын
2025 оны 01 дугаар сарын 10-ны өдрийн 404
тоот тушаалын нэгдүгээр хавсралт



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ҮНЭЛЭХ ЖУРАМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Зорилго

Энэхүү журмын зорилго нь Гэмтэл согог судлалын үндэсний төв (цаашид “Төв” гэх)-ийн хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг бодитой, ил тод, хэмжигдэхүйц шалгуур үзүүлэлтэд тулгуурлан үнэлж, үнэлгээний үр дүнд үндэслэн сайжруулалтын арга хэмжээг тодорхойлох, шийдвэр гаргах үйл явцыг хангахад оршино.

1.2. Хууль зүйн үндэслэл

- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Эрүүл мэндийн тухай хууль
- ГССҮТ-ийн дүрэм Эрүүл мэндийн сайдын 2023 оны А/322 дугаар тушаалаар батлагдсан ГССҮТ-ийн дүрэм
- Төвийн 2024-2027 оны хөгжлийн стратеги төлөвлөгөө

1.3. Хамрах хүрээ

Энэхүү журам нь Төвийн хүний нөөцтэй холбоотой стратегийн зорилт, зорилго, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, шалгуур үзүүлэлтүүдийн хэрэгжилтийг үнэлэхэд хамаарна.

1.4. Нэр томьёо

- Стратеги төлөвлөгөө – 4 жилийн хугацаатай батлагдсан хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг
- Шалгуур үзүүлэлт – хэрэгжилтийг хэмжих тоон болон чанарын үзүүлэлт
- Зорилтот түвшин – тухайн жилд хүрэхээр төлөвлөсөн гүйцэтгэлийн хэмжээ

Хоёр. Үнэлгээний зарчим

2.1. Үнэлгээг дараах зарчмаар явуулна:

- Хуульд нийцсэн, бодитой байх
- Ил тод, нотолгоонд суурилсан байх
- Хэмжигдэхүйц, харьцуулж болохуйц байх
- Үр дүнг сайжруулалтад ашиглах чиг баримжаатай байх

Гурав. Үнэлгээний хамрах хүрээ, чиглэл

3.1. Дараах үндсэн чиглэлээр үнэлнэ:

1. Хүний нөөцийн чадавхыг хөгжүүлэх
2. Сургалт, мэргэшил, тасралтгүй хөгжлийн хэрэгжилт
3. Ажлын нөхцөл, нийгмийн баталгааны хэрэгжилт
4. Ёс зүй, хариуцлага, сахилгын хэрэгжилт
5. Хүний нөөцийн тогтвортой байдал, хөдөлгөөн

Дөрөв. Шалгуур үзүүлэлт ба үнэлгээний арга

4.1. Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт

Үнэлгээг стратеги төлөвлөгөөнд тусгасан, энэхүү журмын Хэрэгжилтийн үнэлгээний маягт-д заасан шалгуур үзүүлэлтээр үнэлнэ. Үүнд:

4.1.1. Эмнэлгийн менежментийн чиглэлээр чадавхжуулах сургалтад хамрагдсан удирдах албан тушаалтан, эмч, эмнэлгийн ажилтны тоо;

4.1.2. Мэргэжлийн чиглэлээр чадавхжуулах сургалтад хамрагдсан удирдах албан тушаалтан, эмч, эмнэлгийн ажилтны тоо;

4.1.3.Эмч, эмнэлгийн ажилтны тасралтгүй хөгжлийг дэмжих гадаад сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо;

4.1.4.Ёс зүй, сахилга хариуцлагын чиглэлээр зохион байгуулсан соён гэгээрүүлэх сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо (зохион байгуулсан сургалтын тоо, байгууллагын сонголтоор);

4.1.5.Эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах төлөвлөгөөний хүрээнд хэрэгжүүлсэн ажлын тоо, үр дүн;

4.1.6.Хүний нөөцийн эргэц (урсгал хөдөлгөөн), тогтвортой байдлын үзүүлэлт.

4.2. Үнэлгээний арга

Үнэлгээг дараах аргаар хийнэ:

- ✓ Тоон үзүүлэлтийн харьцуулалт (суурь түвшин–зорилтот түвшин–бодит гүйцэтгэл);
- ✓ Гүйцэтгэлийн хувь тооцох;
- ✓ Тайлан, бүртгэл, сургалтын баримт (хөтөлбөр, бүртгэл, гэрчилгээ), холбогдох тушаал, шийдвэр зэрэг нотлох баримтад тулгуурлах.

Тав. Үнэлгээ хийх үе шат

5.1. Үнэлгээг дараах үе шаттайгаар зохион байгуулна:

5.1.1.Бэлтгэл үе шат

5.1.1.1.Үнэлгээ хийх шалгуур үзүүлэлт, хэмжих нэгж, суурь болон зорилтот түвшинг баталгаажуулна.

5.1.1.2.Мэдээлэл цуглуулах арга, эх сурвалж, хариуцах нэгж, хугацааг тусгасан ажлын төлөвлөгөө/хуваарь боловсруулна.

5.1.1.3. Шаардлагатай тохиолдолд үнэлгээ хийх ажлын хэсгийг шинэчлэн байгуулж, үүрэг даалгаврыг тодорхойлно.

5.1.2. Мэдээлэл цуглуулах үе шат

5.1.2.1. Холбогдох нэгжүүдээс тайлан, статистик мэдээлэл, нотлох баримт (сургалтын бүртгэл, гэрчилгээ, тушаал шийдвэр, хэрэгжилтийн тайлан гэх мэт)-ыг албан ёсоор цуглуулна.

5.1.2.2. Хүний нөөцийн мэдээллийн сан, бүртгэл, дотоод системийн мэдээллийг ашиглан мэдээллийн бүрдэл, үнэн зөв байдлыг тулган баталгаажуулна.

5.1.3. Дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх үе шат

5.1.3.1. Цуглуулсан мэдээлэлд тулгуурлан шалгуур үзүүлэлт бүрийн бодит гүйцэтгэлийг тогтооно.

5.1.3.2. Бодит гүйцэтгэлийг зорилтот түвшинтэй харьцуулж гүйцэтгэлийн хувь болон оноог тооцно.

5.1.3.3. Хазайлт (зөрүү)-ын шалтгаан, нөлөөлсөн хүчин зүйлсийг тодорхойлж, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт нотолгоо шаардана.

5.1.4. Дүгнэлт гаргах, тайлагнах үе шат

5.1.4.1. Үнэлгээний дүнг нэгтгэн үнэлгээний тайлан боловсруулна.

5.1.4.2. Хэрэгжилтийн түвшинг (маш сайн/ сайн/ хангалттай/ сул) тогтоож, сайн туршлага болон сайжруулах шаардлагатай асуудал-ыг тодорхойлно.

5.1.4.3. Дараагийн хугацаанд хэрэгжүүлэх сайжруулалтын санал, арга хэмжээ, хэрэгжүүлэх хугацаа, хариуцах нэгжийг тусган баталгаажуулна.

Зургаа. Үнэлгээний давтамж

6.1. Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үнэлгээг жил бүрийн эцэст нэгдсэн байдлаар зохион байгуулж, тухайн жилийн хэрэгжилтийн үр дүнг дүгнэнэ.

6.2. Байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, стратеги зорилтын хэрэгжилтийн явц, удирдлагын шийдвэр, эсхүл шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд хагас жилийн үнэлгээг нэмэлтээр хийж болно.

6.3. Хагас жилийн үнэлгээний дүнг жилийн нэгдсэн үнэлгээнд тусган харгалзан үзнэ.

Долоо. Хариуцлага, зохион байгуулалт

7.1. Үнэлгээг Төвийн захирлын тушаалаар байгуулсан ажлын хэсэг зохион байгуулж, хэрэгжилтийг хангах хүрээнд Хүний нөөцийн алба болон Дотоод хяналт шалгалт хариуцсан мэргэжилтэнтэй хамтран ажиллана. Эрдэм шинжилгээ, сургалтын алба, Сувилахуйн алба, нийт тасгийн эрхлэгч, албадын дарга нар нь үнэлгээ хийхэд шаардлагатай тайлан мэдээ, нотлох баримт, холбогдох бичиг баримтыг тогтоосон хугацаанд бүрэн бүрдүүлж хүргүүлэх, мэдээллийн үнэн зөв, бүрэн байдлыг хангаж хамтран ажиллах үүрэгтэй.

7.2. Үнэлгээний тайлан, дүгнэлт, санал, сайжруулалтын арга хэмжээний төслийг Төвийн удирдлагын зөвлөлд танилцуулж хэлэлцүүлэн, хэрэгжилтийг хангахтай холбоотой шаардлагатай шийдвэр (батлах, үүрэг даалгавар өгөх, төлөвлөгөөнд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, хариуцлага тооцох, урамшуулах зэрэг)-ийг гаргуулна.

Найм. Үр дүнг ашиглах

8.1. Үнэлгээний үр дүнг дараах зорилгоор ашиглана. Үүнд:

8.1.1. Хүний нөөцийн бодлого, дунд болон богино хугацааны төлөвлөгөөг сайжруулах, шинэчлэх;

8.1.2. Сургалт, хөгжил (чадавх бэхжүүлэх)-ийн төлөвлөгөөг үр дүнд суурилан шинэчлэн боловсруулах, хэрэгжилтийг чиглүүлэх;

8.1.3. Урамшуулал, дэмжлэг болон зохион байгуулалтын бусад шийдвэр (ажлын зохион байгуулалт, нөөц хуваарилалт, сайжруулалтын арга хэмжээ)-ийг гаргах үндэслэл болгон ашиглах.

8.2. Үнэлгээний үр дүнд үндэслэн батлагдсан сайжруулалтын арга хэмжээний хэрэгжилтийг дараагийн үнэлгээнд тусган дүгнэнэ.

Ес. Хяналт, хэрэгжилт

9.1. Энэхүү журмын хэрэгжилтэд Төвийн захирал хяналт тавина. Журмын хэрэгжилтийн явцад Дотоод хяналт, шалгалт хариуцсан мэргэжилтэн нь хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, шаардлагатай зөвлөмж өгч ажиллана.

9.2. Журмын хэрэгжилтийн тайлан, үнэлгээний үр дүн, сайжруулалтын арга хэмжээний хэрэгжилтийн мэдээллийг Хүний нөөцийн алба нэгтгэн, холбогдох журмын хугацаанд удирдлагад танилцуулна.

Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн захирлын
20.15 оны 01 дугаар сарын 10-ны өдрийн /10/ тоот тушаалын хоёрдугаар хавсралт



ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ МАЯГТ

№	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Зорилтот түвшин	Бодит гүйцэтгэл	Хувь	Оноо
1	Эмнэлгийн менежментийн талаар чадавхжуулах сургалтад хамрагдсан удирдах албан тушаалтны, эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын тоо					
2	Мэргэжлийн чиглэлээр чадавхжуулах сургалтад хамрагдсан удирдах албан тушаалтны, эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын тоо					
3	Эмч, эмнэлгийн ажилтны тасралтгүй хөгжлийг дэмжих гадаад сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо					
4	Ёс зүй, сахилга хариуцлагын талаар зохион байгуулсан соён гэгээрүүлэх сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо					
5	Эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах төлөвлөгөөний хүрээнд хийсэн ажлын тоо, үр дүн					
6	Хүний нөөцийн эргэц					
	Нийт оноо					

Дүгнэлт

- Хэрэгжилтийн түвшин: ☐ Маш сайн ☐ Сайн ☐ Хангалттай ☐ Сул
- Сайн туршлага:
- Сайжруулах шаардлагатай асуудал:

Дараагийн жилд хэрэгжүүлэх санал зөвлөмж

№	Арга хэмжээ	Хугацаа	Хариуцах нэгж
1			
2			
3			
4			

Үнэлгээ хийсэн он, сар, өдөр:

Үнэлгээ хийсэн ажилтан

Нэр: _____

Гарын үсэг: _____

Баталгаажуулсан ажлын хэсгийн ахлагч:

Албан тушаал: _____

Гарын үсэг: _____