

**ЧОЙЖИН ЛАМЫН СҮМ МУЗЕЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, СТРАТЕГИ
ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАЖ, ҮНЭЛЭХ ЖУРАМ**

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ЭРХЭМ ЗОРИЛГО

Байгууллын зорилт, чиг үүргийг үр ашиг, үр нөлөөтэй боловсруулж, хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүртээмжтэй хэлбэрээр хүргэхэд байгууллагын үнэт зүйлс, ёс зүй, мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцийг төлөвшүүлэх, бүрдүүлэх.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН СТРАТЕГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ:

**НЭГ. БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН ХҮРЭЭНД ДЭВШҮҮЛЖ БУЙ
СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛТУУД:**

- Хүний нөөцийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөл боловсруулан, батлуулж хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг зохион байгуулалт, удирдлагаар хангах
- Хүний нөөцийн асуудлаар музейн мэргэжилтэн бэлтгэдэг их дээд сургуулиудтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, музейн хүний нөөцийг олон улсын түвшинд бэлтгэхэд гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх

**ХОЁР. БАЙГУУЛЛАГЫН ЗОРИЛТ, ЧИГ ҮҮРГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД ЧИГЛЭСЭН
ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦООГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ**

- Ажилтан албан хаагчдад стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн менежмент, үйл график хослуулан хиймэл бодит байдлыг бий болгох технологийг хэлнэ. виртуалаар үзэх боломжтой байх/ ажиллагаанд мониторинг үнэлгээ хийх зэрэг асуудлаар мэдлэг чадвар бий болгох арга хэмжээ авах, хэрэгжүүлэх болон төлөвшүүлэх ажлыг зохион байгуулах
- Музейн салбарт хэрэгжиж буй хууль эрх зүйн актуудыг мөрдөж ажиллах, сургалт мэдээллээр хангах

ГУРАВ. АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛЛЫН ЧАДАВХИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ

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

- Байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг бий 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

**ДӨРӨВ .БАЙГУУЛЛАГЫН ЗОРИЛТ, ЧИГ ҮҮРГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
ХЭРЭГЦЭЭГ ТОДОРХОЙЛЖ, ХАНГАХ**

- Холбогдох ажилтнуудад хүний нөөцийн стратеги төлөвлөлт хийх болон боловсон хүчний хэрэгцээг тодорхойлох чадавхи бий болгох
- “Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөө”-нд байгууллагын үйл ажиллагааг ажлын ачаалал, давхацал, нөөц хэрэгцээг тодорхойлох болон хангах арга замыг тусган хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах

ТАВ.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ЭРСДЛИЙН УДИРДЛАГААР ХАНГАХ

- Эрсдлийн удирдлагын талаар холбогдох ажилтнууд мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх
- Тогтвортой, мэргэшсэн байх зарчим хангагдах тогтолцоог бүрдүүлэх, удаан ажилласан ажилчдыг нэгж хооронд сэлгэн ажиллуулах
- Албан хаагчдад хөрвөх, сэлгэх, нөхөн ажиллах, хавсарч ажиллах чадавхи бий болгох
- Хөдөлмөрийн дотоодын зах зээлээс үйлчилгээний ур чадвартай, эерэг хандлага, храилцаатай иргэдийг сонгох механизм бүрдүүлэх

ЗУРГАА. БАЙГУУЛЛАГЫГ “СУРАЛЦАГЧ БАЙГУУЛЛАГА” БОЛГОН ӨӨРЧИЛЖ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ

- Суралцагч байгууллага гэдэг нь өөрийн үйл ажиллагаагаа сайжруулахын тулд тасралтгүй суралцаж, суралцах шинэ арга барилыг идэвхтэй хэрэглэдэг байгууллагыг хэлнэ.
- Байгууллага суралцах гэдэг нь: Байгууллага өөрчлөгдөн буй орчны хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх байнга үйл ажиллагаагаа сайжруулахын зэрэгцээ түүнд эерэгээр нөлөөлж чаддаг байх үйл явц

Ажилтан бүрийн мэдлэг чадварын түвшин тасралтгүй дээшлэх үйл явц

- Ажилтан, албан хаагчдад “Суралцагч байгууллага” болон “Өөрчлөлтийн удирдлага”-ын асуудлаар ойлголт, мэдлэг бий болгох
- Байгууллагыг “суралцагч яам” болгон төлөвшүүлэх “Өөрчлөлтийн удирдлага”-ыг хэрэгжүүлэх
- Суралцагч байгууллагад шаардагддаг удирдагч, баг, бүлэг болон хувь хүний мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх арга замыг бүрдүүлэх

ДОЛОО.НИЙТ АЛБАН ХААГЧДЫН СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЦЭЭГ ТОДОРХОЙЛОХ, ХЭРЭГЦЭЭГ ХАНГАХ, СУРГАЛТАД ХАМРУУЛЖ, МЭДЛЭГ ЧАДВАРЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ

Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах чадавхи бий болгох

- Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гаргаж, хэрэгжүүлэх
- Шинээр ажилд орох ажилтнуудад шаардлагатай стандартын мэдлэг чадвар эзэмшүүлэх, тогтолцоотой болох
- Сургалтын төлбөрт хөнгөлөлт, урамшуулал, дэмжлэг үзүүлэх

НАЙМ.НИЙТ АЛБАН ХААГЧДАД ШИНЭ ЗАН ҮЙЛИЙН ХАНДЛАГЫГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ

- 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 идэвхжүүлэх, уур амьсгалыг эрүүлжүүлэх нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх

ЕС. Төрийн албан хаагчдыг ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаагаар хангах механизм төлөвшсөн байх

- Ажилтан, албан хаагчийг материаллаг бааз, техник хэрэгслээр хангах төлөвлөгөөтэй байх
- Ажлын байрны тохижилт, шинэчлэлтийг үе шаттай хэрэгжүүлэх
- Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжийн дагуу бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг яамны төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлж байх
- Ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл цалин хөлс, урамшуулал олгож байх журам баталж хэрэгжүүлэх
- Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох

АРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН СИСТЕМ

- Хүний нөөцийн мэдээллийн программыг Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран хэрэгжүүлэх
- Хүний нөөцийн судалгаа, түүнд тавих хянал ил тод байх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах асуудлыг байгууллагын дотоод журамд оруулж хэрэгжүүлэх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг орчин үеийн технологийн дагуу үүсгэж, ашиглаж, архивлах ажиллагааг боловсронгуй болгох

АРВАН НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, СТРАТЕГИ ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАХ, ҮНЭЛЭХ

- Хүний нөөцийн хөгжил, стратеги хэрэгжилтийг хянах, үнэлэх журам боловсруулж, мөрдөж ажиллах
- Хүний нөөцийн стратегид тусгагдсан зорилтуудын хэрэгжилтэд хагас, бүтэн жилээр хяналт хийж, үнэлэх
- Хэрэгжилтийн тайлан гаргаж, дүгнэх,
- Ажилтан, албан хаагчдын саналаар нэмэлт, өөрчлөл оруулах, хэрэгжилтийг хангах

ЗАХИРГАА, АЖ АХУЙН АЛБА