



СҮХБААТАР НЭГДСЭН ЭМНЭЛГИЙН ДАРГЫН ТУШААЛ

2023 он 01 сарын 18 өдөр

Дугаар А/12

Улаанбаатар хот

┌ Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг шинэчлэн батлах тухай ┐

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.2.1, 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дахь заалт, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.7.2 дахь заалт, Монгол Улсын стандарт "Нэгдсэн эмнэлгийн бүтэц, үйл ажиллагаа MNS 5095 2017-ын 6 дугаар зүйлийн 6.1, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 3 дугаар зүйлийн 3.1 дугаар заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. "Сүхбаатар" Нэгдсэн эмнэлгийн хэмжээнд хэрэгжүүлэх "Хүний нөөцийн хөгжлийн (2023-2028 он) хөтөлбөр"-ийг хавсралтаар шинэчлэн баталсугай.
2. Шинэчлэн баталсан хөтөлбөрийг нийт ажилтан, албан хаагчдад танилцуулж, хэрэгжүүлэх ажлыг үе шаттайгаар зохион байгуулж ажиллахыг Хүний нөөцийн албанд, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд удирдлага, арга зүйгээр ханган, хяналт тавьж ажиллахыг Хүний нөөцийн албаны дарга /Д.Энхээ/-д үүр болгосугай.
3. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсөв, зардлыг тооцож, бүрийн төсөвт тусган зарцуулж ажиллахыг Эдийн засагч /Б.Золбоо/, ахлах нягтлан бодогч /Х.Мөнхцэцэг/ нарт зөвшөөрсүгэй.

ДАРГА

М.ЧИМГЭЭ



5023020560-А.9117601



**“СҮХБААТАР” НЭГДСЭН ЭМНЭЛГИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН АЖИЛТНЫ
СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ ЖУРАМ**

| Баталгаажуулсан | Албан тушаал | Овог нэр | Гарын үсэг, тамга тэмдэг |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------|
| Баталсан 1 | “Сүхбаатар” Нэгдсэн Эмнэлгийн дарга | М.Чимгээ | |
| Баталсан 2 | Стратеги төлөвлөлт, санхүү эрхэлсэн орлогч дарга – Захиргаа удирдлагын тасгийн эрхлэгч | Б.Батчимэг | |
| Баталсан 3 | Үйл ажиллагаа эрхэлсэн орлогч дарга | Ө.Туул | |
| Боловсруулсан | Хүний нөөцийн албаны дарга | Д.Энхээ | |

| | | |
|----------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Холбогдох эрх зүйн үндсэн баримт бичиг | Хууль, тогтоол, дүрэм, журам | 1. Монгол улсын Үндсэн хууль 2. Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ 3. Эрүүл мэндийн тухай хууль 4. Төрийн албаны тухай хууль 5. Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай” хууль 6. Засгийн газрын 2022 оны 352 дугаар тогтоол 7. МУ-ын Засгийн газрын 2017 оны 89 дүгээр тогтоол |
| | МУ-ын стандарт | MNS 5095:2017 “Нэгдсэн эмнэлгийн бүтэц, үйл ажиллагаа” |
| Хүчинтэй болгох хугацаа | | 2023.01.18 |
| Журмыг дахин шинэчлэх хугацаа | | |

| | | |
|--------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Журмын код | СБНЭ- ХНА - АМБ -1.1-230118 | |
| Ангилал | АМБ | Ажилтны мэргэжил ба боловсрол |
| Нууцлал | Нийт | |
| Хуудасны тоо | 12 хуудас | |
| Хавсралт | 2 хавсралт | |
| Хамрах хүрээ | СБНЭ-ийн түвшинд | |

| Хувилбарын дугаар | Нэмэлт заалт | өөрчлөлт/ Хянасан | Хэрэгжиж эхэлсэн огноо |
|-------------------|--------------|-------------------|------------------------|
| 1.1 | | | |

“Сүхбаатар” Нэгдсэн эмнэлгийн даргын
2023 оны 01 сарын 18 - ны өдрийн
А/12 дугаар тушаалын хавсралт

“СҮХБААТАР” НЭГДСЭН ЭМНЭЛГИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

НЭГ. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл

Нэгдсэн эмнэлгийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүдийг хэрэгжүүлэхийн тулд удирдлагад шаардагдах капитал үр дагаврыг үнэлж, тодорхойлох үүрэг хариуцлагыг хүлээж байдаг. Энэ нь зөвхөн үйл ажиллагааны зарлагыг биш, хүний нөөц, санхүү, технологи зэрэг хүчин зүйлсийг хамруулна. Үүний тулд дээрх хүний нөөцийн капитал үр дагаврыг зохистой түвшинд хангах зорилгоор хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөлт боловсруулах асуудал урган гарч байна.

Энэ үүднээс тус Нэгдсэн эмнэлэг урт хугацаанд хэрэгжих “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр” боловсруулж, Нэгдсэн эмнэлгийн үйл ажиллагааны тэргүүлэх зорилтуудыг хангахад чиглэсэн хүний нөөцийн удирдлагын зохицуулах гол механизм болгох нь зүйтэй гэж үзсэн болно.

“Сүхбаатар” Нэгдсэн Эмнэлгийг цаашид /СБНЭ/ гэх урт хугацаанд /5 жил/ баримтлах “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг батлан хэрэгжүүлж байна.

1.1 Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго

Тус хөтөлбөрийн зорилго нь /СБНЭ/ эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, өнөөгийн хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцох, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх, ажилтан, албан хаагчид болон удирдах албан тушаалтнуудын харилцаа холбоог бэхжүүлэх, албан хаагчдыг давтан мэргэшүүлэн сургах, чадавхжуулах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс

Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаалд тавих шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, журмыг зааж төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааг зохицуулсан байдаг.

Тухайлбал: Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “Төрийн

АГУУЛГА

Нэг. 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

Хоёр. Нэгдсэн эмнэлгийн үйл ажиллагааны стратеги

- 2.1 Нэгдсэн эмнэлгийн эрхэм зорилго
- 2.2 Нэгдсэн эмнэлгийн стратегийн зорилтууд

Гурав. Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн удирдлага

- 3.1 Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл
- 3.2 Хүний нөөцийн SWOT шинжилгээ
- 3.3 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

Дөрөв. Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт

- 4.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд
/Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах/
- 4.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд
/Ажилтнуудыг сургаж, мэргэшүүлэх чиглэлээр /
- 4.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд
/Удирдах албан хаагчдын манлайллын чадварыг хөгжүүлэх/
- 4.4 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд
/ Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах/
- 4.5 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд
/Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах/
- 4.6 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд
/Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах/
- 4.7 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд
/Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг
хөгжүүлэх/
- 4.8 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн долоодугаар зорилтын хүрээнд
/Албан хаагчдын чөлөөт цагийг үр бүтээлтэй өнгөрүүдэх чиглэлээр/
- 4.9 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн найдугаар зорилтын хүрээнд
/ Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх /

Тав. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зохион байгуулалт

- 5.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үе шатууд
- 5.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт
- 5.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, 2017 онд батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “Төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлнэ” гэж заасан байдаг.

Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно. "Хүний нөөцийн удирдлагын загварын хүрээнд хүний нөөцийн удирдлагын ур чадварыг бэхжүүлэх, албан хаагчдын үндсэн мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, албан тушаалд сонгон томилох үйл явцыг боловсронгуй болгох шаардлагатай", "Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх буюу ашиглах ажилтанд зориулсан тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлнэ" гэж тус тус заасан нь энэхүү хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

1.3 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, мэдлэг, мэдээлэл бүхий ур чадвартай, хариуцлагатай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, залгамж халааг бэлтгэх, манлайллыг хөгжүүлэх нь байгууллагын чиг үүрэгтэй нийцэж байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 д заасны дагуу төрийн байгууллага нь “Төрийн албан хаагчийн сургалт хөтөлбөр”-ийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэж заасны дагуу уг хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх эрх зүйн орчин бүрдсэн зэрэг нь уг хөтөлбөр зайлшгүй шаардлагатайг тодорхойлж байгаа болно.

Хоёр. Нэгдсэн эмнэлгийн үйл ажиллагааны стратеги

2.1 Нэгдсэн эмнэлгийн эрхэм зорилго

Удирдлагын үйл ажиллагааны шинэчлэлийн үр дүнд хүн амд үзүүлж байгаа эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг таатай орчинд, чанартай, жигд, хүртээмжтэй, шуурхай үзүүлэх тогтолцоог бий болгох.

2.2 Нэгдсэн эмнэлгийн стратегийн зорилтууд :

- ◆ Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ явуулах таатай орчинг бүрдүүлснээр эмчилгээ үйлчилгээний өнөөгийн хүрсэн түвшинг бууруулахгүй байх улмаар нэмэгдүүлэх, чанарыг стандартын хэмжээнд хүргэх.
- ◆ Хэрэглэгчид ба үйлчилгээ үзүүлэгчдэд зөв сонирхол бий болгох.
- ◆ Хүн бүр наад захын тусламж үйлчилгээ авах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх
- ◆ Хүн амын ядуу эмзэг хэсгийг хамгаалах

- ◆ Санхүүгийн удирдлагын механизмыг боловсронгуй болгосноор төсвөөс авах санхүүжилтийг үе шаттай бууруулж, хөрөнгө санхүүгийн хувьд бүрэн бие даах нөхцлийг аажмаар бүрдүүлэх
- ◆ Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээнд шаардлагатай хөрөнгө нөөцийг бий болгох санхүүгийн нөөцийг бэлэн байлгах, зөв хуваарилах, хуваарилагдсан хөрөнгө нөөцийг үйлчилгээ үзүүлэгчдэд хүргэх арга механизмыг боловсронгуй болгох
- ◆ Ажиллагсдад учрах аливаа эрсдэлээс хамгаалж, мэргэжил ур чадварыг дээшлүүлэх, тогтвортой ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх
- ◆ Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний сүүлийн үеийн дэвшилтэт техник, технологи нэвтрүүлэх, хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх

Гурав. Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн өнөөгийн удирдлага

3.1 Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн удирдлага нь одоо байгаа хүний нөөц, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлага, түүнийг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гэсэн хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

- Нэгдсэн эмнэлгийн албаны хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох,
- Хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох;
- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох;
- Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог хэвшүүлэх,

Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох бодлого:

- Хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд байгууллагын бүх шатны албан хаагчид хүний нөөцийн болон байгууллагын бодлого, төлөвлөлтийг боловсруулж, томъёолоход оролцдог, хариуцлагыг мөн хуваалцдаг байна.
- Албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан чиг үүргийг хэрэгжүүлэх арга замаа зөв сонгох, тодорхойлох, үр дүнд хүрэх, баталсан бүтэц, орон тоогоор ажиллах түүнд таарсан бүтцийг хэрэгжүүлнэ.
- Ажилчдын албан тушаалын чиг үүргийн хуваарилалтын байдал, ажлын давхардал, хийгдэж байгаа эсэхэд хяналт шинжилгээ хийж, дүгнэлт гаргах, ажлын байрны тодорхойлолт шинээр боловсруулна.
- Байгууллагын бүтэц, орон тоонд өөрчлөлт орсон тохиолдолд энэхүү хөтөлбөрт заасны дагуу ажлын хэсэгт хандаж ажлын байрны тодорхойлолтыг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хамтран боловсруулж мөрдөнө.
- Цаг үеийн өөрчлөлт, шинэ техник, технологийн хөгжил, дэвшил, эрх зүйн орчны

шинэчлэлт зэргийг мэдэрч үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, албан тушаалын чиг үүрэгтээ тусгах талаар хамт олны саналыг үндэслэсэн уян хатан бодлого барьж ажиллана.

3.2 Хүний нөөцийн SWOT шинжилгээ

| SWOT шинжилгээ | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;">Давуу тал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мэргэшсэн хамт олон, багийн нягт ажиллагаа • Зөв менежмент, удирдлага • 3 удаа магадлан итгэмжлэгдсэн • ISO 9001:2015 олон улсын стандарт • Үндсэн үзүүлэлтүүд эерэг сайн бөгөөд тогтмол хангалттай сайн үнэлэгддэг • Санхүү удирдлага, сахилга бат өндөр • Нийт ажилчдын чадварыг хөгжүүлэх сургалт, хөтөлбөр тогтмол зохион байгуулдаг • Чиглүүлэх болон дасан зохицох хөтөлбөр сайн, ажилтнуудыг бэлтгэх боловсролын тогтолцоотой • Ажилтан албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн батлгааг хангах нөхцөл боломжийн <ul style="list-style-type: none"> • Удирдлагын багийн дэмжлэг өндөр, бүх талын туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх | <p style="text-align: center;">Сул тал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ажлын ачаалал их • Ажилчдын өвчлөл өндөр • Ар гэрийн гачигдал өндөр талдаа • Орчин үеийн ажилчдын хариуцлага үл даах хандлага • Асрагч, сувилагч, тусгай мэргэжилтний хүний нөөцийн тогтворгүй байдал • Хүний нөөцийн удирдлагад эрсдэл тулгарах магадлалтай /хөрвөх, сэлгэх/ • Шинээр орсон ажилтнуудын албан хэрэг хөтлөлт, стандартын талаарх мэдлэг чадвар хангалттай бус • Шинээр орсон ажилчид удирдуулах удирдах ёс мэдэхгүй • Шинээр орж буй ажилчдад автократ шинж чанар давамгайлсан хандлага • Олон улсын түвшинд мэргэшсэн хүний нөөцийн ажилтны нөөц дутагдалтай |
| <p style="text-align: center;">Боломж:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Удирдлагын багийн шийдвэр, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх • • Үйл ажиллагааны чиглэлийг илүү хөгжүүлэх • Хөдөлмөрийн дотоод зах зээлээс чадварлаг ажилтнууд сонгох • Ажилтан албан хаагчийн үйл ажиллагааг төлөвлөх, тайлагнах, үнэлж дүгнэх, хариуцлага тооцох тогтолцоог төлөвшүүлэх • Ажилтан албан хаагчийг өөрчлөн байршуулах карьерын тогтолцоо төлөвшүүлэх • Ажилтан албан хаагчийг сургах, хөгжүүлэх механизм бүрэлдэн тогтох | <p style="text-align: center;">Бэрхшээл:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эрх зүйн зохицуулалт сул • Төрийн санд данстай • Барилга байгууламжийн насжилт өндөр • Хүн амын өвчлөл өндөр, нягтаршил их /ачаалал их/ • Агаар хөрсний бохирдол өндөр /өвчлөл ихсэх/ • Хүн амын хувиа хичээсэн байдал • Нийтийн ажил хийдүүлэх хандлага • Хөдөлмөрийн зах зээлээс чадварлаг боловсон хүчин олоход хүнд • Мэргэшсэн, сургасан, бэлдсэн боловсон хүчинг 3 дахь шатлалын эмнэлэгүүд болон хувийн эмнэлэг, байгууллагууд өөртөө татан авах магадлалтай • Үйлчлүүлэгчийн адармаатай, дээрэгүй занд ажилтан албан хаагчдын тогтвортой, мэргэшсэн байх зарчим алдагддаг. |

3.3 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

“Сүхбаатар” Нэгдсэн эмнэлэг одоогийн байдлаар 259 ажилтан ажил үүрэг гүйцэтгэж байна.

| Тасаг | Ажилчдын тоо |
|-------------------------------------------|--------------|
| Захиргаа удирдлагын тасаг | 31 |
| Аж ахуйн тасаг | 47 |
| Поликлиник | 37 |
| Хүүхдийн тасаг | 51 |
| Эрчимт эмчилгээ яаралтай тусламжийн тасаг | 29 |
| Дотор мэдрэлийн тасаг | 48 |
| Мэс засал гэмтлийн тасаг | 16 |

1. Мэргэжлийн байдал

Нийт ажилчдын 20% нь эмч, 32% нь сувилагч, 13% нь асрагч, 32% нь бусад мэргэжлийн ажилтнууд байна.

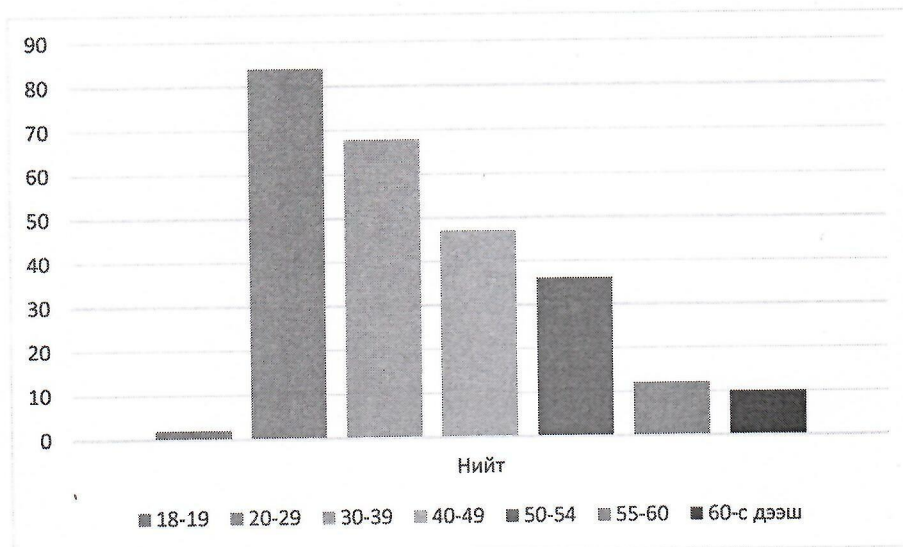
| Мэргэжил | Тоо | Эзлэх хувь |
|----------|-----|------------|
| Эмч | 53 | 20% |
| Сувилагч | 83 | 32% |
| Асрагч | 35 | 14% |
| Бусад | 84 | 32% |



2. Насны ангилалаар

| Нас | 18-19 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-54 | 55-60 | 60-с дээш |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Нийт | 2 | 84 | 68 | 47 | 36 | 12 | 10 |

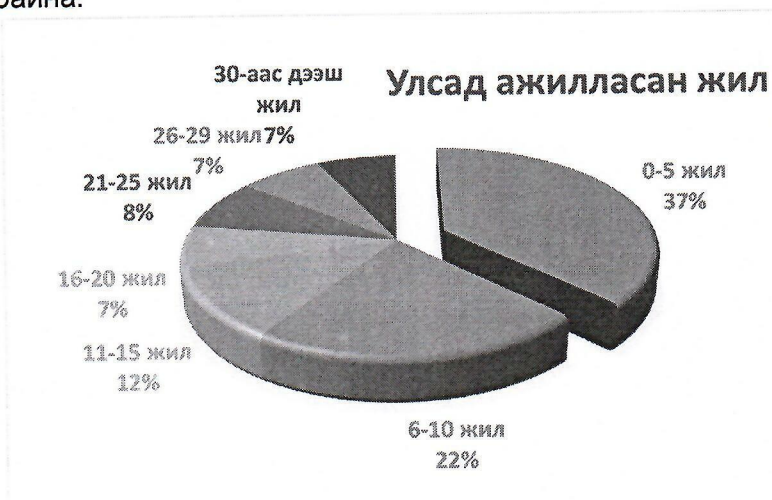
Эмнэлгийн нийт ажилчдыг насны ангилалаар авч үзвэл 20-39 насны ажилчид 58.7%-ийг эзлэж байна. Нийт ажилчдын дундаж наслалт 37 гэсэн үзүүлэлт гарч байна.



3. Ажлын туршлага

Нийт ажилтнуудын улсад ажилласан хугацааг 10 жилийн шатлалаар авч үзвэл 37% нь 0-5 жил, 22% нь 6-10 жил, 12% нь 11-15 жил, 7% нь 16-20 жил, 8% нь 21-25 жил, 7% нь 26-29 жил, 7% нь 30-аас дээш жил ажилласан байна. Эндээс үзэхэд ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллалуулахад хөтөлбөрт тодорхой тусгах шаардлагатай харуулж байна.

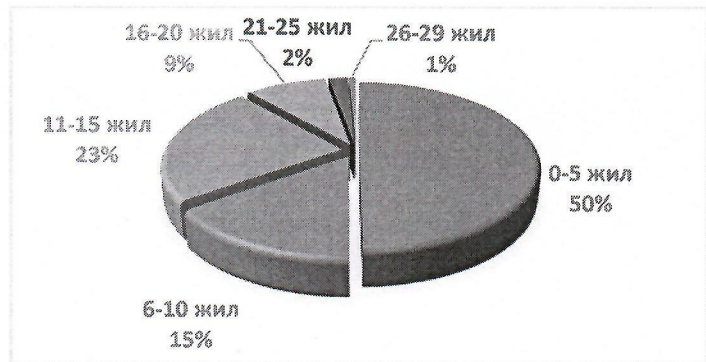
| Ажилласан жилийн шатлал | Хүний тоо | Хувь |
|-------------------------|-----------|------|
| 0-5 жил | 97 | 37% |
| 6-10 жил | 57 | 22% |
| 11-15 жил | 30 | 12% |
| 16-20 жил | 17 | 7% |
| 21-25 жил | 21 | 8% |
| 26-29 жил | 19 | 7% |
| 30-аас дээш жил | 18 | 7% |



4. Тухайн байгууллагад ажилласан жил

| Ажилласан жилийн шатлал | Хүний тоо | Хувь |
|-------------------------|-----------|------|
| 0-5 жил | 144 | 50% |
| 6-10 жил | 44 | 15% |
| 11-15 жил | 68 | 23% |

| | | |
|-----------|----|----|
| 16-20 жил | 25 | 9% |
| 21-25 жил | 6 | 2% |
| 26-29 жил | 2 | 1% |



4.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд

/Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах/

Монгол Улсад Төрийн албаны тухай хууль 2017 оноос эхлэн мөрдөгдөж уг хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаалд тавих шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, журмыг зааж төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааны талаар олон асуудлыг зохицуулж өгсөн байдаг.

Тухайлбал Монгол улсын Үндсэн хуулийн 64 дугаар зүйлийн 64.1-т “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, Төрийн албаны тухай хуулийн 64 дугаар зүйлийн 64.2.2-т “төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, төрийн албан хаагчийг давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагатай хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэх” 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.

- Нэгдсэн эмнэлгийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах тухайн жилийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлнэ.
- Албан хаагчдын цалин хөлс, нөхөн төлбөр, тусламж, шагнал урамшууллыг хууль журмын дагуу олгох
- Албан хаагчдыг орон сууцаар хангах, нөхцөлийг сайжруулах;
- Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан дэмжлэг, тэтгэмж, тусламжид шаардагдах хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусгуулан хэрэгжүүлэх,
- Албан хаагчдыг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай материаллаг бааз, компьютер, техник хэрэгслээр хангах асуудлыг жил бүрийн төсөвт тусгах замаар шийдвэрлэнэ

- Ажилтнуудад ажлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгохоос гадна мөнгөн бус урамшууллын аливаа аргыг судлан хууль тогтоомжид нийцүүлэн гадаад, дотоодод аялуулах зэргээр урамшуулал
- Шинээр гэр бүл болох, хүүхэд төрүүлэх, төр засгийн шагналаар шагнуулах зэрэг албан хаагчдад баярт үйл явдал тохиолдоход нь байгууллагаас эд хөрөнгийн болон мөнгөн тусламж олгоно
- Ар гэрт нь гачигдал гарах, үр хүүхэд, төрсөн ах, дүү нь хуримаа хийх, сургууль төгсөх, диплом, эрдмийн зэрэг хамгаалах зэрэг хүндэтгэн үзэх шалтгаантай тохиолдолд цалинтай чөлөө олгоно.
- Ажилчдыг нээлттэй, чөлөөтэй, багаар ажиллах, хамт олонтойгоо нэгдэн ажиллуулах зорилгоор аян, тэмцээн, өдөрлөг тогтмол зохион байгуулах

4.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд /Ажилтнуудыг сургаж, мэргэшүүлэх чиглэлээр/

Нэгдсэн эмнэлгийн ажилчид албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг байнга, тасралтгүй эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар ур чадвар, аудитын ур дүй сайтай бүрдүүлж суралцагч байгууллага болох зорилгоор сургалтыг үе шаттайгаар явуулна.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Ажилчдын сургалтын хэрэгцээг жил бүр гарган мэдлэг боловсрол дээшлүүлэх хөтөлбөр буюу сургалтын төлөвлөгөөг жил бүр батлуулан ажиллах
- Байгууллага дотроо ажилчиддаа сургалт явуулах орчин үеийн техник технологээр хангах
- Засгийн газар, олон улсын хөтөлбөр, төслөөс хэрэгжиж буй гадаад дотоодын сургалт, хөтөлбөрт албан хаагчдыг хамруулах, суралцуулах
- Эмч, эмнэлгийн ажилчдын тасралтгүй сургалтанд хамруулах мэдлэг, мэргэжлээ дээшлүүлэх нөхцөл бололцоогоор хангана, дэмжлэг үзүүлнэ
- Эмнэлгийн ажилтныг мэргэжлийн тасралтгүй сургалтанд хамруулж, багц цагийн баталгаажилтийг жил бүр хийж, тооцуулах
- Хөдөлмөрийн хамт олонд ажлын тэргүүн туршлага, арга барил, техникийн болон оюуны сэтгэлгээг бүтээлчээр хэрэгжүүлж, зан үйлийн дэвшилт уламжлалт аж төрөх ёсыг хэвшүүлэх явдлыг бүх талаар хөхүүлэн дэмжин улс төр, хууль эрх зүй, эдийн засаг, амьдрах ухаанд суралцах, бүтээлч хамт олонд чиглэсэн хүмүүжлийн ажлын тогтмол зохион байгуулна.
- Эмнэлэг болон бусад мэргэжлийн байгууллагуудын ажлын туршлага судлуулна.
- Гадаад орнуудын хамтран ажиллах гэрээтэй байгууллагуудад ажилчдыг сургах, туршлага солилцох, судлуулах ажил зохион байгуулах.

- Шинээр ажилд томилогдсон ажилтанд “Сүхбаатар” Нэгдсэн эмнэлгийн чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалт, дотоод журам болон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм зэрэг шаардлагатай мэдээллийн талаар танилцуулах
- Жил бүр эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг харгалзах баяруудад нь “Тангараг өргөх” ёслолыг зохион байгуулах
- Жил бүр эм, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтний дунд мэдлэг, мэргэжлээ сорих, шинэ арга барил эзэмшүүлэх, шинэ санаа дэвшүүлэх зорилгоор Эрдэм шинжилгээ – Онол практикийн бага хурал зохион байгуулах, шилдэг бүтээл шалгаруулах уралдаан зарлах
- Албан ёсоор болон хувиараа мэргэжил эзэмших, мэргэшлийн зэрэг ахиулах болон хэлний сургалтанд хамрагдаж байгаа албан хаагчдыг дэмжих, ажлын зохицуулалт хийх.

4.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд /Удирдах албан хаагчдын манлайлалын чадварыг хөгжүүлэх/

Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам"-ын дагуу удирдах албан тушаалтныг илүү нээлттэй бөгөөд өрсөлдөөний зарчмаар сонгон шалгаруулж томилох нь удирдах албан тушаалын манлайллыг хангахад чухал ач холбогдолтой.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Төсвийн шууд захирагч болон менежер нарыг төрийн албаны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтад хамруулах,
- Удирдах албан тушаалын сул орон тоог Улсын Их Хурлаас баталсан журмын дагуу нөхөх;
- Нэгдсэн эмнэлгийн удирдах албан тушаалтны ёс зүйн дүрмийг сурталчлан таниулах, мөрдүүлэх, үнэлэх талаар удирдах ажилтнуудын үр дүнгийн гэрээнд тусгах; Төсвийн шууд захирагчаас нэгжийн менежерүүдтэй байгуулах үр дүнгийн гэрээнд манлайллын шалгуур үзүүлэлт, манлайлах ур чадварт өгөх үнэлгээг тусгах.

4.4 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд /Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах/

Төрийн албаны тухай хууль, Дотоод журам албан хаагчийг сонгон шалгаруулж ажилд томилдог. Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу албанд ажлын сул орон тоо гарсан тохиолдолд эхлээд 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;
- Үр дүнгийн гэрээгээр сүүлийн жилүүдэд тогтмол "А" үнэлгээ авч байсан;
- Ажлын цаг ашиглалт сайн баримталдаг;
- Албан хаагчдыг хамарсан олон нийтийн ажилд идэвхтэй оролцдог;
- Сахилгын шийтгэлгүй.

Дээрх шаардлагыг хангасан албан хаагчийг сул гарсан ажлын байранд дэвшүүлэн ажиллуулах талаар холбогдох нэгжийн даргын саналыг үндэслэн байгууллагын дарга шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай гэж үзвэл даргын зөвлөлийн хурлаар тухайн асуудлыг хэлэлцүүлж болно.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Удирдах албан тушаалтны нөөцийн жагсаалт бүрдүүлэх;
- Удирдах болон төрийн жинхэнэ, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоог холбогдох журмын дагуу нийтэд мэдээлнэ.
- Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тус байгууллагын дотоод сүлжээгээр албан хаагчдад мэдээлдэг байна.
- Ажлын байраа өөрчлөхөөр хүсэлт гаргасан албан хаагчдын судалгааг улирал, хагас, бүтэн жилээр нэгтгэж бүртгэлжүүлнэ.

4.5. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд

/Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах/

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

Албан хаагчдын 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 /хувийн хэрэг/-г эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг баяжуулан томъёогжуулна.

- Албан хаагчийн хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллана.
- Ажилд орох хүсэлтийг цаасаар авна. Улирал, хагас, бүтэн жил тутамд тус байгууллагад ажилд орохоор хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээллийг холбогдох, ажлын байр өөрчлөх хүсэлт гаргасан албан хаагчдын мэдээлэл үүсгэх;
- Албаны албан хаагчийн хувийн хэргийг зохих журмын дагуу хөтлөх;
- Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг тус байгууллагын удирдлагын зүгээс гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан дахь тоо баримт, мэдээлэлд тулгуурладаг байх;
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах;

4.6. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд /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.

- 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 суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Албан хаагчдыг мэргэшлээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;
- Улс орны эдийн засгийн өсөлт, хүн амын төвлөрлийг тооцоолсон бодит судалгааг хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглах;
- Байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтын оновчтой хувилбарыг бий болгох;
- Ажил үүргийн давхардал, ажлын хэт их ачлааллыг онов

4.7 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн долоодугаар зорилтын хүрээнд /Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх/

Тус байгууллагын хүний нөөцийн бодлогод гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр түлхүү анхаарч ажиллана. Албан хаагчдын мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр тодорхой ажлыг зохион байгуулна. Энэ нь тус байгууллагын албан хаагчдын хөгжилд тодорхой үр дүнтэй байна. Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Төрийн болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн хүний нөөцийн бодлого, зорилгын талаар судлах, харилцан туршлага, мэдээ, мэдээлэл солилцох чиглэлээр хамтран ажиллах
- Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчийг хүний нөөцийн чиглэлээр нарийн мэргэшүүлэх, холбогдох сургалтад хамруулах;
- Гадаадын бусад орны төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлагыг судлах, харилцан туршлага солилцоно.

4.8. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн наймдугаар зорилтын хүрээнд */Албан хаагчдын чөлөөт цагийг үр бүтээлтэй өнгөрүүдэх чиглэлээр/*

Нэгдсэн эмнэлгийн албан хаагчдын хамт олонч уур амьсгалыг бүрдүүлэх, амралт чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх зорилготой байна. Тус газрын албан хаагчдын ажлын идэвх, сонирхолыг нэмэгдүүлэхийн тулд тодорхой зохион байгуулалт бүхий бүлэг, баг, хэсгийг дэмжин ажиллана. Энэхүү бүлэг зохион байгуулалтын нэгж нь албан бус байх бөгөөд дараах төрлөөр үйл ажиллагаа явуулж байна.

- Баяр ёслол, амралтын өдрүүдийг хамт олноороо тэмдэглэн өнгөрүүлэх, аялал зугаалга зохион байгуулах, урлаг спортын арга хэмжээ зохион байгуулах зэргээр ажиллагсдыг үр бүтээлтэй амрах, алжаалаа тайлах нөхцөл бололцоогоо хангана.
- Нэгдсэн эмнэлгийн ажилчдын хүүхдүүдийг зуны амралтаар нь зусланд хөнгөлөлттэй үнээр амруулах ажлыг зохион байгуулна.
- Түүхт ой, тэмдэглэлт үйл явлуудыг тохиолдуулан үзвэр үзэх, өдөрлөг уулзалт хийх, аялал жуучлалаар явуулах, урлага, биеийн тамирын уралдаан тэмцээн зохион явуулах зэргээр эрүүл аж төрөх ёсыг хамт олны хэмжээнд хэвшүүлэх
- Ажилчдыг жилд 1 удаа үзвэр үзүүлэх
- Гадаад, дотоодод амраах, аялуулах

4.9. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн есдүгээр зорилтын хүрээнд */Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх/*

Монгол улсын хуулийн 2021 оны 12 сарын 17-ны өдөр баталсан “Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай” хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.2, 8 дугаар зүйлийн 8.1, 8.2, 8.2.5, 8.3, 8.3.1, 8.3.2, 8.3.3, 8.3.4, 8.3.5, 8.3.6 дахь заалт, Засгийн газрын 2022 оны 352 дугаар тогтоолоор баталсан “Журам батлах тухай” -г үндэслэж Нэгдсэн эмнэлгийн хүний нөөцийн мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээллэнэ. МУ-ын Засгийн газрын 2017 оны 89 дүгээр тогтоол 11 дүгээр хавсралтын дагуу ил тод байдлыг хангаж ажиллана.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах мэдээллийг ил тод байдлыг хангаж ажиллана.

- Сул орон тооны зарыг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх, энэ тухай олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлах;
- Төрийн захиргааны албан хаагчийн болон мэргэжлийн ёс зүйн дүрмийг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;
- Хүний нөөцийн стратеги, хөгжлийн хөтөлбөр түүний хэрэгжилтийг цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;

- Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан мэдээлж байх;
- Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн чиглэлээр холбогдох мэдээ, мэдээллийг тухай бүр байршуулж шинэчлэх;
- Байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хурлын төлөвлөгөө хурлаас гарсан шийдвэрийн хураангуйг тухай бүр мэдээлэх, шинэчлэх;
- Нэгдсэн эмнэлгийн даргын нийтэд мэдээлэх боломжтой тушаалыг тухай бүр байрлуулах, шинэчлэх;
- Албан хаагч болон нийтэд хэрэгтэй мэдээллийг файл хэлбэрээр байршуулах /үүнд: албан хаагчийн анкет, ашиг сонирхлын урьдчилсан мэдүүлэг, үр дүнгийн гэрээний загвар гэх мэт/
- Хууль тогтоомжид заасан бусад мэдээллийг мэдээлэх

Тав. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

5.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үе шат:

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь 2023-2028 оны хооронд хэрэгжих богино хугацааны зорилттой байна. Жилийн хугацаанд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж ажиллах жил бүр төлөвлөгөө гаргаж ажиллана.

5.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт:

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь санхүүгийн дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

- Нэгдсэн эмнэлгийн тухайн жилийн батлагдсан төсөв;
- Бусад
- Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн ерөнхий удирдлага, Жил бүрийн эхэнд хөтөлбөр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлах бөгөөд хагас, бүтэн жилээр гүйцэтгэлийг тооцож жилийн эцэст даргын зөвлөлийн хуралд танилцуулна. Шаардлагатай бол хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг түргэвчлэх чиглэлээр шийдвэр гаргаж болно.

5.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн:

“Сүхбаатар” Нэгдсэн Эмнэлэг нь хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого, төлөвлөлтэй явж ирснээр дараах үр дүн гарахаар тооцоолж байна. Үүнд:

- Нэгдсэн эмнэлгийн ажилчин, албан хаагчдыг ажиллах нөхцөл сайжирч, тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж нэмэгдэнэ.
- “Сүхбаатар” Нэгдсэн эмнэлгийн ажилчин, албан хаагчдын нийгмийн халамж, дэмжлэг сайжирна.
- Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах албан хаагчийн манлайлах чадвар дээшилж, төлөвшинө. Албан хаагчдын дунд хамт олонч уур амьсгал, нэгэн зорилго чиглэлд чиглэсэн бүтээлч хандлага бий болж, байгууллагын соёл эерэгээр төлөвшинө.

- Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирч холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.
- Хүний нөөцийн гадаад хамтын ажиллагаа өргөжинө.
- Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч боловсон хүчний мэргэшсэн байдал хангагдана.
- Албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дээшилнэ.
- Төрийн албаны тухай хуулинд заасан албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдана.
- Албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж, удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг чиг хандлага тогтоно.
- Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололт нэвтэрч, үйл ажиллагаа түргэн шуурхай болно.
- Нэгдсэн эмнэлгийн эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.