



ЗАМ, ТЭЭВРИЙН ЯАМНЫ  
ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГЫН  
ТУШААЛ

2013 оны 03 сарын 29 өдөр

Дугаар 109

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр  
батлах тухай

Монгол Улсын Яамны эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 8 дахь заалтыг үндэслэн ТУШААХ нь:

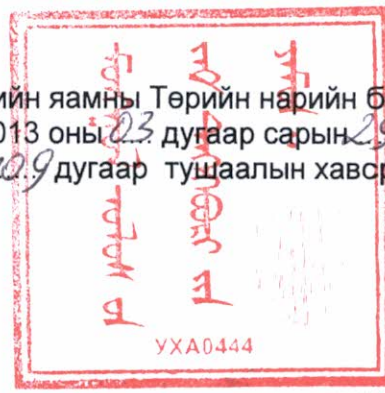
1. Зам, тээврийн яамны “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хавсралт ёсоор баталсугай.

2. “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг тухайн үеийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн, үе шаттайгаар төлөвлөн зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авч ажиллахыг Төрийн захиргааны удирдлагын газар /П.Билгүүн/-т даалгасугай.



Б.БАТЗАЯА

Зам, тээврийн яамны Төрийн нарийн бичгийн  
даргын 2013 оны 23 дугаар сарын 29 -ны  
өдрийн 10.9 дугаар тушаалын хавсралт



**ЗАМ, ТЭЭВРИЙН ЯАМ**

**ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР**

*/2013-2016 он /*

**Улаанбаатар хот**  
**2013**

**ЗАМ, ТЭЭВРИЙН ЯАМНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР**  
**/2013-2016/**

**АГУУЛГА**

**УДИРТГАЛ**

**1. ЗАМ, ТЭЭВРИЙН ЯАМНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ**

- 1.1. Яамны алсын хараа
- 1.2. Үйл ажиллагааны эрхэм зорилго
- 1.3. Үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл
- 1.4. Үйл ажиллагааны стратегийн зорилт

**2. ЯАМНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН УДИРДЛАГА**

- 2.1. Яамны хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ
- 2.2. Хүн ам зүйн мэдээлэл

**3. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ**

- 3.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго
- 3.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги

**4. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**

- 4.1. Зохион байгуулалтын бүтэц
- 4.2. Удирдлагын чиг үүрэг

**5. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ**

- 5.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө

**6. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН**

- 6.1. Гүйцэтгэлийн үр дүн
- 6.2. Гүйцэтгэлийг үнэлэх

## УДИРТГАЛ

**ЗАМ, ТЭЭВРИЙН ЯАМ** нь Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд тусгагдсан салбарын зорилт, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах, уялдуулан зохицуулах, Зам, тээврийн сайдын болон Засгийн газрын танхимын шийдвэрийг боловсруулан гаргах, хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн стратегийн төлөвлөлт, бодлого боловсруулах, бодлогын удирдамжаар хангах, бодлогын хэрэгжилтийг удирдлага зохицуулалтаар хангах, бодлогын хэрэгжилтэд хяналт, шинжилгээ хийх, үр дүнд үнэлгээ өгөх, төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн төсвийн багцын төлөвлөлт, санхүүжилт, гадаад хамтын ажиллагааны асуудлыг хамруулсан стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн үндэслэлийг тодорхойлж төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн удирдлагын бодлого, чиглэлийг гаргаж салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэх ажлыг нэгтгэн удирддаг төрийн захиргааны төв байгууллага юм.

"Яамдын үйл ажиллагааны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг зөвшөөрөх, зохион байгуулалтын бүтэц батлах тухай" Засгийн газрын 2012 оны 63 дугаар тогтоолоор тус яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг баталсан.

УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги..."-д

"Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны 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 төрийн байгууллага бүр хүний нөөцийн төлөвлөлт хийх эрх зүйн үндэс болж байна.

Монгол Улсын төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэл нь төрийн захиргааны бүх шатны байгууллагын өмнө шинэ зорилт, чиг үүргээ мэдлэг чадвартай төрийн албан хаагчдын хүчээр хэрэгжүүлж, иргэдэд чанар сайтай төрийн үйлчилгээ үзүүлэх шинэ шаардлага, хариуцлагын шинэ тогтолцоог бий болгох зорилгоор яамныхаа 2013-2016 онд баримтлах **"Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр"**-ийг шинэчлэн боловсруулав.

Энэхүү баримт бичигт хүний нөөцийг яамныхаа стратегийн хамгийн чухал нөөц гэж үзэн стратегийн зорилтоо хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг бүрдүүлж, сургаж хөгжүүлж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах асуудлыг бодлого, төлөвлөгөөтэй зохион байгуулахаар тусгалаа. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулснаар тухайн байгууллага юунд хүрэхийг хүсч байна, стратегийн болон үйл ажиллагааны ямар тэргүүлэх чиглэлийг баримтлах, ямар хугацаанд зорилгодоо хүрэх, зорилгодоо хүрэхийн тулд ямар нөөц бололцоо, арга хэлбэрийг ашиглах, биелэлтийг нь хэрхэн үнэлж дүгнэх ажлыг бүрэн дүүрэн, бодитой хэрэгжүүлж чадах юм.

Энэхүү "Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр" нь гурван жилийн хугацаанд хэрэгжих бөгөөд явцын дунд шаардлагатай тодотголыг хийх боломжтой юм.

# 1. ЗАМ, ТЭЭВРИЙН ЯАМНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ

## 1.1. Яамны алсын хараа

Байгаль – нийгэм - эдийн засгийн зохистой шүтэлцээ бүхий хот, суурингийн тогтвортой хөгжлийг хангах.

## 1.2. Эрхэм зорилго

Эдийн засгийн өсөлтийг хангахуйц Зам, тээврийн сүлжээг өргөжүүлэн хөгжүүлэх, хэрэглэгчийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцсэн аюулгүй, ая тухтай үйлчилгээг үзүүлэх явдал мөн.

## 1.3. Яамны үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл

1. Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн өсөлтийг хангахуйц зам, тээврийн сүлжээг бий болгох;
2. Бүх төрлийн тээврийг хөгжүүлэх бодлогыг хэрэгжүүлж, ажлын уялдааг сайжруулах;
3. Салбарын санхүү, эдийн засгийн төлөвлөлт, хөрөнгө оруулалтын үр дүнг дээшлүүлэх;
7. Салбарын хамтын ажиллагааг өргөжүүлж, гадаадын хөрөнгө оруулалтыг дэмжих;
8. Төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн удирдлагаар хангах;

## 1.4. Стратегийн зорилт

1. Авто зам, бүх төрлийн тээврийг стратегийн төлөвлөлт, бодлогын удирдамжаар хангах;
2. Төрийн захиргааны удирдлагын манлайллыг хангах, эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах;
3. Салбарын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулж, санхүү, эдийн засаг, хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлт, түүний үр ашгийг дээшлүүлэх, гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх;
4. Салбарын бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ хийх, үр дүнд үнэлгээ өгөх.

## 1.5. Үйл ажиллагааны гол зорилт

Яамны стратегийн зорилт тус бүрийн хүрээнд тэдгээрийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны дор дурдсан гол зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

### **Үйл ажиллагааны стратегийн 1 дүгээр зорилтын хүрээнд:**

1. Зам, тээврийн салбарын урт, дунд, богино хугацааны стратегийн төлөвлөлт, бодлогын удирдамжаар хангах;

2. Зам, тээврийн хөгжлийн бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах;

**Үйл ажиллагааны стратегийн 2 дугаар зорилтын хүрээнд:**

1. Төрийн захиргааны удирдлагын манлайллыг хангах;
2. Хүний нөөцийн удирдлагын манлайллыг хангах;
3. Салбарын эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах;

**Үйл ажиллагааны стратегийн 3 дугаар зорилтын хүрээнд:**

1. Салбарын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах, санхүү, эдийн засгийн төлөвлөлт, сайдын төсвийн багцын төлөвлөлт, зохицуулалт, тайлагнах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх;
2. Гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, гадаадын зээл, тусламж, хөрөнгө оруулалтын бодлогыг зохицуулах;

**Үйл ажиллагааны стратегийн 4 дүгээр зорилтын хүрээнд:**

1. Авто зам, тээврийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төслийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ хийх, үр дүнд үнэлгээ өгөх;
2. Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх Үндсэн чиглэлд яамны эрхлэх ажлын хүрээнд тусгагдсан зорилт, арга хэмжээний хэрэгжилтийн явцад хяналт-шинжилгээ хийх, үр дүнг үнэлэх;

## **2. ЯАМНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН УДИРДЛАГА**

### **2.1. Яамны хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ**

**Давуу талууд**

- Дээд болон дунд шатны менежерүүд хүний нөөцийн асуудлаар цаашид өөрчлөлт хийх шаардлагатайг ойлгон хүлээн зөвшөөрч байгаа
- Удирдлага, ажилтнууд аливаа өөрчлөлтийг хүлээн авах зан үйлийн хандлагатай.
- Гадаад орнуудад ажилтнуудыг сургах, дадлагажуулах, туршлага судлуулах боломжтой.
- Төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн төсвийг захиран зарцуулах эрх бага боловч нэмэгдэж байгаа.
- Залуу үе, ахмад ажилтнуудын зохистой харьцаа
- Ажилтнуудын сурах, мэргэшэх хүсэл эрмэлзлэл
- Албан хаагчдын нийгмийн асуудал, ажиллах нөхцөл, тэдний мэдлэгийг нэмэгдүүлэх удирдлагын багийн хүсэл эрмэлзлэл

#### Сул талууд

- Яам цаашид байх эсэх нь тодорхой бус, өөрөөр хэлбэл улс төрөөс хэт хамааралтай, тус яамны ач холбогдлыг бүрэн ойлгодоггүй.
- Албан хаагчдын итгэл үнэмшил сул.
- Менежерүүдийн манлайлах хүсэл жигд биш
- Төрийн албан хаагчийг шилж сонгож байгаа тогтолцоо оновчтой бус
- Ажилтнуудын ажлын хариуцлага, ажилд хандах хандлага, санаачлага жигд биш.
- Байгууллагын албан хаагчдын олонхийн гадаад хэлний мэдлэгийн түвшин хангалттай биш.
- Төрийн албан хаагчдын цалин, хангамж бага бөгөөд тэднийг мэргэшүүлэх, сургах, хөгжүүлэх асуудлыг улсын төсвийн хөрөнгөөр шийдвэрлэхэд бэрхшээлтэй.
- 35-аас дээш насны ажилтнуудыг сургах, хөгжүүлэх асуудал хязгаарлагдмал
- Үр дүнгийн гэрээний гүйцэтгэлийн хяналт, удирдлагын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай байгаа.

#### Боломжууд

- Төрийн албан хаагчийг сургах, хөгжүүлэх механизм бүрэлдэн тогтох
- Төрийн албаны зөвлөлөөс бүх талын туслалцаа, дэмжлэг авах, хамтран ажиллах
- Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг эрчимтэй хөгжүүлэх замаар хүний нөөцөө сургаж мэргэшүүлэх, дадлагажуулах
- Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг төлөвлөх, тайлагнах, үнэлж дүгнэх, хариуцлага тооцох тогтолцоог боловсронгуй болгох

#### Тулгарч буй бэрхшээл

- Хүний нөөцийн удирдлагад эрсдэл тулгарах магадлалтай /хөрвөх, сэлгэх/
- Улс төрийн нөхцөл байдлаас шалтгаалж төрийн албан хаагчдын тогтвортой, мэргэжсэн байх зарчим алдагдах
- Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, санхүүгийн дутагдал
- Засгийн газар тогтворгүй байх, ялангуяа сонгуулийн дараа яамыг татан буулгах, нэгтгэх, шинээр зохион байгуулах зэрэг бүтцийн өөрчлөлт хийдэг
- Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн дагуу байгууллагынхаа бүтэц, орон тоо, зохион байгуулалтыг хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан боловсронгуй болгох боломж хязгаарлагдмал. /Засгийн

#### 2.2. Хүн ам зүйн мэдээлэл

Зам, тээврийн яам нь Засгийн газрын 2012 оны 63 дугаар тогтоолоор 160 орон тоо батлагдсанаас 2014 оны байдлаар 140 албан хаагч ажиллаж байна. /3 хүн тэтгэвэрт гарсан, гэрээт ажилтан 1 байна./

Одоо яаманд ажиллаж байгаа албан хаагчдыг насны байдлаар нь авч үзвэл:

№	Нас	Тоо
1	20-25	14
2	26-30	17
3	31-35	20
4	36-40	39
5	41-45	20
6	46-50	16
7	51-55	13
8	56-60	7

9	Нийт	152
---	------	-----

Яамны албан хаагчдыг хүйсний байдлаар нь авч үзвэл:

№	Хүйс	Тоо
1	Эрэгтэй	89
2	Эмэгтэй	63

Боловсролын түвшингээр нь авч үзвэл:

№	Боловсролын түвшин	Тоо
1	Тусгай дунд	5
2	Бакалавр	88
3	Магистр	57
4	Доктор	3

Ажлын туршлагаар нь авч үзвэл:

№	Улсад ажилласан жил	Тоо
1	0-5 жил	38
2	6-10 жил	30
3	11-15 жил	26
4	16-20 жил	18
5	21-25 жил	20
6	26-30 жил	15
7	30-аас дээш	5

Мэргэжлийн байдлаар нь авч үзвэл:

№	Мэргэжлийн ангилал	Албан хаагчдын тоо
1	Инженер	Авто тээврийн инженер-30 Авто замын инженер-23 Төмөр замын инженер-12 Гүүрийн инженер-2 Барилгын инженер-4 Бусад инженер-4
2	Эдийн засагч	15
3	Хуульч, Эрх зүйч	28
4	Тээврийн удирдлага	6
5	Тээврийн ложистик	2
6	Төрийн удирдлагын менежер	24
7	Бизнесийн удирдлага	15
8	Багш-орчуулагч	6
9	Гадаад албаны ажилтан, орчуулагч	8
10	Нягтлан бодогч	7
11	Компьютер, программ хангамж	6
12	Банк-санхүүч, санхүүгийн менежмент	4
13	Бусад	6

Ажилтныг тэтгэвэрт гаргах буюу цаашид үргэлжлүүлэн ажиллуулах асуудлыг Төрийн албаны тухай, Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид заасны дагуу тухайн үед нь ажил олгогч шийдвэрлэнэ.

Гэхдээ тус яамны хүний нөөцийн хангалтын өнөөгийн байдлыг харуулж буй дээр дурдсан үзүүлэлтийг улам чанаржуулан сайжруулах шаардлага тавигдаж байна.



## **Хүний нөөцийн удирдлагын тулгамдсан асуудлууд**

- Зам, тээврийн яамны эрхлэх асуудлын хүрээнд бүх шатны ажлын үр нөлөө, үр ашигтай үйл ажиллагааг явуулах гол нөөц болох мэдлэг чадвартай, ажлын дадлага туршлагатай төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх
  - Мэргэшүүлэх, дадлагажуулах сургалтын тогтолцоо бүрдүүлэх
  - Ажилтнуудын чадавхыг бүрэн дайчлах механизм бий болгож яамны аппаратыг мэргэшсэн, чадвартай, төрийн захиргааны жинхэнэ албан хаагчдаас бүрдүүлж төрийн албаны стандарт, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахидаг болгох
  - Төрийн захиргааны менежментийн чиглэлээр нэгжийн менежерүүдийн ур чадварыг нэмэгдүүлж, удирдлагын шилдэг арга барил, туршлагыг нэвтрүүлэх
    - Газар, нэгжүүдийн ажлын уялдаа холбоог сайжруулах
    - Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх аргыг боловсронгуй болгох
    - Албан хаагчдынхаа ажиллах нөхцөлийг байнга сайжруулах, нийгмийн баталгааг хангасны үндсэн дээр албан хаагчдад тавих шаардлагыг өндөржүүлж ур чадварыг нэмэгдүүлэх, яамны аппаратыг цомхон, чадварлаг, мэргэшсэн ажилтантай болгож, тогтвортой ажиллуулах
      - Урамшуулалын механизмыг боловсронгуй болгох
      - Төрийн албан хаагчдыг орон сууцаар хангах, газар олгуулах, тэтгэмж туслалцаа үзүүлэх, цалинг нэмэгдүүлэх, төрийн албаны тухай хуулиар заагдсан хөнгөлөлт, нэмэгдлийг зохих журмын дагуу бүрэн эдлүүлэх

## **Тулгамдсан асуудлуудыг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд**

№	Тэргүүлэх зорилтууд	Үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд
1	Зам, тээврийн яамны эрхлэх асуудлын хүрээнд бүх шатны ажлын үр нөлөө, үр ашигтай үйл ажиллагааг явуулах гол нөөц нь мэдлэг чадвар, ажлын дадлага туршлагатай төрийн албан хаагчид бэлтгэх	Сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн батлуулж хэрэгжүүлснээр албан хаагчдын энэ чиглэлээрх мэдлэг, ур чадвар сайжирна. Жич: Жилд дунджаар 2-оос доошгүй төрийн албан хаагчийг өндөр хөгжилтэй оронд Засгийн газрын шугамаар тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамруулах мөн яамны зардлаар болон олон улсын шугамаар 5-с доошгүй албан хаагчийг гадаадын өндөр хөгжилтэй улс оронд туршлага судлах, богино хугацаатай сургалтад хамруулна.
2	Мэргэшүүлэх, дадлагажуулах сургалтын тогтолцоо бүрдүүлэх	Салбарын хэмжээнд төрийн албан хаагчдыг сургалт хөгжлийн тогтолцоо бий болсон байна. Сургалтын хөтөлбөрийн хүрээнд жил бүр сургалт хөгжлийн төлөвлөгөө гаргаж хэрэгжүүлнэ.
3	Ажилтнуудын чадавхыг бүрэн дайчлах механизм бий болгож яамны аппаратыг мэргэшсэн, чадвартай, төрийн захиргааны жинхэнэ албан хаагчдаас бүрдүүлж төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахидаг болгох	Төрийн албан хаагчид ажлын байрны тодорхойлолтоор заасан үүргийг бүрэн хангаж менежерт нийлүүлэх бүтээгдэхүүнээ чанартай гүйцэтгэдэг болно. Яам жил бүр хамгийн шилдэг ажилтнаа шалгаруулж урамшуулна.
4	Төрийн захиргааны менежмент, манлайллын чиглэлээр нэгжийн дарга нарынхаа чадварыг хөгжүүлж, удирдлагын шилдэг арга барил, туршлагыг нэвтрүүлэх	Бүх нэгжийн менежерүүд энэ чиглэлээр гадаад дотоодод туршлага судлах, семинар сургалтад бүрэн хамрагдаж мэдлэг, ур чадвар нь сайжирсан байна. Шинээр сурч мэдсэн зүйлээ үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж хэвшсэн байна.
5	Газар нэгжүүдийн уялдаа холбоог сайжруулж багаар ажиллах арга барил	Салбарын бодлого, төсөл, хөтөлбөр боловсруулах том хэмжээний ажлуудыг баг бүрдүүлэн ажиллаж гүйцэтгэдэг болно.Төрийн албан хаагчид өөрсдөө

	эзэмшүүлэх	баг болж ажилладаг санаачлага гарган, туршлага, дадлага хуримтлуулан залуу мэргэжилтнүүд суралцана. Хамгийн сайн ажилласан багийг шалгаруулж урамшуулдаг болно.
6	Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх аргыг боловсронгуй болгох	Ажилтан нэг бүрийн чиг үүргийн гүйцэтгэлийн үр дүнг үнэлж дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийг тухайн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд нь тусгасны үндсэн дээр үр дүнгээр нь цалинжуулах, шагнаж урамшуулах, зэрэг дэв олгох зэрэг арга хэмжээ авч байна.
7	Албан хаагчдынхаа ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангасны үндсэн дээр албан хаагчдад тавих шаардлагыг өндөржүүлж ур чадварыг нэмэгдүүлэх, яамны аппаратыг цомхон, чадварлаг, мэргэшсэн ажилтантай болж ажиллуулах	Албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулж Засгийн газраас баталсан /Засгийн газрын 2002 оны 120 дугаар тогтоол/ ерөөний талбайн хэмжээ, тавилга, хэрэгсэл, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангаж холбоо мэдээллийн найдвартай сүлжээ буй болгон ажиллана. 2016 он хүртэл нийт албан хаагчийн орон сууцны асуудлыг урт хугацаатай хөнгөлөлттэй зээлэнд хамруулах замаар шийдвэрлэх буюу орон сууцны нөхцөлөө сайжруулахад нь дэмжлэг үзүүлнэ. Албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах хүсэл эрмэлзэл дээшилж тогтвортой ажиллаж аливаа хүндэтгэх бус шалтгаанаар халагдах байдлыг арилгана.
8	Урамшууллын механизмыг боловсронгуй болгох	Ажлын үр дүнгээр нь мөнгөн урамшуулал олгохоос гадна гадаад оронд аялуулах, Төр засгийн одон медаль, төрийн дээд шагналд тодорхойлно. Багийн амжилтыг сайшааж, урам хайрладаг, гүйцэтгэлийн үр дүнгээр багаар нь шагнаж урамшуулдаг хэлбэрийг нэвтрүүлнэ.
9	Албан хаагчиддаа газар өмчилж авахад нь дэмжлэг үзүүлж, тэтгэмж туслалцаа үзүүлэх, цалин хөлсийг нь нэмэгдүүлэх, төрийн албаны тухай хуулиар заагдсан хөнгөлөлт, нэмэгдлийг зохих журмын дагуу бүрэн эдлүүлэх	Газраа өмчилж аваагүй байгаа албан хаагчдад газар өмчилж авахад нь дэмжлэг үзүүлэх, хоол, унааны мөнгийг нэмэгдүүлэх, ажлын зайлшгүй шаардлагаар орой, шөнө ажилласан тохиолдолд дежурын унаа гаргуулж үйлчлэх, төрийн албаны тухай хуулиар заагдсан хөнгөлөлт, нэмэгдлийг бүрэн эдлүүлнэ.

### Хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ

Тус яам нь 2013-2016 онд дэвшүүлсэн тэргүүлэх зорилтуудыг хангах чиглэлээр зохион байгуулалтын өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэж үзэж байгаа бөгөөд яамны үйл ажиллагаанд шаардлагатай мэргэжлийн хэрэгцээг доорх байдлаар тодорхойлж байна.

Үүнд:

№	Яамны үйл ажиллагаанд шаардлагатай байгаа мэргэжлийн чиглэлийн хэрэгцээ	Мэргэжилтний тоо	Аль газар, хэлтэст
1	Авто замын бодлого, төлөвлөлт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн	1	Стратегийн бодлого, төлөвлөлтийн газар
2	Төмөр зам, далайн тээврийн бодлого, төлөвлөлт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн	1	Стратегийн бодлого, төлөвлөлтийн газар
3	Гүйцэтгэл, чанарын удирдлагын бодлого, төлөвлөлт хариуцсан мэргэжилтэн	1	Стратегийн бодлого, төлөвлөлтийн газар
4	Хөрөнгө оруулалт хариуцсан	1	Санхүү, хөрөнгө оруулалтын

	мэргэжилтэн /Гадаадын зээл/		хэлтэс
5	Олон нийттэй харилцах асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	1	Төрийн захиргааны удирдлагын газар
6	Авто тээврийн салбарын хяналт-шинжилгээ, дотоод аудит хариуцсан ахлах мэргэжилтэн	1	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар
7	Авто замын сүлжээний ээлжит болон их засвар шинэчлэлтийн ажил хариуцсан мэргэжилтэн	1	Авто замын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар
8	Техник, технологи хариуцсан мэргэжилтэн	1	Төмөр зам, далайн тээврийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар
9	Усан замын тээврийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах мэргэжилтэн	1	Төмөр зам, далайн тээврийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар
10	Агаарын тээврийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах хэлтсийн дарга	1	Агаарын тээврийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах хэлтэс
11	Агаарын навигацийн бодлогын хэрэгжилт хариуцсан мэргэжилтэн	1	Агаарын тээврийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах хэлтэс
12	Аэродром, нисэх буудлын бодлогын хэрэгжилт хариуцсан мэргэжилтэн	1	Агаарын тээврийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах хэлтэс
	Бүгд	12	

### 3. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН СТРАТЕГИ

Дээр дурдсан тулгамдсан асуудлуудаас тус яамны өөрчлөлт, хөгжлийн чиг хандлага, хүний нөөцийн болон тэдний сургалтын хэрэгцээ, уг хэрэгцээг хангах сургалтын бодлого, стратеги урган гарч байгаа бөгөөд энэ нь яамны чадавхийг бэхжүүлэхтэй холбогдсон зорилтуудыг дэвшүүлж, тэдгээр зорилтын хүрээнд тодорхой арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

#### 3.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго

*Төрийн зорилт, чиг үүргийг үр ашиг, үр нөлөөтэй боловсруулж, хэрэгжүүлэх болон төрийн алба, өөрчлөлт шинэчлэлтэд зохицон ажиллаж чадах үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцийг төлөвшүүлэх*

#### 3.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги

3.2.1. Яамны хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд дэвшүүлж буй стратегийн зорилтууд:

*Нэг. Хүний нөөцийн цогц механизмыг төлөвшүүлэх*

- Хүний нөөцийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөл боловсруулан, батлуулж хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг зохион байгуулалт, удирдлагаар хангах
- Хүний нөөцийн удирдлагад мэдээллийн технологи нэвтрүүлж, төрийн албан хаагчдын бүртгэл, хөдөлгөөний тайланг үнэн зөв гаргадаг болох
- Хүний нөөцийн асуудлаар гадаад хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх арга хэмжээ авах

*Хоёр. Төрийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх*

- Бүх шатны менежерүүд болон бусад албан тушаалтнуудыг стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн менежмент, бодлогын дүн шинжилгээ, мониторинг

Эдгээр ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөж ажиллах явдлыг төрийн албан хаагчийн жил бүрийн үр дүнгийн гэрээ болон бүтээгдэхүүн нийлүүлэх төлөвлөгөөнд нэмэлт бүтээгдэхүүн болгон тусгаж, дүгнэж ажиллана. Түүнчлэн төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцааны сэтгэл зүй, удирдлагын сэтгэл зүйн чиглэлээр ажилтнуудыг сургалт, лекц, хөтөлбөрт хамруулах ажлыг үе шаттай зохион байгуулна. Ингэснээр ажилтнуудын дунд ёс зүйн үнэт зүйлсийн үнэлэмж дээшилж, хамт олны дунд найрсаг, бие биеэ хүндэтгэх соёл төлөвшиж, улмаар байгууллагын үйл ажиллагааны чадавхи сайжирна.

#### **4. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**

##### *4.1. Зохион байгуулалтын бүтэц*

Хөтөлбөрийн удирдлагыг дараахь зохион байгуулалтын нэгж болон албан тушаалтан хэрэгжүүлнэ.

- Төрийн нарийн бичгийн даргын зөвлөл
- ТЗУГ-ын дарга
- ХШҮДАГ-ын дарга
- Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн

##### *4.2. Удирдлагын чиг үүрэг*

- Зөвлөлийн чиг үүрэгт хамаарах асуудлыг хуралдаанаар хэлэлцэн, шийдвэр гаргах
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг хэлэлцэн батлах
- Хөтөлбөрийг нэгдсэн бодлого, удирдамжаар хангах
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг яамны жил бүрийн төсөвт тусгах
- Хөтөлбөр, түүний арга хэмжээний төлөвлөгөөний гүйцэтгэлд хяналт-шинжилгээ хийж, үнэлэлт дүгнэлт өгөх
- Яамны зорилт, чиг үүрэг болон хөгжилтэй уялдуулан хөтөлбөрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах

#### **5. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ**

##### *5.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө*

Зам, тээврийн яамны удирдлагаас баталсан "Хүний нөөцийн хөтөлбөр"-ийн стратегийн зорилтуудыг хангах "хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө"-г хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн боловсруулан Төрийн нарийн бичгийн даргын зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцүүлж батлуулна. Арга хэмжээний төлөвлөгөөг 2 үе шаттай /2012-2013, 2014-2016/ хэрэгжүүлэхээр боловсруулна.

##### *5.2. Хөтөлбөрийн санхүүжилт нь дараахь эх үүсвэрээс бүрдэнэ:*

- Төсвийн
- Төслийн
- Бусад

#### **6. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН**

##### *6.1. Гүйцэтгэлийн үр дүн*

Яамны хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр дор дурдсан үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

- Яамны хүний нөөцийн удирдлагын иж бүрэн зохицуулалтын механизм бүрдэн хэрэгжиж, төлөвшсөн байх
- Хүний нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжсэн байх
- Хүний нөөцийн удирдлагын орчин үеийн хандлага, арга зүй төлөвшсөн байх
- Хүний нөөцийн удирдлагад мэдээллийн технологийн арга зүй нэвтэрсэн байх
- Яамны боловсон хүчний бодлого, хөрөнгө оруулалт стратегийн түвшин иж бүрэн тодорхойлогдож эрсдэл багассан байх

- үнэлгээ хийх зэрэг чиглэлээр гадаад, дотоодын урт, богино хугацааны сургалтанд хамруулах, ажлын байран дээр нь суралцуулах арга хэмжээ авах, хэрэгжүүлэх болон төлөвшүүлэх ажлыг зохион байгуулах
- Гүйцэтгэлийн удирдлагатай холбоотой дагаж мөрдөж буй эрх зүйн актуудыг боловсронгуй болгох талаар холбогдох субъектэд санал, дүгнэлт гаргаж өгөх

*Гурав. Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх*

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

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд яамны удирдах ажилтнуудын манлайллын чадавхийг дор дурдсан чиглэлээр бэхжүүлнэ:

- Салбарынхаа хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, ирээдүйгээ зөв харсан алсын харааг тодорхойлж, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв тодорхойлж, дэвшүүлсэн зорилгын төлөө ажиллах эрч хүч, урам зоригийг бусдад өгч чаддаг байх
- Байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцаа буй болгох
- Бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, бусдад итгэл найдвар төрүүлж, тэднийг уриалан дуудаж чаддаг байх
- Өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, бусадтай мэдлэг, мэдээллээ хуваалцаж чаддаг байх
- Бусдад байгаа давуу талыг нээж, түүнийгээ ашиглах боломж олгодог байх
- Үр дүнгээр удирдах залах, үр дүнд хүрэхэд бусдад дэмжлэг үзүүлэх, хариуцлага хүлээх, тайлагнах тогтолцоог хөгжүүлэх зэрэг гол чадварыг эзэмшсэн байх

Үүний тулд бүх шатны удирдах ажилтныг манлайллын чиглэлээр гадаад, дотоодын богино хугацааны сургалт, семинар, танилцах аялалд хамруулах арга хэмжээ авахаас гадна ажлын байран дээрээ суралцах арга хэлбэрийг нэвтрүүлэх болно.

*Дөрөв. Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, карьер өсгөх стратеги хэрэгжүүлэх*

- Мэргэшсэн, дадлага туршлагатай албан хаагчдаар баг бүрдүүлэх
- Төрийн албан хаагчдыг шилж сонгох механизмыг боловсронгуй болгох, тухайлбал, яаманд сул орон тоо гарсан тохиолдолд уг орон тоог Төрийн албаны тухай хуульд заасан болзол, нөхцөлийг хангасан иргэдээс Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу сонгон шалгаруулж, Төрийн албаны тухай хуулийн 17-р зүйл, 10.1, Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн 48.1–д заасны дагуу нөхөх.
- Албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, карьер өсгөх тогтолцоог бүрдүүлэх
- Салбарын удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэх, тухайлбал, ерөнхий менежер болон зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжийн удирдлагын сул орон тоо гарсан тохиолдолд уг орон тоог УИХ-ын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”-ын дагуу зохион байгуулж, мэдлэг чадвартай удирдах боловсон хүчнээр хангах.
- Шударга, нээлттэй, адил тэгш, өрсөлдөөнтэй сонгон шалгаруулах, аливаа албан тушаалд томилох, албан тушаал дэвшүүлэхэд зөвхөн мэргэшсэн байдал, ажлын гүйцэтгэлийг нь харгалзах зарчмыг баримтлах.
- Тухайн ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, өөрчлөлтөд уялдуулан тодорхойлох

*Тав. Нийт албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах иж бүрэн тогтолцоо бий болгох*

- Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах чадавхи бий болгох
- Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гаргаж, хэрэгжүүлэх
- Олон улсын түвшинд Хүний нөөцийн менежер бэлтгэх механизмтай болох

- Шинээр ажилд орох ажилтнуудад шаардлагатай стандартын мэдлэг чадвар эзэмшүүлэх, тогтолцоотой болох
- Ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээг хангах хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардлыг яамны жил бүрийн төсөвт тусгаж байх
- Яамны ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээг хангах тогтолцоо нь дор дурдсан хэлбэртэй байна:
  - гадаад, дотоодын урт хугацааны сургалтад хамруулах
  - гадаад дотоодын богино хугацааны сургалт, семинар, танилцах аялалд хамруулах
  - Ажлын байран дээр нь суралцуулах
  - Ажиллахын зэрэгцээ их, дээд сургуулийн орой, эчнээ болон зайны сургалтад хамруулах
  - Удирдлагын академийн богино хугацааны сургалтуудад хамруулах
  - Байгууллага дээрээ тодорхой сэдвээр семинар зохион байгуулах
  - Бие дааж буюу үйл ажиллагаанаасаа суралцах

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

- 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
- Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох
- Ажлын байрны тохижилт, шинэчлэлтийг орчин үеийн оффисийн стандартын жишигт нийцүүлэн тохижуулах ажлыг үе шаттай хэрэгжүүлэх
- Зам, тээврийн яамны "Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр"-т тусгагдсан арга хэмжээг яам, түүний харъяа байгууллагын зарлагаас давсан орлого, төсвийн хэмнэлтийн санхүүжилтээр хэрэгжүүлнэ. Үүнд: жил бүр 5 ажилтны орон сууцны асуудлыг шийдвэрлэх буюу орон сууцныхаа нөхцөлийг сайжруулахад нь дэмжлэг үзүүлэх

Дээр дурдсан арга хэмжээнүүдийг жил бүр байгууллага хариуцаж санхүүжүүлнэ.

*Долоо. Ёс зүйн үнэт зүйлсийг хэвшүүлэх*

Яамны нийт ажиллагсад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахин биелүүлдэг, итгэлцэл-хүндэтгэл-ажил хэрэгч байдал гэсэн зарчмаар ажилладаг байх нь байгууллагын үйл ажиллагаа, соёлын чухал үндэс гэж үзнэ.

Тус байгууллагын албан хаагчид нь Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль, Авлигалын эсрэг хууль болон Засгийн газрын 1999 оны 58 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрийн захиргааны албан тушаалтны ёс зүйн дүрэм"-д заасан ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж ажиллахын хамт дараах нийтлэг хэм хэмжээг баримталж ажиллана. Үүнд:

- Хууль дээдлэх
- Төрийн албаны чиг үүргийг хэрэгжүүлэх ажилдаа хувийн санхүүгийн сонирхолгүй байх
- Өөрт мэдэгдсэн төрийн болон төрийн бус байгууллага, хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээллийг задруулах, хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх
- Өөрийн албан үүргээ гүйцэтгэх явцад олсон мэдээллийг зөвхөн эх орон, ард түмнийхээ ашиг сонирхлын төлөө ашиглах бөгөөд өөрийн хувийн болон бусдын ашиг сонирхлын төлөө ашиглахгүй байх
- Ажлын цагаар, ажлын байранд согтуу байх, согтууруулах ундааны зүйл хэрэглэхгүй байх
- Багшлах, эрдэм шинжилгээний ажлаас бусад ажлыг хавсран эрхлэхгүй байх
- Өөрийн албаны эрх, үүрэгт хамаарахгүй асуудлаар шийдвэр гаргах, үүрэг хүлээх, амлалт авахгүй байх
- Жил бүрийн 2 дугаар сарын 15-ны дотор хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийг гаргаж өгөх, авлигалын шинжтэй аливаа үйлдэл хийхгүй байх
- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангарагтаа үнэнч байж, ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандах