



СОНГИНОХАЙРХАН ДҮҮРГИЙН
ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТӨВИЙН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2024 оны 03 сарын 06 өдөр

Дугаар А/25

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр батлах
тухай

Монгол Улсын "Монгол улсын үндсэн" хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь заалт, "Төрийн албаны тухай" хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь заалт, "Эрүүл мэндийн тухай" хуулийн 8 дугаар зүйл 8.1.8, 8.1.9 дахь заалт, "Алсын хараа-2050" Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын 5 дугаар тэргүүлэх чиглэлийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Сонгинохайрхан дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, 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 эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны ур чадварыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх, ажилтныг давтан мэргэшүүлэн сургах, чадавжуулах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор "Хүний нөөцийн хөгжлийн" хөтөлбөрийг хавсралтаар баталсугай.

2. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангаж үйл ажиллагааг зохион байгуулж ажиллахыг Хүний нөөцийн албаны дарга (Б.Номинтуул)-д үүрэг болгосугай.

3. Хөтөлбөртэй холбоотой зардлыг тооцож олгохыг ахлах нягтлан бодогч (П.Зулцэцэг)-д даалгасугай.

4. Энэхүү тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ хариуцсан орлогч дарга (С.Батчимэг), Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ хариуцсан орлогч дарга (Ч.Мөнхбаатар)-д үүрэг болгосугай.

ДАРГА  Ч.ӨНӨРСАЙХАН



Сонгинохайрхан дүүргийн Эрүүл мэндийн төвийн
Даргын 2024 оны 03 дугаар сарын 06 - ний
Өдрийн 4/3 дугаар тушаалын нэгдүгээр
хавсралт

МЭДЭГЭЛЭЛЭГ - 030142 & 030143



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР
/2024-2027/

Улаанбаатар 2024 он

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	
1.1 Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс.....	1
1.2 Хөтөлбөрийн зорилго.....	1
1.3 Хөтөлбөрийн зорилтууд.....	1
1.4 Хөтөлбөрийн хамрах хүрээ, хэрэгжүүлэх хугацаа	1
1.5 Хэрэгжүүлэх зарчим	1
1.6 Хөтөлбөрийн санхүүжилт	2
1.7 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалт	2
1.8 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө.....	2
1.9 Хөтөлбөрийн хяналт- шинжилгээ, үнэлгээ.....	2
1.10 Хөтөлбөрийн үр дүн.....	2
1.11 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал	3
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ НЭГДСЭН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ.....	1



ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ



СХДЭМТ	Сонгинохайрхан дүүргийн эрүүл мэндийн төв
ХНА	Хүний нөөцийн алба
ЭМТҮЧАБА	Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын алба
СБТ	Санхүү бүртгэлийн тасаг
ААНҮХХТ	Аж ахуй, нийтлэг үйлчилгээ, харуул хамгаалалтын тасаг

1.1 Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь заалтад "Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно", Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1 дэх заалтад Төрийн албанд "Мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг баримтална мөн тус хуулийн 55 дугаар зүйл 55.3 дахь заалтад "Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ", Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 8.1.8 –д "Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх", Монгол улсын Их хурлын 2020 оны "Алсын хараа-2050 Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого" 1 дүгээр хавсралт зорилт 2.2.5 дахь хэсгийг тус тус үндэслэл болгов.

1.2 Хөтөлбөрийн зорилго

Сонгинохайрхан дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, 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 эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны ур чадварыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх, ажилтныг давтан мэргэшүүлэн сургах, чадавхжуулах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.3 Хөтөлбөрийн зорилтууд

1. Хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан бодлого төлөвлөлтийг хийх, хүний нөөцийг бүрдүүлэх.
2. Хүний нөөцийг гадаад дотоодын хамтын ажиллагааны хүрээнд чадавхжуулах, чадвартай багийг бий болгож, тасралтгүй сургаж, хөгжүүлэх, хөрвөх чадвартай мэргэжлийн хүний нөөцийг бүрдүүлэх.
3. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжил, нийгмийн баталгааг хангах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах.
4. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, боловсронгуй болгох

1.4 Хөтөлбөрийн хамрах хүрээ, хэрэгжүүлэх хугацаа

- Сонгинохайрхан дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн нийт ажилтнууд хамрагдана.
- Хөтөлбөрийг 2024-2027 онд хэрэгжүүлнэ.

1.5 Хэрэгжүүлэх зарчим

- 1.5.1 Шударга, ил тод, нээлттэй байх
- 1.5.2 Авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх
- 1.5.3 Тэгш, хүртээмжтэй байх
- 1.5.4 Хараат бус бие даасан байх
- 1.5.5 Бодитой, үр дүнтэй байх

1.6 Хөтөлбөрийн санхүүжилт

Хөтөлбөрийг дараах эх үүсвэрээс санхүүжүүлнэ. Үүнд:

- Эмнэлгийн тухайн жилийн батлагдсан төсөв
- Байгууллагын төсөв
- Олон улсын төсөл, хөтөлбөр
- Бусад эх үүсвэр



1.7 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалт

1. Хөтөлбөрийн ерөнхий удирдлагыг Хүний нөөцийн алба хариуцан гүйцэтгэж, жил бүр хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнг тооцож Эрүүл мэндийн төвийн даргад танилцуулна.
2. Хөтөлбөрт тусгагдсан үйл ажиллагааны зарим хэсгийг гэрээний үндсэн дээр төрийн болон төрийн бус, хамтран ажиллагч байгууллагаар гүйцэтгүүлж болно.

1.8 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны нэгдсэн төлөвлөгөө болон жил бүр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг зорилт тус бүрийн хүрээнд үйл ажиллагаа, түүний хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлт, хэрэгжүүлэх хугацаа, хариуцах эзэн, төсвийг тодорхой тусган эрүүл мэндийн төвийн даргаар батлуулна.

1.9 Хөтөлбөрийн хяналт- шинжилгээ, үнэлгээ

1. Хөтөлбөрийг түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний шалгуур үзүүлэлтийг баримтлан жил тутамд дүгнэж, харьцуулсан үнэлгээ өгнө.
2. Энэхүү хөтөлбөр болон бусад холбогдох хууль, тогтоомжид заагдаагүй асуудлыг дотоод журамдаа тусгаж хэрэгжүүлнэ.
3. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд шаардлагатай бол тухай бүрд нь шинэчлэл хийж болно.

1.10 Хөтөлбөрийн үр дүн

1. Байгууллагын эрхэм зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн оролцоо нэмэгдэж, мэргэжлийн мэдлэг ур чадвартай хүний нөөцөөр хангагдана.
2. Гадаад дотоодын хамтын ажиллагаа болон хүний нөөцийг тасралтгүй сургаж, хөгжүүлснээр хөрвөх чадвартай, мэргэжлийн хүний нөөцийг бүрдүүлэн эрүүл мэндийн сүүлийн үеийн оношилгоо эмчилгээг нэвтрүүлж, чанартай, хүртээмжтэй, тусламж үйлчилгээг үзүүлнэ. Үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж дээшилнэ.
3. Ажлын байрны аюулгүй, таатай орчин нөхцөл бүрдэж, ажилтнуудын сэтгэл ханамж дээшилж, ажлын хариуцлага цаашлаад тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл сайжирна.
4. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэн, түүнд үндэслэн хүний нөөцийн төлөвлөлт, судалгааг түргэн шуурхай боловсруулна.

1.11 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

2024 оны 1 сарын байдлаар:

Албан тушаал	Тоо	Эзлэх хувь
Удирдлага	23	6.3%
Их эмч	84	22.8%
Сувилагч	96	26.1%
Эмнэлгийн мэргэжилтэн	4	1.1%
Тусгай мэргэжилтэн	38	10.3%
Бусад ажилтан	123	33.4%
Нийт		%

Хүний нөөцийн мэргэшсэн байдал:

Нийт их эмч нарын 12 буюу 14.3% нь мэргэжлийн тэргүүлэх зэрэгтэй, 10 буюу 11.9% нь ахлах зэрэгтэй, сувилагч тусгай мэргэжилтний 3 буюу 3.1% нь мэргэжлийн зөвлөх зэрэгтэй, 5 буюу 5.2% нь мэргэжлийн тэргүүлэх зэрэгтэй, 11 буюу 11.5% нь мэргэжлийн ахлах зэрэгтэй, нийт эмч сувилагчийн 41 буюу 46% нь мэргэжлийн зэрэгтэй ажилтан эзэлж байна.

Зэрэг	Эмч		Сувилагч	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
Зөвлөх зэрэг	0	0%	3	3.1%
Тэргүүлэх зэрэг	12	14.3%	5	5.2%
Ахлах зэрэг	10	11.9%	11	11.5%
Нийт		%	96	100%
		26.2%	19	19.8%

Нийт их эмч нар нь 77 буюу 91,6% үндсэн мэргэжил эзэмшсэнээс 33 буюу 42,8% нь төрөлжсөн мэргэжил эзэмшсэн. Нийт сувилагч тусгай мэргэжилтний 56,2% нь төрөлжсөн мэргэжил эзэмшсэн байна. Эмч нарын 10 буюу 11,9 % нь боловсролын магистр зэрэгтэй, 4 буюу 4,8% нь клиникийн профессор цол хамгаалсан байна.



№	Мэргэжил	Үндсэн мэргэжил эзэмшсэн		Төрөлжсөн мэргэжил эзэмшсэн		Магистр		Клиникийн профессор	
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
1	Их эмч	77	91,6%	33	39,2%	10	11,9%	4	4,7%
2	Сувилагч тусгай мэргэжилтэн			54	56,2%				



СОНГИНОХАЙРХАН ДҮҮРГИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТӨВИЙН
 ДАРГА Ч.ӨНӨРСАЙХАН

2024 оны ... дугаар сарын ...-ны өдөр

**СОНГИНОХАЙРХАН ДҮҮРГИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТӨВ
 ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ
 ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ НЭГДСЭН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ
 (2024-2027 он)**

Чиглэл	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх үр дүн				Хариуцах алба, тасаг, нэгж	Санхүүгийн эх үүсвэр, төсөв
				2024	2025	2026	2027		
Зорилт 1. Хүний нөөцийн хэрэгцээ, швэрдлэгийг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан бодлого төлөвлөлтийг хийх, хүний нөөцийг бүрдүүлэх.									
Хүний нөөцийг бүрдүүлэх чиглэлээр	Байгууллагын бүтэц, үйл ажиллагааны стандартад нийцүүлэн ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлон, бүтэц орон тоог батлуулах шаардлагатай хүний нөөц бүрдүүлэлтийг дотоод болон гадаад нөөцөөс бүрдүүлнэ.	Батлагдсан орон тооны хангалтын хувь	80	85	85	90	90	ХНА	-
	Нийт эмч, ажилчдын ажлын байрны тодорхойлолтыг мэргэжлийн төлөөллийн саналд тулгуурлан шинэчлэн боловсруулна.	Шинэчлэн боловсруулсан албан тушаалын тодорхойлолтын хувь	70	85	90	90	95	ХНА	-
	Төлөвлөлтийн дагуу хүний нөөцийн сул орон тоог зарлаж, сонгон шалгаруулалт хийх журмыг шинэчлэн боловсруулж, батлуулна.	Шинэчлэн боловсруулсан журмын тоо	0	1	-	-	-	ХНА	-



Зорилт 2. Хүний нөөцийг асаанд дотоодын хамтын ажиллагааны хүрээнд чадвэржуулах, чадвэртай бэсийг бий болгож тасралтгүй сургаж, хөгжүүлэх, хөрвөх чадвэртай мэргэжлийн хүний нөөцийг бүрдүүлэх.

Сургалт тогтолцоог чиглэлээр	Сургалт хөгжлийн боловсролгүй болгон, сургалт эрхлэгч байгууллага болно.	Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	0	50	80	90	95	ХНА, СБ, ААНҮХХТ	Байгууллагын төсөв
Хүний нөөцийг чадвэрхжуулах, тасралтгүй сургаж, хөгжүүлэх чиглэлээр	Ажилчдын үр чадварын матрицыг боловсруулж, 2 жил тугамд ажилчдын үр чадварыг үнэлж, үр дүнд үндэслэн шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.	Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	0	30	50	70	90	ХНА	Байгууллагын төсөв
	Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон, төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулан, төсвийг жилийн төсөвт суулган батлуулж, үр дүнг тооцож, хэрэгжилтийн хувийг нэмэгдүүлнэ.	Сургалтын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн хувь	85	90	95	98	100	ХНА	Байгууллагын төсөв
	Ажлын байран дээр дадлагажуулах сургалтыг тогтмол зохион байгуулж, үр дүнг үнэлнэ.	Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	85	90	95	98	100	ХНА, ЗМТҮЧАБА, СА	Байгууллагын төсөв
	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилчдын дунд мэргэжлийн үр чадварыг дээшлүүлэх өдөрлөг, уралдаан, тэмцээнийг зохион байгуулж, үр дүнг тооцож ажиллана.	Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	30	60	70	80	90	ХНА, ЗМТҮЧАБА, СА	Байгууллагын төсөв
	Удирдлагын менежмент, стратегийн удирдлагын сургалтанд нийт удирдах ажилтнуудыг 100% хамруулж, удирдлагын багийг чадвэрхжуулна.	Хамрагдалтын хувь	75	80	90	100	100	ХНА	Байгууллагын төсөв



Төгсөлтийн дараах тасралтгүй чиглэлээр	Төгсөлтийн дараах үндсэн мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах эмнэлгийн мэргэжилтнийг 8%-иар нэмэгдүүлнэ.	Хамрагдалтын хувь	92	94	96	98	100	ХНА	Байгууллагын төсөв, Төрийн сан, хамтран ажиллагч байгууллагуудын зардлаар
	Төгсөлтийн дараах төрөлжсөн мэргэшил болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд хамрагдах эмчийн тоог 15%-иар нэмэгдүүлнэ.	Хамрагдалтын хувь	40	44	48	52	55	ХНА	
	Төгсөлтийн дараах төрөлжсөн мэргэшил болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд хамрагдах сувилагч нарын 25%-иар нэмэгдүүлнэ.	Хамрагдалтын хувь	55	65	70	75	80	ХНА, СА	
Төгсөлтийн дараах тасралтгүй чиглэлээр	Хөтөлбөрийн хүрээнд эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн тасралтгүй сургалтын багц цагийн бүрдүүлэлтийг 10%-иар нэмэгдүүлнэ.	Багц цаг бүрдүүлэлтийн хувь	88	90	92	95	98	ХНА	
	Мэргэжлийн болон эрдмийн зэрэг хамгаалахад дэмжлэг үзүүлж, магистрын зэрэгтэй эмч мэргэжилтний тоог хөтөлбөр хэрэгжих хугацаанд 10%-иар нэмэгдүүлж, мэргэжлийн зэрэгтэй эмнэлгийн мэргэжилтнийг 40%-иар нэмэгдүүлнэ.	Магистрын зэрэгтэй эмч мэргэжилтний хувь	12	14	16	18	20	ХНА	
		Мэргэжлийн зэрэгтэй эмнэлгийн мэргэжилтний хувь	20	30	40	50	60	ХНА	
Гадаад, дотоодын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр	Гадаад улсад суралцах, туршлага солилцох хөтөлбөрт жил бүр 3 аас дээш эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг хамруулна.	Сургалтанд хамрагдсан эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтний тоо	2	3 аас дээш			ХНА	Байгууллагын төсөв, Хамтран ажиллагч байгууллагууд хамтран ажиллагч байгууллагууд	
	Дотоодын эмнэлгүүдийн тэргүүн туршлагаас суралцах, туршлага солилцох үйл ажиллагааг жил бүр 3-аас дээш удаа зохион байгуулна.	Туршлага солилцох үйл ажиллагааны тоо	1	3 аас дээш			ХНА		



Зорилт 3. Хүний нөөцийн төгсгөртөй хөгжил, нийгмийн баталгааг хангах, төгсгөөр суурьшилтай ажиллуулах.

Шинээр ажилд орж буй ажилчдад зориулсан гарын авлагыг шинэчлэн боловсруулж, мэдээллээр ханган ажиллана.	Шинээр ажилд орж буй ажилчдыг чиглүүлэх сургалтанд хамруулна.	Шинэ ажилд орж буй ажилчдыг дасан зохицох хөтөлбөрт хамруулан, эерэг уур амьсгал бүрдүүлэн цаашид тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж, нөхцөлөөр хангаж, үр дүнг үнэлж, сайжруулна.	Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх журмыг шинэчлэн боловсруулж, гүйцэтгэлийн үнэлгээнд үндэслэн урамшуулал олгох үйл ажиллагааг боловсронгуй болгоно.	Ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.	Ажилчдын ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөж зохион байгуулна.	Шинээ боловсруулсан гарын авлагын тоо	0	1	-	-	-	ХНА	Байгууллагын төсөв
Хүний нөөцийн төгсгөртөй хөгжил, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах чиглэлээр						Хамрагдагдсан хувь	90	93	95	98	100	ХНА	Байгууллагын төсөв
						Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хувь	80	85	90	95	100	ХНА	Байгууллагын төсөв
						Үйл ажиллагааны хэрэгжилт хувь	70	80	90	100	-	ХНА, СБТ	Байгууллагын төсөв
Хүний нөөцийн баталгааг хангах чиглэлээр						Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	60	70	80	90	95	Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо, ХНА, СБТ	Байгууллагын төсөв
						Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	50	60	70	80	90	Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо, ХНА, ААНУХХТ	Байгууллагын төсөв

Зорилт 4. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, боловсронгуй болгох.

Байгууллагын төхөөрөмжинд үндэслэн 2024 оноос хойших хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн дата бааз үүсгэн, боловсронгуй болгож байгууллагын түвшинд ашиглана.	Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	0	40	60	80	90	ХНА, СБТ	Байгууллагын төсөв
Хүний нөөцийн нэгдсэн сан бий болгох боловсронгуй чиглэлээр								



	Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн дата бааз мэдээлэлд шинэчлэлийг тогтмол хийж, сайжруулна.	Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	0	60	70	80	100	ХНА	Байгууллагын төсөв
	Мэдээллийн нэгдсэн дата баазад үндэслэн хүний нөөцийн төлөөллийг боловсронгуй болгоно.	Үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн хувь	0	60	70	80	100	ХНА	Байгууллагын төсөв