
	(ШУТИС-ийн Өмнөговь аймаг дахь Технологийн дээд сургуулийн харьяа Политехник коллеж)	Захирлын 2026 оны 01 дүгээр сарын 14-ний өдрийн <i>10/2</i> тоот тушаалын нэгдүгээр хавсралт	
Баталсан: ШУТИС-ийн Өмнөговь аймаг дахь Технологийн дээд сургуулийн харьяа Политехник коллежийн Захирал  (Ч.Эрдэнэтуяа)		Баталсан огноо: 2026.01.14	Хуудасны тоо: 5
Баримт бичгийг хариуцагч: Жаргалсайхан Мөнхжаргал		Танилцах албан тушаалтнууд: Нийт албан хаагчид	

## ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО

### Эх хувь

Баримтжуулсан мэдээллийн дугаар:  
Хувилбарын дугаар: V1.2026

### Түгээлт

Энэхүү бодлого нь манай сургуулийн өмч юм. Уг баримт бичгийг бичгээр зөвшөөрөл аваагүй үед бүхэлд нь эсвэл хэсэгчлэн байгууллагаас гадагш түгээхгүй.

Энэ бодлого батлагдсан албан ёсны хяналттай хуулбар нь цаасан хэлбэрээр бичиг хэргийн ажилтны баримт бичгийн хавтсанд мөн байгууллагын сервер компьютерт PDF файлаар хадгалагдана. Уг PDF файл зөвшөөрөгдсөн бүх ажилтнууд болон сонирхогч талуудад нээлттэй байна.

Дээр дурдсанаас бусад бүх цаасан болон цахим хуулбарыг зөвхөн лавлагаа болгон ашиглах хяналтгүй хуулбар гэж үзнэ.

### Зөвшөөрөл

Гарын үсэг нь удирдлагын тогтолцооны энэхүү хөтөлбөрийг хянаж, зөвшөөрснийг гэрчлэх бөгөөд гарын үсэг зурсан талууд энд агуулагдаж буй бүх шаардлагуудыг мэдэж, тэдгээрийн хэрэгжилтийг хангах үүрэг хүлээсэн болохыг харуулна.

	Албан тушаал	Овог нэр	Огноо	2026.01.14
Боловсруулсан	Хүний нөөц, гадаад харилцаа хариуцсан ажилтан	Батбуян Буянжаргал	2024.05.20	
Хянасан	ДЧБСХААжилтан	Энх-Амгалан Шинэжаргал	2024.05.20	
Зөвшөөрсөн	ШУТИС-ийн Өмнөговь аймаг дахь Технологийн дээд сургуулийн харьяа Политехник коллежийн Захирал	Чимэд Эрдэнэтуяа	2026.01.14	

## НЭМЭЛТ ӨӨРЧЛӨЛТИЙН БҮРТГЭЛ

Хөтөлбөрийн өөрчлөлт нь процесс болон бусад бодлогын баримт бичгүүдтэй уялдаж байгаа эсэхийг хянаж баталгаажуулна. Өөрчлөлтийн агуулга хэсэгт хөтөлбөрт орсон өөрчлөлтийг тэмдэглэнэ.

Өөрчлөлт оруулсан бүлэг	Өөрчлөлтийн товч утга	Хувилбарын дугаар	Сүүлд шинэчлэгдсэн огноо	Боловсруулж, шинэчилсэн албан тушаалтан, овог, нэр	Баталсан албан тушаалтан, овог, нэр

## АГУУЛГА

1.Нийтлэг үндэслэл.....	1
2.Бодлогын хамрах хүрээ.....	1
3.Хариуцлага, эрх үүрэг.....	1
4.Бодлогын зорилго, үзэл баримтлал, зарчим, зорилт.....	1-2
4.1.Хүний нөөцийн бодлогын зорилго, зарчим.....	1-4
4.2.Хүний нөөцийн бодлогын зорилт.....	2
5.Бодлогын үндсэн чиглэлүүд.....	2-4
5.1.Сургуулийн бодлого, зорилгод тулгуурлан чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилтын хүрээ.....	2
5.2.Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх зорилт.....	3
5.3.Удирдлагын манлайллыг ханган, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэн, бодлогын тогтвортой байдлыг хангах зорилт.....	3
5.4.Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд суурилсан урамшууллын системийг бий болгох, цалин хөлсний үр нөлөөтэй бодлого хэрэгжүүлэн, ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилтын.....	3-4
5.5.Багш, судлаач, ажилтны нийгмийн халамж, нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчин, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах зорилт.....	4
5.6.Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах зорилт.....	4
5.7.Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах зорилт.....	4
6.Бодлогын хэрэгжилтийн хяналт, үнэлгээ.....	4-5

## Нэг.Нийтлэг үндэслэл

1.1. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, “Боловсролын салбарын хөгжлийн дунд хугацааны төлөвлөгөө (2021-2030)”, “ШУТИС-ийн Өмнөговь аймаг дахь Технологийн дээд сургуулийн харьяа Политехник коллежийн” стратеги төлөвлөгөө зэрэг нь энэхүү бодлогын эрх зүйн үндэслэл болно.

1.2. Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь сургуулийн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, чадавхжуулан хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар гүйцэтгэлд суурилсан, бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож, байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэнэ.

### Хоёр. Бодлогын хамрах хүрээ

2.1. ШУТИС-ийн Өмнөговь аймаг дахь Технологийн дээд сургуулийн харьяа Политехник коллежийн багш ажилчид хамаарна.

### Гурав. Хариуцлага, эрх үүрэг

3.1. ШУТИС-ийн Өмнөговь аймаг дахь Технологийн дээд сургуулийн Технологийн дээд сургуулийн Политехник коллежийн хүний нөөцийн ажилтан:

- 3.1.1. Хүний нөөцийн бодлогын дэвшүүлсэн зорилтын хүрсэн үр дүнд жил тутамд дүн шинжилгээ хийнэ;
- 3.1.2. Хүний нөөцийн зорилтын хэрэгжилт, үр дүнг үнэлж тайлагнана;
- 3.1.3. Хүний нөөцийн бодлого, зорилтод холбогдох өөрчлөлтийг тусгаж, шинэчлэн боловсруулж хэлэлцүүлнэ;
- 3.1.4. Хүний нөөцийн бодлого, зорилтыг сургуулийн хэмжээнд мэдээлж сурталчлан, хүртээмжтэй байлгана;
- 3.1.5. ШУТИС-ийн хүний нөөцийн бодлого, дүрэм, журмыг хэрэгжүүлж, мөрдөж ажиллана;
- 3.1.6. ШУТИС-ийн хүний нөөцийн бодлогын холбогдох зорилтыг их сургуулийн бүрэлдэхүүн нэгжүүд жилийн ажлын төлөвлөгөөтэйгөө уялдуулан төлөвлөнө;

### Дөрөв. Бодлогын зорилго, үзэл баримтлал, зарчим, зорилт

4.1. Хүний нөөцийн бодлогын зорилго

ШУТИС-ийн Өмнөговь аймаг дахь Технологийн дээд сургуулийн Технологийн дээд сургуулийн Политехник коллежийн алсын хараа, эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, төлөвлөх, сонгон шалгаруулах, бүрдүүлэх ба бүтээмжтэй, бүтээлч сэтгэлгээтэй, өндөр ур чадвартай хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд оршино.

#### 4.1 Хүний нөөцийн бодлогын зарчим

- 4.1.1 Байгууллагын эрхэм зорилго, алсын хараа, стратегийн зорилтуудыг хангахад чиглэгдэх;
- 4.1.2 Мэргэшсэн, өндөр чадамж бүхий хүний нөөц бүрдүүлэх;
- 4.1.3 Чадавхжуулан хөгжүүлэх боломжийг нэмэгдүүлэх;
- 4.1.4 Ил тод, тэгш байдал, ёс зүйн хэм хэмжээг хангах;
- 4.1.5 Цалин хөлс, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох;
- 4.1.6 Өндөр хариуцлага бүхий соёлыг төлөвшүүлэх;

#### 4.2. Хүний нөөцийн бодлогын зорилт

Хүний нөөцийн бодлогын үйл ажиллагааны хүрээнд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- 4.2.1. Сургуулийн бодлого, зорилгод тулгуурлан чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- 4.2.2. Удирдлагын манлайллыг ханган, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэн, бодлогын тогтвортой байдлыг хангах;
- 4.2.3. Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд суурилсан урамшууллын системийг бий болгон, цалин хөлсний уян хатан, оновчтой бодлого хэрэгжүүлэн, ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх;
- 4.2.4. Багш, ажилтны нийгмийн халамж, нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчин, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах;
- 4.2.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах;
- 4.2.6. Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах;

#### Тав. Бодлогын үндсэн чиглэлүүд

5.1. Сургуулийн бодлого, зорилгод тулгуурлан чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд:

- 5.1.1. Сургуулийн эрхэм зорилго, алсын хараа, хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдэд тусгагдсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, байгууллагын өөрчлөлт, шинэчлэл, өнөөгийн бодит хэрэгцээ шаардлагад үндэслэн хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийнэ;
- 5.1.2. Багш, ажилтныг стратеги зорилго, зорилтод нийцүүлэн чадавхжуулах, ажил мэргэжлийн болон хувь хүний цогц чадамжийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлнэ;
- 5.1.3. Ахмад багш, судлаачид сургалт, заах арга зүй, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил удирдах, оролцох, ном сурах бичиг, нэг сэдэвт бүтээл бичих, зөвлөгөө өгөх, төсөлд хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, багш, оюутныг дадлагажуулах, их сургуулийн сурталчлахад оролцох үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор “Ахмад багш нарыг дэмжих хөтөлбөр”-ийг батлан хэрэгжүүлнэ;

5.2. Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх зорилтын хүрээнд:

5.2.1. Багш нарыг гадаад, дотоодын үйлдвэр, аж ахуй нэгжид үйлдвэрлэлийн судалгаа шинжилгээ хийх, мэргэжлийн ур чадвар, туршлага эзэмших, зэрэг ахиулах, үйлдвэрт дадлагажуулах хөтөлбөрт хамруулна;

5.2.2. Мэдлэг, ур чадвартай шилдэг хүний нөөцийг хамтарсан, дамжуулсан хөтөлбөрт шилжин ажиллах боломжийг бий болгоно;

5.2.3. Багш, ажилтныг гадаад, дотоодын сургалтад хамруулах, аж үйлдвэрт болон эрдэм шинжилгээний байгууллагад суралцах, судалгаа хийж мэдлэг, мэргэшлээ дээшлүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөрүүдийг гадаадын их дээд сургуулиуд болон аж ахуйн нэгж, төрийн ба төрийн бус байгууллагуудтай хамтран хэрэгжүүлнэ;

5.2.4. Өндөр хөгжилтэй орны болон хамтын ажиллагаатай их, дээд сургуулийн сургалтад багш, ажилтныг хамруулан сурган;

5.3. Удирдлагын манлайллыг ханган, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэн, бодлогын тогтвортой байдлыг хангах зорилтын хүрээнд:

5.3.1. Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагыг тэнцвэржүүлнэ;

5.3.2. Мэргэшсэн, тогтвортой, чадахуйн /мерит/ зарчимд суурилсан удирдлагын тогтолцоог бий болгоно;

5.3.3. Бүх шатны удирдах болон бусад албан тушаалтнуудад манлайлах, бодлого төлөвлөлт хийх, гүйцэтгэлийн менежмент, дүн шинжилгээ, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх мэдлэг чадварыг эзэмшүүлнэ.

5.3.4. Их сургуулийн удирдлага нь бодлогын залгамж холбоог тогтвортой хадгалах, чадварлаг манлайлагчдын төвлөрөл байх бөгөөд зорилт, чиг үүргээ тасралтгүй хэрэгжүүлж чадах хүний нөөцийг бүрдүүлнэ.

5.3.5. Хүний нөөцийн эрсдэлийн үнэлгээ хийж, жил бүрийн төлөвлөгөөнд тусгаж ажиллана.

5.4. Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд суурилсан урамшууллын системийг бий болгох, цалин хөлсний үр нөлөөтэй бодлого хэрэгжүүлэн, ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд:

5.4.1. ПК-ийн стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд нийт ажилчдын ажлын гүйцэтгэлийг уялдуулан чиглүүлэх, хөдөлмөрийн бүтээмжийг өсгөх замаар үр нөлөө бүхий цалингийн систем, байгууллагын онцлогт тохирсон гүйцэтгэлийн үр дүнгээс хамаарсан урамшууллын зохицуулалтыг хэрэгжүүлнэ;

5.4.2. Төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үр дүнд хяналт, шинжилгээ хийсний үндсэн дээр багш, ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг бодиттой тооцож, төлөвлөнө;

5.4.3. Сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын чанар, бүтээмжийг дээшлүүлэх арга хэрэгслүүдийг ашиглан чадавхижуулах сургалтын



хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэн, гүйцэтгэлийг тооцох аргачлал, судалгааг боловсронгуй болгоно;

5.5. Багш, судлаач, ажилтны нийгмийн халамж, нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчин, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах зорилтын хүрээнд:

5.5.1. Багш, ажилтны нийгмийн баталгааг хангах эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлнэ.

5.5.2. Багшлах, судалгаа туршилт явуулах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэн, орчин үеийн дэвшилтэт сургалт, судалгааны техник, хэрэгслээр тоноглоно.

5.5.3. Сургуулийн багш, ажилтны эрүүл мэндтэй холбоотой анхан шатны үзлэг, тусламж үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

5.6. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах зорилтын хүрээнд:

5.6.1. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн системийг сургуулийн чадавх болон төрийн мэдээллийн тогтолцооны дэмжлэгт тулгуурлан хөгжүүлж, хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгоно;

5.6.2. Багш, ажилтнуудын хувийн хэргийг хөтөлж, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн, шилжилт хөдөлгөөн болон албан тушаал, нэгж, цалин зэрэг хүний нөөцтэй холбоотой өөрчлөлт, шилжилтийг цахим сангийн системтэй холбоно;

5.6.3. Хүний нөөцийн судалгаа, хяналтыг ил тод болгох, шаардлагатай мэдээллийг түргэн шуурхай гарган авах, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, санхүүгийн төлөвлөлт хийхэд мэдээллийн санг ашиглах бөгөөд хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг гаргахад хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн өгөгдөлд тулгуурлана;

5.6.4. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, гүйцэтгэлийн үнэлгээний мэдээллийн ил тод байдлыг хангах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ;

5.7. Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах зорилтын хүрээнд:

5.7.1. Хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналтыг чанарын менежментийн тогтолцоотой уялдуулна;

5.7.2. Хүний нөөцийн сэтгэл ханамжийн судалгааг тогтмол авч, удирдлагын түвшинд танилцуулан холбогдох арга хэмжээг тухай бүр авч хэрэгжүүлнэ;

5.7.3. Сургуулийн багш, ажилтан бүр нийтлэг дагаж мөрдөх, бөгөөд багш, ажилтны ёс зүйг сайжруулах талаар авах арга хэмжээний төлөвлөгөө гарган ажиллана;

### **Зургаа. Бодлогын хэрэгжилтийн хяналт, үнэлгээ**

6.1. Хүний нөөцийн бодлогыг 2023-2030 он хүртэл 7 жилийн хугацаанд дараах үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.



№ Б-3-002

**Хүний нөөцийн бодлого**

Хадгалалт: Эх хувь, байгууллагын  
мэдээллийн санд

Баталсан огноо: 2026-01-14

Хувилбар: V1.2026

Нууцын зэрэг: Нээлттэй

Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах, үнэлэх, өөрчлөн сайжруулахтай холбогдсон доорх арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

6.1.1. Хүний нөөцийн ажилтан нь энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө болон холбогдох журам, зааврыг боловсруулах, өөрчлөх, хэрэгжүүлэх, холбогдох тайлан, дүн мэдээг гаргана;

6.1.2. Сургуулийн албад нь жил бүр энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж, тайлагнана;

6.1.3. Дотоод чанарын баталгаажилт статистик хариуцсан ахлах ажилтан нь холбогдох журмын дагуу бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний хэрэгжилтэд төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ;