



## ШИНЖЛЭХ УХААН, ТЕХНОЛОГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН ЭРДМИЙН ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2023 оны 06 сарын 13 өдөр

Дугаар 10

Улаанбаатар хот

### “ШУТИС-ийн Хүний нөөцийн бодлого”-ыг батлах тухай

ШУТИС-ийн дүрмийн 4.3, 4.9.1 дэх заалтууд; ШУТИС-ийн Эрдмийн зөвлөлийн дүрмийн 3.2.1, 3.2.6, 5.3, 7.3, 7.5 дахь заалтууд; Эрдмийн зөвлөлийн гишүүдийн саналыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. “ШУТИС-ийн Хүний нөөцийн бодлого” –ыг хавсралтын дагуу баталсугай.
2. “ШУТИС-ийн Хүний нөөцийн бодлого”-ыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой ажлыг их сургуулийн хэмжээнд жил бүрийн ажлын төлөвлөгөө, санхүүгийн төсөвт тусгаж, гүйцэтгэл, үр дүнд хяналт тавьж ажиллахыг их сургуулийн бүтцийн бүх нэгжийн захирлуудад үүрэг болгосугай.
3. Бодлогыг их сургуулийн профессор, багш, ажилчдад таниулан сурталчлах үйл ажиллагааг зохион байгуулахыг Хүний нөөцийн алба, бүрэлдэхүүн сургуулиудад даалгасугай.
4. Дээрх бодлогыг их сургуулийн хэмжээнд 2023 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдсүгэй.

ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА

ЗӨВЛӨЛИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА



Т.НАМНАН

Д.ЦОЛМОНБААТАР

ШУТИС-ийн Эрдмийн зөвлөлийн 2023.3. оны  
06. дугаар сарын 13-ны өдрийн 10. дугаар  
тогтоолын хавсралт



	<b>ШУТИС-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО</b> ШУТИС-ХН-Б001	Эхний хэвлэлт	2023.06.13
		Өөрчилсөн огноо	-
		Өөрчлөлтийн дугаар	0

## ШУТИС-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО (2023-2030)

**Боловсруулсан:**

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН АЛБА  
АЖЛЫН ХЭСЭГ

**Хянасан:**

ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ДОТООД АУДИТЫН АЛБА

**Дэмжсэн:**

ШУТИС-ИЙН ЗАХИРЛЫН ЗӨВЛӨЛ  
ШУТИС-ИЙН ЭРДМИЙН ЗӨВЛӨЛ

**Баталсан:**

ШУТИС-ИЙН ЭРДМИЙН ЗӨВЛӨЛ

ШУТИС-ийн Эрдмийн зөвлөлийн 2023 оны  
06 дугаар сарын 13-ны өдрийн 10 дугаар  
тогтоолын хавсралт



## АГУУЛГА

АГУУЛГА .....	2
НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ .....	3
ХОЁР. БОДЛОГЫН ХАМРАХ ХҮРЭЭ .....	3
ГУРАВ. ХАРИУЦЛАГА, ЭРХ ҮҮРЭГ .....	3
ДӨРӨВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ЗАРЧИМ, ЗОРИЛТ .....	3
4.1. Хүний нөөцийн бодлогын зорилго .....	3
4.2. Хүний нөөцийн бодлогын үзэл баримтлал.....	3
4.3. Хүний нөөцийн бодлогын зарчим .....	4
4.4. Хүний нөөцийн бодлогын зорилт.....	4
ТАВ. БОДЛОГЫН ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛҮҮД.....	5
ЗУРГАА. БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ, ҮНЭЛГЭЭ.....	8





## НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, “Боловсролын салбарын хөгжлийн дунд хугацааны төлөвлөгөө (2021-2030)”, “ШУТИС-2030” стратеги төлөвлөгөө зэрэг нь энэхүү бодлогын эрх зүйн үндэслэл болно.

1.2. Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь их 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. Их сургууль, түүний бүрэлдэхүүн, харьяа нэгжийн нийт багш, судлаач, ажилтан болон бусад сонирхогч талуудыг хамарна.

## ГУРАВ. ХАРИУЦЛАГА, ЭРХ ҮҮРЭГ

3.1. ШУТИС-ийн хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж:

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 их сургуулийн хэмжээнд мэдээлж сурталчлан, хүртээмжтэй байлгана.

3.2. Нийт багш, судлаач, ажилтан:

3.2.1. ШУТИС-ийн хүний нөөцийн бодлого, дүрэм, журмыг хэрэгжүүлж, мөрдөж ажиллана.

3.2.2. ШУТИС-ийн хүний нөөцийн бодлогын холбогдох зорилтыг их сургуулийн бүрэлдэхүүн нэгжүүд жилийн ажлын төлөвлөгөөтэйгөө уялдуулан төлөвлөнө.

3.2.3. Хүний нөөцийн бодлого, зорилтод өөрчлөлт оруулах санал гаргаж холбогдох нэгжид уламжилна.

## ДӨРӨВ. БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ЗАРЧИМ, ЗОРИЛТ

### 4.1. Хүний нөөцийн бодлогын зорилго

ШУТИС-ийн 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.

### 4.2. Хүний нөөцийн бодлогын үзэл баримтлал

ШУТИС-ийн эрхэм зорилго, алсын хараа, хөгжлийн стратегийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх өндөр чадамж бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлэх бөгөөд хүний нөөц нь ШУТИС-ийн үнэт зүйл юм.



#### 4.3. Хүний нөөцийн бодлогын зарчим

- 4.3.1 Байгууллагын эрхэм зорилго, алсын хараа, стратегийн зорилтуудыг хангахад чиглэгдэх;
- 4.3.2 Мэргэшсэн, өндөр чадамж бүхий хүний нөөц бүрдүүлэх;
- 4.3.3 Чадавхжуулан хөгжүүлэх боломжийг нэмэгдүүлэх;
- 4.3.4 Шинэ мэдлэг бүтээх эрх чөлөөг эрхэмлэх;
- 4.3.5 Ил тод, тэгш байдал, ёс зүйн хэм хэмжээг хангах;
- 4.3.6 Цалин хөлс, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох;
- 4.3.7 Өндөр хариуцлага бүхий соёлыг төлөвшүүлэх.

#### 4.4. Хүний нөөцийн бодлогын зорилт

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

- 4.4.1. Их сургуулийн бодлого, зорилгод тулгуурлан чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- 4.4.2. Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн гадаад, дотоод хамтын ажиллагааны жишиг загварыг нэвтрүүлэх;
- 4.4.3. Удирдлагын манлайллыг ханган, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэн, бодлогын тогтвортой байдлыг хангах;
- 4.4.4. Багш, судлаачдын карьер хөгжил (lecturer career development), эрдмийн замналын шатлал (tenure track) хосолсон ур чадвартай хүний нөөцийг татах, дэмжих тогтолцоог нэвтрүүлэх;
- 4.4.5. Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд суурилсан урамшууллын системийг бий болгон, цалин хөлсний уян хатан, оновчтой бодлого хэрэгжүүлэн, ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх;
- 4.4.6. Багш, судлаач, ажилтны нийгмийн халамж, нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчин, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах;
- 4.4.7. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах;
- 4.4.8. Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах.





## ТАВ. БОДЛОГЫН ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛҮҮД

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

5.1.1. ШУТИС-ийн 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. Судалгааны ажлаар шинэ мэдлэгийг бий болгож, үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэх чадвартай, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн багш, судлаачдыг татан төвлөрүүлж, хүмүүн капиталын үнэ цэнийг нэмэгдүүлнэ.

5.1.3. Багш, судлаач, ажилтныг ШУТИС-ийн стратеги зорилго, зорилтод нийцүүлэн чадавхжуулах, ажил мэргэжлийн болон хувь хүний цогц чадамжийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлнэ;

5.1.4. Гадаад, дотоодын үйлдвэрлэл, эрдэм шинжилгээний салбарын туршлагатай менежер, инженер, судлаачдыг их сургуульд ажиллуулах зохицуулалтыг хийнэ.

5.1.5. 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.

5.1.6. Залуу багш, судлаачдыг дэмжих, тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж бололцоог олгох зорилгоор “Авьяаслаг судлаач, багш” хөтөлбөрийг 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, судлаач, 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 ахисан түвшний сургалтад багш, судлаач, ажилтныг жил бүр хамруулан сургана.

5.2.5. Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн эрдэмтдийн төвлөрлийг бий болгох, залуу судлаачдыг хөгжүүлэх, ШУТИС-ийн дэмжлэгтэйгээр олон улсад бэлтгэгдсэн хүний нөөцийг татах зорилгоор судлаачдыг сэлгэн ажиллуулах “Глобал ШУТИС” хөдөлгөөнт хөтөлбөрийг хэрэгжүүлнэ.





5.2.6. Төрийн өмчийн 6 их сургууль хамтран ажиллах зорилгын хүрээнд багш, судлаач солилцох, хамтарсан төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, хүний нөөцийг бэлтгэн чадавхжуулах, нийгмийн баталгааг бий болгоход хамтран ажиллана.

### **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. Багш судлаачдын карьер хөгжил (lecturer career development), эрдмийн замналын шатлал (tenure track) хосолсон ур чадвартай хүний нөөцийг татах, дэмжих тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилтын хүрээнд:**

- 5.4.1. Сургалтад суурилсан багшийн хөгжлийн загварыг нэвтрүүлнэ.
- 5.4.2. Судалгаагаар дагнасан буюу судлаач профессорын карьерын тогтолцоог хэрэгжүүлнэ.
- 5.4.3. Орон тооны болон байнгын бус судлаачид ажиллах загварыг туршиж нэвтрүүлнэ.
- 5.4.4. Багшлах болон удирдлагын бүрэлдэхүүний хувьд карьер хөгжил нь ур чадварт үндэслэх ба ур чадварыг мэргэжлийн болон удирдлага, зохион байгуулалт талаас нь үнэлнэ.

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

- 5.5.1. ШУТИС-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.
- 5.5.2. Гүйцэтгэлийн үр дүнтэй уялдуулан урамшуулал дээр тулгуурлан хүний нөөцийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор “Бүтээмжийг дэмжигч ШУТИС” олон талт урамшуулал, үнэлгээний тогтолцоог бий болгоно.
- 5.5.3. Төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үр дүнд хяналт, шинжилгээ хийсний үндсэн дээр багш, ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг бодиттой тооцож, төлөвлөнө.
- 5.5.4. Сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын чанар, бүтээмжийг дээшлүүлэх арга хэрэгслүүдийг ашиглан чадавхижуулах сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэн, гүйцэтгэлийг тооцох аргачлал, судалгааг боловсронгуй болгоно.





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

- 5.6.1. Багш, судлаач, ажилтны нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэн, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг төсөв, төлөвлөгөөнд тусгасны дагуу зориулалтаар зарцуулна.
- 5.6.2. Багш, судлаач, ажилтны ажлын байр, ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулж, ажлын байрны орчин-эрүүл ахуйн MNS4990-2000 стандартыг нэвтрүүлнэ.
- 5.6.3. Багшлах, судалгаа туршилт явуулах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэн, орчин үеийн дэвшилтэт сургалт, судалгааны техник, хэрэгслээр тоноглоно.
- 5.6.4. Их сургуулийн хичээлийн байруудад багш, судлаач, ажилтны эрүүл мэндтэй холбоотой анхан шатны үзлэг, тусламж үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

**5.7. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах зорилтын хүрээнд:**

- 5.7.1. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн системийг их сургуулийн чадавх болон төрийн мэдээллийн тогтолцооны дэмжлэгт тулгуурлан хөгжүүлж, хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгоно.
- 5.7.2. Багш, судлаач, ажилтнуудын хувийн хэргийг эрхлэн хөтөлж, хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн, шилжилт хөдөлгөөн болон албан тушаал, нэгж, цалин зэрэг хүний нөөцтэй холбоотой өөрчлөлт, шилжилтийг бүртгэх ERP тогтолцоог нэвтрүүлж, төрийн цахим сангийн системтэй холбоно.
- 5.7.3. 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.
- 5.7.4. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, гүйцэтгэлийн үнэлгээний мэдээллийн ил тод байдлыг хангах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

**5.8. Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах зорилтын хүрээнд:**

- 5.8.1. Хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналтыг чанарын менежментийн тогтолцоотой уялдуулна.
- 5.8.2. Хүний нөөцийн сэтгэл ханамжийн судалгааг тогтмол авч, удирдлагын түвшинд танилцуулан холбогдох арга хэмжээг тухай бүр авч хэрэгжүүлнэ.
- 5.8.3. Их сургуулийн багш, судлаач, ажилтан бүр нийтлэг дагаж мөрдөх, үүрэг болгосон болон хориглосон ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөх бөгөөд багш, судлаач, 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. Үүнд:

- Нэгдүгээр үе шат (2023-2025)
- Хоёрдугаар үе шат (2026-2028)
- Гуравдугаар үе шат (2029-2030)

6.2. Бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг дараах шалгуур үзүүлэлтээр хэмжинэ.

№	Шалгуур үзүүлэлт	Холбогдох чиглэл	Суурь түвшин 2022	Хүрэх түвшин		
				I-үе шат	II-үе шат	III-үе шат
				2025	2028	2030
1	Докторын зэрэгтэй багшийн эзлэх хувь	5.1	43,4%	50%	60%	70%
2	Гадаад багш, ажилтны эзлэх хувь	5.1	1.1%	2,5%	5%	8%
3	ШУТИС-д ажиллаж буй үйлдвэрлэл, ЭШ-ний салбарын менежер, инженер, судлаачдын тоо	5.1	0	10	30	50
4	“Авьяаслаг судлаач, багш” хөтөлбөрт хамрагдсан хүний тоо	5.1	0	8	15	30
5	Дадлагажуулах хөтөлбөрт хамрагдсан багшийн тоо	5.2	4	30	50	70
6	Хамтарсан ба дамжуулсан хөтөлбөрт хамрагдсан хүний тоо	5.2	3	20	40	60
7	Гадаадын их, дээд сургуульд ахисан түвшний сургалт суралцагч багш, судлаач, ажилтны тоо	5.2	50	70	90	110
8	Олон улсын багшийн боловсролын болон судалгааны хөдөлгөөнт хөтөлбөрийн тоо	5.2	0	2	4	6
9	“Глобал ШУТИС” хөдөлгөөнт хөтөлбөрт хамрагдсан багш, судлаачийн тоо	5.2	0	10	20	30
10	Манлайлал, захиргаа, менежментийн чиглэлээр сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо	5.3	70	150	200	250
11	Академик тогтолцоог нэвтрүүлэх хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хувь	5.4	0	30%	60%	100%
12	Цалин, урамшууллын бодит өсөлтийн хувь	5.5	10%	20%	30%	40%
13	Нийт төсөвт хүний нөөцийн хөгжилд зарцуулсан зардлын эзлэх хувь	5.6	1,5%	2%	2,5%	3%
14	Хүний нөөцийн ERP системийн цахим шилжилтийн индекс	5.7	1	3	5	7

ШУТИС-ийн Эрдмийн зөвлөлийн 2023 оны  
06 дугаар сарын 13-ны өдрийн 10 дугаар  
тогтоолын хавсралт



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

6.3.1. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж нь энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө болон холбогдох журам, зааврыг боловсруулах, өөрчлөх, хэрэгжүүлэх, холбогдох тайлан, дүн мэдээг гаргана;

6.3.2. Хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн нэгжээс хүний нөөцийн бодлогын зорилтын хэрэгжилтэд жил бүр, хүний нөөцийн бодлогын үе шат тутамд бүрэн дүн шинжилгээ хийнэ;

6.3.3. Их сургуулийн бүх нэгжүүд жил бүр энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж, тайлагнана;

6.3.4. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний асуудал хариуцсан нэгжээс холбогдох журмын дагуу бодлого, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний хэрэгжилтэд төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ.

6.4. ШУТИС-2030 стратеги төлөвлөгөө, ШУТИС-ийг хөгжүүлэх мөрийн хөтөлбөр болон Хүний нөөцийн бодлогын зорилт, үндсэн чиглэлүүдийг хангах хүрээнд цаашид дагалдан гарах хөтөлбөрүүд:

6.4.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр

6.4.2. Авьяаслаг судлаач, багш хөтөлбөр

6.4.3. Сургалт, судалгааны орчныг сайжруулах хөтөлбөр

6.4.4. Академик /tenure track/ тогтолцоог нэвтрүүлэх хөтөлбөр