

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ БОДЛОГО

1.1. “Коннект лайф” ХХК-ийн хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлогын зорилго нь компанийн стратегийн зорилго, зорилтуудад хүргэх хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, сургаж хөгжүүлэх, тогтоон барихын тулд тавих зорилтууд, баримтлах зарчим, арга хэрэгслийг боловсруулан хэрэгжүүлж байгууллагыг чадавхжуулах болон компанийн ашиг орлого, харилцагчийн сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлэхүйц дэмжлэг үзүүлэх юм.

1.2. Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд баримтлах бодлогууд:

- 1.2.1 Тасралтгүй хурдтай өөрчлөгдөж байгаа нөхцөл байдалд тохируулан бэлтгэл, судалгаатайгаар хүний нөөцийг удирдах
- 1.2.2 Компанийн алсын харааны хүрээнд олон улсын стандарт түвшний мэдлэг, боловсролыг олж авахаар англи хэл суралцах, олон улсын даатгалын салбарын мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх хөтөлбөрүүдэд хамрагдах, гадаад хамтрагчийн оффист ажлын байранд дадлагажуулах сургалтад хамруулахад дэмжлэг үзүүлж мэргэшсэн ажилтнуудыг урамшуулж компанийн хүний нөөцийг чадавхжуулах
- 1.2.3 Компанийн эерэг соёлыг бүрдүүлэх зорилгоор компанийн үнэт зүйлд суурилсан суурь ур чадваруудыг тодорхойлон үнэлж бүх түвшний ажилтнуудыг компанийн үнэт зүйлүүдийг эрхэмлэн соёлд нийцэж ажиллахад чиглүүлэх
- 1.2.4 Ажилтнуудын эзэмшсэн мэргэжлийн ур чадваруудыг сайжруулах, шинээр эзэмшүүлэх зорилгоор ур чадварын толь бичгийн дагуу ур чадваруудыг үнэлж тухайн үнэлгээний үндсэн дээр сургалт, хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох ба системтэй, өгөөжтэй сургалтын хөтөлбөрүүдийг боловсруулж хэрэгжүүлснээр карьер хөгжил, залгамжлалын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх үндэс суурийг тавин мэргэшсэн хүний нөөцийн дутмаг байдлаас сэргийлэх
- 1.2.5 Сонгон шалгаруулалтын үнэлгээг илүү оновчтой болгож хамгийн тохиромжтой, авьяас чадвартай ажилтныг ажилд авах
- 1.2.6 Цалин хөлс, урамшууллын системийн бүрэлдэхүүнийг мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр авч үзэж тэнцвэрийг хангах ба нийт багцаараа салбартаа өрсөлдөхүйц байлгахад бүтээмжийг сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх
- 1.2.7 Гүйцэтгэл, бүтээмжийг зөв шударгаар үнэлж өндөр бүтээмжийг үнэлж урамшуулах, тааруу гүйцэтгэлийг сургалтаар хангах эсвэл хариуцлага тооцох
- 1.2.8 Ажилтнуудын эрүүл мэндэд анхаарч эрүүл мэндэд чиглэсэн хөнгөлөлт хангамж санал болгох болон спортын арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулах.
- 1.2.9 Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг дата, судалгаан дээр үндэслэн гаргах боломжийг бүрдүүлэх болон олон улсын шилдэг туршлагуудыг нөхцөл байдалд тохируулан хэрэглэх
- 1.2.10 Аливаа зөрчлийг бүтээлч байдлаар дүрэм, журам, процессын дагуу шийдэх нөхцөлийг бүрдүүлж ажилтнуудыг сэтгэл зүйн дарамт, стресст орохоос хамгаалах
- 1.2.11 Хүн удирдаж байгаа ажилтнуудыг мэргэжлийн зөвлөгөө, арга зүй, сургалт хөгжлийн хөтөлбөрөөр хангаж хүн удирдах чадварыг сайжруулах

2.1. Хүний нөөцийн бодлогуудыг хэрэгжүүлэхдээ баримтлах зарчмууд:

- 2.1.1 Хүний нөөц бусад удирдах ажилтнууддаа зөвлөгөө өгч чадахуйцаар мэргэжлийн түвшинд байнга суралцаж ажиллана.

- 2.1.2 Хүний нөөц ажилтнуудад үйлчлэхдээ түргэн шуурхай, хүнд сурталгүй, шударга байна.
- 2.1.3 Мэдээллийн чөлөөт урсгалыг эрхэмлэж, багийн ажиллагаа, хамтын ажиллагаа, оролцоо болон нээлттэй байдлыг эн тэргүүнд тавина.
- 2.1.4 Аливаа ажилтныг удаан хугацаанд судалж ажилд авах ба мэдлэг туршлагатай ч компанийн уур амьсгалд хор хөнөөл учруулж байгаа эсвэл хариуцлага алдсан ажилтныг хууль, тогтоомжийн дагуу хугацаанд ажлаас чөлөөлнө.
- 2.2. Компанийн хүний нөөцийн бодлогыг хүний нөөцийн функцүүд, төсөл хөтөлбөрүүд, дүрэм журмаар дамжуулан нэгжийн удирдлагуудын идэвхтэй оролцоо болон багийн ажил дээр тулгуурлан хэрэгжүүлнэ.
- 2.3. Компанийн хүний нөөцийн бодлогыг Олон улсын хүний нөөцийн хүрээлэнгийн нэг ажилтанд ноогдох хүний нөөцийн ажилтны тоог тооцох томьёоллын дагуу тодорхойлсон хүний нөөцийн ажилтны бүрэлдэхүүнтэйгээр, жил бүрийн төсөвт суулгасан санхүүгийн нөөцтэйгөөр хэрэгжүүлнэ.

3.1. Компанийн хүний нөөцийн бодлогын тэргүүлэх чиглэл:

1. **Хүний нөөцийн үйл ажиллагааг удирдах:** Хүний нөөцийн үйл ажиллагааг шилдэг туршлага, мэргэжлийн арга зүйд үндэслэн удирдана.
2. **Хүний нөөцийн төлөвлөлт, бүрдүүлэлт болон сонгон шалгаруулалт:** Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь компанийн зорилго, зорилт, бизнес төлөвлөгөөнд үндэслэнэ. Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх компанийн нэр хүндийг сайжруулахын тулд хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг хийхдээ орчин үеийн маркетингийн шийдлүүдийг ашиглах, ажиллаж байгаа ажилтнуудаа сэтгэл ханамжтай ажиллуулах болон нэгжийн удирдлагуудын идэвхтэй оролцоог хангахад төвлөрч хийнэ. Компани ажилд орохоор хүсэлт гаргасан хүн бүрийг адил тэгш боломжоор хангах ба аливаа төрлийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид, нээлттэй, шударга байдлаар сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулна.

Хүний нөөцийн төлөвлөлт дээр суурилсан бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааг оновчтой, хурдтай явуулахын тулд технологийн хөгжлийг алхам алхмаар ашиглана.

Зорилго: Компанийн одоогийн болон ирээдүйн зорилго, зорилтыг биелүүлж чадахуйц чадварлаг хүний нөөцөөр хангах.

Зорилт 1: Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтыг оновчтой болгох.

Зорилт 2: Хөдөлмөрийн зах зээл дээр компанийг сурталчилж илүү танил болгох

Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын журам (үнэлгээний кэйсүүд бэлдэх, асуултууд, тест, үнэлгээний аргачлалууд) шинэ ажилтны дасан зохицох хөтөлбөр болон компанийг хөдөлмөрийн зах зээл дээр сурталчлах маркетингийн ажлуудаар дамжуулан хангана.

3. **Цалин хөлс, урамшуулал:** Цалин хөлс, урамшуулал мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэртэй байх ба дараах чиглэлийг баримтална.

	Үндсэн цалин	Шагнал, урамшуулал, нэмэгдэл	Хөнгөлөлт, хангамж	Сургалт, хөгжил	Компанийн соёл
1	Цалин хөлс, урамшууллын төсөв компанийн тухайн жилийн цэвэр хураамжийн орлого	Урамшууллыг компанийн гүйцэтгэл, багийн гүйцэтгэл хувь хүний гүйцэтгэл	Ажлын байранд тавигдах шаардлага, үүрэг хариуцлагатай нь уялдуулан албан	Ур чадвар, гүйцэтгэлийн үнэлгээний үр дүнд үндэслэн хэрэгцээ нь	Алсын хараа, эрхэм зорилго, үнэт зүйлээс урган гарсан үндсэн ур

	болон цэвэр ашгийн хэмжээ 90%-иас дээш хувиар хангагдсан жилд 2-6%- иар өснө.	гэсэн 3 түвшинд авч үзнэ. Урамшууллыг олгох, олгохгүй нөхцөл тодорхой байх ба холбогдох журмаар зохицуулагдана.	тушаалын зэрэгтэй нь холбоосон эрүүл мэндэд чиглэсэн хөнгөлөлт, хангамжийн хөтөлбөр, спортын болон бусад арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулна.	тодорхойлогдсон сургалтуудад хөрөнгө оруулна. Гадаад хамтрагчийн ажлын байранд дадлагажуулах сургалтанд шат дараатайгаар хамруулна.	чадваруудыг үнэлнэ.
2	Үндсэн цалингийн хувьд зах зээл дээр даатгалын салбарын жишиг байх бодлого баримталж урамшуулал, ур чадварын нэмэгдэл, хангамж дээрээ анхаарч нийт багцаар салбартаа өрсөлдөхүйц байна.	Алсын харааны хүрээнд олон улсын стандартад суралцаж олж авсан ур чадварыг үнэлж нэмэгдлүүдийг олгоно. CII, CFA, CAA, MTNB, IELTS, TOEFL	Ажилтнаа урт хугацаанд тогтвор сууршилтай ажиллуулах, ирээдүйг нь баталгаажуулах зорилгоор тэтгэврийн санг алхам алхмаар хэрэгжүүлнэ.	Сургалт, хөгжлийн үйл ажиллагаанд танхимын болон онлайн сургалтын хэлбэрийг хослуулан ашиглана.	Карьер хөгжил тодорхой байна.
3	Ур чадварын болон гүйцэтгэлийн үнэлгээн дээр үндэслэн зэрэг, дэв ахина. Ур чадвар 40 хувь, гүйцэтгэл 60 хувийг эзэлнэ. Босго нь 90 хувь байна.	Амжилт гаргасан ажилтан болон багийг шагнаж урамшуулна.	Түлхүүр ажлын байрнуудад тэтгэврийн сан, илүү уян хатан ажлын цагийн хуваарь, гэрээсээ ажиллахыг санал болгож болно.		Хамт олны дундах олон нийтийн арга хэмжээ зохион байгуулах болон баяр тэмдэглэх
		СЗХ, Яам болон Төрийн шагналд тодорхойлно.	Орон нутагт ажиллаж байгаа ажилтнуудад удаан жилийн нэмэгдлийг олгоно.		Гүйцэтгэлийн сайн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.
		Удирдлагын хорооны шийдвэрээр баг томилогдож төсөл хэрэгжүүлэхэд төслийн үр дүнгийн урамшуулал олгож болно.			Уян хатан ажлын цагийн хуваарийг боломжит ажлын байрууд дээр үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

Зорилго: Компанийг амжилтад хүргэхүйц хөтөлсөн чадварлаг ажилтнуудыг татах болон шилдэг ажилтнуудыг тогтоон барих

Зорилт: Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх өрсөлдөөн, тухайн албан тушаалын компани доторх ач холбогдлыг харгалзан үзсэн, ажилтны ур чадвар, гүйцэтгэлд тулгуурласан цалин хөлс, урамшууллын системтэй болно.

Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг цалин хөлс тооцон олгох журам, хөнгөлөлт, хангамжийн журам, ур чадварыг тодорхойлох, үнэлэх хуваарьт ажлууд, гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо, тэдгээрийн журмууд, ур чадвар болон гүйцэтгэлд суурилсан сургалтын хөтөлбөрүүд, гадаад улсад дадлагажуулах сургалтын хөтөлбөр болон компанийн соёлыг дэмжих арга хэмжээнүүдээр дамжуулан хангана.

4. Сургалт, хөгжил: Сургалт, хөгжил нь компанийг алсын хараандаа хүрэхэд хөтөлж ажилтныг олон улсын түвшинд ажиллахуйцаар мэргэшүүлэх болон ажилтнуудын эзэмшсэн үндсэн болон мэргэжлийн ур чадваруудыг сайжруулах, шинээр эзэмших шаардлагатай ур чадваруудыг эзэмшүүлэх, гүйцэтгэлийн үнэлгээнээс урган гарсан ур чадварын зөрүүг нөхөхөд чиглэнэ. Сургалт хөгжлийн хүрээнд онлайн болон танхимын сургалт мөн ажлын байранд дадлагажуулах сургалтыг зохион байгуулна.

Компаниас сургалт, хөгжилд зарцуулах зардлыг жил тутам өсгөх бодлого баримтална.

Зорилго: Компанийн стратегийг хэрэгжүүлэх ур чадвартай, мэргэшсэн, чадварлаг ажилтнуудтай болохын тулд тасралтгүй сургаж хөгжүүлэх

Зорилт 1: Ур чадвар болон гүйцэтгэлийн үнэлгээнд дээр суурилсан системтэй сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлснээр карьер хөгжил болон залгамжлалын төлөвлөгөөний үндэс суурийг тавих.

Зорилт 2: Гадаад оронд дадлагажуулан олон улсын стандартын дагуу хэрхэн ажилладгийг ойлгуулж ижил төстэй даалгавруудыг гүйцэтгүүлэн гаднын стандартыг өдөр тутмын ажилдаа ашиглахыг хичээх дадал суулгана.

Зорилт 3: Ажил дээрээ суралцах, мэдлэгээ хуваалцаж хөгжих үйл явцыг илүү хүч сорьсон даалгавар өгөх, гүйцэтгэл дээр нь оновчтой тайлбар, зөвлөгөө өгч аливаа томоохон ажлуудыг баг томилж төслийн хэлбэрээр гүйцэтгэх болон ажилтныг дотооддоо шилжүүлэн ажиллуулах тогтолцоог удирдлагыг чадавхжуулах арга замаар бүрдүүлнэ. Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг ур чадварыг тодорхойлох, үнэлэх хуваарьт ажлууд, ур чадвар болон гүйцэтгэлд суурилсан сургалтын хөтөлбөрүүд, ажлын байранд дадлагажуулах сургалт, хөгжлийн ажлуудаар дамжуулан хангана.

Гадаад хамтрагчийн ажлын байранд дадлагажуулах сургалтад англи хэлний мэдлэг болон ажлын гүйцэтгэл дээр үндэслэн 1 жилд 5-10 ажилтныг шалгаруулж хамруулна.

5. Гүйцэтгэл: Гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ KPI системийг ашиглах ба гүйцэтгэлийн гол үзүүлэлтүүд нь компанийн зорилго, стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд дээр үндэслэсэн байна.

Зорилго: Ажилтны гүйцэтгэлийг хэмжихүйц байдлаар үнэлж гүйцэтгэлийг зөв удирдаж гүйцэтгэл, бүтээмжийг сайжруулах.

Зорилт 1: Ажилтны гүйцэтгэлийг хэмжигдэхүйц үзүүлэлтээр үнэлж сайн гүйцэтгэлийг урамшуулж тааруу гүйцэтгэлд сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон гүйцэтгэлийг сайжруулах болон хариуцлага тооцох тогтолцоог бүрдүүлэх

Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг гүйцэтгэлийн үнэлгээний хэмжүүр үзүүлэлтийг тодорхойлох, хэмжих тогтолцоог бий болгох багаар ажиллах төслүүд, түүнийг зохицуулах журам, сургалтын хөтөлбөрүүд, хөдөлмөрийн харилцаа, зохицуулалтын журмаар дамжуулан хангана.

6. Хөдөлмөрийн харилцаа

Зорилго: Хөдөлмөрийн харилцааг шударга, мэргэжлийн байдлаар хууль тогтоомж, дүрэм, журмын дагуу удирдан зохион байгуулах

Зорилт 1: Холбогдох хууль эрх зүйн шаардлагын дагуу удирдан зохион байгуулах болон дүрэм журмуудыг тодорхой, ойлгомжтой болгож ажилтан бүрд мэдээлэх, мөрдүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавих.

Зорилт 2: Гомдол, санал гаргах үйл явцыг тодорхой болгож журамлах

Зорилт 3: Бүтэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэх, хөлсөөр ажиллах гэрээгээр хөдөлмөр эрхлэх, цагаар ажиллах зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн тохиромжтой төрлүүдийг нэвтрүүлэх

Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг бүх үйл ажиллагаандаа холбогдох, хууль, дүрэм, журмыг мөрдөх болон хөдөлмөрийн харилцаа зохицуулалтын журам, хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолт, нууцлалын гэрээ, эд хөрөнгийн хариуцлагын гэрээ, ажилтнуудын хувийн хэргийн бүртгэлийн бүрэн хөтлөлт болон зөрчил шийдвэрлэх журмаар дамжуулан хангана.

7. Хүний нөөцийн мэдээллийн систем

Зорилго: Хүний нөөцийн үйл ажиллагааг автоматжуулж бүтээмж нэмэгдүүлэх болон шийдвэр гаргахад хялбар болгох

Зорилт 1: Хүний нөөцийн мэдээллийг автоматжуулж мэдээллийн баазыг бий болгох

Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг хангахын тулд эхний ээлжид технологийн шийдлийг ашиглан мэдээллийн баазтай болно.

8. Олон улсын чиг хандлага, хурдтай явагдаж байгаа өөрчлөлтүүдтэй хөл нийлүүлэхийг эрмэлзэх

Зорилго: Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд олон улсын шилдэг туршлагууд болон шинэ чиг хандлагыг нэвтрүүлэх

Зорилт 1: Зайнаас ажиллах зэргээр дэлхий дээрх хөдөлмөрийн чиг хандлага өөрчлөгдөхөд бэлтгэлтэйгээр шийдэл гаргаж зохицож ажиллах

Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг хангахын тулд манай улс орны болон олон улсын хөдөлмөрийн зах зээл дээрх өөрчлөлт, шинэчлэлт, чиг хандлагын талаар байнгын судалгаатай байж шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн зөвлөгөөг авч ажиллана.
