



АЖИЛТАН ШАЛГАРУУЛАХ ЖУРАМ

нэг. НИЙТЛЭГ ЗҮЙЛ

1.1. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журмын холбогдох заалтыг үндэслэн Соёлын яамны харьяа Кино урлагийн зөвлөлийн ажлын албанд ажилтан сонгон шалгаруулж авах үйл ажиллагааг зохицуулахад энэхүү журмын зорилго оршино.

хоёр. СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ҮЕ ШАТ

2.1. Анкетын шалгаруулалт

2.1.1. Анкетын шалгаруулалт хийхдээ ажил горилогчийн анкетын мэдээлэл болон ажил олгогчийн хэрэгцээ шаардлагыг хангаж буй эсэхэд үндэслэнэ.

2.1.2. Ажил горилогч нь анкетаа цахим хэлбэрээр болон биечлэн ирүүлж болох ба анкетын шалгаруулалтад тэнцсэн эсэх тухай мэдээллийг Ажил олгогчоос мэдэгдэнэ.

2.2. Ярилцлага

2.2.1. Анкетын шалгаруулалтад тэнцсэн ажил горилогчийг хүний нөөцийн менежер буюу ажилтан ярилцлагад урина. Ярилцлагын дараа Сэтгэл зүй- Хандлагын тест буюу ажил горилогчийн хувь хүний хандлага, сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадварыг тодорхойлох асуулгыг авна. Тухайн ажлын байрны шаардлагыг анкет, ярилцлагаар хангаагүй боловч бусад ажлын байранд тэнцэх магадлалтай ажил горилогчийг нөөцөд бүртгэнэ.

2.2.2. Энэ журмын 2.2.1-т заасан ярилцлагад тухайн ажлын байрны онцлогоос шалтгаалан хүний нөөцийн менежер, харьяа газрын дарга нар оролцож багийн ярилцлага зохион байгуулж болно.

2.2.3. Ярилцлагаас гарсан үр дүнг ажлын 3-5 хоногт багтаан тухайн ажил горилогчид утсан холбоо болон цахим хаягаар хүргэнэ.

2.3. Мэргэжлийн ур чадвар тогтоох шалгалт

2.3.1. Энэ журмын 2.2-т заасан ярилцлагад тэнцсэн ажил горилогчоос тухайн ажил мэргэжлээс шалтгаалан мэргэжлийн ур чадвар тогтоох шалгалт *Тест, даалгавар, эссэ гэх мэт*-д хамруулна.

2.3.2. Мэргэжлийн ур чадвар тогтоох шалгалтын материалыг холбогдох мэргэжилтэн /иx, дээд сургуулийн багш, тухайн мэргэжлээр олон жил амжилттай ажиллаж буй шинжээч, мэргэжилтэн/-с зөвлөгөө авах хэлбэрээр, эсвэл чиг үүргээр хамаарах хэлтэс болон ажилтантай хамтран боловсруулна.

2.3.3. Тестийн шалгалтын хариуг Хүний нөөцийн менежер эсвэл тухайн тестийг боловсруулсан мэргэжилтэн тогтоож гаргана. Шаардлагатай гэж үзвэл шалгалтын материалыг өөрийн ажилтнууд дээр туршин, ажил горилогчийн авах ёстой үнэлгээний дундаж хувийг тогтоож болно.

2.3.4. Мэргэжлийн ур чадвар тогтоох шалгалтанд тэнцээгүй буюу хангалтгүй оноо авсан ажил горилогчийг тухайн ажлын байранд тэнцэхгүй гэж үзнэ.

2.4. Удирдлагатай хийх уулзалт

2.4.1. Мэргэжлийн ур чадвар тогтоох шалгалтанд тэнцсэн буюу хангалттай оноо авсан ажил горилогч нь компанийн удирдлага /Гүйцэтгэх захирал, хэлтсийн дарга/-тай уулзалт хийх бөгөөд энэхүү уулзалтаар компанийн удирдлага нь туршилтын хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажиллуулах ажилтанд ажил, үүргийн чиглэл өгнө.

2.5 Туршилтын хугацаагаар ажиллуулах

2.5.1. Сонгон шалгаруулалтын бүх шатанд тэнцсэн ажил горилогчтой туршилтын хугацаагаар байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний болон ажилд томилох түр тушаалын төслийг үе шат, дарааллын дагуу боловсруулж, шалгаруулалтын бүх материалыг бүрдүүлэн байгууллагын даргад танилцуулж, гарын үсэг зуруулан баталгаажуулна.

2.5.2. Шинэ ажилтныг байгууллагын үйл ажиллагаа, соёл, дотоод дүрэм журамтай танилцуулан, ажлын орчинд дасгаж, шаардлагатай мэдээллээр хангах, үүрэгт ажлыг гүйцэтгэхэд чиглүүлнэ.

2.6. Үндсэн ажилтнаар гэрээ байгуулах

2.6.1. Үндсэн ажилтнаар ажиллуулах эсэхийг туршилтын хугацаа дууссан ажилтны гүйцэтгэсэн ажлын тайланг удирдлагын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлснээр шийдвэрлэнэ.

2.6.2. Гүйцэтгэсэн ажлын тайланг бичиг баримтын программ дээр 15-аас илүүгүй хуудастай байхаар бэлтгэх ба дараах хэсгээс бүрдэнэ. Үүнд:

- *Өөрийн товч танилцуулга*
- *Туршилтын хугацаанд хийсэн гол ажил*
- *Байгууллагад ажиллахад төрсөн сэтгэгдэл*
- *Цаашид хийхээр төлөвлөж буй ажил, санал санаачилга.*

2.6.3. Гүйцэтгэсэн ажлын тайланг танилцуулах хугацаа 10-15 байх ба асуулт, хариулт болон шийдвэрлэх хугацаатай нийлээд 30 минутаас илүүгүй байна.

2.6.4. Гүйцэтгэсэн ажлын тайлангийн дүгнэлтээр туршилтын хугацаанд хангалттай үр дүн гаргаагүй, байгууллагын дотоод журам, соёлд дасан зохицож чадаагүй ажилтныг тухайн ажлын байранд тэнцээгүй гэж үзэх бөгөөд шалтгааныг тухайн ажилтанд удирдлагын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн тайлбарлана.



2.6.5. Туршилтын хугацааны ажлын тайланг хэлэлцэн дүгнэж удирдлагын зөвлөлийн хурлаас дэмжсэн шийдвэр гарснаар үндсэн ажилтнаар ажиллуулах бөгөөд ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг шинэчлэн байгуулж, ажилд томилсон тухай даргын тушаал гарна.

oooOooo