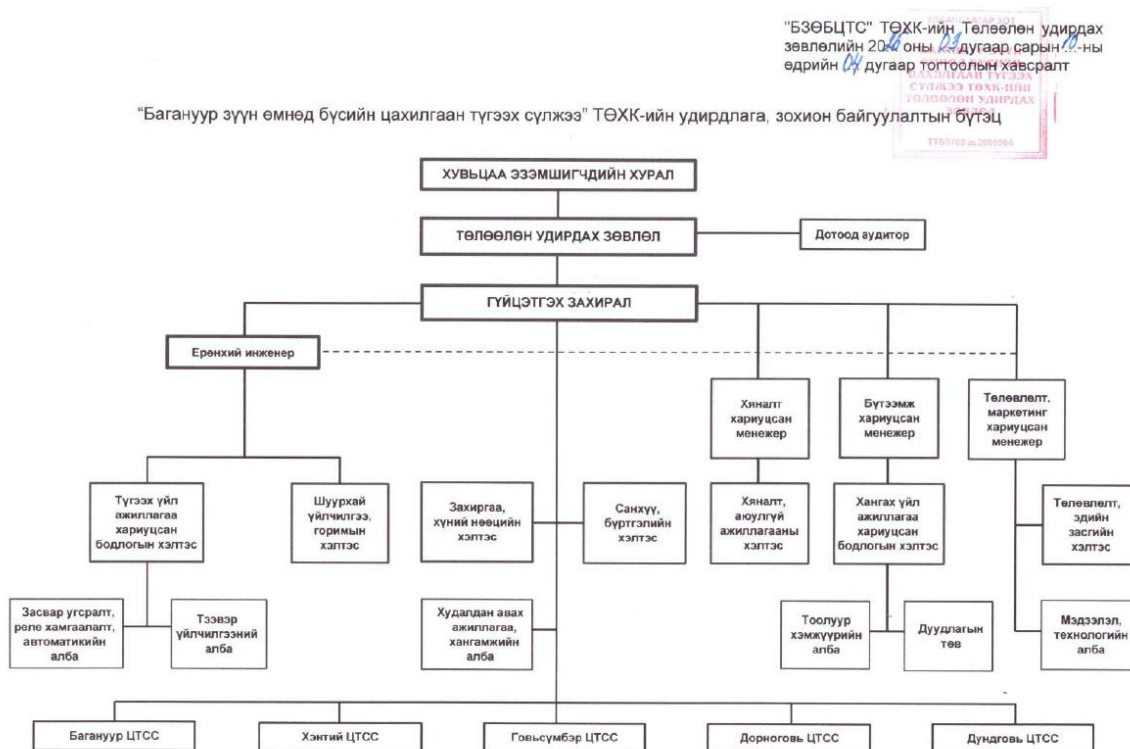




ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН ИЛ ТОД БАЙДЛЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛЭЭР АВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛЖ БАЙГАА АРГА ХЭМЖЭЭ

Тус компани нь бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2025 оны 03 дугаар сарын 10-ны өдрийн 04 дүгээр тогтоолоор баталсны дагуу орон тооны дээд хязгаар 565, зохион байгуулалтын бүтцийн хувьд (Зураг 1) нийт 5 салбар, 7 хэлтэс, 6 албатайгаар шаталсан удирдлагын тогтолцоо, бүтэц зохион байгуулалтын функциональ хэлбэрийг сонгон үйл ажиллагаа явуулж байна.



Хүний нөөцийн бодлого, сонгон шалгаруулалт

Компанийн хэмжээнд хүний нөөцийн бодлогыг зөв оновчтой тодорхойлох, мэргэжлийн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, сургаж хөгжүүлэх, тогтоон барих, ажилтны манлайллыг бий болгох, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ажилтныг урамшуулан шагнах замаар гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангах, өрсөлдөх чадвар бүхий мэргэжлийн чадварлаг хамт олныг бүрдүүлж, тэднийг үр бүтээлтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах бодлогыг хэрэгжүүлж 2018 онд батлагдсан "Хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримт"-ыг хамаарах чиглэлийн үйл ажиллагаандаа удирдлага болгон ажиллаж байна.

Ажлын байрны сул орон тооны зарыг компанийн вэбсайт, Facebook пэйж хуудас, мэдээллийн самбар болон орон нутгийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар/хэлтсээр дамжуулан олон нийтэд түгээж шаардлага хангасан иргэнийг нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд авч байна.

Ажил горилогчийг хүний нөөц, санхүүгийн Veritech ERP системд бүртгэн хүний нөөцийн бүртгэлийн сан үүсгэн

Компанийн хэмжээнд 2025 оны 3-р улирлын байдлаар шинээр 146 ажилтан томилогдож, 131 ажилтан ажлаас чөлөөлөгдсөн, компани болон салбар дотроо ажлын байр нь өөрчлөгдсөн 74, нийт 351 шилжилт хөдөлгөөн хийгдсэн байна.

**Хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөн
(2021-2024 он)**

	2021 он		2022 он		2023 он		2024 он	
	Ажлаас чөлөөлөг дсөн	Шинээр томилогд сон	Ажлаас чөлөөлөг дсөн	Шинээр томилогд сон	Ажлаас чөлөөлөг дсөн	Шинээр томилогд сон	Ажлаас чөлөөлөг дсөн	Шинээр томилогд сон
Удирдах албан тушаалтан	3.8	6.7	5.4	5.8	1.1	2.6	5.0	1.4
Инженер техникийн ажилтан	22.5	27.0	62.2	72.5	25.7	18.1	29.0	32.9
Албан хаагч	3.8	5.6	18.9	14.5	5.0	7.8	12.2	14.4
Бага тушаалын ажилтан	70.0	60.7	13.5	7.2	68.2	71.6	53.4	51.4
Нийт	100	100	100	100	100	100	100	100

**Шилжилт хөдөлгөөнийг ажил мэргэжлийн бүлэг индексээр
харьцуулсан байдал (2021-2024 он)**

Д/д	Он	2021 он	2022 он	2023 он	2024 он
	Ажилтны тоо	551	548	529	531
1	Ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтнууд-нийт	80	74	179	133
2	Удирдах албан тушаалтан	3	4	2	5
3	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	4%	5%	1%	4%
4	Инженер техникийн ажилтан	18	46	46	39
5	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	23%	62%	26%	29%
6	Албан хаагч	3	14	9	15
7	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	4%	19%	5%	11%
8	Бага тушаалын ажилтан	56	10	122	74
9	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	70%	14%	68%	56%
Д/д	Ажилд томилогдсон ажилтнууд-нийт	89	69	116	145
1	Удирдах албан тушаалтан	6	4	3	2
2	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	7%	6%	3%	1%
3	Инженер техникийн ажилтан	24	50	21	48
4	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	27%	72%	18%	33%
5	Албан хаагч	5	10	9	20
6	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	6%	14%	8%	14%
7	Бага тушаалын ажилтан	54	5	83	75
8	Шилжилт хөдөлгөөний хувь	61%	7%	72%	52%

Хүний нөөцийн төлөвлөлт, хэрэгцээнд үндэслэн тус компанийн хэлтэс, алба, нэгжийн удирдлагууд нь шаардлагатай байгаа сул болон шинээр бий болсон ажлын байрны захиалгыг “Хүний нөөцийн захиалга өгөх хуудас”-аар Захиргаа хүний нөөцийн хэлтэст ирүүлснээр Гүйцэтгэх захирлын 2025 оны 01 дүгээр сарын 02-ны өдрийн А/05



дугаартай “Багануур зүүн өмнөд бүсийн цахилгаан түгээх сүлжээ ТӨХК -ийн ажлын байрны сул орон тоонд нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулах журам”-ын дагуу сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулж ажилласан ба шилжилт хөдөлгөөн өмнөх оноос 2.8 пунктээр буурсан үзүүлэлттэй байна.

Ажилтны нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлээр:

Хөдөлмөрийн тухай хууль, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан “Хамтын гэрээ”, бусад холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд Төрийн хэмнэлтийн хуульд нийцүүлэн ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлж, гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэг, ур чадварт нийцсэн цалин хөлсийг олгох зорилгоор ажилтны нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд 21,132.6 сая төгрөгийг зарцуулсан нь өмнөх оноос 17.9 хувиар нэмэгдсэн байна.

Үндсэн ба тарифт цалинг нэмэгдүүлснээр нэг ажилтны дундаж цалин ЖҮДНХ-тэй 3062.9 мянган төгрөгт хүрч, өмнөх оноос 30.0 хувиар нэмэгдүүлсэн.

ЭМ-ийн сайдын 2014 оны 340 тоот тушаалын дагуу 471 ажилтныг урьдчилан сэргийлэх зорилгоор зонхилон тохиолдох халдварт бус өвчлөлийн чиглэлээр эмнэлгийн үзлэг шинжилгээнд хамрууллаа.

2024 оны компанийн бизнес төлөвлөгөө, “Хамтын гэрээ”-ний дагуу сувиллын, хоолны үнийн, унааны үнийн, халаалтын улирлын хөнгөлөлтүүд, тэтгэмж, буцалтгүй тусламжийг ажилтны хүсэлтийг үндэслэн тухай бүр олгосон.

Төрийн дээд одон медаль, Засгийн газрын шагнал салбарын тэргүүний ажилтан тэмдэг, жуух бичиг, эрчим хүчний салбарын болон компанийн ажил мэргэжлийн аварга, ҮЭХ, Монголын Залуучуудын холбооны шагнал болон бусад шагналаар 105 ахмад болон ажилтан шагнуулж, 2024 оны компанийн бизнес төлөвлөгөө, “Хамтын гэрээ”-г үндэслэн шагнал урамшууллын зардалд 224.7 сая төгрөг зарцуулсан байна.

Сургалтын хөгжлийн чиглэлээр

Сургалт хөгжлийн бодлогын зорилго нь компанийн эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйл, хүний нөөцийн бодлого, баримтлах зарчмын хүрээнд байгууллага болон ажилтнуудад шаардлагатай сургалтын хэрэгцээг тодорхойлон сургалтаар мэдлэг ур чадвар олгох, суралцагч байгууллагын соёл зан үйлийг төлөвшүүлж, үр дүнтэй зохион байгуулж, сургалтын чанарыг тасралтгүй сайжруулан ажилтныг тогтмол хөгжүүлэхэд чиглэгддэг ба компанийн 2024 оны сургалтын төлөвлөгөө, гүйцэтгэл, нийт ажилтнуудаас авсан санал хүсэлт, судалгаа, эрчим хүчний салбарын ижил төстэй үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудын сургалтын төлөвлөгөө, шаардлагад тулгуурлан 2025 оны сургалтын төлөвлөгөө хөтөлбөрийг боловсруулан гүйцэтгэх захирлаар батлуулж, төлөвлөгөөний дагуу биелэлтийг хангаж ажилласан.

Сургалтын төрөл:

- Мэргэжил дээшлүүлэх буюу давтан сургалт
- Мэргэшүүлэх сургалт
- ХАБЭА-н сургалт
- Ажлын байрны дасгал сургалт

2025 онд нийт 1823 цагийн сургалтыг гаднын ААН байгууллага, иргэн, хувь хүмүүсээс авахаас гадна компанийн дотоод нөөц бололцоог ашиглан Монгол Улсын зөвлөх, мэргэшсэн инженер техникийн ажилтан болон албан хаагчид зааж, давхардсан тоогоор 6350 ажилтнуудад зохион байгуулсан. Үүнд:



Албан хаагч 572 (9%)



Инженер техникийн ажилтан 1905 (37,2%)



Бага тушаалын ажилтан 2754 (53,8%)

УЛААНБААТАР 2017
БАГАЙНГУР ЗҮҮН
БАТЛАВ
Д БҮСИЙН ЦАХИЛГААН ТГЭ
ЗАХИРАЛ

БАТЛА

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]