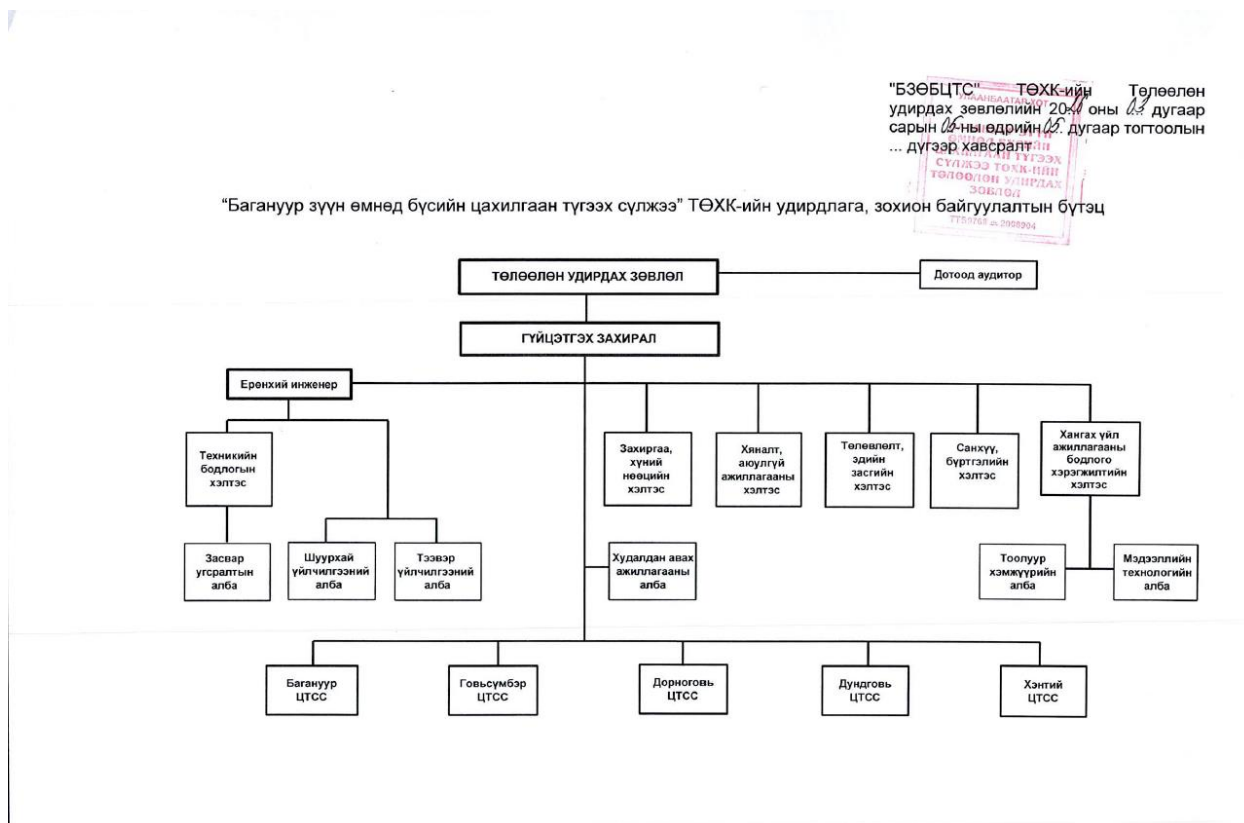




ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН ИЛ ТОД БАЙДЛЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛЭЭР АВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛЖ БАЙГАА АРГА ХЭМЖЭЭ

(2026 оны 01 дүгээр улирлын байдлаар)

Тус компани нь бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2026 оны 03 дугаар сарын 05-ны өдрийн 05 дугаар тогтоолоор баталсны дагуу орон тооны дээд хязгаар 550, зохион байгуулалтын бүтцийн хувьд (Зураг 1) нийт 5 салбар, 6 хэлтэс, 6 албатайгаар шаталсан удирдлагын тогтолцоо, бүтэц зохион байгуулалтын функциональ хэлбэрийг сонгон үйл ажиллагаа явуулж байна.



Хүний нөөцийн бодлого, сонгон шалгаруулалт

Тайлант хугацаанд компанийн зохион байгуулалтын бүтцэд өөрчлөлт оруулан, давхардсан чиг үүрэг бүхий хэлтсүүдийг нэгтгэж Хяналт аюулгүй ажиллагааны хэлтсийг шинээр байгуулан, салбаруудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй хариуцсан ажилтны тоог нэмэгдүүлснээр тулгамдаж буй асуудал болох хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаанд тавих хяналтыг сайжрууллаа.

Мөн компанийн үйл ажиллагааны төлөвлөлтийг эдийн засгийн хувьд үр ашигтай ажиллахад чиглүүлэх, нэгдсэн удирдлагаар хангах зорилгоор Төлөвлөлт, эдийн засгийн хэлтсийг шинээр байгуулснаас гадна ажлын ачаалал бага, хэрэглэгчийн тоо цөөн болон технологийн шийдлээр хүний оролцоогүйгээр гүйцэтгэх боломжтой 12 ажлыг байрыг цөөрүүлж, шаардлагатай орон тоонд шилжүүлснээр 600.0 сая төгрөгийн хэмнэлт гаргалаа.

Дуудлагын төвийн үйлчилгээг харьяа салбаруудад шилжүүлж, дуудлага мэдээллийн мэргэжилтний орон тоог бий болгосноор компанийн хэмжээнд 12 шугамаар хэрэглэгчдийн дуудлагыг хүлээн авч, дуудлагыг түргэн шуурхай барагдуулан, компани болон харьяа салбаруудын цахим хуудсуудыг олон нийтэд хүртээмжтэй болгон хандалтыг нэмэгдүүлж, хөгжүүлэлт хийлээ. 2025 оны байдлаар дуудлагын нэгдсэн системд нийт 272 мянган

хэрэглэгч хандсанаас 225 мянган хэрэглэгч амжилттай холбогдсон бөгөөд хэрэглэгчийн санал гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэж буйг үнэлэх, ажлын үр дүнд тооцох зохицуулалтыг нэвтрүүллээ.

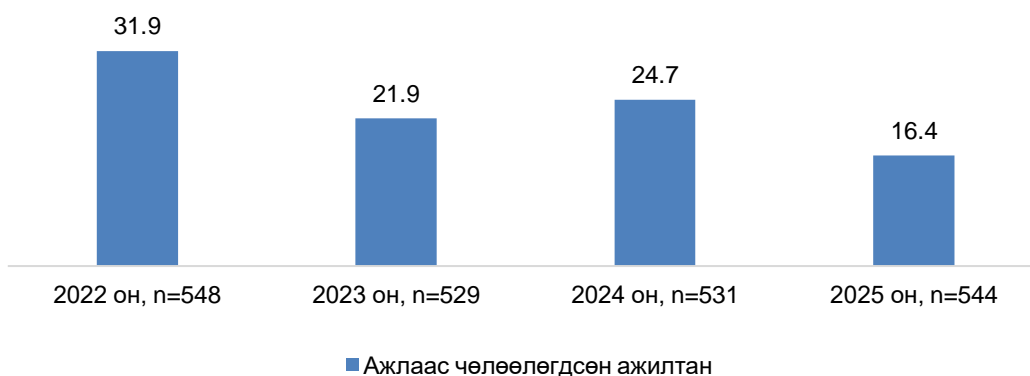
Компанийн хэмжээнд 2025 онд шинээр 112 ажилтан томилогдож, 89 ажилтан ажлаас чөлөөлөгдсөн, компани болон салбар дотроо ажлын байр нь өөрчлөгдсөн 136 ажилтан байна.

Гүйцэтгэх захирал болон харьяа салбарын даргын тушаал (2022-2025 он)

Д/д	Он	2022 он		2023 он		2024 он		2025 он	
	Нийт орон тоо	555		555		555		565	
	Ажилтны тоо	548		529		531		544	
	Тоон үзүүлэлт	тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь
1	Ажилд шинээр томилогдсон	181	33.0	115	21.7	111	20.9	112	20.6
2	Ажлын байр, албан тушаал өөрчлөгдсөн	192	35.0	101	19.1	73	13.7	136	25.0
3	Ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтан	175	31.9	116	21.9	131	24.7	89	16.4
4	Сахилгын шийтгэл ногдуулсан	62	11.3	115	21.7	87	16.4	54	9.9
5	Ажлын 5 хоногоос дээш чөлөө олгосон	158	28.8	217	41.0	161	30.3	202	37.1

Ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтны тоо өмнөх оноос 42 нэгжээр, шилжилт хөдөлгөөний хувь өмнөх оноос 8.3, сүүлийн 3 жилийн дунджаас 9.8 пунктээр буурсан эерэг үзүүлэлттэй байгаа ба ажлаас гарсан ажилтнуудын дийлэнх буюу 66 хувийг бага тушаалын ажилтнууд эзэлж байна.

Нийт ажилтны шилжилт хөдөлгөөн (2022-2025 он)



Шилжилт хөдөлгөөнийг ажил мэргэжлийн бүлэг индексээр харьцуулсан байдал (2022-2025 он)

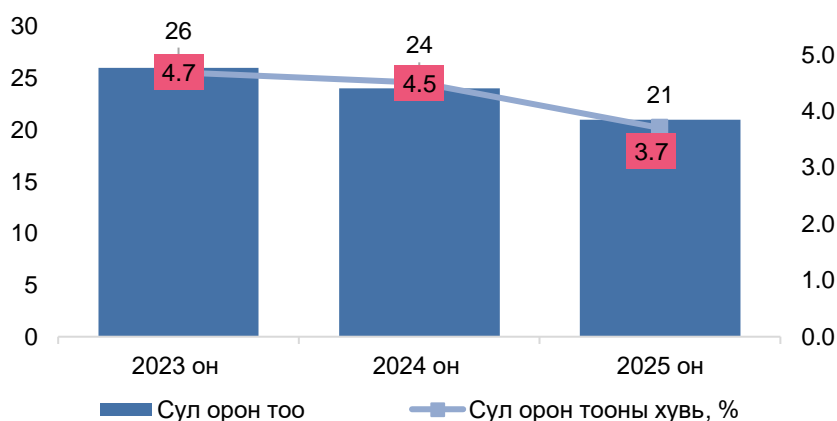
Д/д	Он	2022 он	2023 он	2024 он	2025 он
		Ажилтны тоо	548	529	531



1	Ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтнууд-нийт	74	179	133	89
2	Удирдах албан тушаалтан	4	2	5	5
	Хувь	5%	1%	4%	6%
3	Инженер техникийн ажилтан	46	46	39	17
	Хувь	62%	26%	29%	19%
4	Албан хаагч	14	9	15	8
	Хувь	19%	5%	11%	9%
5	Бага тушаалын ажилтан	10	122	74	59
	Хувь	14%	68%	56%	66%

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 2024 оны 01 дүгээр сарын 02-ны өдрийн А/02 дугаартай тушаалаар батлагдсан “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 ажлын байрны нөхөн дүүргэлт 0.8 пунктээр нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байна.

Сул орон тоо (2023-2025 он)



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 чөлөөлөгдсөн	Шинээр томилогдсон	Ажлаас чөлөөлөгдсөн	Шинээр томилогдсон	Ажлаас чөлөөлөгдсөн	Шинээр томилогдсон	Ажлаас чөлөөлөгдсөн	Шинээр томилогдсон
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.

Хүний нөөцийн судалгаа

Ажилтнуудын дотоод бүтцийг авч үзвэл 35 хүртэлх настай 234, 35-аас дээш настай 311, эрэгтэй 363, эмэгтэй 182, дээд боловсролтой 287, тусгай дунд 96, бүрэн дунд 152, бүрэн бус дунд 10 ажилтан байна. Мэргэжлийн түвшний хувьд бакалавр зэрэгтэй 257, магистр 30, зөвлөх инженер 10, мэргэшсэн инженер 25, мэргэшсэн нягтлан бодогч 6, мэргэшсэн төсөвчин 3 тус тус ажиллаж байна.

Компанийн ажилтнуудын хүйсийн судалгаа

Д/д	Компани	Хэнтий	Говь-сүмбэр	Багануур	Дундговь	Дорноговь	Нийт	Хувь
Эрэгтэй	56	83	55	48	61	59	362	66.5
Эмэгтэй	45	33	33	19	17	35	182	33.5
Нийт	101	116	88	67	78	94	544	100

Компанийн ажилтнуудын боловсролын түвшний судалгаа

Д/д	Компани	Хэнтий	Говь-сүмбэр	Багануур	Дундговь	Дорноговь	Нийт
Магистр	16	5	1	3	4	1	30
Бакалавр	65	51	33	33	30	44	256
Бүрэн дунд	10	43	13	28	18	40	152
Бүрэн бус дунд	1	0	3	0	3	3	10
Тусгай дунд	9	17	38	3	23	6	96
Нийт	101	116	88	67	78	94	544

Компанийн ажилтнуудын ажилласан жилийн судалгаа

Ажилласан жил	Бага тушаалын ажилтан	Албан хаагч	ИТА	Удирдлага	Нийт
0-5 жил	127	24	58	2	211
6-10 жил	54	12	36	8	110
11-15 жил	43	8	24	6	81
16-20 жил	42	9	19	13	83
21-25 жил	17	2	14	4	37
26-30 жил	7	0	5	3	15
31-ээс дээш жил	3	0	4	0	7
Нийт	293	55	160	36	544

Компанийн ажилтнуудын насны ангиллын судалгаа

Насны ангилал	Бага тушаалын ажилтан	Албан хаагч	ИТА	Удирдлага	Нийт
20-35 нас	119	18	91	5	233
36-49 нас	129	29	48	28	236
50-59 нас	45	8	21	3	75
Нийт	293	55	160	36	544

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 26,204.7 сая төгрөгийг зарцуулсан нь өмнөх оноос 24.0 хувиар нэмэгдсэн байна.

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 ажилтан шагнуулж, 2025 оны компанийн бизнес төлөвлөгөө, “Хамтын гэрээ”-г үндэслэн шагнал урамшууллын зардалд 92.5 сая төгрөг зарцуулсан. Төрийн дээд одон медаль, Засгийн газрын шагнал, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал, Засаг даргын нэрэмжит шагналуудад 2025 онд давхардсан тоогоор нийт 51 ажилтан шагнуулсан байна. Үүнд:

Төрийн дээд шагнал Алтан гадас одонгоор 1, Хөдөлмөрийн хүндэт медаль 6, Эрчим хүчний тэргүүний ажилтан Хүндэт тэмдгээр 7, Эрчим хүчний яам жуух бичгээр 13, дүүргийн ИТХ-ын шагналаар 4, Төрийн бус байгууллагын шагналаар 9 ажилтан тус тус шагнагдсан ба гүйцэтгэх захирлын шагналаар компанийн хэмжээнд 133 ажилтан шагнагдсан.

2025 оны 11 дүгээр сарын 19-ний өдрийн А/354 дүгээр тушаалаар “Компанийн оны аварга салбар, хөдөлмөрийн болон ажил мэргэжлийн аварга шалгаруулах журам”-ыг шинэчлэн батлууллаа.

Сургалтын хөгжлийн чиглэлээр

ШУТИСургууль ЭХИС-ийн цахилгаан систем, автоматжуулалтын бакалавр зэргээр 9 ажилтныг 2.5 жилээр суралцуулж байна(2025 онд 45.0 сая төгрөг). Эрчим хүчний хөгжлийн төвийн сургалтын төвд 5 салбарын 25 монтёрыг ахисан шатны сургалтад хамруулсан. (39.8 сая төгрөг)



“Өвөр Монголын эрчим хүчний гадаад хамтын ажиллагаа” ХХК-д 21 ИТА туршлага судлах ажлыг зохион байгуулсан.(39.8 сая төгрөг)

蒙古国配网公司技术人员培训班

Professional training course for engineers of the
“Baganuur and south-east regional network of the electric distribution”
state owned stock company

2025.10.22



ХАБЭМТ, АШУУИС-иас хамтран зохион байгуулсан ХАБЭА-н сургагч багш бэлтгэх сургалтад 5 ХАБЭА-н ажилтан, мэргэжлийн зэрэг олгох ажлын хүрээнд Сургагч багш бэлтгэх сургалтад компанийн 7 инженер техникийн ажилтан хамрагдаж багшлах эрх (сертификат) авсан.



ХАБЭА-н ЗӨВЛӨГӨӨН-ийг 2025 оны 05 дугаар сарын 28-нд Хэнтий аймагт зохион байгуулж, Төв компани, 5 салбарын 280 ажилтнууд оролцож, 14 заалт бүхий зөвлөмж гарган, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.



2025 оны сургалтын батлагдсан хөтөлбөрийн дагуу нийт ажилтнуудад ХАБЭА-н сургалт явуулсан. Анхан шатны шалгалт 89, ээлжит шалгалт 679 , ээлжит бус 440 хамруулсан.

