



**АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ
ТӨРИЙН ӨМЧИТ ХУВЬЦААТ КОМПАНИЙН
ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ**

2021 оны 07 сарын 02 өдөр

Дугаар А/111

Улаанбаатар хот

**Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг
батлах тухай**

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1.10 дахь заалтыг үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Амгалан дулааны станц ТӨХК-ийн “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг хавсралтаар баталсугай.

2. Хүний нөөцийн бодлогыг үе шатны дагуу зохион байгуулж ажиллахыг Захиргаа удирдлагын хэлтэс (Б.Ган-Очир)-т, хариуцсан нэгж бүртээ хэрэгжилтийг хангахыг нэгжийн удирдлагуудад даалгасугай.

3. Энэхүү тушаал гарсантай холбогдуулан Гүйцэтгэх захирлын 2018 оны 61 дүгээр тушаалыг хүчингүйд тооцсугай.

4. Тушаалын хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахыг Дотоод аудитор (Б.Бямбасүрэн)-д үүрэг болгосугай.

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



Ш.БАЯНМӨНХ

Амгалан дулааны станц ТӨХК-ийн
Гүйцэтгэх Захирлын 2021 оны.....дугаар
сарын.....ны өдрийн
.....дугаар тушаалын хавсралт

**АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ**

/2021-2025 он/

АГУУЛГА

НЭГ. ОРШИЛ

ХОЁР. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО, БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ

ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ

4.1.АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО,
ХӨГЖЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ

4.2.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГО

4.3.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮЕ
ШАТАНД ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ

**ТАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛТ, ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ
АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН**

5.1.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТ, БҮРДҮҮЛЭЛТ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗАЛГАМЖ
ХАЛААГ БЭЛТГЭХ, ТОГТВОРТОЙ АЖИЛЛУУЛАХ ХҮРЭЭНД

5.2.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУРГАЛТ, ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫГ ТАСРАЛТГҮЙ ҮЕ
ШАТТАЙ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХҮРЭЭНД

5.3.АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫГ
ОНОВЧТОЙ БОЛГОХ ХҮРЭЭНД

5.4.ЦАЛИН ХӨЛС, ШАГНАЛ, УРАМШУУЛЛЫН СИСТЕМИЙГ БОЛОВСРОНГУЙ
БОЛГОХ ХҮРЭЭНД

5.5.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН СИСТЕМ, ТЕХНИК ТЕХНОЛОГИЙН
ӨӨРЧЛӨЛТ, ХӨГЖЛИЙГ НЭВТРҮҮЛЭХ ХҮРЭЭНД

5.6.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА, ХЯНАЛТЫГ САЙЖРУУЛАХ ХҮРЭЭНД

**ЗУРГАА. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ
ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ САНХҮҮЖИЛТ, ҮР ДҮН**

6.1.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ
АЖИЛЛАГААНЫ САНХҮҮЖИЛТ

6.2.ХҮРЭХ ҮР ДҮН

**ДОЛОО. АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУДАЛГАА,
ШИНЖИЛГЭЭ**

АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

/2021-2025 ОН/

НЭГ. ОРШИЛ

Нийгэмд хөдөлмөрийн харилцаа үүсч хөгжсөн цагаас эхлэн хүнийг зөв аргаар удирдаж хүссэн үр дүнг хамтдаа хүртэх харилцаа нь өнөөдрийг хүртэл хөгжсөөр ирсэн байна. Монгол улсад бизнесийн болон төрийн байгууллага, төрийн өмчит компаниуд нь ажилтан, хүний нөөц, удирдлагын оролцоог тус тусад нь зэрэг хөгжүүлж засаглалын тогтолцоог зөв байгуулж, байгууллага зорилгодоо хүрч үнэмлэхүй амжилтанд хүрэх боломжтой.

Аливаа байгууллага нь хүн буюу ажилтнаас бүрддэг, хүнийг удирдаж байгаа ажилтан нь мөн л адил хүн байдаг. Бүлэг хүмүүсийн нэгдэл нь хэлтэс, цехийн бүтэц рүү шилжиж, хэлтэс цехийн нэгдэл нь байгууллагын нэгдсэн бүтцийн хэлбэрт шилжин багийг бий болгодог. Хэдийгээр дор бүрдээ хэлтэс нэгж болгон хариуцсан ажлаа хийдэг ч гэсэн ажлын эцсийн үр дүн нь байгууллагын бүтээгдэхүүн болон гардаг тул ажилтнуудыг үндсэн зорилгод нь чиглүүлэн удирдаж, бүтээмжийг өндөр байлгах нь удирдлагын үндсэн зарчим юм.

Иймд энэхүү хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь Амгалан дулааны станц ТӨХК-ийн хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог сайжруулах, бүх шатны удирдах ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, ажилтнуудыг идэвхи санаачлагатай ажиллуулах замаар байгууллагын амжилтыг ахиулах зорилгод чиглэгдсэн.

Тус станц нь Монгол Улсын Засгийн Газрын 2013 оны 35, 55 дугаар тогтоолоор Улаанбаатар хотод 348Мвт хүчин чадалтай дулааны станцыг барихаар шийдвэрлэсний дагуу Монгол Улсын Засгийн Газрыг төлөөлж Эрчим Хүчний Яам, Эдийн Засгийн Хөгжлийн Яамдууд БНХАУ-ын Чайна Машинери Инженеринг Корпораци /СМЕС/-тай 2013 оны 4 дүгээр сард түлхүүр гардуулах нөхцөлтөйгөөр концессын гэрээ байгуулснаар төслийн нэгжийн Ашиглалтын өмнөх захиргаа нь 4-н ажилтантайгаар байгуулагдаж, Баянзүрх дүүргийн 8 дугаар хорооны нутаг дэвсгэрт барилга угсралтын ажил 2013 оны 08-р сард эхлэж, 2015 оны 09 дүгээр сард ашиглалтанд бүрэн оруулсан ба өдгөө 186 ажилтантайгаар Улаанбаатар хотын зүүн бүсийн аж ахуйн нэгж, айл өрхийг чанартай дулааны эрчим хүчээр тасралтгүй, найдвартай ханган ажиллаж байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын хуралдаан болон Эрчим хүчний сайдын зөвлөлийн хуралдаанаар Амгалан дулааны станцыг 50 мегаваттаар өргөтгөх асуудал дэмжигдсэн.

Тодруулбал Эрчим хүчний сайдын зөвлөлийн 2018 оны наймдугаар сарын 16-ны өдрийн хуралдаанаар “Амгалан дулааны станц” ТӨХК-ийн хүчин чадлыг дулаан, цахилгаан хослон үйлдвэрлэх нэгжээр өргөтгөх боломжийг судлан, урьдчилсан техник эдийн засгийн үндэслэл боловсруулж, Засгийн газрын 2018 оны 10 дугаар сарын 24-ний өдрийн хуралдаанаар 2018-2021 он хүртэл хэрэгжих эрчим хүчний салбарыг хөгжүүлэх

дунд хугацааны хөтөлбөрийг баталсан бөгөөд уг хөтөлбөрт Амгалан дулааны станцыг 50 мегаваттын дулааны цахилгаан станц болгон өөрчлөн зохион байгуулахаар тусгасан байна. Амгалан дулааны станцыг 50 мегаваттын дулааны цахилгаан станц болгон өөрчлөх шийдвэрүүд хэрэгжиж эхлээгүй байгаа тул станцын хүний нөөцийн хэтийн бодлого, зорилтыг тодорхойлох боломжгүй байгаа тул 2021-2025 оныг дуусах хүртэл хугацаагаар хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг боловсрууллаа.

ХОЁР. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, эрчим хүчний салбарын бодлого, эрчим хүчний ажиллагсдад тавигдах шалгуур үзүүлэлт зэргийг үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг мөн.

Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь Амгалан дулааны станц ТӨХК-ийн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар ажлын гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож компанийн тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэнэ.

ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО, БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ

Хүний нөөцийн бодлогын зорилго: Байгууллагын эрхэм зорилгыг хангахад шаардлагатай мэргэшсэн, чадварлаг хүний нөөц, хамт олныг бүрдүүлж ажиллах.

Хүний нөөцийн бодлогын баримтлах зарчим:

1. Шударга ёс, ил тод байдал
2. Мэргэшсэн тогтвортой байдал
3. Сурч хөгжих боломж
4. Хууль дээдлэх, сахилга батыг бэхжүүлэх
5. Технологийн хөгжилд тулгуурлах

ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГО, ХӨГЖЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ

4.1. Компанийн хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого

Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийн бодлогыг оновчтой хэрэгжүүлэх, олон талт, өргөн цар хүрээтэй мэдлэг, ур чадварыг эзэмшсэн одоо бүрдсэн мэргэжилтэй боловсон хүчний багийг тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл, ажлын байран дээр өсөж дэвших боломжоор хангах ерөнхий бодлого баримтлана.

Компанийн хүний нөөцийн хөгжлийн тэргүүлэх чиглэл

Тэргүүлэх чиглэл 1:

Сургалтын үйл ажиллагааг бэхжүүлэх

Тэргүүлэх чиглэл 2:

Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлагыг төгөлдөржүүлэх, ажилтнуудын тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх

4.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратегийн зорилго

Дээрх тэргүүлэх 2 чиглэлийн хүрээнд дараах стратегийн зорилгуудыг дэвшүүлж байна.

Стратегийн зорилго:

1. Компанийн хөгжлийн хэтийн төлөвт нийцүүлэн ажилтнуудыг бүтээлч сэтгэлгээтэй, өрсөлдөх чадвартай мэргэжилтэн болгох, дадлагажуулах, давтан сургах замаар чадварлаг хүний нөөц бүрдүүлэх, тэдний мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах.
2. Ажлын төлөвлөлтийг боловсронгуй болгосноор гүйцэтгэлийг үнэлэх нэгдсэн систем тогтоох, үйлдвэрлэлийн бүтээмж, чанарыг дээшлүүлэх.
3. Ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг үе шаттай шийдвэрлэх асуудлыг хамтын гэрээ, бусад дүрэм, журамд тусган хэрэгжүүлснээр тэдний тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл хангагдах.

4.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийн үе шатанд үнэлгээ хийх

Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогын дагуу авч хэрэгжүүлсэн ажил, хүрсэн үр дүн, гүйцэтгэлд хийх хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг тухайн оны 12-р сард багтаан цех, хэлтэс, алба, хэсэг бүрээр дүгнэнэ.

Бодлогын хэрэгжилт, ахиц, дэвшил, үйл ажиллагааны үр дагаврыг үнэлж дүгнэх ажлыг 2 үе шаттайгаар зохион байгуулна. Үүнд:

1 үе шат: Бодлогын хэрэгжилтийн эхний үе шатны үнэлгээ нь дор дурдсан үр дүнд хүрсэн байх шаардлагатай гэсэн үндсэн шаардлагад тулгуурлана.

Хүрсэн байх түвшин:

1. Компанийн хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлсны үндсэн дээр хүний нөөцийн төлөвлөлтийг боловсруулан, хэрэгжилтийг ханган ажилладаг механизм бүрдэх,
2. Компанийн ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, хүний нөөцийн төлөвлөлтийн хүрээнд карьер хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлсэн байх,
3. Компанийн ажилтнуудыг бэлтгэх, дадлагажуулах, давтан сургах замаар залгамж халааг бэлтгэх хөтөлбөр боловсруулж, төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлж эхэлсэн байх,
4. Ажилтнуудын сургалтын таатай орчин бүрдүүлж, хэрэгжилтийг хууль эрх зүйд нийцүүлсэн байх,
5. Ажилтнуудын чөлөөт цагийг үр бүтээлтэй өнгөрүүлэх спорт заал, урлагийн танхимыг тоног төхөөрөмж, техник хэрэгсэлийн хамт бүрэн бэлтгэсэн байх,

6. Ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах зорилгоор тэдний нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх журмыг үе шаттай боловсруулж, баталсан байх,

2 үе шат: Бодлогын хэрэгжилтийн эцсийн шатны үнэлгээг дор дурдсан үр дүнд хүрсэн байх шаардлагатай гэсэн үндсэн шаардлагад тулгуурлана.

Хүрсэн байх түвшин:

1. Цалин хөлсний талаарх бодлоготой уялдуулан ажилтнуудыг үр дүнтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл, хөшүүрэг бий болгох зорилгоор цалин хөлсний оновчтой сүлжилийг нэвтрүүлсэн байх,
2. Хүний нөөцийн удирдлага, зохион байгуулалтын механизм бүрдэж, төлөвшсөн байх,
3. Хүний нөөцийн удирдлагын орчин үеийн чиг хандлага, систем нэвтэрсэн байх,
4. Ажлын байрны сонгон шалгаруулах үйл явц тогтмолжиж, хүний нөөцийн байршил оновчтой болсон байх,
5. Удирдлага зохион байгуулалтын гүйцэтгэлийн тогтолцоо тогтож компанийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжирсан байх,
6. Удирдах албан тушаалтнуудын манлайлал, мэдлэг чадвар дээшилсэн байх,
7. Хүний нөөцийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудтай хамтран ажилладаг хамтын ажиллагаа сайжирсан байх,
8. Ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах зорилгоор нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх журам хэрэгжиж эхэлсэн байх,

**ТАВ. АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ
ХӨГЖҮҮЛЭХ СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛТ, ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ
ЧИГЛЭЛ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН**

Хүний нөөцийн стратегийн зорилгуудыг дараах зорилтуудаар дамжуулан хэрэгжүүлнэ.

5.1 Хүний нөөцийн төлөвлөлт, бүрдүүлэлт, мэргэжлийн залгамж халааг бэлтгэх, тогтвортой ажиллуулах хүрээнд:

Зорилт 1: Гадаад болон дотоод орчинд гарч байгаа эрчимтэй өөрчлөлт, хөгжилтэй уялдуулан хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлох.

Үйл ажиллагаа:

- Хүний нөөцийн судалгааг хагас жил тутам тогтмол хийж бүртгэл мэдээлэлд тусгаж хэвших.

Хүрэх үр дүн:

- Хүний нөөцийн судалгаа, тайлан мэдээ нь тогтмол шинэчлэгдэж хэвшсэн байна.
- Байгууллагын хэмжээнд хэрэгцээт ажлын байр тодорхойлогдож, хүний нөөцийн бүртгэл мэдээлэл тодорхой болсон байна.

Зорилт 2: Мэргэжлийн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх, ажлын байрны таатай орчинг бүрдүүлэх.

Үйл ажиллагаа:

- Орчин үеийн эрчимтэй хөгжлийн шаардлага, стандартад нийцүүлэн тав тухтай аюулгүй ажиллах орчинг бүрдүүлэх.
- Компанийн эрхэм зорилго, стратеги зорилтуудад үндэслэн компанийн бүтэц, зохион байгуулалт, ирээдүйд шаардагдах хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагад тулгуурлан компанийн хүний нөөцийн төлөвлөлтийг боловсруулан хэрэгжүүлдэг механизмыг бий болгох.
- Компанийн хүний нөөцийн төлөвлөлтөнд үндэслэн ажлын байранд тавигдах шаардлага, сонгон шалгаруулалтын шалгуур үзүүлэлтийг боловсронгуй болгох.
- Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн эх үүсвэрийн нэгдсэн санг бий болгох.

Хүрэх үр дүн:

- Хүний нөөцийн төлөвлөлтийн хэрэгжилт 90 хувиас багагүй байна.
- Шинээр байгуулсан албан тасалгаа, суурилуулсан тоног төхөөрөмж өмнөх жилээс буураагүй байна.
- Компанийн хүний нөөцийг бүрдүүлэхдээ тухайн ажлын байрны шаардлагыг бүрэн хангасан, мэдлэг чадвартай иргэнийг сонгон шалгаруулдаг систем хэвшсэн байна.
- Тогтвор суурьшилтай ажиллаж буй ажилтнуудын хувийн жин тогтмол өссөн байна.

Зорилт 3: Карьер хөгжлийн бодлого, залгамж халааг бэлтгэх тогтолцоог нэвтрүүлэх.

Үйл ажиллагаа:

- Компанийн хүний нөөцийн бодлого, хэрэгцээ, шаардлагатай уялдуулан карьер хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох.
- Ажилтнуудыг бэлтгэх, дадлагажуулах, давтан сургах замаар залгамж халааг бэлтгэх хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх.
- Албан тушаал дэвших, өөр албан тушаалд шилжин ажиллах үйл ажиллагааг нээлттэй, ил тод болгон шударга өрсөлдөөний замаар карьер хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх.

- Ажилтнуудын мэргэжил, боловсролыг үе шаттайгаар дээшлүүлэх.
- Мэргэжил, боловсрол, мэргэжлийн зэрэгтэй ажилтнуудын хувийн жинг өмнөх жилийн эцсийн түвшингээс бууруулахгүй байх бодлого баримтлах.

Хүрэх үр дүн:

- Компани нь карьер төлөвлөлт хийж, хөгжлийн бодлогыг тодорхойлсон байна.
- Бодлогын хүрээнд залгамж халааг бэлтгэх хөтөлбөр, түүний төлөвлөгөөний хэрэгжилт тодорхойлогдсон байна.
- Мэргэжил, боловсрол, ажлын зэрэгтэй ажилтнуудын хувийн жинг өмнөх оны жилийн эцсийн түвшингээс бууруулаагүй байна.
- Зөвлөх, мэргэшсэн зэрэгтэй ажилтнуудын эзлэх хувийн жин нэмэгдсэн байна.

5.2.Хүний нөөцийн сургалт, хөгжлийн бодлогыг тасралтгүй, үе шаттай хэрэгжүүлэх хүрээнд:

Зорилт 4: Сургалтын чанарыг сайжруулах, шинэ технологиор баяжуулах

Үйл ажиллагаа:

- Хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг бодитоор үнэлж, ажиллах хүчнийг сургаж, дадлагажуулах, сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулан хэрэгжүүлэх.
- Дараах үе шатны сургалт төлөвшсөн байна. Үүнд:
 - ✓ Танилцах сургалт
 - ✓ Анхан шатны сургалт
 - ✓ Давтан сургалт
 - ✓ Дадлагажуулах сургалт
 - ✓ Мэргэшүүлэх сургалт
 - ✓ Боловсролын зэрэг олгох сургалт
- Эдгээр сургалт нь системтэй төлөвлөгдсөн байх.
- Мэргэжил олгох, дадлагажуулах сургалтыг улам системтэй, боловсронгуй болгох.
- Жил бүрийн сургалтын зардалыг компанийн төсөвт тусгах, сургалтын байгууллагуудтай хамтран ажиллах замаар сургалтын төлөвлөлтийг хангах.
- Сургалтын тоног төхөөрөмж, ном, гарын авлагыг үе шаттайгаар бэлтгэх.
- Эрчим хүчний салбартай холбогдолтой хууль, дүрэм, журмын бааз бүрдүүлэх.
- Их, дээд сургууль, мэргэжлийн сургалтын төвтэй хамтын ажиллагааг тогтоох.

Хүрэх үр дүн:

- Чухал шаардлагатай ном, гарын авлагаар хангасан байна.
- Шалгалтыг цахим хэлбэрээр авдаг систем нэвтрүүлсэн байна.
- Жил бүрийн сургалтын хөтөлбөр оновчтой төлөвлөгдөж, хэрэгжилт бүрэн хангагдсан байна.
- Байгууллагын тухайн жилийн сургалтын төлөвлөгөөний хэрэгжилт 90 хувиас багагүй байна.
- Мэргэшүүлэх, хос мэргэжил эзэмшүүлэх, давтан сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудын хувийн жин нэмэгдсэн байна.
- Тухайн жилийн сургалтын төлөвлөгөөний санхүүжилтийн эзлэх хувийн жин өмнөх жилээс буураагүй байна.

5.3. Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага, зохион байгуулалтыг оновчтой болгох хүрээнд:

Зорилт 5: Үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн стандарт үзүүлэлтүүд, түүнийг хэмжих хэмжүүрийг тодорхойлох.

Үйл ажиллагаа:

- Ажлын бодит гүйцэтгэл, ил тод байдал, урамшууллыг оновчтой уялдуулах,
- Ажилтнуудын ажлын ачаалал болон ажлын үр дүнг бодитой үнэлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Ажлын үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн үнэлгээ нэвтэрсэн байна.
- Тариф мэргэжлийн лавлахыг оновчтой боловсруулж, мөрдүүлснээр ажлын чанар, ачаалал тэнцвэржиж, үр дүнг бодитоор үнэлдэг болсон байна.

Зорилт 6: Ажилтнуудын өөрөө тасралтгүй хөгжих орчинг бүрдүүлэх, үр бүтээлтэй ажиллах хөшүүргийг бий болгох.

Үйл ажиллагаа:

- Мэдлэг боловсролоо дээшлүүлж байгаа ажилтнуудыг дэмжих.
- Баг хамт олны бүтээлч хамтын ажиллагааг дэмжих.
- Хувь хүний манлайллыг дэмжих.

Хүрэх үр дүн:

- Мэдлэг боловсролоо дээшлүүлж байгаа ажилтнуудын тоо нэмэгдсэн байна.
- Ажилтнуудын байгууллагад итгэх итгэл нэмэгдэж, ирээдүйг төлөвлөх, өөрийгөө хөгжүүлэх хүсэл эрмэлзэлтэй болсон байна.

5.4. Цалин хөлс, шагнал, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох хүрээнд:

Зорилт 7: Компанийн хэмжээнд мөрдөгдөж буй цалин хөлс, шагнал, урамшуулал нэмэгдүүлэх бодлого баримтлах.

Үйл ажиллагаа:

- Ажлын үр дүн, гүйцэтгэлд тулгуурласан урамшуулал, хариуцлагын нэгдсэн систем боловсруулан мөрдөж ажиллах,

Хүрэх үр дүн:

- Ажлын үр дүнг цалин хөлс, шагнал, урамшуулалтай уялдуулж, нийгмийн баталгааны талаар баримтлах бодлого хэрэгжиж эхэлсэн байна.
- Ажилтнуудын орлого, нийгмийн баталгааны түвшин дээшилсэн байна.

Зорилт 8: Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах тогтолцоог бүрдүүлэх.

Үйл ажиллагаа:

- Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.
- Ажилтнуудад үзүүлэх нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг чанаржуулах, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах арга хэмжээний хэрэгжилт 80 хувиас багагүй байна.
- Компаниас ажилтнуудад олгох нийгмийн баталгааны түвшин бууруугүй байна.

5.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн сан, техник технологийн өөрчлөлт, хөгжлийг нэвтрүүлэх хүрээнд:

Зорилт 9: Компанийн хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгох, техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх.

Үйл ажиллагаа:

- Компанийн нийт ажилтнуудын мэдээллийн системтэй болох,
- Компанийн хүний нөөцийн бүртгэл, мэдээллийн санг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн байх,

Хүрэх үр дүн:

- Компанийн хүний нөөцийн бүртгэл цахим системд бүрэн шилжсэн байна.

5.6. Компанийн хүний нөөцийн удирдлага, хяналтыг сайжруулах хүрээнд:

Зорилт 10: Удирдах албан тушаалтны манлайллын чадварыг хөгжүүлэх

Үйл ажиллагаа:

- Компанийн хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, манлайллын удирдлагыг шинэ түвшинд гаргах.
- Удирдлагын бүх түвшинд эрх мэдэл, үүрэг, хариуцлагын хуваарилалтыг төгөлдөржүүлэх.
- Компанийн үйл ажиллагааг төгөлдөржүүлэхэд ажилтнуудын оролцоог идэвхижүүлэх.
- Бүтээлч, эвсэг хамт олныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн спорт, соёл хүмүүжлийн үйл ажиллагааг тогтмолжуулах.
- Хөгжлийн зорилгод чиглэсэн төрөл бүрийн /клуб, холбоо, сүлжээ, иргэний нийгмийн байгууллагын/ үйл ажиллагааг дэмжих.
- Соён гэгээрүүлэх, шинжлэх ухаан технологийн ололтыг сурталчлах, эрдэм мэдлэгийг түгээн дэлгэрүүлэх үйл ажиллагааг дэмжих.
- Хамт олны санал бодлыг судлах, удирдлагын шийдвэрт тусгах зарчмыг хэрэгжүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Хамт олны дунд зохион байгуулсан урлаг спортын арга хэмжээний тоо, чанар дээшилсэн, ажилтнуудын оролцоо нэмэгдсэн байна.
- Хамт олноос авсан санал асуулгын үр дүнг үйл ажиллагаандаа тусгадаг, хэрэгжүүлдэг болсон байна.

ЗУРГАА. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ САНХҮҮЖИЛТ, ҮР ДҮН

6.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны санхүүжилт

Зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай санхүүжилтийг компанийн жил бүрийн төсөвт тусган, холбогдох хууль, дүрэм журмын дагуу зарцуулах ба тухай бүр нь хяналт шинжилгээ хийнэ.

Санхүүжилтыг дараах эх үүсвэрээс санхүүжүүлнэ. Үүнд:

- Тухайн жилийн батлагдсан зардалаас
- Төсөл, хөтөлбөр
- Бусад

6.2 Хүрэх үр дүн

Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

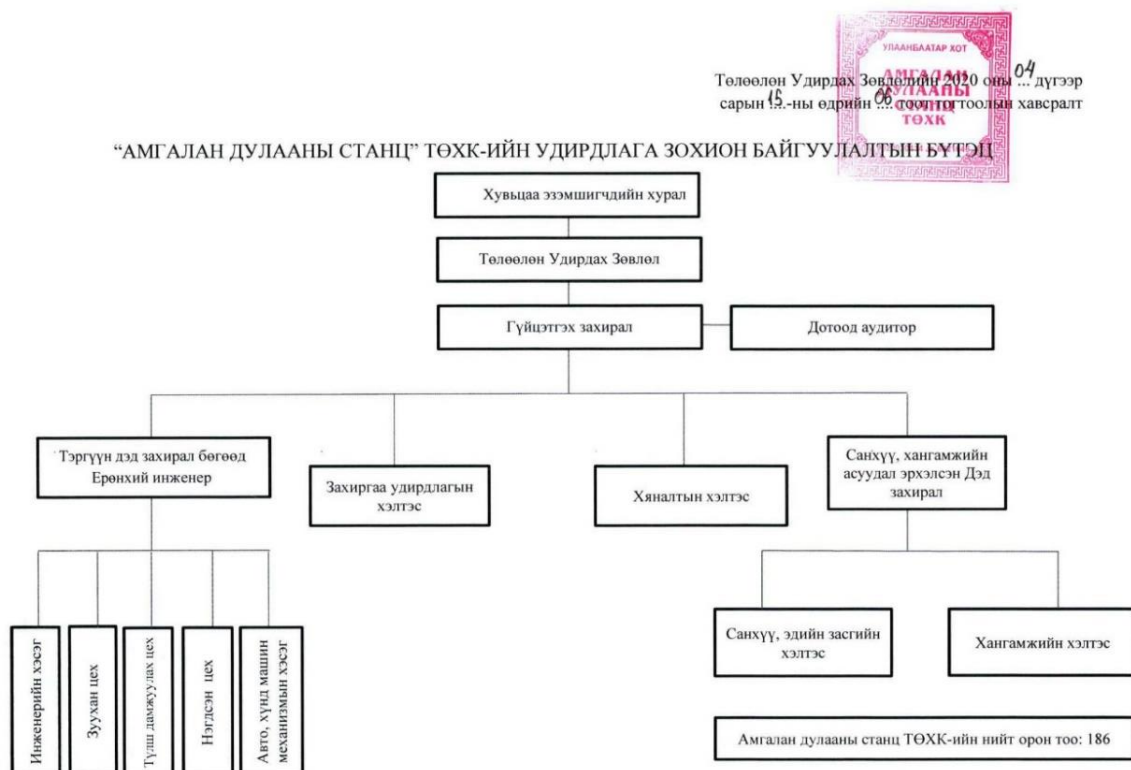
- Цалин хөлсний оновчтой сүлжил бий болсоноор ажилтнуудын тогтвортой ажиллах нөхцөл, идэвхи зүтгэлтэй ажиллах хөшүүрэг бий болсон байна.
- Сургалтын чанар өмнөх үеэсээ дээшилсэн байна.
- Хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын механизм хэрэгжиж, төлөвшсөн байна.
- Удирдлагын ур чадварын менежмент дээшилсэн байна.
- Ажлын байранд сонгон шалгаруулах үйл явц тогтмолжиж, хүний нөөцийн хуваарилалт оновчтой хийгддэг болсон байна.
- Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж, байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжирсан байна.
- Удирдах албан тушаалтнуудын манлайлал, ажиллах хүчний мэдлэг, чадвар дээшилсэн байна.
- Хүний нөөцийн бодлого сайжирсан байна.

ДОЛОО. АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУДАЛГАА, ШИНЖИЛГЭЭ

а. УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН БҮТЭЦ

Амгалан дулааны станц ТӨХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2020 оны 06 дугаар тогтоолоор компанийн удирдлага, зохион байгуулалтын бүтцийг 186 орон тоотойгоор шинэчлэн батлуулсан.

Схем №1



в. ХЭЛТЭС, ЦЕХ, ХЭСГИЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ОРОН ТОО

Хүснэгт №1

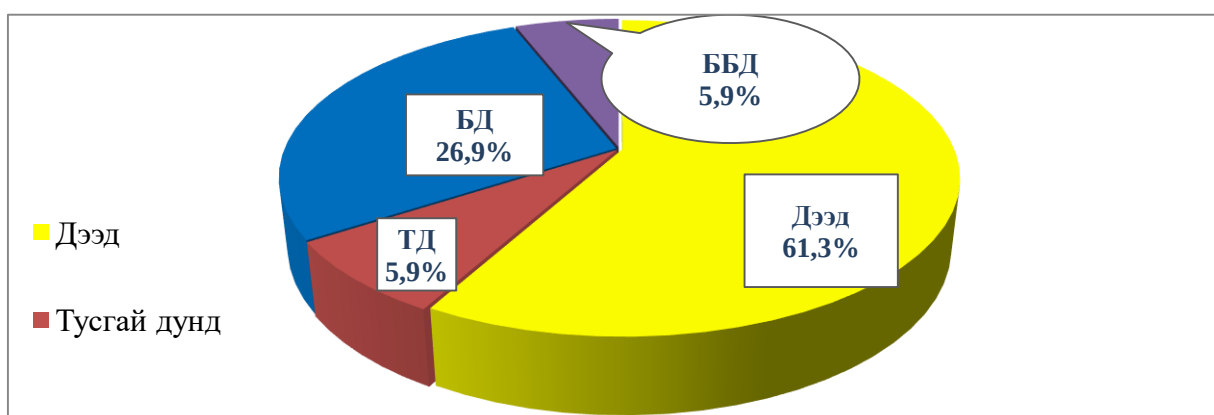
№	Хэлтэс, алба, цех, хэсэг		2021 оны ажлын байрны орон тоо
1.	Удирдлага		3
2.	Дотоод аудитор		1
3.	Хяналтын хэлтэс		4
4.	Захиргаа удирдлагын хэлтэс		8
5.	Инженерийн хэсэг		7
6.	Санхүү, эдийн засгийн хэлтэс		7
7.	Хангамжийн хэлтэс		9
8.	АХММХ		18
9.	Зуухан цех		39
10.	Түлш дамжуулах цех		52
11.	Нэгдсэн цех	Нэгдсэн цехийн дарга	1
12.		ТУСПИ	3
13.		ДХХА-н хэсэг	6
14.		Цахилгааны хэсэг	16
15.		Химийн хэсэг	12
Нийт			186

с. НИЙТ АЖИЛТНУУДЫН БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИН:

Хүснэгт №2

№	Боловсролын түвшин	Хүний тоо	Хувиар
1.	Бүрэн бус дунд	11 хүн	5,9%
2.	Бүрэн дунд	50 хүн	26,9%
3.	Тусгай дунд	11 хүн	5,9%
4.	Дээд	114 хүн	61,3%
Нийт		186	100%

График №1



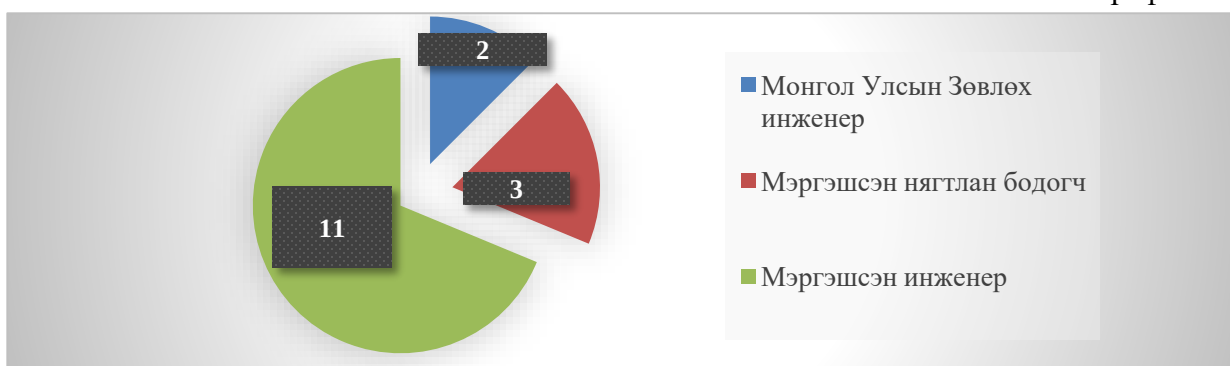
Компанийн нийт ажиллагсдын 61,3 хувь нь дээд боловсролтой байна.

д. НИЙТ АЖИЛТНУУДЫН БОЛОВСРОЛЫН МЭРГЭШЛИЙН ЗЭРЭГ:

Хүснэгт №3

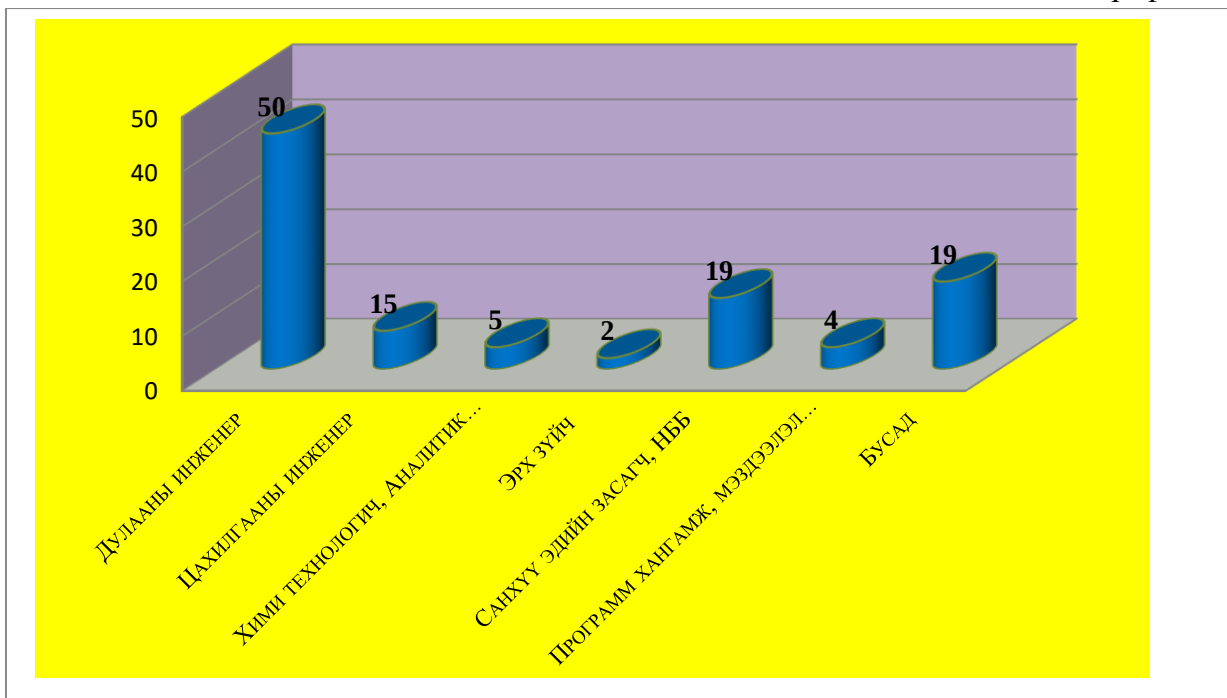
№	Боловсролын түвшин	Хүний тоо
1.	Монгол Улсын Зөвлөх инженер	2 хүн
2.	Мэргэшсэн нягтлан бодогч	3 хүн
3.	Мэргэшсэн инженер	11 хүн
Нийт		16

График №2



е. НИЙТ АЖИЛТНУУДЫН ЭЗЭМШСЭН МЭРГЭЖЛИЙН ХУВЬД:

График №3



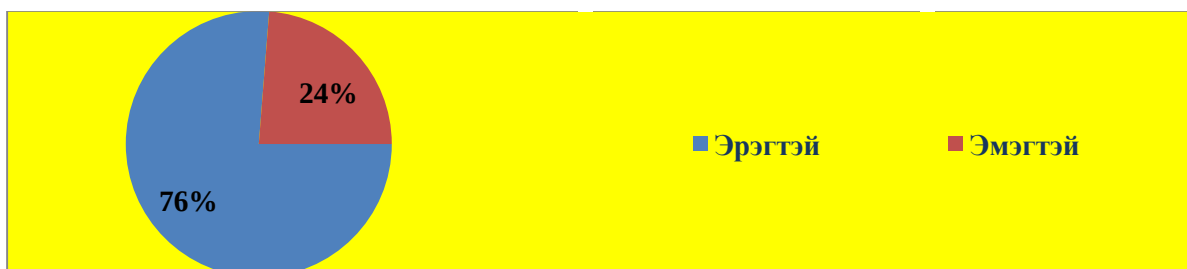
Нийт дээд боловсролын мэргэжил эзэмшсэн 114 ажиллагсадаас 50 ажиллагсад буюу 43,8% нь эрчим хүчний дулааны чиглэлээр мэргэжил эзэмшсэн байна.

г. НИЙТ АЖИЛТНУУДЫН ХҮЙСИЙН ХАРЬЦАА:

Хүснэгт №4

№	Хүйс	Хүний тоо	Хувь
1	Эрэгтэй	141	76%
2	Эмэгтэй	45	24%
Нийт		186	100%

График №4

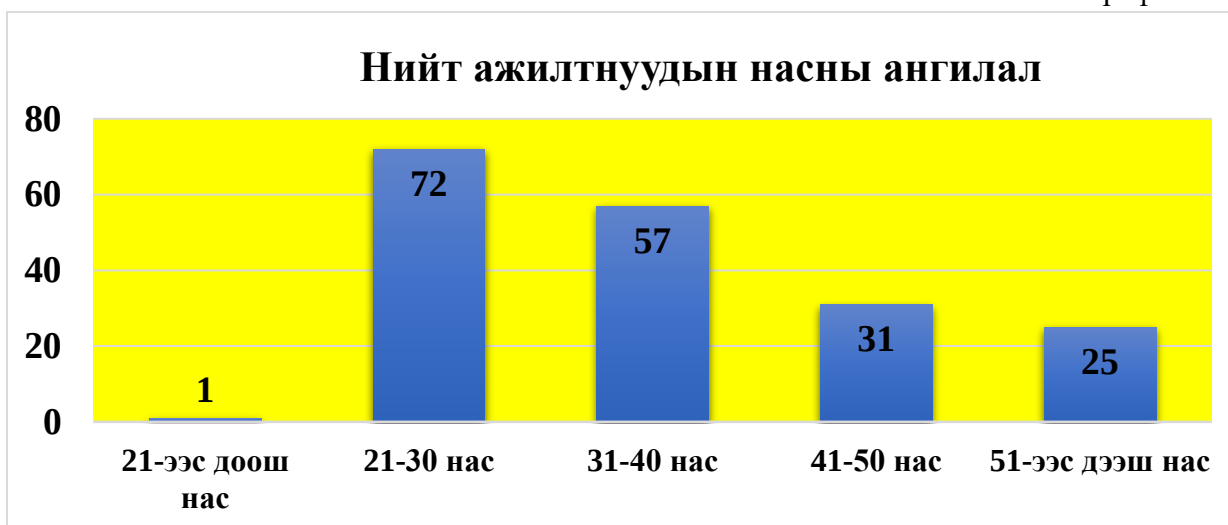


г. НИЙТ АЖИЛТНУУДЫН НАСНЫ АНГИЛАЛ:

Хүснэгт №5

№	Насны ангилал	Хүний тоо	Хувиар
1.	21> доош нас	1	0,5%
2.	21-30 нас	72	38,7%
3.	31-40 нас	57	30,6%
4.	41-50 нас	31	16,7%
5.	51< дээш нас	25	13,5 %
Нийт		186	100%

График №5



Компанийн нийт ажиллагсдын 72 нь буюу 38,7% нь 21-30 насны залуучууд ажиллаж байна.

г. ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРТ УДААН ЖИЛ АЖИЛЛАСАН ТАЛААР:

Амгалан дулааны станц ТӨХК-ийн Захиргаа, Үйлдвэрчний Эвлэлийн Хорооны хооронд 2021-2022 онд хэрэгжүүлэхээр байгуулсан Хамтын гэрээний 3.3.1-д зааснаар Эрчим хүчний салбарт ажилласан удаан жил ажилласны нэмэгдлийг олгож байна.

АЖИЛТНУУДЫН ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАРТ АЖИЛЛАСАН ХУГАЦАА:

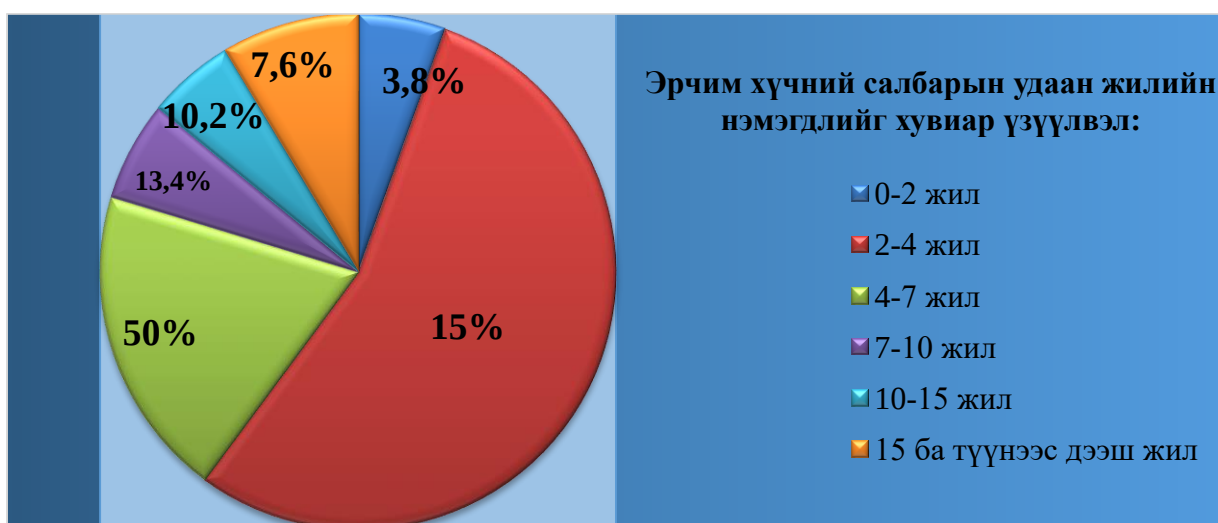
Хүснэгт №6

№	Ажилласан жил	Хөдөлмөрийн нөхцөл		Нийт
		Хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтны тоо	Хэвийн нөхцөлд ажилладаг ажилтны тоо	

АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

1	0-2 жил хүртэл	2 хүн	5 хүн	7 хүн
2	2-4 жил хүртэл	24 хүн	4 хүн	28 хүн
3	4-7 жил хүртэл	79 хүн	14 хүн	93 хүн
4	7-10 жил хүртэл	23 хүн	2 хүн	25 хүн
5	10-15 жил хүртэл	15 хүн	4 хүн	19 хүн
6	15 ба түүнээс дээш жил	8 хүн	6 хүн	14 хүн
Нийт		151	35	186

График№6



АЖИЛТНУУДЫН МЭДЛЭГ, МЭРГЭЖЛИЙГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХЭЭР 2020 ОНД ЗОХИОН БАЙГУУЛСАН СУРГАЛТ

Ажилтнуудын мэдлэг мэргэжлийг дээшлүүлэх, мэргэжил олгох, давтан сургах сургалтыг Хүснэгт №6-д дурьдсан байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулсан. 2020 онд 7 төрлийн сургалтад нийт 11 ажилтан хамрагдсан. Сургалтын төрөл ба хамрагдсан ажилтны тоо, түүнд эзлэх хувийн жинг хүснэгтээр харуулав.

2020 ОНД ЗОХИОН БАЙГУУЛСАН СУРГАЛТ

1.Мэргэжил эзэмшүүлэх 4 төрлийн сургалтанд 14 ажилтан хамрагдсан байна.

Хүснэгт №7

№	Сургалтын нэр	Сургалт зохион байгуулсан байгууллагын нэр	Ажилтнуудаа сургалтанд хамруулсан цехийн нэр			Сургалтанд хамрагдсан ажилтны нийт тоо
			Зуухан цех	Түлш дамжуулах цех	Авто хүнд ММХ	
1	Түлшний машинистийн мэргэжил олгох сургалт	ЭХХТ-ЭХС		6		6
2	Эргэх механизмын засвар /Е1 шат/	ЭХХТ-ЭХС	1	1		2
3	Мэргэшсэн жолооч	МҮБХИС			4	4
4	Аргон гагнуур /Е1 шат/	ЭХХТ-ЭХС	1	1		2
Нийт			2	8	4	14

2. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд 47 ажилтан хамрагдсан байна.

Хүснэгт №8

№	Сургалтын нэр	Сургалт зохион байгуулсан байгууллагын нэр	Ажилтнуудаа сургалтанд хамруулсан цехийн нэр, ажилтны тоо											Сургалтанд хамрагдсан ажилтны нийт тоо	
			Удирдлага	Хяналтын хэсэг	Инженерийн хэсэг	ЗУХ	СЭЗХ	ААХҮАлба	Зуухан цех	ТДЦ	ТУСПИ	Цахилгааны хэсэг	Химийн хэсэг		ДХХА-ийн хэсэг
1	Мэргэшсэн инженер			1	1	1			1					1	5
2	Электроникийн засварын сургалт										1	3		1	5
3	Анхдагч, хоёрдогч хэлхээний сургалт											3			3
4	Дулаан даралтын шалгалт тохируулгын сургалт													1	1
5	Шат угсрах, аюулгүй ажиллах сургалт														
6	ДЦС-ын горимын инженерүүдийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалт														
7	ХАБЭА-н мэргэшсэн мэргэжилтэн			3											3
8	Химийн хортой бодистой харьцах ажилтны сургалт			1			1						6		8
9	Нягтлан бодогч нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалт						1								1
10	Удирдахуйн ухаан								1						1
11	Эрчим хүчний хэмнэлтийн менежерүүдэд зориулсан сургалт				1										1
12	А3 сертификатын сургалт			1	2			1					1		5
13	Хөдөлмөрийн эрх зүй					1									
14	Татварын багц хуулийн өөрчлөлт, хэрэглээ, цахим тайлангийн сургалт						2								2
15	Багш шавийн гэрээний хөлс								4	4	1	1	1	1	12
Нийт			-	6	4	2	4	1	6	4	2	7	8	4	47

3. Давтан 5 төрлийн сургалтанд 105 ажилтан хамрагдсан байна. /эрх олгох, эрх сунгах/

Хүснэгт №9

№	Сургалтын сэдэв	Сургалтанд хамрагдах хугацаа /сар/	Давхардсан тоогоор сургалтанд хамрагдах ажилтны тоо	Сургалтад хамрагдах нэгжийн нэр	Ажилтны тоо /давхардсан тоогоор/	Биелэлт
1	Даралтат сав, шугам хоолойн сургалт /115 хэмээс дээш дулаантай, 0.07 МПа даралттай сав, шугам хоолойтой харьцдаг/	IX	55	Зуухан цех	36	Ашиглалтын инженер Л.Эрдэнэхүү, Засварын инженер Б.Боргил, Ээлжийн дарга Ж.Ганбат, Д.Дорждан, Э.Гансүх, Б.Батзаяа, Зуухны машинист Н.Гомбосүрэн, С.Цэрэндулам, Б.Санжаасүрэн, Г.Болортуяа, Д.Мөнх-Эрдэнэ, Г.Нарантамир, Т.Толуй, Б.Оюун-эрдэнэ, ТТМашинист Г.Ганхүү, Э.Очирсүх, Б.Мөнх-эрдэнэ, Б.Отгоншар, Н.Батцэнгэл, Д.Өлзийдагва, Ц.Баярмагнай, Б.Батбаатар, Насосны машинист Ш.Мөнхжаргал, С.Хүрэлсүх, Т.Лхамням, Г.Билэгсайхан, Зуухны засварчин Ч.Нямдорж, Х.Хөөхуяг, К.Кенжебек, Б.Болдбаатар, О.Хосбаяр, Д.Ганбаатар, Гагнуурчин Э.Эрхэмбаяр, Ш.Батболд, Т.Даваасүрэн нар сургалтанд хамрагдсан.
				Түлш дамжуулах цех	1	Тоног төхөөрөмжийн засварчин П.Гансүх сургалтанд хамрагдсан.
				Инженерийн хэсэг	4	Ээлжийн инженер- Ц.Мандахсайхан, С.Түвшинбат, Т.Ангараг, Т.Цэнгэл нар сургалтанд хамрагдсан.
				Нэгдсэн цех-Химийн хэсэг	6	Химийн инженер Д.Хишигшинэн, Химич Э.Энхзул, Химийн аппаратчин- Г.Өлзий, Б.Нямдаваа, Д.Анхзаяа, Б.Баярчимэг нар сургалтанд хамрагдсан.
				Авто хүнд МХ хэсэг	8	Нарийн үнс зөөвөрлөх ТТХДАЖ С.Төмөрцоож, Б.Ганбаяр, А.Батболд, Э.Цогтсайхан, Ш. Сандагсүрэн, Д.Тэмүлэн, Д.Эрболд, Г.Хүрэлбаатар нар сургалтанд хамрагдсан.
2	Краны оператор, краны бүрэн бүтэн байдал хариуцагч, ачаа шилжүүлэх үеийн аюулгүй ажиллагаа	IX	11	Зуухан цех	1	Зуухны тоног төхөөрөмжийн засварчин Ч.Нямдорж краны аюулгүй ажиллагааны сургалтанд хамрагдсан.
				Түлш дамжуулах цех	9	Засварын инженер Л.Ганболд, Ээлжийн дарга- Б.Мөнгөншагай, П.Мөнхбат, Г.Тамир, Г.Булгантамир, Нуруулдан овоолох төхөөрөмжийн машинч-Б.Батбаясгалан, Э.Дүрэвдоржсүрэн, Г.Даваахүү, Г.Мөнхбаатар нар краны аюулгүй ажиллагааны сургалтанд хамрагдсан.

АМГАЛАН ДУЛААНЫ СТАНЦ ТӨХК-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

	хариуцагчийн сургалт			Авто хүнд МХ хэсэг	1	Кранчин жолооч Б.Жамсрандорж краны аюулгүй ажиллагааны сургалтанд хамрагдсан..
3	Оосорлогч, дохиочны сургалт	IX	10	Зуухан цех	2	Зуухны тоног төхөөрөмжийн засварчин Б.Болдбаатар, Д.Ганбаатар оосорлогч дохиочны сургалтанд хамрагдсан.
				Түлш дамжуулах цех	8	Вагон хөмрөгчийн машинч-Э.Ганболд, Х.Сансрайдорж, О.Нямдорж, Б.Эрдэнэбаатар, Н.Түмэн-Өлзий , Б.Жаргалбаатар, Э.Санжаадорж, Т.Төгсжаргал нар оосорлогч дохиочны сургалтанд хамрагдсан.
4	Гагнуурчны эрх сунгах	V	4	Зуухан цех	3	Зуухан цехийн гагнуурчин 11-р сард ЭХСТ-ийн сургалтанд хамрагдсан боловч COVID-19 улмаас цуцлагдсан.
				Түлш дамжуулах цех	1	ТДЦ-ийн засварчин Э.Идэрбатын гагнуурчны эрхийг сунгасан.
5	Цахилгааны аюулгүй ажиллагааны эрх сунгах, олгох сургалт	IX	25	Удирдлага	2	Тэргүүн дэд захирал бөгөөд Ерөнхий инженер-Ч.Цогтсайхан, Нэгдсэн цехийн дарга Ж.Ариунжаргал,
				Нэгдсэн цех-цахилгааны хэсэг	16	Инженер Ц.Зэлмэ, Цахилгааны техникч Л.Пүрэврэгчаа, Т.Оюун-Эрдэнэ, А.Нямцэрэн, Б.Ууганбат, Реле хамгаалалт, автоматикийн инженер Д.Мөнхдөл, Цахилгаанчин А.Бямбадорж, Н.Очирхуяг, М.Содномдаржаа, П.Энх-од, Д.Нэмэхбаяр, Б.Амаржаргал, Г.Алтанабгана, Б.Ууганбат, Н.Энхбаяр, Э.Одбаяр цахилгааны аюулгүй ажиллагааны сургалтанд хамрагдсан.
				Хяналтын хэсэг	3	Дарга-П.Зориггоо, ХАБЭА А.Энхжаргал, Т.Ангараг, цахилгааны аюулгүй ажиллагааны сургалтанд хамрагдсан.
				Инженерийн хэсэг	4	Ээлжийн инженер- Ц.Мандахсайхан, Б.Ган-Эрдэнэ, Т.Цэнгэл, С.Түвшинбат цахилгааны аюулгүй ажиллагааны сургалтанд хамрагдсан.
Нийт			105			

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ШИНЖИЛГЭЭ (SWOT)

Хүснэгт №10

1. Давуу тал	2. Сул тал
1. Ажилтнуудын 61,3 хувь нь дээд сургууль, түүний дотроос Эрчим хүчний мэргэжлийн дээд сургууль төгссөн ажилтнууд нийт ажилтнуудын 43,8 хувийг эзэлдэг. 2. Ажилтнуудын 69,8 хувийг 40 хүртэлх насны залуу боловсон хүчин эзэлдэг. 3. Ижил төстэй дулааны станцууд дотроос илүү дэвшилтэт технологитой. 4. Ижил төстэй дулааны станцууд дотроос ажлын байрны нөхцөл илүү сайн. 5. Ижил төстэй дулааны станцууд дотроос илүү дэвшилтэт техник-технологиор тоноглогдсон. 6. Засварын хэсгийн ажилтнуудыг сүүлийн жилүүдэд хос мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтанд хамруулсан тул хөрвөх чадвартай боловсон хүчин болсон.	1. Ажилтнуудын дийлэнх олонхийг залуу боловсон хүчин эзэлдэг тул ажлын байранд алдаа гаргах, аваари, осол, саатал гаргах эрсдэлтэй. 2. Мэдлэг шаардсан техник-технологи дээр ажилладаг тул ажлын байранд өндөр ур чадварын шаардлага тавигддаг. 3. Ажлын байрнуудын зэргийн цалин нь ажлын хүнд хөнгөн, хариуцлагаас хамаарсан ялгаа байхгүй, ажилласан хугацаа, дадлага туршлагаас хамаарсан цалингийн интерваль байхгүй тул цаашид тэмүүлэх тэмүүлэл хязгаарлагдсан. 4. Албан тушаал дэвших карьерийн тогтолцоо байхгүй. 5. Эрчим хүчний системд мөрдөгддөг дүрэм, журам, заавартай нийцсэн сургалтын систем тогтоогүй. 6. Гадаад дотоодын ижил төстэй дулаан үйлдвэрлэгчдийн туршлага судлах ажил хийгддэггүй.
3. Боломжууд	4. Аюул, занал
1. Улс орны хөгжлийн чиг хандлагатай уялдан тус станц нь өргөтгөл хийх, дулааны цахилгаан станц болох асуудал бүх шатандаа яригдаж байгаа тул ажлын байр нэмэгдэх боломжтой. 2. Станц нь өргөтгөл хийсэн тохиолдолд өнөөдрийн залуу боловсон хүчнүүд тухайн үед дадлага туршлагаараа үнэлэгдэж тушаал дэвшин ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.	1. Үйлдвэрлэл нь улирлын чанартай ажилладаг учир бэлтгэгдсэн мэргэжилтэй боловсон хүчнүүд нь байнгын ажлын байртай байгууллагад шилжиж ажлаас гарах аюултай.