

**“БАГАХАНГАЙН ҮЙЛДВЭРЛЭЛ, ТЕХНОЛОГИЙН ПАРК” ХК-ИЙН
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ИЛ ТОД БАЙДЛЫН
ЖИЛИЙН ТАЙЛАН**

2025 оны 12 дугаар сарын 16

Багахангай дүүрэг

НЭГ. ТАЙЛАНГИЙН ЗОРИЛГО

Энэхүү тайлан нь “Багахангайн Үйлдвэрлэл, Технологийн Парк” ХК-ийн хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд ил тод байдал, нээлттэй мэдээллийн зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлж буйг нэгтгэн дүгнэж, холбогдох байгууллага, олон нийтэд мэдээлэх зорилготой.

ХОЁР. ЭРХ ЗҮЙН ҮНДЭС

Тайланг дараах хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгийн хүрээнд боловсруулав. Үүнд:

- Монгол Улсын Үндсэн хууль
- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Шилэн дансны тухай хууль
- Төрийн өмчит компанийн засаглалын бодлого
- Компанийн дотоод журам, дүрэм

**ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ИЛ ТОД БАЙДЛЫН ЧИГЛЭЛЭЭР
ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН АРГА ХЭМЖЭЭ**

3.1. Хүний нөөцийн бодлого, журам

- Хүний нөөцийн бодлого, холбогдох журмыг баталж мөрдүүлсэн.
- Ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчлэн баталж, ажилтнуудад танилцуулсан.
- Ажилд авах, шилжүүлэх үйл ажиллагааг хууль тогтоомжийн дагуу хэрэгжүүлсэн.

3.2. Сонгон шалгаруулалт, томилгоо

- Сул орон тоог нээлттэй зарлан мэдээлсэн.
- Сонгон шалгаруулалтыг ил тод, шударга зарчмаар зохион байгуулсан.
- Дотоод нөөцөд тулгуурласан шатлан дэвшилтийг хэрэгжүүлсэн.

3.3. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ, урамшуулал

- Ажилтнуудын гүйцэтгэлийг бодит шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн.
- Гүйцэтгэлийн үнэлгээний үр дүнг ажилтанд танилцуулсан.
- Ажлын үр дүнтэй уялдсан урамшууллын тогтолцоог хэрэгжүүлсэн.

3.4. Сургалт, хөгжлийн бодлого

- Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлсон.
- Сургалтад хамрагдах ажилтныг ил тод шалгуураар сонгосон.
- Сургалтын үр дүнг үнэлж, ажилтнуудад мэдээлсэн.

3.5. Мэдээллийн ил тод байдал, оролцоо

- Ажилтны санал, гомдол хүлээн авах сувгийг нээлттэй байлгасан.
- Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой мэдээллийг тогтмол хүргэсэн.
- Дотоод харилцааг сайжруулах уулзалт, мэдээлэл солилцоог зохион байгуулсан.

ДӨРӨВ. ҮР ДҮН, ҮНЭЛГЭЭ

Тайлант хугацаанд хүний нөөцийн ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр дүнд:

- Ажилтнуудын эрх, үүргийн талаарх ойлголт сайжирсан.
- Байгууллагын дотоод итгэлцэл нэмэгдсэн.
- Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдал хангагдсан.

ТАВ. ЦААШИД АВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

- Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг цахим хэлбэрт шилжүүлэх
- Гүйцэтгэлийн үнэлгээний системийг сайжруулах
- Ажилтны оролцоонд суурилсан ил тод байдлын тогтолцоог бэхжүүлэх

ТАЙЛАН ГАРГАСАН
ЗАХИРГАА, САНХҮҮ, УДИРДЛАГЫН
ХЭЛТСИЙН ДАРГА

Ц.ОЮУНТӨГС