

2024-30 Стратегийн төлөвлөгөө - 2 ДАХЬ НООРОГ ТӨСӨЛ - 2024 оны 3-р сарын 8

Гүйцэтгэлийн зорилго	Стратеги	Тэргүүлэх үзүүлэлтүүд (Явцыг хянахад ашигладаг)	Хоцрогдсон үзүүлэлтүүд (Жилийн эцсийн тайланд ашигласан)	Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтүүд
<p>ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ 3: СУРАГЧ ТӨВТЭЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧ APS нь сурагчдын амжилт, сайн сайхны төлөө түүштай ажилладаг чадварлаг, авьяаслаг, үр бүтээмжтэй ажилчдыг татах, авч үлдэх соёлыг дэмжиж, хөрөнгө оруулалт хийх болно.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> 2030 он гэхэд нийт ажилтнуудын XX% нь ажилчдын цар хүрээгээр мэргэжлийн сургалт нь өөрсдийн мэргэжлийн үр чадварыг сайжруулсан гэдэгт эергээр хариулах болно. <p><i>*Манай баг суурь мэдээллийг үргэлжлүүлэн шалгаж байна. Санал болгож буй зорилтыг 5-р сар гэхэд олон нийтэд мэдээлэх болно.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> APS-д чанартай мэргэжлийн сургалтын алсын хараа, тодорхойлолтыг бий болгох. Хэлтсийн стратегийн тэргүүлэх чиглэл, зорилтод хүрэхийн тулд бүх ажилтнуудыг чадамжид суурилсан мэргэжлийн сургалт, үнэлгээний тогтолцоог боловсруулж хэрэгжүүлнэ. APS-ийн сурагчдын популяцийг төлөөлж буй чанартай, олон талт ажиллах хүчийг нэмэгдүүлэхийн тулд нотолгоонд суурилсан ажилд авах, авч үлдэх, хөгжүүлэх практикийг нэвтрүүлэх. Сургуульд суурилсан болон хэлтсийн хэмжээнд манлайлах боломж олгох олон төрлийн мэргэжлийн суралцах арга замыг хөгжүүлж, тогтвортой байлгах. 	<ul style="list-style-type: none"> Ажилтны PL оролцооны мэдээлэл PL-ийн үйл ажиллагааны талаарх ажилтнуудын санал хүсэлт Зөвлөх хороо/Дугуй ширээний ярилцлага/Фокус бүлгүүд Ажилчдын олон талт байдал Сурагчдын олон талт байдал Багшийн туслах хөтөлбөрийг дуусгах Багшийн орлох хөтөлбөрийг дуусгах Байгууллагын дотоод албан тушаал ахих тухай мэдээлэл (багшаас мэргэжилтэн рүү, багшаас эрхлэгч рүү гэх мэт) Дүүргийн судалгааны ажилтнуудын оролцоо 	<ul style="list-style-type: none"> YVM ажилчдын судалгаа: Ажил үйлстээ бие сэтгэлээ зориулсан ажиллах хүч: Мэргэжлийн сургалт Судалгааны дараах Frontline мэргэжлийн сургалт 	<ul style="list-style-type: none"> Сургуулийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад сууснаар мэргэжлийн үр чадвар нь сайжирсан эсэх талаар YVM-ийн асуулгад эергээр хариулсан сургуулийн ажилчдын хувь Хэлтсийн хэмжээнд мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад сууснаар мэргэжлийн үр чадвар нь сайжирсан эсэх талаар YVM-ийн асуулгад эергээр хариулсан сургуулийн ажилчдын хувь Сургуулийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад сууснаар мэргэжлийн үр чадвар нь сайжирсан эсэх талаар Frontline судалгааны асуултад эергээр хариулсан нийт ажилчдын хувь Хэлтсийн хэмжээнд мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад сууснаар мэргэжлийн үр чадвар нь сайжирсан эсэх талаар Frontline судалгааны асуултад эергээр хариулсан сургуулийн ажилчдын хувь
<ul style="list-style-type: none"> 2030 он гэхэд APS-ийн ажилтнууд өөрсдийн ажлын байрны уур амьсгалд XX%, ажилтнуудын оролцоонд XX%-иар "Таны дуу хоолой чухал" судалгаанд эергээр хариулах болно. <p><i>*Манай баг суурь мэдээллийг үргэлжлүүлэн шалгаж байна. Санал</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Сурагчид болон тэднийг сургахад зарцуулах цагийг оновчтой хуваарилахын тулд сурган хүмүүжүүлэгч/ажилтнуудын шаардлага, хүлээлтийн (сургууль, дүүрэг, муж, холбооны) чиг үүрэг хоорондын дүн шинжилгээ хийх. Сурагч төвтэй, хүртээмжтэй уур амьсгалыг бий болгож, ажилчдын эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг дэмжих хүний нөөцийн нэгдсэн санаачилгыг хөгжүүлэх, хэрэгжүүлэх. 	<ul style="list-style-type: none"> Ажилтныг авч үлдэх Ажилчдын ирц Байгууллагатаа үргэлжлүүлэн ажиллах тухай ярилцлага Ажлаас гарах тухай ярилцлага Ажилчдын бүлэг, арьс өнгө, үндэс угсаа, 	<ul style="list-style-type: none"> YVM-ийн ажилтан: Ажлын байрны уур амьсгал YVM-ийн ажилтан: Ажилтны оролцоо 	<ul style="list-style-type: none"> YVM судалгааны "Сайн оролцоотой ажиллах хүч" ангилалд эергээр хариулсан ажилтнуудын хувь: Ажилтны оролцоо YVM судалгааны "Сайн оролцоотой ажиллах хүч" ангилалд эергээр хариулсан ажилтнуудын хувь: Ажлын байрны уур амьсгал

2024-30 Стратегийн төлөвлөгөө - 2 ДАХЬ НООРОГ ТӨСӨЛ - 2024 оны 3-р сарын 8

Гүйцэтгэлийн зорилго	Стратеги	Тэргүүлэх үзүүлэлтүүд (Явцыг хянахад ашигладаг)	Хоцрогдсон үзүүлэлтүүд (Жилийн эцсийн тайланд ашигласан)	Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтүүд
<p><i>болгож буй зорилтыг 5-р сар гэхэд олон нийтэд мэдээлэх болно.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● APS-ийн стратегийн тэргүүлэх чиглэл, гүйцэтгэлийн зорилтын дагуу бүх ажилчдыг урамшуулах, хүлээн зөвшөөрөх үйл явцыг боловсруулж хэрэгжүүлэх. ● Хэсгийн стратегийн төлөвлөгөөний тэргүүлэх чиглэлд нийцүүлэн харилцан ойлголцлыг бий болгох, хамтран ажиллах, тулгамдаж буй асуудлыг хөндөх, шийдвэрлэхийн тулд хэлтсийн хэмжээнд хоёр талын харилцааны системийг хөгжүүлэх. 	<p>хүйсээр нь ангилсан ажлаас гарах шалтгаанууд</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Хамгийн багадаа 1 эрүүл мэндийн санаачилгад оролцсон ажилчдын тоо 		
<ul style="list-style-type: none"> ● 2030 он гэхэд APS нь тасралтгүй ажиллах, сурагчдын амжилтыг сайжруулах, сургуулийн ахиц дэвшилд тэргүүлэх ач холбогдол өгөх хүний нөөцийг хангахын тулд ажилтнуудын 93%-с доошгүй хувийг авч үлдэх болно. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Бүх түвшний ажилтнуудыг ажилд авах, авч үлдэхийн тулд нийт өрсөлдөхүйц урамшууллын багцыг судалж, боловсруулж, хэрэгжүүлэх. ● APS-ийн ажилчдын нийт урамшууллын багцыг оруулах, санал хүсэлт өгөх, тасралтгүй сайжруулахад ажилтнуудыг татан оролцуулах (жишээ нь нөхөн олговор, тэтгэмж, сургалтын төлбөрийн түслэмж). ● APS-ийн сургалт, үйл ажиллагааг сайжруулахын тулд шийдвэр гаргахад ажилтнуудыг оролцуулах системийг хэрэгжүүлэх. ● Шинэ хэрэглээг багтаасан боловсон хүчний шинэлэг загваруудыг судалж, дүн шинжилгээ хийх. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ажилчдын шилжилтийн түвшнийг хүн ам зүйгээр улирал бүр дүн шинжилгээ хийх (бүх хэмжүүрээр задалсан) ● Ажилчдын фокус бүлгүүд 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ажилчдын хэмжүүрээр ажилтныг авч үлдэх ● YVM-ийн ажил үйлстээ бие сэтгэлээ зориулсан ажиллах хүч: Ажилтны дуу хоолой ● YVM-ийн ажил үйлстээ бие сэтгэлээ зориулсан ажиллах хүч: Нөхөн олговор ба тэтгэмж 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ажилтнуудын хэмжүүрээр ажилтныг авч үлдэх хувь ● YVM судалгааны “Ажиллах хүчин” ангилалд эергээр хариулсан ажилтнуудын хувь: Ажилчдын цар хүрээгээр нөхөн олговор, тэтгэмж ● YVM судалгааны “Ажиллах хүчин” ангилалд эергээр хариулсан ажилтнуудын хувь: Ажилтны дуу хоолой, ажилчдын цар хүрээгээр
<ul style="list-style-type: none"> ● 2030 он гэхэд ажилтнуудын XX хувь нь YVM судалгааны “Аюулгүй байдал” ангилалд эергээр хариулж байгаа эсэх дээр үндэслэн ажилчдын XX% нь ажлын байрандаа өөрийгөө аюулгүй гэж мэдэрдэг хэмээн мэдээлэх болно. <p><i>*Манай баг суурь мэдээллийг үргэлжлүүлэн шалгаж байна. Санал болгож буй зорилтыг 5-р сар гэхэд олон нийтэд мэдээлэх болно.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Хүндэтгэл, хүртээмжтэй байдлыг хүндэлдэг мөн зөрчилдөөнийг шийдвэрлэхэд тусалдаг сургуулийн эерэг уур амьсгалыг бий болгох. ● Санаа зовоож буй асуудлуудыг мэдээлж, шийдвэрлэдэг (сурагч, ажилтан, гэр бүл, захиргаа) итгэлцэл, харилцааны соёлыг (сурагч, ажилтан, гэр бүл, захиргаа) бий болгох/дэмжлэг үзүүлэх. ● Ноцтой зан үйлийн үндсэн шалтгааныг тодорхойлох, арилгах зорилгоор шаталсан зан үйлийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд ажилтнуудыг чадавхжуулах; аюулгүй байдалд эрсдэл учруулах зан үйлийг бууруулах, арилгахад сурагчдыг нөөц, дэмжлэгтэй холбох. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Санаа зовоосон асуудлын талаарх мэдэгдэл ● Ноцтой үйл явдлын мэдэгдэл 	<ul style="list-style-type: none"> ● YVM: Ажилтнууд: Үйл ажиллагааны үр ашигтай байдал: Аюулгүй байдал 	<ul style="list-style-type: none"> ● YVM-ийн “Үйл ажиллагааны үр ашигтай байдал” ангилалд эергээр хариулсан ажилтнуудын хувь: Аюулгүй байдал