

## ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

Товчлол	Тайлбар
АӨСҮТ	- Арьсны өвчин судлалын үндэсний төв
ГССҮТ	- Гэмтэл, согог судлалын үндэсний төв
ГҮТ	- Геронтологийн үндэсний төв
СЭМҮТ	- Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний төв
УГТЭ	- Улсын гуравдугаар төв эмнэлэг
УХТЭ	- Улсын хоёрдугаар төв эмнэлэг
УНТЭ	- Улсын нэгдүгээр төв эмнэлэг
ХӨСҮТ	- Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв
ХСҮТ	- Хавдар судлалын үндэсний төв
ХТС	- Хүүхдийн төв сувилал
ЭМБ	- Эрүүл мэндийн байгууллага
ЭМЯ	- Эрүүл мэндийн яам
ЭХЭМҮТ	- Эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн үндэсний төв
УАУТХ	Уламжлалт анагаах ухаан, технологийн хүрээлэн ХЭ- хэвтэн эмчлүүлэгч АҮ- амбулаторын үйлчлүүлэгч

## НЭГ. СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ, СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

Монгол улсад хэрэглэгч төвтэй, тэдний хэрэгцээнд нийцсэн чанартай, аюулгүй, ёс зүйтэй эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг чухалчилж байна.

Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний талаарх хэрэглэгчийн сэтгэл ханамж нь тухайн байгууллагын үйлчилгээнээс гадна өвчний эдгэрэл болон үйлчлүүлэгчийн тухайн үеийн сэтгэл зүй, хандлагатай уялдсан хийсвэр хүчин зүйлсийн нөлөө ихтэй байдгаараа бусад салбараас онцлог байдаг.

Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмж, нийгэм эдийн засгийн хөгжилд нэн чухал үүргийг гүйцэтгэдэг эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, албан хаагчдын чин хүсэл, хичээл зүтгэл эрхэм учир тэдний сэтгэл ханамж, эрэлт хэрэгцээг судлах нь чухал байдаг.

Үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг эрүүл мэндийн салбарын тусламж үйлчилгээний нийлүүлэлт, эрэлт хэрэгцээ, дутагдалтай болон давуу талуудыг судлан тодорхойлж, нотолгоон дээр үндэслэн тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэн, өөрчлөлт, шинэчлэлийг хийх нь зүйтэй байдаг.

Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв нь “Эрүүл мэндийн байгууллагын жилийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг үнэлэх” ажлын нэг үзүүлэлт болгон Эрүүл мэндийн яам(ЭМЯ)-ны харьяа эрүүл мэндийн байгууллагуудад жилд нэг удаа, нэгдсэн зохион байгуулалттайгаар сэтгэл ханамжийн судалгаа хийдэг.

Эрүүл мэндийн сайдын 2014 онд “Хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны аргачлал батлах тухай” 13 дугаар тушаал гарч, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг нийслэлд, нийслэлийн Эрүүл мэндийн газар, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, аймагт аймгийн Эрүүл мэндийн газар тус тус зохион байгуулахаар даалгасан.

**Зорилго:** Эрүүл мэндийн яамны харьяа байгууллагуудын хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамжийг судлан, шийдвэр гаргагчдыг нотолгоонд суурилсан мэдээллээр хангах.

### Зорилт:

- Эмч, эмнэлгийн ажилчид, амбулаторын үйлчлүүлэгчид, хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг судлах
- Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх түвшинд нотолгоонд тулгуурласан шийдвэр гаргахад мэдээллээр хангах

### Үр дүн:

- Эмч, эмнэлгийн ажилчид, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлсон судалгааны үр дүнгийн тайлан бичигдэнэ.
- Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх түвшинд нотолгоогоор хангагдана.

## ХОЁР. СУДАЛГААНЫ АРГАЧЛАЛ

**Судалгааны аргачлал:** Тоон судалгааны аргаар тусгайлан боловсруулсан 35-58 хувьсах ба үл хувьсах хэмжигдэхүүн бүхий асуумжаар, эмч, эмнэлгийн ажилчдаас цахимаар, үйлчлүүлэгчдээс өөрсдөөр нь цаасан дээр бөглүүлэх аргаар явуулав. Судалгааны асуулгад 1 асуудлыг нээлттэй бөглөхөөр оруулсан болно.

**Судалгааны хамрах хүрээ:** ЭМЯ-ны харьяа төв эмнэлэг, тусгай мэргэжлийн төвүүд болох 16 байгууллагыг сонгов.

**Судалгааны нэгж, түүвэрлэлтийн тоо:** Судалгааны нэгж нь ЭМЯ-ны харьяа эрүүл мэндийн байгууллагуудын эмч, эмнэлгийн ажилчид, амбулаториор үйлчлүүлэгчид, хэвтэн эмчлүүлэгчид байв.

Эмч, эмнэлгийн ажилчдын сэтгэл ханамжийн судалгааны түүвэрлэлтийн тоог тогтоохдоо тухайн эмнэлгийн их эмч, бусад дээд мэргэжилтэн, сувилагч тусгай мэргэжилтэн, инженер техникийн болон бусад үйлчилгээний ажилчдын нийт тоог эх олонлогоор авсан.

Амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааны түүвэрлэлтийн тоог тогтоохдоо тухайн эмнэлгийн амбулаториор 1 жилд үйлчлүүлсэн хүний тооноос 1 өдөрт үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдийн тоог тооцоолон эх олонлогоор авлаа.

Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн түүврийн тоог тогтоохдоо тухайн эмнэлгийн орны тоог эх олонлогоор авлаа.

Түүврийн тоог дараах томъёогоор байгууллага бүрээр тооцоолон тогтоосон бөгөөд энэхүү түүвэрлэлт нь 95.4%-ийн үнэн магадлалыг хангана.

$$n = \frac{t^2 \cdot w(1-w) \cdot N}{N \cdot \Delta^2_p + t^2 \cdot w(1-w)}$$

- ❖ *t-баталгааны коэффициентийг 95.4 хувийн үнэн магадлалтай байхаар  $t = 2$  авлаа.*
- ❖  *$w(1-w)$ - дунджаас хазайх хазайлтын квадрат буюу дисперсийг 0.25-аар тооцоолов.*
- ❖ *N- эх олонлогийн хэмжээ*
- ❖ *Дельта- Алдааны хязгаар ба 0.05 аар авлаа.*
- ❖ *n- түүврийн хэмжээ болно.*

**ХҮСНЭГТ 1. СУДАЛГААНЫ ТҮҮВЭР/ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН АЖИЛЧИД/**

м/д	Эрүүл мэндийн байгууллагууд	Эмч, эмнэлгийн ажилчид				
		Их эмч, бусад дээд мэргэжилтэн	Сувилагч бусад тусгай мэргэжилтэн	Инженер техникч бусад ажилтан	Нийт ажилчид /түүвэр/	
1	УГТЭ	167	339	202	708	255
2	ЭХЭМҮТ	269	562	291	1122	295
3	ГССҮТ	145	245	224	614	242
4	ХТС	22	40	62	124	95
5	УХТЭ	95	171	150	416	204
6	ХСҮТ	114	168	144	426	206
7	ХӨСҮТ	217	288	270	775	264
8	СЭМҮТ	93	125	273	491	220
9	УНТЭ	192	338	191	721	257
10	АӨСҮТ	42	44	57	143	105
11	ЦССҮТ	11	27	22	60	52
12	ЭСҮТ	25	16	13	54	47
13	ЗӨСҮТ	29	14	60	103	82
14	УАУТХ	36	29	74	139	103
15	НЭМҮТ	80	5	5	90	73
16	ГҮТ	19	6	14	39	35
	<b>Бүгд</b>	<b>1556</b>	<b>2417</b>	<b>2052</b>	<b>6025</b>	<b>2535</b>

**ХҮСНЭГТ 2. СУДАЛГААНЫ ТҮҮВЭР/ҮЙЛЧЛҮҮЛЭГЧИД/**

м/д	Эрүүл мэндийн байгууллагууд	Хэвтэн эмчлүүлэгчид		Амбулаториор үйлчлүүлэгчид			Нийт түүвэр
		Орны тоо	Түүврийн тоо	Жилд үйлчлүүлсэн хүний тоо	1 өдөрт үйлчлүүлсэн хүний тоо	Түүврийн тоо	
1	УГТЭ	430	207	161810	613	242	449
2	ЭХЭМҮТ	665	250	145153	550	232	482
3	ГССҮТөв	412	203	32000	121	93	296
4	ХТС	50	44	-	-	-	44
5	УХТЭ	195	131	91906	348	186	317
6	ХСҮТ	215	140	55343	210	138	278
7	ХӨСҮТ	530	228	72513	275	163	391
8	СЭМҮТ	60	52	5047	19	18	70
9	УНТЭ	500	222	304758	1154	297	519
10	АӨСҮТ	170	119	72966	276	163	282
11	УАУТХ	130	98	15876	60	52	150

12	ГҮТ	-	-	16443	62	54	54
	Бүгд		1694			1638	3332

**Судалгааны мэдээлэл цуглуулах хэрэгсэл (асуумж карт):**

- Эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамжийн асуумж-6 бүлэг 54 хувьсах хэмжигдэхүүн, 1 нээлттэй асуумж, 4 үл хувьсах хэмжилдэхүүн бүхий асуулга
- Амбулаторын үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн асуумж-5 бүлэг 35 хувьсах хэмжигдэхүүн, 1 нээлттэй асуумж, 3 үл хувьсах хэмжигдэхүүн бүхий асуулга
- Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн асуумж-5 бүлэг 37 хувьсах хэмжигдэхүүн, 1 нээлттэй асуумж, 3 үл хувьсах хэмжигдэхүүн бүхий асуулга

**Мэдээ, мэдээллийг боловсруулах:** Мэдээллийг SPSS-20.0 болон Excel програмуудыг ашиглан статистикийн энгийн шинжилгээний аргыг ашиглан, үр дүнгийн шинжилгээ хийсэн.

Сэтгэл ханамжийн байдлыг илэрхийлэх 2 үзүүлэлтийг тооцон гаргасан. Үүнд:

1. Сэтгэл ханамжийн түвшин (балл болон хувиар)
  - Эрүүл мэндийн байгууллага бүрээр
  - Үзүүлэлт бүрээр
2. Сэтгэл ханамжийн үнэлгээ (“сайн”, “дунд”, “муу”) эзлэх хувь
  - Эрүүл мэндийн байгууллага бүрээр
  - Үзүүлэлт бүрээр

Сэтгэл ханамжийн түвшинг балл болон хувиар илэрхийлэхдээ Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 6/182 тушаалд заасны дагуу “сайн”, “дунд”, “муу” гэсэн хариултуудад хүснэгтэд заасан харгалзах оноо/балл өгөн дундаж баллыг олж, тухайн дундаж баллыг хувьд шилжүүлэн тооцсон.

Дундаж баллыг хувьд шилжүүлэхдээ: Тухайн үзүүлэлтийн сэтгэл ханамжийн хувь = 0% + (3-Тухайн үзүүлэлтийн дундаж оноо)\*50% томъёогоор шилжүүлэн бодсон болно. Үүнд:

0% – Сэтгэл ханамж муу буюу 3 гэсэн оноонд харгалзах хувь

3 – Сэтгэл ханамж муу гэсэн хариултад харгалзах оноо

50% нь 1-3 гэсэн онооны 1 бүхэл интервалд ногдох хувь (тогтмол тоо)

Үзүүлэлт	Сайн	Дунд	Муу
Сэтгэл ханамжийн оноо/балл	1	2	3
Сэтгэл ханамжийн түвшин (хувиар)	66.8-100	33.4-66.7	0-33.3

Харин тухайн хариултын (“сайн”, “дунд”, “муу”) эзлэх хувийг тооцохдоо тухайн эрүүл мэндийн байгууллагаар болон үзүүлэлтийн нийт хариултад тухайн хариултын эзлэх хувиар тооцсон болно.

**Судалгааны ажлын хүн хүчин:** Судалгааны мэдээллийг Судалгаа, төлөвлөлт, статистик мэдээллийн албаны мэргэжилтэн Ц.Амаржаргал, П.Тунгалаг нар цуглуулж, мэдээллийн боловсруулалтыг мэргэжилтэн Б.Ганчулуун хийж, үр дүнгийн тайланг мэргэжилтэн Ц.Амаржаргал бичлээ.

**Мэдээллийг түгээх:** Сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнгийн тайланг ЭМЯ-ны ХШУДАГ-т хүргүүлнэ. Судалгааны үр дүнг шийдвэр гаргагч, хэрэглэгчдэд нээлттэй мэдээлнэ.

## ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Үр дүнгийн тайлан бичихдээ бүлэг бүрт аргачлалын дагуу сэтгэл ханамжийг байгууллага бүрээр харьцуулан, сайн, дунд, муу гэж үнэлсэн хувийг “*сэтгэл ханамжийн үнэлгээ*”, СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ дундаж үзүүлэлтийг Балл руу шилжүүлэн, хувиар тооцсоныг “*сэтгэл ханамжийн түвшин*” гэж авч үзэн, тайлбар дүгнэлт хийлээ.

Эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгааг 6 бүлэг асуумжаар байгууллага бүрээр сэтгэл ханамжийн түвшин, үнэлгээг харьцуулан дүн шинжилгээ хийсэн.

**“ТА БАЙГУУЛЛАГААСАА ЯМАР ДЭМЖЛЭГ, ХЭРЭГЦЭЭГ ХҮСЧ БАЙНА ВЭ”** гэсэн нээлттэй асуултаар эмч, эмнэлгийн ажилтны санал, хүсэлт, тулгамдсан асуудал, бэрхшээл хүндрэл, эрүүл мэндийн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлохыг хичээлээ.

Амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааны 5 бүлэг, 35 хэмжигдэхүүн, хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааны 5 бүлэг, 37 хэмжигдэхүүний 2 хэмжигдэхүүнээс бусад нь ижил учраас байгууллага бүрээр сэтгэл ханамжийн түвшин, үнэлгээг харьцуулан дүн шинжилгээ хийлээ.

Судалгаанд **“ТА БИДНЭЭС ЮУГ, ЯМАР БАЙХЫГ ХҮСЧ БАЙНА ВЭ”** гэсэн нээлттэй асуултаар хэрэглэгчдийн санал, хүсэлт, тулгамдсан асуудал, бэрхшээл хүндрэл, эрүүл мэндийн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлохыг хичээлээ.

Эрүүл мэндийн байгууллага, эмч, эмнэлгийн ажилтан маш их ачаалалтай ажиллаж, эрүүл мэндийн салбар, эрүүл мэндийн байгууллагын тусламж, үйлчилгээ, үйл ажиллагаа сайжирч байгаад олон хэрэглэгч талархал илэрхийлэн, ажилд нь амжилт хүссэн, улам сайн ажиллаарай гэснийг онцлон тэмдэглэж байна. Ялангуяа хэвтэн эмчлүүлэгчид эмч сувилагч, тасаг нэгжийн нэрийг дурдан баярласнаа илэрхийлэн, амжилт хүссэн байна.

Нээлттэй асуулгад дүн шинжилгээ хийхдээ сэтгэл ханамжийн судалгааны үндсэн агуулгын дагуу бүлэглэн, олонхийн санал, үзэл бодолд тулгуурлан дүн шинжилгээ хийж, зарим нэг санал бодлыг нотолгоо болгон, асуудал дэвшүүлэн, бодлого, шийдвэр гаргагчдын түвшинд анхаарал хандуулахыг хүсэн, хэрэглэгчийн хэлсэнээр буулгав.

Үр дүнгийн тайлан бичих дизайныг гаргахдаа бүлгийн эхэнд тоон судалгааны үр дүнг дээр хэлсэн 2 үзүүлэлт буюу сэтгэл ханамжийн түвшин, сэтгэл ханамжийн үнэлгээ бүрээр зургаар харуулан, эмч, эмнэлгийн ажилчид, амбулаториор үйлчлүүлэгчид, хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг ерөнхий дүнгээр харьцуулав.

Байгууллагаар авч үзэхдээ сэтгэл ханамжийн түвшин болон үнэлгээ 90.0-ээс дээш хувьтай байвал сэтгэл ханамж өндөр гэж үзэн, сэтгэл ханамжгүй байдлыг тухайн үзүүлэлтийн хамгийн бага хувьтай байгууллагыг онцлон тайлбар хийв.

Бүлэг бүрийн тоон үзүүлэлтийн дараа, сэтгэл ханамжгүй байдал нь энэхүү шалтгаантай холбоотой байж болно гэсэн таамаглал дэвшүүлэн, нээлттэй асуулгад дүн шинжилгээ хийсэн хэсгээ бүлэглэн оруулсан болно.

Энэ нь эмнэлгийн удирдлагууд өөрсдийн хэрэглэгчдийн санал, хүсэлт, басхүү бухимдал, бэрхшээлийг мэдрэх, нотолгоонд тулгуурлан асуудлыг шийдвэрлэхэд чухлыг харгалзан, хэрэглэгчдийн санал, хүсэлтийг байгууллага бүрээр, давхардсан санааг нэгтгэн хүргэв.

### БҮЛЭГ 1. ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН АЖИЛТНЫ СЭТГЭЛ ХАНАМЖ

#### 1.1 Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйс, ажилласан жилийн бүтэц

Судалгаанд батлагдсан аргачлал, түүврийн дагуу, ЭМЯ-ны харьяа амбулаторийн болон хэвтэн эмчлэх тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг 3 төв эмнэлэг, 11 тусгай мэргэжлийн төв, ХТС, УАУТХ нийт 16 байгууллагын 2535 эмч, эмнэлгийн ажилтанг хамруулах байсан.

Судалгааг gmail-ийн программ ашиглан цахимаар авсан бөгөөд нийт 2450 эмч, эмнэлгийн ажилтан судалгаанд оролцсон бөгөөд тэдний сэтгэл ханамжийг 6 бүлэг 58 хувьсах, үл хувьсах хэмжигдхүүнээр судалсан.

**ХҮСНЭГТ 3. ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН АЖИЛТНЫ НАС, ХҮЙС АЖИЛЛАСАН ЖИЛИЙН БҮТЭЦ/ХУВИАР/**

№	Эрүүл мэндийн байгуулагууд	Хүйс		Нас					Ажилласан жил						
		Эр	Эм	20-29	30-39	40-49	50-59	60-аас дээш	1 хүртэл	1-3 жил	4-6 жил	7-10 жил	11-15 жил	16-20 жил	20-оос дээш
1	ЭХЭМҮТ	15%	86%	26%	29%	31%	15%	0%	7%	19%	18%	14%	11%	12%	19%
2	УНТЭ	18%	82%	24%	32%	32%	12%	1%	9%	17%	17%	19%	14%	10%	14%
3	УХТЭ	17%	83%	27%	31%	28%	13%	1%	9%	21%	10%	14%	18%	14%	14%
4	УГТЭ	11%	89%	15%	43%	35%	7%	0%	5%	19%	26%	20%	13%	9%	9%
5	ХСҮТ	15%	85%	10%	38%	37%	15%	0%	2%	13%	23%	17%	14%	12%	20%
6	ГССҮТ	41%	59%	24%	37%	30%	9%	0%	6%	17%	20%	19%	18%	7%	12%
7	АӨСҮТ	7%	93%	19%	27%	32%	22%	0%	12%	13%	18%	11%	14%	10%	22%
8	СЭМҮТ	19%	81%	23%	24%	30%	23%	1%	4%	15%	22%	13%	13%	11%	22%
9	ЗӨСҮТ	31%	69%	22%	23%	38%	18%	0%	10%	19%	19%	12%	22%	11%	8%
10	ГҮТ	33%	67%	38%	29%	17%	17%	0%	13%	45%	28%	5%	8%	0%	3%
11	ХТС	8%	92%	14%	28%	35%	23%	0%	13%	20%	17%	10%	18%	16%	7%
12	ЦССҮТ	22%	78%	30%	33%	21%	15%	0%	21%	27%	18%	15%	6%	9%	3%
13	ЭСҮТ	15%	85%	30%	21%	40%	9%	0%	13%	19%	11%	9%	11%	17%	20%
14	НЭМҮТ	31%	69%	39%	37%	11%	13%	0%	14%	37%	19%	9%	12%	7%	2%
15	ХСҮТ	6%	94%	28%	26%	31%	14%	1.4%	16%	16%	11%	11.6%	15%	17%	14%
16	УАУТХ	20%	80%	25%	16.5%	38%	20.4%	0%	6%	21%	22%	15%	15%	9%	12%

Судалгаанд хамрагдсан эмч, эмнэлгийн ажилтны 19.3% нь эрэгтэйчүүд, 80.7% нь эмэгтэйчүүд, насны бүлгээр авч үзвэл 20-29 насныхан 24.6%, 30-39 насныхан 29.6%, 40-49 насныхан 30.3%, 50-59 насныхан 15.3%, 60-аас дээш насныхан 0.2%-ийг тус тус эзэлж байна.

Тухайн байгууллагатаа ажилласан жилээр авч үзвэл 1 хүртэл жил ажилласан 10.0%, 1-3 жил ажилласан 21.2%, 4-6 жил ажилласан 18.6%, 7-10 жил ажилласан 13.3%, 11-15 жил ажилласан 13.8%, 16-20 жил ажилласан 10.6%, 20-оос дээш жил ажилласан 12.5% байна.

**ХҮСНЭГТ 4. ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН АЖИЛТНЫ МЭРГЭШИЛТОО, ХУВИАР/**

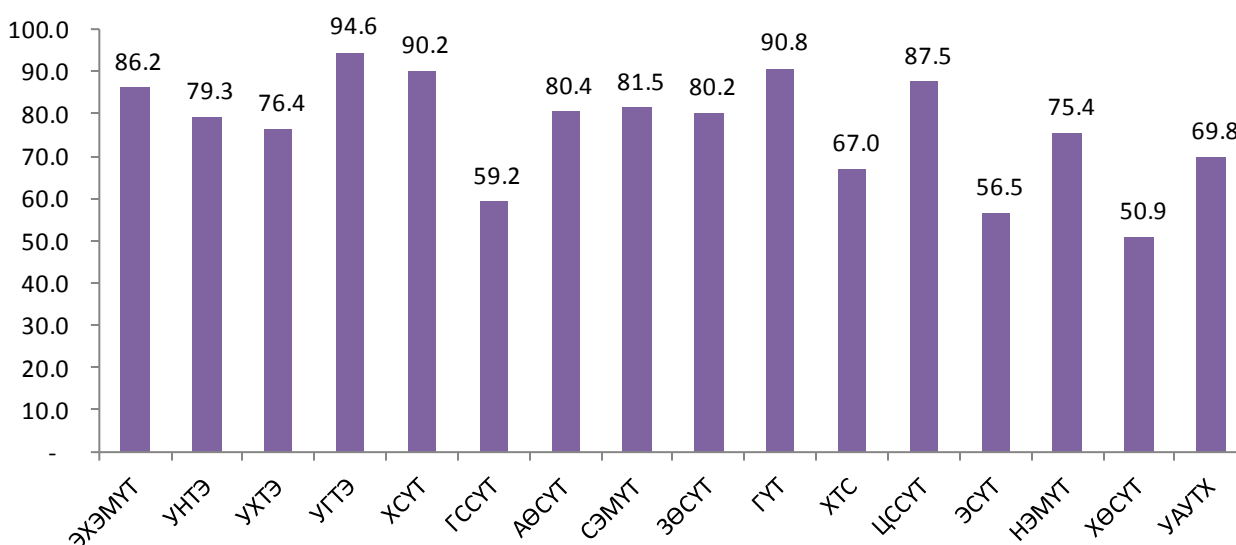
№	эрүүл мэндийн байгуулагууд	n	Удирдах ажилтан		Их эмч, бусад дээд мэргэжилтэн		Субилагч, тусгай мэргэжилтэн		ЭТТ болон МТ инженер		Үйлчилгээний ажилтан		Бусад	
			тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь
1	ЭХЭМҮТ	343	20	5.8	57	16.6	180	52.5	10	2.9	72	21	4	1.2
2	УНТЭ	254	36	14.2	50	19.7	108	42.5	18	7.1	34	13.4	8	3.1
3	УХТЭ	168	7	4.2	41	24.4	65	38.7	7	4.2	44	26.4	4	2.4
4	УГТЭ	267	8	3	46	17.2	137	51.3	16	6	59	22.1	1	0.4
5	ХСҮТ	147	13	8.8	12	8.2	74	50.3	4	2.7	42	28.6	2	1.4
6	ГССҮТ	236	14	5.9	88	37.3	66	28	7	3	54	22.9	7	3
7	АӨСҮТ	105	12	11.4	28	26.7	31	29.5	3	2.9	18	17.1	13	12.4
8	СЭМҮТ	267	4	1.5	55	20.6	119	44.6	3	1.1	55	20.6	31	11.6
9	ЗӨСҮТ	74	12	16.2	20	27	13	17.6	3	4.1	18	24.3	8	10.8
10	ГҮТ	42	6	14.3	18	42.9	7	16.7	0	0	10	23.8	1	2.4
11	ХТС	94	9	9.6	16	17	30	31.9	1	1.1	38	40.4	0	0
12	ЦССҮТ	33	2	6.1	11	33.3	9	27.3	1	3	10	30.3	0	0
13	ЭСҮТ	54	10	18.5	16	29.6	22	40.7	0	0	3	5.6	3	5.6
14	НЭМҮТ	44	1	2.3	14	31.8	1	2.3	1	2.3	20	45.5	7	15.9
15	ХӨСҮТ	206	12	5.8	78	37.9	82	39.8	2	1	32	15.5	0	0
16	УАУТХ	103	15	14.6	24	23.3	22	21.4	1	1	37	35.9	4	3.9
	нийт	2437	181	8.89	574	25.84	966	33.44	77	2.65	546	24.59	93	4.6

Судалгаанд эмч, эмнэлгийн ажилтныг мэргэшлийн хувьд авч үзэхэд удирдах ЭСҮТ-18.5%, ЗӨСҮТ-16.2%, эмч, бусад дээд мэргэжилтэн ГССҮТ-37.3%, ХӨСҮТ-37.9%, сувилагч тусгай мэргэжилтэн ЭХЭМҮТ-52.5%, УГТЭ-51.3%, эмнэлгийн тоног төхөөрөмжийн болон мэдээлэл технологийн инженер УНТЭ-7.1%, үйлчилгээний ажилтан НЭМҮТ-45.5%, УАУТХ-35.9% буюу хамгийн олон хамрагдсан байна.

### 1.2 Дэмжлэгт удирдлага

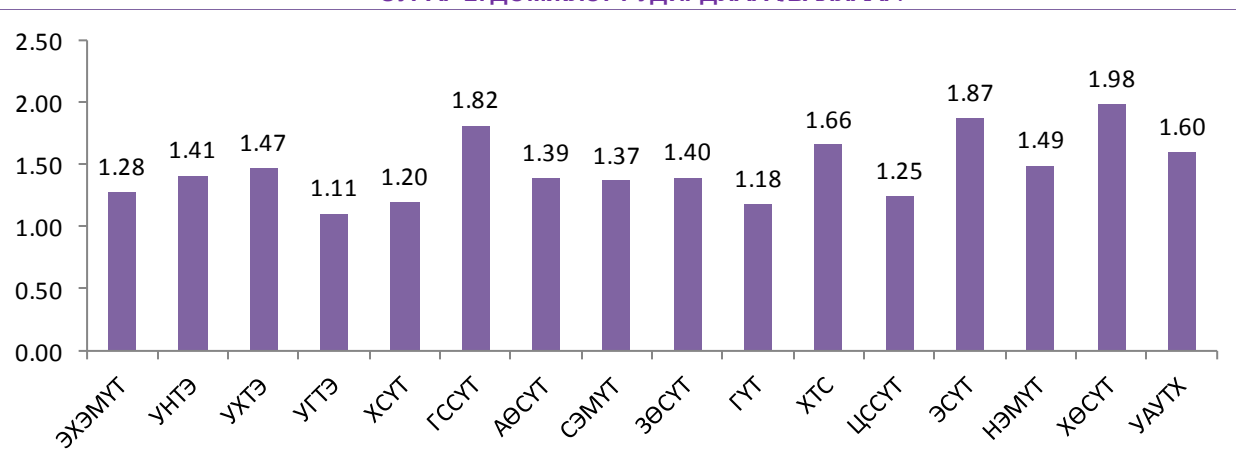
Дэмжлэгт удирдлагын талаар байгууллагын захирал, тасаг нэгжийн дарга нарын шийдвэр гаргалт, удирдан манлайлах байдал, шийдвэр гаргалтанд хамт олны болон үйлдвэрчний эвлэлийн оролцоо, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын ил тод байдал, санхүүгийн ил тод байдал, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний шударга зарчим, ажиллагсдын эрүүл мэндийг хамгаалах үйл ажиллагаа, байгууллагын удирдлагын ёс зүй, багаар ажиллах чадварын талаар 19 хэмжигдхүүнээр тодорхойлсон.

ЗУРАГ 1. ДЭМЖЛЭГТ УДИРДЛАГА/ХУВИАР/



Эмч, эмнэлгийн ажилтны дэмжлэгт удирдлагын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ГҮТ, ХСҮТ-ийн эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамжийн түвшин өндөр байгаа бол ХӨСҮТ-50.9%, ЭСҮТ-56.5%, ГССҮТ-59.2%-тай эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн түвшин муу байгаа нь харагдаж байна.

ЗУРАГ 2. ДЭМЖЛЭГТ УДИРДЛАГА/БАЛЛААР/



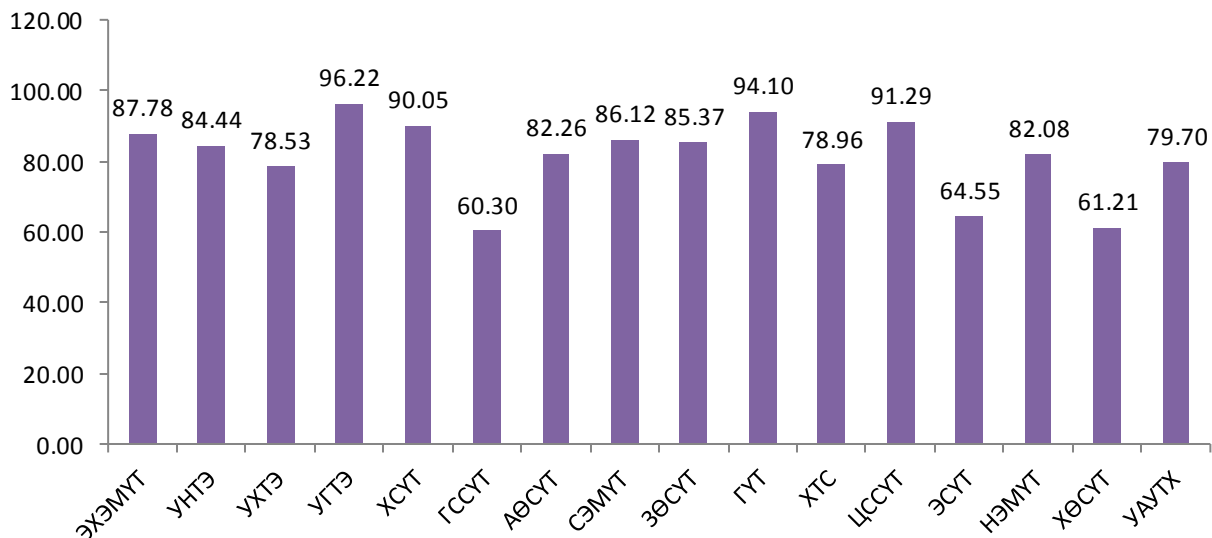
### 1.3 Хүний нөөцийн хөгжих боломж

Хүний нөөцийн хөгжих боломжийн талаар мэдлэг, мэргэшлээ дээшлүүлэх, ашиглах боломж, мэргэжлийн болон эрдмийн зэрэг хамгаалах боломж, шинэ санаа, дэвшилтэт арга нэвтрүүлэх боломж, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил хийх, үр дүнг ашиглах боломжийн талаар 4 хэмжигдхүүнээр тодорхойлсон.

**ХҮСНЭГТ 5. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИХ БОЛОМЖ/ХҮНИЙ ТООГООР/**

№	Эрүүл мэндийн байг-ууд	Мэдлэг, мэргэшлээ дээшлүүлэх, ашиглах боломж			Мэргэжлийн болон эрдмийн зэрэг хамгаалах боломж			Шинэ санаа, дэвшилтэт арга, аргачлал нэвтрүүлэх боломж			Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил хийх, үр дүнг ашиглах боломж		
		Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу
1	ЭХЭМҮТ	263	79	7	268	68	8	270	71	5	269	70	5
2	УНТЭ	174	69	12	186	54	11	188	58	7	190	52	11
3	УХТЭ	102	55	11	106	44	13	107	47	11	107	45	11
4	УГТЭ	244	20	2	250	20	0	255	13	2	248	16	2
5	ХСҮТ	123	17	7	127	12	8	128	12	7	122	18	7
6	ГССҮТ	53	165	19	72	143	19	71	143	19	72	143	18
7	АӨСҮТ	64	33	6	68	30	2	73	26	2	68	28	3
8	СЭМҮТ	208	47	14	208	43	13	205	50	13	200	49	13
9	ЗӨСҮТ	52	18	4	58	15	1	52	20	2	56	13	3
10	ГҮТ	36	5	0	36	4	0	35	5	0	35	5	0
11	ХТС	61	27	5	61	23	6	57	29	7	56	29	5
12	ЦССҮТ	27	6	0	26	7	0	29	4	0	27	6	0
13	ЭСҮТ	19	31	3	26	23	5	14	34	5	19	31	3
14	НЭМҮТ	31	12	1	34	8	2	26	15	2	27	13	2
15	ХӨСҮТ	78	88	37	89	83	29	72	95	34	75	89	34
16	УАУТХ	51	39	6	59	33	1	57	35	0	63	26	2

**ЗУРАГЗ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИХ БОЛОМЖ/ХУВИАР/**



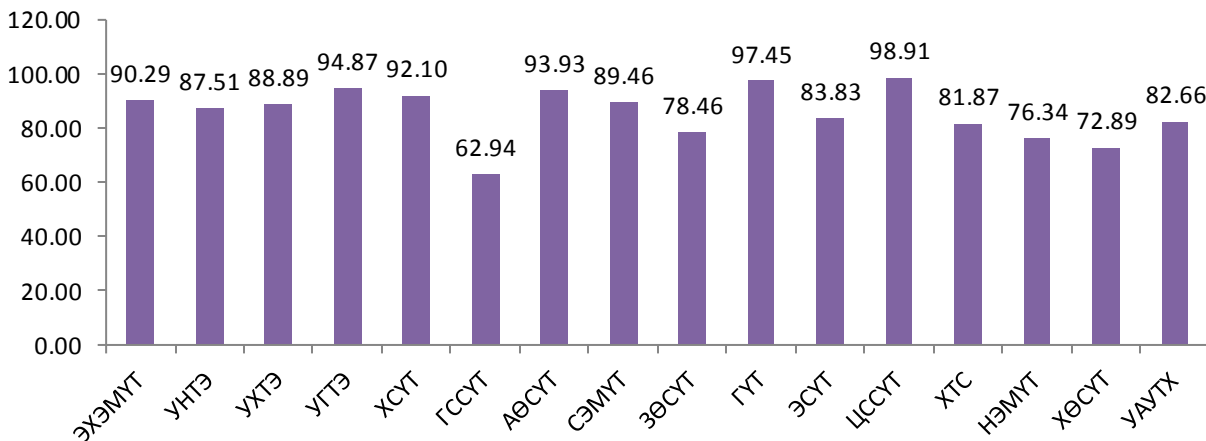
Эмч, эмнэлгийн ажилтны хүний нөөцийн хөгжих боломжийн талаарх сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ-96.22%, ГҮТ-94.10%, ЦССҮТ-91.29%-тай сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол ХӨСҮТ-61.21%, ЭСҮТ-64.55%, ГССҮТ-60.3%-тай эмч, эмнэлгийн ажилтнууд сэтгэл ханамж муу байгаагаа илэрхийлсэн байна.

**1.4 Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл**

Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёлын талаар эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, эмч, сувилагч, асрагчийн харилцаа, мэргэжлийн ур чадвар, хамт олны харилцаа, эв нэгдэл, хувцаслалт, хувийн соёл, үйлчлүүлэгчийн нууцыг хадгалах боломж зэргийг хамруулан 10 хэмжигдхүүнээр тодорхойлсон.

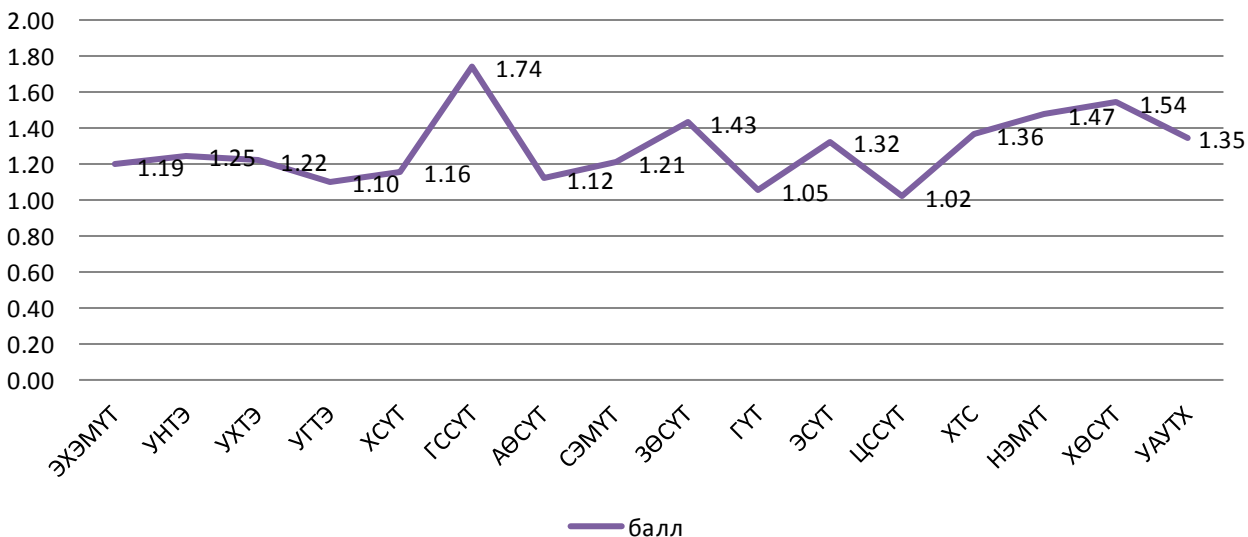


**ЗУРАГ 4. ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ ЁС ЗҮЙ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ СОЁЛ/ХУВИАР/**



Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёлын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ГҮТ, ЦССҮТ-ийн эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол ХӨСҮТ-72.89%, НЭММТ-76.34%, ГССҮТ-62.94%-тай эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамж дунд зэрэг байгаагаа илэрхийлсэн байна.

**ЗУРАГ 5. ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ ЁС ЗҮЙ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ СОЁЛ/БАЛЛААР/**



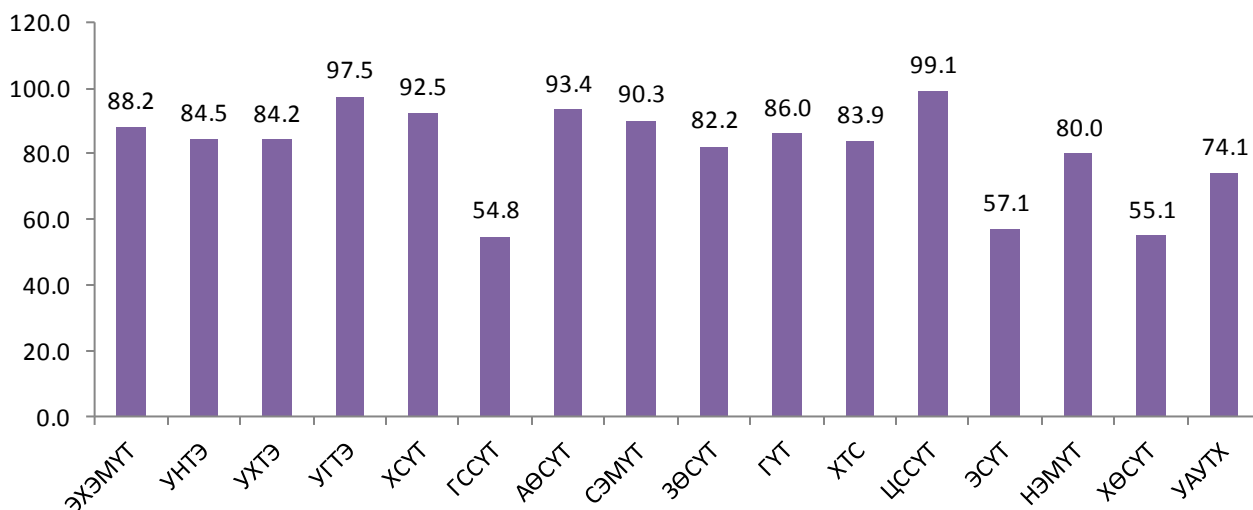
**ХҮСНЭГТ 6. ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ ЁС ЗҮЙ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ СОЁЛ/БАЛЛААР/**

Эмнэлгийн нэр	Эмч эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй			Эмчийн угтах, мэндлэх, найрсаг харилцаа, үйлчлэх соёл			Сув илагчийн угтах, мэндлэх, найрсаг ахрилцаа, үйлчлэх соёл			Эмчийн сонсох, зөвлөгөө өгөх ур чадвар			Сув илагч, эмнэлгийн мэргэжилтний сонсох, зөвлөгөө өгөх ур чадвар			Асаргаа, үйлчилгээний ажилтны угтах, мэндлэх, найрсаг харилцаа, үйлчлэх соёл			Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний бие биенээ хүндэтгэх ур чадвар			Хамт олны харилцаа, эв нэгдэл			Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны хувцаслалт, энгэрийн тэмдэг, хувийн соёл			Үйлчлүүлэгчид хадгалах боломж			
	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд		
ЭХЭМҮТ	262	166	3	267	150	15	273	142	6	289	110	6	293	102	12	273	138	18	257	176	6	288	110	6	313	68	3	304	72		
УНТЭ	189	126	9	187	120	27	203	90	24	204	98	6	211	82	12	177	132	36	183	138	12	205	92	12	211	78	18	203	92		
УХТЭ	130	74	3	135	66	0	138	58	0	135	58	12	133	68	3	124	82	9	124	80	9	127	70	15	135	62	3	139	54		
УГТЭ	217	96	3	209	116	9	255	30	0	230	72	0	249	42	3	257	24	0	233	74	3	258	20	3	258	26	0	258	20		
ХСҮТ	128	34	9	121	44	15	129	32	9	123	38	15	128	34	9	125	36	12	128	36	6	125	36	12	137	14	9	128	20		
ГССҮТ	55	324	60	59	310	66	61	312	60	85	274	39	88	258	60	91	258	51	93	250	57	90	258	48	83	28	4	33	80	27	4
АӨСҮТ	90	28	3	94	22	0	96	18	0	94	20	0	94	20	0	90	28	0	88	32	3	89	30	0	90	30	0	97	14		
СЭМҮТ	214	106	12	222	82	21	229	74	15	231	68	12	228	62	27	220	74	36	197	130	24	214	88	36	225	82	15	225	68		
ЗӨСҮТ	41	62	6	40	60	9	46	50	3	49	44	3	48	44	3	43	44	3	38	60	9	35	68	12	38	58	12	47	32		
ГҮТ	40	4	0	42	0	0	41	2	0	41	0	0	40	2	0	38	4	3	38	6	0	35	12	0	40	0	0	36	8		
ЭСҮТ	35	38	0	40	28	0	38	32	0	40	28	0	37	34	0	34	36	0	36	36	0	30	42	9	34	38	3	44	20		
ЦССҮТ	31	2	0	32	0	0	31	2	0	32	0	0	31	2	0	31	2	0	30	4	0	31	2	0	32	0	0	32	0		
ХТС	57	70	9	64	52	15	71	44	3	61	56	15	69	48	6	71	44	3	56	66	18	51	72	18	67	52	3	66	52		
НЭМҮТ	18	30	0	18	20	9	19	18	6	17	22	0	15	22	6	15	24	3	16	24	0	18	30	0	14	30	0	16	26		
ХӨСҮТ	107	146	69	116	162	21	124	142	27	114	166	18	119	152	21	115	154	33	99	126	12	97	122	13	95	16	84	128	13	0	
УАУТХ	72	54	6	63	76	3	65	68	9	76	48	6	71	50	12	60	78	9	67	58	12	68	62	6	65	70	0	75	44		

### 1.5 Байгууллагын соёл

Байгууллагын соёлын талаар байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго, стратегийг эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүд мэддэг, хэрэгжилтийг хангаж ажилладаг, угтах, мэндлэх, лавлагаа мэдээлэл өгөх соёл, байгууллагын гадаад, дотоод тохижилт, хүнд өвчтөн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан үйлчилгээ, байгууллагын хөгжил, үйл ажиллагааны маркетинг зэргийг хамруулан 8 хэмжигдхүүн тодорхойлсон.

**ЗУРАГ6. БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ /ДУНДАЖ ХУВИАР/**



Байгууллагын соёлын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, АӨСҮТ, ЦССҮТ-ийн эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамж 90,3%-аас дээш өндөр байгаа бол ХӨСҮТ, ЭСҮТ, ГССҮТ-ийн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэнүүд 55.1-57.1% нь сэтгэл ханамж муу байгаагаа илэрхийлсэн байна.

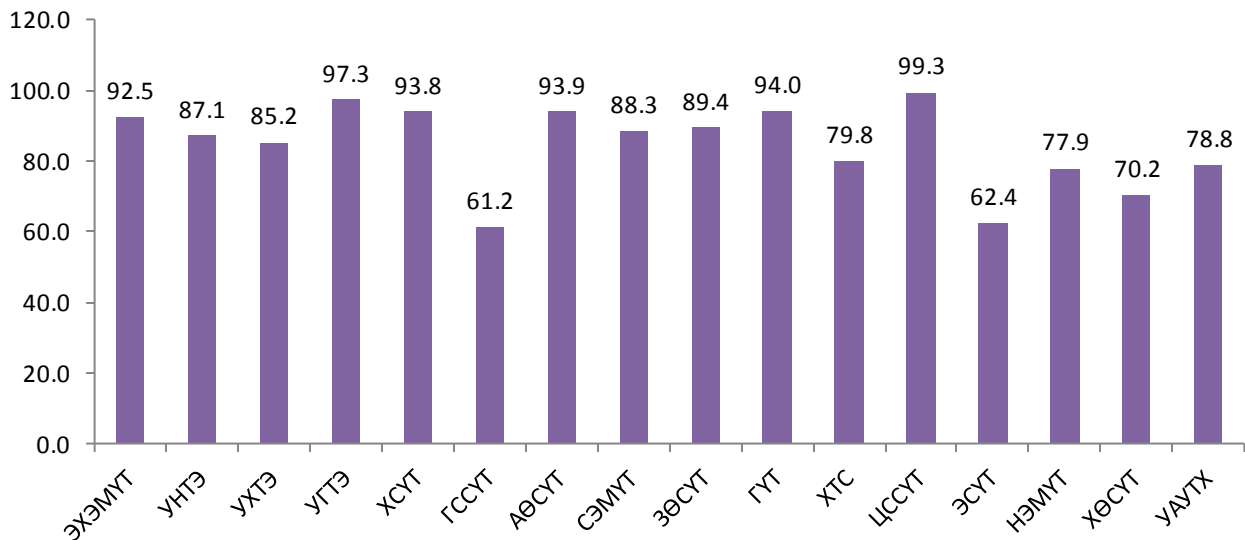
**ХҮСНЭГТ 7. БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ/ХУВИАР/**

Эрүүл мэндийн байгууллагууд	нийт	Алсын хараа, эрхэм зорилго, стратегийг ажилтан бүр мэддэг эсэх	Угтах, мэндлэх, хүндлэх, үйлчлэх соёл.	Бүртгэх, лавлагаа мэдээлэл өгөх соёл.	Дотоод орчны соёл, тав тух.	Гадаад орчны тохижилт	Хүнд өвчтөн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан үйлчилгээ.	Байгууллагын хөгжил, үйл ажиллагааны маркетинг	Үйлчилгээнийн соёлын дэг журам, зарчим
		Сайн	Сайн	Сайн	Сайн	Сайн	Сайн	Сайн	Сайн
ЭХЭМҮТ	351	87.6	83.1	80.5	79.7	70.1	66.1	77.9	79.8
УНТЭ	256	81.5	78.8	75.1	68.8	65.7	64.7	72.9	73.2
УХТЭ	168	80.4	81.5	83.3	69.6	66.1	59.6	65.5	71.1
УГТЭ	274	96.7	96.7	94.1	97.1	95.6	90.4	94	96.7
ХӨСҮТ	206	38.2	51	52	32	29.1	30.4	31.4	36
ГССҮТ	239	22.8	25.5	23.3	17.8	22.9	30	22.9	19.8
АӨСҮТ	108	83.8	93.3	94.2	91.4	91.4	74	84.6	91.3
СЭМҮТ	275	81.7	87.7	86.5	90	84.7	72	79.4	80.1
ЗӨСҮТ	75	70.3	62.5	80	63.5	60.8	68.9	68.1	74.3
ГҮТ	45	92.9	95.2	92.9	42.9	28.6	78	85	90.5
ХТС	95	64.2	72.6	76.8	80	74.5	73.7	54.3	64.2
ЦССҮТ	33	100	97	97	93.9	100	100	97	100
ЭСҮТ	60	38.9	55.6	55.6	14.8	5.7	11.3	30.8	35.8
НЭМҮТ	46	68.2	60.5	61	64.4	68.9	53.5	66.7	65.9
ХСҮТ	151	89.1	90.4	88.4	84.5	87.2	81	86.2	87
УАУТХ	108	64.6	62.4	61.2	49.5	42.7	43	45	58.4
Нийт		72.56	74.61	75.12	64.99	62.13	62.29	66.36	70.26

### 1.6 Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал

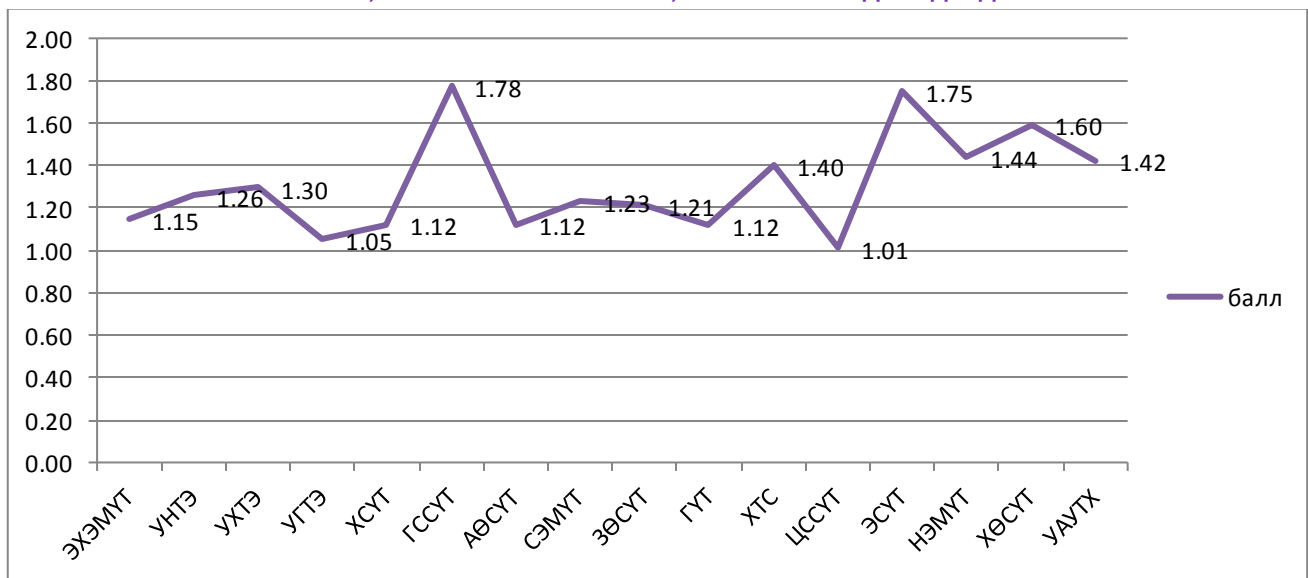
Тусламж, үйлчилгээний талаар тусламж, үйлчилгээний стандартыг мөрдөж болон хангаж ажиллах боломж, яаралтай тусламжийн чанар, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах боломж, асаргаа, сувилахуйн тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах, тусламж, үйлчилгээний алдаа, эрсдэлгүй ажиллах боломж, ажлын хариуцлага, шуурхай байдал, оношлогоо, эмчилгээнд шинэ технологи, нэр төрөл нэмэгдсэн байдлыг хамруулан 7 хэмжигдхүүн тодорхойлсон.

**ЗУРАГ7. ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЧАНАР, АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ /ДУНДАЖ ХУВИАР/**



Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлын талаарх сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ГҮТ, ЦССҮТ-ийн эмч, эмнэлгийн ажилтнууд сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол ЭСҮТ-62.4%, ГССҮТ-61.2%-тай эмч, эмнэлгийн ажилтнууд нь сэтгэл ханамж дунд зэрэг байгаагаа илэрхийлсэн байна.

**ЗУРАГ8. ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЧАНАР, АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ /ДУНДАЖ БАЛЛААР/**



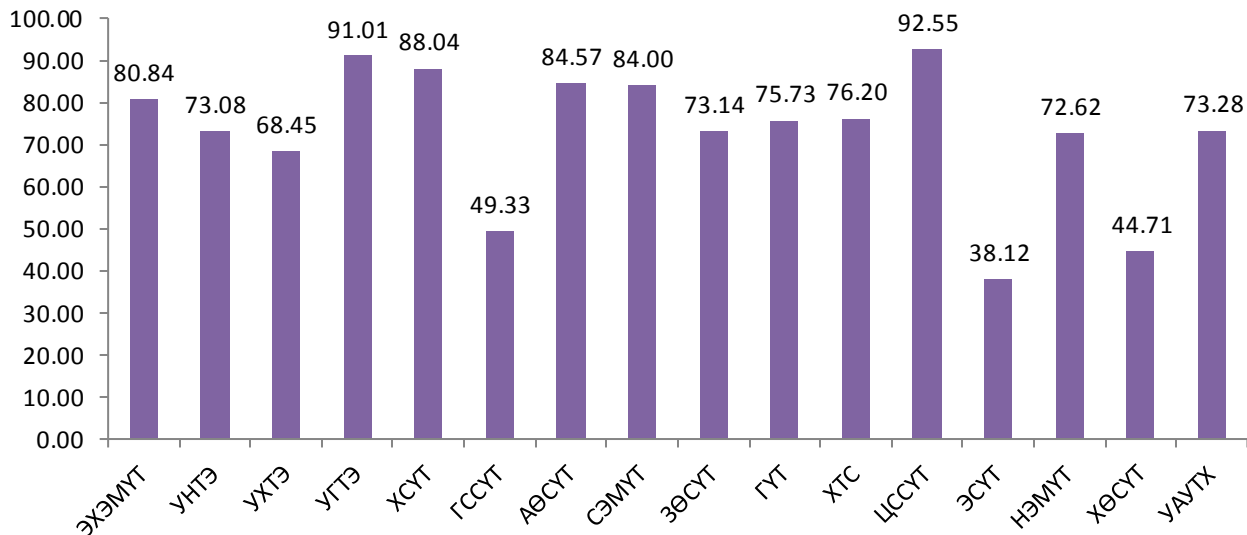
**ХҮСНЭГТ 8. ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЧАНАР, АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ/БАЛЛАМЖ**

№	Эмнэлгийн нэр	Тусламж үйлчилгээний стандартын мөрдөж ажиллах боломж			Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах боломж			Яаралтай тусламжийн чанар, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах боломж			Асаргаа, сувилахуйн тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах боломж			Тусламж, үйлчилгээний алдаа, эрсдэлгүй ажиллах боломж			Ажлын хариуцлага, шуурхай байдал			Оношилгоо, эмчилгээнд шинэ технологи, нэр төрөл нэмэгдсэн байдал			Бүлгийн дундаж		
		Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	нийт балл	балл	хувь
1	ЭХЭМҮТ	297	96	3	291	110	3	297	92	9	298	92	9	275	134	12	302	92	0	315	64	0	2791	1.1	92.5
2	УНТЭ	192	122	6	186	126	15	201	100	12	195	104	24	179	126	39	200	94	18	213	68	18	2238	1.3	87.1
3	УХТЭ	129	72	9	121	84	15	121	86	6	122	88	3	114	100	12	135	66	0	106	100	27	1516	1.3	85.2
4	УГТЭ	249	30	0	251	32	6	262	14	6	254	26	3	252	36	3	257	22	3	262	16	0	1984	1.1	97.3
5	ХСҮТ	131	30	6	129	34	6	133	22	9	132	28	6	130	28	9	131	26	6	130	26	3	1155	1.1	93.8
6	ГССҮТ	59	326	45	57	328	48	61	320	48	79	290	39	75	280	60	89	266	42	67	288	69	2936	1.8	61.2
7	АӨСҮТ	96	16	3	93	22	3	89	30	3	94	20	3	92	22	3	97	14	3	89	28	3	823	1.1	93.9
8	СЭМҮТ	223	78	21	211	96	27	215	86	27	205	104	33	200	110	33	216	88	21	214	80	12	2300	1.2	88.3
9	ЗӨСҮТ	60	22	3	55	30	6	61	18	3	51	24	3	57	28	3	56	26	3	54	28	3	594	1.2	89.4
10	ГҮТ	36	8	0	35	12	0	34	14	0	37	8	0	36	10	0	38	4	0	35	12	0	319	1.1	94.0
11	ХТС	68	50	3	66	54	6	63	56	12	68	50	6	53	78	9	50	78	15	48	86	12	931	1.4	79.8
12	ЦССҮТ	32	2	0	33	0	0	33	0	0	33	0	0	32	2	0	31	2	0	32	0	0	232	1.0	99.3
13	ЭСҮТ	21	56	15	16	60	24	17	54	27	12	54	27	21	48	24	32	36	9	22	46	24	645	1.8	62.4
14	НЭМҮТ	20	24	0	19	22	3	17	24	3	17	22	3	17	26	0	19	22	3	16	24	6	307	1.4	77.9
15	ХӨСҮТ	106	178	27	106	174	36	100	176	48	118	142	45	98	178	48	104	172	36	79	136	165	2272	1.6	70.2
16	УАУТХ	70	64	3	62	78	3	53	90	6	55	86	6	65	74	3	68	66	0	46	104	9	1011	1.4	78.8

### 1.7 Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин

Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчны талаар эмнэлгийн эрүүл ахуй, халдвар хамгаалал, ажлын байрны тав тух, багаж хэрэгслийн хангамж, хоолны газрын эрүүл ахуй, тохижилт, үйлчилгээ, ажлын байрны чийрэгжилт, алжаал тайлах нөхцөл зэргийг хамруулан 5 хэмжигдхүүнээр тодорхойлсон.

ЗУРАГ 9. АЖЛЫН БАЙРНЫ АЮУЛГҮЙ, ДЭМЖЛЭГТ ОРЧИН /ДУНДАЖ ХУВИАР/



Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчны талаарх сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ЦССҮТ-ийн эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамж 90%-аас дээш өндөр байгаа бол ХӨСҮТ-44.71%, ЭСҮТ-38.12%, ГССҮТ-49.33%-тай эмч, эмнэлгийн ажилтнууд сэтгэл ханамж муу байгаагаа илэрхийлсэн байна.

“ТА БАЙГУУЛЛАГААСАА ЯМАР ДЭМЖЛЭГ, ХЭРЭГЦЭЭГ ХҮСЧ БАЙНА ВЭ” гэсэн нээлттэй асуултаар эмч, эмнэлгийн ажилтны санал, хүсэлт, тулгамдсан асуудал, бэрхшээл хүндрэл, эрүүл мэндийн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлохыг хичээлээ.

#### 1. АӨСҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 41 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх
- ажлын байрандаа даарахгүй ажлаа гүйцэтгэх
- цалингийн сүлжээг харгалзан цалин нэмэгдүүлэх,
- тасралтгүй суралцах бололцоогоор хангах, давхар ажил хийхгүй байх
- эмч ажилчдын ажлын байрны тохижилтонд анхаарах, үндсэн цалин нэмэгдүүлэх, ажлын ачааллыг стандарт дагуу болгох, үр дүн урамшууллыг боломжоор нь сайн олгох
- сувилагчийн ачааллыг бууруулах -хагас бүтэн сайнд тасаг дүүрэн байсан ч ганцаараа гардаг.
- цалингаа нэмэх- бусад 3р шатлалын эмнэлэгийн жишиг дагуу
- цалингийн санг нэмэгдүүлэх
- илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд илүү цагийн хөлс өгч байх.
- эрдэм мэдлэгээ дээшлүүлэхэд бүх талаар удирдлага захиргаа дэмжиж өгвөл сайн байна.
- илүү цагийн хөлсийг хуулинд зааснаар шударга олгомоор байна. зарим жил гайгүй зарим жил олгохгүй байгаагаас ажилчдын сэтгэгдэл суларч байна.
- ажлын ачааллыг бууруулах, эмч нарын орон тоог нэмэгдүүлэх, харилцаа хандлагыг дээшлүүлэх, мэдлэг мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд ажилчдыг жигд хамруулж байх. ажлын тоног төхөөрөмж хэрэгслээр тогтмол хангаж байх. бичиг цаасны ажлыг багасгах.
- шинээр захирал болох хүн маань мэдлэгтэй, чадвартай хүн чанартай байгаасай
- сайн удирдагч хүсэж байна

- хэтийн төлөв, мэдээлэл, орон тоогоор ажиллуулах, цалин нэмэх
- агааржуулагч янзлахыг хүсч байна. төсөв баталахад оруулж өнгө үү.
- нийт ажилчдыг тасралтгүй сургалтанд хамруулах,
- нэгэн жигд ажилын хувцастай болмоор байна
- агааржуулагч ажиллахгүй байгаа учраас ажилчдын эрүүл мэнд хохирч байна. цалин нэмэгдүүлэх, дор хаяж 500000 мянга болгуулмаар байна
- ажиллагсадын цалин хөлсийг 550000-60000 мянган төгрөгний хооронд болгох. агааржуулагчтай байх шаардлагатай байна
- эмч сувилагч нарын орон тоог нэмэх, цалин хангамж нэмэх саналтай байна. 3 дахь шатлалын эмнэлэгт 13-р маягтаар үздэг болбол анхан шаттай харилцаа холбоо сайжрана гэж боддог.
- амрах өрөө байвал зүгээр байна. хувцасны өрөө, шкаб зэргийг өөрчлөх хэрэгтэй байна.
- нийгмийн хангамжаа сайжруулах, үзлэгийн чанарыг сайжруулахад зориулсан хангалттай стандарт хугацааг тогтоох, хэрэгжүүлэх.

## 2. ЭХЭМҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 69 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- ажлын хажуугаар суралцах боломж ажлын цагийг зохицуулах
- ажилчдын эрүүл, цэвэр, чанартай хоол хүнс хэрэглэх нөхцөл боломжийг сайжруулах дэмжлэгийг хүсч байна. ажилчдын хоолны газрын одоогийн нөхцөл хүний эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх тос, давс хэтэрсэн, чанаргүй хүнсний түүхий эд хэрэглэсэн, хадгалалт, тээвэрлэлтийг ариун цэврийн горим алдагдсан байдалтай байна. эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтан хүмүүс наад захын хэрэгцээ болох эрүүл, чанартай хоол хүнс хэрэглэх хэрэгцээг хангахад дэмжиж, энэ чиглэлээр бодитой үйл ажиллагаа явуулж өгөх нь миний хувьд маш том дэмжлэг ба сэтгэл ханамж өндөр, тав тухтай ажиллахад нөлөөлөх гол хүчин зүйл болно. баярлалаа.
- мэргэжлийн дагуу ур чадварыг сайжруулах, сургалтанд хамрагдах
- хийсэн зүйлийг үнэлдэг байх
- улам сайн удирдаж эх баригч сувилагч нарыг байртай болгох зээлд хамруулах талаар л их хүсэж байна
- байрны зээлд хамруулж өгөөрэй болж өгвөл зөвхөн эх баригч сувилагч нарт зориулсан ажилчдын байр барьж болохгүй юмуу эмч нар бол өөр шүү байртай болмоор байна даанч цалин хөлс боломж муу болохоор мөрөөдөл болоод байна
- бүрэн орон тоогоор ажиллуулах, хүний нөөцийн бодлого, ажлын хөлсний зөв үнэлгээ
- гадаад руу сургалтанд хамрагдах сувилагчдын хүсэлтийг шийдэж өгөх
- цалин, нийгмийн асуудалд онцгой анхаарах, эмч эмнэлгийн ажилчидын алдаа гаргах эрсдэлийг тооцож эмч нарын эрх ашгийг хамгаалдаг болох, орон тоогоороо ажиллах (байнгын хэт ачааллаас залхаахгүй байх)
- илүү цагийн хөлсийг бүрэн олгож байх.
- ажилчдын байр барих боломж нөхцөл юу вэ үүнийг л хүсэж байна эх баригч сувилагч нарт
- 1. угаалга руу явдаг галерейг засаж цэвэрлэх 2. ажилчдын орон сууц барих 3. ажилчдын амралт сувилалын газартай болох
- нийт ажилчдын дунд тойрон аялал зохион байгуулах
- нийт хамарсан арга хэмжээг зохион байгуулах 1. цасны баяр 2. явган аялал гэх мэт
- ажилчидын цалин хөлсийг нэмэх, цайны газартай болгох,
- эрүүл мэндийн үзлэгийг чанаржуулах, хүүхдийн эмнэлэгт ажилчдын хоолны газартай болох

- цалин хөлс нэмэх, ажилчидын цайны газартай болох/хөнгөлөлттэй/,
- ажилчдын хоолны газрын хоолны чанар, нэр төрлийг сайжруулах, чийрэгжилтийн өрөөг тохижуулж, байнгын үйл ажиллагаатай болгох, биеийн тамирын арга зүйчийн бүтэн цагаар мэргэжлийн хүн ажиллуулах.
- ажлын ачааллыг тасаг бүрт нь үнэлэж, ангилж хүний нөөцөө ажлын ачаалалд уялдуулж хувиарлах нь чухал байна. ачаалал ихээс болж элдэв харилцааны доголдол цаашлаад эмчилгээ үйлчилгээний доголдол гарах эрсдэл ойрхон байна.
- ажилчидын эрүүл мэндийг сайн анхаарч ажиллах, ар гэр ахуй амьдралд нь анхаарал тавьдаг байраар хангадаг байх.
- ажилчдын орон тоог нэмэх, хоолны цагтай болгох
- ажиллагсдын хоолны газарыг зохион байгуулах, аюулгүй хог хаягдлыг тасгаас ирж авахыг зохион байгуулах, нарийн мэргэжлийн олгохыг \онцгойлон унтуулгын эмч, сувилагч, эрчимт эмчилгээний сувилагч, мэс заслын сувилагч г.м\эхэмүт дээр өөрийн нөөц боломжоороо зохион байгуулах,
- эмч эмнэлгийн ажилтны хоолны газар байгуулах: хөнгөлөлттэй үнээр ажилчдад, ердийн үнээр үйлчлүүлэгч нарт үйлчлэх боломж бүхий хоолны газартай байвал ажилтны эрүүл мэнд, ажлын ачаалал даах чадвар нэмэгдэх байх гэж бодож байна. 2. эмнэлгийн агааржуулалтын системийг бий болгох 3. халдвар, хамгааллын дэглэмийг чанд мөрдүүлэх
- орон тоо нэмэх 1эмчийн үзэх өвчтний тоог багасгавал мэдлэг мэргэжлээ дээшлүүлэх судалгаа шинжилгээ хийх боломж цаг гарахгүй байна.
- эмнэлгийн ажилчдын цайны газартай болгох сэхээх тасгуудын халдваргүйжүүлэх үйл ажилгааг ажилчдын хуваарьт цэвэрлэгээнээс гадна бусад байдлаар нэмэлт арга хэмжээнүүдийг сайн авах
- ажлын байрны тав тух, агааржуулалт, тохижилт мэдлэг, мэргэшлээ дээшлүүлэх цаг , ажиллагсдын хоолны газрын эрүүл ахуй
- ажлын байрны чийрэгжилт алжаал тайлах спорт өрөө тохижилтын хамт гүйлтийн зам гэх мэт
- ажлын байрны нөхцөл сайжруулах, хагалгааны өрөөний агааржуулалт, амрах нөхцөлийг сайжруулах. хийсэнээрээ авдаг зарчим, алүү цагаар ажилласан мөнгийг олгох. ажилчдын эрүүл мэндийн үзлэгийг чанартай хийлгэж байх
- ажлын байран дээрх эрсдлээс хамгаалах ( өвчтөний ар гэрийн дайралт, ажлын ачааллаас хамааран алдаа эндэгдэлд өртөх) ажилчдын сэтгэцийн эрүүл мэндэд анхаарах (стрессээс шалтгаалсан сэтгэцийн тулгамдсан асуудлууд, сэтгэл гутрал г.м) эмнэлгийн ажилчдын хэт их ачааллыг бууруулах талаар арга хэмжээ авах
- хүүхдийн цэцэрлэг байгуулах
- хэрэгтэй тоног төхөөрөмжөө хангаж өгөх
- эмя-с олон жил ажилласан хүнд байр олгох
- 1. ихэвчлэн өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд ажилладаг цалин нэмэх. 2. боловсон хүчний хангамж дутагдалтай ачаалал ихтэй үед нэмэлтээр ажиллуулдаг байх.
- мэргэжилтнийг зөв сонгож ажилд авах
- гадаадад магистрийн зэрэг хамгаалах хүсэлтэй
- асрагч нарын хүнд хортой нэмэгдэл олгуулах, ажлын хувцас өгдөг боловч чанарыг сайжруулах



### 3. ЭСҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 17 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- удирдлагын харилцаа хандлагыг сайжруулах
- орон сууцны зээлд хамрагдахад тусламж дэмжлэг хүсч байна
- байгууллагын соёлыг тодорхойлон, бүх ажиллагсад мөрдүүлэх
- байгууллага хөгжүүлэх цогц бодлого хөгжилийн чиг хандлага
- ажлын байрны тав тух, агааржуулалт, хор тайлах хүнс гэх мэт
- хүний нөөцийг сайжруулах
- цайны газар
- аюулгүй ажиллагааны хувцас хэрэгсэл, орчин үеийн бодис урвалж, ялангуяа иммуногистохими, молекулын шинжилгээ, номны хангамж, агууржуулалтын систем, эрдмийн зэрэг хамгаалахад санхүүгийн дэмжлэг, сургалтын төлбөрийн тодорхой хувийг даах
- хамгаалах хувцас хангалттай өгөх, агааржуулалт сайжруулж вакум цонхтой болгох
- эмгэг судлаач эмчийг бүрэн орон тоогоор ажиллуулах, ачаалал бууруулах, их ийн лабораторийг бүрэн ажиллуулах урвалж /гистохимийн будаг/ бүрэн хангах, эмч нарыг нарийн мэргэшүүлэх
- мэдээлэлтэй холбоотой телевизортой болгож өгнө үү
- хоолны өрөөтэй болох мөн ажлын байрны тох тухыг сайжруулах. ажлын байрны стресс алжаал тайлах нөхцөлөөр хангахыг хүсэж байна.
- агааржуулалт, сайжруулах вакум цонхтой болгох, хамгаалах хэрэгсэл хангалттай болгох
- оношилгооны шинэ урвалж иммуногистохими, молекул патологи, агааржуулалт, хувцас бээлийний хангалт

### 4. ГҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 12 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- ажиллах орчин нөхцлийг сайжруулах
- төвийн шинэ эмнэлгийн барилгын асуудлыг хурдан шийдвэрлэх
- ажлын байрны орчин нөхцөлийг сайжруулах, шинэ байранд орох
- лаборатори, рентген гэх мэт оношлогооны тоног төхөөрөмжтэй болгож өгнө үү?
- бүрэн нөөц бололцоогоо ханган ажиллах байр сууц шийдвэрлэх хэрэгтэй
- эрч хүчтэй бүтээлч манлайлал
- төвийн шинэ байрны барилгын асуудлыг яаралтай шийдвэрлүүлэх
- эхо оношлогооны суурин аппарат
- сургах, мэргэшүүлэх

### 5. ГССҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 161 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- цалин нэмэх
- ажлын ачаалал бууруулах
- ажлын орчин сайжруулах
- ажлын байрны тав тух эвсэг нийтэч хамт олон
- урамшууллын хувь хэмжээг 45% авмаар байна. цалинг тодорхой хувиар нэмэх саналтай байна.
- цалин тодорхой хувиар нэмэх урамшууллыг 15% -р тооцож авах хүсэлтэй байна.
- гадаадад мэргэжил дээшлүүлэхэд ажлын байрыг хадгалсан чөлөө хүсч байна
- ажиллах тав тухтай орчин бүрдүүлэх, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн харилцаа хандлагыг дээшлүүлэх, эрүүл аюулгүй ажлын байр бий болгох
- тоног төхөөрөмж засвар үйлчилгээ

- аюулгүй ажлын байр
- ажилчдынхаа нийгмийн байдал дээр анхаарал хандуулах хэрэгтэй
- байгууллагын захирал тогтвортой мэдлэг боловсролтой хүн байх
- цаашид мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд байгууллагын оролцоо болон үйл ажиллагаа явуулахад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх
- эмнэлгийн санхүүжилтийг нэмэх, ажиллагсдын нийгмийн баталгааг сайжруулах
- хортой нөхцөлөө олгох цалин нэмэх
- үр дүнгийн нэмэгдлийг бүтэн өгч байх, цалинг бодит байдалд тулгуурлан үнэлж нэмэх үнэхээр шаардлагатай байна.
- ажлын байрны тав тухтай орчин, дээд албан тушаалтны ёс зүй, харьцаа хандлага, ачаалал их учир ажилчдын орон тоог нэмэх, байгууллагын үзэмж, ажилчдыг нийгмийн талаас н дэмжлэг, ажлын хувцас, цалин нэмэгдэл, санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломж, ажлын байрны дарамт, 13 дахь цалин, тодорхой хэмжээгээр юмаар хангах энэ нь даралтын аппарат г,м,
- хэвийн бус нөхцөлийн нэмэгдэл олгох, ажлын байрны тав тух сайжруулах, удирдах ажилнуудыг чадавхжуулах
- гадна талбайн тохижилт машины зогсоол чухал байна
- тухайн ажлыг хариуцаж ажилж байгаа мэргэжилтэнгүүдийнхээ зөвлөгөөг сонсож хэрэгжүүлдэг байх. ажлын байрны эрсдэлгүй орчинг бүрдүүлэх
- эмнэлгийн үйл ажиллагааг сайжруулмаар байна
- удирдлагын арга барилыг сайжруулах
- ажлын нормын хувцас дэмжлэг туслалцаа
- байгууллагын ая тухтай ажиллах орчин нөхцөл, байгууллагын үйлчлүүлэгчдийн ачааллыг бууруулах тал дээр анхаарах 1 2р түвшний эмнэлгүүдээр үйлчлүүлэх боломжтой эсэх талаар мэдээлэлээр иргэдийг хангах, мөн эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний тухай хуулийг батлаж хэрэгжүүлэх, бие даасан үйл ажиллагаатай болгох
- үйлдвэрчний эвлэл сайн ажиллаж баймаар байна, мөн цалин хоол унааны мөнгө нэмэгдүүлэх нь зүйтэй
- халдвар хамгааллын зарчим алдагдсан. мөн амбултори хүлээн авахын туслах сувилагч нар хэвтсэн хүн бүрийг угааж байх хэрэгтэй байна.
- хагалгааны плат зуны цагт эйркондешин сайн байх
- ажилтан бүр өөр өөрийн хийх ёстой ажлыг бүрэн ухамсарлаж чин сэтгэлээсээ ажлаа хийдэг байх. хүнд сурталгүйгээр ажил үүргээ хийдэг байх.
- стандарт орон тоонд нь бариулж ажиллуулах
- тэтгэвэрт гарч буй ажилчидаа шууд гаргаж байх гэрээт ажилтан болгохгүй

## 6. ХӨСҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 44 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- ажлын орчинг сайжруулах, цэвэрлэгээ үйлчилгээг сайжруулах
- халдвартай нөхцлийг нэмэгдлийн хувийг нэмэгдүүлэх, залуу боловсон хүчний хөгжих, халдвараас өөрийгөө хамгаалах, биеэ чийрэгжүүлэх боломж нөхцлөөр хангах. сүрьеэгийн салбарын ажилчдыг ялгаварлан гадуурхдаг байдлыг арилгах. байгууллагын гадаад орчин, харуул хамгаалалт зэргийг сайжруулах.
- эрүүл мэндийн яамнаас урсгал засвар, шинэ техник технологи

- үх-оо ажлаа сайн хиймээр байна. хөнгөлөлтэй хоолны газар ажиллуулмаар байна.
- клиникийн оношлогооны тусламж үйлчилгээнд орчин үеийн тоног төхөөрөмжийг ашиглах, нэг хүний өвчнийг оношлоход тоног төхөөрөмжийн дутагдлаас болж үйлчлүүлэгчийг өөр эмнэлэг рүү явуулахгүй байх дотооддоо оношлогоогоо шийддэг чадавхитай болох. эмнэлгийн гадаад болон дотоод тохижилтыг сайжруулах ажиллах тав тухтай, аюулгүй орчинг бүрдүүлэх. эмч эмнэлгийн ажилтны ёс зүй, харьцаа хандлагыг сайжруулах. эмч мэргэжилтнийг сурах хөгжих чадавхижих нөхцөөр хангах.
- эмч сувилагч нарын эмнэл зүйн өрөөтэй болж багаж хэрэгслэлээр хангах хэрэгцээ их байна.
- ажилчдын хувцас, багаж тоног төхөөрөмж хангамж сайжруулах , сувилагч нарыг тоог нэмэгдүүлэх
- илүү цагаар ажилласан тохиолдолд дотоод журам болон хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлэж шуурхай шийдүүлэх
- залуучуудыг гадаад сургалтанд олноор хамруулах
- эмч ажиллагсдын нийгмийн асуудал хаягдсан хавартай болон өвдсөн хүмүүст байгууллагын зүгээс харж үздэггүй
- ажилчдын ажиллах нөхцөл, тав тухтай орчинг бүрдүүлэх, сувилагчийн цалинг нэмэгдүүлэх
- ажлын байрны эрүүл орчин ажилчдийн эрүүл мэнд халдварт өртөх эрсдэлээс хамгааллах дархлаажуулалт вакцинжилт гэх мэт
- ажлын хамгаалах хувцсыг жилдээ 2 удаа өгөх, халдварт, сүрьеэ гэж ялгахгүй цалин хөлс адил өгөх, сүрьеэ дээр ажилласан нөхцөлд цалингийн зөрүүг өгч баймаар байна.
- удирдах ажилтны ёс зүй, хүний саналыг сонсох чадварыг дээшлүүлэх ёс зүйтэй байх/удирдах ажилтнууд/
- засвар хийх, ажлын чанартай хувцасаар хангах
- ажлын байрны тав тух, агааржуулалт, тохижилтыг сайжруулах, эд аж ахуйн материалын хангамжийг сайжруулах /бичгийн цаас, принтерийн хор, санадал, ширээ, бичгийн шүүгээ/
- д.нямхүүг чадварлаг удирдагчаар солих, сайд нарт байнга мөнгө өгч, мэдлэг, чадвар муу, аргалж үлддэг луйварчин хулгиан, ажил хийдэггүй, хулхи дарга байгаа юм эмч явах гадаад өөрөө сургалтанд явж ирж сургалт хийдэггүй.
- эмчилгээ эрхэлсэн орлогч м.тунсаг бол мэрэгжлийн бус, зөвөлгөө өгч чаддагүй халдварт өвчний талаар ойлголтгүй, харьцаа хандлагын ноцтой зөрчилтэй, хуурамч худал хэлдэг эм тариа хулгайлдаг, 1-р тасагт өвчтөн хэвтүүлээд 150.000 төгрөгийг өөрөө авч завшдаг\_эм зүйч нараар кумданг тариа авахуулаад ширээний нүдэнд хийгээд өөрөө зарлагдаарай гэж бүдүүлэг авирладаг, олон жил байнга арга хэмжээ авахуулж байсан муу нэртэй ёс зүйгүй эмчийг хэл амийг нь ашиглаж үл бүтэх нямхүү томилмон нь мана й эмнэлгийг гутааж байна. эмнэлгийн тусламжийн ажил доод цэгтээ тулсан болно.
- м.тунсаг эмчилгээ эрхэлсэн орлогч: ёс зүйгүй удирдах чадваргүй, мэрэгжлийн бус махн "ын гишүүн гэдгээр нямхүүг айлгаж томилуулсан ,хулгайч ,худалч, бүлт усэрч явдаг ,хурал дээр "пязда " гэж хэлдэг ёс суртахүүнаа уландаа гишгэсэн нэгэнэмч бид нар ойр байхаас зайлсхийдэг юунд холбогдуулж худлаа ярьж чадах хүн
- захирлуудын удирдах арга муу, байгууллага хөгжихгүй байна.
- дэдзахирал ажилчдаас мөнгө татаж засвар хийх, хурал хийх, ам арчих цаас авахад зарцуулдаг. ажлын байрны дарамт ихтэй. дэдзахирал тунсаг ажлын байрны дарамт ихтэй. ёс зүйгүй.
- д.нямхүүг ,м.тунсаг өөрчлөх ,ёс зүйтэй, ажилсаг дарга хүсч байна. д.нямхүү архи уудаг бүх муу зүйл энэ даргад бий.м.тунсаг мэрэгжлийн зөвөлгөө өгөх чадваргүй ,ёс зүйгүй, архи ууна 3 удаа

хөөгдөж ажлаас халагдаж байсан.2003 онд хүний байр луйвардан залигийн хэрэгт холбогдож захиргаагаар шийдгүүлж байсан.асрагчийн нөхөр булааж түргэний жолоочтойгоо суусан/жолооч гаваабалжир/ер энэ хүнд хүний хийж болох муу зүйл бий

- тунсаг эмч биднийг үл тоож өөдөөс истори эсвэл цохуулах баримт нүүр рүү шиддэг,хэл амаар доромжилдог,ажлын арга барилаар удирддаггүй,дарга нартай ажиллана та нар юу ч биш гэдэг
- хүний нөөцийн бодлого. шинэ удирдлага. удирдлагын багаар ажиллах чадвар. гадаад улс оронд явж сурмаар байна. дарга нар өөрсдөө гадаад их явдаг. өөрсдийгөө болон тойрон хүрээлэгчдээ шагнаж урамшуулдаг. аттг шалгагдаж буруутай үйлдэл нь тогтоогдсон байтал ажлаа үргэлжлүүлэн хийж байгаа. дарга нарын дарамт их.

#### 7. ХСҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 15 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- шударга, чадварлаг багийг дэмжих, хов санаачлагч дамжуулагч, дэмжигч ажилгүйчүүдийг сайтар шигших. хамт олны ажлыг үнэгүйдүүлж байдаг. худалч, залхуу нөхдийг цэвэрлэх
- төлбөртэй үйлчилгээний урамшуулалт цалинг нэмэгдүүлэх
- өөр өөрсдийн хариуцсан ажлаа л хийж байвал сайн байна.
- шударга, оновчтой, чанартай, хариуцлагатай байдал
- хэлний сургалт
- илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг бодож өгөхийг хүсэж байна
- цалин нэмэх
- ажилчдын унаатай болох хэрэгтэй байна
- эмнэлгийн хашаа руу орох 1 хаалгатай нэмж гарах
- сувилагчийг орон тоог нэмэгдүүлэх
- бүтцийн өөрчлөлт хувьчлал хийх

#### 8. ХТС-ын судалгаанд хамрагдсан 15 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- ёс зүйтэй байхыг
- хэл засалч, усан эмчилгээний сувилагч, ахуй засалч
- байгууллагын дэмжлэгт удирдлагыг сайжруулах хэрэгцээ багатай орон тоог цомхотгох /мэргэжилтэнгүүд, ажлаа мэддэггүй албаны дарга нар, эмч/ сувилагч үйлчлэгчийн тоог нэмэгдүүлэх нийгмийн халамж, ажилчдын идэвхийг дэмжих ажлыг түлхүү зохион байгуулах
- удирдлагыг солих саналтай байна
- ажилчдын хоолны газрын тоног төхөөрөмж тохижилт анхаарах
- үйлдвэрчний эвлэлийн ажиллагааг сайжруулах, үйл ажиллагаа муутай
- урамшуулал, бие биенээ дэмжих
- чөлөөт цаг гаргаж хамт олноороо бүтээлтэй өнгөрүүлж байх
- мөнгөн бус тусламж байхгүй
- урамшуулал болон илүү цагийн мөнгийг тогтмол олгодог байх
- сургалтуудад хамрагдмаар байна. ангийн хүүхдүүддээ хичээлийн хэрэгслүүд авахуулмаар байна.
- стрессгүй ажиллах орчин

#### 9. НЭМҮТ-ын судалгаанд хамрагдсан 9 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- байгууллагын хүрээнд хийхдэж байгаа үйл ажиллагааг нээлттэй болгож өөрийн үзэл бодлоо дээд албан тушаалтанд шууд илтгэх, шагнал урамшуулалын хэлбэрийг бодиттой болгох, чадвартай боловсон хүчнээ байнгын орон тоогоор хангах

- залуу ажилчдыг дэмжиж ажиллах
- ажлын байрны тав тух
- ажилчидаа жилдээ нэг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт оруулах, хөнгөлөлт үзүүлэх, чөлөө өгөх зэрэг боломжит нөхцлийг хангах хэрэгтэй байна. өөрсдөө эрүүл мэндийн байгууллагад ажилладаг байж үзлэг, шинжилгээ өгч ч амжихгүй байна.
- мэдлэг мэргэжлээ дээшлүүлэх
- удирдлага менежмент, ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах, багаар ажиллах, шийдвэр гаргахад хамт олны санал, оролцоог нэмэгдүүлэх, хүний нөөцийг хөгжүүлэх, залгамж халааг бэлтгэх, тогтвортой ажиллуулах, ажиллагсадын санаа бодлоо удирдлагадаа /захирал/ чөлөөтэй илэрхийлэх нөхцлийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг зөв хийх, ах дүү, найз нөхөд, хамаатан саднаа ажилд авахгүй байх, ажилтан ажилд авахад дээд байгууллагаас нөлөөлөхгүй байх, ажилтан идэвхи сонирхолтой, чармайлттай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажилчдын хөдөлмөрийг зөв, үнэнч шударгаар үнэлэх

#### 10. СЭМҮТ-ын судалгаанд хамрагдсан 52 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- орон сууцны хөнгөлөлт
- үндсэн цалингаас хассан 30000төгрөг болон илүү цагийг 2% бодож өгөх, 13 дах сарын цалинг өгдөг болох, эмнэлгийн дүрэмт хувцасыг жилд ядаж нэг удаа өгөх, удирлагын багийг солих, ах дүүсээ ажилд авч, албан тушаалд томилдог явдлыг таслан зогсоох шаардлагатай. шудрага байхыг хүсэж байна.
- илүү цагийн мөнгийг 2%-аар бодож олгох санал
- гадаад мэргэжлээрээ суралцах боломж
- шудрага ил тод байдал
- шинэ санаачлагыг удирдлагын зүгээс сэтгэлзүйн болон санхүүгийн хувьд дэмжих, урамшуулал дэмжлэгийн хувьд шударга байх, садан төрлийн хүрээлэлдээ ажиллахгүй байх, хов хөөцөлдөж ажиллахгүй байх, хамаатан садны хүрээллээр ажлын байрны дарамт учруулахгүй байх
- удирдлага шудрага байдлыг эрхэмлэх, ажлын нэмэгдэл хөлс илүү цагийг 2%-иар бодож олгох, цалингийн хүрсэн түвшингээс бууруулсан /хассан/ 30.000 төгрөгийг буцаан олгох, зарим нэг удирдах ажилтанг өөрчлөх / эрхэмсэг, хувийн амбицтай, хувийн ашиг сонирхол давамгайлсан, өөрчлөлт шинэчлэлт байхгүй ийм удирдлага байдаг нь нууц биш. ж: сувилахуйн албаны дарга г.м. ахан дүүсээ дэмждэгээ болих. ажлыг үнэн зөв дүгнэх. шудрага ил тод байдлыг хүсч байна
- ил тод байдал хууль бүх хүмүүст адил тэгш үйлчлэх
- хийсэн ажлыг шударгаар үнэлдэг, садан төрлийн хүрээнд асуудал урамшуулал шийддэг байдлыг халах, садан төрлөөрөө нийлж хувийн эмнэлэгтэй байгаа юм шиг ажлын байрны дарамт үзүүлдэггүй байх, удирдах албан тушаалд мэргэжлийн ур чадвартай хүмүүсийг томилох,
- цалингаас мөнгө хасахгүй байх
- удирдах албан тушаалтнууд ажилчдаа урмын үг өгч, цалин нэммээр байна.
- өөрийн үзэл бодлыг чөлөөтэй элэрхийлсэн ажилчид албан хаагчдыг ямар нэгэн байдлаар дарамтлахгүй байхыг хүсч байна.
- цалин нэмэх ажлын хувцас өгмөөр байна
- цалин нэмэгдүүлэх, ажиллагсдын нийгмийн асуудалд ихээхэн анхаарах
- урамшуулалыг хасахгүйгээр хүн бүрт өгөх, ажилчдынхаа нийгмийн асуудлыг сайн шийдвэрлэх, түлээ нүүрсний зохих хэмжээний мөнгийг өгөх
- цалингийн нэмэгдэл

- удирдлага арга зүйгээр сайн хангаж өгөх, ажлын байрны тодорхойлолтыг илүү тодорхой, ойлгомжтой болгох
- онлайн тасралтгүй сургалт
- ээлжний ажилчдад жижүүрт хоноход хоолтой болгох
- ачаалал тэнцвэржүүлэх алдаа гаргасан гэж зэмлэхээсээ илүү сонсдог байгаагаа урам өгдөг байгаасай гэж хүсэж байна.
- байгууллагын зардлаар мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд хамрагдах чиглэлээ тодорхойлж мэргэшсэн мэргэжилтэн болохыг.
- ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх
- цалин бодохдоо шударгаар тооцож бодох, хурц тасгуудын ажилчдын ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх
- алжаал тайлах тусгай өрөөтэй байх, хоолны газрын амт, чанар, хүрэлцээг сайжруулах, цалинг нэмэгдүүлэх, гадаад орчин буюу хашаагаа битүүлэх, гэрэлтүүлгээ сайжруулах, өвчтөнг салхилуулах хашааг нэг стандартын болгож тохь тухыг сайжруулах

#### 11. ЦССҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 12 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- хоолны газрыг хурдан ажиллуулах, илүү цагийн мөнгө бодож олгох
- Шинэ байр ашиглалтанд орсон шинэ технологи нэвтэрсэн одоо ажилтан ажилчдын өөрсдийн ажиллах сэтгэл, хөгжих боломжийг ашиглах л чухал
- багажаар хангаж өгөх, ойр зуур юм зөөх тэргэнцэртэй болмоор байна
- цахилгааны тэстер хуучирсан тул авч өгөөч, илүү цаг бодож байвал
- Ажлын хөлс бага цалингийн сүлжээнд заагдсан хамгийн доод жишгээр цалин олгодог, цалингийн санг нэмэгдүүлэх төсвийг дандаа хасдагтай холбоотой цалинг өгөх боломжгүй байдаг цайны газрын үйл ажиллагааг эхлүүлэх Энэ бол байгууллагаас хамааралтай биш шинэ төвд нүүн ирж, тендерийн нийлүүлэлт удаашралтай байгаа болохоор цайны газар ажиллах боломжгүй байгаа.
- шинэ орон сууц авахад байгууллагаас дэмжлэг авмаар байна
- шинэ жилээр байгууллагаас мөнгө гаргамаар байна. Хувь хүнээс мөнгө татмааргүй байна
- тогоочтой болмоор байна цайны газраа хурдан ажиллуулмаар байна

#### 12. УХТЭ-ийн судалгаанд хамрагдсан 42 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- нийгмийн асуудалд дэмжлэг үзүүлэх байрны зээл авахад дэмжлэг үзүүлэх
- ажлын багаж, мэргэжилээрээ ажиллах боломж
- фитнес зааландаа төхөөрөмж нэмж авмаар байна.
- цалин хөлс нэмэх, илүү цаг олгох, мэргэжилээрээ ажиллах боломж олгох
- Ажлын байрны өрөө тасалгаа, ажлын багаж хэрэгсэл, ажлын хувцас шаардлагатай байна .
- цалин хөлс нэмэх, ажлын багажаар хангах, ажлын сэлбэг материалаар хангах
- ажлын багажаар хангах
- алжаал тайлах орчин
- тав тухтай ажлын байр, яаралтай дуудлагатай байнга гадуур явах хүндрэл гардаг тасагруу орохдоо байнгын гадуур явсан хувцастайгаа ордог эмнэлэг дотроо ажлын өрөөгөөр хангуулах нарийн багаж хэрэгсэл байхгүй, эмнэлэгийн хувцас хэрэгслээр хангуулах
- жижиүүрийн эмч, сувилагч, ажилчидын хоол өгч байх. КТГ болон MRI 3-р шатлалын эмнэлэгт байх нь зүйтэй. Бусад нь манай эмнэлэг ШИЛДЭГ нь шдээ

- 1.чагнуур даралтны аппарат пульсоксиметр халууны шил хангамжийг ихэсгэх боломж байна уу 2.декритэнд явж байгаа болон гарсан ажилтаны орны хүнийг түргэн шуурхай нөхөн авч ажлын ачаалалыг улам ихэсгэлгүй ачаалалыг бууруулах 3.туслах сувилагчийн орон тоо гаргаж өгнө үү
- тасагт сувилагч нарын амралтын өрөөтэй болох, тасгийн ээлжийн болон өдрийн сувилагч нарт хооллох цаг боломжоор хангах, гар халдваргүйтгэх уусмалын чанар хүртээмж дээр анхаарах,туслах сувилагчийн орон тоо бий болгож тасагт ажилуулах. асгийн ээлжийн болон өдрийн сувилагч нарыг алжаал тайлах чийрэгжүүлэх нөхцлөөр хангах.
- илүү цагийг 2 дахин үржүүлж бодох, чөлөөт цагийн клуб, гадаад сургалт
- ажилчдын амралтын өрөөтэй болвол гоё байна.
- Эмч эмнэлгийн мэргэжилтнээ сонсож, хувь хүн тасаг нэгж бүрт шударга, ёс зүйтэй хандаж, сэтгэл ханамжтай ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх 2. Шийдвэр гаргалтанд үйлдвэрчний зөвлөлийн оролцоог нэмэгдүүлэх 3. Эмнэлгийн ажлын төлөвлөгөөнд ажиллагсдын санал хүсэлт, хэрэгцээг тусгаж байх 4. Ажил дүгнэх шалгуурыг бодитой, үнэн зөв, нотолгоотой болгож шинэчлэн, хувь хүн тасаг нэгжийн ажлыг шударгаар үнэлж байх 5. Ажлын хувцас, багаж хэрэгслийн хангалт, чанарыг сайжруулах
- ажилчдынхаа нийгмийн асуудал лаборторийн шинжилгээ оношлогоо аппарат олшруулах
- ажилчдын амралтын өрөө мэргэжлээ дээшлүүлэх чанартай сургалт ажилчдын хоол
- Стандарт мөрдөж ажиллахын тулд стандартад заасан эм, эмнэлгийн хэрэгслээр хангах, Ажиллагсдын хоолны газрын тохижилт, хоолны чанар, жижүүр эмчийн хоолыг шийдэж өгнөүү
- Ажлын байрны дарамтгүй ажиллах
- үйлчлэгч нарийн ажлын ачааллыг тэнцвэртэй болгох
- Цалин нэмэгдүүлэх, ил тод үйл ажиллагаа, тоног төхөөрөмж сайжруулах
- тусламж үйлчилгээг үйлчлүүлэгчдэд стандартын дагуу чанартай хүргэхэд шаардагдах эм тариа шинжилгээ болон тоног төхөөрөмжийн хангамжийг нэмэгдүүлэх
- Шинэ хувцас хэрэгслээр хангах, Амралтын өрөөг тохижуулах ,Усанд орох нөхцөлийг бүрдүүлэх, Ажилагсдын харилцаа хандлагийг сайжруулах

### 13. УГТЭ-ийн судалгаанд хамрагдсан 22 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- эмч ажиллагсдаас санал сайн авах сүүлийн үеийн эмч сувилагч нарын хурал ямар ч санал шүүмжлэлгүй болжээ. энэ нь бүх юм сайн учраас биш нь лавтай. тэдний үгийг сонсох хүсэлгүйнх байх
- мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд дэмжих/магистрантурт суралцаж байгаа санх үүгийн асуудал хэцүү байдаг учир төлбөрийн хөнгөлөлт/
- тасгийг барилгын нэгдсэн засварт оруулах
- ажлын хувцасны материалын чанарыг сайжруулах
- эмэгтэйчүүдийн эмчтэй болох
- ажилд ороод 6 сар болоогүй ч сайн ажилласан нь бол нэмэгдэл олгодог байх
- илүү цагийн хэмжээг ажилласнаар нь олгодог байх.
- би байгууллагаас хүүхдийнхээ сургалтын төлбөрийг хөнгөлөх талаас дамжлэг хүсч байна
- тасаг нэгжид нь тогтвортой ажилуулах
- өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдэд жилд 1 удаа юм уу улиралд 1 удаа тусламж үзүүлж байна уу.

- илүү цаг дутуу бодож байна. ажилчдийн нийгмийн баталгааг сайжруулах нэг удаа түлээ нүүрс орон байраар хангах эмнэлгийн дунд мэргэжилтэн ялангуяа сувилагч нарын нэр хүндэд халдах байдал дэндүү шудрага бус тэдний үгийг сонсохыг хүсдэггүй
- эмчилгээний хоолны нэгдсэн тасаг болон ариутгал халдваргүйтгэлийн тасагт засвар оруулах, тоног төхөөрөмжийн шинэчлэл хийх
- гадаадын сувилагч нарын тэдний ажлын үйл ажиллагаатай танилцаж түүнийгээ монголдоо нэвтрүүлэх сувилагч нарыг урт хугацааны зээлд хамруулах
- ажилчдын хоолны газрыг тохижуулах

#### 14. УАУТХ-ийн судалгаанд хамрагдсан 19 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- үйлчилгээний ажилчдын цалин хөлс нэмэгдүүлэх
- цалин нэмэгдүүлэх
- ажлын ачаалал бууруулах, ажилласан цаг тухайтай уялдсан цалин хөлстэй байх, ажлын байрны тохижилт, хувцас хангалт, тоног төхөөрөмжийн хангалтыг сайжруулах, санхүүгийн ил тод байдал бий болгох, санхүү маркетингд хяналт тавих
- сурч боловсрох, мэргэжил дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх
- мэдлэг, мэргэжлээ дээшлүүлэхэд туслалцаа үзүүлэх
- ил тод байдлыг
- ур чадварийн мөнгөн урамшуулалыг улирлаар биш сар бүр хийж байгаа ажлаараа шудрага дүгнүүлэхийг хүсч байна. ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх.

#### 15. УНТЭ-ийн судалгаанд хамрагдсан 74 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- Шинэ технологи нэвтрүүлэх бүрт хүний нөөцийн орон тоог нэмэгдүүлэх, санхүүжилт шийдүүлж байх
- ажиллах орчин нөхцлийг хангаж өгөх
- Сурч боловсроход цаг гаргадаг байх
- Эмч, эмнэлэгийн ажилчдаа эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд тасралтгүй хамруулж байх
- 3-р шатлалын эмнэлгүүдээс хамгийн бага цалинтай нь манай эмнэлэг ачаалал их байдаг тэгсэн хэрнээ цалин бага байдаг нэмэх арга байхгүй юу
- Эрүүл мэндийн байгууллагын цалинг нийтээр нь нэмүүлэх хүсэлтэй байна.
- Сувилагчийн хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, эмч сувилагч нарын цалинг нэмэгдүүлэх тал дээр
- цаашид цалин, ажилчдын нийгмийн асуудалд анхаарах
- хүний нөөцийн хангалт ялангуяа сувилагч хангалттай байх
- Ачаалалыг тэнцвэржүүлэх, орон тоог стандарт нормоор нь ажиллуулах, нийгмийн асуудлыг хянадаг, хардаг, авч үздэг байх. Эмнэлгийн дарга бусад удирдлагууд сувилагч тусгай мэргэжилтний үгийг сонсдог байх, тэдэнтэй биечлэн уулзаж тулгамдаж байгаа асуудлыг жилд нэг удаа, / улиралд нэг удаа/ харилцан ярилцдаг байх.
- Сувилагчийн ажлын ачааллыг зөв үнэлэх, илүү цагийн хөлсийг олгож байх, стандартын дагуу орон тоог нэмэгдүүлэх эсвэл туслах сувилагчаар хангах, хэрэгцээгүй олон дарга нарын орон тоог бууруулж сувилагч нарын орон тоог нэмэх
- мэндийн дэмжлэг тусламж, цалин хөлс, илүү цагийн нэмэгдэл хөлс, сувилагч нарын хангамж, туслах сувилагчийн хэрэгцээ их байна
- Ажлын байрны ачаалал тэнцвэржүүлэх, ажлын туршлага, мэргэжлийн ур чадварыг шудрага үнэлэх. Хүний нөөц, сувилагч нарын орон тоо болон ажлын байрны эрсдэлт нөхцөлийг сайжруулах чухал байна. Мөн ачаалалд тохирсон цалингын урамшуулал нэмэгдэл олгох, ТҮМ-ийн цалингын



шатлал ахиулах хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх нийгмийн халамж байр орон сууцны хөнгөлөлт урамшуулалд байгуулгын зүгээс бодитой дэмжлэг үзүүлэхийг хүсч байна.

- орон сууцны хөнгөлөлт

- Ажилчдын нийгмийн асуудлыг шийддэг байх, илүү цагийг олгодог байх, дээд удирдлагууд ажилтнуудтай уулзаж ярилцдаг байх, тулгамдаж байгаа асуудлыг сонсдог байх

- үйлчлэгчийн тулгамдаж байгаа асуудлыг сонсдог, шийдвэрлэдэг байх, ажилчдын нимгэн зузаан хувцсаар жилд 1-3 хангадаг байх,

- тайван ажиллах

- Ажилчид тэр тусмаа сувилагч нарыг орон тоогоор нь ажиллуулах, асрагч нарыг 2 тасгийн дунд ажиллуулахгүй тасаг бүрд нь ээлжээр ажиллуулах /ялангуяа мэс заслын тасаг/,

- Сувилагч нарын ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлж стандартын дагуу ажлуулах ажлуулсан бол илүү цагийг бодож өгдөг байх Урам зориг өгч ажлуулдаг байх, ажлын ачаалал их байгаагаас бухимдалтай уур уцаартай /цаашлаад ажилдаа алдаа гаргахыг үгүйсгэхгүй/ байгаад харгалзан үзнэ үү.

- тасагт ажиллаж буй сувилагч нарын ажлын ачаалал маш их, 20 хүнд 1 сувилагч оногдож байна.

Эмч нар бол боломжийн 5 хүнд нэг эмч, тэгвэл 5 эмчид нэг сувилагч. Өдрийн найман цагт ажиллаж багтахгүй 1-2 цаг тогтмол илүү ажиллаж байна. Байгууллагаас: 1. илүү цагийн мөнгө өгөх, 2. ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх 3. хэрэгтэй хэрэггүй дарга нарын орон тоог нягталж үзэх

- Ажилчдынхаа нийгмийн асуудлыг харж үзэж анхаармаар байна. Мөн Сувилагч нарын илүү цагийн хөлсийг олгох байхыг хүсч байна.

- Шадар сувилагчийн ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу явуулж өгөхийг хүсэж байна

- Стандарт үзлэг, оношлогоо, шинжилгээ, эмчилгээ хийх боломж олгох Шинэ техник технологи, багаж, тоног төхөөрөмж Ажлын ачааллыг зохицуулах Нэмэгдэл хөлс, урамшуулал, цалинг нэмэгдүүлэх Үйлчлүүлэгчийн санал гомдлыг нягталж судлан, зөв шийдвэр гаргах, ажилтнаа хамгаалах Ажилтнаа хөгжих, мэдлэг, чадвараа дээшлүүлэх боломж олгох Тасаг, нэгжид шаардлагатай боловсон хүчний тоог нэмэгдүүлэх, шударга шалгаруулалт хийх Ажилтны хөдөлмөрийг зөв үнэлэх

- орон тоо дутуугаас сувилагч ээлжиндээ 2 оор гармаар байна. 1 сувилагч яагаад ч шөнө гараад ажлаа дийлэхгүй байна. Уг нь тасгийн хэрэгцээнд сувилагчийн орон нэмэгдүүлэх үндэслэл 2015, 2016 онд гаргаж өгсөн. Гэтэл Сувилгааны алба ажлын ачаалалын судалгааг 2016 оны 7,8 сард авсан гэтэл өнөөдрийг хүртэл түүний үр дүн хариуг өгөөгүй. Наад зах нь үйлчлүүлэгчийн өрөөнд хогийн сав алга. Асуудлыг аж ахуй хариуцсан даргад мэдээлсэн. Энэ нь хариуцсан даргатай огт холбоогүй байхаа. Эдийн засагтаа л байгаа. Тиймээс яаралтай тулгамдсан хэрэгцээтэй газар нь санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэж байх гэх мэт асуудлууд ..... байнааа байна

- Баярын нэмэгдэл цагыг хуучинаар нь олгодог болох. цаг хэмнэлт хийж бусад ажилчиддаа ачаалалыг нэмэхгүй байх, ажлын хувцас хэрэглэлээр хангах. Тасагт сувилагч эсвэл туслах сувилагчийн орон тоо нэмэж өгөх

#### 16. ЗӨСҮТ-ийн судалгаанд хамрагдсан 23 эмч, эмнэлгийн ажилтны хариултын нэгтгэл

- нээлттэй шударга байх. бөөрөнхий биш. ажлын байрны тав тух, чийрэгжилт,

- мэргэжилтнүүдээ хөгжүүлэх, суралцуулах, чадварыг нэмэгдүүлэх,

- албан хаагчдыг хөгжих, мэргэжлээ дээшлүүлэх, байгууллагын соёл болон дотоод харилцааг сайжруулахад хүний нөөцийн бодологыг дэмжих

- чийрэгжүүлэх өрөө

- удирдлагын менежментээ эрс сайжруулах
- лабораторийн агааржуулалттай болохыг хүсэж байна.
- ажлын ачаалалыг тэнцвэржүүлэх
- нормын хувцасны/ пиджам өмд, тавчик/ хангалтыг сайжруулах лабораторын агааржилтыг сайжруулах
- суралцах боломж, ажлын байрны тав тух
- лабораторийн агааржуулалтыг сайжруулах
- чанар хяналт үнэлгээ, дотоод аудитын алба нь өөрийн үзэмжээр мэргэжилтэнгүүдээ дарамтлахгүй байх
- бие биенээ хүндлэх, бие биендээ итгэх, удирдах албан тушаалтан болон албадын дарга нар өөрсдийн үзэмж, бодлоор хүнийг дүгнэж ажиллахгүй байх, удирдах албан тушаалтан бусдын худал хэлсэн үгэнд итгэж хувь хүнийг тэр хэлсэн үгээр дүгнэхгүй байх, байгууллагын хамт олны дунд худал хэлэхгүй байх хүмүүсийг дэмжиж тусалж ажиллах
- удирдлагаас үүрэг даалгавар өгөхдөө баг хамт олонд биш ажилтнуудад оноож өгөх , бусдын өмнөөс үүрэг хариуцлага үүрүүлэхгүй байх , удирдах ажилтны зүгээс хувийн харилцаагаар ажилтанд үзүүлэх дарамт шахалтыг багасгах , ажилтнуудад үзүүлэх нийгмийн халамж тусламж үйлчилгээг сайжруулах
- хүн бүрт тэгш хандах, алдаа гаргасныг шийтгэж чаддаг бол бас хийснийг нь үнэлж шагнаж чаддаг байх
- гадаад ,дотоод сургалтыг тасралтгүй явуулж , бүрэн хамрагдуулах
- хавсран ажиллуулж ажилласны нэмэгдэл олгуулах хүсэлт тавьж байна

## БҮЛЭГ 2. ҮЙЛЧЛҮҮЛЭГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ

### 2.1 Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйс, үйлчлүүлсэн байдал

Судалгаанд батлагдсан аргачлал, түүврийн дагуу, ЭМЯ-ны харьяа амбулаторын болон хэвтэн эмчлүүлэх тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг 3 төв эмнэлэг, 11 тусгай мэргэжлийн төв, ХТС, УАУТХ нийт 16 байгууллага хамрагдлаа.

Амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн түүврийн тоог тухайн эмнэлгээр жилд үйлчлүүлсэн хүний нийт тоо тухайн оны ажлын өдөрт харьцуулан 1 өдөрт үйлчлүүлсэн хүний тоог гаргаж түүнээсээ түүврийн тоог 11 эрүүл мэндийн байгууллагын 1638 үйлчлүүлэгчийг судалгаанд хамруулах байснаас 1597 үйлчлүүлэгч буюу 97.5% нь судалгаанд хамрагдсан.

#### ХҮСНЭГТ 9. АМБУЛАТОРИОР ҮЙЛЧЛҮҮЛЭГЧИЙН НАС, ХҮЙС, ҮЙЛЧЛҮҮЛСЭН ТОО

№	Эрүүл мэндийн байг-ууд	Хүйс		Үйлчлүүлэгчийн нас						Үйлчлүүлсэн тоо	
		Эр	Эм	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-аас дээш	Анх удаа	2 ба түүнээс дээш удаа
1	ЭХЭМҮТ	15.9%	84.1%	6.0%	38.6%	36.5%	11.6%	5.6%	1.7%	48.5%	51.5%
2	УНТЭ	45%	55%	1%	19%	27%	26%	13%	14%	49%	51%
3	УХТЭ	23.8%	76.2%	.5%	7.0%	13.0%	15.1%	17.8%	46.5%	28.6%	71.4%
4	УГТЭ	43.3%	56.7%	3.0%	13.7%	16.0%	25.5%	19.8%	22.1%	42.2%	57.8%
5	ХСҮТ	45.9%	54.1%	1.0%	13.3%	21.4%	21.4%	27.6%	15.3%	43.9%	56.1%
6	ХӨСҮТ	53.7%	46.3%	17.9%	33.3%	19.8%	17.9%	7.4%	3.7%	61.7%	38.3%
7	ГССҮТ	51.1%	48.9%	4.3%	29.3%	26.1%	21.7%	13.0%	5.4%	51.1%	48.9%
8	АӨСҮТ	36.8%	63.2%	17.2%	37.4%	24.5%	9.8%	7.4%	3.7%	42.9%	57.1%
9	СЭМҮТ	50.0%	50.0%	0.0%	22.2%	22.2%	27.8%	22.2%	5.6%	33.3%	66.7%
10	ГҮТ	29.6%	70.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31.5%	68.5%	33.3%	66.7%
11	УАУТХ	32.7%	67.3%	1.9%	19.2%	26.9%	21.2%	23.1%	7.7%	50.0%	50.0%
	Нийт	37.6%	62.4%	5.5%	22.5%	22.6%	18.5%	14.5%	16.4%	45.4%	54.6%

Амбулаториор үйлчлүүлэгчдээс судалгаанд оролцогчдын 37.6% нь эрэгтэйчүүд, 62.4% нь эмэгтэйчүүд байна. Насны бүлгээр авч үзвэл 15-19 насныхан 5.5%, 20-29 насныхан 22.5%, 30-39 насныхан 22.6%, 40-49 насныхан 18.5%, 50-59 насныхан 14.5%, 60 ба дээш насныхан 16.4% байна.

Тэдний 45.4% нь тухайн эмнэлгээр анх удаа үйлчлүүлж байгаа 54.6% нь 2 ба түүнээс дээш удаа үйлчлүүлсэн хүмүүс байна.

Байгууллагаар авч үзвэл ХӨСҮТ, ГССҮТ-ийн үйлчлүүлэгчдийн дийлэнх нь анх удаа УХТЭ, СЭМҮТ, ГҮТ-ийн үйлчлүүлэгчдийн дийлэнх давтан үйлчлүүлэгчид байна.

Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн түүврийн тоог тухайн эмнэлгийн орны тоог эх сурвалж 11 эрүүл мэндийн байгууллагын 1694 үйлчлүүлэгчийг судалгаанд хамруулах байснаас 1667 үйлчлүүлэгч буюу 98% нь судалгаанд хамрагдсан.

#### ХҮСНЭГТ 10. ХЭВТЭН ЭМЧЛҮҮЛЭГЧИЙН НАС, ХҮЙС, ҮЙЛЧЛҮҮЛСЭН ТОО/ХУВИАР/

№	Эрүүл мэндийн байг-ууд	нийт	Хүйс		Үйлчлүүлэгчийн нас						Үйлчлүүлсэн тоо	
			Эм	Эр	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-аас дээш	анх удаа	2 ба түүнээс дээш
1	ЭХЭМҮТ	248	13.3%	86.7%	8.1%	34.7%	37.9%	14.9%	3.2%	1.2%	71.4%	28.6%
2	УНТЭ	222	53.2%	46.8%	3.6%	16.2%	26.1%	21.2%	17.1%	15.8%	65.8%	34.2%
3	УХТЭ	127	35.4%	64.6%	0.0%	5.5%	9.4%	9.4%	28.3%	47.2%	43.3%	56.7%
4	УГТЭ	208	46.6%	53.4%	1.4%	8.2%	16.8%	20.2%	27.4%	26.0%	53.4%	46.6%
5	ХСҮТ	132	39.4%	60.6%	2.3%	9.1%	10.6%	15.9%	28.0%	34.1%	75.8%	24.2%
6	ХӨСҮТ	221	52.0%	48.0%	12.2%	20.8%	17.2%	19.0%	19.9%	10.9%	79.2%	20.8%
7	ГССҮТ	197	52.3%	47.7%	4.6%	19.8%	26.4%	19.3%	16.2%	13.7%	83.2%	16.8%

8	АӨСҮТ	82	35.4%	64.6%	7.3%	25.6%	25.6%	17.1%	14.6%	9.8%	56.1%	43.9%
9	СЭМҮТ	90	50.0%	50.0%	5.6%	15.6%	18.9%	15.6%	33.3%	11.1%	77.8%	22.2%
10	ХТС	43	18.6%	81.4%	0.0%	67.4%	25.6%	4.7%	2.3%	0.0%	95.3%	4.7%
11	УАУТХ	97	28.9%	71.1%	2.1%	4.1%	11.3%	13.4%	33.0%	36.1%	64.9%	35.1%
	Нийт	1667	40.4%	59.6%	5.0%	18.7%	21.8%	16.9%	19.6%	18.1%	68.9%	31.1%

Хэвтэн эмчлүүлэгч нийт 1667 судалгаанд оролцогчдын 40.4% нь эрэгтэйчүүд, 59.6% нь эмэгтэйчүүд байна. Насны бүлгээр авч үзвэл 15-19 насныхан 5.0%, 20-29 насныхан 18.7%, 30-39 насныхан 21.8%, 40-49 насныхан 16.9%, 50-59 насныхан 19.6%, 60 ба дээш насныхан 18.1% байна.

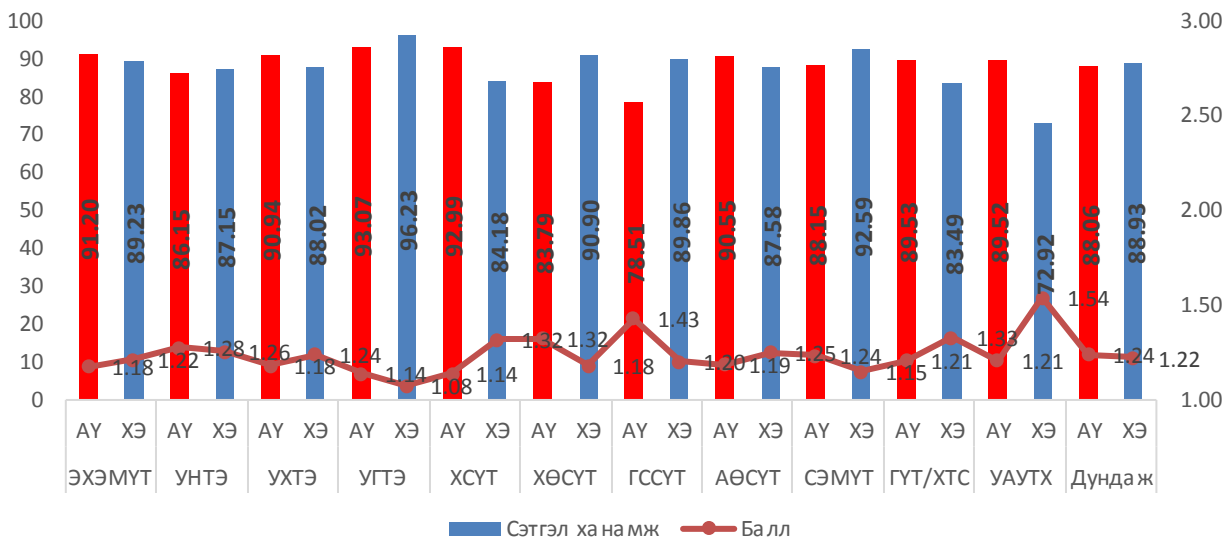
Тэдний 68.9% нь тухайн эмнэлгээр анх удаа үйлчлүүлж байгаа 31.1% нь 2 ба түүнээс дээш удаа үйлчлүүлсэн хүмүүс байна.

Байгууллагаар авч үзвэл ХТС, ГССҮТ-ийн үйлчлүүлэгчдийн дийлэнх нь анх удаа УХТЭ, УГТЭ-ийн үйлчлүүлэгчдийн дийлэнх давтан үйлчлүүлэгчид байна.

## 2.2 Байгууллагын соёл

Судалгаанд эрүүл мэндийн байгууллагын соёлыг тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны танилцуулга, гадаад дотоод орчны тав тухтай байдал, тохижилт, хүнд өвчтөн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан үйлчилгээ, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний хувцаслалт зэргийг хамааруулсан 6 хэмжигдэхүүнээр тодорхойлсон.

ЗУРАГ 10. БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ /ДУНДАЖ ХУВЬ, БАЛЛААР/



Сэтгэл ханамжийн түвшинг нийт байгууллагын дундаж үзүүлэлтээр авч үзвэл амбулаторын үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 88.06%-тай, хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 88.93%-тай ойролцоо түвшинд байна.

Байгууллагын соёлын талаарх амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ХСҮТ, ЭХЭМҮТ-ийн сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол ХӨСҮТ, УНТЭ, ГССҮТ-ийнх 78.51-86.15% нь сэтгэл ханамж муу байгаагаа илэрхийлсэн байна.

ХҮСНЭГТ 10. БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ /ХУВЬ, БАЛЛААР/

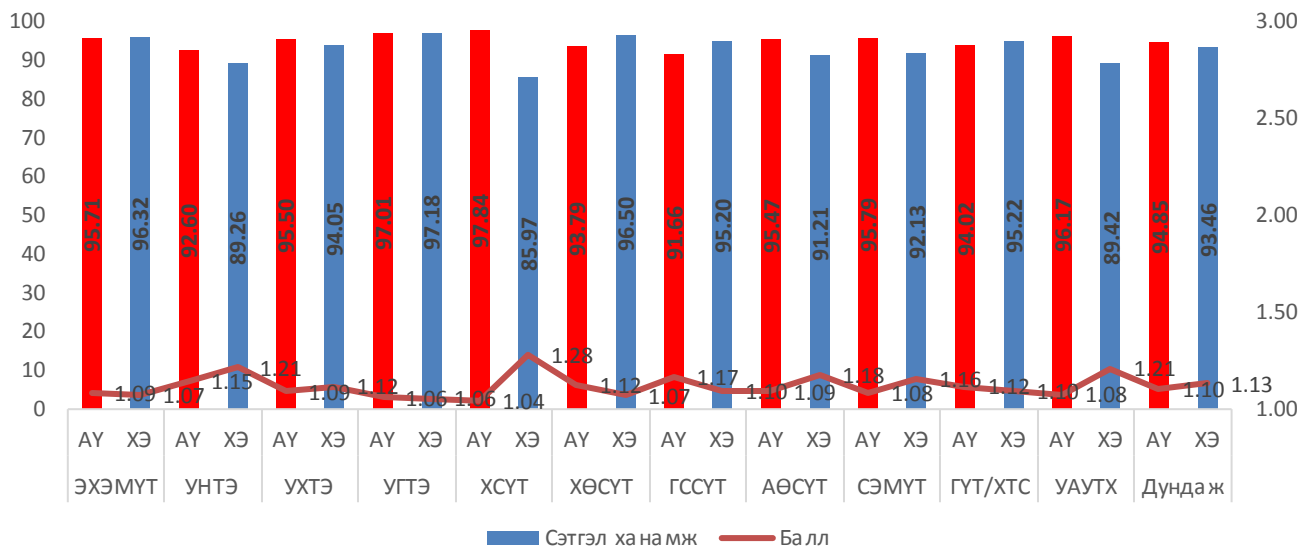
№	Эмнэлгийн нэр	Алсын хараа, үйл ажиллагааны танилцуулга			Угтах, мэдээлэх үйлчилгээний соёл			Дотоод орчны тав тух			Гадаад орчны тохижилт			Хүнд өвчтөн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан үйлчилгээ			Ажилтны хувцаслалт, таних тэмдэг			Бүлгийн дундаж		
		Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	хувь	балл	
1	ЭХЭМҮТ	АҮ	83.9%	14.5%	1.6%	90.3%	8.1%	1.6%	88.7%	9.7%	1.6%	72.6%	25.0%	2.4%	77.8%	17.7%	4.4%	94.0%	4.8%	1.2%	91.20	1.18
		ХЭ	89.3%	9.9%	0.9%	89.3%	9.9%	0.9%	83.7%	15.0%	1.3%	60.5%	34.8%	4.7%	69.1%	25.3%	5.6%	92.3%	7.7%	0.0%	89.23	1.22
2	УНТЭ	АҮ	83.8%	14.0%	2.3%	82.0%	16.7%	1.4%	80.6%	17.1%	2.3%	59.5%	30.6%	9.9%	71.6%	19.8%	8.6%	82.0%	16.7%	1.4%	86.15	1.28
		ХЭ	78.7%	20.2%	1.1%	83.8%	15.2%	1.1%	80.1%	19.1%	0.7%	68.2%	24.9%	6.9%	70.0%	26.7%	3.2%	79.1%	19.9%	1.1%	87.15	1.26
3	УХТЭ	АҮ	78.7%	19.7%	1.6%	89.8%	10.2%	0.0%	89.8%	10.2%	0.0%	74.8%	24.4%	0.8%	73.2%	24.4%	2.4%	90.6%	8.7%	0.8%	90.94	1.18
		ХЭ	84.3%	15.1%	0.5%	88.1%	10.8%	1.1%	85.4%	13.5%	1.1%	61.1%	37.8%	1.1%	60.5%	35.1%	4.3%	84.9%	15.1%	0.0%	88.02	1.24
4	УГТЭ	АҮ	87.0%	11.5%	1.4%	90.4%	8.7%	1.0%	88.0%	11.1%	1.0%	80.8%	16.3%	2.9%	82.7%	15.9%	1.4%	96.2%	3.4%	0.5%	93.07	1.14
		ХЭ	95.4%	4.6%	0.0%	94.3%	5.3%	0.4%	94.7%	5.3%	0.0%	88.2%	11.4%	0.4%	90.5%	9.1%	0.4%	92.8%	7.2%	0.0%	96.23	1.08
5	ХСҮТ	АҮ	87.1%	12.9%	0.0%	88.6%	11.4%	0.0%	90.9%	9.1%	0.0%	73.5%	25.8%	0.8%	81.1%	17.4%	1.5%	97.0%	3.0%	0.0%	92.99	1.14
		ХЭ	74.5%	24.5%	1.0%	78.6%	18.4%	3.1%	68.4%	31.6%	0.0%	55.1%	40.8%	4.1%	63.3%	35.7%	1.0%	80.6%	18.4%	1.0%	84.18	1.32
6	ХӨСҮТ	АҮ	63.8%	32.1%	4.1%	81.4%	16.7%	1.8%	77.4%	19.9%	2.7%	64.3%	30.8%	5.0%	57.0%	33.9%	9.0%	85.1%	14.0%	0.9%	83.79	1.32
		ХЭ	89.5%	10.5%	0.0%	87.0%	12.3%	0.6%	85.2%	13.6%	1.2%	78.4%	17.3%	4.3%	76.5%	18.5%	4.9%	86.4%	12.3%	1.2%	90.90	1.18
7	ГССҮТ	АҮ	62.9%	29.4%	7.6%	69.0%	28.4%	2.5%	70.6%	22.3%	7.1%	49.7%	33.5%	16.8%	50.8%	42.1%	7.1%	83.8%	12.7%	3.6%	78.51	1.43
		ХЭ	85.9%	14.1%	0.0%	84.8%	15.2%	0.0%	82.6%	16.3%	1.1%	73.9%	19.6%	6.5%	72.8%	23.9%	3.3%	89.1%	10.9%	0.0%	89.86	1.20
8	АӨСҮТ	АҮ	87.8%	11.0%	1.2%	85.4%	13.4%	1.2%	90.2%	8.5%	1.2%	65.9%	34.1%	0.0%	68.3%	28.0%	3.7%	96.3%	3.7%	0.0%	90.55	1.19
		ХЭ	79.8%	17.8%	2.5%	90.2%	9.2%	0.6%	85.3%	14.7%	0.0%	56.4%	38.7%	4.9%	66.9%	31.9%	1.2%	83.4%	14.7%	1.8%	87.58	1.25
9	СЭМҮТ	АҮ	75.6%	24.4%	0.0%	83.3%	14.4%	2.2%	87.8%	11.1%	1.1%	74.4%	20.0%	5.6%	57.8%	35.6%	6.7%	94.4%	5.6%	0.0%	88.15	1.24
		ХЭ	83.3%	16.7%	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%	94.4%	5.6%	0.0%	83.3%	11.1%	5.6%	88.9%	11.1%	0.0%	92.59	1.15
10	ГҮТ/ХТС	АҮ	72.1%	23.3%	4.7%	86.0%	11.6%	2.3%	90.7%	9.3%	0.0%	74.4%	25.6%	0.0%	72.1%	20.9%	7.0%	93.0%	7.0%	0.0%	89.53	1.21
		ХЭ	88.9%	11.1%	0.0%	79.6%	20.4%	0.0%	68.5%	31.5%	0.0%	48.1%	48.1%	3.7%	50.0%	40.7%	9.3%	79.6%	20.4%	0.0%	83.49	1.33
11	УАУТХ	АҮ	79.4%	19.6%	1.0%	88.7%	11.3%	0.0%	86.6%	13.4%	0.0%	64.9%	30.9%	4.1%	73.2%	20.6%	6.2%	92.8%	7.2%	0.0%	89.52	1.21
		ХЭ	44.2%	51.9%	3.8%	80.8%	15.4%	3.8%	57.7%	40.4%	1.9%	46.2%	44.2%	9.6%	32.7%	55.8%	11.5%	46.2%	51.9%	1.9%	72.92	1.54
	Дундаж	АҮ	78.2%	19.3%	2.5%	84.5%	14.2%	1.3%	84.1%	13.9%	2.0%	67.7%	27.0%	5.3%	69.6%	25.0%	5.4%	90.3%	8.7%	1.0%	88.06	1.24
		ХЭ	84.3%	14.9%	0.8%	87.3%	11.8%	0.9%	83.0%	16.3%	0.7%	67.8%	28.1%	4.1%	70.5%	25.9%	3.6%	84.9%	14.5%	0.6%	88.93	1.22

Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, СЭМҮТ, ХӨСҮТ-ийн сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол ХСҮТ, ХТС, УАУТХ-ийнх 72.92-84.18% байгаа нь сэтгэл ханамжийн түвшин сайн байгааг илэрхийлсэн байна.

### 2.3 Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл

Үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг судалж байгаа хоёр дахь багц хэмжигдхүүн болох эмнэлгийн мэргэжилтний харилцаа хандлага, үйлчлүүлэгчээ сонсох, зөвөлгөө өгөх ур чадвар, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн асуудал юм.

ЗУРАГ 11. ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ ЁС ЗҮЙ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ СОЁЛ/ ДУНДАЖ/



Сэтгэл ханамжийн түвшинг нийт байгууллагын дундаж үзүүлэлтээр авч үзвэл амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 94.85%-тай, хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 93.46%-тай ойролцоо түвшинд байна.

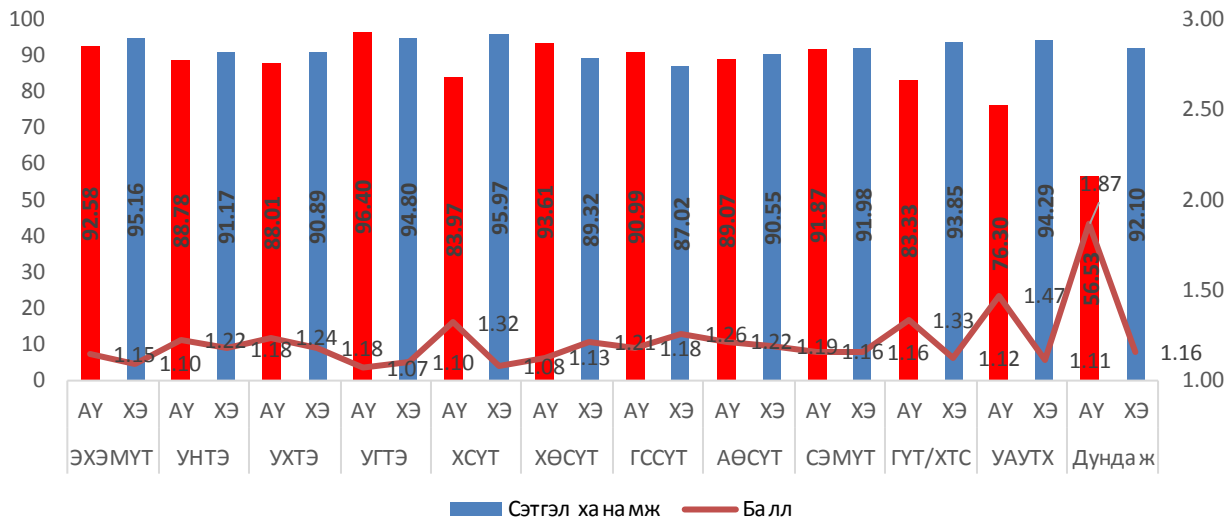
Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёлын талаарх амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл ХСҮТ, ЭХЭМҮТ, УАУТХ-ийнх хамгийн өндөр, нийт байгууллагийн амбулаториор үйлчлүүлэгчид сэтгэл ханамж өндөр байгаагаа илэрхийлсэн байна.

Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ЭХЭМҮТ, ХӨСҮТ-ийн сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол бусад байгууллагын хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж 85%-аас дээш өндөр байна.

### 2.4 Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал

Эрүүл мэндийн байгууллагын тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлын талаар үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний алдаа эрсдэлгүй, шуурхай ажиллах байдал, оношлогоо, эмчилгээний чанар, аюулгүй байдал, эм олгох, түгээх, тариа хийх үйлдлийн аюулгүй байдал, эмнэлгийн угаалга цэвэрлэгээ, хоол хүнсний чанар аюулгүй байдал, эмнэлгийн халаалтын систем, усан хангамжийн хүрэлцээ, эмнэлгийн тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдал, барилгын эрүүл ахуй, аюулгүй байдал зэргийг хамруулан 14 хэмжигдхүүнээр тодорхойлсон.

**ЗУРАГ 12. ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЧАНАР, АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ/ДУНДАЖ/**

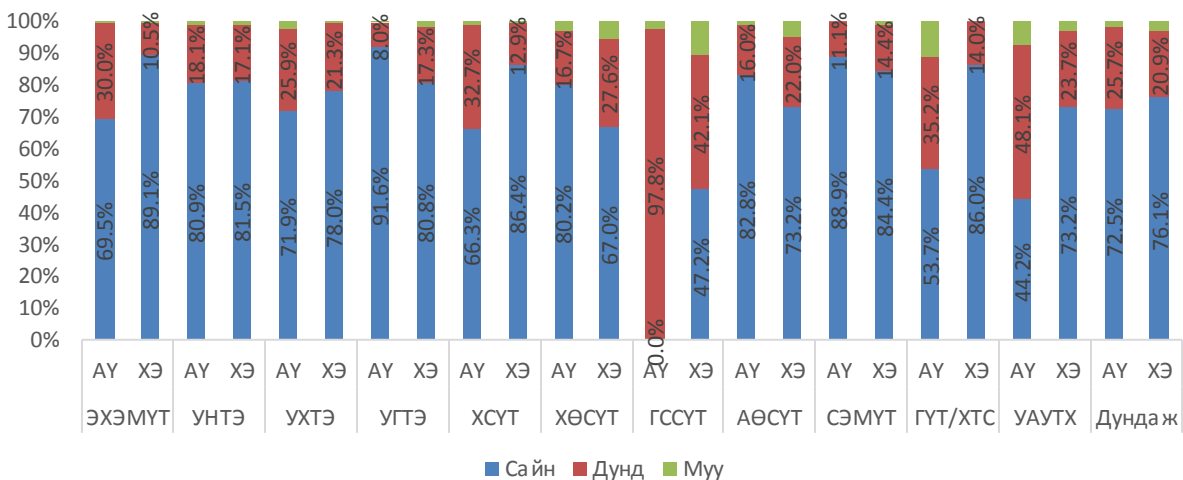


Сэтгэл ханамжийн түвшинг нийт байгууллагын дундаж үзүүлэлтээр авч үзвэл амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 56.53%-тай бага, хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 92.1%-тай өндөр түвшинд байна.

Тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын талаарх амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл ХСҮТ, ЭХЭМҮТ, СЭМҮТ, УАУТХ-ийнх 90%-аас дээш хамгийн өндөр, нийт байгууллагын амбулаториор үйлчлүүлэгчид сэтгэл ханамж өндөр байгаагаа илэрхийлсэн байна.

Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ЭХЭМҮТ, СЭМҮТ-ийн сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол бусад байгууллагын хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 75%-аас дээш өндөр байна.

**ЗУРАГ 13. БАРИЛГА, БАЙГУУЛАМЖИЙН ЭРҮҮЛ АХҮЙН БАЙДАЛ/ДУНДАЖ/**

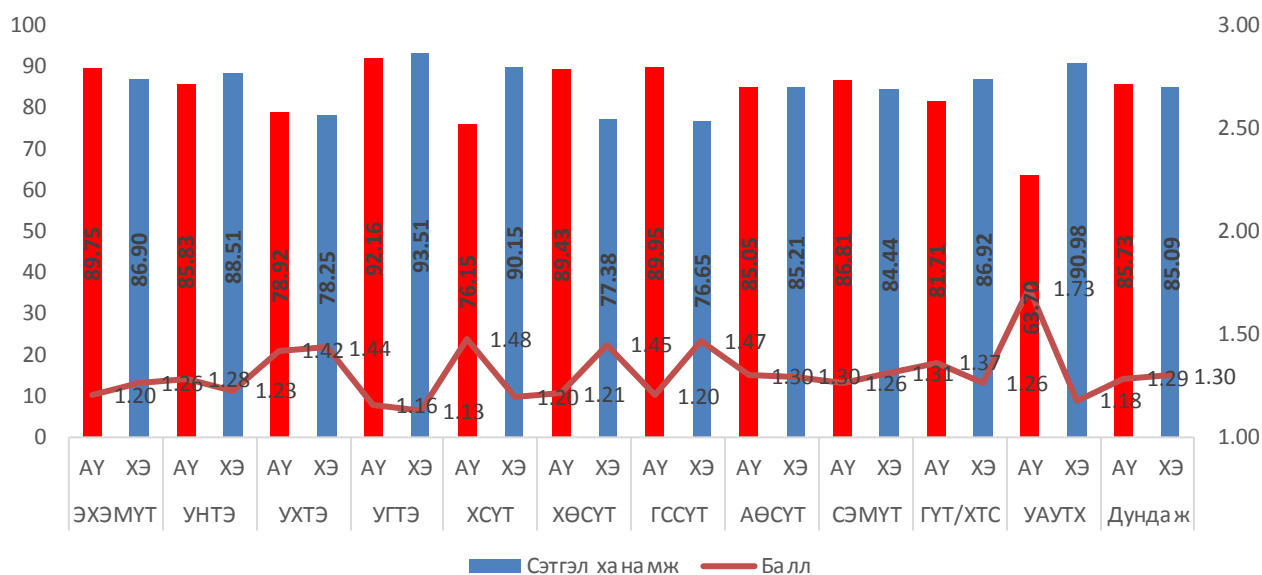


Тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын тодорхойлсон 1 хэмжигдхүүн болох барилга, байгууламжийн эрүүл ахуйн байдлын талаар ГССҮТ-ийн амбулаториор үйлчлүүлэгчид “сайн” гэж үнэлээгүй, “дунд” гэсэн үнэлгээг 97.8% өгсөн байна.

**2.5 Удирдлага, зохион байгуулалт**

Эрүүл мэндийн байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын талаар үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг үзлэг, оношлогооны кабинет, тасаг нэгжийн байршил, тэмдэглэгээ, зохион байгуулалт, байгууллагын удирдлагаас иргэдийн оролцоог дээдэлдэг байдал, уулзаж санал бодлыг нь сонсдог байдал, эрүүл мэндийн сургалт, сурталчилгааны зохион байгуулалт зэргийг хамруулан 4 хэмжигдхүүнээр тодорхойлсон.

ЗУРАГ 14. УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ /ДУНДАЖ БАЛЛ, ХУВЬ/



Сэтгэл ханамжийн түвшинг нийт байгууллагын дундаж үзүүлэлтээр авч үзвэл амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 85.73%-тай, хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 85.09%-тай ойролцоо түвшинд байна.

Эрүүл мэндийн байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын талаарх амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ-ийнх 90%-аас дээш хамгийн өндөр, УАУТХ-ийн амбулаториор үйлчлүүлэгчид сэтгэл ханамжийн түвшин 63.70%-тай хамгийн бага байна.

Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг байгууллагаар авч үзвэл УГТЭ, ХСҮТ-ийн сэтгэл ханамжийн түвшин 90%-аас дээш өндөр байгаа бол бусад байгууллагын хэвтэн эмчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин 75%-аас дээш өндөр байна.

ХҮСНЭГТ 11. УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ/ХУВЬ, БАЛЛААР/

Эрүүл мэндийн байг-ууд		Тасаг, нэгжийн байршил, зохион байгуулалт			Удирдлагаас иргэдийн оролцоог дээдэлдэг, санал бодлыг сонсдог, шийдвэрлэдэг байдал			Иргэдийн санал, хүсэлтийг хүлээн авах, хариу өгөх, авсан арга хэмжээг нээлттэй хүргэдэг байдал			Эрүүл мэндийн сургалт, сурталчилгааны зохион байгуулалт			Бүлгийн дундаж	
		Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	Сайн	Дунд	Муу	балл	хувь
ЭХЭМҮТ	АҮ	91.4	8.2	0.4	73.8	24.9	1.3	77.7	22.3	0.0	77.7	21.5	0.9	1.20	89.75
	ЭХ	89.1	10.5	0.4	73.0	24.6	2.4	71.4	25.0	3.6	71.4	25.4	3.2	1.26	86.90
УНТЭ	АҮ	80.1	18.8	1.1	72.6	24.2	3.2	73.6	23.8	2.5	69.7	27.8	2.5	1.28	85.83
	ЭХ	89.2	10.4	0.5	74.3	23.0	2.7	77.0	19.4	3.6	77.5	19.4	3.2	1.23	88.51
УХТЭ	АҮ	81.6	17.8	0.5	47.6	47.6	4.9	51.9	40.5	7.6	63.8	35.7	0.5	1.42	78.92
	ЭХ	85.0	15.0	0.0	56.7	35.4	7.9	59.1	22.0	18.9	55.1	41.7	3.1	1.44	78.25
УГТЭ	АҮ	92.0	7.2	0.8	74.5	24.0	1.5	87.5	11.0	1.5	89.0	9.1	1.9	1.16	92.16
	ЭХ	94.7	5.3	0.0	84.1	15.4	0.5	88.0	10.6	1.4	85.6	12.0	2.4	1.13	93.51
ХСҮТ	АҮ	72.4	26.5	1.0	55.1	41.8	3.1	51.0	39.8	9.2	51.0	41.8	7.1	1.48	76.15
	ЭХ	90.2	9.8	0.0	79.5	18.2	2.3	78.8	21.2	0.0	77.3	20.5	2.3	1.20	90.15
ХӨСҮТ	АҮ	82.7	16.0	1.2	77.8	21.6	0.6	78.4	19.1	2.5	82.1	16.7	1.2	1.21	89.43
	ЭХ	78.7	20.4	0.9	55.7	35.3	9.0	58.4	27.1	14.5	57.9	34.8	7.2	1.45	77.38
ГССҮТ	АҮ	83.7	16.3	0.0	78.3	19.6	2.2	83.7	15.2	1.1	81.5	14.1	4.3	1.20	89.95
	ЭХ	69.5	26.4	4.1	56.9	33.0	10.2	58.9	31.5	9.6	59.4	33.0	7.6	1.47	76.65
АӨСҮТ	АҮ	86.5	11.7	1.8	61.3	35.6	3.1	74.2	23.3	2.5	68.1	29.4	2.5	1.30	85.05

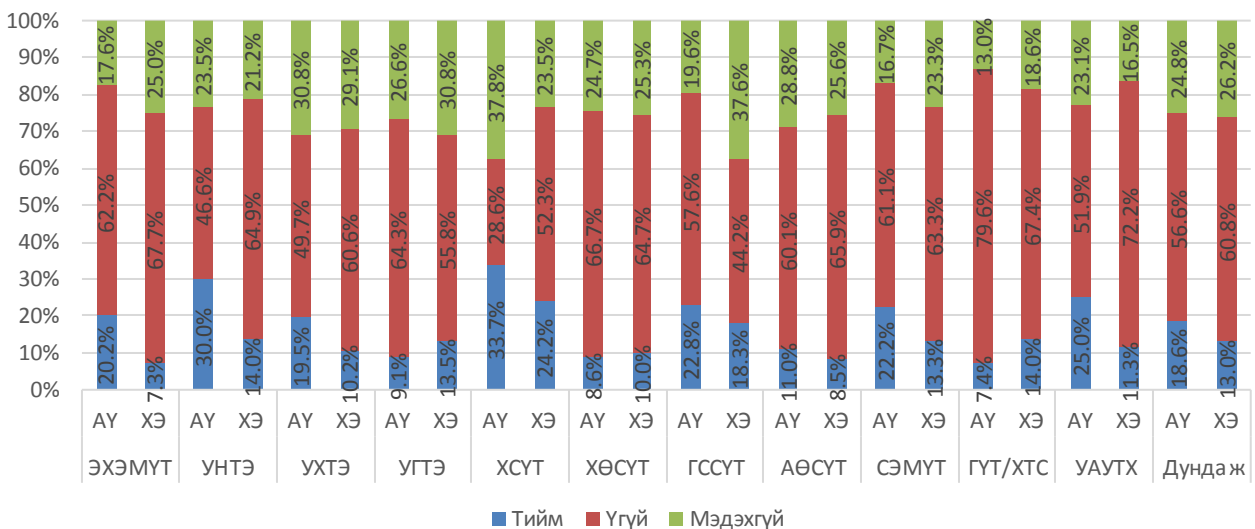


	ЭХ	85.4	13.4	1.2	63.4	29.3	7.3	72.0	22.0	6.1	78.0	19.5	2.4	1.30	85.21
СЭМҮТ	АҮ	66.7	33.3	0.0	72.2	27.8	0.0	83.3	16.7	0.0	77.8	16.7	5.6	1.26	86.81
	ЭХ	85.6	14.4	0.0	68.9	21.1	10.0	67.8	22.2	10.0	77.8	17.8	4.4	1.31	84.44
ГҮТ/ХТС	АҮ	74.1	25.9	0.0	74.1	24.1	1.9	66.7	22.2	11.1	57.4	37.0	5.6	1.37	81.71
	ЭХ	83.7	16.3	0.0	76.7	16.3	7.0	79.1	11.6	9.3	74.4	23.3	2.3	1.26	86.92
УАУТХ	АҮ	53.8	40.4	5.8	42.3	42.3	15.4	36.5	42.3	21.2	28.8	61.5	9.6	1.73	63.70
	ЭХ	94.8	5.2	0.0	74.2	25.8	0.0	80.4	19.6	0.0	78.4	21.6	0.0	1.18	90.98
Дундаж	АҮ	83.4	15.6	1.0	67.9	29.3	2.8	72.4	23.8	3.8	72.3	25.1	2.6	1.29	85.73
	ЭХ	85.7	13.5	0.8	69.1	25.9	5.0	71.2	22.0	6.8	71.1	25.0	3.9	1.30	85.09

## 2.6 Тэгш байдал, ашиг сонирхол

Эрүүл мэндийн байгууллагын тусламж, үйлчилгээний тэгш байдал, ашиг сонирхлын талаар үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг тусламж, үйлчилгээ авах, хүлээгдлийн шуурхай болгоход албан бус төлбөр өгөх шаардлага гардаг эсэх, гаднаас эм тариа авахуулдаг эсэх, эмнэлэгт таньдаг хүнгүй бол тусламж, үйлчилгээ авахад хүндрэлтэй байдаг талаар, эмч, эмнэлгийн ажилтнууд хувиасаа эм зардаг эсэх, эрүүл мэндийн даатгалгүй тохиолдолд тусламж, үйлчилгээг чирэгдэлгүй авах боломжтой эсэх, үйлчлүүлэгч эмчээ сонгож үйлчлүүлэх боломжтой эсэх талаар 6 хэмжигдхүүнээр тодорхойлсон.

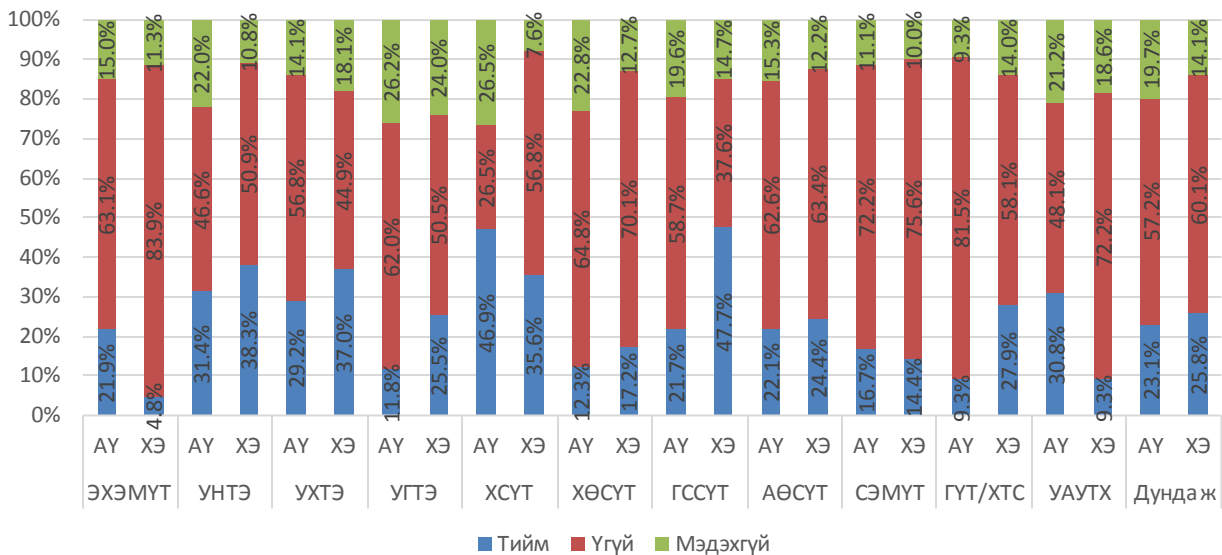
ЗУРАГ 15. АЛБАН БУС ТӨЛБӨР ӨГДӨГ ТАЛААР /ДУНДАЖ ХУВЬ/



Эрүүл мэндийн байгууллагын тусламж, үйлчилгээний тэгш байдал, ашиг сонирхлын талаар үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг тусламж, үйлчилгээ авах, хүлээгдлийн шуурхай болгоход албан бус төлбөр өгөх шаардлага гардаг эсэх талаар судалж үзэхэд амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн 18.6% нь “тийм”, 56.6% нь “үгүй”, 24.8% нь “мэдэхгүй” гэсэн бол хэвтэн эмчлүүлэгчдийн 13.0% нь “тийм”, 60.8% нь “үгүй”, 26.2% нь “мэдэхгүй” гэсэн байна.

Тусламж, үйлчилгээ авах, хүлээгдлийг багасгах, үйлчилгээг шуурхай болгохын тулд шан харамж, албан бус төлбөр өгөх шаардлага дунджаар 7.3-33.0%-тай байна. Энэ үзэгдэл ЭХЭМҮТ-ийн хэвтэн эмчлүүлэгчид хамгийн бага хувиар байна. Харин ХСҮТ амбулаторийн үйлчлүүлэгчид хамгийн их тохиолддог магадлал байна. Дийлэнхдээ амбулаториор үйлчлүүлэхдээ шан харамж, албан төлбөр илүү өгдөг байдал анзаарагдаж байгаа нь тусламж, үйлчилгээний хүлээгдэл, эмнэлэгт хэвтэх орны хүлээгдэлтэй шууд хамааралтай байхаар харагдаж байна.

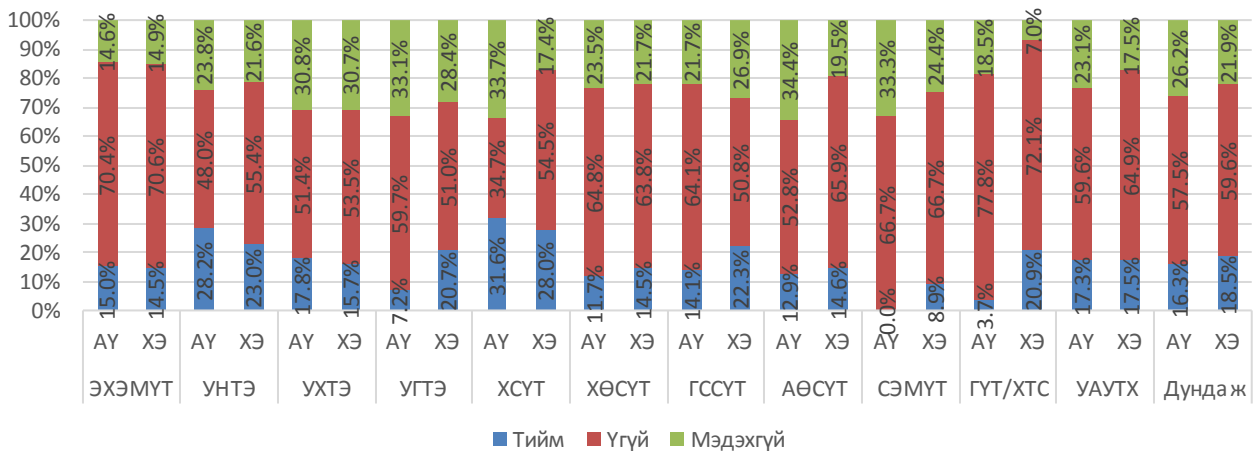
ЗУРАГ 16. ГАДНААС ЭМ ТАРИА АВАХУУЛДАГ ТАЛААР /ДУНДАЖ ХУВЬ/



Эрүүл мэндийн байгууллагын тусламж, үйлчилгээний үед гаднаас эм тариа авахуулдаг эсэх талаар судалж үзэхэд амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн 23.1% нь “тийм”, 57.2% нь “үгүй”, 19.7% нь “мэдэхгүй” гэсэн бол хэвтэн эмчлүүлэгчдийн 25.8% нь “тийм”, 60.1% нь “үгүй”, 14.1% нь “мэдэхгүй” гэсэн байна.

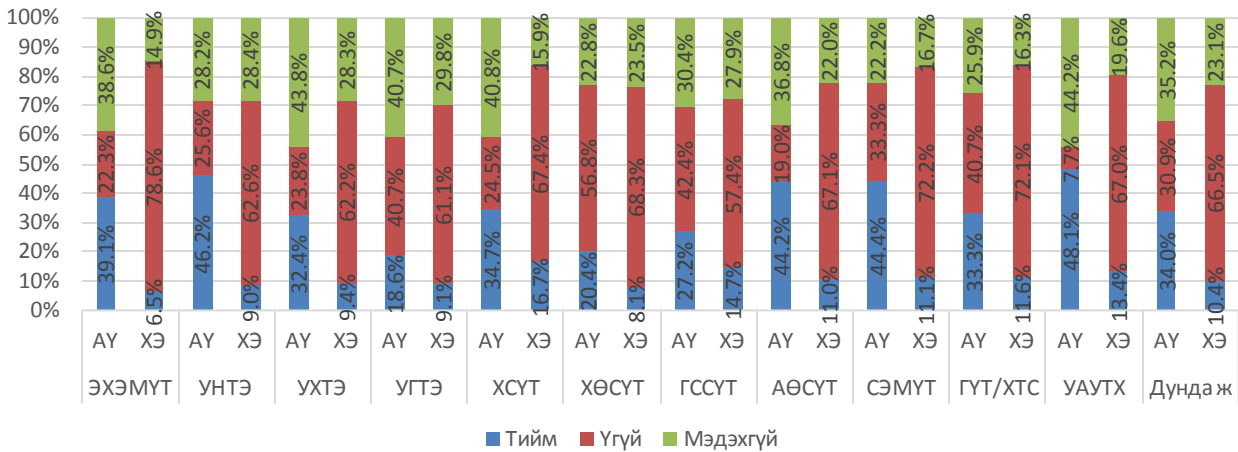
Эмнэлэгт хэвтэхэд гаднаас эм тариа авахуулдаг байдал үзэгдэл байсаар байна. Судалгааны дүнгээс харахад ХСҮТ-ийн амбулаториор үйлчлүүлэгчид 46.9%, ГССҮТ-ийн хэвтэн эмчлүүлэгчид хамгийн өндөр /47.7%/ хувиар авахуулдаг гэсэн байна.

ЗУРАГ 17. ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ХҮНДРЭЛИЙН ТАЛААР /ДУНДАЖ ХУВЬ/



Эрүүл мэндийн байгууллагын тусламж, үйлчилгээ авахад зайлшгүй таньдаг хүн шаардлагатай эсэх талаар судалж үзэхэд амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн 16.3% нь “тийм”, 57.5% нь “үгүй”, 26.2% нь “мэдэхгүй” гэсэн бол хэвтэн эмчлүүлэгчдийн 18.5% нь “тийм”, 59.6% нь “үгүй”, 21.9% нь “мэдэхгүй” гэсэн байна.

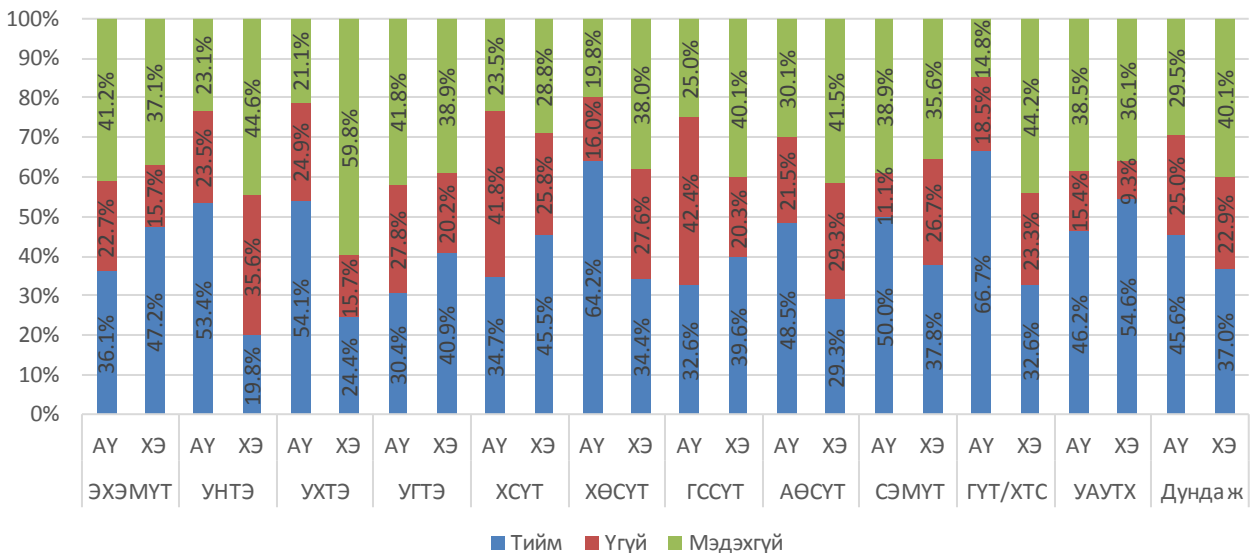
ЗУРАГ 18. ХУВИАСАА ЭМ ТАРИА ЗАРДАГ ЭСЭХ ТАЛААР /ДУНДАЖ ХУВИАР/



Эмч, эмнэлгийн ажилчид хувийн эмнэлэг, эм, эмийн сан, сүлжээ болгодог, хувиасаа эм зардаг эсэх талаар судалж үзэхэд амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн 34% нь “тийм”, 30.9% нь “үгүй”, 35.1% нь “мэдэхгүй” гэсэн бол хэвтэн эмчлүүлэгчдийн 10.4% нь “тийм”, 66.5% нь “үгүй”, 23.1% нь “мэдэхгүй” гэсэн байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн нь хувийн эмнэлэг, эм, эмийн сан, сүлжээ санал болгодог, хувиасаа эм зардаг гэж 11.4% - 44.4% нь үзэж байна.

**ЗУРАГ 19. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ДААТГАЛГҮЙ ҮЕД ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭГ АВАХ ТАЛААР /ДУНДАЖ ХУВИАР/**



Эрүүл мэндийн даатгалгүй тохиолдолд тусламж, үйлчилгээг чирэгдэлгүй авах боломжтой эсэх талаар судалж үзэхэд амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн 45.5% нь “тийм”, 25% нь “үгүй”, 29.5% нь “мэдэхгүй” гэсэн бол хэвтэн эмчлүүлэгчдийн 37% нь “тийм”, 22.9% нь “үгүй”, 40.1% нь “мэдэхгүй” гэсэн байна.

**2.7 Тусламж, үйлчилгээн талаар үйлчлүүлэгчид юуг, ямар байхыг хүсэв.**

Хэвтэн эмчлүүлэгчдээс гарч буй, олон давтагдаж буй хүсэлт нь гаднаас эм, тариа авхуулахгүй байхыг хүсч, ялангуяа дуслын систем, өндөр өртөгтэй эм тариа, уураг, инсулин, актовегин, рингер, өвчин намдаах лаа, асаргааны хэрэгслүүдийг тогтмол гаднаас авдаг гэж нэр дурдан тэмдэглэж, нилээдгүй бухимдсан байдал харагдаж байна.

Гаднаас авчруулсан эм тарианы мөнгийг эмнэлгээс буцаан олгох ёстой шийдвэр үйлчлэхгүй байгааг хэлж байна.

Мөн эмнэлгийн ажилтан очер дугаар авсан эсэх нь мэдэгдэхгүй таньдаг хүмүүсээ дагуулан үзүүлдэг, эмч нар хувийн эмнэлэг, хувийн оношилгоог санал болгодог, эм тариа хувиасаа зардаг талаар өгүүлж байна.

Эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүд үйлчлэгчдэд ялгавартай ханддаг, ялгавартай үйлчилгээ үзүүлдэг, танил талдаа илүү анхаарал тавьдаг, шудрага шуурхай үйлчилгээ дутагдаж байгааг олон хүн анхааруулсан байна.

Тусламж, үйлчилгээний хүлээгдэл их байх тутам, эмнэлэгт таних хүнгүй бол тусламж, үйлчилгээ авахад улам хүндрэлтэй, улмаар албан бус төлбөр өгөх шалтгаан болдог талаар дурдаж, тэгш байдлыг бий болгох, ашиг сонирхолоор үйлчлэхээ болих хэрэгтэй гэжээ.

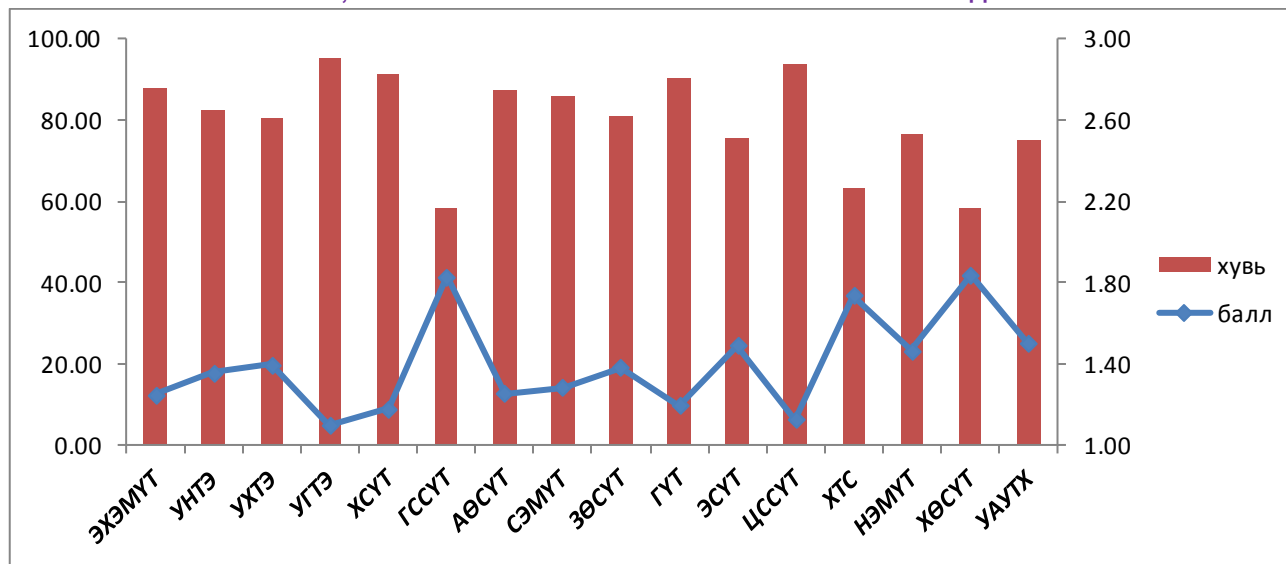
Нээлттэй асуулгаас харахад хэрэглэгчдийн цөөнгүй хэсэг нь гаднаас эм тариа авчруулдаг, эмч, мэргэжилтэн өвчтөнд ялгавартай ханддаг, танил талдаа илүү үйлчилдэг, хүлээгдэл их байх тутам ашиг сонирхолын зөрчил гарч, хувийн эмнэлэг, лаборатори санал болгож байна .

### НЭГДСЭН ДҮГНЭЛТ

Судалгаанд ЭМЯ-ны харьяа 3 төв эмнэлэг, 11 тусгай мэргэжлийн төв, ХТС, УАУТХ нийт 16 байгууллагын 2535 эмч, эмнэлгийн ажилтан, 11 эрүүл мэндийн байгууллагын 3291 үйлчлүүлэгч нийт 5826 хүн хамрагдсан.

Судалгаанд хамрагдсан эмч, эмнэлгийн ажилтны 19.3% нь эрэгтэйчүүд, 80.7% нь эмэгтэйчүүд байна.

ЗУРАГ 20. ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН АЖИЛТНЫ СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН НЭГДСЭН ТҮВШИН



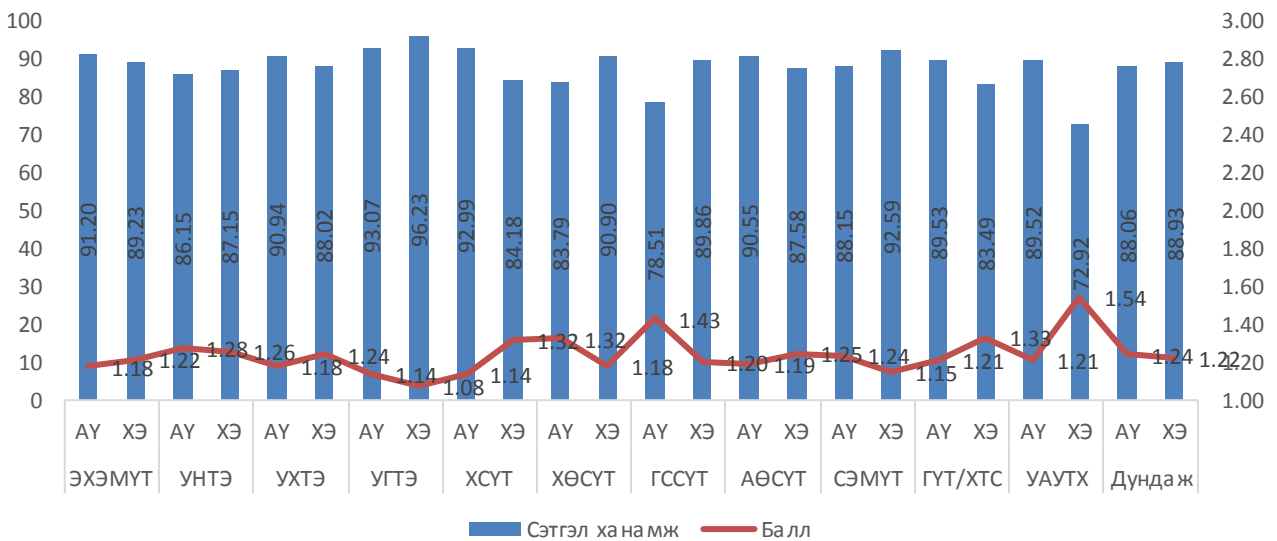
ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН АЖИЛТНЫ СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН НЭГДСЭН ТҮВШИН/БҮЛГЭЭР/

Эмнэлгийн нэр	Дэмжлэгт удирдлага		Хүний нөөцийн хөгжих боломж		Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл		Байгууллагын соёл		Тусламж үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал		Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин		Ерөнхий дундаж	
	балл	хувь	балл	хувь	балл	хувь	балл	хувь	балл	хувь	балл	хувь	балл	хувь
1 ЭХЭМУТ	1.28	86.21	1.24	87.78	1.19	90.29	1.24	88.16	1.15	92.50	1.38	80.84	1.25	87.59
2 УНТЭ	1.41	79.29	1.31	84.44	1.25	87.51	1.31	84.48	1.26	87.13	1.54	73.08	1.35	82.29
3 УХТЭ	1.47	76.37	1.43	78.53	1.22	88.89	1.32	84.22	1.30	85.21	1.63	68.45	1.39	80.28
4 УГТЭ	1.11	94.56	1.08	96.22	1.10	94.87	1.05	97.55	1.05	97.29	1.18	91.01	1.10	95.16
5 ХСУТ	1.20	90.24	1.20	90.05	1.16	92.10	1.15	92.50	1.12	93.82	1.24	88.04	1.18	91.13
6 ГССУТ	1.82	59.18	1.79	60.30	1.74	62.94	1.90	54.81	1.78	61.19	2.01	49.33	1.83	58.4

															8
7	АӨСҮТ	1.39	80.44	1.35	82.26	1.12	93.93	1.13	93.41	1.12	93.86	1.31	84.57	1.26	87.24
8	СЭМҮТ	1.37	81.50	1.28	86.12	1.21	89.46	1.19	90.26	1.23	88.27	1.32	84.00	1.28	85.77
9	ЗӨСҮТ	1.40	80.19	1.29	85.37	1.43	78.46	1.36	82.19	1.21	89.39	1.54	73.14	1.38	80.94
10	ГҮТ	1.18	90.80	1.12	94.10	1.05	97.45	1.28	86.04	1.12	94.04	1.49	75.73	1.19	90.34
11	ЭСҮТ	1.66	66.99	1.42	78.96	1.32	83.83	1.32	83.91	1.40	79.79	1.48	76.20	1.49	75.54
12	ЦССҮТ	1.25	87.54	1.17	91.29	1.02	98.91	1.02	99.05	1.01	99.34	1.15	92.55	1.13	93.69
13	ХТС	1.87	56.50	1.71	64.55	1.36	81.87	1.86	57.14	1.75	62.36	2.24	38.12	1.74	63.20
14	НЭМҮТ	1.49	75.40	1.36	82.08	1.47	76.34	1.40	80.00	1.44	77.93	1.55	72.62	1.47	76.72
15	ХӨСҮТ	1.98	50.86	1.78	61.21	1.54	72.89	1.90	55.06	1.60	70.22	2.11	44.71	1.84	58.15
16	УАУТХ	1.60	69.84	1.41	79.70	1.35	82.66	1.52	74.10	1.42	78.80	1.53	73.28	1.50	75.13
	дундаж	1.47	76.62	1.37	81.44	1.28	85.77	1.37	81.43	1.31	84.45	1.54	72.85	1.39	80.28

Байгууллагаар авч үзвэл эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамжийн түвшин өндөр байгаа (90.0-ээс дээш хувьтай) байгууллагад УГТЭ, ХСҮТ, ЦССҮТ, хамгийн сэтгэл ханамжийн түвшин бага байгууллага ХӨСҮТ байна.

ЗУРАГ 21. ХЭРЭГЛЭГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН НЭГДСЭН ТҮВШИН



	эрүүл мэндийн байгууламд	Байгууллагын соёл		Эмнэлгийн ёс зүй		Тусламж үйлчилгээний чанар		Удирдлага зохион байгуулалт		Ерөнхий дундаж		
		хувь	балл	хувь	балл	хувь	балл	хувь	балл	хувь	балл	
1	ЭХЭМҮТ	АҮ	91.20	1.18	95.71	1.09	92.58	1.15	89.75	1.20	92.31	1.15
		ХЭ	89.23	1.22	96.32	1.07	95.16	1.10	86.90	1.26	91.90	1.16
2	УНТЭ	АҮ	86.15	1.28	92.60	1.15	88.78	1.22	85.83	1.28	88.34	1.23
		ХЭ	87.15	1.26	89.26	1.21	91.17	1.18	88.51	1.23	89.02	1.22
3	УХТЭ	АҮ	90.94	1.18	95.50	1.09	88.01	1.24	78.92	1.42	88.34	1.23
		ХЭ	88.02	1.24	94.05	1.12	90.89	1.18	78.25	1.44	87.80	1.24
4	УГТЭ	АҮ	93.07	1.14	97.01	1.06	96.40	1.07	92.16	1.16	94.66	1.11
		ХЭ	96.23	1.08	97.18	1.06	94.80	1.10	93.51	1.13	95.43	1.09
5	ХСҮТ	АҮ	92.99	1.14	97.84	1.04	83.97	1.32	76.15	1.48	87.74	1.25
		ХЭ	84.18	1.32	85.97	1.28	95.97	1.08	90.15	1.20	89.07	1.22
6	ХӨСҮТ	АҮ	83.79	1.32	93.79	1.12	93.61	1.13	89.43	1.21	90.15	1.20
		ХЭ	90.90	1.18	96.50	1.07	89.32	1.21	77.38	1.45	88.52	1.23
7	ГССҮТ	АҮ	78.51	1.43	91.66	1.17	90.99	1.18	89.95	1.20	87.78	1.24
		ХЭ	89.86	1.20	95.20	1.10	87.02	1.26	76.65	1.47	87.18	1.26
8	АӨСҮТ	АҮ	90.55	1.19	95.47	1.09	89.07	1.22	85.05	1.30	90.03	1.20
		ХЭ	87.58	1.25	91.21	1.18	90.55	1.19	85.21	1.30	88.64	1.23
9	СЭМҮТ	АҮ	88.15	1.24	95.79	1.08	91.87	1.16	86.81	1.26	90.65	1.19
		ХЭ	92.59	1.15	92.13	1.16	91.98	1.16	84.44	1.31	90.29	1.19
10	ГҮТ/ХТС	АҮ	89.53	1.21	94.02	1.12	83.33	1.33	81.71	1.37	87.15	1.26
		ХЭ	83.49	1.33	95.22	1.10	93.85	1.12	86.92	1.26	89.87	1.20
11	УАУТХ	АҮ	89.52	1.21	96.17	1.08	76.30	1.47	63.70	1.73	81.42	1.37
		ХЭ	72.92	1.54	89.42	1.21	94.29	1.11	90.98	1.18	86.90	1.26
	Дундаж	АҮ	88.06	1.24	94.85	1.10	56.53	1.87	85.73	1.29	81.29	1.37
		ХЭ	88.93	1.22	93.46	1.13	92.10	1.16	85.09	1.30	89.89	1.20

Судалгаанд хамрагдсан 1667 хэвтэн эмчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийн ерөнхий дундаж түвшин 89.89%, 1.20 баллтай, 1638 амбулаторын үйлчлүүлэгчдийн 81.29% нь 1.37 баллтай, нийт хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин “сайн” үнэлгээтэй байна.

Хэвтэн эмчлүүлэгчид болон амбулаториор үйлчлүүлэгчдийн үнэлгээгээр УГТЭ сэтгэл ханамжийн түвшин хамгийн өндөр байгууллага болж байна.

Байгууллагаар авч үзвэл хэвтэн эмчлүүлэгчид өндөр хувиар үнэлсэн (90.0-ээс дээш хувьтай) байгууллагад ЭХЭМҮТ, СЭМҮТ, УГТЭ орж байна.

Хэвтэн эмчлүүлэгчдээс 85.0-аас доош үнэлгээ авсан байгууллага байхгүй байна. Хамгийн бага нь УАУТХ нь 86.9%-тай, 1.26 баллтай байна.

Амбулаторын үйлчлүүлэгчид өндөр хувиар үнэлсэн (90.0-ээс дээш хувьтай) байгууллагад ЭХЭМҮТ, УГТЭ, ХӨСҮТ, АӨСҮТ орж байна.

Судалгааны үр дүнд судалгааны хугацаа нөлөөлж байна. Тухайлбал, Хугацаа нь эмнэлгүүдийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг үнэлэх үетэй давхцдаг тул хэрэглэгчид, ялангуяа хэвтэн эмчлүүлэгчид нь өндөр үнэлгээ өгөх хандлага анзаарагдаж байна.

### **ЗӨВЛӨМЖ**

ЭМЯ-ны харьяа байгууллагууд нь судалгааны үр дүнгийн тайлан, нээлттэй асуулгаас гарсан хэрэглэгчдийн санал, хүсэлтийг үндэслэн, төлөвлөлтөд тусган хэрэгжилтийг хангаж ажиллах

Судалгааны үр дүнд суурилан авсан арга хэмжээг тухай бүр нээлттэй ил тод тайлагнах, мэдээлэх, тогтвортой байдлыг хангах

Хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамжгүй үнэлгээ өгсөн чиглэл бүрээр, байгууллагууд тулгамдсан асуудлаа тодорхойлон, дүн шинжилгээ хийж, авсан арга хэмжээг дараа жилийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн тайланд тусган, хэрэгжилтийг үнэлүүлдэг тогтолцоонд шилжиж, судалгааны үр дүн, ач холбогдолыг дээшлүүлэх

Судалгааны асуумжын үнэлгээг 5 баллын системд шилжүүлэн, баллын үнэлгээний аргачлалыг оновчтой болгох, эрүүл мэндийн байгууллагуудыг судалгаа хийх мэргэжил арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, сургалт зохион байгуулах

Судалгааны хэмжигдэхүүнийг жил бүр харьцуулах боломжтой тогтмол хувьсах хэмжигдэхүүн, салбарын тухайн жилийн зорилго, чиглэлтэй уялдсан үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг үнэлэх өөрчлөгдөж байдаг хувьсах хэмжигдэхүүн гэж ангилан, шинэчлэх

Судалгааны үр дүнд судалгааны хугацаа нөлөөлж буйг анхааралдаа авч, урьдчилсан төлөвлөлтөөр хийх