

ГАРЧИГ

НЭГ.СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ, СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

ХОЁР.СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, МАТЕРИАЛ

ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

3.1 Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлт

3.1.1 Хоёр гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөлт

3.1.2 Анхдагч шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлт

3.2 Эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн эргэх холбоо ба хяналт

3.2.1 Хоёр гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн эргэх холбоо ба хяналт

3.2.2 Анхдагч шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн эргэх холбоо ба хяналт

3.3 Эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээ

3.4 Эрүүл мэндийн байгууллагын үнэлгээний мөрөөр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

3.5 Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний олон улсын жишээ

3.5.1 Олон улсад ашиглагдаж буй гүйцэтгэлийн удирдлага ба үнэлгээ

3.5.2 АНУ, Австрали, Их Британи, Энэтхэг зэрэг орнуудын эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд ашиглаж буй зарим нэг арга хэлбэрүүд

3.6 Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээний өнөөгийн байдал

3.6.1 Ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний арга хэлбэр

3.6.2 Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээний асуумж судалгааны үр дүн

ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ

ТАВ. ЗӨВЛӨМЖ

ХАВРАЛТ МАТЕРИАЛУУД

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР

ХШҮ- Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ
БОЭТ-Бүсийн оношлогоо эмчилгээний төв
БЗДНЭ-Баянзүрх дүүргийн нэгдсэн эмнэлэг
БЗДЭМТ-Баянзүрх дүүргийн эрүүл мэндийн төв
СХДНЭ-Сонгино хайрхан дүүргийн нэгдсэн эмнэлэг
СХДЭМТ-Сонгино хайрхан дүүргийн эрүүл мэндийн төв
СБДНЭ-Сүхбаатар дүүргийн нэгдсэн эмнэлэг
СБДЭМТ-Сүхбаатар дүүргийн эрүүл мэндийн төв
СЭ-Сумын эмнэлэг
ӨЭ-Өрхийн эмнэлэг
ЭМЯ-Эрүүл мэндийн яам
ЭМГ-Эрүүл мэндийн газар
ЭМСХХ-Эрүүл мэндийн салбарын хөгжил хөтөлбөр

НЭГ. ҮНДЭСЛЭЛ, СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

Эрүүл мэндийн тухай хуулиар “Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний талаар төрөөс баримтлах бодлогын үр дүн, үр нөлөөг сайжруулах, хариуцлагыг бэхжүүлэх, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, эрүүл мэндийн байгууллагуудын *гүйцэтгэлийг* сайжруулахад оршино” гэж хуульчилсан байдаг.

Эрүүл мэндийн байгууллага нь энэхүү хуулиар хүлээсэн чиг үүрэг, үйл ажиллагааныхаа гүйцэтгэлийг салбарын сайдын тушаалаар баталсан журмын дагуу, төрийн захиргааны төв байгууллагаар үнэлүүлдэг тогтолцоотой.

Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийг байгууллагын дотоод журам, хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, тодорхой шалгуур үзүүлэлтээр, харилцан адилгүй цаг хугацаанд үнэлдэг байна.

Байгууллага нь чиг үүргийн дагуу харилцан адилгүй, гүйцэтгэлийн үнэлгээний арга хэрэглэдэг боловч гол зорилго нь байгууллага, ажилтан нь үүргээ хэрхэн, ямар түвшинд гүйцэтгэж байгаа бодит мэдээллээр хангагдах, шагнал урамшуулал, ажлын үнэлэмжийг оновчтой болгох, хариуцлага, сахилга батыг сайжруулах, үр дүнгийн төлөөх гүйцэтгэлийн шинэлэг арга барилыг нэвтрүүлэх зэрэг өргөн хүрээг агуулж байдаг.

Монгол улсад бодлого, эрх зүйн орчны шинэчлэл эрчимтэй хийгдэж, “Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай” шинэ хууль гарч, Эрүүгийн тухай хуулинд эмч, мэргэжилтний хариуцлагын тухай нэмэлт заалтууд орон, “Эрүүл мэндийн технологийн нэгдсэн бодлого”, “Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хөгжлийн бодлого”, “Эрүүл мэндийн байгууллагын хөгжил хөтөлбөр” зэрэг эрх зүйн орчин шинээр батлагдан хэрэгжиж байна.

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хөгжлийн бодлогоор, тусламж, үйлчилгээг хүн амын эрэлт, хэрэгцээнд нийцсэн, чанар, аюулгүй байдлыг хангасан, ил тод хариуцлагатай, үр дүнтэй, үйлчлүүлэгч төвтэй тогтолцоо болгон хөгжүүлэхийг чухалчилж байна.

Энэхүү бодлого, эрх зүйн орчны шинэчлэл нь эрүүл мэндийн байгууллага, ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээг оновчтой, зөв арга хэлбэрээр хийх хэрэгцээ, шаардлагыг бий болгож байна.

Эрүүл мэндийн байгууллагын хүний нөөц, байгууллагын ажил үүргийн шинжилгээтэй холбоотой дараах судалгааны ажил, материалууд байдаг. Үүнд:

- Л.Ширнэн, Ш.Оюунбилэг нарын “Эмнэлгийн мэргэжилтний ажил үүргийн шинжилгээ” судалгаагаар эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн дийлэнхи нь ажлын байрны тодорхойлолтод тусгагдаагүй ажил гүйцэтгэж, ажил үүргийн хуваарилалт хангалтгүй, ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчлэх шаардлагатай гэж үзсэн байна. Ажлын байранд тавигдах шаардлагад багаар ажиллах, харилцааны ур чадвар орох ёстой гэсэн дүгнэлт хийсэн байдаг.
- Эрүүл мэндийн салбарын хөгжил хөтөлбөр-3 төслийн “Анхан шатны тусламж үйлчилгээний, үр дүнгийн үнэлгээ, үр дүнд тулгуурласан гэрээ” судалгаагаар анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг эмнэлгийн байгууллагуудын үр дүнг өөр өөр арга, шалгуур үзүүлэлтээр үнэлдэг гэсэн байна.
- Д.Болорчимэг, Акио Нишимура, Кацуки Ито нарын “Эрүүл мэндийн хоёрдогч шатлалын эмнэлгүүдийн тусламж үйлчилгээний гүйцэтгэлийн харьцуулсан судалгаа”-нд эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг сайжруулах бодлого, төлөвлөлтийг хот, хөдөө ялгаатай, илүү оновчтой байдлаар тодорхойлох шаардлагатай гэж дүгнэсэн байна.
- Л.Оюунтогос, Э.Эрдэнэчимэг, Л.Мөнх-эрдэнэ, Н.Хүдэрчулуун, Н.Сэвжид, С.Болормаа, С.Мягмарчулуун, Ц.Буяндэлгэр нар “Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний цалингийн одоогийн тогтолцоо, хөдөлмөрийн норм болон үнэлэмжинд үнэлгээ өгөх” судалгаагаар эмч эмнэлгийн мэргэжилтэн ажлын цагийнхаа 10%-д нь үнэлэгдээгүй ажил хөдөлмөр хийж байгаа талаар дүгнэсэн байна.
- Л.Ширнэн, Т.Өнөрцэцэг нарын “Эрүүл мэндийн ажиллах хүчний байршил ба хэрэгцээ” судалгаагаар эрүүл мэндийн ажиллах хүчний бүтэц, байршил, хангамжийн 4 жилийн динамик, төрөлжсөн мэргэжлийн хүний нөөцийн чадавхи, тусламж, үйлчилгээ, сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж гаргасан байна.
- С.Дуламсүрэн, Т.Болормаа, Б. Булганчимэг нарын “Эрүүл мэндийн мэргэжлийн ажиллах хүчний хэрэгцээ, эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн үнэлгээ” зэрэг цөөнгүй тооны эрдэм шинжилгээний судалгааны бүтээлүүд байдаг байна.

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Харин эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнг хэрхэн үнэлдэг талаар судалгааны материал ховор байна.

Иймд эрүүл мэндийн байгууллага, ажилтны үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний өнөөгийн байдлыг олон улсын туршлагатай харьцуулан судлах, мөн олон улсад хэрэглэдэг аргачлалыг тодруулах нь энэхүү судалгааны ажлын үндэслэл болж байна.

Зорилго: Эрүүл мэндийн байгууллага, ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээний өнөөгийн байдлыг тодорхойлон, олон улсын туршлагатай харьцуулах.

Зорилт:

- Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний өнөөгийн байдлыг тодорхойлох;
- Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний өнөөгийн байдлыг судлах;
- Эрүүл мэндийн байгууллага, ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээний арга хэлбэрийг олон улсын туршлагатай харьцуулах.

Судалгааны ач холбогдол: Эрүүл мэндийн байгууллага, ажилтны үр дүнгийн төлөөх гүйцэтгэлийг сайжруулах, үнэлгээг олон улсын туршлагад үндэслэн оновчтой, зөв арга хэлбэрээр хийх, зөв шийдвэр гаргахад нотолгоо, мэдээллээр хангаж байгаа нь чухал ач холбогдолтой юм.

Хүлээгдэж буй үр дүн:

- Эрүүл мэндийн байгууллага, ажилтны үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний өнөөгийн байдлыг олон улсын туршлагатай харьцуулан судалсан үр дүнгийн тайлан бичигдэнэ.
- Олон улсын туршлагад суурилсан, байгууллага, ажиллах хүчний үр дүнгийн төлөөх гүйцэтгэлийн үнэлгээний шинэлэг арга хэлбэрийг нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж гаргана.

Хугацаа: 2016 оны 07 сараас 2016 оны 12 сар хүртэл

ХОЁР. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, МАТЕРИАЛ

Судалгааг тоон болон чанарын судалгааны аргаар боловсруулан хийсэн.

Чанарын судалгааны ярилцлагаар дараах мэдээллийг цуглуулан дүн шинжилгээ хийв:

Сонгосон байгууллагын удирдлага, дотоод аудит хяналт шинжилгээ, үнэлгээ, төлөвлөлт хариуцсан 100-120 эмч, мэргэжилтэнтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийж, дараах асуудлуудыг тодруулсан.

Үүнд:

- Байгууллага, ажиллах хүчний үйл ажиллагаа, ажлын гүйцэтгэлийг ямар шалгуураар, ямар хугацаанд, ямар үнэлэмжээр, ямар байгууллага хэрхэн үнэлдэг эсэх;
- Энэхүү арга хэлбэр нь хэр оновчтой зөв үнэлгээ болж чаддаг эсэх, үнэлгээ нь гүйцэтгэлийн үр дүнг сайжруулахад нөлөөлдөг эсэх;
- Гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь цалин, урамшуулал, хариуцлагад хэрхэн нөлөөлдөг;
- Үр дүнгийн төлөөх гүйцэтгэлийн үнэлгээг оновчтой болгох талаар тодруулан ярилцана.

Тоон аргыг зөвхөн гүйцэтгэлийн үнэлгээний асуумж карт авахад ашиглав

Үүний тулд урьдчилан асуумж боловсруулж, нэг агшины судалгаа хийж. Тоон судалгаанд сонгогдсон байгууллагын эмч, сувилагч, бусад мэргэжилтэн нийт 3252 ажилтан хамрагдсан.

Хамрах хүрээ:

- Чанарын болон тоон судалгаанд:
 - Сэлэнгэ, Дархан-Уул, Төв аймгийн нэгдсэн эмнэлэг, өрх, 3 сумын эрүүл мэндийн төв;
 - Баянзүрх, Сонгино-Хайрхан, Сүхбаатар дүүргийн нэгдсэн эмнэлэг, эрүүл мэндийн төв, 6 өрхийн эрүүл мэндийн төв;
 - Улсын нэгдүгээр төв эмнэлэг, Улсын гуравдугаар төв эмнэлэг, Эх хүүхдийн эрүүл мэндийн үндэсний төв, Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв, Орхон аймгийн Бүсийн оношилгоо, эмчилгээний төв.

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Түүврийн тоо: Түүврийг тогтоохдоо энгийн механик аргаар, тухайн байгууллагын ажилтны нэрсийг жагсаалтаас сонгосон мэргэжлээр ажиллаж байгаа нийт хүний тоог гарган, тооноос хамааран түүврийн хэмжээг дараах томъёогоор бодон тогтоов. /Хавсралт 2/-оос харна уу.

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

- ❖ *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.*

Мэдээлэл боловсруулалт: Баримтын болон чанарын ярилцлагаар цуглуулсан мэдээлэлд анализ дүн шинжилгээ хийж, асуумж картын мэдээлэлд энгийн статистик аргаар шинжилгээ хийж, үр дүнгийн тайлан бичсэн.

Судалгааны ажлын хүн хүчин: Эрүүл мэндийн хөгжлийн төвийн Судалгаа, төлөвлөлт, статистик мэдээллийн албаны асуудал хариуцсан мэрэгжилтнүүд

Мэдээлэл түгээх: Судалгааны үр дүнгийн тайланг ЭМЯ-ны бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчид болон эрүүл мэндийн байгууллагууд, хэрэглэгч мэргэжилтнүүдэд түгээсэн.

ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮН

3.1 Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлт

Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлт, эргэх холбоо ба хяналт, үнэлгээ, үнэлгээний мөрөөр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ зэргийг Монгол улсын хэмжээнд дараах хууль тогтоомж, захирамжийн дагуу явуулж байна. Үүнд:

- Төрийн албаны зөвлөлийн 134 дүгээр тогтоол;
- Засгийн газрын 322-р тогтоол;
- Эрүүл мэндийн сайдын 448-дугаар тушаал;
- Нийслэлийн засаг даргын А/342-р захирамж;
- Засгийн газрын 364 дүгээр тогтоол;
- Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар.

Эдгээрээс Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар нь эрүүл мэндийн байгууллагын хууль тогтоомж, дүрэм, журам, зүйл, заалт, стандартын хэрэгжилт, эрүүл ахуй талаас нь үнэлэлт дүгнэлт хийж онооны дүнгээр их, дунд, бага эрсдэлийг тогтоодог.

Дээр дурьдсан тогтоол, захирамж, тушаал зэргийг эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний шатлал бүрээр нь нарийвчлан дараах байдлаар гаргасан болно.

**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ
ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА**

3.1.1 Хоёр, гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлт

2012 оны 11 сарын 01 өдөр батлагдсан “Төрийн албаны зөвлөлийн 134 дүгээр тогтоол”-ын дагуу Эрүүл мэндийн байгууллагын дарга, захирал нар үр дүнгийн гэрээ байгуулан жилд гүйцэтгэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлтийг доорх үлгэрчилсэн загварын дагуу үнэлж дүгнүүлдэг байна.

ЗУРАГ 2. ҮР ДҮНГИЙН ГЭРЭЭНИЙ ЗАГВАР

..... (байгууллагын нэр)-НЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЖИЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ 20.. ОН

Жишээ:

Хөтөлбөр (хөтөлбөрийн нэр), хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт		Төсөв (мян.төг.)	Хариуцах нэгжийн нэр (Зохилт менежерийн нэр)
	Арга хэмжээ (гарц)-ний шалгуур үзүүлэлт /тоо, чанар, хугацаа/-ийн хүрэх түвшин	Хүрэх үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийн хүрэх түвшин		
1	2	3	4	5

Төсвийн ерөнхийлөн захирагч төрийн жинхэнэ албан хаагч-төсвийн шууд захирагч (цаашид “Төсвийн шууд захирагч” гэх)-тай үр дүнгийн гэрээ (цаашид “Гэрээ” гэх) байгуулж, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг дүгнэхэд энэхүү журмыг баримтлана.

Үр дүнгийн гэрээг дарга, захирал, нэгжийн ахлагч, менежер, хувь хүн гэсэн гурван үндсэн хэлбэрээр гэрээг байгуулдаг бөгөөд эрүүл мэндийн салбарын хувьд зөвхөн дарга захирал нартай үр дүнгийн гэрээ хийдэг байна.

Шатлал	Шууд захирагч	Ерөнхийлөн захирагч
Гуравдагч шатлал	Төв, тусгай мэргэжлийн төвийн дарга БОЭТ эмнэлэгийн дарга	Эрүүл мэндийн яам
Хоёрдогч шатлал	Дүүргийн нэгдсэн эмнэлэгийн дарга Дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн дарга Аймгийн эрүүл мэндийн төвийн дарга Аймгийн нэгдсэн эмнэлэгийн дарга	Дүүргийн засаг дарга Аймгийн засаг дарга

“Байгууллагын үйл ажиллагааны жилийн төлөвлөгөө”-г төсвийн шууд захирагч, төсвийн ерөнхийлөн захирагч нар харилцан тохиролцон үр дүнгийн гэрээ байгуулан ажилладаг.

“Байгууллагын үйл ажиллагааны жилийн төлөвлөгөө” нь энэхүү гэрээний салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд түүнд төсвийн шууд захирагчаас хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, нийт болон тусгай арга хэмжээнүүд, манлайлалын зорилтууд, тэдгээрийн гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт (тоо, чанар, хугацаа, хүрэх үр дүн)-үүд¹ болон бусад эрх үүргийг тусгасан байдаг.

Энэхүү тогтоолын дагуу хоёр, гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын дарга, захирал нар үйл ажиллагаа жилийн төлөвлөгөөг батлуулан, санхүүгийн болон төсвийн гүйцэтгэлийн мэдээ, тайланг тогтоосон хугацаанд гаргаж, төсвийн ерөнхийлөн захирагчид хүргүүлнэ.

“Төсвийн ерөнхийлөн захирагчаас төлөөлөн хэрэгжүүлэгч (аймаг, нийслэлийн Засаг дарга), төсвийн шууд захирагч (ЭМЯ-ны харъяа төв эмнэлэг, тусгай мэргэжлийн төвийн ерөнхий захирал)-тай байгуулсан үр дүнгийн гэрээний хэрэгжилтийн байдал”²-ыг тайлан хэлбэрээр авч үнэлж дүгнэн, зөвлөмж боловсруулагддаг байна.

Баримт 1
Жилийн төлөвлөгөө боловсруулан түүндээ таарсан төсөв батлуулдаг, батлуулсан мөнгө бүрэн олгогдохгүй байх нь эмнэлгийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд тулгамдаж буй асуудлын нэг байдаг.

Чанарын ярилцлагад оролцогч эмнэлгийн даргын ярианаас

Энэ нь гүйцэтгэлийн төлөвлөлтийн дагуу төсөв олгогдохгүй харин гүйцэтгэх үйл ажиллагаа нь хэвээр танагдсан төсөвтөө тааруулан гүйцэтгэдэг болох нь харагдаж байна.
Үр дүнгийн гэрээний тайлагнах хугацаа:

¹ Төрийн албаны зөвлөлийн 2012 оны 134 дүгээр тогтоол
² Эрүүл мэндийн сайдын 448-р дугаар тушаал

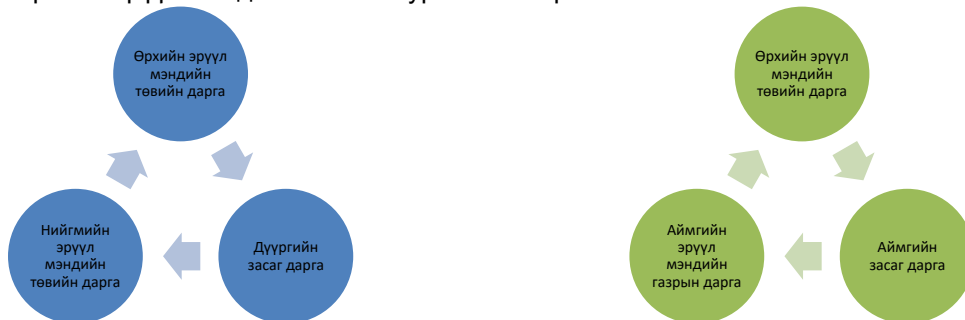
ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Төсвийн шууд захирагч нь тухайн оны гэрээний биелэлт (хөтөлбөр, арга хэмжээний болон манлайллын зорилтыг биелэлт)-ийн тайланг энэхүү журмын Хавсралт 2-т заасан загварын дагуу хагас, бүтэн жилээр гаргаж төсвийн ерөнхийлөн захирагчид хүргүүлнэ.

3.1.2 Анхдагч шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлт

Монгол Улсын засгийн газрын 2011 оны 364 тогтоолын хавсралтаар “Өрхийн эрүүл мэндийн төв” нь Улаанбаатар хотод нийслэлийн Засаг даргын захирамжийг үндэслэн Дүүргийн засаг дарга, дүүргийн Нийгмийн эрүүл мэндийн төвийн дарга, Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн дарга нар, орон нутагт аймгийн Засаг дарга, аймгийн Эрүүл мэндийн газрын дарга, өрхийн эрүүл мэндийн төвийн дарга нартай хамтран хийгдэх үлгэрчилсэн дүрмийг батлан, гурвалсан гэрээ байгуулан үйл ажиллагаа явуулж байна.

График2. Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн гурвалсан гэрээ



Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн гэрээний хугацааг нэг жилийн хугацаатай, гэрээний биелэлтийг жил бүрийн зургаа, арван хоёрдугаар сарын 25-ны дотор багтаан дүгнэнэ.

Энэхүү гэрээнд Дүүргийн засаг даргын үүрэг нь Дүүргийн засаг даргын “гүйцэтгэлийн гэрээний шалгуур үзүүлэлт”-ийг тухайн жилийн Нийслэлийн Засаг даргатай байгуулсан гэрээнд тусгаж дүгнүүлэх. Дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн даргын үүрэг нь Дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн даргын “Гүйцэтгэлийн гэрээний шалгуур үзүүлэлт”-ийг Нийслэлийн Эрүүл Мэндийн Газрын даргатай байгуулсан үр дүнгийн гэрээнд тусгаж дүгнүүлэх.³ гэх мэт үүрэгжүүлэн гүйцэтгэлийн гэрээ байгуулж байна. Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлтийг хийж байна.

Сумын эрүүл мэндийн төвийн дарга сумын Засаг даргатай засгийн газрын 134 тогтоолын үр дүнгийн гэрээний дагуу гэрээ байгуулан үйл ажиллагаа явуулж байна.

Тайлагнах хугацааг сумын засаг даргатай хийсэн гэрээний дагуу хагас, бүтэн жилээр үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийдэг байна. Мөн сумын эрүүл мэндийн төвийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөлтийг тухайн онд батлуулан үйл ажиллагаа явуулж байна.

ХҮСНЭГТ1. ХОЁР, ГУРАВДУГААР ШАТЛАЛЫН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ БУЮУ 134-Р ТОГТООЛ

Үр дүнгийн гэрээ	Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлгээний оноолт
Засгийн 134-р тогтоол	1 Нийт арга хэмжээ (гарц)-ний биелэлт 0-30 оноо	• 90-100 оноо авсан бол “А” буюу “Маш сайн”
	2 Тусгай арга хэмжээ (гарц)-ний биелэлт 0-40 оноо	• 80-90 хүртэл оноо авсан бол “В” буюу “Сайн”
	3 Манлайлал зорилт(орц)-ын биелэлт 0-30 оноо нийт 100 онооны системээр.	• 70-80 хүртэл оноо авсан бол “С” буюу “Хангалттай” • 60-70 хүртэл оноо авсан бол “D” буюу “Дутагдалтай” • 0-60 хүртэл оноо авсан бол “F” буюу “Хангалтгүй”

Засгийн газрын 134-р тогтоолд заасан үр дүнгийн гэрээний шалгуур үзүүлэлтийн дагуу эрүүл мэндийн байгууллагын Хоёр, гуравдугаар шатлалын захирал дарга нар болон Анхдагч шатлалаас сумын эрүүл мэндийн төвийн дарга сумын засаг даргатай хийсэн үр дүнгийн гэрээг түүний шалгуур үзүүлэлт болох тоо, чанар, хугацаа, өртөгөөр нь гарган шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулж байна.

³ Засгийн газрын “Дүрэм батлах тухай” 364 дүгээр тогтоолыг үндэслэн Өрхийн эрүүл мэндийн төвтэй байгуулах гүйцэтгэлийн гэрээ

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Анхдагч шатлалд өрхийн эрүүл мэндийн төвийн шалгуур үзүүлэлтийг засгийн газрын 364-р тогтоолыг үндэслэн Аймаг, нийслэлийн засаг дарга, эрүүл мэндийн төвийн дарга нарын хамтран боловсруулсан шалгуур үзүүлэлтээр үнэлж дүгнэж байна.

3.2 Эрүүл мэндийн байгууллагын байнгын эргэх холбоо ба хяналт

3.2.1 Хоёр гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын эргэх холбоо ба хяналт

Засгийн газрын 2013 оны 322 дугаар тогтоолыг үндэслэн баталсан Эрүүл мэндийн сайдын 448-р тушаалын дагуу Эрүүл мэндийн яам (ЭМЯ)-ны харьяа эрүүл мэндийн байгууллага болон аймаг/нийслэл Эрүүл мэндийн газар (ЭМГ)-ын үйл ажиллагаанд гүйцэтгэлийн үр дүнг сайжруулах зорилгоор хоёр, гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийж байна.

Ийнхүү гүйцэтгэлийн хяналт шинжилгээ үнэлгээг Эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын ХШҮ-ний нэгж, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв хамтран хийдэг байна.

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийхдээ дараах зарчмыг баримтлан ажилладаг. Үүнд

- Шударга, хөндлөнгийн нөлөөнөөс хараат бус байх
- Явц, тайлан, дүгнэлт нь ил тод байх
- Үр дүнд чиглэсэн байх
- Тоо баримт, судалгаа албан ёсны мэдээлэл зэрэг нотолгоонд тулгуурласан байх
- Хэрэглэгч, сонирхогч талуудын оролцоог хангасан байх⁴ гэж олон зүйлсийг хамааруулан үнэлгээг хийж байна.

ХШҮ-ний зарчмын дагуу өмнөх онуудад Аймгийн нэгдсэн эмнэлэг, эрүүл мэндийн газарт хяналт шинжилгээ үнэлгээг явуулахдаа нөхцөл байдалтай танилцаж байгууллагын өөрийн ирүүлсэн тайлантай харьцуулан үнэн бодит үнэлгээг явуулдаг байсан бол сүүлийн жилүүдэд зөвхөн тайланд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх болсон байна. Энэ нь гэхдээ хоёрдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагууд дээр түлхүү ажиглагддаг байна.

Баримт 2

Хяналт шинжилгээ үнэлгээг явуулсан тайланд хийх нь үнэлүүлж буй байгууллагын хувьд үнэлгээ нь ил тод бус, зарим нэг тал дээр учир дутагдалтай санагддаг.

Үнэлгээг байгууллага дээр нь ирж нөхцөл байдалтай танилцан үзсэний үндсэн дээр дүгнэлт хийн зөвлөмж гаргаж өгөх нь илүү бодитой мэдээлэл болж чаддаг гэж бодож байна.

Чанарын ярилцлагад оролцогчийн ярианаас

Иймд үнэлгээг зөвхөн цаасан хэлбэрээр хийх нь учир дутагдалтай байгаа тул байгууллага дээр нь очиж хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийх нь илүү үр дүнтэй гэдэг нь чанарын ярилцлагын үр дүнгээс тодорхой харагдаж байна.

Эрүүл мэндийн сайдын 448 дугаар тушаалд байгууллагын үйл ажиллагааны хяналт шинжилгээ үнэлгээг хоёр төрлөөр хийдэг. Үүнд:

1. Гүйцэтгэлийн хяналт шинжилгээ үнэлгээ

- Төв эмнэлэг, тусгай мэргэжлийн төвийн захиралтай байгуулсан үр дүнгийн гэрээний хэрэгжилт
- Төв эмнэлэг, тусгай мэргэжлийн төвийн захиралтай байгуулсан Хөдөлмөрийн гэрээний хэрэгжилт
- Тухайн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт, үр дүн
- Гүйцэтгэл сайжруулах төлөвлөгөөний биелэлт, үр дүн
- Байгууллагын ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт, үр дүн
- Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанарын үзүүлэлтийн биелэлт
- Хэрэглэгчийн үнэлгээ

2. Тусгайлсан хяналт шинжилгээ үнэлгээ

- Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ /8 зүйл/
- Байгууллагын удирдлага, хөгжил /8 зүйл/
- Хүний нөөцийн хөгжил /7 зүйл/
- Санхүүгийн удирдлага /5 зүйл/
- Мэдээллийн удирдлага /4 зүйл/

Нийт 12 чиглэлээр 32 зүйлээр хяналт шинжилгээ үнэлгээг хийж байна.

⁴ Эрүүл мэндийн сайдын 448-р тушаал

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Баримт 4

448-дугаар тушаалын дагуу ХШҮ хийхээр ирж буй мэргэжилтэн нь мэргэжлийн бус байх нь шалгуур үзүүлэлт сайн байсан ч үнэлгээний арга хэлбэр оновч муутай болдог.

Сэлэнгэ аймгийн сувилахуйн албаны даргын ярианаас

Аймагт шалгуур үзүүлэлтийн дагуу хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж буй хүнээс үнэлгээний үр дүн ихээхэн хамаардаг байна.

Баримт 5

Гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын хяналт шинжилгээ үнэлгээг төлөвлөгөөний дагуу, бодит шалгалт явуулж байгаа арга хэлбэр нь оновчтой санагддаг. Гэхдээ хяналт шинжилгээ, үнэлгээний дараа гаргасан зөвлөмж нь нийтлэг байдлаар гарсан байдаг нь учир дутагдалтай байдаг. Харин байгууллага тус бүрт тохирсон зөвлөмж гаргах нь бидний ажилд илүү хувь нэмэртэй гэж бодогддог.

Чанарын ярилцлагад оролцогчийн ярианаас

Аймаг, нийслэлийн ЭМГ нь холбогдох хууль, тогтоомж, энэхүү журмыг үндэслэн өөрийн харьяа эрүүл мэндийн байгууллагуудад ХШҮ хийх журмыг батлан мөрдөнө⁵ гэсний дагуу Засгийн газрын 322-р тогтоол, Эрүүл мэндийн сайдын 448-р тушаалыг үндэслэн өөрсдийн онцлогт тохируулан хоёрдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын хяналт шинжилгээ үнэлгээг боловсруулан хийдэг байна. Харин БОЭТ нь үр дүнгийн гэрээг Яамны сайдтай хийдэг учир үйл явцын ХШҮ-г аймгийн тухайн орон нутгийн эрүүл мэндийн төвийн дарга үйл ажиллагаанд нь ХШҮ явуулахад бэрхшээлтэй байдаг байна.

ХҮСНЭГТ 2. АЙМАГ, НИЙСЛЭЛИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ГАЗАР, ТӨВ ЭМНЭЛЭГ, БҮСИЙН ОНОШЛОГОО ЭМЧИЛГЭЭНИЙ ТӨВ, ТУСГАЙ МЭРГЭЖЛИЙН ТӨВИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЧАНАРЫН ҮЗҮҮЛЭЛТ

ХШҮ	Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлгээний оноолт
Эрүүл мэндийн сайдын 448-р тушаал	<ol style="list-style-type: none"> 1.Холбогдох эрх зүйн актын хэрэгжилт 2.Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хэрэгжилт 3.Монгол улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийн биелэлт 4.Үндэсний хөтөлбөр, стратеги, гадаадын зээл тусламжаар хэрэгжиж буй төслийн тайлан 5.Байгууллагын ил тод байдлын шалгуур үзүүлэлт <ul style="list-style-type: none"> • Үйл ажиллагааны ил тод, нээлттэй байдал /6 зүйл/ • Хүний нөөцийн бодлогын ил тод байдал /6 зүйл/ • Төсөв, санхүүгийн ил тод байдал/ 6 зүйл/ • Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагааны ил тод байдал/4 зүйл/ 6.Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанарын үзүүлэлт <ul style="list-style-type: none"> • АНЭГ /24 үзүүлэлт/, • Төв эмнэлэг, БОЭТ/ 14 зүйл/ • ХСҮТ /12 зүйл / • ХӨСҮТ/12 зүйл / • ЭХЭМҮТ/21 зүйл/ • АӨСҮТ/ 8 зүйл/ • СЭМҮТ/8 зүйл / 	<ul style="list-style-type: none"> • Маш сайн 4.50-5.00 оноо • Сайн 4.00- 4.49 оноо • Хангалттай 3.50-3.99 оноо • Дутагдалтай 3.00-3.49 оноо • Хангалтгүй 0.00-2.99 оноо

⁵ Эрүүл сайдын 448-р тушаал

- ГССҮТ/9 зүйл /
- ЦССҮТ/8 зүйл /
- ЭСҮТ/ 8 зүйл/

Тоогоор илэрхийлж үнэлэх боломжгүй зорилтын шалгуур үзүүлэлтийн биелэлтийн хувийг тодорхойлоход:

-тавьсан зорилгодоо бүрэн хүрсэн, энэ талаар холбогдох шийдвэр гарч, үр дүн гарсан бол 100%

-тавьсан зорилтдоо бүрэн хүрээгүй боловч санхүү, зохион байгуулалтын арга хэмжээ бүрэн авагдсан, холбогдох байгууллагын шийдвэр гарсан, гол үр дүн нь гарч эхэлж байгаа бол 90.0 хувь (80.0-100.0 хүртэл хувь)

-тавьсан зорилтод хүрэх зорилгоор өөрсдөөсөө хамаарах шийдвэрийг гаргасан, санхүүгийн асуудал шийдвэрлэгдсэн, дээд шатны байгууллагад өргөн барьсан буюу гүйцэтгэл нь тодорхой хэмжээгээр гарч эхэлж байгаа бол гүйцэтгэлийн байдлыг харгалзан 70.0 хувь (60.0-80.0 хүртэл хувь)

-тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэх бэлтгэл болон боловсруулалтын шатны ажил бүрэн хийгдсэн, ажил тодорхой хэмжээнд эхэлсэн бол хийгдэж байгаа ажлын түвшинг харгалзан 50.0 хувь (40.0-60.0 хүртэл хувь)

-тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэх бэлтгэл ажил хийгдэж дуусаад боловсруулалтын шатанд байгаа бол хийгдэж байгаа ажлын түвшинг харгалзан 30.0 хувь (20.0-40.0 хүртэл хувь)

-тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай тооцоо, судалгаа хийх, асуудал тодорхойлох зэрэг бэлтгэл хангахтай холбогдсон арга хэмжээг авч эхэлж байгаа бол ажлын түвшинг харгалзан 10.0 хувь (0-20.0 хүртэл хувь)

-тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэх талаар ямар нэгэн ажил зохион байгуулаагүй бол биелэлтийн хувийг "0" гэж үзнэ.

Эрүүл мэндийн байгууллагын хяналт шинжилгээ, үнэлгээний үйл явц нь чанарын болон тоон үзүүлэлтэнд тулгуурлан хоёр, гуравдугаар шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагад эргэх холбоо үүсгэн, хяналт тавин ажилладаг байна.

3.2.2 Анхдагч шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын эргэх холбоо ба хяналт

Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн 364-р тогтоолын гэрээний загвар, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт, дүгнэх журмыг эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага буюу Улаанбаатар хотод нийслэлийн Засаг даргын 2015 оны А/304 дүгээр захирамжийн дагуу жилийн хугацаанд "Тэргүүний тохижилт, үйлчилгээтэй эрүүл мэндийн байгууллагыг шалгаруулах болзол" гэсэн нэртэйгээр өмнөх онд хийж байсан байна.

Засгийн газрын 2013 оны журам батлах тухай 322 тоот, тогтоол, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын 2015 оны 32/33 дугаар тогтоолыг тус тус үндэслэн:

2016 оны 05 сарын 04-нд А/342 дүгээр нийслэлийн Засаг даргын "Нийслэлд үйл ажиллагаа явуулж буй төрийн өмчит бүх шатны эрүүл мэндийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг үнэлэх, эмнэлгийн шилдэг мэргэжилтэн, ажилтнуудыг шалгаруулж, урамшуулал олгох журам"-ын нэгдүгээр хавсралтанд заасанчлан өрхийн эрүүл мэндийн төвийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг үнэлж дүгнэдэг байна. Үүнд:

- Удирдлага, зохион байгуулалт
- Эрүүл мэндийн үндсэн үзүүлэлт
- Тусламж үйлчилгээний чанар гэсэн гурван үндсэн хэсгээс бүрдсэн 100 онооны системээр байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийгдэж байна.

Жилийн эцэст дээрх шалгуур үзүүлэлтээр өрхийн эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийг үнэлж, холбогдох захирамжийн дагуу өрхийн эрүүл мэндийн төвийг шагнаж урамшуулж байна. Энэ нь өрхийн эрүүл мэндийн төвийн жилийн үйл ажиллагааг дүгнэн зөвхөн урамшуулахад авч хэрэгжүүлж буй арга хэлбэр юм.

Сум, өрхийн эрүүл мэндийн төв нь аймаг, нийслэлийн засаг дарга, эрүүл мэндийн төвийн даргатай хийсэн үр дүнгийн гэрээний биелэлтийг Эрүүл мэндийн сайдын 448-р тушаалыг үндэслэн аймаг, дүүргийн эрүүл мэндийн газрын даргын батласан ХШҮ-ны журмын дагуу аймаг, сум, дүүрэгт буюу анхдагч шатлалд гүйцэтгэлийн эргэх холбоо ба хяналт хийгдэж байна.

Баримт 5

Засаг даргын тамгын газраас гаргасан хяналт шинжилгээ үнэлгээ нь эрүүл мэндийн газрын үйл ажиллагааг зөв үнэлж чаддаг.

Чанарын ярилцлаганд оролцогчийн ярианаас

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Орон нутагт Нэгдсэн эмнэлэг, Эрүүл мэндийн газрын үйл ажиллагааны ХШҮ-ний шалгуур, үзүүлэлт нь бодитой, нөхцөл байдалд нь тохирсон, шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулдаг болох нь харагдаж байна.

ХҮСНЭГТ 3. НИЙСЛЭЛИЙН ӨРХИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТӨВИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ БУЮУ ЗАСАГ ДАРГЫН А /342-Р ЗАХИРАМЖ

	Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлгээний оноолт
Нийслэлийн засаг даргын захирамж А/342	Байгууллагуудын үйл ажиллагааны шалгуур	Бүрэн хангалттай 90.0 - 100.0
	1 Байгууллагын албадын үйл ажиллагааны үнэлгээ /6 зүйл/	
	2 Нийгмийн эрүүл мэндийн болон эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ /9 зүйл/	Хангалттай 80.0 - 89.9
	3 Цахим болон статистик мэдээ, мэдээллийн үнэлгээ /2 зүйл/	Ажил сайжруулах шаардлагатай 70.0 – 79.9
	4 Үйлчлүүлэгчийн үнэлгээний дүн /3 зүйл/	
	Нийт дөрвөн чиглэл 20 зүйл үзүүлэлтийг 100 онооны системээр дүгнэнэ.	Хангалтгүй 0.0 - 69.9
	Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн үйл ажиллагааны шалгуур	
	1 Байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалт, төлөвлөлт, санхүүжилт /3 зүйл/	
	2 Эрүүл мэндийн үндсэн үзүүлэлт /10 зүйл/	
	3 Эрүүл мэндийн болон нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлж буй байдал /4 зүйл/	
Нийт гурван чиглэл 17 зүйл үзүүлэлтийг 100 онооны системээр дүгнэнэ.		
Тоогоор илэрхийлж үнэлэх боломжгүй зорилтын шалгуур үзүүлэлтийн биелэлтийн хувийг тодорхойлоход:		
-Тавьсан зорилтдоо бүрэн хүрсэн, энэ талаар холбогдох шийдвэр гарч, үр дүн гарсан бол 100 хувь		
-Тавьсан зорилтдоо бүрэн хүрээгүй боловч санхүү, зохион байгуулалтын арга хэмжээ бүрэн авагдсан, холбогдох байгууллагын шийдвэр гарсан, гол үр дүн нь гарч эхэлж байгаа бол 80,0- 90.0 хүртэл хувь		
-Тавьсан зорилтод хүрэх зорилгоор өөрсдөөс хамаарах шийдвэрийг гаргасан, санхүүгийн асуудал шийдвэрлэгдсэн, дээд шатны байгууллагад өргөн барьсан буюу гүйцэтгэл нь тодорхой хэмжээгээр гарч эхэлж байгаа бол гүйцэтгэлийн байдлыг харгалзан 70.0–79.9 хүртэл хувь		
-Тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэх бэлтгэл болон боловсруулалтын шатны ажил бүрэн хийгдсэн, ажил тодорхой хэмжээнд эхэлсэн бол хийгдэж байгаа ажлын түвшинг харгалзан 50.0- 69.9 хүртэл хувь		
-Тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэх бэлтгэл ажил хийгдэж дуусаад боловсруулалтын шатанд байгаа бол хийгдэж байгаа ажлын түвшинг харгалзан 30.0 – 49.9 хүртэл хувь		
-Тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай тооцоо, судалгаа хийх, асуудал тодорхойлох зэрэг бэлтгэл хангахтай холбогдсон арга хэмжээг авч эхэлж байгаа бол ажлын түвшинг харгалзан 20.0 хүртэл хувь		
-Тухайн зорилтыг хэрэгжүүлэх талаар ямар нэгэн ажил зохион байгуулаагүй бол биелэлтийн хувийг “0” гэж үзнэ.		
Хүрэх түвшин нь тодорхойлогдсон шалгуур үзүүлэлтийг үнэлэхдээ өмнөх оны мөн үе болон нийслэл, дүүргийн дундажтай харьцуулан үнэлж тогтооно.		

Дээрх хүснэгтээс харахад өрхийн эрүүл мэндийн төвийн үйл ажиллагааг тоон болон чанарын үзүүлэлтээр үнэлж дүгнэдэг болох нь харагдаж байна.

3.3 Эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээ

ХҮСНЭГТ 4. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ

Шатлал	Эрүүл мэндийн байгууллага	Өөрийн үнэлгээ	Удирдлагын үнэлгээ	Үйл явцын үнэлгээ	Үйлчлүүлэгчийн үнэлгээ	Ижил байгууллагын үнэлгээ	Тусгайлсан ажлын хэсгийн үнэлгээ
Анхдагч	СЭ	Үйл ажиллагааны тайлан	Сумын засаг дарга, аймгийн эрүүл мэндийн	ЭМЯ-ны ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй
	ӨЭ	Үйл ажиллагааны тайлан	Аймаг, нийслэлийн эрүүл мэндийн	Аймаг, нийслэлийн ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй
Хоёрдогч	ДНЭ	Үйл ажиллагааны тайлан	Дүүргийн эрүүл мэндийн төв дарга	Аймаг, нийслэлийн ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй
	ДЭМТ	Үйл ажиллагааны тайлан	Дүүргийн засаг дарга	Засаг дарга ХШҮ ЭМЯ-ны ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй
	АНЭ	Үйл ажиллагааны тайлан	Аймгийн эрүүл мэндийн газарын дарга	Аймаг, нийслэлийн ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй
	АЭМГ	Үйл ажиллагааны тайлан	Аймгийн засаг дарга	Засаг дарга ХШҮ ЭМЯ-ны ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй
Гуравдагч	Төв, тусгай мэргэжлийн төв	Үйл ажиллагааны тайлан	ЭМЯ-ны үнэлгээ	ЭМЯ-ны ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй
	БООТ	Үйл ажиллагааны тайлан	ЭМЯ-ны үнэлгээ	ЭМЯ-ны ХШҮ	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Байхгүй	Байхгүй

Дээрх хүснэгтээс эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээг өөрийн, удирдлагын, үйл явцын, үйлчлүүлэгч гэж дөрвөн хэлбэрээр хийж байна. Харин ижил байгууллагын, тусгайлсан ажлын хэсгийн үнэлгээ хийдэггүй болох нь харагдаж байна.

3.4 Эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээний мөрөөр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

ХҮСНЭГТ 5. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УРАМШУУЛАЛ БА ХАРИУЦЛАГА

Тушаал, тогтоол, захирамж	Урамшуулал	Хариуцлага
Эрүүл мэндийн сайдын тушаал 448-р тушаал	<ul style="list-style-type: none"> Удирдах ажилтнуудад цалин нэмэх Гадаад улсад сургалт, танилцах аялалд хамруулах Салбарын шагналаар шагнах, төрийн одон, медальд нэр дэвшүүлэх, Удирдаж буй байгууллагын үйл ажиллагааг дэмжихэд чиглэсэн төсөл хэрэгжүүлэх эрх олгох. 	Удирдлагад холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хариуцлага тооцно.

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Төрийн албаны зөвлөлийн 134-р тогтоол	<ul style="list-style-type: none"> • Албан тушаал дэвшүүлэх, цол зэрэг дэвийг алгасуулах, • Төсвийн тухай хууль тогтоомжинд заасны дагуу төсвийн урамшуулал олгох • Цалингийн шатлалыг алгасуулах, нэмэгдүүлэх, • Албан тушаал дэвшүүлэх зорилгоор сургалтанд хамруулах, мөнгөн болон бусад хэлбэрийн шагнал олгох, • Төр засгийн удирдах дээд байгууллагын болон салбарын шагналд тодорхойлох, • Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан бусад хэлбэрийн урамшуулал. 	<ul style="list-style-type: none"> • Албан тушаал бууруулах • Албан тушаал цалинг бууруулах • Дутагдаж буй мэдлэг, чадвар олгох сургалтад хамруулах • Сахилгын шийтгэл ногдуулах • Төрийн албанаас халах.
Нийслэлийн засаг даргын А\342 дугаар захирамж	<ul style="list-style-type: none"> • Байгууллагад-Нийт урамшууллын 50 хүртэл хувь • Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажиллагсад нийт урамшууллын сангийн 50-иас доошгүй хувь / Үүнээс их эмч, мэргэжилтэн 45% хүртэл, бага эмч, сувилагч, тусгай мэргэжилтнүүд-45% бусад ажиллагсад 10% 	Журмыг зөрчсөн тохиолдолд холбогдох хууль, журмын дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ.
Мэргэжлийн хяналтын газар	<ul style="list-style-type: none"> • Хариуцлагын систем үйлчилдэг. 	Үйл ажиллагааны бүр зогсоох, нөхөн төлбөр, тооргууль, шийтгэвэр

Эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээний мөрөөр авч хэрэгжүүлж буй урамшуулал, хариуцлагын арга хэмжээ нь байгууллагын удирдлагад чиглэсэн байгаа нь дээрх хүснэгтнээс харагдаж байна.

3.5 Эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээний олон улсын жишээ

3.5.1 Олон улсад ашиглагдаж буй гүйцэтгэлийн удирдлага ба үнэлгээ

Гүйцэтгэлийн удирдлага гэдэг нь хувь хүн ба бүлгийн гүйцэтгэлийг хөгжүүлэх замаар байгууллагын гүйцэтгэлийг сайжруулах системтэй үйл явц (M.Amstrong) гэж хэлсэн байдаг.

Олон улсад өргөнөөр ашигладаг гүйцэтгэлийн удирдлагын загвар байдаг. Үүнд:

1. Тэнцвэржүүлсэн үнэлгээний арга (Balanced scorecard) нь байгууллага урт хугацаанд оршин тогтнохын тулд холын зорилт дэвшүүлж, түүндээ хүрэх үйл ажиллагааг өдөр тутамдаа хэрэгжүүлж чадах зохион байгуулалтын хэлбэрийг бий болгоход оршдог.
2. Үр дүнд суурилсан удирдлага (Result Based Management) нь үр дүнд хүрэхийн тулд менежментийн үр нөлөө, хариуцлагатай байдлыг сайжруулах, үр дүнгийн гинжин холбоонд анхаарал хандуулдаг.
3. Гүйцэтгэлийн түлхүүр үзүүлэлт (Key Performance Indicator) нь байгууллага зорилгодоо хүрэхийн тулд хувь хүн, баг, салбар, байгууллагын үр дүнг хэмжихэд зориулсан индикатор, байгууллагын үр ашгийг тооцдог үзүүлэлт, байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагааг стратегитэй холбож өгдөг үзүүлэлт.

Эрүүл мэндийн байгууллагын хувьд эдгээр арга хэлбэрийг хавсруулан болон зөвхөн нэгийг нь сонгон авч хэрэгжүүлэх тохиолдол байдаг.

Профессор Стив Рознер хөгжиж буй орнуудын эрүүл мэндийн салбарыг сайжруулахын тулд АНУ-ын ОУХА-ийн Эрүүл мэндийн Санхүү, Засаглал (HFG) болон АВТ ассоциацийн дэмжлэгтэйгээр гаргасан "Эрүүл мэндийн салбарын менежерүүдэд зориулсан, Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хөгжүүлэх нь " нэртэй тайлангаас харвал:

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь удирдлагын багт доорх зүйлсийг хийхэд туслах ёстой:

- Үндсэн мэдээллийг боловсруулах (жш: гүйцэтгэлийн одоогийн түвшинг тодорхойлох гэх мэт);
- Гүйцэтгэлийн стандартыг бий болгож хөгжүүлэх.
- Гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт тус бүрийг судалгаа шинжилгээний үндсэн дээр гаргах.
- Шалгуур үзүүлэлт нь хэмжигдэхүйц, бодитой, үнэлгээ өгөхөд тохиромжтой байх.
- Олон улсын түвшин, бүс нутаг, байгууллага хоорондын гүйцэтгэлийн чадавхийн үзүүлэлтээр нь харьцуулах⁶

Гэсэн нь гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг хэмжиж болохуйц, үр дүнг тооцоход амар хялбар, судалгаа шинжилгээтэйгээр боловсруулах хэрэгтэй гэсэн утга санааг илэрхийлжээ.

⁶ Project report on improving efficiency of hospitals and healthcare centres By Prachi Kariya

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Мөн эрүүл мэндийн байгууллагын хувьд “Key performance indicator-KPI” буюу гүйцэтгэлийн түлхүүр үзүүлэлтийг хэмжих хэрэгтэй.

KPI-г хэмжснээр цаг хугацаа, зардал, хүчин чармайлтыг нэг зорилгын төлөө төвлөрүүлэх боломжтой болдог.

Энэхүү арга хэлбэрийг хэрэгжүүлэхийн тулд ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь SMART чанартай байх ёстой.

S – Нарийвчилсан

M – Хэмжиж болохуйц

A – Хүрч болохуйц

R – Холбоо хамааралтай

T – Цагийн хязгаартай

Эдгээр шаардлагуудыг хангасан бол гүйцэтгэлийн үнэлгээг хэрэгжүүлэхэд хялбар болдог байна.

SMART ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хэрэгжүүлснээр Эрүүл мэндийн яам, Сангийн яам хоёрт эрүүл мэндийн ажилчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээ сайжрах, үйлчилгээний чанар дээшлэх, нөөцийг зохистойгоор хуваарилан эрүүл мэндийн байгууллагын санхүүгийн гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэх, нөөцийн үр ашигтай байдлыг өсгөх зэрэг тэдгээрийн гүйцэтгэлийг хянаж, засгийн газарт тусалцаа үзүүлэх боломжтой болдог. Жишээлбэл:

103 төвийн KPI нь доорхи гүйцэтгэлийн хэмжүүр үзүүлэлтүүд байх боломжтой. Үүнд:

1. Дуудлага хүлээн авснаас хойш иргэнд очиж яаралтай тусламжийн үйлчилгээ үзүүлсэн дундаж хугацаа (хүлээлгийн хугацаа)
2. Нэг яаралтай тусламжийн эмчид ногдох яаралтай тусламжийн үйлчилгээний дундаж тоо
3. Нэг яаралтай тусламжийн үйлчилгээ үзүүлэхэд явсан дундаж км (ложистик)⁷

гэх мэт гүйцэтгэлийг нь хэмжиж болохуйц байдалд оруулах явдал юм.

Тодруулбал “Дуудлага хүлээн авснаас хойш иргэнд очиж яаралтай тусламжийн үйлчилгээ үзүүлсэн дундаж хугацаа” буурч эсвэл тодорхой зорилтот хугацаанд хүрсэн байвал бид иргэдэд түргэн шуурхай үйлчилж байна гэж дүгнэж болох юм.

Мөн эрүүл мэндийн байгууллагад гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг KPI-аар хэмжиж, зорилт тавих замаар тасралтгүй сайжруулах арга хэлбэрээр байгууллагын гүйцэтгэл сайжирч болох нь харагдаж байна.

3.5.2 АНУ, Австрали улс, Их Британи, Энэтхэг зэрэг орнуудын эрүүл мэндийн байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд ашиглаж буй зарим нэг арга хэлбэрүүд

Шигтгээ

Боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын чиглэлээр хөрөнгө их зарцуулдаг улс орнууд үнэлгээний механизмыг хэрэгжүүлсэн бөгөөд улмаар төрийн бодлогын бусад салбарт мөн нэвтрүүлэх болсон.

Саяхны нэгэн судалгаанаас харахад Австрали, Канад, Нидэрланд, Швед, АНУ нь эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын гишүүн орнуудаас үнэлгээний хамгийн өндөр соёлтой орноор жагсаалтыг тэргүүлсэн байна.

(Фурубо, Рист, Сандаал 2002)¹

Австрали

Австралийн засгийн газрын “Department of human service”-с эмнэлгийн салбарт эмч өвчтөнд чанартай тусламж үйлчилгээ үзүүлж буй гүйцэтгэлийг үнэлэн цалинжуулах үйл ажиллагаа хэрэгжүүлсэн.

Энэхүү Австралийн PIP /Practice incentive Programme/ хөтөлбөр нь анхдагч шатлалд тодорхой хэдэн өвчлөл, эмчийн хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааг сонгон авч гүйцэтгэлээр нь урамшуулдаг байна.

Үүнд:

- Багтраа өвчний урамшуулал
- Хугацааны дараах урамшуулал
- Умайн хүзүүний хавдрын илрүүлэлтийн урамшуулал
- Сахарын өвчний урамшуулал
- Эрүүл мэндийн урамшуулал
- Настай хүмүүст үзүүлэх тусламж үйлчилгээний урамшуулал
- Уугуул иргэдийн эрүүл мэндийн урамшуулал
- Хөдөө орон нутгийн ачааллын урамшуулал
- Багшлах хөтөлбөрийн урамшуулал гэх мэт

⁷ <http://performance.mn/post/26>

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Эмч өвчтөн хоёр гэрээ хийсний үндсэн дээр хөтөлбөр хэрэгжиж энэ хугацаанд эмчээс илүү их үр чадвар, хариуцлага шаардлагатай болдог байна. Эдгээр урамшуулал тус бүр хийж гүйцэтгэх ажлаас хамааран урамшууллын төлбөр ялгаатай байдаг.

Жишээ нь: Багтраа өвчний урамшуулал

Өвчтөнийг сонгох шалгуур нь

- Өдөр бүр багтрааны шинж тэмдэг илэрдэг.
- Урьдчилан сэргийлэх эм хэрэглэдэг.
- Долоо хоногт гурван удаа гуурсан хоолой тэлэгч цацлага хэрэглэдэг.

Төлбөрийн шаардлага /Өвчтөнөөс авах/

- Хөтөлбөрт хамрагдах төлбөр 0,25\$ /нэг удаа/
- Үйлчилгээний урамшууллын төлбөр 100\$ /жилд нэг удаа/

Гүйцэтгэлийг батлагаажуулахдаа /Эмч өвчтөнд 12 сарын хугацаанд үнэлгээ, төлөвлөлт, хяналт гэсэн гурван алхамаар үзлэг хийгдсэн байна./

- Орчин үеийн багтраа өвчний стандарт эмчилгээ үйлчилгээ үзүүлэх.
- Утсаар эргэх холбоотой ажиллан сэдэрлийн үеийн зөвөлгөө өгч, хяналт хийх.
- 12 сарын хугацаанд хоёр хүнд багтраа гэсэн оноштой үйлчлүүлэгчид зөвөлгөө өгч өвчний онош дунд зэрэг болсон байх.
- Үйлчлүүлэгчийн багтраа өвчний хүндрэлээс сэргийлэх хяналт үнэлгээ хийн баримтжуулсан байх.⁸

Гэх зэрэг энэхүү мэдээллийг эмч өөрөө бүртгэн өвчтөнг тухайн өвчний талаарх шаардлагатай мэдээллээр хангах, өвчний үйл явц сайжирсан зэргээс нь хамаарч эмч төлбөрийн тодорхой хувийг гүйцэтгэлээрээ урамшуулан авдаг бөгөөд амжилтгүй ажилласан бол урамшуулал авдаггүй байна.

Гүйцэтгэлийн үр дүнд тулгуурласан төлбөрийн аргын сөрөг талууд нь эмч нар явцуу хүрээнд ажилладаг болох, өндөр эрсдэлт өвчтөнөөс зайлсхийх, хүнд суртал гаргах, тогтолцоог “ аргалах” болон нэмэлт санхүүжилт шаардагдах асуудлууд үүсч болзошгүй гэж үздэг.

Австрали улс нь 1987 оноос хойш хяналт шинжилгээ үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлсэн анхдагч улс орнуудын нэг юм.

Анх төсвийн хязгаарлагдмал нөөц нь засгийн газрыг мөнгөний үнэ цэнийг сайжруулах арга зам хайхад хүргэсэн байдаг.

Тэгвэл Австралийн гүйцэтгэлийн үнэлгээний тогтолцоо нь Сангийн яамнаас гаргасан хатуу , төвийн хяналт бүхий тогтолцооноос илүү сайн дурын, төвлөрсөн бус зарчимд суурилсан хандлага руу шилжин хөгжсөн байна.⁹ Үүнээс харахад эрүүл мэндийн салбарт гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь хэмжиж болохуйц, нарийвчилсан, цагийн хязгаартай зорилго тавин түүнд хүрэх гүйцэтгэлийн үр дүнгийн төлөөх арга хэлбэр болж чадсан нь харагдаж байна.

Их британи

“National health service” 2004 онд эрүүл мэндийн тогтолцооны чанарын үр дүнг үнэлэх гүйцэтгэлийг цалинжуулах санаачлага гаргаж эхэлсэн.

Гүйцэтгэлийн үр дүнг дөрвөн багц, 146 чанарын үзүүлэлтээр авч үздэг.Үүнд

- Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ /10 архаг өвчин/
- Зохион байгуулалт
- Өвчтөний сэтгэл ханамж
- Нэмэлт үйлчилгээ

Гэх мэт багц гаргаж ихэнх мэдээг эмнэлгийн цахим, тэмдэглэлээс цуглуулж авдаг байна.

Жишээ нь: Өрхийн эмч сард 15 багтраа өвчтэй хүмүүсийг хянаж, тусламж үзүүлсэн байдлаараа оноо авч ажилладаг.

Харин Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн гүйцэтгэлийн үр дүн өндөр бол дунджаар 1000 оноо цуглуулж, үүнээс

- Эмнэлийн тусламж үйлчилгээ 650 оноо
- Үйлчилгээний зохистой зохион байгуулалт 167,5 оноо
- Өвчтөний сэтгэл ханамж 146,5 оноо
- Нэмэлт үйлчилгээнд 36 оноо

Оноо бүр ойролцоогоор 250\$-р үнэлдэг.

2014 онд 1.8 сая эмнэлгийн нас баралтыг харьцуулсан судалгаагаар гүйцэтгэлийг цалинжуулж эхлэснээр нас баралтын тоо буурсан нь тогтоогджээ.¹⁰

⁸ <https://www.humanservices.gov.au/health-professionals/services/medicare/practice-incentives-program>

⁹ Үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх 10 алхам Жоди Золл Кусек, Рэй С. Рист, Дэлхийн банк 2010 он

¹⁰ [https://en.wikipedia.org/wiki/Pay_for_performance_\(healthcare\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Pay_for_performance_(healthcare))

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Тухайлбал цусны даралт ихэсдэг өвчтөний бүртгэлийг гаргаснаар 9 оноо эдгээр хүмүүсийн 90 хувьд зүрх судасны өвчний эрсдэлт хүчин зүйлсийг цахим файлд тэмдэглэсэн байвал нэмэлт 30 оноо Цусны даралт ихэсдэг хүмүүсийн 70 хувьд 150/90 мм муб-аас доош болтол даралтыг бууруулсан байвал дахиад нэмж 56 оноо

Чихрийн шижин илрүүлэх үзлэг болон тэдэнд хяналт тавих 16 үзүүлэлтийг сайн гүйцэтгэснээр 93 оноо авна.¹¹ гэх зэргээр эмчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг онооны системээр дүгнэж байна.

Эдгээр үзүүлэлтүүдийг хөндлөнгийн үнэлэгчид хянах боломжтой байдаг байна.

Ийнхүү Их британи эрүүл мэндийн салбарын гүйцэтгэлийн үнэлгээний арга хэлбэр нь мөн адил гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг хэмжиж болохуйц хүрч болохуйц хэмжүүртэй. Тайлан мэдээ мэдээллийг цахим хэлбэрт оруулсан, хөндлөнгийн үнэлэгчид хянах бүрэн боломжтой гүйцэтгэлийн үр дүнгийн төлөөх арга хэлбэр болж чадсан нь харагдаж байна.

Америкийн нэгдсэн улс

Эмнэлэгийн гүйцэтгэлийн хэмжүүрийг нийтлэг байдлаар хоёр янзаар тодорхойлдог.Үүнд:

- Хэрэглэгчид үзүүлсэн үйлчилгээний чанарыг шалгууртай харьцуулан тооцоолж хэмжих боломжтой механизм (Эм Зүйн Институт, 2000)
- Эмнэлэгийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллага нь аюулгүй байдлыг ханган өвчтөнд оновчтой, цаг хугацаа алдалгүй шуурхай үйлчилгээ үзүүлж буйг хэмжих механизм юм (Үндэсний Чанарын Хэмжүүрийн Мэдээллийн Дүн Шинжилгээний Газар)

Гүйцэтгэлийн хэмжүүрийн төрлүүд

- Үйл явцын хэмжүүр: Энэ нь тодорхой үйл явцын дагуух хэмжилт. Үйл явцын хэмжүүр нь заасан үйл явцууд тогтмол мөрдөгдөж байгаа эсэхийг тодотгож өгснөөр хуулийн үндэслэл бүхий санал хүсэлт, зохих үр дүнд хүргэж өгдөг.
- Үр дүнгийн хэмжүүр: Нарийвчилсан тодорхойлолтонд суурилсан бүтээгдэхүүний чанарын хэмжүүрийг хэлнэ. Үр дүнгийн хэмжүүрийн үйл явц нь зорилгодоо хүрэхийн тулд амжилттай явагдаж байгаа эсэхийг харуулдаг.

Гүйцэтгэлийн хэмжүүрийн түвшин

Хэмжүүрүүд нь олон төрлийн тайлагнах түвшингүүдээр ялгагдаж болно. Ерөнхий түвшингүүдийг дурьдвал

- Эмчийн түвшин
- Өвчтөний түвшин
- Системийн түвшин
- Эмнэлгийн түвшин
- Эмч нарын бүлгийн түвшин
- Төлбөр төлөгчийн түвшин гэж үздэг байна.

Түүнчлэн гүйцэтгэлийн хэмжүүрийн бүрэлдэхүүнийг авч үзвэл

Ерөнхийдөө бүрэн хөгжсөн гүйцэтгэлийн хэмжүүр нь 3 хэсэгтэй байдаг байна.

1. Хүртвэрт үндэслэл: Хүртвэрт хүртвэрийн шалгуурт тэнцэж буй өвчтөний тоо орно. (Жишээ нь эмч нарын практик болон үйлдэгдэж буй томуугийн вакциныг тариулсан өвчтөний тоо)
2. Хуваагч үндэслэл: Хуваагч дотор багтаж буй хуваагчийн шаардлагыг хангасан өвчтөний тоо орно. (Жишээ нь: Эмч нарын практик болон үйлдэгдэж буй томуугийн вакциныг хийлгүүлэх зааварчилгааг дагаж хийлгэсэн өвчтөний тоо)
3. Үл багтаах хуваагч: Хуваагчид багтахгүй байх өвчтөний хэд хэдэн хүчин төгөлдөр шалтгаанууд бий. Дараах хэмжүүрээс үүдэн өвчтөний хуваагчийн тоонд орохгүй байж болно.

Вакцин хийлгэхгүй байх эрүүл мэндийн шалтгаанууд эсрэг мэдүүлэг

Жишээ нь: Өндөгнөөс харшилдаг өвчтөн томуугийн вакциныг хийлгэж болохгүй

Өвчтөнөөс үүдсэн шалтгаан

Жишээ нь: Томуугийн вакцин хийлгэхээс өвчтөн өөрөө татгалзах

Тогтолцооноос үүдсэн шалтгаан

Жишээ нь: Томуугийн вакцин хомсдол үүссэний улмаас хийлгэх боломжгүй болох.

Эдгээр тохиолдолууд нь эрүүл мэндийн бүртгэл дээр тодорхойлогдон бичигдэх хэрэгтэй.¹² гэх мэт Америкийн нэгдсэн улсын хувьд эрүүл мэндийн салбарын гүйцэтгэлийн үнэлгээний хэмжих үйл явцыг улам бүр нарийвчлан боловсруулж чадсан болох нь харагдаж байна.

Энэтхэг улс

2003 оны Андра Прадеш (Энэтхэг)-ийн гүйцэтгэлийн хариуцлагын тухай хууль¹³ батлагдсан байна.

Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг жилийн эхэнд хийгдсэн төсвийн төлөвлөлт, зорилго тодорхойлсон байдал зэрэгт хийдэг байна. Энэ нь олон эрүүл мэндийн байгууллагын улирлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний нэг хэсэг болдог. Үүнд

¹¹ Эрүүл мэндийн салбарын хөгжил хөтөлбөр-3 2009 он

¹² www.ama-assn.org

¹³ Үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх 10 алхам Жоди Золл Кусек, Рэй С. Рист, Дэлхийн банк 2010 он

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

- Бизнесийн стратеги, зохион байгуулалтын бодлого өөрчлөлт
- Ажилтны үүргийн өөрчлөлт
- Гадаад хүчин зүйлсийн нөлөө
- Зохицуулалтын хүрээ дэх өөрчлөлт
- Ажилтнууд, байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэл
- Ажилтнуудын зорилтын өөрчлөлт гэх мэт хүчин зүйлсүүдээс үндэслэн шалгадаг байна.

ХҮСНЭГТ 6. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛД КРИГ АШИГЛАСАН ЖИШЭЭ¹⁴

Чанарын үзүүлэлт		
Эрүүл мэндийн Удирдлага	Гадны нөлөөт чанарын үзүүлэлтүүд	Жилийн эхнээс дуусах хүртэл уушигны хатгаа, цус харвалт, зүрхний мэс засал, сувилахуй гэх мэт өөр өөр төрлөөр эмчлүүлж байсан өвчтөний тоо
	Өвчтөний судалгаа	Өвчтөн тусламж үйлчилгээ авсан эмнэлэгийн ерөнхий үйл ажиллагаанд өгч буй үнэлгээ нь эмнэлэгийг бусдад санал болгох байдлын судалгаанаас харагдана.
	Тохиолдол	Олон төрлийн өвчний шалтгаанаар эмчлэгдэж буй өвчтөний тоо. Эмчийн ёс суртахуун, өвчтөнтэй харьцах харилцаа хандлага зааварчилгаа өгөх байдал, эмчилгээ болон тусламж үйлчилгээний хүсэлтийг биелүүлэхэд шаардагдах хугацаа зэргийг сар тутам, жилийн эцэст хүлээн авсан санал гомдлуудыг шийдсэн тоо.
Өвчтөний сэтгэл ханамжийн судалгаа	Өвчтөнд хийх асаргаа сувилгаа	Өвчтөнийг ирсэн өдөр нь эмчийн өгсөн зөвөлгөө, оношлогоо, сувилгаа, эмчилгээ, эм тариа гэх мэт олон төрлийн зүйлс дээр өвчтөнөөс авсан санал хүсэлт Өвчтөн эмнэлэгт байх хугацаандаа эмч сувилагч нараас асууж мэдэхгүй зүйлд зааварчилж тусалж байсан эсэх судалгаа
	Үйлчилгээний талаарх	Цэвэрлэгээ, угтан үйлчлэх хэсэг, төлбөр тооцооны хэв маяг, эмийн сан зэргийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн талаарх ерөнхий санал хүсэлтийн судалгаа Ажилчдын эелдэг соёлтой байдал, орчны цэвэр цэмцгэр байдал, туслах ажилтнуудын хандлага, цагаан хэрэглэлийн хангамж, хэрэглэгдээгүй эмийн буцаах журам зэрэг нь өвчтөнд сэтгэгдэл төрүүлсэн байдлын судалгаа.
	Сувилагчийн үнэлгээний карт	Сувилагчийн талаарх санал сэтгэгдэл резидент сувилагч нар
Үйл ажиллагааны үзүүлэлтүүд		
Үйл ажиллагааны удирдлага	Хэвтэн эмчлүүлж буй өвчтөн	Хүлээн авалтын тоо, төлөвлөгдөөгүй хүлээн авалт, хэвтэн эмчлүүлэх дундаж хугацаа, уртасгасан хэвтэн эмчлүүлэх өвчтөнүүд,хүлээн авах хүртэл хүлээх хугацаа,онцгой тохиолдолдлуудыг шийдвэрлэсэн байдал тоон үзүүлэлт. Сар тутам, жилийн эцсээр үнэлнэ. Өвчтөний оношын холбогдолтой бүлгүүдээр олсон орлого тэр дундаа хамгийн их олсон орлого, хамгийн бага орлого, нийт ашгийн тоо багтана.
	Түргэн тусламжийн өрөө	Түргэн тусламжын өрөөнд хүлээн авч буй өвчтөний тоо, одоогийн байдлаар түргэн тусламжын өрөөнд буй өвчтөний тоо, өөр тасагт хэвтүүлсэн өвчтөний тоо, түргэн тусламжийн өрөөнд өнгөрүүлсэн хугацаа, эмчлүүлж буй хугацаа зэргийн тоон хэмжилт. Эдгээр тоо сар тутам, жилийн эцэс хүртэлх анхлан төвөлгөөнд тависан зорилготой харьцуулагдана. Түргэн тусламжийн өрөөний зорилтод хүрэхийн тулд багтаамжийн ашиглалт,Түргэн тусламжийн өрөөний үйл явцын үзүүлэлт нь шийдвэрлэсэн тохиолдлын тоо, олсон орлого тэр дундаа хамгийн их олсон орлого, хамгийн их, бага ашгийн тоо
	Мэс засал	Нийт мэс ажилбарын тоон хэмжигдэхүүнүүд ,хүлээх хугацаа хүлээлгийн жагсаалт, ашиглалт, сул цаг тэдний зорилтын багцтай харьцуулагдсан байдал.

¹⁴ Project report on improving efficiency of hospitals and healthcare centres By Prachi Kariya

**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ
ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА**

	<p>Мэс заслын өрөөний багтаамж түүний зорилгодоо хүрэхийн тулд ашиглаж буй байдал. Мэс заслын өрөөн дахь мэс ажилбарын өмнөх хугацаа, сул цаг.Хагалгааны үйл явцын үзүүлэлт. /Жишээ нь: Ихэнх орлогыг олж байсан тохиолдлын үйл явц, мөн хамгийн их, бага ашиг олсон тохиолдлуудын зэрэг гэх мэт/</p> <p>Эмнэлэгээс гадуур эмчлүүлж буй өвчтөн</p> <p>Эмнэлэгээс гадна хэвтэн эмчлүүлж буй нийт өвчтөний тоо, Харьцангуй Үнэ Цэнийн Нэгжүүд түүний уулзалтын дундаж хугацаа, бүртгүүлэхэд хүлээх хугацаа, ирэхгүй байх тохиолдол, үйл ажиллагааны болон боловсруулах цаг зэргийн тоон хэмжигдэхүүнүүд.</p> <p>Ирэхгүй байх тохиолдлын тоог бууруулж хяналтанд байлгах. Зорилтод хүрэхийн тулд багтаамжийн ашиглалт. Эмнэлэгээс гадуур эмчлүүлж буй өвчтөний үйл явцын үзүүлэлт. /Жишээ нь: Ихэнх орлогыг олж байсан тохиолдлын үйл явц, хамгийн их, бага ашиг олсон тохиолдлуудынх гэх мэт./</p>
<p align="center">Эмнэлгийн үйл явцын цаг хугацаа</p>	<p>Эмнэлэгийн</p> <p>Өвчтөнд зөвөлгөө өгч буй мэдээллүүдийн үнэлгээ, ор хуваарилалтын хугацаа, анхны оношлогооны анализ, эмчилгээний үр дүнг тайлагнах гэх мэт.</p> <p>Түргэн тусламжийн өрөөгөөр үйлчлүүлсэн хүмүүсийн тоог бууруулахад хийсэн арга хэмжээ. Дээрх олон төрлийн үйл явц, ажиллагаануудын хооронд хамгийн бага цаг хугацаа зарцуулах, хоцрогдлыг багасгах.</p> <p>Эмнэлэгийн бус</p> <p>Урьдчилан зөвшөөрөл олгох үйл явц, хамаатан саданд зөвлөх үйлчилгээ өгөх(цаг хугацаа, эмзэг байдал, чанар), хоол хүнс, уух зүйлс болон төрөл бүрийн үйлчилгээний чанар, цаг тухайд өгөх эм тан, эмнэлэгээс чөлөөлөх гарах үед нэхэмжлэл, төлбөр гэх мэт үнэлгээ</p> <p>Түргэн тусламжийн тохиолдлоос сэргийлсэн сайн үр дүнг олох болон зорилтын багцтай холбоотой түргэн тусламжинд хэвтээгүй параметрууд.</p> <p>Дээрх олон төрлийн үйл явц, ажиллагаануудын хооронд хамгийн бага цаг хугацааны хоцрогдлыг бий болгох.</p>
	<p align="center">Хүлээлгийн, шилжүүлэлтийн</p>

3.6 Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний өнөөгийн байдал

Баримт

Эмнэлгийн бүх үйлдэл, үйлчилгээний өртгийг тооцоолж, ажиллагсдыг бүтээсэн өртөгтэй нь шууд хамааралтай цалинжуулах системд шилжих

1999 оны ЭМСХХөтөлбөрийн хүрээнд Bill James-н зөвлөмж

Монгол улсын эрүүл мэндийн байгууллагын хувьд ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийг үнэлгээг

- Засгийн газрын 2012 оны 150-р тогтоол “Эрүүл мэндийн ажилтанд нэмэгдэл, мөнгөн урамшил олгох журам”
- Засгийн газрын 134-р тогтоол Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн мэргэшлийн түвшинд үнэлж дүгнэх журам
- Хөдөлмөрийн тухай хууль

Зэрэг хууль тогтоол, журамын дагуу эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийгдэж байна.

Засгийн газрын 150-р тогтоолд

- Эрүүл мэндийн ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг нь харгалзан мөнгөн урамшил болон нэмэгдэл, олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулна
- Улирлын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшлыг эрүүл мэндийн ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг харгалзан үндсэн цалингийн 10-15 хувиар сар бүр тооцож, улирал тутам олгоно.¹⁵

Гэж заасны дагуу эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, шалгуур үзүүлэлт, урамшуулал зэргийг хэрэгжүүлж байна.

Эрүүл мэндийн ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг “А”, “В” гэж үнэлж, улирал бүр дүгнэнэ.

Ажлын үр дүнгийн үнэлгээнээс хамааран дараахь хувь хэмжээгээр сар бүр мөнгөн урамшлыг тооцдог.

Бүх шалгуурын биелэлтийн хувь	Ажлын үр дүнгийн үнэлгээ	Албан тушаалын үндсэн цалингаас урамшил тооцох хувь (сард)
90-100	А	11-15 хувь
71-89	В	10 хувь хүртэл

Ажлын үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт 71-ээс доош хувьтай байгаа тохиолдолд тухайн албан хаагчид улирлын урамшил олгохгүй.

ХҮСНЭГТ 7. МӨНГӨН УРАМШИЛ ОЛГОХ, ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

Албан тушаал	Үр дүнгийн үндсэн шалгуур	Үндсэн шалгуурыг тодорхойлох тусгай үзүүлэлт
А. Эрүүл мэндийн ажилтанд тавигдах нийтлэг шалгуур үзүүлэлт		
Эрүүл мэндийн ажилтан	Үйлчилгээний чанар	А. Хүлээлгэж чирэгдүүлэлгүй үйлчилгээ үзүүлсэн байдал Б. Ёс зүй, харьцааны байдал В. Үйлчлүүлэгч, хамт олны сэтгэл ханамжийн Байдал
	Ажлын ачаалал, хариуцлага	А. Ажлын цаг ашиглалт Б. Ажлын ачаалал В. Хариуцсан өмч хөрөнгийн ашиглалт Г. Албан хэргийн бүртгэл, хөтлөлт, тайланг хугацаанд нь гаргасан байдал

¹⁵ Монгол улсын засгийн газрын 2012 оны 150 дугаар тогтоол “Эрүүл мэндийн ажилтанд нэмэгдэл, мөнгөн урамшуулал олгох журам”

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ
ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

	Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд оруулсан хувь нэмэр	<p>А. Эмчилгээ үйлчилгээнд шинэ бүтээл, оновчтой санааг нэвтрүүлэн, эдийн засгийн үр өгөөжийг тооцсон байдал</p> <p>Б. Үргүй зардлыг багасгах талаар тодорхой санал санаачилга гарган ажилласан байдал</p> <p>В. Ажлын идэвх, олон нийтийн арга хэмжээнд оролцсон байдал</p>
Б.Тусгай шалгуур үзүүлэлт		
Эмнэлгийн мэргэжилтэн	Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний чанар	<p>А. Эмчилгээ, үйлчилгээний стандартыг мөрдөж байгаа байдал</p> <p>Б. Халдвар хамгааллын дэглэмийг мөрдөж байгаа байдал</p> <p>В. Эмчилгээ, үйлчилгээний талаар гаргасан гомдол</p> <p>Г. Үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгсөн байдал</p> <p>Д. Үр дүнгийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажлын гүйцэтгэл, чанар</p>
Эрүүл мэндийн бусад ажилтан	Хариуцсан ажлын чанар	<p>А. Стандарт мөрдөж байгаа байдал</p> <p>Б. Үр дүнгийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажлын гүйцэтгэл, чанар</p> <p>В. Удирдлагын зүгээс өгсөн үүрэг даалгаврын Биелэлт</p>

Дээрх шалгуур үзүүлэлтүүд нь хэрхэн хэмжих, хооронд нь харьцуулах боломжгүй ерөнхий нэршил ашигласан болох нь харагдаж байна.

Эрүүл мэндийн байгууллагын тасаг, нэгжийн хамт олны хурлаас гаргасан дүгнэлтийг үндэслэн эрүүл мэндийн ажилтанд мөнгөн урамшил олгох эцсийн шийдвэрийг байгууллагын дарга гаргадаг байна.

Баримт

Засгийн газрын 2013 оны 150-р тогтоолын хэрэгжүүлэхэд шаардаглах төсөв хүрэлцдэггүй учир ажилчдын ажлын үр дүнг зөв дүгнэн урамшуулал олгоход бэрхшээлтэй байдаг.

Чанарын ярилцлаганд оролцогчийн ярианаас

Олон улсын туршлагаас үзэхэд байгууллага зөвхөн гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоотой байх нь хангалттай биш бөгөөд менежрүүд гүйцэтгэлийг үр нөлөөтэй удирдах чадвартай байх ёстой¹⁶ гэж үздэг байна.

3.6.1 Ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний арга хэлбэр

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ гэдэг нь ажилтан бүрийн өөрийн үүрэг даалгавраа хэрхэн биелүүлж, ямар үр дүнд хүрч байгаа, түүний ур чадвар, мэргэжлийн бэлтгэл, ажлын ачаалал, ямар байгааг дүгнэх үйл явц юм.

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний зорилго нь:

- Ажил үүргээ ямар түвшинд гүйцэтгэж байгаа талаар удирдлага, ажилтнуудад бодит мэдээлэлтэй болгох
- Сургах хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага, боломжийг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх
- Цалин хөлс болон нэмэлт цалин урамшуулал олгох, шийтгэл ноогдуулах бодит үндэслэлийг тогтоох
- Гүйцэтгэлийг сайжруулахад оршино.

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийх арга нь:

- Ажилтан өөрөө
- Шууд удирдлага
- Ижил мэргэжил, зэрэглэлийн ажилтан
- Удирдлагад байгаа ажилтнууд
- Тусгайлсан ажлын хэсэг
- Хэрэглэгчид гэж олон арга байдаг байна.

¹⁶ Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийг удирдахуй 2008 он Монгол улсын төрийн албаны зөвлөл

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Засгийн газрын 150-р тогтоолд “Эрүүл мэндийн ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг тухайн ажилтны ажиллаж байгаа тасаг, нэгжийн дарга үнэлж, хамт олны хурлаар хэлэлцүүлэн дүгнэлт гаргана” гэсэн нь ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг шууд удирлага, удирдлагад байгаа ажилтнууд хийдэг болох нь харагдаж байна.

ХҮСНЭГТ 8. ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ АРГА ХЭРЭГСЭЛИЙН ДАВУУ БОЛОН СУЛ ТАЛ

№	Үнэлгээн ий аргууд	Давуу тал	Сул тал	Үнэлгээ дүгнэх	Хугацаа
1	Уламжлалт арга	Тухайн албан хаагчийн ажлыг төлөвлөхөөс эхлээд жилийн туршид биелэлтийнх нь тухай мэдээллийг эргэх холбоогоор авч байдаг.	Бичиг цаас багатай Зөвхөн нэг хүний санал бодлыг төлөөлж байдаг.	<ul style="list-style-type: none"> • Менежерийн үнэлгээ • Даргын үнэлгээ 	Хугацаа бага зарцуулагддаг
2	Өөрийн үнэлгээ	Албан хаагчид болон менежерүүдийн харилцан ажиллагааг илүү хангаж, хүлээгдэж байгаа гүйцэтгэлээр илүү сайн зөвшилцөх, мөн үнэлж, дүгнэх үйл явцад албан хаагчдыг илүү оролцуулах болсноор тэднийг ажлынхаа гүйцэтгэлд илүү хариуцлагтай ханддаг болдог. Албан хаагчид ямар зүйл буруу хийж байгаагаа болон яаж илүү сайн хийж болохыг ойлгох боломжтой.	Өөрийгөө хэт өндөрт үнэлдэг.	<ul style="list-style-type: none"> • Өөрийн үнэлгээ • Менежерийн үнэлгээ 	Албан хаагчдад үнэлгээний ярилцлагад бэлтгэхэд нь хүрэлцээтэй хугацаа өгөх ёстой.
3	360 хэмийн эргэх холбоо	Ганц эх сурвалжаас хийсэн үнэлгээг бодвол, гүйцэтгэл илүү нарийвчлал сайтай байдаг.	Албан хаагчийн ажлыг сайн мэддэггүй өөр нэгжийн хүмүүс бодитой бус үнэлгээ өгөх магадлалтай. /Цаас их ордог/	<ul style="list-style-type: none"> • Удирдлага, • Менежер, • Үйлчлүүлэгч • Өөрийн • Хамтран ажиллагч 	Хугацаа их зарцуулагддаг.
4	Дээшээ асах үнэлгээ	Менежерүүдийн хэрхэн харилцаа холбоо үүсгэдэг, удирдамж чиглэлээр хэрхэн хангадаг, хэр зэрэг төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлдэг зэрэг тэдний гүйцэтгэлийг чанарын талаас нь эргэх холбоогоор хангадаг.	Хэрэв сөрөг эргэх холбоо өгөх юм бол дарамт шахалтанд орно.	<ul style="list-style-type: none"> • Удирдлагад ажиллаж буй албан хаагч 	Тодорхойгүй
5	Ижил түвшиний үнэлгээ	Хүчин чармайлтаас илүүтэйгээр үр дүнг нь үнэлдэг.	Ижил түвшнийхэн нь өөртөө таалагдагтаа өндөр, таалагддагүйдээ тааруу үнэлгээ өгөх хандлагтай	<ul style="list-style-type: none"> • Хамт ажиллагсдын үнэлгээ 	Тодорхойгүй

**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ
ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА**

6	Зорилгоор удирдах	Албан зорилтоо байгууллагын зорилтуудад нөлөө шийдвэр тэднийг хандлага юм.	хаагчид тодорхойлж хүрэхэд болохуйц гаргахад оролцуулах	Сайжруулах үйл явцаас илүүтэйгээр тоон хувь хэмжээг голлодог сул талтай.	• Менежер албан хаагч нэг зорилтын төлөө нэгдэнэ	Хугацаа их шаарддаг

Дээрх үнэлгээний аргуудаас давуу болон сул талуудыг харахад эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний хувьд эмч, сувилагч, инженер техникч гэх мэт мэргэжилийн онцлогоос шалтгаалан хийх ажил нь олон төрөл байдаг. Мөн өдөр тутмын үйл ажиллагаа нь үйлчлүүлэгч нар байдаг учир хийж гүйцэтгэж буй ажлыг нь олон үнэлэгч үнэлснээр бодитой болох магадлалтай. Иймээс эрүүл мэндийн салбарын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг 360 үнэлгээний аргыг ашиглан удирдлага, үйлчлүүлэгч, өөрийн, хамтран ажиллагч нар гэж үнэлэх нь илүү тохиромжтой байна.

3.6.2 Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээний асуумж судалгааны үр дүн

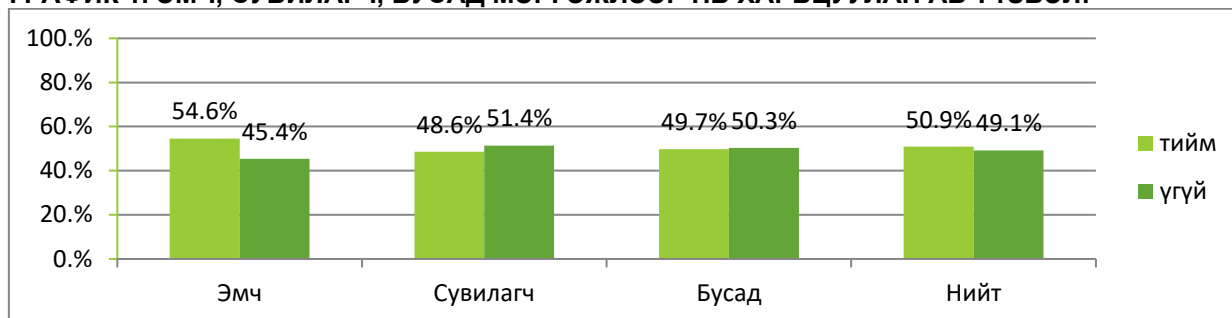
ХҮСНЭГТ 9. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХЭМЖЭЭНД МӨРДӨГДӨЖ БАЙГАА АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ, АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ҮНЭЛЭХ АРГАЧЛАЛ ТАНД ТОДОРХОЙ БАЙДАГ УУ?

гэсэн асуултанд эмнэлэгийн гурван шатлалыг эмч, сувилагч болон бусад албан хаагчдын хариулсан байдал.

Мэргэжил				Шатлал			Нийт
				Анхдагч	Хоёрдогч	Гуравдагч	
Эмч	Тодорхой	тийм	тоо	254	161	130	545
			Хувь	25.4%	16.1%	13.0%	54.6%
	үгүй	тоо	86	182	186	454	
		Хувь	8.6%	18.2%	18.6%	45.4%	
	Нийт	тоо	340	343	316	999	
		Хувь	34.0%	34.3%	31.6%	100.0%	
Сувилагч	Тодорхой	тийм	тоо	178	163	148	489
			Хувь	17.7%	16.2%	14.7%	48.6%
	үгүй	тоо	128	189	200	517	
		Хувь	12.7%	18.8%	19.9%	51.4%	
	Нийт	тоо	306	352	348	1006	
		Хувь	30.4%	35.0%	34.6%	100.0%	
Бусад	Тодорхой	тийм	тоо	210	211	199	620
			Хувь	16.8%	16.9%	16.0%	49.7%
	үгүй	тоо	225	176	226	627	
		Хувь	18.0%	14.1%	18.1%	50.3%	
	нийт	тоо	435	387	425	1247	
		Хувь	34.9%	31.0%	34.1%	100.0%	
Нийт	Тодорхой	тийм	тоо	642	535	477	1654
			Хувь	19.7%	16.5%	14.7%	50.9%
	үгүй	тоо	439	547	612	1598	
		Хувь	13.5%	16.8%	18.8%	49.1%	
	Нийт	тоо	1081	1082	1089	3252	
		Хувь	33.2%	33.3%	33.5%	100.0%	

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

ГРАФИК 1. ЭМЧ, СУВИЛАГЧ, БУСАД МЭРГЭЖЛЭЭР НЬ ХАРЬЦУУЛАН АВЧ ҮЗВЭЛ:



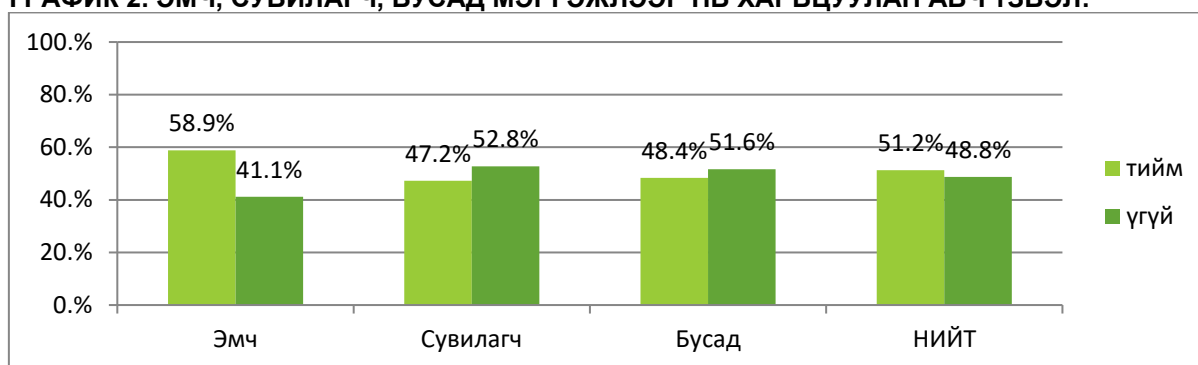
Судалгаанд 3252 эрүүл мэндийн ажилтан оролцсоноос 1598 /50,9%/ нь тийм, 1598 /49,1%/ нь үгүй гэж хариулсан байна. Харин ажилтнуудыг мэргэжлээр нь харьцуулан авч үзвэл эмч 545 /54,6%/, бусад мэргэжилтэн 627 /50,3%/ нь тийм, сувилагч 517 /51,4%/ нь үгүй гэж хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд гурван шатлалын хэмжээнд мөрдөгдөж буй ажиллах хүчний, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж буй аргачлал нь сувилагч нарын хувьд тодорхойгүй, эмч, бусад мэргэжилтнүүдэд үнэлгээний аргачлал нь тодорхой байдаг байна.

Үүнээс дүгнэвэл эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын дийлэнх нь буюу 49,1% нь одоогийн ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээний аргачлал нь тодорхойгүй байдаг нь илэрхий харагдаж байна.

ХҮСНЭГТ 10. УДИРДЛАГА ТАНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЭХЭД ЗӨВШИЛЦӨХ БОЛОН ЯМАР НЭГЭН БАЙДЛААР ТАНЫ САНАА БОДЛЫГ СОНСДОГ УУ? гэсэн асуултанд эмнэлэгийн гурван шатлалыг эмч, сувилагч болон бусад албан хаагчдын хариулсан байдал.

Мэргэжил			Шатлал			НИЙТ	
			Анхан	Хоёрдогч	Гуравдагч		
Эмч	Сонсдог	тийм	Тоо	279	168	141	588
		хувь	27.9%	16.8%	14.1%	58.9%	
	үгүй	Тоо	61	175	175	411	
		хувь	6.1%	17.5%	17.5%	41.1%	
	нийт	Тоо	340	343	316	999	
		хувь	34.0%	34.3%	31.6%	100.0%	
Сувилагч	Сонсдог	тийм	Тоо	185	147	143	475
		хувь	18.4%	14.6%	14.2%	47.2%	
	үгүй	Тоо	121	205	205	531	
		хувь	12.0%	20.4%	20.4%	52.8%	
	нийт	Тоо	306	352	348	1006	
		хувь	30.4%	35.0%	34.6%	100.0%	
Бусад	Сонсдог	тийм	Тоо	210	186	207	603
		хувь	16.8%	14.9%	16.6%	48.4%	
	үгүй	Тоо	225	201	218	644	
		хувь	18.0%	16.1%	17.5%	51.6%	
	нийт	Тоо	435	387	425	1247	
		хувь	34.9%	31.0%	34.1%	100.0%	
НИЙТ	Сонсдог	тийм	Тоо	674	501	491	1666
		хувь	20.7%	15.4%	15.1%	51.2%	
	үгүй	Тоо	407	581	598	1586	
		хувь	12.5%	17.9%	18.4%	48.8%	
	нийт	Тоо	1081	1082	1089	3252	
		хувь	33.2%	33.3%	33.5%	100.0%	

ГРАФИК 2. ЭМЧ, СУВИЛАГЧ, БУСАД МЭРГЭЖЛЭЭР НЬ ХАРЬЦУУЛАН АВЧ ҮЗВЭЛ:



Нийт эрүүл мэндийн ажилтнууд дээрх асуултанд хариулсан байдлыг нэгтгэн авч үзвэл: Судалгаанд оролцогчдын 1666 /51,2%/ тийм, 1586 /48,8%/ үгүй гэж хариулсан байна. Харин мэргэжлээр нь харьцуулан харвал эмч 588 /58,9%/ тийм, сувилагч 531 /52,8%/, бусад мэргэжилтнүүд 644 /51,6%/ нь үгүй гэж хариулсан байна.

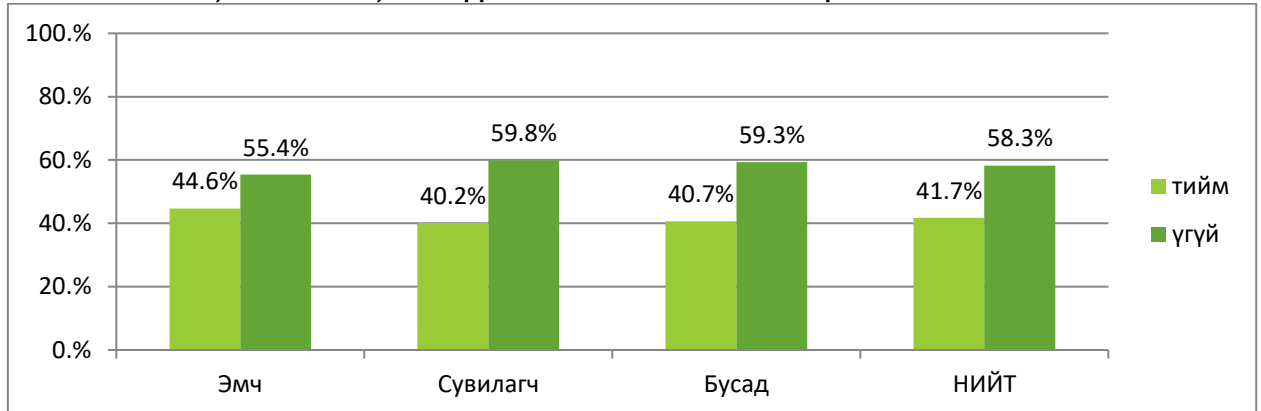
Үүнээс дүгнэвэл эрүүл мэндийн байгууллагын удирдлагууд сувилагч, бусад мэргэжилтнүүдийн ажлын үр дүнг үнэлэхдээ тэдний санаа бодлыг сонсож зөвшилцдөггүй бөгөөд харин эмч нарын санаа бодлыг нь сонсож зөвшилцдөг болох нь харагдаж байна.

ХҮСНЭГТ 11. ОДООГИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛ ТАНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮНГ БҮРЭН ҮНЭЛЖ ЧАДАЖ БАЙНА УУ? гэсэн асуултанд эмнэлэгийн гурван шатлалыг эмч, сувилагч болон бусад албан хаагчдын хариулсан байдал.

МЭРГЭЖИЛ	ШАТЛАЛ	НИЙТ	ШАТЛАЛ			НИЙТ
			Анхан	Хоёрдогч	Гуравдагч	
Эмч	Үр дүн тийм	Тоо	218	132	96	446
		Хувь	21.8%	13.2%	9.6%	44.6%
	үгүй	Тоо	122	211	220	553
		Хувь	12.2%	21.1%	22.0%	55.4%
	Нийт	Тоо	340	343	316	999
		Хувь	34.0%	34.3%	31.6%	100.0%
Сувилагч	Үр дүн тийм	Тоо	144	128	132	404
		Хувь	14.3%	12.7%	13.1%	40.2%
	үгүй	Тоо	162	224	216	602
		Хувь	16.1%	22.3%	21.5%	59.8%
	Нийт	Тоо	306	352	348	1006
		Хувь	30.4%	35.0%	34.6%	100.0%
Бусад	Үр дүн тийм	Тоо	155	164	188	507
		Хувь	12.4%	13.2%	15.1%	40.7%
	үгүй	Тоо	280	223	237	740
		Хувь	22.5%	17.9%	19.0%	59.3%
	Нийт	Тоо	435	387	425	1247
		Хувь	34.9%	31.0%	34.1%	100.0%
НИЙТ	Үр дүн тийм	Тоо	517	424	416	1357
		Хувь	15.9%	13.0%	12.8%	41.7%
	үгүй	Тоо	564	658	673	1895
		Хувь	17.3%	20.2%	20.7%	58.3%
	Нийт	Тоо	1081	1082	1089	3252
		Хувь	33.2%	33.3%	33.5%	100.0%

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

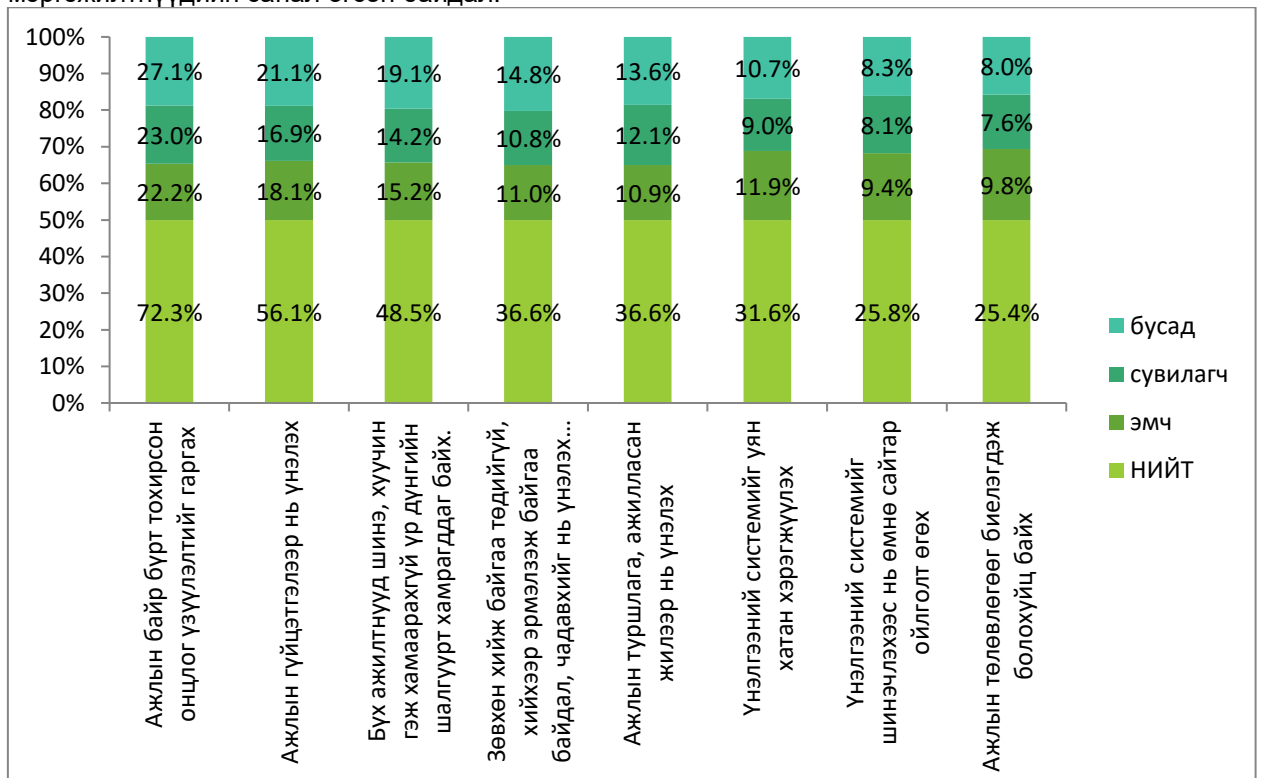
ГРАФИК 3. ЭМЧ, СУВИЛАГЧ, БУСАД МЭРГЭЖЛЭЭР НЬ ХАРЬЦУУЛАН АВЧ ҮЗВЭЛ:



Судалгаанд хамрагдсан нийт эрүүл мэндийн ажилтнуудын дээрх асуултанд хариулсан байдлыг харахад 1895 /58,3%/ нь үгүй, 1357 /41,7%/ нь тийм гэж хариулсан байна. Харин мэргэжлээр нь харьцуулахад эмч 553 /55,4%/, сувилагч 602 /59,8%/, бусад мэргэжилтэн 740 /59,3%/ нь үгүй гэж хариулсан байна.

Үүнээс дүгнэвэл эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын ажлын үр дүнг одоогийн мөрдөгдөж байгаа үнэлгээний аргачлал бүрэн үнэлж дүгнэж чадахгүй байгаа нь судалгаанаас тодорхой харагдаж байна.

ГРАФИК 4. ХЭРЭВ ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛЫГ ШИНЭЧЛЭХ ШААРДЛАГАТАЙ ГЭЖ ҮЗЭЖ БАЙВАЛ. ТАНД ЭНЭ ТАЛААР САНАЛ БОЛГОХ, ЯМАР ШИНЭ АРГА ЗАМ, ХҮСЭЛ БАЙНА ВЭ? ИНГЭХДЭЭ ЭДГЭЭР САНАЛУУДААС ӨӨРИЙН ХУВЬД ИЛҮҮ АЧ ХОЛБОГДОЛТОЙ ГЭСЭН ДӨРВӨӨС ДООШГҮЙ САНАЛ ДУГУЙЛНА УУ? гэсэн асуултанд эмч,сувилагч,бусад мэргэжилтнүүдийн санал өгсөн байдал.



Судалгаанд хамрагдсан нийт 3252 эмнэлгийн ажилчдын өгсөн саналуудыг дээрх хүснэгтнээс нэгтгэн харвал:

- Ажлын байр бүрт тохирсон онцлог үзүүлэлтийг гаргах 2351 /72,3%/
- Ажлын гүйцэтгэлээр нь үнэлэх 1823 /56,1%/
- Бүх ажилтнууд, шинэ хуучин гэж хамаарахгүй үр дүнгийн шалгуурт хамрагддаг байх 1578/48,5%/

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

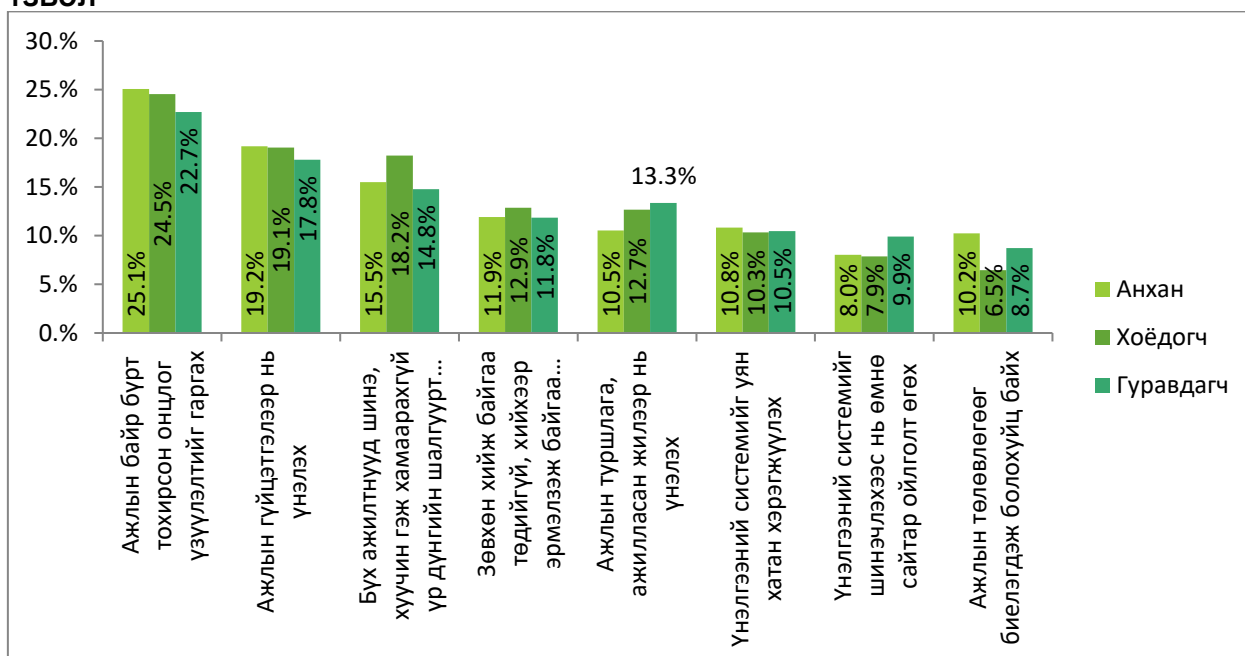
- Зөвхөн хийж байгаа төдийгүй, хийхээр эрмэлзэж байгаа байдал, чадавхийг нь үнэлэх хэрэгтэй 1191/ 36,6%/ гэж дийлэнх нь санал өгсөн байна.

Үүнээс дүгнэхэд нийт ажилтнуудын дийлэнх хувь нь одоогийн үнэлгээний арга аргачлал болон үзүүлэлтүүд нь тодорхой бус, нийтлэг, бүх ажлын байруудыг хамтад нь ерөнхий байдлаар үнэлж дүгнэж байгааг өөрчилж, шинэчлэх хүсэлтэй байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна. Иймд үнэлгээний аргачлалыг шинэчлэхэд тухайн ажлын байр бүрт нь тохирсон үзүүлэлтүүдийг гаргах, үр дүнг гүйцэтгэлээр үнэлэх, шинэ хуучин гэж хамаарахгүй үр дүнгийн шалгуурт хамрагддаг байх, чадавхийг үнэлэх зэрэг нь оновчтой гэж эмнэлэгийн байгууллагын ажилтнууд үзсэн байна.

Мөн дээрх хүснэгтээс судалгаанд оролцсон ажилтнуудыг мэргэжлээр нь харьцуулан авч үзвэл: Судалгаанд эхний гурван саналаас ялгаатай нь нийт 999 эмч оролцоноос 388 /11,9%/ эмч, нийт 1006 сувилагч оролцоноос 298 /9.0%/ нь үнэлгээний аргачлалыг шинэлэхийн тулд үнэлгээний системийг уян хатан хэрэгжүүлэх нь чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ. Харин бусад мэргэжилтнүүд буюу нийт 1247 эмнэлгийн ажилтнууд оролцоноос 481 /14.8%/ нь үнэлгээний аргачлалыг шинэчлэхэд зөвхөн хийж байгаа төдийгүй хийхээр эрмэлзэж байгаа байдал, чадавхийг нь үнэлэх хэрэгтэй хэмээн үзсэн байна.

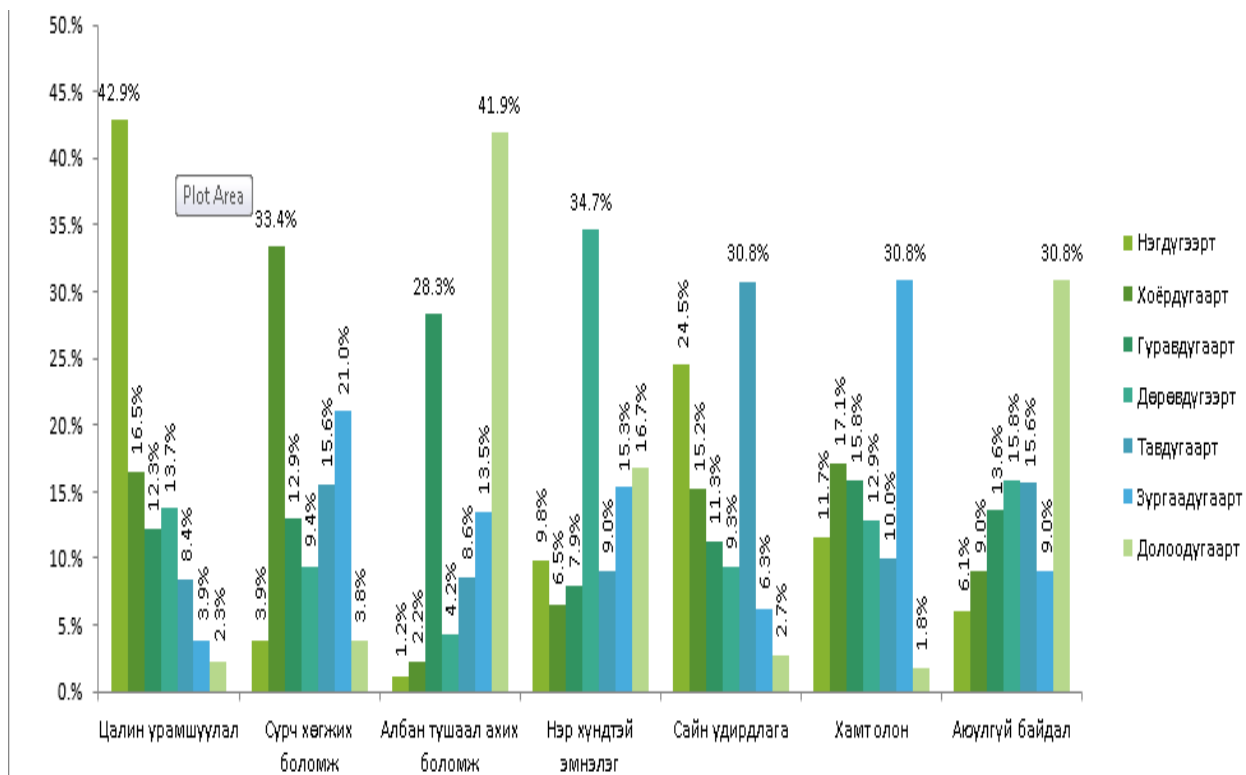
Үүнээс дүгнэхэд Эмч,сувилагч нарын хувьд ажлын онцлогоос шалтгаалан хийх ажил нь өөр өөр байдаг тул үнэлгээг уян хатан хэрэгжүүлэх хэрэгтэй гэж үзсэн байж болох юм.

ГРАФИК 5. САНАЛ ӨГСӨН БАЙДЛИЙГ ЭМНЭЛГИЙН ГУРВАН ШАТЛАЛААР ХАРЬЦУУЛАН АВЧ ҮЗВЭЛ



Дээрх графикийг шатлалаар нь харьцуулан харвал анхдагч, хоёрдогч шатлал ижил санал өгсөн бол гуравдагч шатлалын нийт 1089 ажилчдын 434/13.3%/ нь (Ажлын туршлага ажилласан жилээр нь үнэлэх) хэрэгтэй гэж ялгаатай санал өгсөн байна. Үүнээс дүгнэхэд гуравдагч шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагад ажиллаж буй ажилтнууд нь туршлагатай эрүүл мэндийн салбарт олон жил ажилласан хүмүүс ажилладагтай холбоотой байж болох юм.

ГРАФИК 6. ТА ДАРААХ НӨХЦЛҮҮДИЙН ХАМГИЙН ЧУХЛААС НЬ ЭХЛЭН 1-7 ХҮРТЭЛ ДУГААРЛАНА УУ? /АЖИЛ ГҮЙЦЭТГЭХЭД СЭТГЭЛ ХАНАМЖТАЙ БАЙДАЛ/



Ажлыг гүйцэтгэхэд сэтгэл ханамжтай байх нөхцөлүүдийг нийт 3252 ажилтны 1394 /42,9%/ нь нэгдүгээрт цалин урамшуулал, хоёрдугаарт 1086 /33,4%/ нь сурч хөгжих боломж, гуравдугаарт 920 /28,3%/ нь албан тушаал ахих боломж, дөрөвдүгээрт 1128 /34,7%/ нь нэр хүндтэй эмнэлэг, тавдугаарт 1001 /30,8%/ нь сайн удирдлага, зургаадугаарт 1002 /30,8%/ нь хамт олон, долдугаарт 1363 /41,9%/ нь албан тушаал ахих боломж, 1003 /30,8%/ нь аюулгүй байдал гэж хариулсан байна. Үүнээс дүгнэхэд цалин урамшуулал, сурч хөгжих боломж, албан тушаал ахих боломжуудыг бүрдүүлж чадсанаар эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын гүйцэтгэл сайжрах боломжтой байгаа нь харагдаж байна.

ДҮГНЭЛТ

- Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг Аймаг, Нийслэл, Дүүргийн засаг дарга, ЭМЯ, Аймагийн эрүүл мэндийн газар, Дүүргийн эрүүл мэндийн төв байгууллагууд эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний шатлал тус бүрт нь тохирсон системтэй, тусгайлсан үнэлгээг Эрүүл мэндийн сайдын ХШҮ-ний 448-р тушаал, Засгийн газрын 134 тогтоолын үр дүнгийн гэрээний биелэлт, Засгийн газрын 364-р тогтоолын гурвалсан гэрээний биелэлт зэргийг үндэслэн гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийж байна. Эдгээр эрх зүйн орчин нь олон улсад хэрэгжүүлдэг гүйцэтгэлийн удирдлагын /Result Based Management/ үр дүнд суурилсан менежментийг ашиглан эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийдэг арга хэлбэр нь ижил байна.
- Олон улсын туршлагаас харахад байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүд нь нарийвчилсан, хэмжиж болохуйц, хүрч болохуйц, холбоо хамааралтай, цагийн хязгаартай SMART чанартай болгож өгсөнөөр гүйцэтгэлийг хянаж буй удирдлага, үнэлгээ хийж буй нэгж, үнэлүүлэгч байгууллагад амар хялбар байдаг байна.
- Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээнд тулгамдаж буй асуудал нь мэргэжлийн бус хүн үнэлгээ хийх, зөвхөн тайланд үнэлгээ хийх мөн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв батлуулахад танаж харин хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа нь хэвээр жилийн эцсээр гүйцэтгэлийн үнэлгээнд хамааруулан ажлыг дүгнэх явдал зэрэг нь гүйцэтгэлийн үнэлгээний үйл явцыг оновчгүй, бодитой бус болгодог байна.
- Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн урамшуулал, хариуцлага нь албан хаагч, байгууллагын хөгжилд бус зөвхөн удирдлагад чиглэсэн урамшуулал болон хариуцлагын систем үйлчилж байгаа нь байгууллага үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үр дүнг бууруулах хандалгатай гэдэг нь харагдаж байна.
- Асуумж судалгааны үр дүнгээс харахад эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж буй арга хэлбэр нь тодорхойгүй, хэрхэн үнэлсэн талаар удирдлага нь зөвшилцдөггүй, одоогийн аргачлал ажлын үр дүнг нь бүрэн үнэлж чаддаггүй байгаа нь илэрхий харагдлаа. Түүнчлэн ажиллах хүчний гүйцэтгэлийн үнэлгээг сайжруулахын тулд цалин урамшуулалтай нь түлхүү холбож өгөх, тухайн ажлын байрны онцлогт нь тохирсон шалгуур үзүүлэлтүүдийг гаргах, шинэ хуучин гэж хамааралгүй үр дүнгийн урамшуулалд ажилтнуудыг хамруулдаг байх нь ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлд ихээхэн ач холбогдолтой юм.
- Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг шууд удирдлага бус 360 үнэлгээний аргыг ашиглан үнэлэх нь илүү бодит үнэлгээ болохоор харагдаж байна.

ЗӨВЛӨМЖ

- Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний эрх зүйн орчин сайн бүрдсэнч гүйцэтгэж буй удирдлага, үнэлгээ хийж буй хүмүүсийг сургалтанд хамруулах шаардлагатай байна.
- Эрүүл мэндийн байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг сайжруулахын тулд бодит байдалтай нь танилцан хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны чиглэлийг мэргэжил арга зүйгээр тогтсон хугацаанд хангаж ажиллах хэрэгтэй байна.
- Ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийг ямар шалгуураар хэрхэн үнэлсэн талаар удирдлага, менежер нар ажилтан албан хаагчтай ярилцаж санаа бодлыг нь сонсож үнэлгээний арга хэлбэрийг ажлын онцлогт нь тохируулан шинэчлэх.
- Ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг сайжруулахын тулд шалгуур үзүүлэлтүүд нь ажлын онцлогт тохирсон байх, SMART хэлбэрт оруулах, үнэлгээний арга аргачлалыг 360 үнэлгээний аргыг ашиглан өөрийн үнэлгээ, удирдлага, хамтран ажилагсад, хэрэглэгчийн үнэлгээг тогтмол хэрэгжүүлж хэвших.

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ
ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

ХАВСРАЛТ МАТЕРИАЛУУД

Хавсралт 1

**Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллах хүчний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний асуумж Үүнд:
/эмч, сувилагч, бусад мэргэжилтэн/**

Байгууллагын нэр.....

Та өөрийн мэргэжлээ бөглөнө үү ?

Эмч

Сувилагч

Бусад.....

1.Эмнэлгийн хэмжээнд мөрдөгдөж байгаа /эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтэн/ ажиллах хүчний, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх аргачлал танд тодорхой байдаг уу?

а.Тийм б.Үгүй

2.Удирдлагаас таны ажлын үр дүнг үнэлэхэд зөвшилцөх болон ямар нэгэн байдлаар таны санаа бодлыг сонсдог уу?

а.Тийм б.Үгүй

3.Одоогийн үнэлгээний аргачлал таны ажлын үр дүнг бүрэн үнэлж чадаж байна уу?

а.Тийм б.Үгүй

4. Хэрэв үнэлгээний аргачлалыг шинэчлэх шаардлагатай гэж үзэж байвал. Танд энэ талаар болгох санал ямар шинэ арга зам, хүсэлт байна вэ? Ингэхдээ эдгээр саналуудаас өөрийн хувьд илүү ач холбогдолтой гэсэн дөрвөөс доошгүй саналыг дугуйлна уу

	Санал
1	Бүх ажилтнууд шинэ, хуучин гэж хамаарахгүй үр дүнгийн шалгуурт хамрагддаг байх.
2	Ажлын туршлага, ажилласан жилээр нь үнэлэх
3	Ажлын байр бүрт тохирсон онцлог үзүүлэлтийг гаргах.
4	Ажлын гүйцэтгэлээр нь үнэлэх.
5	Үнэлгээний системийг уян хатан хэрэгжүүлэх.
6	Үнэлгээний системийг шинэчлэхээс нь өмнө сайтар ойлголт өгөх.
7	Ажлын төлөвлөгөөг биелэгдэж болохуйц байх.
8	Зөвхөн хийж байгаа төдийгүй, хийхээр эрмэлзэж байгаа байдал, чадавхийг нь үнэлэх хэрэгтэй.
9	Бусад.....

5.Та дараах нөхцлүүдийн хамгийн чухлаас нь эхлэн 1-7 хүртэл дугаарлана уу? Ажлыг гүйцэтгэхэд сэтгэл ханамжтай байдал

Нэр хүндтэй эмнэлэг	
Сайн удирдлага	
Хамт олон	
Аюулгүй байдал	
Цалин урамшуулал, хангамж	
Сурч хөгжих боломж	
Албан тушаал ахих боломж	

Тайлбар: Эмч-удирдах ажилтан, НЭМ-ийн мэргэжилтэн, статистик эмч, эмч зүйч био анагаахын мэргэжилтэн.

Бусад-эмнэлгийн мэргэжлийн болон техникийн боловсролтой бусад ажилтан бүгд, мэдээлэл технологийн инженер, эмнэлгийн тоног төхөөрөмжийн инженер, бусад дээд мэргэжилтэн

**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫГ
ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГАТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА**

Хавсралт 2

Эрүүл мэндийн байгууллагууд			Эмчийн тоо	Сувилагчийн тоо	Бусад	Нийт
Анхдагч шатлалын эмнэлэг	Сумын эмнэлэг	Сэлэнгэ аймаг СЭ	16	40	81	137
		Дархан-уул аймаг СЭ	6	14	37	57
		Төв аймаг СЭ	40	77	192	309
	Өрхийн эмнэлэг	Сэлэнгэ аймаг ӨЭ	12	7	13	32
		Дархан-уул аймаг ӨЭ	21	28	16	65
		Төв аймаг ӨЭ	5	5	2	12
		Баянзүрх дүүрэг ӨЭ	104	83	28	215
		Сонгино хайрхан дүүрэг ӨЭ	78	72	39	189
		Сүхбаатар дүүрэг ӨЭ	52	40	22	114
			334	366	430	1130
Хоёрдогч шатлалын эмнэлэг	Аймгийн нэгдсэн эмнэлэг	Сэлэнгэ аймаг	32	38	46	116
		Дархан-уул аймаг	49	96	66	212
		Төв аймаг	40	50	41	131
	Дүүргийн нэгдсэн эмнэлэг, эрүүл мэндийн төв	БЗДНЭ	29	31	31	91
		БЗДЭМТ	48	22	38	108
		СХДНЭ	11	15	18	45
		СХДЭМТ	68	43	83	193
		СБДНЭ	23	34	25	83
		СБДЭМТ	38	20	36	94
			338	350	384	1072
Гуравдагч шатлалын эмнэлэг	Төрөлжсөн мэргэжлийн эмнэлэг, төвүүд	Улсын нэгдүгээр төв эмнэлэг	58	68	73	199
		Улсын гуравдугаар төв эмнэлэг	51	72	72	194
		Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв	84	50	103	237
		Эх хүүхдийн эрүүл мэндийн үндэсний төв	82	108	120	310
	Бүсийн оношлогоо эмчилгээний төв	36	49	55	140	
	311	347	423	1081		

Хавсралт 3

1. Эрүүл мэндийн байгууллагын удирдлагуудаас ярилцлага хэлбэрээр авах асуумж Үүнд: / Удирдах албан тушаалтан, чанар, дотоод аудит хяналт шинжилгээ, үнэлгээ төлөвлөлт хариуцсан мэргэжилтэн/

Танай байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг ямар байгууллага үнэлдэг вэ ?

.....
.....

Танай байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг ямар хугацаанд үнэлдэг вэ?

.....
.....

Танай байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг ямар шалгуураар үнэлдэг вэ?

.....
.....

Танай байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний арга хэлбэр нь оновчтой байна уу?.

.....
.....

Байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг сайжруулах ямар арга зам байна вэ?

.....
.....

Танай байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг үнэлэхэд тулгамдаж буй ямар асуудал байна вэ?

.....
.....

НОМ ЗҮЙ

1. Х.Шаандар, Сэлли Маккензи, Л.Хишигсүрэн Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийг удирдахуй 2008 он Улаан баатар
2. Жоди Золл Кусек, Рей С. Рист Үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх 10 алхам 2010 он
3. Анхан шатны тусламж үйлчилгээний үр дүнгийн үнэлгээ, үр дүнд тулгуурласан гэрээ 2009 он Эрүүл мэндийн хөгжлийн хөгжил хөтөлбөр төсөл-3
4. Төрийн албаны зөвлөлийн 2012 оны 134-р тогтоол
5. Эрүүл мэндийн сайдын 448-р тушаал
6. Засгийн газрын 322-р тогтоол
7. Нийслэлийн засаг даргын захирамж А/342
8. Засгийн газрын 150-р тогтоол
9. Засгийн газрын 364-р тогтоол
10. Эрүүл мэндийн мэргэжлийн ажиллах хүчний хэрэгцээ, эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн үнэлгээ 2000 он (Эрдэм шинжилгээний бүтээлийн эмхэтгэл-3 2003 он)
11. Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний ажлын ачааллыг судалсан дүн (Эрүүл мэндийн шинжлэх ухааны сэтгүүл 2007 он №7)
12. Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний цалингийн одоогийн тогтолцоо, хөдөлмөрийн норм болон үнэлэмжинд үнэлгээ өгөх судалгааны тайлан 2007 он
13. www.ama-assn.org
14. Project report on improving efficiency of hospitals and healthcare centres By Prachi Kariya
15. [https://en.wikipedia.org/wiki/Pay_for_performance_\(healthcare\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Pay_for_performance_(healthcare))
16. <https://www.humanservices.gov.au/health-professionals/services/medicare/practice-incentives-program>
17. <http://performance.mn/post/26>