



ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ХӨГЖЛИЙН ТӨВИЙН ЧАДАМЖИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ СУДАЛГАА-II

**СУДЛААЧ: ХӨГЖЛИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТ, ХАМТЫН
АЖИЛЛАГААНЫ АЛБА**

Оршил

Байгууллагын оршин тогтнох үндэслэл, үйл ажиллагааны зүй тогтол, хамт олны уур амьсгал, албан хаагчдын өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжийг судлан, хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлийг тогтоох нь байгууллагын амжилттай ажиллах нэг үндэс юм. ЭМХТ нь анх 2014 онд байгууллагынхаа чадамжийн индексийг тодорхойлон судалж байсан бөгөөд дээрх судалгааны асуумжид суурилан орчин үеийн өөрчлөлт, чиг хандлагыг баримтлан шинэчлэн боловсруулсан 100 асуумжаар хоёр дах удаагийн судалгааг нийт албан хаагчдаас авлаа.

Энэхүү судалгаа нь байгууллагын оношилгооны дотоод орчны шинжилгээний нэг үзүүлэлт бөгөөд байгууллагын стратеги төлөвлөлт, төлөвлөгөөнд мэдээлэл болохуйц чухал дүгнэлтийг өгөх юм.

Зорилго

Эрүүл мэндийн хөгжлийн төвийн чадамжийг тодорхойлох

Зорилт

1. Байгууллагын чадамжийг тодорхойлох
2. Байгууллагын чадамжид суурилан байгууллагын өөрчлөлтийн тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлох

Хамрах хүрээ

Энэхүү судалгаанд ЭМХТ-ийн нийт 84 ажилтан, албан хаагчаас одоогоор ажиллаж буй 77 ажилтан бүгдийг хамруулахаар зорьсон боловч тодорхой шалтгаануудын улмаас хамрагдаж чадаагүй мэргэжилтнүүд байгаа бөгөөд цахимаар – 56, цаасаар – 3 мэргэжилтэн, нийт 59 ажилтан, албан хаагч хамрагдсан нь нийт ажилтаны 76%-г бүрдүүлж байна.

Бэрхшээл

Төвийн ажилтан, албан хаагчдын менежмент, байгууллагын чадамжийн талаарх мэдлэг хангалтгүйгээс зарим асуултыг ойлгохгүй байх, ажлын ачааллаас болж оролцох эрмэлзэл бага байх, зарим асуултад хийсвэр байдлаар хандаж хариулах болон судалгааг бөглөсөн боловч эцсийн байдлаар илгээх товчийг буруу ашигласнаас програмд бүртгэгдээгүй байх зэрэг бэрхшээл тулгарсан.

Хүн хүчин:

Судалгааны асуумжийг боловсруулахад ХТХАА-ны мэргэжилтэн Ц.Бадамхатан, Б.Доржмягмар, Б.Энхцэцэг, П.Бумцэнд, Л.Оюунбилэг, Л.Бор, Ц.Амаржаргал нар оролцож, судалгааг онлайн платформ ашиглан авах, боловсруулалт, нэгтгэл, үр дүнгийн тайланг дүгнэн бичих ажлыг мэргэжилтэн Ц.Бадамхатан хийж гүйцэтгэн албаны дарга Д.Баттулга хянан тохинуулав. Энэ удаад уламжлалт цаасан судалгаанаас татгалзан онлайн хэлбэрээр авсан нь мэргэжилтнүүд илүү шударгаар үнэн зөв хариулах, цаг хугацаа болон цаас хэмнэх давуу талтай байсан ч нөгөөтэйгүүр эцсийн мөчид судалгаагаа илгээх товчийг зөв ашиглаагүйгээс, эсвэл бөглөөгүй боловч бөглөсөн мэтээр гарын үсэг зурах дутагдалтай тал гарсан байхыг үгүйсгэхгүй. Эдгээр нь судалгааны хамрагдалтын хувьд нөлөөлсөн байх боломжтой.

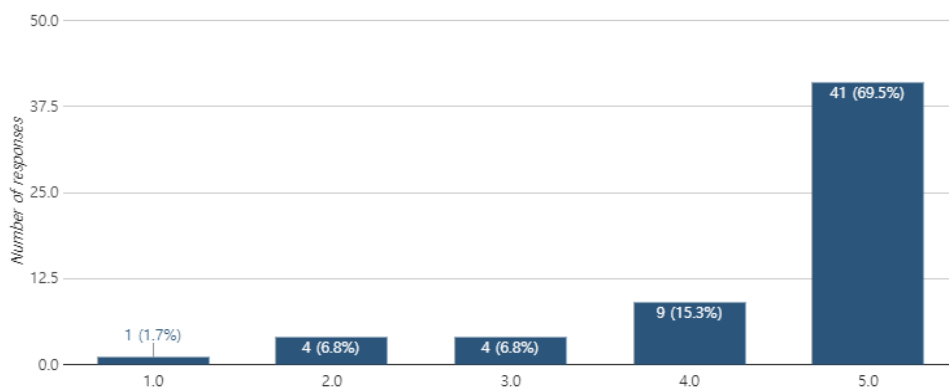
ҮР ДҮН

1. ТӨЛӨВЛӨЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ

Төлөвлөлт нь удирдлагын үндсэн үүрэг бөгөөд төлөвлөлт сайн байх, олон утгагүй тодорхой зорилго дэвшүүлэх нь бүтээмжид өндөр хувиар нөлөөлдөг. Өөрчлөлтийг хүлээн авах, дэмжих, шинэчлэлт хийхэд байгууллага хамт олны хандлага, зан үйл бэлэн эсэхийг мөн сорилуудаар тодорхойллоо.

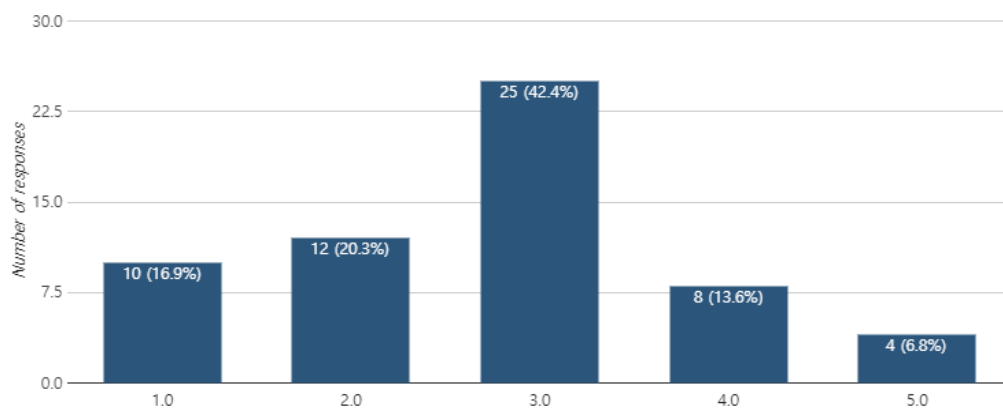
Манай байгууллага гадаад орчиндоо зохицон өөрчлөгдөх хэрэгтэй гэдэгтэй байгууллагын судалгаанд хамрагдсан нийт ажилтан, албан хаагчдын 69,5% нь хүчтэй санал нийлсэн байна.

Манай байгууллага гадаад орчиндоо зохицон өөрчлөгдөх хэрэгтэй гэж би боддог



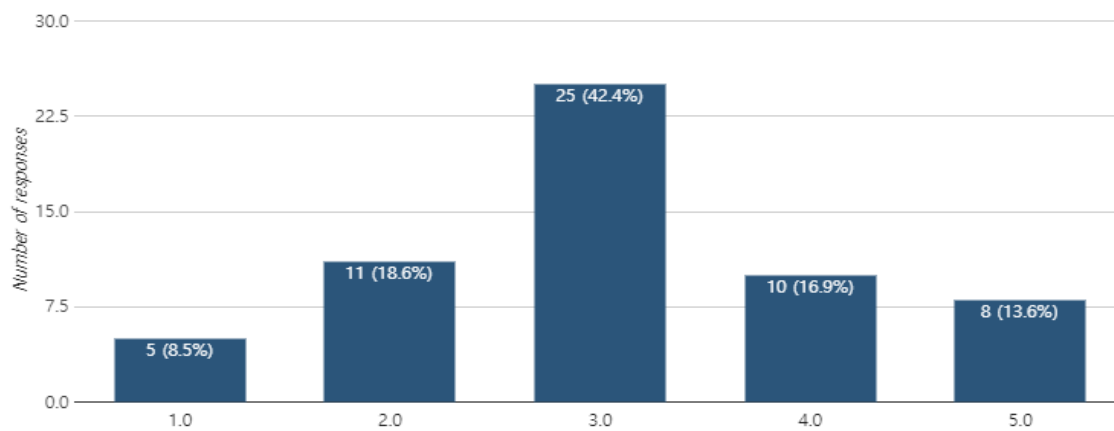
Гэтэл байгууллага гадаад, дотоод орчны шинжилгээ хийж, арга хэмжээ авч ажилладаг гэсэн асуулга нь бүлэг дотроо хамгийн бага үнэлэгдэж нийт ажилчдын 42,4% нь мэдэхгүй гэсэн бол 16,9% нь огт үгүй гэж хариулсан байна.

Манай байгууллага гадаад дотоод орчны шинжилгээ хийж, арга хэмжээ авдаг



Байгууллагын үнэт зүйл, зан үйлийн төлөвшил нь үйлчлүүлэгчдийн хэрэгцээнд нийцдэг эсэхэд 42,4% нь мэдэхгүй гэж хариулсан бол 18,6% нь төдийлөн үгүй (буюу 2 оноо) гэсэн хариултыг сонгосон байна.

Байгууллагын үнэт зүйл, зан үйлийн төлөвшил нь үйлчлүүлэгчдийн хэрэгцээнд нийцдэг



Хүснэгт 1. Төлөвлөлт, өөрчлөлтийн чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Манай байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго, стратеги маш тодорхой	5	8.47	12	20.34	9	15.25	20	33.9	13	22.03
2	Бүх ажилтан алсын хараа, эрхэм зорилго, стратеги-ээ ойлгож, хүлээн зөвшөөрдөг	5	8.47	15	25.42	21	35.59	6	10.17	12	20.34
3	Стратеги төлөвлөгөөнд суурилан хэлтэс, нэгж төлөвлөгөө боловсруулдаг	14	23.73	11	18.64	18	30.51	16	27.12	14	23.73
4	Хэлтэс, нэгж сайн төлөвлөгөөтэй учир хийх ажил маш тодорхой	3	5.08	9	15.25	11	18.64	18	30.51	18	30.51
5	Төлөвлөгөө нь үйл ажиллагааны дэвшлийг хангаж, технологи, инновацид тулгуурладаг	6	10.17	18	30.51	14	23.73	18	30.51	3	5.08
6	Байгууллагын тэргүүлэх чухал ажлууд юу болохыг албан хаагчид мэддэг	2	3.39	8	13.56	11	18.64	23	38.98	15	25.42
7	Манай байгууллага гадаад орчиндоо зохицон өөрчлөгдөх хэрэгтэй гэж би боддог	1	1.69	4	6.78	4	6.78	9	15.25	41	69.49
8	Манай байгууллага гадаад дотоод орчны шинжилгээ хийж, арга хэмжээ авдаг	10	16.95	12	20.34	25	42.37	8	13.56	4	6.78
9	Манай байгууллага өөрчлөлтийн шинэ арга барил, үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлдэг	7	11.86	11	18.64	24	40.68	11	18.64	6	10.17
10	Байгууллагын үнэт зүйл, зан үйлийн төлөвшил нь үйлчлүүлэгчдийн хэрэгцээнд нийцдэг	5	8.47	11	18.64	25	42.37	10	16.95	8	13.56

Товч дүгнэлт:

- Байгууллагын төлөвлөлт, өөрчлөлтийн чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх нь буюу 27,45% нь “мэдэхгүй” гэж хариулсан байна.
- Байгууллагын ажилтан, албан хаагчид өөрчлөлтийг хүлээж авахад бэлэн бөгөөд 69,5% нь өөрчлөгдөх хэрэгтэй гэж үзсэн байна.

2. ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Байгууллагын зорилго тодорхой байхаас гадна, түүнд хүрэх үйл ажиллагааг үр ашигтай хангаж ажиллахын тулд зөв зохион байгуулалт, хэлтэс хоорондын уялдаа холбоо мөн чухалд тооцогддог.

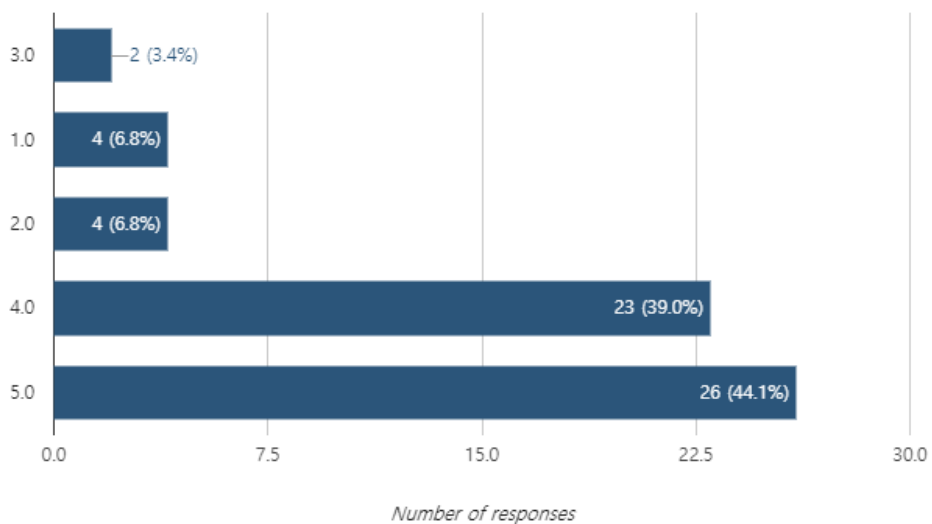
Байгууллагын хэлтсүүдийн уялдаа холбоог шалгах асуулгад нийт ажилтан, албан хаагчид төгс хуваагдмал байдлаар хариулсан байна. Судалгаанд хамрагдагсдын 23,7% нь уялдаа тааруухан, 23,7% нь мэдэхгүй, 23,7% нь уялдаа сайн гэж үзэж байгаа бол 16,9% нь огт уялдаа холбоогүй ажилладаг гэж хариулжээ.

Байгууллагын хэлтсүүд зөв зохион байгуулагдсан, үйл ажиллагааны уялдаа сайтай



Байгууллагын ажилтан, албан хаагчид өдөр тутмын хийж буй үйл ажиллагаа нь ажлын байрны тодорхойлолтод нийцдэг гэдэгтэй 83,1% нь санал нийлсэн байна.

Миний өдөр тутмын үйл ажиллагаа ажлын байрны тодорхойлолтод нийцдэг



Хүснэгт 2. Зохион байгуулалтын чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Манай байгууллагын зохион байгуулалт, бүтэц, орон тоо нь стратеги, чиг үүрэгтэйгээ нягт уялдсан	9	15.25	10	16.95	13	22.03	17	28.81	10	16.95
2	Байгууллагын хэлтсүүд зөв зохион байгуулагдсан, үйл ажиллагааны уялдаа сайтай	10	16.95	14	23.73	14	23.73	14	23.73	7	11.86
3	Манай байгууллагын дотоод журам маш тодорхой, бүгд хүлээн зөвшөөрч мөрддөг	4	6.78	12	20.34	11	18.64	23	38.98	9	15.25
4	Ажлын байрны тодорхойлолтод ажил үүрэг, хариуцлагыг тодорхой заасан байдаг	2	3.39	9	15.25	6	10.17	22	37.29	20	33.9
5	Миний өдөр тутмын үйл ажиллагаа ажлын байрны тодорхойлолтод нийцдэг	4	6.78	4	6.78	2	3.39	23	38.98	26	44.07
6	Ажил үүргийн дагуу бусад албатай хамтран ажиллахад хялбар, хүндрэлгүй байдаг	8	13.56	9	15.25	6	10.17	21	35.59	15	25.42
7	Байгууллага дотоод холбоотой, үйлчлүүлэгчид утсаа таслалгүйгэр нэг дуудлагаар мэдээлэл авах боломжтой	31	52.54	7	11.86	10	16.95	5	8.47	6	10.17
8	Байгууллагын өрөө, тасалгааны хаягжилт ойлгомжтой, угтах үйлчилгээтэй	5	8.47	7	11.86	3	5.08	18	30.51	26	44.07
9	Байгууллагын дотоод орчин, өрөө тасалгаа тав тухтай, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан	5	8.47	8	13.56	5	8.47	22	37.29	19	32.2
10	Байгууллагын хэлтэс, албадуудын үйл ажиллагаа хоорондоо холбоотой, нэгэн цогц байдаг	11	18.64	14	23.73	14	23.73	16	27.12	4	6.78

Товч дүгнэлт:

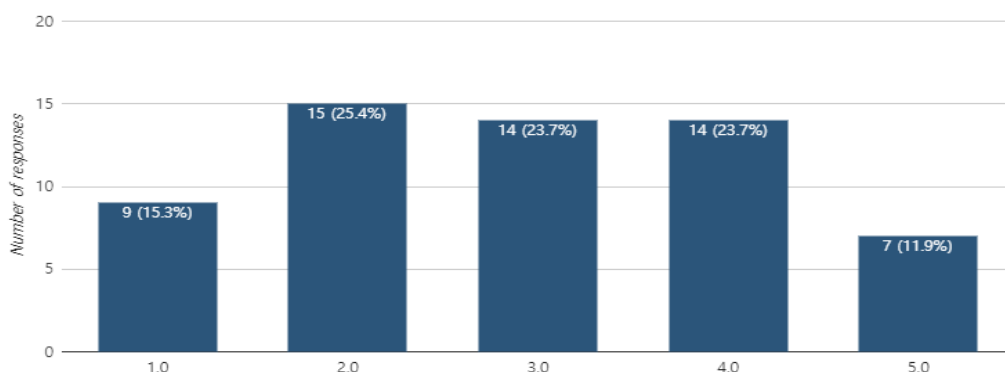
- Зохион байгуулалтын чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх нь буюу 30,6% нь “сайн” гэж үзжээ.
- Байгууллагын ажилтан албан хаагчдын дунд байгууллагын талаарх ойлголт, төвийн алсын хараа, эрхэм зорилго, зорилтуудыг ойлгож хүлээж авах, алба хэлтсүүдийн хоорондын уялдаа холбоотой байдал зэргийн тухай ойлголтын зөрөө их байна.
- Байгууллагын дотоод орчны тохижилт, эрүүл ахуй, тав тухтай байдалд хамгийн өндөр үнэлгээ өгсөн байна.

3. МАНЛАЙЛАЛ

Удирдлагын үндсэн үйл ажиллагаа болох манлайллын талаар судлахдаа удирдлагын зөвлөл, шууд харьяалан удирдах албан тушаалтан болон өөрийгөө хэрхэн үнэлдэг талаар асуумжийг орууллаа.

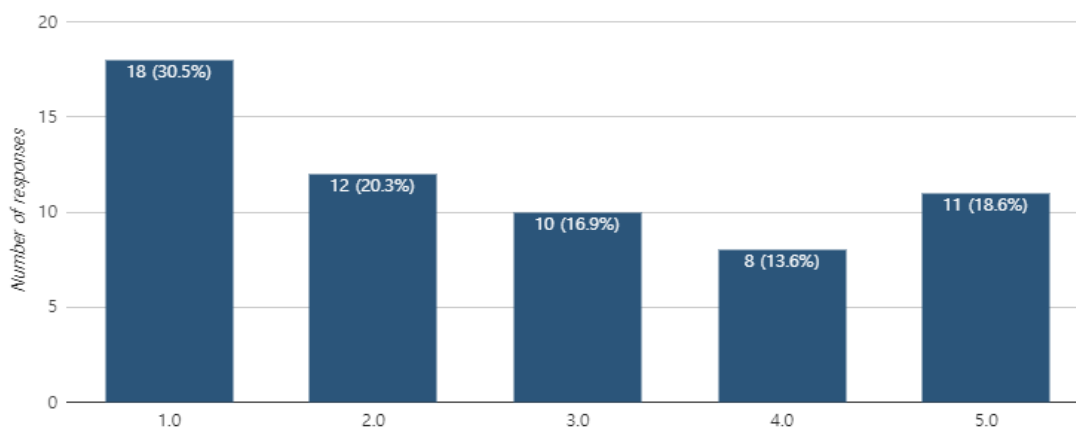
Удирдлагын зөвлөлийн чадамжид нийт судалгаанд хамрагдсан ажилтан албан хаагчид муу болон дунд үнэлгээг өгчээ. 25,4% нь муу буюу 2 оноог сонгосон бөгөөд 23,7% нь дунд мөн 23,7% нь сайн гэж үнэлсэн байна.

Удирдлагын зөвлөл нь манлайлах ур чадвар сайтай, байгууллагыг хөгжүүлэх чадвартай гишүүдтэй



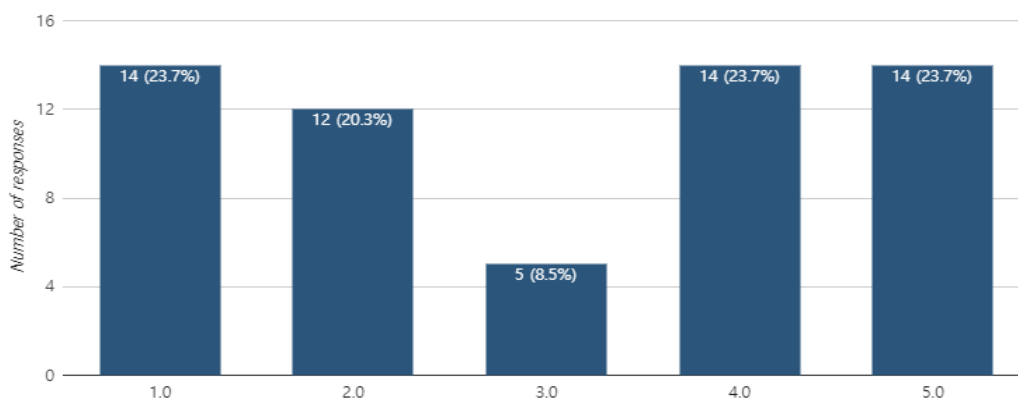
Албаны дарга буюу ажилтан албан хаагчдыг шууд харьяалан удирдах албан тушаалтан тэдний удирдлага дор ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийн нийгмийн асуудалд анхаарал тавьдаггүй, шийдвэрлүүлдэггүй гэж 50,8% нь үзсэн бол 30,5% нь огт шийдвэрлүүлдэггүй гэж хүчтэй санал нийлсэн байна.

Намайг шууд харьяалан удирдах албан тушаалтан миний нийгмийн асуудлаар дэмжлэг үзүүлж, шийдвэрлүүлдэг



Албадын дарга нарын мэргэжлийн ур чадвар болон удирдан чиглүүлэх чадварт мөн харилцан адилгүй эрс хуваагдмал санал өгсөн байна. 23,7% нь огт удирдан чиглүүлдэггүй гэсэн бол 23,7% нь маш сайн удирдан чиглүүлдэг гэж хариулжээ.

Намайг шууд харьяалан удирдах албан тушаалтан миний нийгмийн асуудлаар дэмжлэг үзүүлж, шийдвэрлүүлдэг



Баг, хамт олны өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж харьцангуй дээгүүр буюу 30,5% нь өөрийгөө хамт олныг удирдах чадвартай гэсэн бол 27,1% нь маш сайн чадвартай гэсэн хариултыг өгжээ.

Баг хамт олон төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд эргэлзэж түгшдэг гэдэгтэй 55,9% нь санал нийлсэн байна.

Хүснэгт 3. Манлайллын чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Удирдлагын зөвлөл нь манлайлах ур чадвар сайтай, байгууллагыг хөгжүүлэх чадвартай гишүүдтэй	9	15.25	15	25.42	14	23.73	14	23.73	7	11.86
2	Удирдлагууд байгууллагыг зорилгодоо хүрэх үйл ажиллагааг ажил хэрэг болгож чаддаг	6	10.17	12	20.34	16	27.12	17	28.81	8	13.56
3	Намайг шууд харьяалан удирдах албан тушаалтан миний нийгмийн асуудлаар дэмжлэг үзүүлж, шийдвэрлүүлдэг	18	30.51	12	20.34	10	16.95	8	13.56	11	18.64
4	Намайг шууд харьяалан удирдах албан тушаалтан манай багт тус дэм болохуйц мэргэжлийн санал шүүмж өгч удирдан чиглүүлдэг	14	23.73	12	20.34	5	8.47	14	23.73	14	23.73

5	Би өөрийгөө баг, хамт олныг удирдах чадвартай гэж үздэг	5	8.47	2	3.39	18	30.51	18	30.51	16	27.12
6	Манай байгууллагын хамт олон удирдах, удирдуулах ёсыг хүндэтгэн, нийцэж ажилладаг	1	1.69	6	10.17	7	11.86	27	45.76	18	30.51
7	Ажлаа амжилттай гүйцэтгэхэд хэрэгтэй нөхцөл байдлын мэдээллийг би авч чаддаг	6	10.17	12	20.34	8	13.56	20	33.9	13	22.03
8	Манай хамт олон төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд эргэлзэж, түгшдэггүй	5	8.47	8	13.56	13	22.03	21	35.59	12	20.34
9	Ажил үүргийн хуваарь тодорхой тул давхцах, цалгардах, хугацаа хоцрох явдал гардаггүй	10	16.95	5	8.47	6	10.17	22	37.29	16	27.12
10	Би байгууллагаа суралцагч байгууллага гэдэгтэй санал нийлдэг	10	16.95	8	13.56	13	22.03	15	25.42	13	22.03

Товч дүгнэлт:

- Байгууллагын ерөнхий манлайллын чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд 29,8% нь “сайн” гэж үзжээ. Бүлэг дотроо хамгийн багаар үнэлэгдсэн нь шууд харьяалан удирдах албан тушаалтны мэргэжлийн чадвар, удирдах урлаг болон мэргэжилтнүүдийнхээ нийгмийн асуудлын талаар анхаарал хандуулдаггүй гэсэн дүгнэлт гарсан.
- Нийт ажилтан, албан хаагчдын өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж харьцангуй өндөр бөгөөд удирдах ажилтнуудын чадвар, хандлагаас үл шалтгаалан удирдах, удирдуулах ёсыг баримтлан нийцэж ажилладаг гэсэн дүр зураг харагдаж байна.
- Байгууллагын төлөвлөгөөт болон бусад ажлуудын гүйцэтгэлд эргэлзэх, түгших байдал байгаа нь байгууллагын үйл ажиллагаа, төлөвлөгөөт ажлын чанар хангалтгүй түвшинд байгааг илтгэж байна.

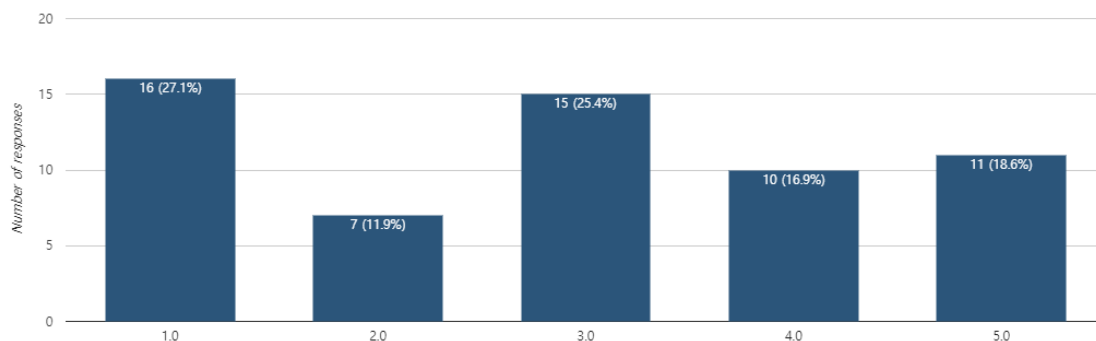
4. УРАМШУУЛАЛ, ИДЭВХЖҮҮЛЭЛТ

Байгууллагын хүний нөөцийг идэвхжүүлэх, дэмжлэгт удирдлагаар хангах нэг хэрэгсэл нь урамшуулал байдаг бөгөөд шударга, ил тод зарчмаар шалгаруулан хамт олонд алдаршуулах зэрэг нь байгууллага дотор эерэг уур амьсгал бүрдүүлэхээс гадна ажилтан, албан хаагчдад илүү ихийг хийх урам зориг өгч, сэдэлжүүлдэг өндөр ач холбогдолтой юм.

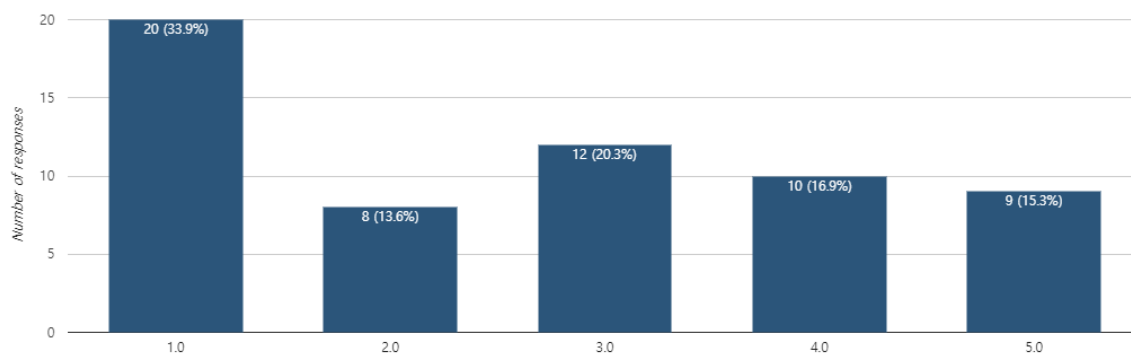
Байгууллагын цалингийн шатлал, урамшууллын бодлого бүх ажилчдад ижил тэгш үйлчлэхгүй байна гэж судалгаанд хамрагдагсдын дийлэнх нь буюу 27,1% нь үзсэн бол 25,4% нь мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Хийж буй ажил нь хувь хүнийг хөгжих боломж олгодог гэж албан хаагчдын дийлэнх нь (33,9%) үзсэн боловч тушаал дэвших боломж байдаггүй (37.3%), авдаг цалин ажлын ачаалалтайгаа тохирдоггүй (37.3%), урамшуулах тогтолцоо огт сэдэлжүүлдэггүй (33.9%), нээлттэй бус байдаг бөгөөд хийж буй ажлыг үнэн зөвөөр үнэлэн ур чадварын нэмэгдлийг зохих хувиар олгодоггүй гэж дийлэнх (32.2%) ажилчид хүчтэй санал нийлсэн байна.

Байгууллагын цалингийн шатлал, урамшууллын бодлого бүх ажилчдад ижил тэгш үйлчилдэг



Миний өдөр тутмын ажлын гүйцэтгэлд урамшуулах тогтолцоо түлхэц өгдөг



Товч дүгнэлт:

- Байгууллагын урамшуулал, идэвхжүүлэлтийн чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх буюу 28,1% нь “маш муу” гэж үзжээ. Байгууллагын мэргэжилтнүүдээ үнэлэх шалгуур үнэн зөв, шударга, ил тод нээлттэй бус, албан тушаал ахих боломж муу, ур чадварыг зохих хувиар үнэлдэггүй гэсэн хариултууд давамгайлсан байна.
- Ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хийсэн ажлуудыг дийлэнх нь (30,5%) мэддэг гэж хариулсан бөгөөд 25,4% нь огт мэдэхгүй гэсэн байна.

Хүснэгт 4. Урамшуулал, идэвхжүүлэлтийн чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Миний хийж байгаа ажил намайг хувь хүний хувьд хөгжих боломж олгодог	11	18.64	7	11.86	7	11.86	14	23.73	20	33.9
2	Байгууллагын цалингийн шатлал, урамшууллын бодлого бүх ажилчдад ижил тэгш үйлчилдэг	16	27.12	7	11.86	15	25.42	10	16.95	11	18.64
3	Байгууллагад тушаал дэвших боломж нээлттэй байдаг	22	37.29	9	15.25	20	33.9	4	6.78	4	6.78
4	Миний цалин хийдэг ажлын ачаалалтайгаа тохирдог	22	37.29	8	13.56	11	18.64	6	10.17	12	20.34
5	Миний өдөр тутмын ажлын гүйцэтгэлд урамшуулах тогтолцоо түлхэц өгдөг	20	33.9	8	13.56	12	20.34	10	16.95	9	15.25
6	Албан хаагчдын ажлын үр дүнгийн үнэлгээ маш тодорхой, нээлттэй байж чаддаг	16	27.12	8	13.56	20	33.9	8	13.56	7	11.86
7	Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хийсэн ажлыг хүн бүхэн мэддэг	15	25.42	6	10.17	9	15.25	18	30.51	11	18.64
8	Инноваци, шинийг санаачлах, нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх боломжтой, удирдлагаас бүрэн дэмждэг	7	11.86	9	15.25	20	33.9	15	25.42	8	13.56
9	Байгууллагын нэрэмжит шагналтай, шалгуур нь тодорхой байдаг	18	30.51	9	15.25	18	30.51	5	8.47	9	15.25
10	Байгууллага миний ажлыг зөв үнэлэн ур чадварын нэмэгдэл зохих хуваарь олгодог	19	32.2	4	6.78	11	18.64	10	16.95	15	25.42

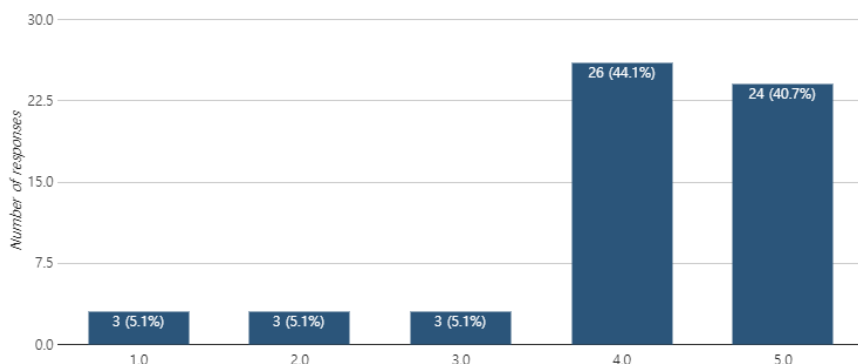
5. ХАРИЛЦАА, ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА

Байгууллагын үйл ажиллагаа нь гадаад, дотоод харилцаа, хамтын ажиллагаанд суурилан хөгжиж байдаг. Хамт олны хоорондын харилцаа, уур амьсгал нь байгууллагын өөрчлөлтийн чиг хандлагыг тодорхойлдог нэн чухал үзүүлэлт билээ.

Энэ бүлэгт хамт олны дундах мэргэжлийн харилцаа болон зөрчил маргаан, байгууллагын гадаад харилцааны чадамж зэргийг үнэллээ.

Байгууллагын ажилтан, албан хаагчид өөрийн шууд харьяалан удирдах албан тушаалтантай найрсаг харилцааг тогтоосон гэж 84,8% нь хариулжээ.

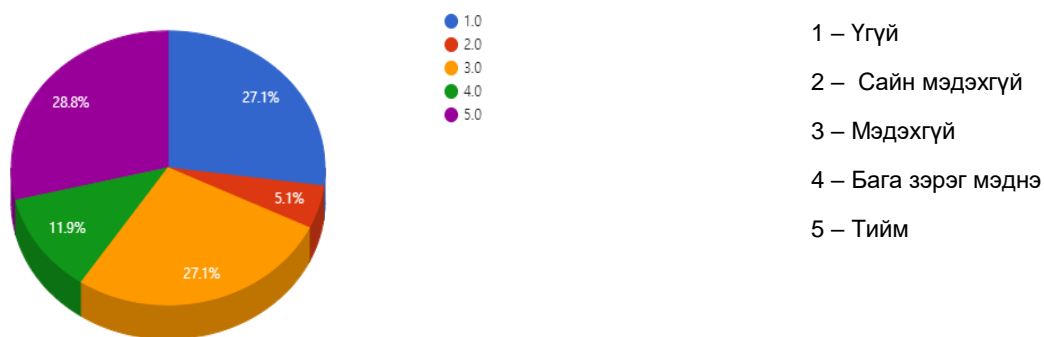
Би өөрийн шууд харъяалагдах удирдах албан тушаалтантайгаа найрсаг харилцаатай



69,5% нь хамт ажиллагсадтайгаа зөрчил маргаантай харилцааны асуудал огт байхгүй гэж хариулсан бол зөвхөн 5,1% нь буюу 3 хүн маргаан зөрчил байгаа гэж хариулжээ.

Байгууллагад зөрчилдөөн, маргааны шийдвэрлэх нэгж байдаг эсэхэд ажилтан албан хаагчид харилцан өөр ойлголттой байна.

Байгууллага зөрчилдөөн, маргааныг шийдвэрлэх нэгж, комисстой



Мөн байгууллагын гадаад харилцаа, хамтын ажиллгааны талаар, түүний үр дүнгийн талаар мэргэжилтнүүд төдийлөн сайн мэдэхгүй, ойлголтын зөрөө их байна. Дийлэнх буюу 28,8% нь огт мэдэхгүй гэсэн бол 23,7% нь мэдэхгүй, зөвхөн 18,6% нь мэднэ гэсэн байна.

Байгууллагынхаа Олон улсын байгууллагатай хамтран ажилласан ажлын үр дүнг бүгд мэддэг



Хүснэгт 5. Харилцаа, хамтын ажиллагааны чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Манай байгууллагын мэдээлэл солилцох тогтолцоо ойлгомжтой байдаг	10	16.95	8	13.56	11	18.64	19	32.2	11	18.64
2	Удирдлага нь бидний үзэл бодол, хэлэлцэж буй асуудлыг авч үзэж анхаардаг	8	13.56	8	13.56	12	20.34	17	28.81	14	23.73
3	Би өөрийн шууд харъяалагдах удирдах албан тушаалтантайгаа найрсаг харилцаатай	3	5.08	3	5.08	0	0	26	44.07	24	40.68
4	Манай хамт олон бие биенийхээ ажилд саад болохгүй ажиллах харилцаанд суралцсан	2	3.39	5	8.47	5	8.47	20	33.9	27	45.76
5	Надад бусад албан хаагчидтай шийдэгдээгүй, зөрчил маргаантай харилцааны асуудлууд байхгүй	3	5.08	2	3.39	0	0	13	22.03	41	69.49
6	Байгууллага зөрчилдөөн, маргааныг шийдвэрлэх нэгж, комисстой	16	27.12	3	5.08	16	27.12	7	11.86	17	28.81
7	Шийдвэрлэхэд хүндрэлтэй асуудал гарахад би хамт ажиллагсадтайгаа чөлөөтэй зөвшилцөж, ярилцах боломжтой	3	5.08	5	8.47	1	1.69	17	28.81	33	55.93
8	Би хамт олонтойгоо найрсаг бөгөөд мэргэжлийн холбоо харилцаа тогтоож чадсан	1	1.69	0	0	3	5.08	21	35.59	34	57.63
9	Байгууллагынхаа Олон улсын байгууллагатай хамтран ажилласан ажлын үр дүнг бүгд мэддэг	17	28.81	9	15.25	14	23.73	8	13.56	11	18.64
10	Манай байгууллагын гадаад харилцаа байнга өсөн нэмэгдэж, үр шимийг бид хүртдэг	14	23.73	7	11.86	23	38.98	10	16.95	5	8.47

Товч дүгнэлт:

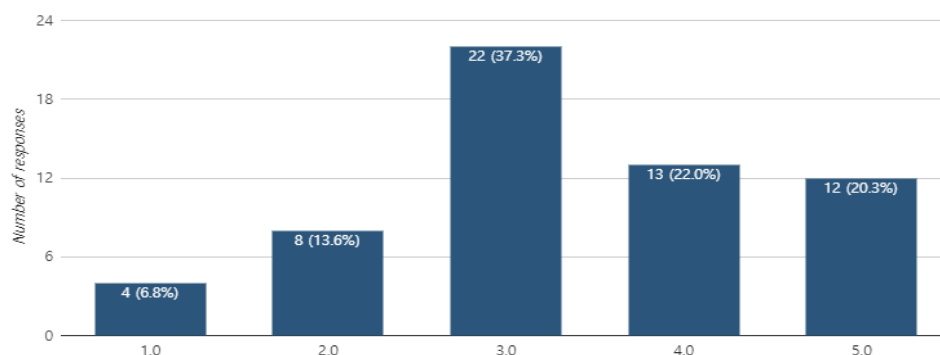
- Байгууллагын харилцаа, хамтын ажиллагааны чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх буюу 36,7% нь “маш сайн”, 26,7% нь “сайн” гэж үзсэн байна. Байгууллагын мэргэжилтнүүд хоорондоо харилцаа хандлага сайн, мэргэжлийн холбоо тогтоож чадсан байна.
- Харин байгууллагын олон улсын харилцаа, түүний хүрээнд хэрэгжиж буй ажлуудын талаарх мэдээлэл сул, харилцан адилгүй, ойлголтын зөрүү их байна.

6. БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ, ЗАН ҮЙЛ

Байгууллага бүр бусдаас ялгарах өөрийн гэсэн соёл, зайн үйлийг бүрдүүлсэн байдаг бөгөөд хэдийгээр далд зан үйлийг илрүүлэхэд хүндрэлтэй байдаг ч байгууллагын өрсөлдөх чадвар, үнэт зүйл, соёлыг тодорхойлох асуумжуудаар илрүүлэхийг зорилоо.

Байгууллагын стратегийн бодлого, төлөвлөлт улс орны болон салбарын шинэчлэлд чиглэдэг эсэхэд 37,3% нь мэдэхгүй гэж хариулсан байгаа нь мэргэжилтнүүд улс орны болон салбарын хэмжээд мөрдөгдөж буй бодлого, төлөвлөлтийн талаар төдийлөн ойлголт сул байгааг харуулж байна.

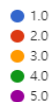
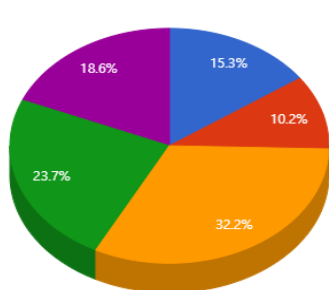
Байгууллагын стратегийн бодлого, төлөвлөлт улс орны болон салбарын шинэчлэлд чиглэдэг



Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилгод хүрэхэд миний үүрэг чухал хэмээн 91,5% нь санал нийлсэн байна. Дийлэнх ажилтан, албан хаагчид (79,6%) ажилдаа дуртай, өглөө баяр баясгалантай ирдэг хэмээн хариулжээ.

Байгууллагын угтах үйлчилгээний талаар ажилтан, албан хаагчид төдийлөн сайн үнэлгээ өгөөгүй байна. Дийлэнх буюу 32,2% нь үйлчлүүлэгчид сэтгэл ханамжтай байдаг эсэхийг мэдэхгүй гэсэн байна. Мөн 44,1% нь хэрэглэгчид сайн үнэлгээ өгдөг эсэхийг мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Байгууллагын угтах үйлчилгээнд хүн бүр сэтгэл ханамжтай үлддэг



- 1 – Огт үгүй
- 2 – Үгүй
- 3 – Мэдэхгүй
- 4 – Тийм
- 5 – Яг тийм

Хүснэгт 6. Зан үйл, соёлын чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Байгууллагын стратегийн бодлого, төлөвлөлт улс орны болон салбарын шинэчлэлд чиглэдэг	4	6.78	8	13.56	22	37.29	13	22.03	12	20.34
2	Байгууллагынхаа алсын хараа эрхэм зорилгод хүрэхэд миний үүрэг чухал гэж боддог	1	1.69	1	1.69	3	5.08	21	35.59	33	55.93
3	Удирдлага нээлттэй шударга харилцах, эр зоригтой байхыг дэмждэг	7	11.86	3	5.08	7	11.86	17	28.81	25	42.37
4	Байгууллагын угтах үйлчилгээнд хүн бүр сэтгэл ханамжтай үлддэг	9	15.25	6	10.17	19	32.2	14	23.73	11	18.64
5	Манай хамт олны зан харилцааны соёл, ёс зүйд хэрэглэгчид сайн үнэлгээ өгдөг	5	8.47	13	22.03	26	44.07	7	11.86	8	13.56
6	Манай байгууллагын хамт олон өөрийн гэсэн нэгдмэл өнгө төрх, имиджтэй	6	10.17	11	18.64	14	23.73	17	28.81	11	18.64
7	Миний хувцаслалт, харилцааны соёл, ёс зүй бол байгууллагын нүүр царай гэж би боддог	1	1.69	0	0	4	6.78	18	30.51	36	61.02
8	Би шүүмжлэлийг зөв хүлээн авч, ажилдаа ажил хэрэгч хандаж сурсан	2	3.39	0	0	0	0	21	35.59	36	61.02
9	Би ажилдаа ирэх дуртай, өглөө баяр баясгалантай ирдэг	4	6.78	2	3.39	6	10.17	17	28.81	30	50.85
10	Би цаг ашиглалт сайтай, ажлыг шуурхай гүйцэтгэдэг	2	3.39	0	0	0	0	25	42.37	32	54.24

Товч дүгнэлт:

- Байгууллагын зан үйл, соёлын чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх буюу 39,6% нь “маш сайн”, 28,8% нь “сайн” гэж үзсэн байна. Байгууллагын мэргэжилтнүүд

өөрийн үүргээ ухамсарласан, шүүмжлэлийг хүлээж авдаг, ажилдаа дуртай, хувцаслалт, харилцааны соёл сайн гэсэн байна.

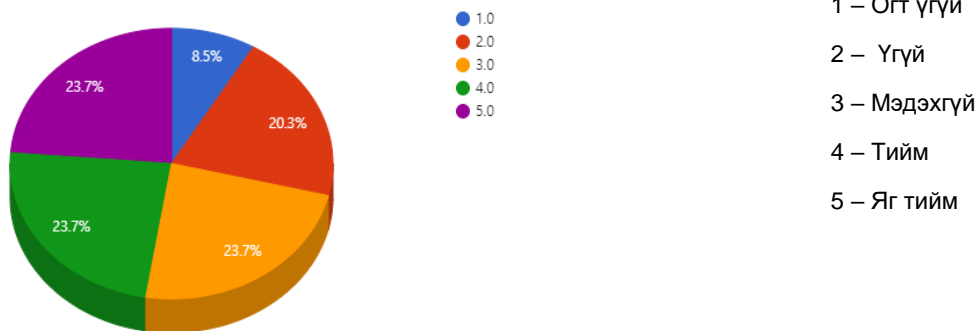
- Харин байгууллагын стратегийн бодлого, төлөвлөлт улс орны болон салбарын шинэчлэлд чиглэдэг эсэхэд 37,3% нь мэдэхгүй гэж хариулсан байгаа нь мэргэжилтнүүд улс орны болон салбарын хэмжээд мөрдөгдөж буй бодлого, төлөвлөлтийн талаар төдийлөн ойлголт сул байгааг харуулж байна.
- Мөн байгууллагын угтах үйлчилгээ болон үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн талаарх асуулгад мэргэжилтнүүд мэдэхгүй эсвэл сайн биш гэсэн үнэлгээ давамгайлж байна.

7. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЧАДАМЖ

Байгууллагыг хөгжүүлэгч үндсэн хүч болон хүний нөөцийн чадамжийг судлах нь цаашид хөгжүүлэх боломжийг олгохын зэрэгцээ, ажилтан албан хаагчдын өөрийнхөө тухай төсөөллийг үнэлсэнээр зөв залуурдах, бүтээмжийг дээшлүүлэх боломжийг олгох юм.

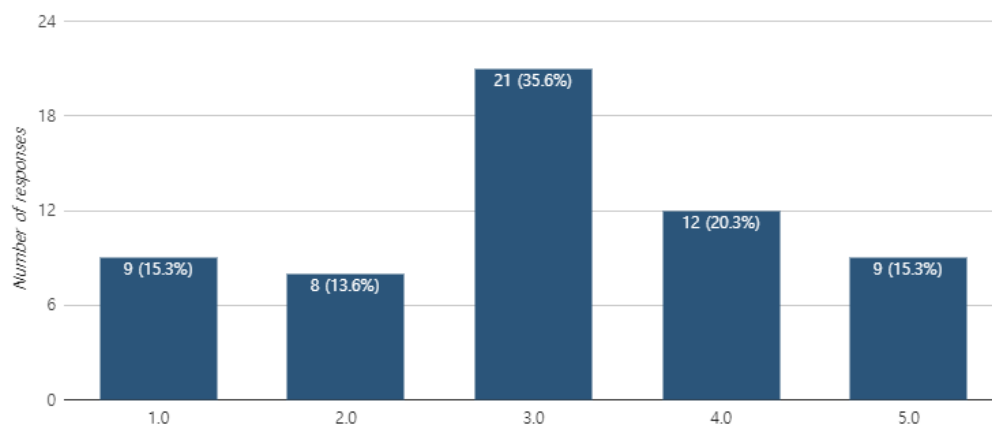
Байгууллагын хүний нөөцийн ур чадварыг мэргэжилтнүүд харилцан адилгүй үнэлсэн байна.

Байгууллага нь ажлын байранд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвартай албан хаагчидтай



Хүний нөөцийн бодлогын талаар ажилтан, албан хаагчид мэдлэг дутмаг байгаа нь 35,6% нь мэдэхгүй гэж хариулсанаас харагдаж байна. Мөн байгууллага нь ажилтныхаа ур чадварыг илрүүлэн дэмждэг эсэхэд маш хуваагдмал байдлаар хариулсан байна.

Хүний нөөц нь суралцагч байгууллагын бодлогыг хэрэгжүүлэн үр дүнтэй ажилладаг



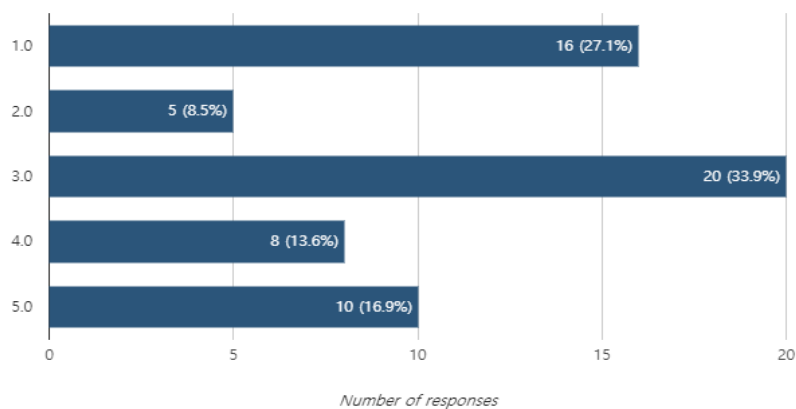
Байгууллага нь ажилтныхаа ур чадварыг илрүүлэн дэмждэг



Байгууллагын нөөц, хүний нөөцийн төлөвлөгөөг албан хаагчдын 33,9% нь мэдэхгүй, 27,1% нь огт мэдэхгүй гэж хариулсан байна. Мөн байгууллагаас тогтмол сургалт, арга хэмжээнд хамруулдаг эсэхэд 32,2% нь тийм гэж хариулсан бол 25,4% нь огт үгүй гэжээ.

Мэргэжилтнүүд, албан хаагчид өөрсдийгөө мэргэжлийн хувьд хөрвөх чадвар сайтай гэдэгтэй 86,5% нь санал нийлсэн байна.

Байгууллагын нөөц, хүний нөөцийн төлөвлөгөөг бүгд мэддэг, дэмжин хүлээж авдаг



- 1 – Огт үгүй
- 2 – Үгүй
- 3 – Мэдэхгүй
- 4 – Тийм
- 5 – Яг тийм

Хүснэгт 7. Хүний нөөцийн чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Байгууллага нь ажлын байранд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвартай албан хаагчидтай	5	8.47	12	20.34	14	23.73	14	23.73	14	23.73
2	Удирдлагын техник сэтгэлгээ, онол, туршлагын ур чадвар сайн	7	11.86	9	15.25	10	16.95	23	38.98	10	16.95
3	Хүний нөөц нь суралцагч байгууллагын бодлогыг хэрэгжүүлэн үр дүнтэй ажилладаг	9	15.25	8	13.56	21	35.59	12	20.34	9	15.25
4	Байгууллага нь ажилтныхаа ур чадварыг илрүүлэн дэмждэг	9	15.25	14	23.73	16	27.12	14	23.73	6	10.17
5	Намайг сайн ажилтан байхад хүний нөөцийн удирдлага дэмжин чадавхижуулсан	11	18.64	11	18.64	14	23.73	15	25.42	8	13.56
6	Би хамт ажиллагсадаасаа байнга шинийг суралцдаг	2	3.39	11	18.64	7	11.86	22	37.29	17	28.81
7	Байгууллагын нөөц, хүний нөөцийн төлөвлөгөөг бүгд мэддэг, дэмжин хүлээж авдаг	16	27.12	5	8.47	20	33.9	8	13.56	10	16.95
8	Байгууллагаас мэргэжлийн чиг үүргийн дагуу тогтмол сургалт, арга хэмжээнд хамруулдаг	15	25.42	8	13.56	5	8.47	19	32.2	12	20.34
9	Би мэргэжлийн хувьд хөрвөх чадвар сайтай албан хаагч	1	1.69	1	1.69	6	10.17	27	45.76	24	40.68
10	Би санхүүгийн нөөц, төсөв боловсруулалтад идэвхтэй оролцдог	13	22.03	4	6.78	7	11.86	25	42.37	10	16.95

Товч дүгнэлт:

- Байгууллагын хүний нөөцийн чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх буюу 30,% нь “сайн” гэсэн үнэлгээ өгсөн бол, 20,3% нь “мэдэхгүй”, 14,9% нь “маш муу”, 14% нь “муу” гэж үзсэн байна.
- Хүний нөөцийн төлөвлөлт, бодлогын талаар ажилтан, албан хаагчид төдийлөн сайн мэдэхгүйгээс гадна, сургалт, арга хэмжээнд хамрагддаг хэсэг байхад огт хамрагддаггүй хэсэг мөн байгааг судалгаа харуулж байна.
- Удирдлагын техник сэтгэлгээ, онол туршлагыг сайн гэдэгтэй 55,9% нь санал нэгдсэн байна.

8. ИННОВАЦИ, МЭДЛЭГИЙН МЕНЕЖМЕНТ

Асар хурдтай өөрчлөгдөж буй орчин үед байгууллагад тохирох инноваци, мэдлэгийг тогтмол олж авч, шинэчилж, хэрэглэж занших нь гадаад орчиндоо дасан зохицон өөрчлөгдөж буй нэг хэлбэр бөгөөд байгууллагын манлайллын үзүүлэлтэд чухал ач холбогдолтой юм.

Мэдлэг түгээх, бүтээх эх сурвалж болдог гол хэрэгсэл болох байгууллагын номын сангийн тогтмол ажиллагаа байхгүй гэдэгт судалгаанд хамрагдагсдын 64,4% нь санал өгсөн байна. Мөн байгууллагад инновацийг хөгжүүлэх, дэмжих үйл ажиллагаа явагддаггүй гэж 54,2% нь үзсэн бол зөвхөн 6,8% нь тийм гэсэн хариулт өгсөн байна.

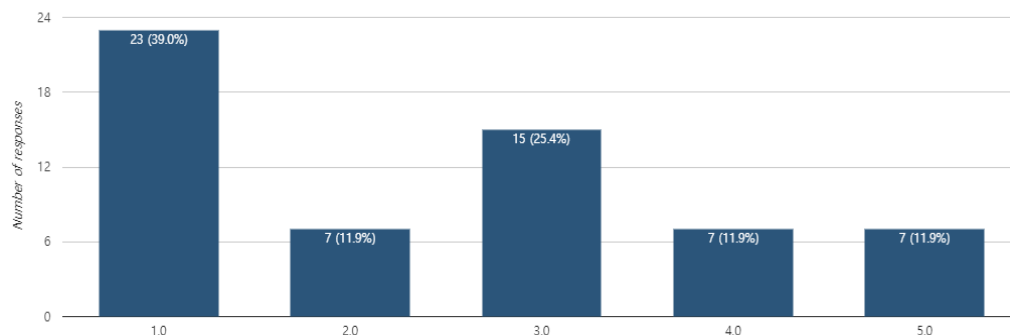
Мэргэжилтэн, албан хаагчид олж авсан мэдлэг мэдээллээ хуваалцан, санаачлагатай бүтээлчээр ханддаг эсэхэд мөн харилцан адилгүй хуваагдмал байдлаар санал өгсөн байна.

Манай хамт олон шинэ мэдлэг, санаагаа бусдад таниулан бүтээлчээр ханддаг



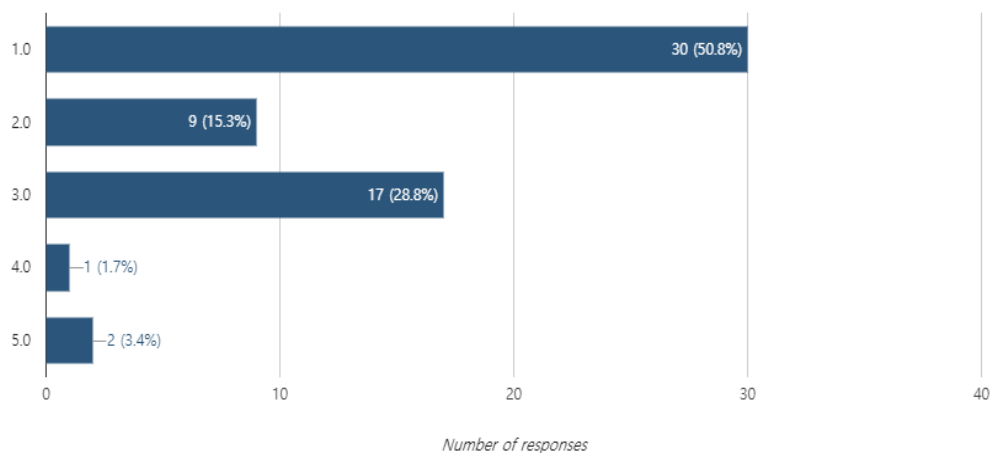
Байгууллагын ажилчид, албан хаагчдыг сэтгэлгээний шинэлэг, хэрэгцээнд суурилсан сургалтад огт хамруулдаггүй гэдэгт дийлэнх нь буюу 39% нь санал нэгдсэн байна

Намайг сэтгэлгээний, шинэлэг, хэрэгцээнд суурилсан сургалтад хамруулдаг



Байгууллага шинэ санаа, бүтээгдэхүүн, программ хангамжийг худалдан авч нэвтрүүлдэггүй гэдэгтэй дийлэнх буюу 25,4% нь хүчтэй санал нийлсэн бол, 16,9% хувь нь санал нийлсэн байна. Мөн байгууллага мэргэжилтнүүддээ төлбөртэй мэдээ мэдээлэл, цахим эрхээр мэдлэг олж авахад шаардлагатай эрхээр хангадаггүй гэж 50,8% нь үзсэн бол зөвхөн 3,4% нь хангадаг хэмээн хариулжээ.

Байгууллага төлбөртэй мэдээ мэдээлэл, мэргэжлийн чиглэлээр судалгаа шинжилгээний өгүүлэл, сэтгүүл унших цахим эрхтэй



Хүснэгт 8. Инноваци, мэдлэгийн менежментийн чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Байгууллага тогтмол шинэчлэгддэг ном, хэвлэл бүхий номын сантай, ажилчид хэрэглэж заншсан	26	44.07	12	20.34	9	15.25	4	6.78	8	13.56
2	Байгууллагад инновацийг хөгжүүлэх, дэмжих үйл ажиллагаа тасралтгүй явагддаг	15	25.42	17	28.81	14	23.73	9	15.25	4	6.78
3	Манай хамт олон шинэ мэдлэг, санаагаа бусдад таниулан бүтээлчээр ханддаг	8	13.56	14	23.73	14	23.73	14	23.73	9	15.25
4	Ажилчид хамт олон чөлөөтэй мэдээлэл солилцох боломж бүрдсэн	3	5.08	6	10.17	10	16.95	19	32.2	21	35.59
5	Намайг сэтгэлгээний, шинэлэг, хэрэгцээнд суурилсан сургалтад хамруулдаг	23	38.98	7	11.86	15	25.42	7	11.86	7	11.86
6	Би ажлын байран дээрээ өдөр бүр суралцахын чухлыг ойлгож, хэрэгжүүлдэг	4	6.78	5	8.47	5	8.47	29	49.15	16	27.12
7	Хамт олон багаар ажиллахын чухлыг ойлгон бие биенээ дэмжин ажилладаг	2	3.39	4	6.78	4	6.78	27	45.76	22	37.29
8	Байгууллага инноваци, мэдлэг, ур чадварыг бүрэн ашиглаж чаддаг	14	23.73	8	13.56	18	30.51	13	22.03	6	10.17
9	Байгууллага шинэ санаа, бүтээгдэхүүн, програм хангамжийг худалдан авч нэвтрүүлдэг	15	25.42	10	16.95	11	18.64	12	20.34	11	18.64
10	Байгууллага төлбөртэй мэдээ мэдээлэл, мэргэжлийн чиглэлээр судалгаа шинжилгээний өгүүлэл, сэтгүүл унших цахим эрхтэй	30	50.85	9	15.25	17	28.81	1	1.69	2	3.39

Товч дүгнэлт:

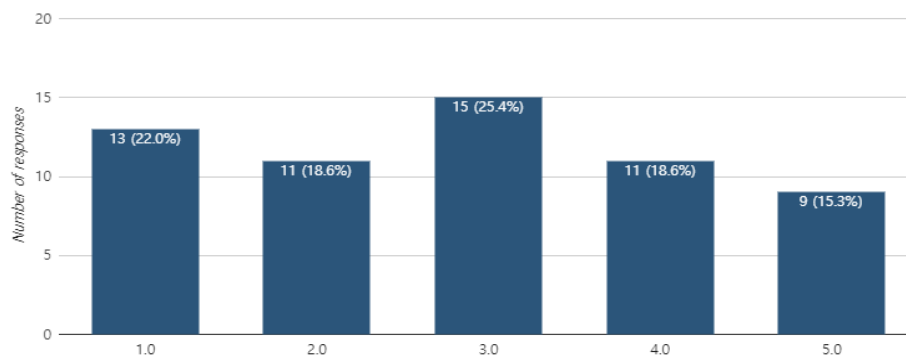
- Байгууллагын инноваци, мэдлэгийн менежментийн чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх буюу 23,7% нь “маш муу” гэсэн үнэлгээ өгсөн бол, 22,8% нь “сайн”, 19,8% нь “мэдэхгүй” гэсэн байна.
- Байгууллагын мэдлэгийн эх сурвалж болсон номын сангийн ажиллагаа хангалтгүй, шинэ ном, сонин хэвлэл байдаггүй, номын сангаар мэргэжилтнүүд үйлчлүүлдэггүй дутагдалтай тал илэрсэн байна.
- Мөн ажилчид хамт олонд чөлөөтэй мэдээлэл солилцох боломж бүрдсэн боловч мэдлэгийг бусадтайгаа хуваалцах, хамтран суралцах байдал сул байгааг хамт олны мэдлэг санаагаа бусдад таниулан бүтээлчээр ханддаггүй гэсэн хариултаас харж болохоор байна.
- Байгууллагын ажилчдыг шинэлэг, хэрэгцээнд суурилсан сургалтад хамруулах шаардлага байна.
- Байгууллага программ хангамж, төлбөртэй цахим мэдээ мэдээллийн эрх зэргийг худалдан авах шаардлага байна.

9. БҮТЭЭМЖ, ЧАНАР, ГҮЙЦЭТГЭЛ

Байгууллагын бүтээмж, гүйцэтгэл, чанарын үзүүлэлтийн гол үнэлгээ нь ажлын бүтээмж, төлөвлөлт, тайлагналтын зөв тогтолцоо, дотоод аудитын үнэлгээний үр дүн, хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамжаар илэрхийлэгддэг.

Ажилтан албан хаагчид тайлан, төлөвлөгөөний биелэлтдээ сэтгэл хангалуун байдаг хэмээн 86,5% нь үзсэн байна. Мөн мэргэжилтнүүд өөрийгөө ажлын цагийг үр дүнтэй ашиглаж бага цагт их бүтээгдэхүүн гаргадаг хэмээн 88,2% нь үнэлсэн байна. Харин байгууллагын дотоод аудитын үйл ажиллагаа зөв гэдэгтэй төдийлөн санал нийлээгүй буюу 22% нь огт зөв ажилдаггүй гэсэн бол, 25,4% нь мэдэхгүй, зөвхөн 15,3% нь маш зөв ажилладаг гэсэн байна.

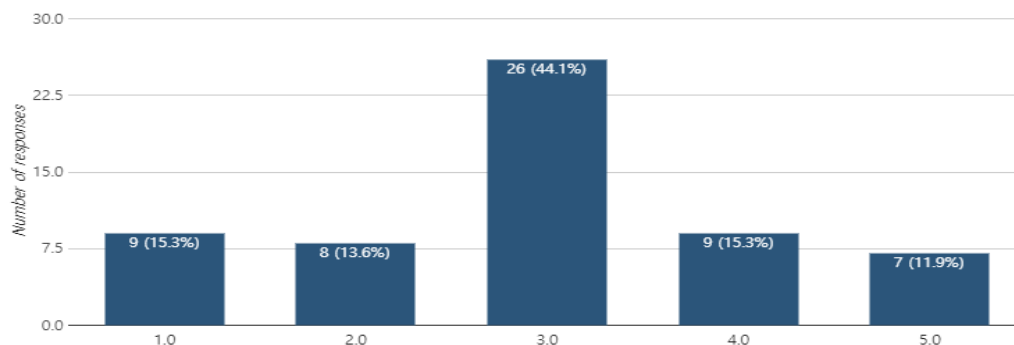
Байгууллагын дотоод аудитын үйл ажиллагаа зөв гэдэгт би санал нийлдэг



Мэргэжилтнүүдийн ажлын чанартай холбоотой гомдол санал гарч байгаагүй хэмээн 50,8% нь үзсэн бол, 13,6% нь ямар нэгэн гомдол санал гарч байсан гэж хариулжээ.

Манай байгууллагын үйлчилгээнд хэрэглэгчид сэтгэл ханамжтай байдаг эсэхэд 44,1% нь мэдэхгүй гэсэн бол 28,9% нь сэтгэл ханамж муу гэж хариулжээ.

Манай байгууллагын хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж өндөр байдаг



Хүснэгт 9. Бүтээмж, чанар, гүйцэтгэлийн чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Бидний бүтээмж, ажлын гүйцэтгэлийг тодорхой шалгуур аргачлалаар үнэлдэг	10	16.95	9	15.25	10	16.95	13	22.03	17	28.81
2	Манай байгууллага бүтээмжийг нэмэгдүүлэх өөрийн арга барилтай	6	10.17	9	15.25	27	45.76	11	18.64	6	10.17
3	Удирдлагаас ажлын чанарт биечлэн хяналт тавьдаг	4	6.78	9	15.25	11	18.64	17	28.81	18	30.51
4	Би ажлын тайлан, төлөвлөгөөний биелэлтдээ сэтгэл хангалуун байдаг	1	1.69	3	5.08	4	6.78	29	49.15	22	37.29
5	Би ажлын цагийг үр дүнтэй ашиглаж, бага цагт их бүтээгдэхүүн гаргадаг	0	0	4	6.78	3	5.08	24	40.68	28	47.46
6	Байгууллагын дотоод аудитын үйл ажиллагаа зөв гэдэгт би санал нийлдэг	13	22.03	11	18.64	15	25.42	11	18.64	9	15.25
7	Харьяа дээд шатны байгууллага манай үйл ажиллагаанд сэтгэл хангалуун байдаг	6	10.17	3	5.08	23	38.98	17	28.81	10	16.95
8	Миний ажлын чанартай холбоотой нэг ч гомдол гарч байгаагүй	2	3.39	6	10.17	7	11.86	14	23.73	30	50.85
9	Гүйцэтгэлийн үнэлгээг би мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх боломж гэж хүлээж авдаг	2	3.39	4	6.78	6	10.17	26	44.07	21	35.59
10	Манай байгууллагын хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж өндөр байдаг	9	15.25	8	13.56	26	44.07	9	15.25	7	11.86

Товч дүгнэлт:

- Байгууллагын бүтээмж, чанар, гүйцэтгэлийн чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх буюу 28,9% нь “сайн” гэсэн үнэлгээ өгсөн бол, 28,4% нь “маш сайн” гэж үзжээ.
- Нийт ажилтан, албан хаагчид ажлын төлөвлөгөө, тайлангийн биеэлэлтдээ сэтгэл хангалуун байна.
- Харин байгууллагын мэргэжилтэн, албан хаагчид хэдийгээр гүйцэтгэлийн үнэлгээг ур чадвараа дээшлүүлэх боломж хэмээн хүлээн авдаг ч дотоод аудитын үйл ажиллагаа зөв аргачлалаар хийгддэг гэдэгт дийлэнх нь санал нийлээгүй байна.

10. МАРКЕТИНГ

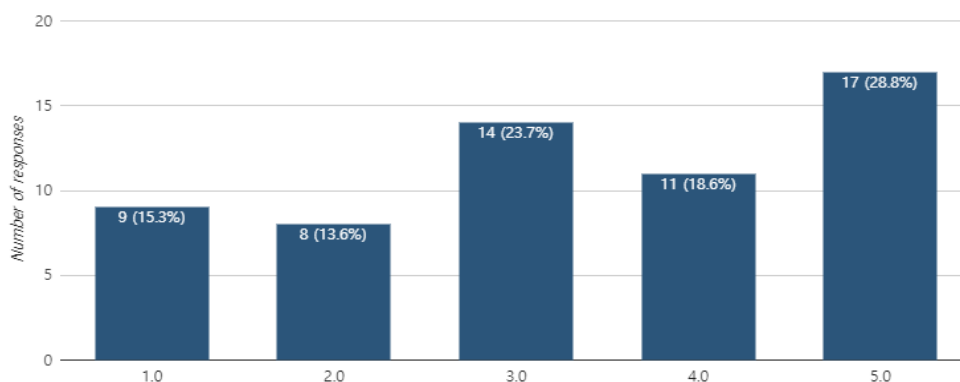
Байгууллага гадаад орчиндоо зөвөөр танигдах, өөрийн үнэ цэнээ нэмэгдүүлэх, хийсэн ажил, үйлчилгээгээ олон нийтэд зөвөөр таниулахад нэн тэргүүний ач холбогдолтой ажил бол маркетинг, сурталчилгаа байдаг билээ. Төрийн байгууллага нь хэдийгээр бизнесийн байгууллага биш боловч зөв маркетинг, оновчтой сурталчилгаа явуулсанаар өөрийн үнэ цэнээ өсгөх боломжтой юм.

Байгууллага өөрийн гэсэн цахим хуудастай, идэвхтэй хэрэглэгчидтэй боловч гадаад хэл дээр олон улсын байгууллага болон иргэд мэдээлэл авах боломжгүй байна.

Байгууллага өөрийн зорилтот зах зээл, хэрэглэгчдийг тодорхойлж чадсан гэж 55,9% нь үзсэн бол 27,1% нь мэдэхгүй, 17% нь үгүй гэж үзжээ.

Байгууллагын бренд бүтээгдэхүүнийг олон нийт мэддэг, хэрэглэдэг эсэхийг асуухад 28,8% нь тийм гэж хүчтэй санал нийлсэн бол, 23,7% нь мэдэхгүй, 15,3% нь огт үгүй гэжээ.

Байгууллага өөрийн бренд бүтээгдэхүүнтэй, олон нийт мэддэг, хэрэглэдэг



Байгууллага үйл ажиллагаагаа сурталчлах арга хэмжээ зохион байгуулдаг гэж 86,5% нь санал нэгдсэн байна.

Хүснэгт 10. Маркетингийн чадамж (давтамж болон хувиар)

№	Асуумж	Үгүй (1)		(2)		Мэдэхгүй (3)		(4)		Тийм (5)	
		давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь	давтамж	хувь
1	Байгууллага өөрийн гэсэн цахим хуудастай, идэвхтэй хэрэглэгчидтэй	0	0	2	3.39	2	3.39	16	27.12	39	66.1
2	Байгууллага Олон улсын байгууллага, иргэд мэдээлэл авах боломжтой гадаад хэл дээрх цахим хуудастай	24	40.68	9	15.25	12	20.34	5	8.47	9	15.25
3	Байгууллага нь өөрийн зорилтот зах зээл, хэрэглэгчдийг тодорхойлж чадсан	5	8.47	5	8.47	16	27.12	18	30.51	15	25.42
4	Байгууллага өөрийн бренд бүтээгдэхүүнтэй, олон нийт мэддэг, хэрэглэдэг	9	15.25	8	13.56	14	23.73	11	18.64	17	28.81
5	Байгууллага нь үйл ажиллагаагаа танилцуулах, сурталчлах арга хэмжээ зохион байгуулдаг	2	3.39	6	10.17	0	0	27	45.76	24	40.68
6	Байгууллага нийгэмд хэрэгтэй төсөл хөтөлбөр, арга хэмжээг дэмжин оролцдог	4	6.78	8	13.56	11	18.64	20	33.9	16	27.12
7	Байгууллагын хийсэн ажлыг салбар өндрөөр үнэлж ач холбогдол өгдөг	5	8.47	4	6.78	19	32.2	22	37.29	9	15.25
8	Байгууллагын үйлчлүүлэгчид, хамтран ажилладаг байгууллагууд өсөн нэмэгдэж байгаа	4	6.78	4	6.78	15	25.42	20	33.9	16	27.12
9	Манай байгууллагад ажиллах хүсэлтэй мэргэжилтнүүд олон байдаг	2	3.39	4	6.78	19	32.2	13	22.03	21	35.59
10	Байгууллагын албан хаагчид бусдаас ялгарах таних тэмдэг, дүрэмт хувцастай	13	22.03	4	6.78	2	3.39	20	33.9	20	33.9

Товч дүгнэлт:

- Байгууллагын маркетингийн чадамжийг 10 үзүүлэлтээр үнэлэхэд дийлэнх буюу 31,5% нь “маш сайн” гэсэн үнэлгээ өгсөн бол, 29,1% нь “сайн” гэж үзжээ.
- Байгууллага өөрийн гэсэн цахим хуудастай, идэвхтэй хэрэглэгчидтэй боловч гадаад хэл дээр мэдээлэл авах боломж хязгаарлагдмал байна.
- Байгууллагын бренд бүтээгдэхүүн болон зорилтот зах зээлийн талаарх ойлголт мэргэжилтнүүдийн дунд харилцан адилгүй байна.
- Байгууллагын үйлчлүүлэгчид, хамтран ажилладаг байгууллагууд өсөн нэмэгдэж, салбар мөн манай байгууллагыг үнэлдэг гэж мэргэжилтнүүд хариулсан байна.

БАЙГУУЛЛАГЫН ӨӨРЧЛӨЛТИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ

Байгууллагын өөрчлөлтийн тэргүүлэх чиглэлийг 10 бүлгээр тодорхойлохдоо огт үгүй, үгүй гэсэн үнэлгээг хангалтгүй буюу сул тал, тийм буюу яг тийм гэсэн үнэлгээг давуу тал гэж үзэн харьцуулсан болно.

Нийт 10 бүлэг үзүүлэлтээр дундаж оноог тооцон эрэмбэлэхэд нэн тэргүүний өөрчлөлт шаардлагатай чиглэлүүдийг дараах байдлаар тодорхойлов:

1. Урамшуулал, идэвхжүүлэлт
2. Инноваци, мэдлэгийн менежмент
3. Хүний нөөцийн чадамж
4. Манлайлал
5. Зохион байгуулалт

Судалгаанд хамрагдсан нийт албан хаагчдын саналаар дараах чиглэлүүдийн үзүүлэлт САЙН үнэлэгдсэнийг дор эрэмбэлэн жагсаав:

1. Байгууллагын соёл, зан үйл
2. Харилцаа, хамтын ажиллагаа
3. Маркетинг
4. Бүтээмж, чанар, гүйцэтгэл
5. Төлөвлөлт, өөрчлөлт

1 (хамгийн муу) - 10 (хамгийн сайн) хүртэл оноогоор дээрх үзүүлэлтүүдийг жагсаан байрлуулвал:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Урамшуулал идэвхжүүлэлт	Инноваци, мэдлэгийн менежмент	Хүний нөөцийн чадамж	Манла йлал	Зохион байгуула лт	Төлөвлө лт, өөрчлөл т	Бүтэмж, чанар гүйцэтгэл	Маркет инг	Харилцаа хамтын ажиллага а	Байгууллагын соёл, зан үйл

ЗӨВЛӨМЖ

- Байгууллагын өөрчлөлтийн тэргүүлэх чиглэл нь урамшуулал, идэвхжүүлэлт, инноваци, мэдлэгийн менежмент, болон хүний нөөцийн чадамж байна. Тиймээс байгууллага ойрын хугацааны зорилго, зорилтдоо мэргэжилтнүүдийг чадавхижуулах, зөвөөр үнэлэх, урамшуулах, инноваци бүхий шинэлэг сургалт, арга хэрэгслүүдийг нэвтрүүлэх шаардлага нэн тэргүүнд тавигдаж байна.
- Байгууллагын ажилтан албан хаагчдын дунд байгууллагын талаарх ойлголт, төвийн алсын хараа, эрхэм зорилго, зорилтуудыг ойлгож хүлээж авах, алба хэлтсүүдийн хоорондын уялдаа холбоотой байдал, байгууллагын олон улсын харилцаа, түүний хүрээнд хэрэгжиж буй ажлуудын талаарх мэдээлэл сул, харилцан адилгүй, ойлголтын зөрүү их байгаа тул уялдаа холбоог сайжруулах, ойлголтын зөрүүг

арилгахын тулд нэгдсэн мэдээллээр тогтмол хангаж жигдрэлийг бий болгох шаардлага байна.

- Мэргэжилтнүүдийг шууд харьяалан удирдах албан тушаалтны мэргэжлийн чадвар, удирдах урлаг болон мэргэжилтнүүдийнхээ нийгмийн асуудлын талаар анхаарал хандуулдаггүй гэсэн дүгнэлт гарсан тул албаны дарга нарыг чадавхижуулах, удирдуулж буй мэргэжилтнүүдээ сонсох, хүсэл сонирхлыг нь анхаарч байх шаардлага байна.
- Байгууллагын стратегийн бодлого, төлөвлөлт улс орны болон салбарын шинэчлэлд чиглэдэг эсэхэд 37,3% нь мэдэхгүй гэж хариулсан байгаа нь мэргэжилтнүүд улс орны болон салбарын хэмжээд мөрдөгдөж буй бодлого, төлөвлөлтийн талаар төдийлөн ойлголт сул байгааг харуулж байгаа тул ажилтан албан хаагчдыг идэвхжүүлэх, мэдээллээр хангах, ач холбогдлыг нь ойлгуулах сургалт, хэлэлцүүлэг зэргийг зохион байгуулах нь үр дүнтэй.
- Хүний нөөцийн төлөвлөлт, бодлогын талаар ажилтан, албан хаагчид төдийлөн сайн мэдэхгүйгээс гадна, сургалт, арга хэмжээнд хамрагддаг хэсэг байхад огт хамрагддаггүй хэсэг мөн байгааг судалгаа харуулж байгаа тул ил тод мэдээллэх, огт сургалтад хамрагддаггүй хэсгийг идэвхжүүлэх шаардлага байна.
- Байгууллагын мэдлэгийн эх сурвалж болсон номын сангийн ажиллагаа хангалтгүй, шинэ ном, сонин хэвлэл байдаггүй, номын сангаар мэргэжилтнүүд үйлчлүүлдэггүй дутагдалтай тал илэрсэн тул номын сангийн ажиллагааг сэргээж, ашиглах хэрэгтэй байна.
- Байгууллага программ хангамж, төлбөртэй цахим мэдээ мэдээллийн эрх зэргийг худалдан авах шаардлага байна.
- Байгууллага өөрийн гэсэн цахим хуудастай, идэвхтэй хэрэглэгчидтэй боловч гадаад хэл дээр мэдээлэл авах боломж хязгаарлагдмал байгаа тул төвийн англи хэл дээрх цахим хуудсыг нээж ажиллуулах шаардлага байна.

Жич: дээрх зөвлөмж нь зөвхөн энэхүү судалгааны үр дүнд үндэслэн гарсан зөвлөмж бөгөөд судалгааны арга, аргачлал, асуумжийн чанар болон зөвхөн судалгаанд хамрагдагсдын төсөөлөл, ойлголт дээр суурилан гарсан хариу тул туйлын үнэнээс зөрөөтэй байх боломжтой бөгөөд хэрвээ алдаа, зөрүү гарсан бол зөвхөн судлаач бидний өөрсдийн буруу болно.