

НЭМГ-ын үйл ажиллагааны талаар сэтгэл
ханамжийн судалгааны нэгтгэл

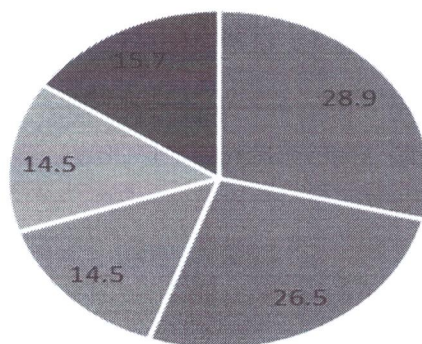
2025-05-27

Нийслэлийн Засаг даргын хэрэгжүүлэгч агентлагууд ISO стандартыг хэрэгжүүлж байгаа хүрээнд Нийслэлийн Эрүүл мэндийн газраас өөрийн үйл ажиллагааны талаар гадаад хэрэглэгчийн үнэлэгээг цахим ашиглан GOOGLE маягтаар авахаар 15 чиглэл бүхий асуумж боловсруулсан.

Судалгааг 2025 оны 03 дугаар сарын 24-нөөс 03 дугаар сарын 28-ны хугацаанд эрүүл мэндийн байгууллагын дарга, эмчилгээ эрхэлсэн орлогч удирдах ажилтан 83 хүнээс судалгааг авч нэгтгэлээ. Судалгааны дүн:

1. Судалгаанд хамрагсдын тухайн эрүүл мэндийн байгууллагад ажилласан жилээр авч үзвэл 1 жил хүртэлх хугацаанд ажилласан 28.9%, 1-3 жил 26.5%, 4-6 жил 14.5%, 7-10 жил 14.5%, 10-аас дээш жил 15.3% хамрагдсан байна.

1. Та энэ албан тушаалтанд ажилласан жил



■ 1 жил ■ 1-3 жил ■ 4-6 жил ■ 7-10 ■ 10-с дээш

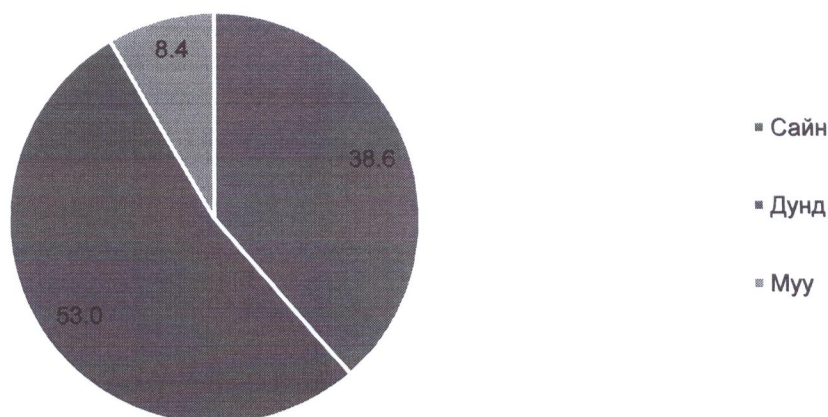
2. Та үүрэгт ажлаа эрхлэхэд ямар бэрхшээл учирч байгаа болон үүнийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар ямар саналтай байна вэ? Асуулгын хүрээнд 59 хүн дараах саналыг ирүүлсэн байна. Үүнд:

- Сувилагч мэргэжлийн хүний нөөц хомсдолтой.
- Мэргэжилтнүүдийг арга зүйгээр хангадаг уулзалт, сургалт хийгддэггүй.
- Удирдлагын мэдлэг, ур чадварын дутагдал.
- Байгууллагын өр төлбөр, гүйцэтгэлийн санхүүжилтийн бэрхшээл.
- ЭМДҮЗ-ийн шинэчлэсэн тогтоолд гэрээлэлтийн тоон хязгаарлалтай.
- Санхүү, төсөвтэй холбоотой хүндрэл.
- Хүний нөөцийн орон тоо нэмэгдэх шаардлагатай.
- Хөдөлмөрийн ачаалал, цалин хамааралтай.
- Удирдлагын ёс зүй, ажилтны сэтгэл ханамж чухал.
- Нийгмийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний шинэ хууль хэрэгжиж байна.
- Эмнэлгийн мэргэжилтний хувь хүний хөгжил чухал.
- Хүний нөөцөөр хангах нь ачааллыг бууруулна.
- Мэргэжлийн чиглэлд бэрхшээлгүй.

- Асуудлыг хамтран шийддэг.
- НЭМГ-аас зөвлөгөө, мэдээлэл авдаг.
- Мэдлэгээ дээшлүүлэх хэрэгтэй.
- Цалингийн асуудал тулгарна.
- Хэвлэл мэдээллийн ажилтнаар хангагдана.
- Тайлангийн системийг сайжруулах шаардлагатай.
- Тушаал, зааврыг цаг тухайд нь мэдэх хэрэгтэй.
- Удирдлагын тогтворгүй байдал, нөөцийн дутагдал байна.
- Мэдээлэл дутмаг, тайлангийн хугацаа шахагддаг.
- Ажлын ачаалал нэмэгдэнэ.
- Сувилагчийн хомсдолтой холбоотой бэрхшээл.
- Давхар ажил хийх нь ачаалал үүсгэдэг.

3. НЭМГ-ын үйл ажиллагаанд судалгаанд оролцогчийн 38.65% сайн үнэлгээ өгч, 53.0% нь дунд, 8.4% нь муу үнэлгээ өгсөн нь газрын үйл ажиллагааг сайжруулах шаардлагатай нь харагдаж байна.

3. Та Нийслэлийн Эрүүл мэндийн газрын үйл ажиллагаанд хир сэтгэл ханамжтай байдаг вэ?



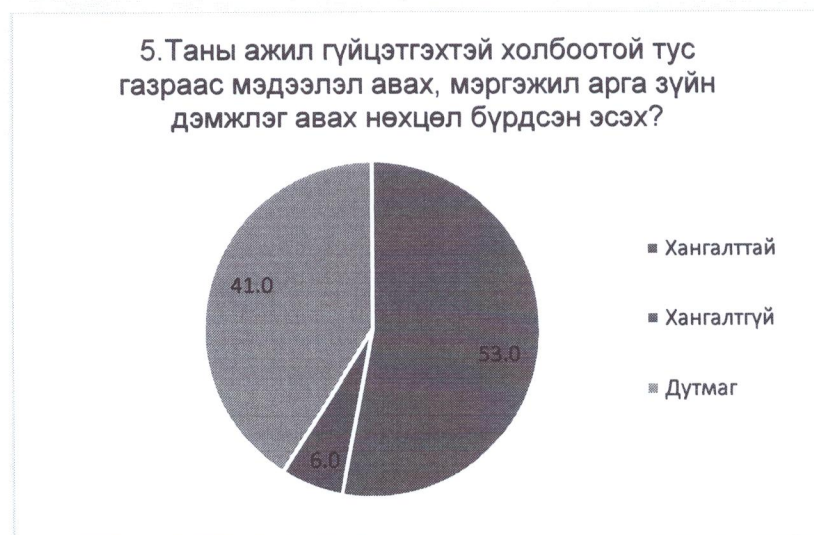
4. Сэтгэл ханамжтай болон ханамжгүй байгаа талаар шалтгааныг бүлэглэн авч үзвэл

№	Чиглэл	Ирүүлсэн тайлбар
1	зохион байгуулалт үйл ажиллагааны уялдаа холбоо дэмжлэгт удирдлага	- Зарим тохиодолд тодорхой бус байдаг - Мэдээ, мэдээлэл дутмаг, мэргэжил арга зүйгээр хангадаггүй. - Хүний нөөцийн хомсдол, НЭМГ мэргэшсэн хүний нөөцийн хомсдолтой, ажил хариуцсан мэргэжилтнүүд ажлаа мэдэхгүй байх нь их - НЭМГ-т Сувилахуй хариуцсан мэргэжилтэн нь энэ чиглэлээрээ чадвартайч гэсэн давхар өөр чиглэл хариуцдаг болохоор Сувилахуйн тусламж үйлчилгээтэй холбоотой арга зүйн зөвлөгөө хомс.

		• Холбогдох судалгаа мэдээллийг авахдаа хугацааны хувьд маш давчуу байдаг. Төлөвлөлтгүй • Ямар ч зөв шийдвэр гаргадгүй дандаа шалгаж байна гээд байдаг • Танил тал арын хаалга хэрээс хэтэрсэн гэж боддог • Уялдаа холбоогүй дүрэм журамууд • Ажил шалгахдаа шудрага бус ханддаг. Нээлттэй биш • Албан бичгийг шийдвэрлэх боломжтой хугацаат албан бичиг хүргүүлэх (гэнэтийн, давчуу албан бичиг ирдэг), үйл ажиллагаа зохион байгуулахад статистик тоо баримт нэгдсэн байдлаар гардаггүй, байгууллага хоорондын уялдаа холбоо муу • Эрүүл мэндийн даатгалын асуудлыг хийсэн эмчилгээнээс хамаарах уян хатан болгох шаардлагатай • Бодит байдал хөрсөнд дээр буусан төлөвгөөтэй шийдвэр гаргаж мэдээ тайлан хөтөлбөр гаргаж байх бичиг цаас болбол бага нэхэж байх мэргэжилтэнгүүд ажлаа сайн мэддэг байх • Шатлал хоорондын уялдаа холбоо муу, агуулга нэгтэй хөтөлбөр ихтэй
2	Албан бичиг шийдвэрлэлтийн талаар	• Үйл ажиллагааны удирдамж чиглэл. албан бичгээ тулгаж ирүүлдэг • ямар нэг бичгийг цаг тулгаж өгөөд хариуг нэхдэг үндсэн үйл ажиллагаанд хамааралгүй бичиг байнга явуулдаг • Өргөдөл гомдлын хариу өгдөггүй
3	Мэдээлэлээр хангуулах талаар	• Мэдээллийг цаг оройтож хүргэдэг • Ажлын цаг дууссан үед маш их бичиг цаас явуулдаг яаралтай гээд. Бичиг цаасны хариу, мэргэжил арга зүйн зөвөлгөө өгөх талд сул • Мэдээлэл муу дамжуулдаг. чиглүүлэх үйл ажиллагаа ердөө байдаггүй.
4	Тайлан мэдээний талаар	• маш их ач холбогдолгүй мэдээ тайлан нэхдэг • цөөхөн эмнэлгийн мэргэжилтэн иргэдэд хэрэг болохоор хөрсөн дээр буух мэдээ тайлан гаргуулах
5	Албан хаагчийн ур чадвар	• Залуу, туршлага бага мэргэжилтэнүүд ! • НЭМГ-ын мэргэжилтэн нар мэргэжлийн бус, тогтворгүй,мэдлэг дутмаг байдал, • зарим мэргэжилтэнгүүд ажлын туршилга дутмаг юмуу гэж боддог • Мэргэжилтэнгүүд нь ажлын туршлага, мэдлэг муутай, зөвлөгөө өгөх чадваргүй

		• хүний нөөц тогтворгүй, • мэргэжилтнүүд ажлаа мэдэхгүй • ажлыг бодит байдлаар ажлын байранд ирж үнэлгээ хийдэггүй хүний үгээр дүгнэж байна • Эдийн засгийн тооцоолол төлөвлөлт мэргэжлийн эдийн засагч ажилдаггүй
6	Харилцаа хандлага, хүнд суртал	• Арга зүйгээр хангах ажилтануудын хандлагад сэтгэл ханамжгүй • Харилцаа хандлага тааруухан • Эмнэлгийн дарга А. Сувдаа ёс зүй харьцаа хандлагагүй ажил хийхэд сэтгэл ханамжгүй байна
	Бусад	• цалин хөлс муу • НЗӨСТ-д анхаарал муу хандуулж бна. Ажил дүгнэж буй критер чинь маш хангалтгүй бнаа • Анхан шатны байгууллагуудтайгаа уялдаа холбоо муутай ажилладаг. зөвлөн туслах үйлчилгээг дутмаг хүргэдэг.

5.Таны ажил гүйцэтгэхтэй холбоотой НЭМГ-аас мэдээлэл авах, мэргэжил арга зүйн дэмжлэг авах нөхцөл бүрдсэн эсэх асуулгад 53.0% хангалттай, 41.0% дутмаг, 6% хангалтгүй гэсэн хариулт өгсөн байна. Мэдээллийн урсгалыг сайжруулах шаардлагатай нь харагдаж байна.



**6. Арга зүйн дэмжлэг, мэдээлэл хэрхэн авч байгаа талаар тайлбар бичнэ үү.
(нээлттэй асуултын хариулт)**

Хүснэгт 1 Арга зүйн дэмжлэг, мэдээллийг хэрхэн авч байгаад өгсөн нээлттэй санал асуулгын үр дүн. (Давхардсан тоогоор)

Ангилал	Дэд агуулга / Жишээ	Давтамж
Харилцааны суваг		

Утсаар	Шууд утсаар, шаардлагатай үед, тогтмол, хувийн утас ашиглаж авах тохиолдолл байдаг	22
Цахим сувгууд	Телеграмм, ERP, цахим шуудан, чат, цахим хаяг, онлайн-ыг тогтмол ашиглаж авдаг	20
Албан бичгээр	Албан бичиг, тушаал, заавар, албан ёсны мэдэгдэл	9
Биечлэн, танхимаар	Биеэр уулзах, ажлын байран дээр очиж авдаг	8
Холимог/Олон сувгаар	Цахим+утас+биечлэн, цахим+албан бичиг	6
Мэдээлэл өгөгч субъект		
Мэргэжилтэн, холбогдох байгууллага	Мэргэжилтэн, салбарын мэргэжилтэн, харьяа алба, дээд шатны байгууллагаас авдаг	14
Удирдлага, дарга	Байгууллагын удирдлага, орлогч дарга, шинээр ирсэн дарга нар мэдээлэл хүргэдэг	7
Багш, хамтрагч, танил, нийгэмлэг	Багш нар, танилын хүрээ, Эрүүл мэндийн газраас нь очиж авдаг	4
Мэдээлэл, дэмжлэгийн чанар		
Хангалттай	Хангалттай, сайн, тогтмол өгдөг	7
Дутмаг, хангалтгүй	Дутмаг, огт авдаггүй, дэмжлэг үзүүлэхгүй, дутагдалтай	7
Мэдэхгүй, хамаарахгүй	Мэдэхгүй, авдаггүй, хэрэгцээгүй	6
Хугацаа тулгах, тодорхойгүй, ойлгомжгүй	Мэдээлэл хугацаа тулгаж ирдэг, тодорхойгүй байдаг	3
Хяналт давамгайлсан	Хяналт хийх хандлагатай, үнэлгээ давамгайл	3
Арга зүйн болон мэргэжлийн дэмжлэг		
Арга зүйн зөвлөгөө, дэмжлэг	Арга зүйн зөвлөгөө, мэргэжил арга зүй, зөвлөмж	13
Сургалт, семинар, хэлэлцүүлэг, туршлага солилцох	Сургалт, хэлэлцүүлэг, туршлага судлах, семинар	6
Гардан сургалт, практик зөвлөгөө	Гардан үйлдэлтэй сургалт, практик зөвлөгөө	2

Нээлттэй асуулгын үр дүнг нэгтгэвэл:

1. Харилцаа, мэдээлэл солилцооны голлох суваг нь утас, цахим сувгууд (телеграмм, ERP гэх мэт), албан бичиг болон өөрөө биечлэн мэдээлэл авах зэргийг түлхүү ашиглаж байна.
2. Мэдээ мэдээллийг хариуцсан мэргэжилтэн, өөрийн удирдлага, холбогдох байгууллага зэргээс арга зүйн зөвлөгөө, дэмжлэг авч ажилладаг гэсэн байна.

Зарим тохиолдолд хамтрагч, танил тал зэргийг дэмжлэгийн эх үүсвэр болгож байна гэж дүгнэжээ.

3. Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь хангалттай мэдээлэл авдаг гэж хариулсан бол тодорхой хэсэг нь дутмаг, огт авдаггүй, тодорхойгүй байдаг зэрэг хариултуудыг өгсөн байна. Мэдээ мэдээллийн хугацаа гэнэт тулж ирдэг, ойлгомжгүй байдал зэрэг асуудлууд гардаг. Мөн дэмжлэг гэхээсээ илүү хяналтын шинж давамгайлсан үйлдлүүд гардаг гэсэн санал дурдагдсан.
4. Арга зүйн зөвлөгөө, дэмжлэг тогтмол хийгддэг ч зарим зүйлс дээр учир дутагдалтай зүйл гардаг гэж үзсэн. Сургалт хэлэлцүүлэг, туршлага солилцох семинар хэрэгцээнд нийцдэг хэдий ч практикт гардан хэрэгжүүлэхэд бас асуудал үүсэх тохиолдол байдаг гэж үзсэн байна. Шуурхай, ойлгомжтой мэдээллийн хэрэгцээ их байгааг мөн дурдсан.

7. Удирдах ажилтныг хөгжүүлэх сургалтын талаар Нийслэлийн Эрүүл мэндийн газраас зохион байгуулж байгаа сургалтад үнэлгээ өгнө үү? Гэсэн асуултад



Дээрх графикаас харвал сургалтууд хэрэгцээтэй нийцэж байгаа гэсэн сэтгэл ханамж сайтай албан хаагчид 45.2% байгаа бол дундаж сэтгэл ханамжтай 32.1%, сэтгэл ханамж муу байгаа 26.2 хувь байна. Тиймээс сургалтын хэрэгцээг судалж үзэх хэрэгцээ шаардлага байгааг харж байна.

Мөн сургалтын агуулга арга зүйн оновчтой байдалд өгсөн сэтгэл ханамж нь сайн байна гэж 39.3%, дунд зэрэг эж 48.8% үзсэн байна. Цаашид сургалт зохион байгуулбал агуулга, арга зүйн тал дээр анхаарах хэрэгцээ байгааг харж байна.

Сургалтын үр дүн, өгөөжийн хувьд судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 15.5% нь сайн гэж үзсэн бол дунд зэрэг гэж 19.1%, үр өгөөж муу гэж 57.1% нь дүгнэсэн байна. Эндээс харахад сургалтын хэрэгцээ, агуулга, арга зүй, үр дүнгийн аль ч түвшинд дунд болон

доогуур сэтгэл ханамж өндөр хувьтай байна. тиймээс сургалтын хэрэгцээг нарийн судлах, агуулга, арга зүйн оновчтой байдлыг сайжруулах, үр өгөөжийг бодитоор үнэлэх, хэрэгжүүлэхэд илүү анхаарах шаардлага байна гэж харж байна.

8. Цаашид сургалтыг ямар хэлбэр, чиглэлээр хэрхэн хийвэл үр дүнтэй талаар саналаа бичнэ үү.

Хүснэгт 2 Сургалтыг ямар хэлбэрээр явуулбал илүү үр дүнтэй байх вэ? гэсэн нээлтэй асуулгын үр дүн

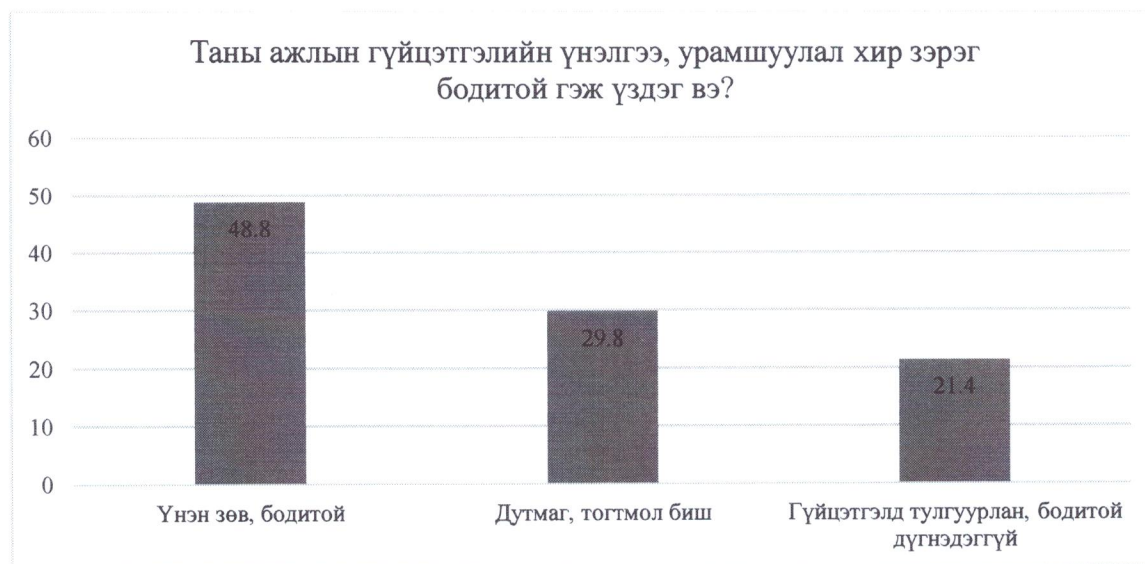
Ангилал/Хэлбэр	Агуулга, жишээ, санал	Давтамж (ойролцоогоор)
Танхимын сургалт	Танхимаар, биечлэн, кейс дээр суурилсан, багаар ажиллах, практик дадлага	32
Цахим сургалт	Zoom, онлайн, цахим богино хугацаатай, цахим+танхим хосолсон, хямд/үнэгүй	17
Хосолсон сургалт (танхим+цахим)	Танхим болон цахимыг хослуулах, онол практик хослуулах	16
Чиглэл чиглэлээр, мэргэжлийн сургалт	Чиглэл, мэргэжил бүрт тусгай, хэрэгцээнд тулгуурласан сургалт	13
Удирдах ажилтнуудад зориулсан сургалт	Удирдлагын манлайлал, удирдлагын академи, шаталсан сургалт, чадавхижуулах, менежмент	13
Туршлага солилцох, кейс судлах, ажлын байр	Туршлага судлах, үзүүлэх сургууль, ажлын байран дээр, хамтран суралцах	10
Гадаад болон дотоод сургалт	Олон улсын туршлага судлах, гадаад дотоодын сургалт	5
Сургалтын чанар, зохион байгуулалт	Сургалтын төлөвлөгөөг эрт танилцуулах, тулгаж мэдээлэхгүй байх, үр дүнг тооцдог байх	7
Онол, практик хосолсон	Онол, дадлага, сорил, онооны систем	6
Гарын авлага, танилцуулга, богино шторк	Гарын авлага, богино хугацааны сургалт, шторк	4
Сургалт шаардлагагүй, мэдэхгүй	Сургалт хэрэггүй, мэдэхгүй	3

Дээрх хүснэгтээс харахад:

1. Танхимын сургалт хамгийн үр дүнтэй гэж судалгаанд хамрагдсан албан хаагчид үзсэн байна. Онол, практик хосолсон, кейс сургалтын арга зүй дээр суурилсан, дадлага ажил хийлгэсэн байвал илүү үр дүнтэй гэж үзсэн байна. Харин цахим сургалт нь цаг хэмнэдэг хэдий ч мэдээллээс хоцрох, оролцоо сулрах зэрэг сул тал ихтэй гэж харсан. Тиймээс цахим, танхим хослуулах хэлбэрээр хийвэл зүгээр гэж саналууд туссан.

2. Удирдах ажилтны хөгжилд зориулсан тусгай сургалт зохион байгуулах хэрэгтэй. Ялангуяа удирдлагын менежмент, манлайллын чиглэлтэй шаталсан сургалтыг зохион байгуулах хэрэгцээ байна гэж үзсэн байна.
3. Туршлага солилцох, гадаад болон дотоодын сургалтуудыг зохион байгуулах нь илүү үр дүнтэй гэж харсан байна. мөн сургалтын төлөвлөлт, зар мэдээллийг эрт өгч байх, үр дүнг нь үнэлдэг байх хэрэгцээ байна гэж үзсэн байна.

9. Таны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, урамшуулал хэр зэрэг бодитой гэж үздэг вэ? гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулсан байна.



Дээрх графикаас харахад гүйцэтгэлийн үнэлгээний урамшууллыг үнэн зөв, бодитой байдаг гэж 48.8 хувь нь үзэж байна. Харин анхаарах, сайжруулах шаардлагатай гэж 51.2 хувь нь үзсэн байна. Иймээс үнэлгээний системийн ил тод, шударга байдал болон үнэлгээний аргачлалыг сайжруулах нь сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх гол арга хэрэгсэл болно гэж харж болно.

10. Хангалтгүй гэж үзэж байгаа бол шалтгааныг бичнэ үү гэсэн нээлттэй асуултын хариулт.

Хүснэгт 3 Гүйцэтгэлийн үнэлгээ хангалтгүй гэж үзсэн шалтгаан. Нээлттэй асуулгын үр дүн, давтамжаар

Ангилал	Жишээ үг хэллэг, дэд агуулга	Давтамж
Хангалттай/Боломжийн гэж үнэлсэн	хангалттай, боломжийн, сайн, дундаж, хангалтай сайн	15
Үгүй/Байхгүй/Хангалтгүй гэж үнэлсэн	байхгүй, үгүй, хангалтгүй, дутмаг, сэтгэл ханамжгүй байна	18
Үнэлгээ/урамшуулал бодитой биш	Бодит бус, хэт нэг талыг барьсан, удирдлагын үзэмжээр, илт ялгавартай	11

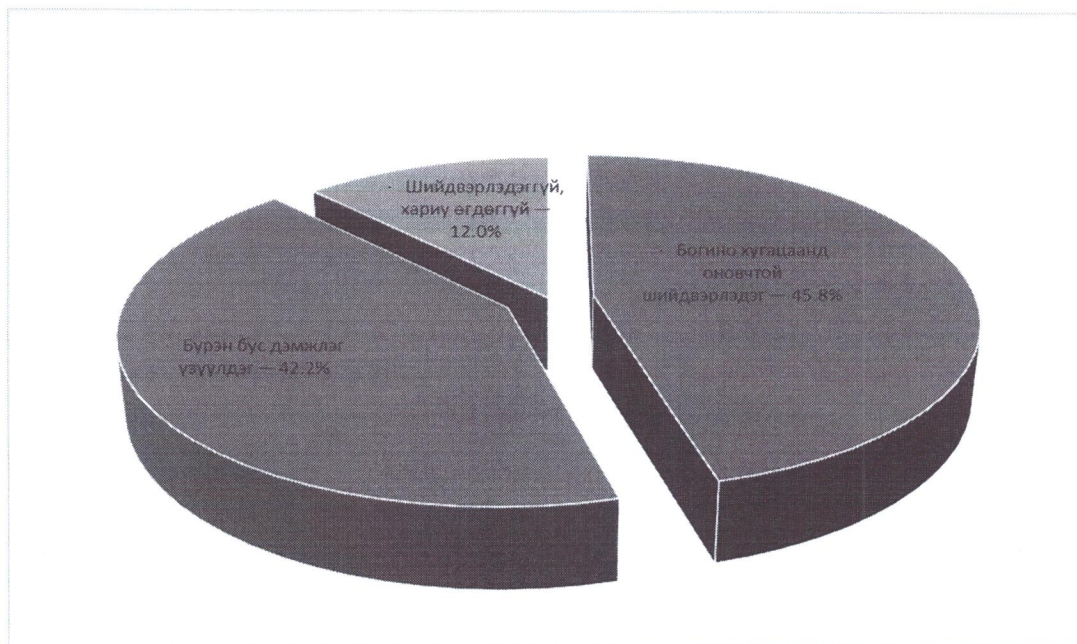
	ханддаг	
Шалгуур үзүүлэлтийн асуудал	Тодорхойгүй, шалгуур муу, үзүүлэлт хангалтгүй, ил тод биш, KPI	7
Дарга/удирдлагын үзэмжээр	Даргын дүгнэлт, удирдлага үзэмжээр, оноо хасах, дарга шийддэг	8
Гүйцэтгэл, цалин, урамшуулал	Цалингийн шатлал бага, урамшуулалгүй, илүү цаг олгодоггүй	9
Судалгаа, хэрэгцээ тодорхойлолт	Хэрэгцээний судалгаа, KPI үнэлгээний журам хэрэгтэй	3
Ажлын ачаалал, нөхцөл хангалтгүй	Ачаалалд тохирсон урамшуулалгүй, инфляцитай уялдахгүй, санхүү муу	4
Шинэ санаа, хөгжүүлэх боломж муу	Шинэ үйлчилгээ нэвтрүүлэх боломж муу, хязгаарлагдмал	2
Бодитой үнэлдэг, үр дүнтэй гэж үзсэн	Бодитой, үр дүн шууд харагддаг, сайн, хийснээр нь цалин урамшуулал өгдөг	5
Мэдэхгүй, тодорхойгүй	мэдэхгүй, ойлгомжгүй,	6
Тусгай санал, нэмэлт нөхцөл	Шалгуур үзүүлэлт, олон жилийн нэмэгдэлд ороогүй, албан бичгийн хугацаа тулгаж өгдөг	3

Дээрх хүснэгтээс харахад

1. Судалгаанд оролцогчдын тодорхой хэсэг нь байгууллага, удирдлагаас хангалттай, боломжийн үнэлгээ авдаг гэж үзсэн бол үнэлгээ бодитой биш, хангалтгүй гэж нэлээд их санал ирсэн байна. Үүнд: удирдлага болон даргын үнэмжээр оноо тавих, илт ялгавартай ханддаг, бодит бус үнэлгээ хийдэг зэрэг шүүмжлэл олон давтагдсан байна.
2. Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт нь тодорхойгүй байдал, ил тод биш, KPI стандарт учир дутагдалтай зэрэг саналууд ирсэн нь сайжруулж, анхаарах хэрэгтэйг илтгэж байна. Судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын багагүй хувь нь сайн ажилласныг бодитой үнэлдэг гэж үзсэн.
3. Цалингийн шатлалын хувьд бага, илүү цаг, урамшуулал олгодоггүй, ажлын ачаалал их хэрнээ тохирсон цалин хангамжгүй гэсэн гомдол ирсэн. Инфляцитай уялдаж цалин, нэмэгдлийг олгодог байх шаардлага ирсэн бөгөөд жилээс жилд сэтгэл ханамж буурч байгаа гэсэн саналууд гарсан. Олон жилийн нэгмэгдэл орохгүй байх тохиолдол гардаг гэсэн саналууд ирсэн.
4. KPI системийг сайжруулж нэвтрүүлэх, үнэлгээний бодит байдлыг сайжруулахад анхаарах, илүү бодитой, хувь хүний бодит ур чадварт тулгуурласан цалин, урамшууллын системийг нэвтрүүлэх хэрэгцээ шаардлага байгааг онцолсон. Мөн шинэ санаа, үйлчилгээг нэвтрүүлэхэд ажилтан, албан хаагчдын эрх мэдлийн хүрээ хязгаарлагдмал байдаг зэргийг онцолсон.

11.Таныг ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад тулгарч буй саад бэрхшээлийг шийдвэрлэх талаар НЭМГ-ын удирдлагын зүгээс хэрхэн дэмжлэг үзүүлдэг үү?

- Богино хугацаанд оновчтой шийдвэрлэдэг — 45.8%
- Бүрэн бус дэмжлэг үзүүлдэг — 42.2%
- Шийдвэрлэдэггүй, хариу өгдөггүй — 12.0%



НЭМГ-ын удирдлагын дэмжлэгийн үнэлгээгээр дүгнэвэл

1. Эерэг үнэлгээ давамгайлж байна:
 - 45.8% нь НЭМГ богино хугацаанд оновчтой шийдвэр гаргадаг гэж үзсэн нь удирдлагын зүгээс тодорхой хэмжээнд шуурхай, үр дүнтэй хандлага байгааг илтгэнэ.
2. Бүрэн бус дэмжлэг нийтлэг байгаа нь анхаарал татаж байна:
 - 42.2% нь дэмжлэгийг бүрэн бус гэж үнэлсэн нь бодлого, хэрэгжилтийн гүйцэтгэлд нэмэлт сайжруулалт шаардлагатай болохыг харуулж байна.
3. Хариу өгөхгүй, шийдвэрлэдэггүй гэдэг шүүмжлэл оршиж байна:
 - 12.0% нь огт шийдвэр гаргадаггүй, хариу өгдөггүй гэж хариулсан нь эргэх холбоо, харилцаа дутмаг байгааг илэрхийлж байна.

12. Үгүй бол та ямар дэмжлэг хүсэж буйгаа бичнэ үү.

1. . Гэр бүл, хүүхдийн хамгаалал
 - 0—6 насны хүүхэдтэй ажилтнуудын хувьд хүүхдийг аюулгүй орчинд байлгах нөхцөл шаардлагатай.
2. Санхүү, орон сууц, орон тоо

- Түрээсийн орон сууц, ипотекийн дэмжлэг хэрэгтэй.
- Төсөв, урсгал зардлыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.
- Албан тушаал, орон тоо болон цалингийн нэмэгдэл хүсэж байна.

3. Мэргэжлийн хөгжил, арга зүй

- Сургалт, зөвлөгөө, мэргэжил арга зүйгээр тогтмол хангах шаардлагатай.
- Удирдах ажилтны сургалт, бодлогын урамшуулал шаардагдаж байна.

4. Байгууллагын дэмжлэг, бодлого

- Тушаалын хэрэгжилт, эргэх холбоо сул байна.
- Өргөдөл гомдлыг шуурхай шийдвэрлэх, ил тод ажиллах хэрэгтэй.

5. Ажлын нөхцөл, тоног төхөөрөмж

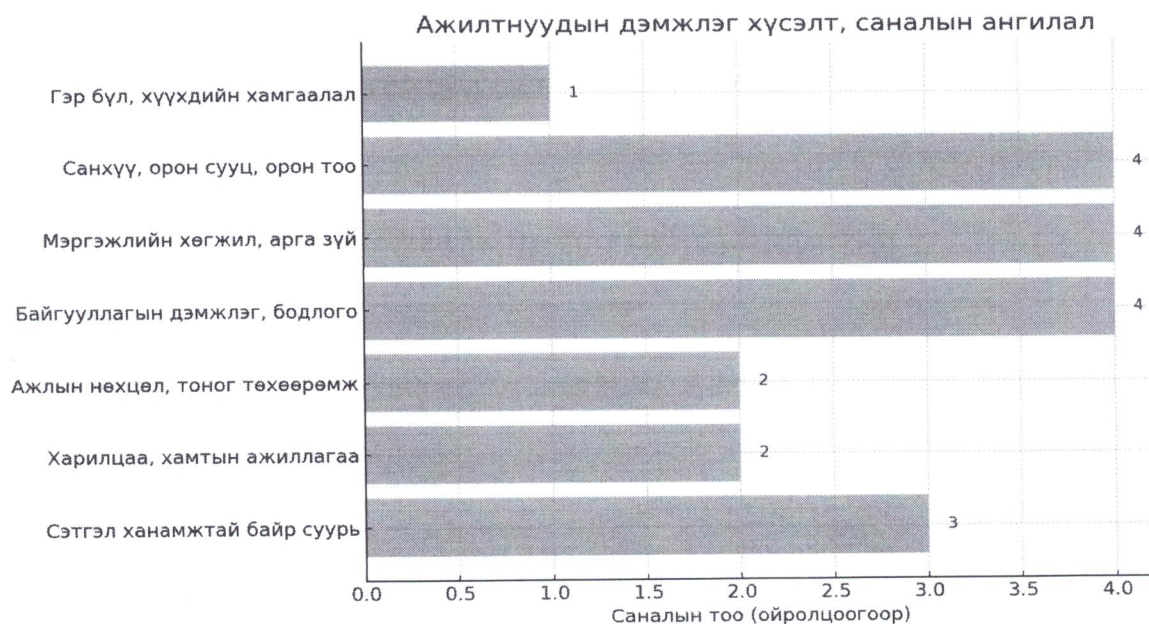
- Хөдөө орон нутгийн онцлогийг харгалзах.
- Орчин үеийн тоног төхөөрөмж, автоматжуулалт хэрэгтэй байна.

6. Харилцаа, хамтын ажиллагаа

- Салбар хоорондын харилцаа, туршлага солилцоо хэрэгтэй.
- Томилгоо, мэдээллийг ил тод байлгах шаардлага бий.

7. Сэтгэл ханамжтай байр суурь

- Зарим ажилтнууд дэмжлэг сайн байгаа, шаардлагагүй гэж үзсэн



13. Дээд байгууллагаас ирсэн тушаал, заавар, журам болон холбогдох мэдээллийг цаг хугацаанд нь тогтмол хүргэдэг эсэх?

- Дутмаг-26
- Хангалтгүй-5
- Хангалттай-52

- Хариуцлага, мэдээлэл дамжуулалтын хувьд 52 хүн буюу ихэнх нь "Хангалттай" гэж үнэлсэн байна. Энэ нь дээд байгууллагаас ирсэн тушаал, заавар, журам, мэдээлэл цаг хугацаанд нь харьцангуй сайн хүргэгдэж байна гэсэн үзүүлэлт юм.
- Гэвч дутуу, хангалтгүй гэж үзсэн нийт 31 хүн байна. Энэ нь тодорхой нэг хэсэгт мэдээлэл дамжуулалт сайнгүй, саатаж байгаа эсвэл хомс байна гэсэн асуудал байгааг харуулж байна.

Санал:

- Мэдээлэл дамжуулах тогтолцоог сайжруулах, алдаа, хоцрогдол үүсэх шалтгааныг тодорхойлж арилгах шаардлагатай.
- Хэрэглэгчдэд мэдээлэл хангалттай хурдан, бүрэн хүрэх баталгааг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй.

14. Сэтгэл ханамжтай орчин бүрдүүлэхийн тулд НЭМГ-аас ямар зүйл хийх нь зүйтэй гэж та бодож байна (бичнэ үү)

1. Ихэвчлэн санал болгосон зүйлс:

- **Ажил сайжруулах зөвлөмж, дэмжлэг (10 удаа):** Ажилчдын ажлын орчин, харилцаа хандлагыг сайжруулах талаар хамгийн их анхаарч байна.
- **Дарга нарын ёс зүй, харилцаа сайжруулах (6 удаа):** Удирдлагын чанар сайжирч, ёс зүйтэй хандах шаардлага давамгайлж байна.
- **Эрүүл мэндийн ажилчдын ар гэр, хүүхдэд чиглэсэн дэмжлэг (4 удаа):** Ажилчдын амьдралд анхаарал тавих, стрессийг бууруулах.
- **Стрессгүй орчин бүрдүүлэх (4 удаа):** Сэтгэл зүй, стрессийн асуудлыг чухалчилж байна.
- **Багаж тоног төхөөрөмжөөр хангах (4 удаа):** Тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслийн дутагдал байгаа нь ажиглагдаж байна.

2. Дунд зэргийн давтамжтай санал:

- **Орон тоо, цалин нэмэх (2 удаа):** Ажилчдын санхүүгийн нөхцөл сайжруулах асуудал.
- **Гадаад жишиг, туршлага судлах (2 удаа):** Туршлага судалгаа хийх нь хэрэгтэй гэж үзэж байна.
- **Мэдээлэл цаг хугацаанд нь өгөх (2 удаа):** Харилцаа холбоо, мэдээлэл дамжуулалтын хурдыг сайжруулах.
- **Хууль зүйн сургалт тогтмол явуулах (2 удаа):** Ёс зүй, хууль эрх зүйн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх шаардлага.

3. Цөөн тохиолдол гарсан санал:

- Түрээс, ипотека, амьдрах нөхцөл сайжруулах
- Эмнэлгийн засвар үйлчилгээ шинэчлэх
- Гомдол анализ хийх, ёс зүйтэй хариуцлага авах
- Зогсоолын асуудал шийдэх

- Хэлэлцүүлэг тогтмол зохион байгуулах
- Гадна талбай тохижуулах
- Иргэдэд сургалт хийх
- Манлайлал сайжруулах
- Цагийн уян хатан байдал бий болгох
- Эмнэлгийн хэрэгсэл тасралтгүй хангах
- Шийдвэр тодорхой, үнэнч шударга байх
- Удирдлагын хүний нөөцийн хөдөлгөөнийг хянах

Ерөнхий дүгнэлт:

- Ажилчдын ажлын орчин, харилцаа хандлага, сэтгэл зүй, стрессийн асуудал нь хамгийн их анхаарал татаж байна.
- Удирдлагын ёс зүй, харилцаа сайжруулах нь чухал дэмжлэг гэж үзэгдэж байна.
- Мэдээлэл дамжуулах хурд, цалин, орон тоо нэмэгдүүлэх асуудал бас дунд зэргийн чухалд орж байна.
- Байгууллагын техник, тоног төхөөрөмжийн хангалт бас анхаарах зүйлсийн нэг юм.
- Цөөн тохиолдолд гарсан саналууд нь нэмэлт сайжруулалт, орчны тохижилт, сургалт зэрэг төрөл бүрийн чиглэлтэй байна.

ЭМГ-аас сэтгэл ханамжтай орчин бүрдүүлэхийн тулд дараах зүйлсийг хийх нь зүйтэй гэж бодож байна:

1. **Ажилчдын амьдрал, эрүүл мэндэд чиглэсэн дэмжлэг**
 - Эрүүл мэндийн салбарын ажилчдын ар гэр, хүүхдэд чиглэсэн дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх.
 - Ажилчдын сэтгэл зүй, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, стрессгүй орчин бүрдүүлэх арга хэмжээг тогтмол хэрэгжүүлэх.
2. **Ажлын орчин ба нөхцөл сайжруулах**
 - Хуучирсан эмнэлгийн барилгыг шинэчлэх, засвар үйлчилгээ хийх.
 - Ажлын байрны тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэлээр бүрэн хангах.
 - Гадаа талбай болон орчны тохижилт хийх.
 - Зогсоолын асуудлыг шийдвэрлэх.
3. **Удирдлага, харилцаа, ёс зүйг сайжруулах**
 - Дарга нарын ёс зүй, харилцаа хандлагыг дээшлүүлэх.
 - Ажилтнуудын харилцаа, хамтын ажиллагааг сайжруулах зөвлөмж, сургалт, зөвлөгөө өгч дэмжих.
 - Манлайлал, ёс зүй, ур чадварыг дээшлүүлж, үйл ажиллагааг оновчтой шийдвэрлэх.
4. **Цалин, орон тоо, ажиллах нөхцөл**
 - Албан тушаал, орон тоог нэмэгдүүлэх.
 - Цалинг нэмэгдүүлэх, уян хатан ажиллах нөхцөл бүрдүүлэх.
5. **Мэдээлэл дамжуулах, шийдвэр гаргалт**

- Ирсэн тушаал, журам, мэдээллийг цаг хугацаанд нь шуурхай, бүрэн хүргэх.
 - Дээд шатны байгууллагын шийдвэр, заавар зөвлөмжийг бодит байдалд үнэлж хэрэгжилтийг сайжруулах.
 - Судалгаа, тайланг цаг хугацаанд нь төлөвлөн илгээх.
6. **Ажилтнуудын сургалт, мэргэжлийн хөгжил**
- Мэргэшсэн мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх, ажиллуулах.
 - Ёс зүй, хууль зүйн сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.
 - Улс орны жишиг, туршлагыг судалж нэвтрүүлэх.
7. **Ажлын стрессийг бууруулах, орчны нөхцлийг сайжруулах**
- Стресс тайлах арга хэмжээ авах, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх.
 - Тохиромжтой ажлын орчин, нөхцөл бүрдүүлэх.
8. **Гомдол, санал, шүүх ажиллагааг сайжруулах**
- Иргэдийн гомдол, саналын шинжилгээ хийж хариуцлагатай арга хэмжээ авах.
 - Ёс зүйн шаардлага алдагдсан асуудлыг хянан шалгах.
9. **Бусад**
- Байгууллагын ажилтнуудын тулгамдсан асуудлаар хэлэлцүүлэг тогтмол явуулах.
 - Эрүүл мэндийн төвийн барилга байгууламжийг шинэчлэх, улсын төсөвт тусгуулах.

15. Эрүүл мэндийн салбарын бодлого шийдвэрт тусгах тодорхой санал, хүсэлт байвал жагсааж бичнэ үү.

Ангилал/Санал	Давтамж	Тайлбар
1. Хүний нөөц, сургалт, албан тушаал	30 удаа	Ажлын байрны тодорхойлолт, удирдлагын сэлгэлт, сургалт, сувилахуйн удирдлага, эрх зүйн орчин
2. Санхүүжилт, төсөв, цалин	17 удаа	Санхүүжилтийн тогтвортой байдал, гүйцэтгэлд суурилсан санхүүжилт, цалин хангамж нэмэх
3. Эрүүл мэндийн байгууллагын дэмжлэг, орчин	16 удаа	Тоног төхөөрөмж, орчин, засвар үйлчилгээ, статус шинэчлэлт, амаржих газрын статус өөрчлөх
4. Мэдээлэл, технологи, цахимжилт	2-3 удаа	Uptodate програм, цахим архив, мэдээллийн аюулгүй байдал
5. Нийгмийн эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн асуудал	14 удаа	Эрүүл мэндийн боловсрол, нийгмийн асуудал, сургалт, даатгалын мэдээлэл
6. Ёс зүй, хариуцлага, хууль эрх зүй	3-4 удаа	Эрүүл мэндийн мэргэжилтний хариуцлагын орчин, хууль эрх зүйн шинэчлэл
7. Бусад (машин солих, шагнал урамшуулал, стандартыг шинэчлэх гэх мэт)	15 удаа	Хувийн саналууд, нэмэлт дэмжлэг

Ерөнхий дүгнэлт:

- Хүний нөөц, сургалт, удирдлагын тогтолцоо шинэчлэгдэх шаардлагатай гэж хамгийн олон удаа дурдсан байна.
- Санхүүжилт, төсөв, цалин хангамжийн асуудал нь мөн тулгамдсан гол асуудлын нэг.
- Эрүүл мэндийн байгууллагын орчин, техник тоног төхөөрөмж, статус шинэчлэлт, засвар үйлчилгээ чухал гэж үзэж байна.
- Мэдээлэл технологи, цахимжилтын асуудал, мэдээллийн аюулгүй байдалд анхаарах хэрэгтэй.
- Нийгмийн эрүүл мэндийн боловсрол, сургалт, нийгмийн асуудлуудыг шийдэх шаардлага мөн байна.
- Эрүүл мэндийн ажилтны хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлэх хэрэгтэй гэж үзэж байна.

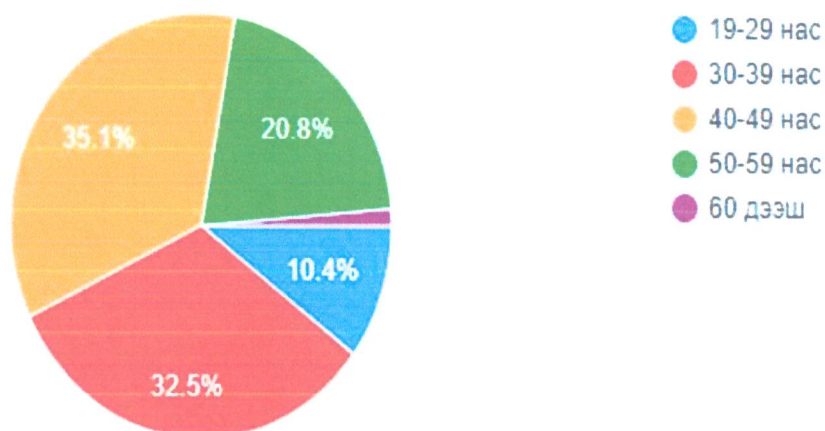
НЭМГ –ын албан хаагчдаас авах сэтгэл ханамжийн судалгаа

2025.05.30

НЭМГ-ын 79 албан хаагчдаас 2025 оны 05 дугаар сарын 26-аас 05 дугаар сарын 29-ны өдрийн хооронд 16 асуумжаар сэтгэл ханамжийн судалгааг авч нэгтгэлээ.

1. Паспортын хэсэг Таны нас

77 хариулт



Нийт 77 албан хаагч хамрагдсан байна. Үүнээс :

19-29 нас 8 буюу 10,4 %,

30-39 нас 25 буюу 32,5% ,

40-49 нас 27 буюу 35,1 % ,

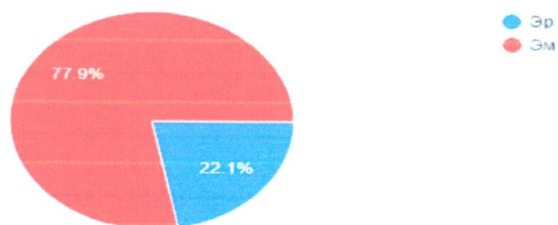
50-59 нас 16 буюу 20,8 % ,

60 –аас дээш 1 буюу 1,3 %

2. Таны хүйс бичнэ үү?

77 хариулт

Диаграм хуулах

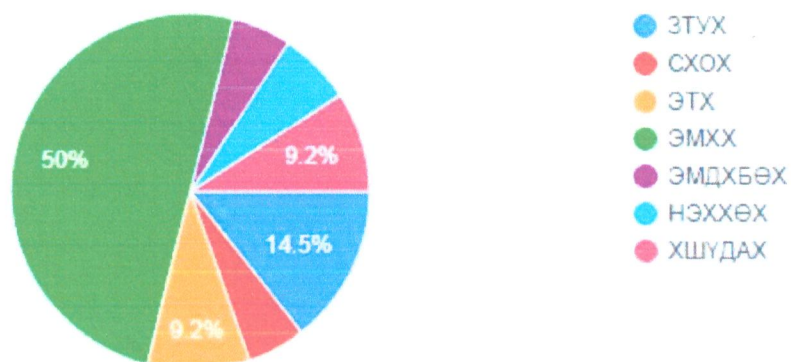


Эмэгтэй 60 буюу 77,9% ,

эрэгтэй 17 буюу 22,1%

3_ Та ажилладаг хэлтэс

76 хариулт



ЭМХХ - 38 буюу 50 %,

ЭТХ- 7 буюу 9,2 %

ЗТУХ - 11 буюу 14,5 %

СХОХ - 4 буюу 5,3%

ХШҮДАХ- 7 буюу 9,2 %

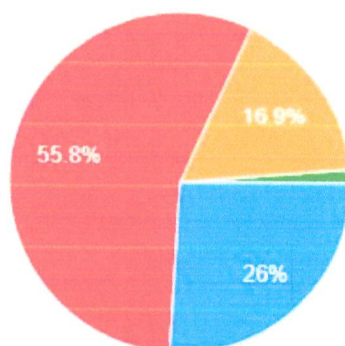
НЭХХӨХ - 5 буюу 6,6 %

ЭМДХБӨХ- 4 буюу 5,3 %

4Та өөрийн эрхэлж буй ажилдаа хир сэтгэл хангалуун байна вэ?

Диагра

77 хариулт



- маш сайн / 90% аас дээш хувь/
- сайн / 80% -90 хүртэл/
- дунд /70%-80 хүртэл/
- муу/ 70 % доош/

Маш сайн /90%-аас дээш/ 20 буюу 26 %,

Сайн/ 80-90 %-аас хүртэл/ 43 буюу 55,8% ,

дунд /70-80%/ 13 буюу 16,9 %,

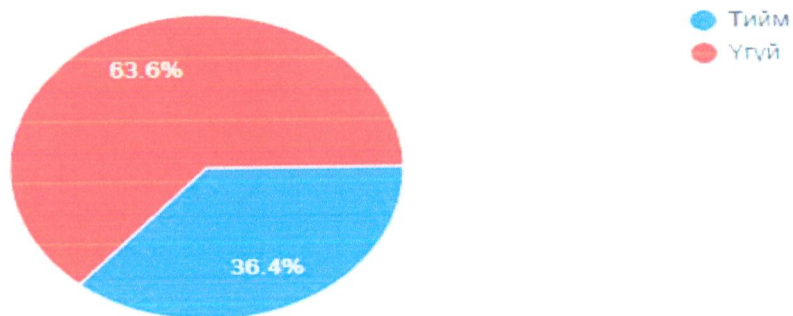
муу /70 %-аас доош/ 1 буюу 1,3%

5 . Та сэтгэл ханамж муу дунд байгаа бол шалтгаанаа бичнэ үү.

- Байгууллагын дотоод соёл хангалтгүй
- Зохион байгуулалт муу
- Боловсон хүчний бодлого алдагдсан
- Ажлын ачаалал, хүмүүсийн харьцаа хандлага, хамт олны уур амьсгал
- Байгууллагын хэмжээнд ямар ажил үөхион байгуулагдаж байгаа болон манай газраас ямар аян арга хэмжээ зохион байгуулж байгаа гэх мэтээр албан хаагчдад мэдээлэл хүргэдэггүй
- Цалин хөлс, ажлын орчин нөхцөл, ахуйн хангамж муу
- Ажлын ачаалал их, амралтын өдрүүдээр ажиллах шаардлага гардаг тул гэр бүлтэйгээ цаг өнгөрөөж чаддаггүй, шаардлагатай тоног төхөөрөмжөөр хангадаагүй
- Хэлтсийн даргын чадвар хангалтгүй, муу, цаг үрсэн ойрхон давтамжтай хурал хийдэг
- Хэлтсийн удирдлагууд ёс зүйгүй, удирдах арга барил байхгүй, хов живээр ажил хийдэг, ажлын шаардлага тэгш тавьдаггүй
- Шударга бус байдал
- Хангамж, илүү цагаар ажиллах

6 Таны ажиллах ажлын байрны орчин шаардлага хангасан эсэх?

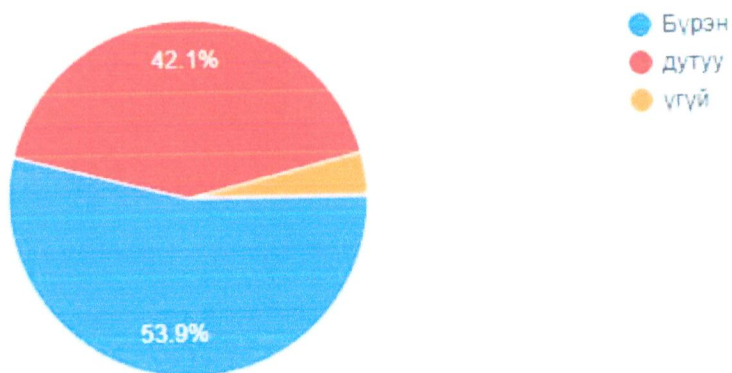
77 хариулт



Тийм 28 буюу 36,4 %, үгүй 49 буюу 63,6 %

7.Таны ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой байгууллагын дотоод журам, дүрэм, стратеги төлөвлөгөө зэрэг эрх зүйн бичиг баримтын талаарх мэдээлэл авах нөхцөл бүрдсэн эсэх ?

76 хариулт



Бүрэн 41 буюу 53,9%,

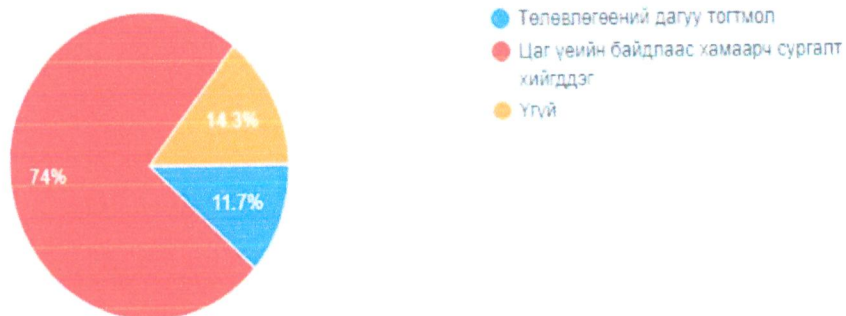
Дутуу 32 буюу 42,1%,

Үгүй 3 буюу 3,9%

8. Алба хаагч руу чиглэсэн ажлын байрны сургалт хийгддэг эсэх?

Диаграм хуулах

77 хариулт



Цаг үеийн байдлаас хамаарч сургалт хийгддэг 57 буюу 74 %,

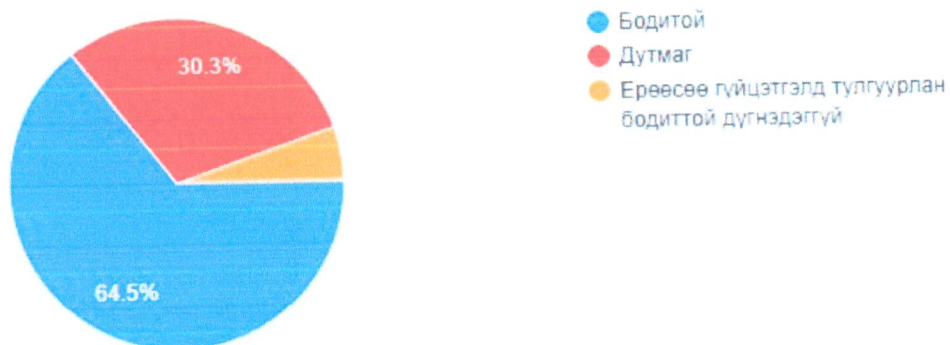
Төлөвлөгөөний дагуу тогтмол 9 буюу 11,7 %,

Үгүй 11 буюу 14,3%

9. Таны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, урамшуулал хир бодитой гэж дүгнэдэг вэ?

Диаграм

76 хариулт



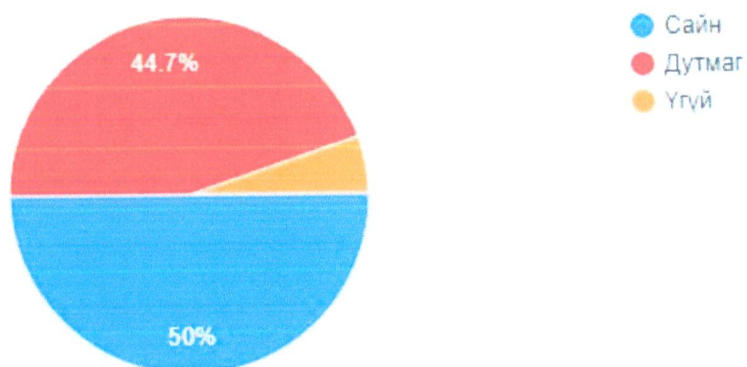
Бодитой 49 буюу 64,5 %,

Дутмаг 23 буюу 30,3 %,

Ерөөсөө гүйцэтгэлд тулгуурлан бодитой дүгнэдэггүй 4 буюу 5,3 %,

10. Таныг ажилахад удирдлагын зүгээс дэмжлэг хир байдаг вэ?

76 хариулт



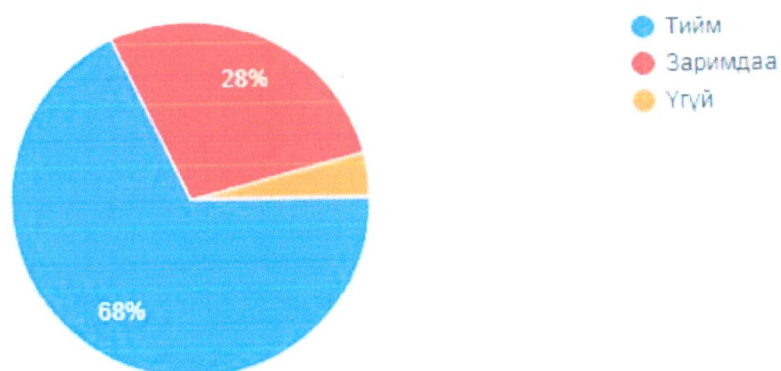
Сайн 38 буюу 50%,

Дутмаг 34 буюу 44,7%,

Үгүй 4 буюу 5,3%,

11. Удирдах дээд байгууллагаас ирсэн тушаал, шийдвэр болон холбогдох мэдээллийг цаг хугацаанд нь тогтмол хүргэдэг эсэх

75 хариулт



Тийм 51 буюу 68%,

Заримдаа 21 буюу 28 %,

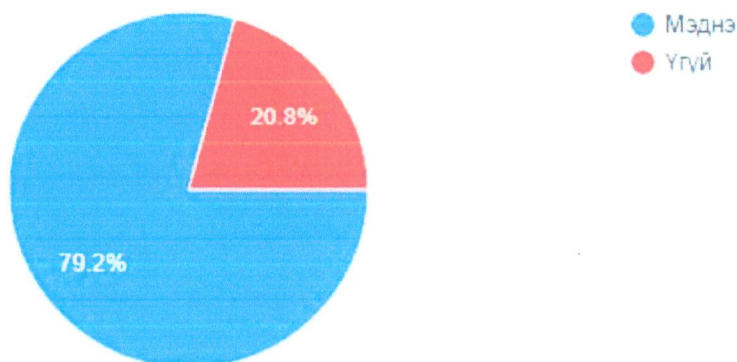
Үгүй 3 буюу 4%,

12. Та байгууллагын бахархал, үнэт зүйл 3 аас доошгүйг бичнэ үү?

- Хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалах, төрийн үйлчилгээг хүргэх, хяналт тавих, нас эрүүл аюулгүй байдалд хүчин зүтгэж буй, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээг тэгш хүртээмжтэй хүргэхийн төлөө зүтгэж байгаа нь бахархал, ёс зүй, шударга байдал
- Байгууллагын нэр хүнд, соёл,
- Нийгмийн эрүүл мэндийн үйлчилгээг чанартай үзүүлэх ,
- нийслэлийн хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалах, дэмжих үйлсэд тэргүүлэх
- Хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалах
- Мэргэжлийн тангараг ёс зүй, үнэнч байдал, тэгш хүртээмжтэй,
- Нэр хүнд, түүх, хуулиар хүлээсэн эрх
- Байгууллагын чиг үүрэг тодорхой, хүний нөөц
- Ёс зүй шударга байдал, мэргэжлийн ур чадвар
- Найрсаг, хүндэмтгий, цаг баримтладаг хамт олон
- Хамт олон, ажилдаа хандах хандлага, хариуцаж буй ажил мэргэжил
- Эрүүл ажлын орчин, мэргэшсэн боловсон хүчин, харьцаа хандлага
- Төрийн үйлчилгээ үзүүлдэг, авилгагүй хамт олны уур амьсгал эерэг
- Иргэдийг эрүүл байлгахын төлөө мэдээлэл, зөвлөмж, зөвлөгөө өгч ажиллах
- Мэргэшсэн, чадварлаг, нэр хүндтэй
- Нийгмийн эрүүл мэнд, тусламж үйлчилгээний зөв тогтолцоо, эрүүл аюулгүй орчин үеийн дэвшилтэт технологи, мэргэшсэн чадварлаг боловсон хүчин

13. Та байгууллагын уриа , эрхэм зорилго, алсын харааг мэдэх үү?

77 хариулт

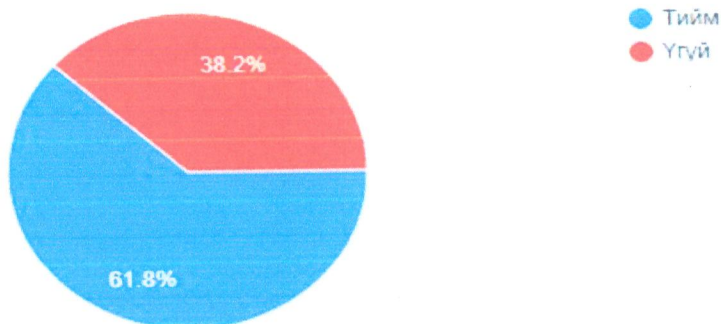


Тийм 61 буюу 79,2%,

Үгүй 16 буюу 20,8%

14. MNS ISO 9001:2016 стандартыг уншиж судалсан уу ?

76 хариулт



Тийм 47 буюу 61,8%,

Үгүй 29 буюу 38,2 %

15. MNS ISO 9001:2016 стандартыг байгууллагын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх нь таны бодлоор ямар ач холбогдолтой вэ?

Байгууллагын үйл ажиллагааг тогтвортой үр дүнтэй болгоход чиглэнэ
Хэрэгтэй

Үйл ажиллагааны чанар сайжирна. Үр ашиг дээшилнэ, байгууллагын соёл
бүрдэнэ.

Ажил стандартын дагуу явагдахад дөхөм болно
Сайн гэж бодож байна.

Байгууллаагын эмх цэгц

Ажил цэгцтэй тодорхой
болно

Ажиллаж байгаа албан хаагчид ажлынхаа үнэ цэнийг мэдэрч, Эрүүл мэндийн
салбарын болон байгууллагын стратеги төлөвлөгөө бодитой хэрэгжинэ.
тогтвортой ,чанартай төрийн үйлчилгээ

Төрийн үйлчилгээг хурдан шуурхай, мэдээлэл ил тод болох

Алсын хараа эрхэм зорилгоо ажилтан бүр мэдэж,түүнийг хэрэгжүүлэхийн
мөрөөр ажиллан ажлын чиглэлийн процесс тодорхойлогдож, бичиг баримт
цэгцэрнэ.

Байгууллагын дотоод үйл ажиллагааг сайжруулна, ажилтнуудын үүрэг
хариуцлага тодорхой болно, байгууллагуудын өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлнэ,
хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлнэ.

Ажил үйлчилгээг төлөвлөх- гүйцэтгэх- сайжруулах ач холбогдолтой

эмх цэгц, үйл ажиллагааны зарчимтай болох Алсын харааг тодорхойлох
Маш их ач холбогдолтой

Маш чухал ач холбогдолтой

Үйл ажиллагаа товч тодорхой болдог

эмх цэгц

холбогдолгүй

Маш чухал байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаа сайжирна

Стандарт

маш хэрэгтэй зүйл

Бүх зүйл эмх цэгцтэй, ойлгомжтой болно.

Төлөвлөлт гүйцэтгэл бодитой тооцох

ажлын бүтээмж, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.

m

байгууллагын орчинд ахиц дэвшил гарна

Стандартын дагуу үйл ажиллагаа явагдах нь маш их ач холбогдолтой

Нэгдмэл байх

Шинээр ажилд орж буй ажилтанд газрын үйл ажиллагааны талаар

танилцуулах, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, байгууллагын дотоод

журам, өдөр тутмын мэдвэл зохих зүйлсийг таниулах, хариуцах ажил үүргээ

бүрэн гүйцэтгэх хэмжээний мэдлэг, мэдээлэл, дадлыг богино хугацаанд өгч,

чиглүүлэн дэмжих үйл ажиллагааг удирдах

Мэдээж сайн

Байгууллагын бүхий л үйл ажиллагаа стандартчилагдаж, баримтжсан
процессоор явагдана.

Ажилтнуудын үүрэг, хариуцлага тодорхой болж, алдаа багасна.

Хэрэглэгчийн хэрэгцээ, хүлээлтийг тогтмол тодорхойлж, түүнийг хангах

чиглэлээр ажилладаг тул хэрэглэгчийн итгэл нэмэгдэнэ.

албан бичиг хөтлөлт мэдээллийн ил тод байдал үйл явц сайжирна

сайн

Ажиллах орчин сайжирна

Хариуцлага нэмэгдэнэ

Shaardlagui

Хамт олны багийн ажиллагаа, ажлын уялдаа холбоо, мэдээллийн ил тод

байдал, ажлын гүйцэтгэл сайжирна.

Чанарын тогтвортой байдал, сайжруулалт, ажлын гүйцэтгэлийн үр ашиг,

бүтээмжийг дээшлүүлэх, байгууллагын үйл ажиллагааны эрсдэл, боломжийг

удирдах боломж, Стандартын хэрэгжилт нь ажилтнуудыг үйл ажиллагаандаа

хариуцлагатай хандах, байгууллагын зорилго, үнэт зүйлсийг ойлгож ажиллах

урам зориг өгдөг.

Маш зөв

ач холбогдолтой

мэдэхгүй

Эмх цэгц

Тийм

Байгууллагын үйл ажиллагаа сайжирч, хүний хөгжил, суралцах орчин нөхцөл нэмэгдэнэ

Шинээр ажилд орж буй ажилтанд газрын үйл ажиллагааны талаар танилцуулах, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, байгууллагын дотоод журам, өдөр тутмын мэдвэл зохих зүйлсийг таниулах, хариуцах ажил үүргээ бүрэн гүйцэтгэх хэмжээний мэдлэг, мэдээлэл, дадлыг богино хугацаанд өгч, чиглүүлэн дэмжих үйл ажиллагааг удирдахад оршино.

зөв

Хэрэгжүүлээд явж байгаа

Өндөр ач холбогдолтой

сайн мэдэхгүй бна.

Байгууллагын стандарттай болно

ахиц дэвшил гарах байх

Сайн

Ажилтануудын сэтгэл ханамж нэмэгдэж, ажиллах таатай орчин бүрдэнэ.

Чанартай үйлчилгээ нэвтрүүлэх

үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, дотоод үйл ажиллагааг оновчтой болгох, байгууллагын нэр хүндийг нэмэгдүүлэх

Бүтээму нэмэгдүүлэх

Ач холбогдол их

тийм

Ажлын бүтээмж нэмэгдэнэ.

Үйл ажиллагаа эмх цэгцтэй болно.

үйл ажиллагаа сайжирна