

**ЭХЭМҮТ-ийн албан хаагчдын
2025 оны сэтгэл ханамжийн судалгааны тайлан**

2025.12.04

Улаанбаатар хот

Судалгааны зорилго: ЭХЭМҮТ-ийн ажилчдын сэтгэл ханамжийг судалж, тэдний сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэхэд шаардлагатай үйл ажиллагааны үндэслэлийг тодорхойлж, анализ хийх

Судалгааны зорилт: Дээрх зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

- Сэтгэл ханамжийн судалгааг цахим хэлбэрээр авах
- Сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнг нэгтгэж, дүгнэлт хийх
- Цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлох, хэрэгжүүлж үр дүнг тооцох

Судалгааны хамрах хүрээ: ЭХЭМҮТ-ийн ажилтан, албан хаагчид

Судалгааны арга: Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 13 дугаар тушаалын дагуу ерөнхий асуумж, үндсэн зургаан бүлгийн 56 асуумж, нэг нээлттэй асуулттайгаар цахим хэлбэрээр авсан.

Судалгаа авсан талаар: 2025 онд ажилчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг эхний хагас жил болон бүтэн жилээр 2 удаа зохион байгууллаа. Эхний хагас жилийн судалгааг 2025 оны 06 дугаар сарын 09-ний өдрөөс 6 дугаар сарын 20-ны өдрүүдэд авсан ба нийт 380 албан хаагч буюу нийт ажилчдын 30% нь хамрагдсан. Ерөнхий сэтгэл ханамж 76% нь сайн буюу дунджаас дээш байв. 2025 оны жилийн эцэст 642 албан хаагч буюу 61% нь хамрагдсан. Ерөнхий сэтгэл ханамж 85,2% нь сайн буюу дунджаас дээш байна.

Судалгаанд ЭБЭЭ-ээс 21.3%, ХЭ-ээс 62.7%, Дэмжих үйлчилгээнээс 16.1% албан хаагч санал өгсөн байна. Хүйсийн хувьд авч үзвэл эмэгтэй 92.8%, эрэгтэй 7.2%, мэргэжлээр нь авч үзвэл их эмч 22.5%, эмнэлгийн мэргэжилтэн 59.4%, бусад 18.1% байна.

Судалгаанд оролцогчдын **Ерөнхий сэтгэл ханамжийн “Сайн” 35%, “Дунд” 50,2%, “Муу”-14,8%-тай** байна.

Судалгааны үр дүнг бүлэг тус бүрээр авч үзвэл:

1. ДЭМЖЛЭГТ УДИРДЛАГА

Судалгааны үр дүнгээс харахад

- **Шийдвэр гаргалтад үйлчдвэрчний эвлэлийн оролцоо** “Сайн” үнэлгээ 36,9%
- **Удирдлагадаа санаа бодлоо илэрхийлэх боломж** “Сайн” үнэлгээ үзүүлэлт 53,7%,
- **Эмчилгээ эрхэлсэн дэд захирлын удирдах арга барил** - Сайн үнэлгээ -42,6%,
- **Ажиллагсдын эрүүл мэндийг хамгаалах үйл ажиллагаа** “Сайн” үнэлгээ 26,9%
- **Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын ил тод байдал** “Сайн” үнэлгээ 35,3%
- **Санхүүгийн ил тод байдал** Сайн үнэлгээ 22,5%,
- **Хүний нөөцийн гадаад сургалтын ил тод байдал** “Сайн” үнэлгээ 25,3% байна.
- **Байгууллагын ерөнхий захирлын удирдах арга барил** - Сайн үнэлгээ -68,2%,
- **Шинэ санаа санаачилгыг дэмжих, нэвтрүүлэх байдал** “Сайн” үнэлгээ 37,3%,
- **Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний шударга зарчим** “Сайн” үнэлгээ 27,3%,
- **Эмчилгээ эрхэлсэн захирлын ёс зүй** - Сайн үнэлгээ -47,4%,
- **Тасаг нэгжийн даргын удирдах арга барил, чадварлаг байдал** – Сайн үнэлгээ - 59,4%,
- **Байгууллагын ерөнхий захирлын ёс зүй** – Сайн үнэлгээ -76,7%,
- **Удирдлагын манлайлал, үлгэр дуурайлал** – Сайн үнэлгээ – 62,6%,

- Тасралтгүй суралцагч байгууллага байх тогтолцоо – Сайн үнэлгээ -47,8%,
- **Шагнал урамшууллын ил тод, шударга байдал** “Сайн” үнэлгээ 28,1%
- **Ажлын нэмэгдэл хөлс олголт** “Сайн” үнэлгээ 23,7%
- **Шийдвэр гаргалтад хамт олны оролцоо** “Сайн” үнэлгээ 36,1%
- Багаар ажиллах чадвар – Сайн үнэлгээ -57%
- **Мөнгөн бус тусламж, нийгмийн баталгааг хангахад дэмжлэг үзүүлэлт** “Сайн” үнэлгээ 18,9%

2. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИХ БОЛОМЖ

- Шинэ санаа, дэвшилтэт арга, аргачлал нэвтрүүлэх боломж **Сайн үнэлгээ 34,1%**
- Мэргэжлийн болон эрдмийн зэрэг хамгаалах боломж **Сайн үнэлгээ 55,8%**
- Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил хийх, үр дүнг ашиглах боломж **Сайн үнэлгээ 53,4%**
- Мэдлэг мэргэшлээ дээшлүүлэх, ашиглах боломж **Сайн үнэлгээ 44,2%** байна.

Үүнээс харахад судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь ажлын байранд хүний нөөцийн хөгжих боломж **САЙН** гэж дүгнэсэн байна. Харин шинэ санаа, санаачилгыг дэмжих тал дээр мөн л анхаарал татахуйц үр дүн харагдаж байгаа тул тасаг нэгжийн удирдлагууд болон удирдах албан тушаалтнууд ажилчдынхаа санал бодлыг анхааран сонсож, аливаа шийдвэр гаргахдаа, үйл ажиллагаандаа хамт олны саналыг харгалзан үздэг байх зайлгүй шаардлагатай байгааг харуулж байна.

3.ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ ЁС ЗҮЙ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ СОЁЛ

- Сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтний сонсох, зөвлөгөө өгөх ур чадвар Сайн-52,6%
- Эмчийн сонсох, зөвлөгөө өгөх ур чадвар Сайн-54,2%
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй Сайн-46,2%
- Хамт олны харилцаа, эв нэгдэл Сайн-51,8%
- Сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтний угтах, мэндлэх, найрсаг харилцаа, үйлчлэх соёл Сайн-57%
- Үйлчлүүлэгчийн нууцыг хадгалах боломж Сайн-62,2%
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны хувцаслалт, энгэрийн тэмдэг, хувийн соёл Сайн- 55,8%
- Асаргаа, үйлчилгээний ажилтны угтах, мэндлэх, найрсаг харилцаа, үйлчлэх соёл Сайн-54,2%
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний бие биенээ хүндэтгэх ур чадвар Сайн-49%
- Эмчийн угтах, мэндлэх, найрсаг харилцаа, үйлчлэх соёл Сайн-49,8%

Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл бүлгийг тодорхойлох дээрх асуултуудад судалгаанд оролцогчдын олонх нь **САЙН** гэж үнэлсэн байгааг харахад манай төвийн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилчдын харилцаа хандлага, ёс зүй, үйлчилгээний соёл сайн байгааг харуулж байна.

4. БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ

- Байгууллагын гадаад орчны тохижилт – Сайн -27,7%
- Байгууллагын дотоод орчны соёл, тав тух – Сайн -35,3%
- Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго, стратегийг ажилтан бүр мэддэг, хэрэгжилтийг хангаж ажилладаг – Сайн – 43,8%
- Байгууллагын соёлын бусдаас ялгарах давуу тал, дүр төрх – Сайн – 46,2%
- Бүртгэх, лавлагаа мэдээлэл өгөх соёл Сайн- 46,2%

- Байгууллагаараа бахархах сэтгэл Сайн- 71,1%
- Байгууллагын үйлчилгээний соёлын дэг журам, зарчим Сайн-49%
- Хүнд өвчтөн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан үйлчилгээ - Сайн -35,3%
- Байгууллагын хөгжил, үйл ажиллагааны маркетинг – Сайн -32,9%
- Угтах, мэндлэх, хүндлэх, үйлчлэх соёл Сайн 52,6%

5. ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛДАА, ЭРСДЭЛГҮЙ АЖИЛЛАХ БОЛОМЖ

- Яаралтай тусламжийн чанар, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах боломж – Сайн- 56,2%
- Тусламж, үйлчилгээний алдаа, эрсдэлгүй ажиллах боломж – Сайн – 45,8%
- Оношилгоо, эмчилгээнд шинэ технологи, нэр төрөл нэмэгдсэн байдал – Сайн – 51%
- Ажлын хариуцлага, шуурхай байдал – Сайн – 57,8%
- Асаргаа, сувилахуйн тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах боломж – Сайн – 52,4%
- Тусламж, үйлчилгээний стандартын мөрдөж ажиллах боломж – Сайн – 52,6%
- Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах боломж – Сайн -52,6%

Судалгаанд оролцогчид “Тусламж, үйлчилгээний алдаа, эрсдэлгүй ажиллах боломж”-ийг **САЙН** гэж үнэлсэн байна. Иймээс манай төвийн эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ ямагт түргэн шуурхай, чанартай хийгдэж байна.

6. АЖЛЫН БАЙРНЫ АЮУЛГҮЙ, ДЭМЖЛЭГТ ОРЧИН

- Ажлын байрны чийрэгжилт, алжаал тайлах нөхцөл – Сайн-9,6%
- Эмнэлгийн эрүүл ахуй, халдвар хамгаалал – Сайн – 42,2%
- Ажиллагсдын хоолны газрын эрүүл ахуй, тохижилт, үйлчилгээ – Сайн – 12,4%
- Ажлын хувцас, багаж хэрэгслийн хангамж, хамгаалал – Сайн – 19,3%
- Ажлын байрны тав тух, агааржуулалт, тохижилт – Сайн -22,9%

Эндээс харахад ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин маш муу, хангалтгүй гэж дүгнэж байна. Иймд ажилчдын бялдаржуулах танхимыг сэргээн засварлаж, шаардлагатай тоног төхөөрөмжөөр хангах, ажилчдын хоолны эрүүл ахуй, чанарт анхаарах, ажлын хувцасны материалын чанарыг сайжруулах, ажлын байрны тав тухыг хангах чиглэлд онцгойлон анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

7. ТА БАЙГУУЛЛАГААС ЯМАР ДЭМЖЛЭГ, ХЭРЭГЦЭЭГ ХҮСЧ БАЙНА ВЭ? гэсэн

нээлттэй асуултад нийт 122 хариулт ирүүлсэн байна. Ирсэн хариултуудыг агуулгаар нь нэгтгэн эрэмбэлвэл:

1. Цалин нэмэгдүүлэх
2. Эмч нарын ёс зүйд онцгой анхаарах
3. Нийгмийн даатгалаа төлөх
4. Харилцаа, хандлагыг сайн болгох, мэндлэж, хүндэлж суръя
5. Ажиллах орчин, ажилчдын эрхзүйн аюулгүй орчин бүрдүүлэх
6. Ажилтнаа зөв сонгож авах, нэн тэргүүнд харилцаа хандлага хармаар байна. Ажиллахад хэцүү байна
7. Ажлын ачаалал бууруулах
8. Харилцаа хандлагыг сайжруулах
9. Амь тэнссэн яаралтай үед үзүүлэх тусламжийн нэгдсэн журам гаргах, алдаа эрсдэл гарахад ойрхон байна.

10. Ариун цэвэр
11. Эмч нарын өрөөний тохижилт, компьютер сандал сольж өгөх, ажилласан жил нь болсон шагнал авах гэхээр Болормаа захирал цохож өгөхгүй. Тэгсэн мөртлөө өөрийн зүрхний тасгийнхандаа байрны урьдчилгаа, хамаг шагналыг хайр найргүй өгдөг, ялгаварлан гадуурхдаг
12. Хүүхдийн эмнэлэгт хоолны газартай болоё, урамшуулал хасахаа больё
13. Цалин хөлс урамшуулал нэмэх
14. Хүний нөөцөөс дотоод журамдаа өөрчлөлт хийхийг хүсье
15. Ёс зүйтэй байлгамаар байна. Эмч дарга нар хүнийг ялгаварлаж харьдаг, хүн гэж тоодоггүй. Төрөлхийн эвгүй ааштай хүмүүстэй хамтрач ажиллахад хэцүү байна
16. Эмнэлгийн бүх эмтэриг 2 эм зүйч зөөж байна. Асуудлыг шийдэж өгнө үү
17. Байгууллагын спорт өдөрлөгийг эмнэлэг эмнэлгээр тусдаа хийгээд дараа нь нэгдсэн байдлаар явуулмаар байна.
18. Эмчилгээ эрхэлсэн дэд захирал ёс зүйтэй шийдэлтэй байж, эмч, ажилтнаа дэмжиж ажилламаар байна
19. Ажилчдаа боддог, хамгаалдаг, мөн ил тод шударга байхыг хүсье. Хоорондоо ямарч уялдаа холбоогүй, нийтээрээ харилцаа хандлагын асуудалтай байна.
20. Цалингаа цагтаа тавьдаг баймаар байна.
21. Ажилчдын чийрэгжүүлэх өрөөтэй болох
22. Шударга, эрх тэгш байдлыг хүсэж байна
23. Удирдах албан тушаалтай эмч эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн хувийн соёлыг ахиулах, харилцаа хандлага дээр анхаарах хэрэгтэй байна. Залуу ажилчдыг дарж байна
24. Ажилчдынхаа эрүүл мэндэд анхаарах
25. Орон сууцны дэмжлэг, ажлаас гадуур сурч хөгжих боломж олгох
26. Ажилчдын хоолыг эмч, сувилагч гэж ялгаж өгмөөргүй байна
27. Хоол унааны мөнгө хэтэрхий бага байна
28. Дарамт шахалтгүй ажлаа хиймээр байна
29. Цахимын гацалтыг багасгах
30. Фракцийн хүмүүсээ л дэмждэг тогтолцоо байна даа
31. Ахмад ажилчид шинэ ажилчиддаа хүлцэнгүй найрсаг байгаасай, дарамт ихтэй юм байна
32. Тусламж үйлчилгээний бэлэн байдлыг хангах эм хэрэгслээр хангах
33. Дарга нар аливаа асуудалд ул суурьтай шийдэх, өнөөдрийг харж үзэмжээрээ биш. Ажилчид ямар нөхцөлд ямар сэтгэлзүйтэй ажиллаж байгааг бодолцож тасаг нэгжийн үйл ажиллагаатай танилцах. Танилцах гээд явахаараа дарамт үзүүлэх биш шийдэх асуудлыг олж харж, шийдэж өгөх
34. Ёс зүй харилцаа хандлагын хувьд тэгш эрхтэй байх, ажил мэргэжлээр ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох. Энэ байдал хэтэрхий газар авсан. Үүнээс болж бусад ажилчдын эрх ашиг байнга зөрчигдөж байгааг анхаарах

ДҮГНЭЛТ:

Судалгаанд оролцогчдын **Ерөнхий сэтгэл ханамжийн 85,2%** нь буюу олонхийн ерөнхий сэтгэл ханамж дунджаас дээш түвшинд байна. Гэвч нээлттэй асуултын ихэнх нь эмч эмнэлгийн мэргэжилтэн, удирдах ажилтны ёс зүй, харилцаа хандлагыг сайжруулах гэсэн асуудлыг дэвшүүлсэн байна. Иймд 2026 онд нийт ажилтан албан хаагчдын ёс зүй, ёс суртахуун, харилцаа хандлагыг сайжруулах, хамт олны эв нэгдлийг бататгах чиглэлээр онцгой анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.