Батлав: Хавдар судлалын үндэсний төвийн ерөнхий захирал **Н.Эрдэнэхүү**

Хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлого (2024-2026 он)

Улаанбаатар хот

Хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг 2021-2023 онд хөгжүүлэх бодлого нь хүн амд үзүүлж буй хавдрын тусламж үйлчилгээний чанарыг сайжруулах талаарх хавдар судлалын үндэсний төвийн эрхэм зорилго, стратегийн зорилтыг хэрэгжүүлэх чадвар бүхий мэргэжилтнийг авч ажиллуулах замаар хүний нөөц бүрдүүлэхэд чиглэсэн, 3 жилийн хугацаанд хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн хөгжлийн хэтийн чиглэлийг тодорхойлох, хүний нөөцийн төлөвлөлт, хөгжил, удирдлага, зохион байгуулалтын үйл ажиллагаанд баримтлах бодлогын үндсэн баримт бичиг мөн.

Нэг. Хавдар судлалын үндэсний төвийн хэтийн төлөв, эрхэм зорилго, эрхэмлэх үндсэн зарчим

1.1. *Хавдар судлалын төвийн хэтийн төлөв:*

Хавдар судлалын албыг анагаах ухааны ололт, техник, технологийн хөгжилтэй уялдуулан дэлхийн жишигт ойртуулж хөгжүүлэхэд оршино.

1.2. *Хавдар судлалын үндэсний төвийн эрхэм зорилго:*

Хавдрын оношлогоо, эмчилгээнд шинжлэх ухааны шинэ дэвшилтэт технологи, инновацийг нэвтрүүлж, хавдрын урьдчилан сэргийлэлт, эрт илрүүлэлтийг сайжруулах замаар хавдрын шалтгаант нас баралтыг бууруулж, хүн амын амьдралын чанарыг сайжруулахад оршино

1.3 Алсын хараа

Олон улсад магадлан итгэмжлэгдсэн Ази номхон далайн бүсийн хавдар судлалын төв болох

1.4. Эрхэмлэх үндсэн зарчим:

- **Чанартай байдал** - хүн амд үзүүлэх хавдрын нарийн мэргэжлийн тусламжийг нийгмийн хэрэгцээг хангахуйц түвшинд хүргэнэ.
- **Хүртээмжтэй байдал** - хүн амд хавдрын нарийн мэргэжлийн тусламж үйлчилгээг нийгмийн гарал үүслээс үл хамаарч бүгдэд тэгш хүртээмжтэй үзүүлнэ.

- **Найдвартай байдал** - хүн амд үзүүлж буй тусламж нь Монгол улсад мөрдөгдөж буй эмчилгээ үйлчилгээний стандартад нийцсэн, шинжлэх ухааны мэдлэг, ололт, хүмүүнлэг, энэрэнгүй ёс, орчин үеийн анагаах ухааны аргад тулгуурлана.

- **Үр дүнтэй байдал** - эмнэлгийн үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэх, орчин үеийн технологитой үр дүнтэй тусламж үйлчилгээг хөгжүүлэх

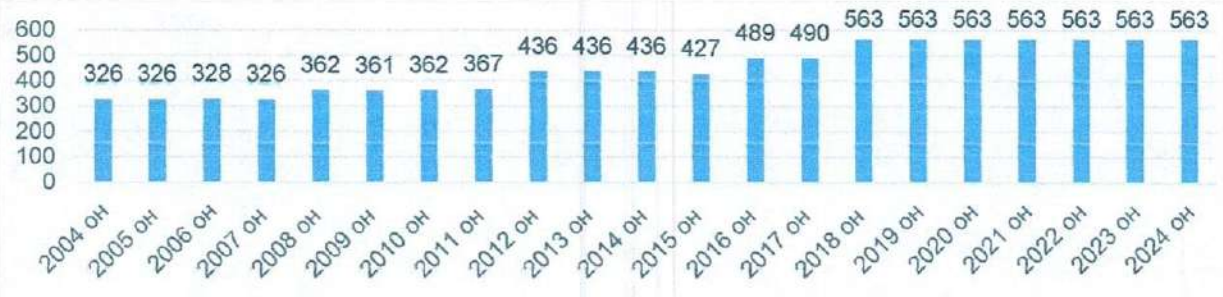
Хоёр. Нийтлэг үндэслэл (өнөөгийн байдал)

Хоёр. Нийтлэг үндэслэл (өнөөгийн байдал)

2.1. Хавдар судлалын үндэсний төвийн "2021-2023 оны хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлого"-ын хугацаа дуусч үргэлжлүүлэх шаардлага гарсан, эрүүл мэндийн салбарын тогтолцооны өөрчлөлт, шинэчлэл зэргээс энэ хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх шаардлага гарсан болно.

2.2. Хавдар судлалын үндэсний төв хүний нөөцийн өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудал

- Хавдар судлалын үндэсний төв нь 2021-2023 онд үйл ажиллагааны чиглэлээрээ удирдлагын хэсэг, хүний нөөц, хөгжлийн алба, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлын алба, санхүү эдийн засгийн алба, нийгмийн эрүүл мэнд, эрдэм шинжилгээ, сургалтын алба, халдварын сэргийлэлт, хяналтын алба, сувилахуйн алба, байгууламжийн менежмент аюулгүй байдлын алба, эмнэлгийн тоног төхөөрөмжийн алба, эмчилгээний хоол шим тэжээлийн тасаг, хавдрын мэс заслын тасгууд, хавдрын өвөрмөц эмчилгээний тасгууд, хавдрын яаралтай тусламжийн тасгууд, дүрс оношлогооны тасаг, дурангийн тасаг, лаборатори, эм зүйн алба гэсэн 14 алба, 20 тасаг нийт үндсэн 34 нэгж, 563 орон тоотойгоор эмнэлэг үйлчилгээний тасралтгүй үйл ажиллагааг явуулж байна.



ХСҮТ-ийн хүний нөөцийн байдал эмч, ажилтны тоо

Албан тушаалын нэр	Орон тоо
Удирдах ажилтан	4
Их эмч	126
Статистикч эмч	2

Эм зүйч	12
Сувилагч	175
Эм найруулагч	2
Бага эмч	5
Техникч	24
Лаборант	13
Хөдөлгөөн засалч	4
Туслах сувилагч	16
Бусад дээд мэргэжилтэн	60
Ариутгагч	7
Үйлчлэгч	57
Бусад ажилтан	56

Орон тооны бүтэц



- Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн байнгын асуудал бол салбарт ажиллагсдад төрөөс тогтоож байгаа цалин хөлс нь амьдралд хүрэлцэхүйц хэмжээгээр тогтоогдохгүй байна. 2023 онд төвийн ажилтнуудын цалин 2021 оныхтой харьцуулбал өссөн ч инфляцийн түвшин дагаж өссөний улмаас хангалтгүй үзүүлэлт гарч байна. Хэдий ийм боловч Эрүүл мэндийн яамнаас барьж буй бодлогын хүрээнд бусад нэмэгдэл цалинг олгох асуудалд анхаарал хандуулсаар байгаа билээ.

- Төвийн нийт ажилтнуудын 56% нь 39 хүртэлх насны эмч, ажилтнууд эзэлж байна. Мөн салбарын онцлогоос шалтгаалан 81% нь эмэгтэй ажилтнууд ажилладаг. Тус төвийн хэмжээнд магистрын зэрэгтэй 75 ажилтан, доктор зэрэгтэй 13 ажилтан, мэргэжлээрээ ахлах зэрэгтэй 67, тэргүүлэх зэрэгтэй 66, зөвлөх зэрэгтэй 14 ажилтан тус тус ажиллаж байна.

- Дэлхий нийтэд тэдийгүй Монгол улсад хорт хавдрын өвчлөл, нас баралт өсөн нэмэгдэж байгаатай уялдан тус төвөөр үйлчлүүлэгчдийн тоо нэмэгдэж байгааг харгалзан эмнэлгийн мэргэжилтний тоог нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлага урган гарч байна.

- Өмнөх жилүүдийн практикаас үзэхэд сувилагч мэргэжлийн ажилтнуудын хүрэлцээ дутагдалтай, тэднийг сургаж дадлагажуулах ажил туйлын хангалтгүй, мэргэжлийн сургууль төгсөгчид нь гуравдугаар шатлалын эмнэлэгт ажиллах хэрэгцээ шаардлагыг хангахгүй, мэргэжлийн болон бусад ур чадвар сул харагдаж байна.

- Эмнэлгийн дунд мэргэжилтнийг бэлтгэх сургалтын тогтолцоо алдагдсанаас рентген техникч, шарлагын техникч, лаборант, эм найруулагчийн мэргэжлээр эмнэлгийн мэргэжилтэн сургаж бэлтгэхгүй болсонтой холбоотойгоор нэр бүхий мэргэжилтэн байнгын дутагдалтай хэвээр байна.

Гурав. Хавдар судлалын үндэсний төвийн 2024-2026 оны хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлогын эрхэм зорилго, тэргүүлэх чиглэл, зарчим

3.1. *Хүний нөөцийн бодлогын эрхэм зорилго:*

Хүний нөөцийн бодлогын эрхэм зорилго нь хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн төлөвлөлт, сургалт хөгжил, бүтэц бүрэлдэхүүн, байршилт, хуваарилалт, удирдлага зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох, эмч эмнэлгийн ажилтны мэдлэг мэргэжлээ дээшлүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл хөшүүргийг бий болгох замаар хавдар судлалын үндэсний төвөөс хүн амд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламжийн хүртээмж, чанарыг сайжруулахад оршино.

Хүний нөөцийн бодлогын зорилго нь хүний нөөцийн тоо хэмжээ, бүтэц, хуваарилалт, сургалт, давтан сургалт болон ажиллах хүчний өртөг, зардлыг тооцох, төлөвлөх, санхүүжүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөснөөр хавдар судлалын үндэсний төвд ажиллагсдыг сургаж бэлтгэх, давтан сургах, мэргэжлийн болон албан тушаалын хувьд ахих, хөгжин дэвших үйл явц, хөдөлмөрийн бүтээмж, ажлын чанарыг дээшлүүлэхэд оршино.

3.2. *Хүний нөөцийн бодлогын тэргүүлэх чиглэл:*

Дараах тэргүүлэх чиглэлийг төвийн хэмжээнд баримтална.

3.2.1 Хүний нөөцийн төлөвлөлт
3.2.2 Хүний нөөцийн сургалт, хөгжил
3.2.3 Хүний нөөцийн ил тод байдал
3.2.4 Хүний нөөцийн хуваарилалт
3.2.5 Хүний нөөцийн удирдлага, зохион байгуулалт

3.3. *Үндсэн зарчим*

Хүний нөөцийн бодлогын үйл ажиллагааг дор дурдсан үндсэн зарчимд тулгуурлан хэрэгжүүлнэ:

3.3.1. ***Тэгш эрхийн зарчим:*** бүх ажиллагсдад адил тэгш хандана.

3.3.2. ***Ил тод байх зарчим:*** хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлогын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах, бодлогын хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг нээлттэй, ил тод хүртээмжтэй байлгана.

3.3.3. ***Эрүүл мэндийн талаарх бодлогыг уялдуулах зарчим:*** салбарын бодлого, зорилт, бусад хөтөлбөр болон эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагатай нягт уялдуулна.

3.3.4. ***Манлайллын зарчим:*** эмнэлгийн мэргэжилтний мэдлэг, туршлага, мэргэшлийн ур чадварыг дээшлүүлэн хүний нөөцийн удирдлагын манлайллыг сайжруулна.

3.3.5. ***Дэмжлэгийн зарчим:*** хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн бүхий л санаачилга, оролцоог дэмжинэ.

Дөрөв. Бодлогын хугацаа, санхүүжилт

4.1. Хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлогыг 2024-2026 он буюу 3 жилийн хугацаанд хэрэгжүүлнэ.

4.2. Бодлогын санхүүжилтийг:

- төсвөөс олгох хөрөнгө,
- үндсэн ба үндсэн бус үйл ажиллагааны орлогоос
- бусад эх үүсвэрээс тус тус бүрдүүлнэ.

Тав. Бодлогын зорилт, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл

Хүний нөөцийн төлөвлөлт

5. *Зорилт 1.* Хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн хэрэгцээг эмнэлгийн мэргэжилтний хөдөлгөөн, хүн амын дунд зонхилон тохиолдож байгаа хорт хавдрын өвчлөл, эрүүл мэндийн салбарын хөгжлийн чиг хандлагатай уялдуулан хавдар судлалын үндэсний төвийн түвшинд төлөвлөн, хэрэгжүүлнэ.

5.1. Зорилт 1-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

5.1.1. Хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн төлөвлөлтийг микро түвшинд 2-3 жилээр боловсруулан жил бүр хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ хийсний үндсэн дээр тодотгох

5.1.2. Төвийн хэмжээнд хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөлт, удирдлагын тогтолцоог бий болгох ба хүний нөөцийн мэдээллийн санг боловсронгуй болгох үйл ажиллагааг тогтмолжуулна.

5.1.3. Шинэ залуу мэргэжилтнүүдийн идэвх санаачилгыг өрнүүлж, мэргэжил мэдлэгээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, шагнаж урамшуулах

5.1.4. Төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлгийн бүтэц, үйл ажиллагаа, MNS 6330:2017 Монгол Улсын стандартыг баримтлах

5.1.5. Хавдар судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн бүтэц, тоо, байршил, хуваарилалтын зохистой харьцааг хангах, сургалтанд хамруулах шаардагдах хөрөнгийг төсөвт тусгуулах

5.1.6. Хүний нөөцийн хэрэгцээг тухайн цаг үеийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний шаардлагад нийцүүлэн тодорхойлж, төлөвлөх

Хүний нөөцийн сургалт, хөгжил

6. *Зорилт 2.* Хавдар судлалын үндэсний төвд ажиллах эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнийг мэргэшүүлэх сургалт нь салбарын хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, ялангуяа тус төвөөр үйлчлүүлэгсдийн эрэлт хэрэгцээг хангасан хавдрын тусламж үйлчилгээний онцлог байдалтай нягт уялдсан байна.

6.1. Зорилт 2-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

6.1.1. Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тогтолцооны хүрээнд төвийн ажлын байрны шаардлагыг хангасан, өндөр чадавхитай хүн хүчийг цаг үеийн эрэлт хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн бэлтгэх, сургах

6.1.2. Эмнэлгийн мэргэжилтэн бэлтгэдэг мэргэжлийн сургуулиудын захиргаатай хамтран ажиллаж, эрэлт хэрэгцээтэй эмнэлгийн мэргэжилтнийг хүний нөөцийн төлөвлөлтийн дагуу сонгож ажиллуулах

6.1.3. Сургалтын агуулга бүтэц нь шаталсан, тасралтгүй чанарыг хангасан, сургалтын дараа хийж гүйцэтгэх үйл ажиллагаатай нь уялдуулан дотоод гадаадын сургалтанд хамруулах

6.1.4. Төгсөлтийн дараах резидентурын сургалт болон мэргэжил олгох, дээшлүүлэх сургалтыг хэрэгцээний дагуу явуулах

6.1.5. Удирдах ажилтнууд болон дунд шатны албан тушаалтнуудад албан тушаалын хувьд ахих, хөгжин дэвших боломжийг бүрдүүлж, удирдлагын шат шатны сургалтанд хамруулан суралцах боломжийг бүрдүүлэх

6.1.6. Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг эрдмийн цол зэрэг болон мэргэжлийн зэрэг хамгаалах үйл ажиллагаанд нь байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлэх

7. *Зорилт 3.* Эрүүл мэндийн бүх шатны тусламжийн түвшинд ажиллах хавдар судлаач эмчийг түлхүү бэлтгэнэ.

7.1. Зорилт 3-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

7.1.1. Нийслэл, дүүрэг, хөдөө орон нутгийн хавдар судлалын кабинетийн их эмч нарыг хавдар судлаач эмчийн мэргэжлийн чиглэлээр бэлтгэж мэргэжил арга зүйн удирдлагаар хангана.

8. *Зорилт 4.* Дэлхий дахины хөгжлийн чиглэл, хандлага, жишиг, өөрийн орны эрүүл мэндийн тогтолцооны өөрчлөлт, шинэчлэл, зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн хавдар судлалын үндэсний төвийн ажилтнуудын мэдлэг, чадвар, хандлагыг хөгжүүлж, бэхжүүлнэ.

8.1. Зорилт 4-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

8.1.1. Хавдар судлалын төвийн хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, төлөвлөлттэй уялдуулан төвийн захиргаатай гэрээ байгуулан суралцаж төгсөгчдийг ажлын байраар хангах

8.1.2. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь төвд ажиллагсдын ажил мэргэжлээрээ өсөн хөгжих боломж, арга замыг тодорхойлохын зэрэгцээ тэдний сэтгэл ханамж, эрэлт хэрэгцээг хангахуйц байна.

8.1.3. Тасралтгүй сургалт эрхлэх зөвшөөрлийн хүрээнд явуулж байгаа сургалтын технологийн үйл ажиллагаанд шаардлагатай тоног төхөөрөмж, сургалтын хэрэгслээр хангах, сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх

8.1.4. Төгсөлтийн дараах мэргэжил дээшлүүлэх сургалт болон тасралтгүй сургалтыг төвд ажиллагсдын ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан онцлог болон хавдар судлалын талаарх олон улсын нийтлэг хандлагыг харгалзан зохион байгуулах бөгөөд тус төвийн эмнэлгийн мэргэжилтнийг 100 хувь хамруулах

8.1.5. Эмч, ажилтнуудыг Олон улсын төсөл, хөтөлбөр, байгууллагын санхүүжилтээр гадаадын өндөр хөгжилтэй оронд урт богино хугацааны сургалтанд хамруулах тоог нэмэгдүүлэх, гадаадад суралцах хугацаанд тодорхой хэмжээгээр олговор олгох арга хэмжээг авч ажиллах

8.1.6. Гадаадын эмнэлгийн мэргэжилтнүүдтэй хамтран ажиллах, туршлага солилцох үйл ажиллагааг дэмжих

8.1.7. Эмнэлзүйн сургагч багшийн тоог нэмэгдүүлэх, сувилахуйн мэргэшүүлэх сургалтыг удирдах сувилагч-сургагч багшийг үе шаттайгаар бэлтгэхэд дэмжиж ажиллах

8.1.8. Шинэ ажилтанг хамт олонд танилцуулах, ажлын байранд дадлагажуулах сургалтыг зохион байгуулж хэвших

8.1.9. Ажилтан бүрийн өөрийн ойрын болон дунд хугацааны өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөөний дагуу ур чадвар, туршлагыг үнэлж, тэднийг сургах, нэгдсэн төлөвлөгөөг жил бүр гарган хэрэгжүүлэх

Хүний нөөцийн ил тод байдал

9. *Зорилт 5.* Хавдар судлалын үндэсний төвийн захиргаа, хүний нөөцийн удирдлагын ёс зүйтэй, хариуцлагатай, ил тод, нээлттэй, шуурхай байдлыг хангана.

9.1. Зорилт 5-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

9.1.1. Төвийн үйл ажиллагаанд мөрдөгдөх дүрэм, заавар, журмыг ил тодоор байрлуулан тогтмол шинэчилж байх.

9.1.2. Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, бусад ажилтнуудын ёс зүйн мэдлэг, чадварыг тасралтгүй дээшлүүлэх ажлыг тогтмолжуулах

9.1.3. Санал хүсэлт, өргөдөл, гомдлыг хүлээн авч хуулийн хүрээнд шийдвэрлэж, хариуг хугацаанд нь өгч хэвших

9.1.4. Ажилтнуудын ажлын үр дүнг үнэлэх үйл ажиллагааг шударга, оновчтой, ил тод болгоход анхаарч ажиллах

9.1.5. Төвд ажиллах ажилтнуудыг ажилд авах сонгон шалгаруулалтын журмыг мөрдөн ажиллаж үйл ажиллагааг ил тод, нээлттэй явуулах

Хүний нөөцийн хуваарилалт

10. *Зорилт 6.* Үйлчлүүлэгчдийн эрэлт хэрэгцээг харгалзан стационар болон амбулаторид ажиллах эмч, мэргэжилтнүүдийн зохистой харьцааг хангана.

10.1. Зорилт 6-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

10.1.1. Төвд тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа эмч, мэргэжилтний мэдлэг, чадварыг тасралтгүй дээшлүүлэх ажлыг төлөвлөгөөтэй чанартай тогтмол зохион байгуулах

10.1.2. Хавдар судлаач эмчээр мэргэшсэн мэдлэг, чадвартай эмч, нарийн мэргэшлийн өндөр мэдлэг чадвартай мэргэжилтнээр төвийн хүний нөөцийг байнга бүрдүүлэх

10.1.3. Ажилтнуудын цалин хөлс, урамшууллын үр дүнтэй механизмыг эрэлхийлэн байнга боловсронгуй болгон хэрэгжүүлж байх

Хүний нөөцийн удирдлага, зохион байгуулалт

11. *Зорилт 7.* Төвийн бүтэц зохион байгуулалтыг оновчтой болгох, алба, тасаг, хэсгийн удирдлагыг чадваржуулна.

11.1. Зорилт 7-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

11.1.1. Жил тутамд эмнэлгийн мэргэжилтний орон тооны стандартыг баримтлан, ажлын ачааллыг жигдрүүлэх, тэдний оролцоотойгоор хавдрын тусламж үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулахыг чухалчлах

11.1.2. Эмнэлгийн мэргэжилтнүүд түүнчлэн алба, тасаг, хэсгийн удирдлагын мэдлэг чадварыг тогтмол дээшлүүлэхэд чиглэсэн арга зүйн зөвлөмж, гарын авлагаар хангах

11.1.3. Төвд ажиллах ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсронгуй болгон тогтмол шинэчлэн боловсруулж, ажлын байранд тавигдах

шаардлага, ажил үүргийг нь тодорхой болгосны үндсэн дээр ажилтнуудын ажлын үнэлгээг боловсронгуй болгох

11.1.4. Ажилтнуудын мэргэжлийн чадавхийг техник, технологийн шинэчлэлтэй уялдуулан бэхжүүлж, мэргэшүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх

11.1.5. Ажилтнуудад нэмэгдэл хөлс, урамшуулал, тэтгэмж олгох, нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг холбогдох газарт тавьж шийдвэрлүүлэх арга хэмжээ байнга авч байх

11.1.6. Мэргэжлийн онцлог, ахуйн болон ажлын нөхцөлд нийцүүлэн нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэж, цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох

---o0o---