

## ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН ШИНЭЧЛЭЛИЙН ТӨСӨЛ



БОЛОВСРОЛ,  
СОЁЛ, ШИНЖЛЭХ УХААН,  
СПОРТЫН ЯАМ



# “Сургалтын үйл ажиллагаа ба хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа” гарын авлага

/Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад  
зориулсан гарын авлага/

## “ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛТЭЙ УЯЛДУУЛАХ” ЗӨВЛӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ

УЛААНБААТАР ХОТ  
2016 ОН

ДАА 300

ННА 60

С-742

## “Сургалтын үйл ажиллагаа ба хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа” гарын авлага

---

### ГАРЫН АВЛАГЫГ БОЛОВСРУУЛСАН:

Д.Лхагвасүрэн, З.Манлайбаатар (II-IV бүлэг)

В.Коста, Н.Батчимэг (V бүлэг)

С.Дагган, Ц.Цэцэгмаа (VI бүлэг)

С.Мияанатан, Ч.Тамир (VII бүлэг)

### ХЯНАСАН:

Б.Батсайхан (БСШУСЯ)

М.Дэлгэржав (МУИС)

Т.Сарантуяа (БСШУСЯ)

А.Солонго (МУИС)

Б.Цолмон (АХБ)



ХЭВЛЭЛ, ХАЯГ РЕКЛАМ

Хэвлэлийн эхийг бэлтгэсэн: Б.Очирсүх  
Эхийг “АРВИН СУДАР” ХХК-д бэлтгэж хэвлэв.  
Утас/Факс: +976-7011-0855, 9907-0855  
Хэвлэлийн хуудас: 12 х.х  
Цасны хэмжээ: 176x250 мм В5

ISBN: 978-99962-71-97-7

## ӨМНӨХ ҮГ

Төрөөс дээд боловсролтой мэргэжилтэн бэлтгэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын хөгжлийн төлөвлөлт, нэн шаардлагатай мэргэжилтэн, хүний нөөц, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээ, нийлүүлэлттэй уялдуулан хэрэгжүүлэх бодлого баримтлан ажиллаж байна. Монгол Улсын дээд боловсролын сургалтын байгууллага нь хөтөлбөрийн болон байгууллагын магадлан итгэмжлэлийн зайлшгүй шаардлагад тулгуурлан өөрийн төгсөгчдийн болон ажил олгогчдын судалгааг хийж байна.

Азийн Хөгжлийн Банкны санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яамны хэрэгжүүлж буй Дээд боловсролын шинэчлэлийн төслийн хүрээнд их, дээд сургуулийн сургалтын үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах зөвлөх үйлчилгээг IRIM судалгааны хүрээлэнгээр гүйцэтгүүллээ. Тус баг өнгөрсөн хугацаанд их, дээд сургуулиудад “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа”, “Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа”-ны арга зүйг боловсруулж, туршин сайжруулах арга хэмжээ авч байна. Түүнчлэн “Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа” гүйцэтгэх аргачлал, зөвлөмж боловсруулсан байна. Дээрхи судалгаанд үндэслэн дээд боловсролын сургалтын байгууллага нь сургалт, хичээлийн хөтөлбөрөө тогтмол шинэчлэх, оюутан суралцагсдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажлын байранд бэлтгэх талаар тусгай аргачлал, зөвлөмж, сургалтын байгууллага ажил олгогчид болон аж үйлдвэрлэлийн салбарын түншлэлийг гүнзгийрүүлж, харилцан ашигтай хамтарч ажиллах талаар дэлгэрэнгүй зөвлөмжийг тус тус боловсруулаад байна.

Зөвлөх багийн энэхүү зөвлөмж, судалгааг нэгтгэн дээд боловсролын сургалтын байгууллагуудад зориулан арга зүйн гарын авлага боловсруулан хэвлэн, түгээж байна. Дээд боловсролын сургалтын байгууллага нь энэхүү арга зүйн дагуу хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа хийж, үр дүнг нь сургалтын үйл ажиллагаа, оюутанд үзүүлэх үйлчилгээ, сургууль-үйлдвэрлэлийн салбарын хамтын ажиллагаанд ашигладаг болсноор байгууллагын үйл ажиллагаанд тодорхой үр дүн, ахиц дэвшил гарна гэдэгт найдаж байна.

БОЛОВСРОЛ, СОЁЛ, ШИНЖЛЭХ УХААН, СПОРТЫН  
САЙД Ж.БАТСУУРЬ

**ГАРЧИГ**

1.	Оршил .....	7
2.	Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа .....	8
2.1.	Судалгааны арга зүй .....	8
2.2.	Мэдээлэл цуглуулах бэлтгэл үе шат .....	12
2.3.	Мэдээлэл цуглуулах үе шат .....	15
2.4.	Мэдээлэл оруулах, боловсруулах үе шат .....	20
2.5.	Дүн шинжилгээ хийх, тайлан бэлтгэх үе шат.....	27
2.6.	Судалгааны багийн бүтэц, гишүүдийн үүрэг.....	31
2.7.	Төгсөгчийн судалгааны асуулгын маягтууд .....	33
3.	Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа .....	47
3.1.	Судалгааны арга зүй .....	47
3.2.	Мэдээлэл цуглуулах бэлтгэл үе шат .....	48
3.3.	Мэдээлэл цуглуулах үе шат .....	48
3.4.	Дүн шинжилгээ хийх, тайлан бэлтгэх үе шат .....	50
3.5.	Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны асуулгын маягт.....	52
4.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа .....	60
4.1.	Мэдээлэл цуглуулалт .....	60
4.2.	Хөдөлмөрийн Яамнаас хийсэн зарим судалгаа .....	60
4.3.	Дээд боловсрол ба хөдөлмөрийн зах зээлийн шинжилгээ .....	66
5.	Их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрөө шинэчлэх нь .....	79
5.1.	Оршил .....	79
5.2.	Сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэн боловсруулах хүрээ.....	80
5.3.	Ажлын дэс дараалал .....	84
5.4.	Хөтөлбөр шинэчлэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг ашиглах нь .....	91
6.	Оюутнуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа болон зөвлөгөө өгөх.....	95
6.1.	Монголын ДБСБ-ууд оюутнуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэхэд чиглүүлэх зөвлөмж .....	95
6.2.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан суралцагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгоход зориулсан зөвлөмж .....	110
6.3.	Хөдөлмөрийн зах зээл, ажил олгогчид болон төгсөгчдийн судалгааг ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээнд ашиглах нь .....	115
7.	Сургууль-үйлдвэрийн түншлэлээр сургалт, судалгааг хөгжүүлэхэд чиглүүлэх зөвлөмж .....	121
7.1.	Түншлэл хамтын ажиллагааны удиртгал .....	121
7.2.	Түншлэл хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх үйл ажиллагаа, үе шат.....	126
Хавсралт 7.1.	Түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх нь.....	134
Хавсралт 7.2.	Судалгааны асуултуудыг үйл ажиллагаандаа ашиглах зааварчилгаа .....	135
Хавсралт 7.3.	Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө /Загвар/ .....	137
8.	Ашигласан материалын жагсаалт .....	138

## ЗУРАГ ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааг зохион байгуулах боломжит хуваарь .....	9
Хүснэгт 2. Нэг сонголттой асуултын хариулт тэмдэглэх заавар .....	14
Хүснэгт 3. Төгсөгчдийн судалгааны бүртгэл хуудсын загвар .....	17
Хүснэгт 4. Soft & Filter командыг ашиглах загвар .....	20
Хүснэгт 5. Data Editor цонх .....	22
Хүснэгт 6. Өөрчлөлт хийх шаардлагатай үед ашиглах цонх .....	22
Хүснэгт 7. Value label цонх .....	23
Хүснэгт 8. Шинээр кодлох дэлгэц .....	24
Хүснэгт 9. Хувьсагчийг хуучин утгуудыг шинээр солих цонх .....	24
Хүснэгт 10. Frequencies цонх .....	25
Хүснэгт 11. Харьцуулсан боловсруулалт хийх цонх .....	26
Хүснэгт 12. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтүүд .....	63
Хүснэгт 13. Боловсролын түвшингийн тархалтын хувь, хүйсээр .....	67
Хүснэгт 14. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд (ХБИ) ба боловсрол .....	68
Хүснэгт 15. Иргэдийн ажил эрхлээгүй шалтгаан .....	69
Хүснэгт 16. Ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа ба боловсролын түвшин, хувь .....	70
Хүснэгт 17. Сүүлийн ажлаа эрхэлсэн хугацаа ба боловсролын түвшин .....	70
Хүснэгт 18. Боловсролын өгөөж, бүрэн дунд боловсролтой харьцуулснаар .....	71
Хүснэгт 19. Дээд боловсролын өгөөж, насны бүлгээр .....	72
Хүснэгт 20. Орон нутгийн нөлөөг тооцсон боловсролын өгөөж .....	73
Хүснэгт 21. Дундаж цалин ба орон нутгийн ялгаа .....	73
Хүснэгт 22. Дундаж цалин, мянган төгрөг .....	74
Хүснэгт 23. Боловсролын өгөөж ба суурьшил .....	74
Хүснэгт 24. Шилжиж ирэгсдийн эзлэх хувь .....	75
Хүснэгт 25. Хот руу шилжин ирэгсдийн эзлэх хувь, 35-аас дээш насны иргэд .....	75
Хүснэгт 26. Мэргэжлийн болон ур чадвар олгох сургалтад шинээр хамрагдсан хувь .....	77
Хүснэгт 27. Эзэмшсэн мэргэжил ба ажлын нийцэл, боловсролын түвшингээр .....	78
Хүснэгт 28. Байгууллагын зүгээс сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад үзүүлэх дэмжлэг ...	82
Хүснэгт 29. Суралцах хэрэгцээ шаардлагын загвар .....	85
Хүснэгт 30. Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах загвар .....	86
Хүснэгт 31. Хичээлийн хөтөлбөрийн загвар .....	89
Хүснэгт 32. ДБСБ-ууд ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх бүтэц, зохион байгуулалтын үлгэрчилсэн зөвлөмж .....	96
Зураг 1. Судалгааг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөний үе шат .....	11
Зураг 2. Мэдээлэл цуглуулах бэлтгэл үе .....	12
Зураг 3. Боловсруулалтын үр дүнгээ графикаар илэрхийлэн тайлбарлах .....	30
Зураг 4. Судалгааны багийн бүтэц .....	31
Зураг 5. Судалгааг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө .....	47
Зураг 6. Иргэдийн суурьшил ба боловсролын түвшин .....	67
Зураг 7. Ажил эрхлээгүй хүмүүсийн эзлэх хувь .....	68
Зураг 8. Ажилгүйдлийн түвшин, боловсролын түвшингээр .....	69
Зураг 9. Дээд боловсролтой иргэдийн сургалт дамжаанд хамрагдсан байдал .....	77
Зураг 10. Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах сургалтын төлөвлөлтийн загвар .....	80
Зураг 11. Хөтөлбөр шинэчлэлийн мэдээлэл цуглуулах .....	84
Зураг 12. Хөтөлбөр боловсруулах – Сургалтын хөтөлбөрийн төлөвлөлтийн явц .....	86
Зураг 13. Хэрэгжилт болон сургалтын үр дүн .....	90
Зураг 14. Оюутны үйлчилгээ хариуцсан албаны үндсэн бүтэц .....	97
Зураг 15. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ .....	100
Зураг 16. Түншлэл хамтын ажиллагааны бүрэлдэхүүн .....	121
Зураг 17. Түншлэл хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх үйл ажиллагаа, үе шат .....	126

## ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АМЗҮ	Ажил, мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ
АОСХС	Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа
АХБ	Азийн хөгжлийн банк
АХС	Ажиллах хүчний судалгаа
БСШУСЯ	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам
БУМС	Боловсролын удирдлагын мэдээллийн систем
ДБ	Дээд боловсрол
ДБСБ	Дээд боловсролын сургалтын байгууллага
ДБШТ	Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл
ЕБС	Ерөнхий боловсролын сургууль
ИДСК	Их, дээд сургууль, коллеж
МУБИС	Монгол улсын боловсролын сургууль
МУИС	Монгол улсын их сургууль
МСҮТ	Мэргэжил, сургалт үйлдвэрлэлийн төв
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ТМС	Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа
УБСЕГ	Улсын бүртгэл, статистикийн ерөнхий газар (хуучнаар ҮСХ- Үндэсний статистикийн хороо)
ХЗЗС	Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа
ХСИ	Хөдөлмөрийн судалгааны институт
ХЭҮСМҮТ	Хөдөлмөр эрхлэлт үйлчилгээ, судалгаа мэдээллийн үндэсний төв
НХХЯ	Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яам (хуучнаар ХЯ-Хөдөлмөрийн яам)
ШАУДС	Шинэ анагаах ухааны дээд сургууль

## 1. ОРШИЛ

Монголын дээд боловсролын салбар хөдөлмөрийн зах зээлтэй төдийлөн сайн нийцэхгүй байна гэсэн шүүмж байнга гардаг. Уг нийцлийг хангах нэг чухал алхам нь дээд боловсролын сургалтын байгууллагууд төгсөгчдийнхөө төгсөлтийн дараах ерөнхий дүр зураг, ажил олгогчдын үнэлгээг тодорхойлох судалгааг тогтмол, чанартай хийж, судалгааны үр дүнд тулгуурлан сургалтын хөтөлбөр, оюутанд үзүүлэх үйлчилгээ, сургууль-үйлдвэрлэлийн салбарын түншлэл, хамтын ажиллагаагаа сайжруулах явдал юм. Энэ зорилгоор Азийн хөгжлийн банкны хөнгөлөлттэй зээлийн санхүүжилтээр Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яамны хэрэгжүүлж буй “Дээд боловсролын шинэчлэл” төслийн хүрээнд “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах” зөвлөх үйлчилгээг хэрэгжүүллээ.

Монголын IRIM судалгааны хүрээлэн 2015-2016 онд энэхүү зөвлөх үйлчилгээг гүйцэтгэсэн бөгөөд зөвлөх багт хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, сургалтын хөтөлбөр, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, их сургууль-үйлдвэрлэлийн салбарын түншлэлийн чиглэлээр мэргэшсэн олон улсын болон дотоодын зөвлөхүүд ажиллав. Энэ хугацаанд зөвлөх баг гадаад, дотоодын туршлага, онол арга зүйн үндэслэлийг судалж, туршилт судалгаанууд зохион байгуулж, салбарын мэргэжилтнүүдтэй цуврал хэлэлцүүлэг хийж зөвлөлдөн, эцэслэн боловсруулсан үр дүнгээ энэхүү гарын авлагад толилуулж байна.

Тус гарын авлагад хэд хэдэн сэдвүүдийг нарийвчлан танилцуулсан. Үүнд:

- Их, дээд сургуулиуд өөрсдийн Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааг хэрхэн төлөвлөж, зохион байгуулж, дүн шинжилгээ хийх (2-р бүлэг);
- Их, дээд сургуулиуд Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг хэрхэн төлөвлөж, зохион байгуулж, дүн шинжилгээ хийх (3-р бүлэг);
- Бусад судалгааны байгууллагын гүйцэтгэсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны мэдээллийг их, дээд сургуулиуд хэрхэн боловсруулж, ашиглах (4-р бүлэг);
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн дээрх судалгаануудын мэдээлэлд тулгуурлан сургалтын хөтөлбөрөө хэрхэн шинэчилэх (5-р бүлэг);
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаануудын мэдээлэлд тулгуурлан оюутнууддаа ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөгөө, мэдээллийн үйлчилгээг хэрхэн тогтмол хүргэх (6-р бүлэг);
- Дээрх хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаануудын мэдээлэлд тулгуурлан сургууль-үйлдвэрлэлийн салбарын түншлэл, хамтын ажиллагааг хэрхэн хөгжүүлэх (7-р бүлэг).

Дээд боловсролын сургалтын байгууллагууд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт болон тэдний ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийг тогтмол судалж, бусад судалгааны байгууллагын мэдээлэлтэй танилцсанаар хөдөлмөрийн зах зээлд гарч буй өөрчлөлт, хандлагуудыг зөв мэдэрч, үйл ажиллагаандаа тусган, сургалтын чанараа дээшлүүлэх чухал ач холбогдолтой юм.

Монголын их, дээд сургуулиудын удирдлага, ажилтнуудад зориулсан энэхүү гарын авлагыг бэлтгэхэд үнэтэй санал шүүмж өгсөн БСШУСЯ-ны мэргэжилтнүүд, “Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл хэрэгжүүлэх нэгжийн хамт олон, хамтарч ажилласан их, дээд сургуулийн ажилтнууд, тус салбарын бусад мэргэжилтнүүдэд талархал дэвшүүлье.

## 2. ТӨГСӨГЧИЙГ МӨШГӨХ СУДАЛГАА

Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа (graduate tracer survey) нь Монголын их дээд сургуулиудын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх ерөнхий дүр зургийг гаргах, их, дээд сургуулиудын төгсөгчдийн судалгааг адил стандарттай болгох, хөдөлмөрийн зах зээл ба дээд боловсролын үл нийцлийг тодорхойлох, арилгахад хувь нэмэр оруулах үндсэн зорилготой.

Ихэнх улсад төгсөгчийн мэргэжлийн ахиц дэвшил болон хөдөлмөрийн зах зээлийн боломжийн талаарх мэдээлэл олохыг төгсөгчийн судалгааны гол зорилго гэж үздэг. Үүнээс гадна, төгсөгчтэй эргэх холбоотой байснаар их дээд сургуулиуд өөрийн сургалт, хөтөлбөрт үнэлгээ өгөх боломжтой болдог. Их, дээд сургуулиуд төгсөгчийнхөө хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг хийж байгаа улс орны тоо нэмэгдсээр байна. Олон улсад төгсөгчийг мөшгөх судалгааны хоёр үндсэн хэлбэр түгээмэл байдаг.

- i. Уламжлалт арга нь нийт төгсөгчдөөс төлөөлөх чадвартай түүврийг сонгон судалж, дээд боловсрол хариуцсан төрийн байгууллагыг мэдээллээр хангахад чиглэдэг. Франц, Итали, Швейцарь, БНСУ зэрэг улсад ашиглаж байна. Манай улсын хувьд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагаас жил бүр гүйцэтгэдэг Төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа мөн энд хамаарна. Энэ аргын нэг сул тал нь тухайн сургууль бүрээр нарийвчилсан мэдээлэл гарах боломжгүй байдаг.
- ii. Шинэ арга нь сургууль бүрийн бүх төгсөгчийг хамруулан судалж, төрийн байгууллага ба их, дээд сургуулийн удирдлагыг мэдээллээр хангахад чиглэдэг. Нидерланд, Герман, Унгар зэрэг улс нэвтрүүлсэн. Гол онцлог нь дээд боловсролыг хариуцсан төрийн байгууллагын хяналт, шинжилгээний үүргийг их, дээд сургуулиудын сургалт, үйлчилгээгээ сайжруулах зорилготой хослуулсан. Сургууль бүр судалгааны тайланг гарах, үр дүн нь сургуулийн хөтөлбөр бүрээр нарийвчлан гарах боломжтойгоороо давуу талтай. Бүх сургуулийн бүх төгсөгчийг хамруулах учраас зардал их шаардах сул талтай.

Хэдийгээр манай улсын их, дээд сургуулиуд төгсөгчдийнхөө хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар зохих хэмжээний мэдээлэл, судалгаатай байдаг ч БСШУСЯ салбарын бодлого боловсруулахад шаардагдах төгсөгчдийн судалгааны мэдээлэл ижил төстэй аргаар, чанартай сайн цуглуулсан, тоон мэдээлэл нь хоорондоо нэгтгэн судлах боломжтой байх шаардлагыг хангаж чадахгүй байна. Мөн төрийн ба хувийн өмчийн бүх их, дээд сургууль өөрийн төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг судалж, энэ судалгааны дүнд үндэслэн хичээлийн хөтөлбөр, оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ, үйлдвэрлэлийн салбарын хамтын ажиллагаагаа сайжруулдаг болох шаардлагатай гэж бид үзэж буй юм.

Иймээс зөвлөх багийн зүгээс нэгдсэн арга зүй, судалгааны хэрэглэгдэхүүнийг туршин судалж, улмаар сайжруулан, энэхүү гарын авлагаар дамжуулан санал болгож байна.

### 2.1 Судалгааны арга зүй

Зөвлөх үйлчилгээний багийн санал болгож буй төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа нь панел маягийн түүвэр судалгаа байна. Панел маягийн түүвэр судалгаа нь урт хугацааны үргэлжилсэн судалгааны (longitudinal study) нэг төрөл бөгөөд эхний удаа судалгаанд хамрагдсан төгсөгчийг хоёр жилийн дараа дахин судалгаанд хамруулна. Төгсөгчдийг



хоёр удаа судалгаанд хамруулснаар түүний ажил мэргэжлийн тохиоц, ахиж дэвших боломж гэх мэт хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлогийг илүү нарийн тодорхойлж, улмаар их, дээд сургуулиуд хичээлийн хөтөлбөр, оюутанд үзүүлэх үйлчилгээ, салбарын хамтын ажиллагаагаа хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтөд нийцүүлэн сайжруулах боломж бүрдэнэ.

Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны эхний үе шатыг тухайн оны 3-4-р сард буюу төгсөгчийг тус сургууль төгссөнөөс хойш нэг жилийн дараа зохион байгуулах нь тохиромжтой. Уг судалгааг төгсөлтийн дараа хэт богино хугацаанд хийх нь тохиромжгүй. Учир нь ихэнх төгсөгчид төгсөлтийн дараах эхний хэдэн сард амарч, ажил хайж, эсвэл туршилтын хугацаагаар ажил эрхэлдэг. Мөн манай улсын бизнесийн үйл ажиллагаа зуны саруудад идэвх нь буурдаг. Гэхдээ судалгааг төгссөнөөс хойш хэт удаж зохион байгуулвал сургууль ба төгсөгчдийн хоорондын холбоо суларч, төгсөгчидтэй холбоо тогтооход хүнд, сургуулийн сургалтын үр нөлөөг ялгаж үнэлэхэд төвөгтэй болдог.

Харин судалгааны хоёр дахь үе шатыг тухайн төгсөгчийг сургууль төгссөнөөс нь хойш 3 жилийн дараа зохион байгуулахыг зөвлөж байна. Судалгааны ажилтнуудын ажлын ачааллыг жигд хангах үүднээс хоёр дахь үе шатны мөшгөх судалгааг тухайн жилийн намрын улиралд буюу 10-11-р сард зохион байгуулах нь оновчтой. Ингэснээр төгсөгч сургууль төгссөнөөсөө хойш 1 жилийн дараа, 3 жилийн дараа хоёр удаа судалгаанд хамрагдана. Жишээлбэл, 2014 оны төгсөгчид 2015 оны хаврын судалгаанд хамрагдахаас гадна 2017 оны намар хоёр дахь шатны судалгаанд дахин хамрагдах ёстой. Иймээс 2015 онд төгсөгчийн ажил эрхлэлтийн судалгааг эхлүүлсэн сургуулиуд 2015 оны хавар 2014 онд төгссөн төгсөгчдийн судалгааг, намар 2012 оны төгсөгчдийн судалгааг хийнэ гэсэн үг. Судалгааг зохион байгуулах боломжит хуваарийг дараах хүснэгтэд харуулав.

*Хүснэгт 1. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааг зохион байгуулах боломжит хуваарь*

Он	Улирал	2012 оны төгсөгчид	2013 оны төгсөгчид	2014 оны төгсөгчид	2015 оны төгсөгчид	2016 оны төгсөгчид	2017 оны төгсөгчид
2015	Хавар			ТМС-1			
	Намар	ТМС-2					
2016	Хавар				ТМС-1		
	Намар		ТМС-2				
2017	Хавар					ТМС-1	
	Намар			ТМС-2			
2018	Хавар						ТМС-1
	Намар				ТМС-2		
...	...				...	...	...

Дээрх хуваариас харвал, 2015 оноос энэ судалгааг зохион байгуулж эхэлбэл 2012, 2013 оны төгсөгчид төгссөнөөс хойш 3 жилийн дараа 2015, 2016 онд тус тус нэг л удаа судалгаанд хамрагдах юм. Харин 2013 оноос хойшхи төгсөгчид төгссөнөөсөө хойш 1 жил ба 3 жилийн дараа, тус бүр 2 удаа энэхүү мөшгөх судалгаанд хамрагдах юм. Жишээлбэл, 2014 оны төгсөгчид 2015, 2017 онд, 2015 оны төгсөгчид 2016, 2018 онд, 2016 оны төгсөгчид 2017, 2019 онд судалгаанд тус тус хамрагдана. Иймээс 2015 онд төгсөгчийн судалгааг эхлүүлсэн сургууль 2017 оны намрын судалгаанаас хойш судалгааны мэдээллийн сан панел мэдээлэлтэй болж эхэлнэ.

## Судалгааны түүвэр

Төгсөгчийн эхний судалгааг хийхдээ жилд 1500-аас цөөн оюутан төгсгөдөг сургуулиуд сонгож авсан оны бүх төгсөгчөө түүвэрт хамруулах шаардлагатай. Харин жилд 1500-аас олон оюутан төгсгөдөг том сургуулиуд төгсөгчдийн 60-аас дээш хувийг сонгон түүвэр судалгаа авч болно. Гэхдээ сургуультайгаа байнга холбоотой байдаг төгсөгчдийг судалгаанд түлхүү хамруулбал хазайлттай үр дүн гарч болзошгүй юм. Мөн нэг анги, нэг мэргэжлийн төгсөлтөөс хэт цөөн түүвэр авч болохгүй. Иймд салбар сургууль, тэнхим, хөтөлбөрийн төлөөллийг ижил тоогоор хамруулах нь тохиромжтой.

Түүврийн нийт хэмжээг тогтоохдоо тухайн жилийн төгсөгчдийн хүйсийн харьцаанд нийцүүлэн эрэгтэй, эмэгтэй төгсөгчдийн төлөөлөл бүрэн туссан байхаар судалгаанд хамрагдах хувь харьцааг тогтооно.

Төгсөгчийн хоёр дахь судалгааг хийхдээ төгсөгчийн эхний судалгаанд хамрагдсан бүх төгсөгчийг түүвэрт сонгон авна. Ингэснээр тухайн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд өнгөрсөн хугацаанд ямар өөрчлөлт гарсныг мэдэх боломжтой болно.

## Судалгааг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө

Төгсөгчийг мөшгөх эхний судалгааг хаврын улиралд, 3-4-р сард багтааж гүйцэтгэвэл тохиромжтой. Харин хоёр дахь судалгааг буюу 3 жилийн өмнөх төгсөгчдийн судалгааг намрын улиралд 10-11-р сард багтааж гүйцэтгэвэл тохиромжтой. Судалгаанд хамруулах төгсөгчийн тооноос шалтгаалж ажиллах багийн ачааллыг тооцож, төлөвлөгөөг боловсруулна. Судалгааг богино хугацаанд, үр дүнтэй гүйцэтгэхийн тулд судалгааны багийг тусад нь ажлын өрөө, утас, компьютерээр хангаж, судалгааны ажилтнуудыг бусад үүрэгт ажлаас нь түр чөлөөлөх хэрэгтэй.

Интернет хэрэглээ улам нэмэгдэж байгаа учраас төгсөгчдийг судалгаанд оролцохыг хүссэн мэдээллийг төгсөгчдийн цахим шуудангийн хаяг, олон нийтийн мэдээллийн сүлжээний хаягаар давхар түгээх нь зүйтэй. Гэхдээ туршилт судалгааны үр дүнгээс харахад утсаар мэдээлэл цуглуулах нь илүү үр дүнтэй байна. Төгсөгчидтэй холбоо тогтоохын тулд ихэвчлэн үүрэн утас руу залгах ба утсаар холбогдох зардлыг бууруулахын тулд үүрэн оператор тус бүрийн хэрэглэгчид рүү үнэгүй ярьдаг үйлчилгээг ашиглаж болно.

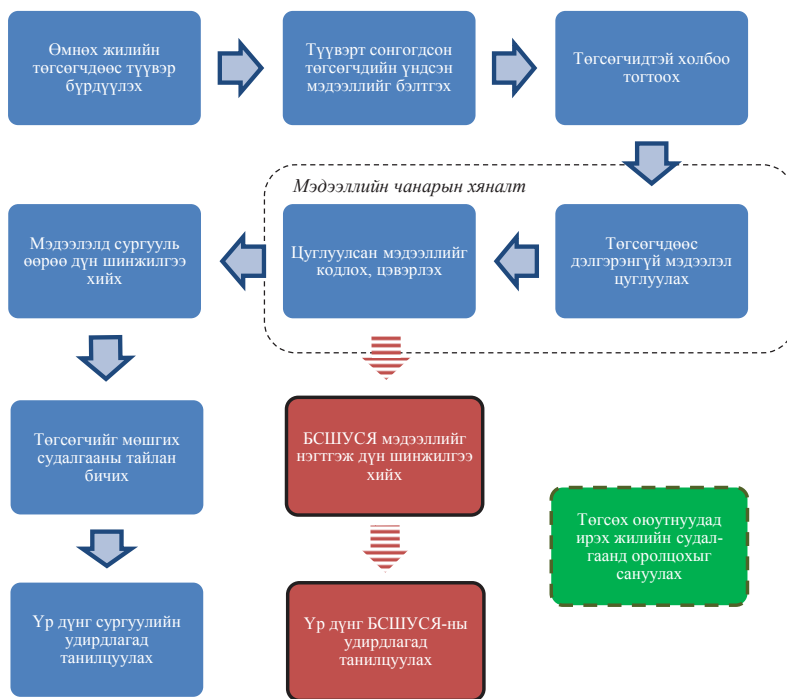
Судалгааны ажил нь төгсөгчдийн түүврийг бүрдүүлэхээс эхэлнэ. Төгсөгчдийн давтан судалгааг хийхэд эхний судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийг бүгдийг түүвэрт сонгоно. Мөн төгсөгчидтэй холбоо барихын өмнө сургуулийнхаа оюутны бүртгэлийн мэдээллийн сангаас тухайн төгсөгчийн нас, хүйс, холбоо барих утас, цахим шуудан, ЕШ-ын оноо, өмнө нь сурч эсвэл ажиллаж байсан түүх зэрэг төгсөгчдийн үндсэн мэдээллийг урьдчилан бүрдүүлэх хэрэгтэй. Мөн төгсөгчдийн суралцсан хугацааных нь голч дүн, сонгон суралцсан хөтөлбөр зэрэг мэдээллийг авах шаардлагатай. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны асуулгын маягтад дээрх асуултууд орж байгаа бөгөөд хэрвээ төгсөгчийн бүртгэлд дээрх мэдээллүүд үнэн зөв, эмх цэгцтэй бүртгэгдсэн бол судалгаа зохион байгуулах үедээ эдгээр мэдээллийг шууд авч ашиглах ба төгсөгчөөс дахин асууж нурших шаардлагагүй, цаг хэмнэх ач холбогдолтой. Үүнтэй холбоотойгоор, дараа дараагийн судалгаанд дээрх мэдээллүүд хэрэг болох учир суралцаж буй оюутнуудын бүртгэл мэдээллийг төгсөхөөс нь өмнө бүрдүүлж, төгссөнийхөө дараа Төгсөгчийн ажил эрхлэлтийн судалгаанд оролцохыг сануулах нь зүйтэй.

Үүний дараа төгсөгчидтэй холбоо тогтоож, мэдээлэл цуглуулах үндсэн ажил хийгдэнэ. Энэ хооронд мэдээлэл цуглуулах, оруулах ажил алдаагүй явж байгаа

эсэхийг байнга хянаж нягтлах шаардлагатай. Цуглуулсан мэдээллийг нэгтгэн кодлож, цэвэрлэсэний дараа судалгааны баг өөрсдөө дүн шинжилгээ хийж, тайлан бичихээс гадна БСШУСЯ-ны судалгааг хариуцах нэгжид уг мэдээллийг бас илгээх ёстой. Тус яамны боловсролын удирдлагын мэдээллийн системд онлайнаар төгсөгчдийн судалгааны мэдээлэл оруулах хэсэг нэмэгдэх тул мэдээлэл оруулахдаа уг системийг ашиглах ч боломжтой. Ингэснээр цуглуулсан мэдээлэл сургуулийн төдийгүй салбарын бодлого боловсруулалтад ашиглагдах юм.

Судалгааг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг хэд хэдэн үе шатад хуваасныг дараах зурагт дүрслэв.

**Зураг 1. Судалгааг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөний үе шат**



Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн панел<sup>1</sup> судалгааны гол бэрхшээл нь түүврийн алдагдал маш их байдаг явдал юм. Ялангуяа давтан судалгаанд хамрагдах хувь эрс буурах эрсдэлтэй байдаг. Хамрагдах хувийг өндөр байлгахын тулд их, дээд сургуулиуд төгсөгчдийн судалгааг албан ёсны болгож, төгсөгчдөд төгсөхөөс нь өмнө мэдээлэл сайтар хүргэх, төгсөгчдийг уг судалгаанд хамрагдах урамшуулал, хөшүүргийг санал болгох хэрэгтэй. Жишээ нь, мэргэжлийн гол хичээлүүдийг батаггаж сэргээх, түвшин дээшлүүлэх хичээлүүд гэх мэт төгсөлтийн дараах үйлчилгээг санал болгож болно. Мөн төгссөний дараа сургуулиас тодорхойлолт гаргуулах, сургуулиас тогтмол мэдээлэл хүргэх, ажлын байрны зар, сургуулиас хэвлэсэн бүтээлийг хямдралтай үнээр авах, өөрийн хүүхдээ сургах бол төлбөрийн хөнгөлөлт үзүүлэх зэрэг хөшүүрэг ашиглаж болно. Судалгаанд хамрагдагсдын дундаас гар утасны азтан тодруулж, оролцоог идэвхжүүлэх аргыг гадаадын зарим сургууль хэрэглэдэг.

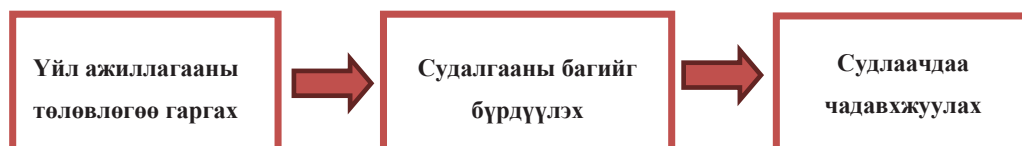
<sup>1</sup> Панел судалгаа нь тухайн нэг судалгаанд хамрагдсан хувь хүмүүс, байгууллагуудыг дараагийн удаад дахин сонгож хамруулдаг судалгаа юм.

**Судалгааны ажлын үргэлжлэх хугацаа** тухайн сургуулийн судалгааны багийн чадавх, төгсөгчдийн тоо зэргээс хамаараад өөр өөр байж болох ч хоёр сарын хугацаанд уг судалгааг амжилттай зохион байгуулах боломжтой. Хамгийн гол нь их, дээд сургуулиуд хийсэн судалгааныхаа үндсэн тоон мэдээллийг БСШУСЯ-д тухай бүрд хүлээлгэн өгөх нь чухал ач холбогдолтой.

## 2.2 Мэдээлэл цуглуулах бэлтгэл үе шат

Энэ үе шатны гол зорилт нь судалгааны үндсэн хэрэглэгдэхүүн, ажиллах боловсон хүчин, техник хэрэгсэлийг бэлтгэх явдал юм.

*Зураг 2. Мэдээлэл цуглуулах бэлтгэл үе*



### Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргах

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг гаргах нь маш чухал ач холбогдолтой. Ажлын төлөвлөгөө нь тухайн сургуулийн онцлог, судалгаанд хамрагдагчдын тоо, сонгож авсан мэдээлэл цуглуулах арга зэргээс хамаарч болно. Онлайнаар мэдээлэл авч байгаа нөхцөлд судалгааны нийт үргэлжлэх хугацаа харьцангуй богино байж болох бол утсаар авах үед хугацаа харьцангуй их шаардана. Мөн судалгаа хийх ажилтнуудын туршлага, ур чадвар, шинжилгээ хийх түвшинг ажлын төлөвлөгөөнд харгалзаж үзэх шаардлагатай. Судалгааны хэрэглэгдэхүүнээ сургуулиуд өөрсдөө боловсруулж, туршин, судлаачдаа сургах, шинжилгээнийхээ түвшинг тодорхойлох, мэдээлэл оруулж шинжилгээ хийх программ хангамжаа шийдэх, тайлангийн агуулгаа тогтох зэрэг бэлтгэл ажлыг харгалзан үзэж үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргах шаардлагатай юм.

### Ажиллах судлаачдын тоог гаргах

Судалгааны хамрах хүрээ, түүвэр, асуулгын хэмжээ зэргийг хооронд нь уялдуулан нягталсаны эцэст мэдээлэл цуглуулалтад шаардагдах хүн-өдрийг бодож гаргана. Өөрөөр хэлбэл, нэг өдөрт нэг судлаач хэдэн төгсөгчөөс мэдээлэл цуглуулахыг тооцсоны үндсэн дээр судалгааны мэдээллийг хэдэн хүнтэй баг хэдэн өдөрт авч дуусгахыг мэдэж болно.

Хэдийгээр асуулгын маягтаар 1 төгсөгчөөс утсаар судалгаа авахад ойролцоогоор 15-20 минут шаардагдах боловч мэдээлэл цуглуулах үед төгсөгчтэй холбоо тогтоох, ярилцлага хийх, цуглуулсан мэдээллийг оруулах, шинжлэх зэрэгт нэмэлт хугацаа шаардлагатай учраас 1 ажилтан өдөрт 8 төгсөгчийн мэдээлэл цуглуулна гэж тооцож төлөвлөгөөг боловсруулах шаардлагатай. Энд тухайн ажилтан өдрийн 8 цагт зөвхөн судалгааны ажил гүйцэтгэнэ, өөр ажлаас чөлөөлөгдөнө гэж тооцсон. Жишээ нь, 200 төгсөгчөөс мэдээлэл цуглуулах бол судалгааны баг 25 хүн-өдрийн ажил төлөвлөх шаардлагатай. Энэ нь 2 судлаач 13 өдөр, эсвэл 4 судлаач 6-7 өдөрт ажиллах хугацаа юм. Харин 1200 төгсөгчөөс мэдээлэл цуглуулахад 150 хүн-өдрийн ажил төлөвлөх хэрэгтэй. Энэ нь 10 судлаач 15 өдөр, эсвэл 15 хүнтэй баг 10 өдөр ажиллана гэсэн үг.

Дээрх тооцоо бол зөвхөн мэдээлэл цуглуулахад шаардлагатай судлаачдын тоо юм. Үүн дээр судалгаанд бэлтгэх, мэдээлэл цуглуулалтыг удирдах, чанарын хяналт тавих, мэдээлэл боловсруулах, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, тайлан бичих зэрэг ажилд ойролцоогоор 2 хүн-сарын ажил шаардагдана. Судалгааны багийн бүтэц, гишүүдийн гүйцэтгэх үүргийг 2.6 хэсгээс үзнэ үү

### **Судлаачдаа чадавхжуулах**

Судлаачдаа чадавхжуулах үйл явцыг дараах хоёр үе шатанд хуваан авч үзэж болно.

#### *Судлаачдад зориулсан гарын авлага бэлтгэх*

Судлаачдад зориулсан гарын авлага бэлтгэснээр багийн гишүүдийн тухайн ажлын талаарх ойлголт, мэдлэг ижил болох бөгөөд аливаа үл ойлголцол, эрсдэл гарахаас урьдчилан сэргийлэх давуу талтай. Гарын авлагын агуулгад дараах сэдвүүд багтсан байх шаардлагатай бөгөөд энэхүү гарын авлагын холбогдох хэсгүүдийг нэгтгэн, судлаачдын гарын авлага болгон ашиглаж болно.

- i. Судалгааг зохион байгуулах ач холбогдол;
- ii. Судалгааны зорилго, зорилт;
- iii. Судалгааны хамрах хүрээ, түүвэр;
- iv. Мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө;
- v. Судалгааны зохицуулагчтай хэрхэн харилцах заавар;
- vi. Судалгааны асуулгыг хэрхэн асууж ярилцах талаарх зааварчилгаа;
- vii. Судалгааны чанарын дотоод хяналт хийх аргачлал;
- viii. Судалгаа авах үйл явцын баримтжуулалтыг хэрхэн хийх талаарх зааварчилгаа зэргийг багтаасан байвал зохино.

#### *Сургалт зохион байгуулах*

Сургалтын гол зорилго нь судалгааны ажилтнуудад судалгааны зорилго онцлогийг тайлбарлаж, судалгааны батлагдсан асуулга, удирдамжаар оролцогчдоос бүрэн гүйцэд мэдээлэл бүрдүүлэх арга зүй, цуглуулсан мэдээллийг алдаагүй шивж оруулахад сургах, техник хэрэгсэлтэй харилцах нарийвчилсан зааварчилгаа өгнө.

Сургалтын үйл явцад, судалгааны онцлогийг товч танилцуулаад, анхаарах зүйлсийг дэлгэрэнгүй тайлбарлана. Судалгааны асуулгын агуулгыг бүрэн эзэмшүүлэхийн тулд ажилтнуудыг бие биеэс харилцан судалгаа авах хэлбэрээр идэвхтэй оролцооны аргыг ашиглана. Сургалтын төгсгөлд оролцогчдоос шалгалт аван, алдаа гаргаж болох зүйлсийг тодруулан тайлбарлана. Мөн утастай хэрхэн ажиллах, утсандаа хэрхэн бичлэг хийх гэх мэт техник зааварчилгааг өгнө.

#### **Мэдээллийг оруулах бэлтгэл хангах**

Судалгааг утсаар авахдаа дараах хоёр аргын аль алиныг ашиглах боломжтой.

- a) Судалгаа авах явцдаа компьютерт мэдээллээ шууд шивэх. Энэхүү аргыг хэрэглэж байгаа тохиолдолд асуулга хэвлэх зардал болон шивэлт хийх цаг хугацааг хэмнэх давуу талтай боловч судалгааны явцад шивэхэд алдаа үүсэх, утсаар хийх ярилцлага удааширч оролцогчийг бухимдуулах, мэдээлэл утсан тохиолдолд сэргээх боломжгүй болох зэрэг эрсдэл нэмэгддэг.

- b) Судалгааны асуулгаа хэвлэн бэлтгэж түүн дээрээ тэмдэглэн авах. Ингэж судалгаа авч байгаа тохиолдолд хэвлэлтийн зардал, дараа нь асуулга дээрх мэдээллээ программд оруулах цаг хугацаа зэрэг зардлууд нэмэгдэх сул талтай боловч шивэлтийн явцад алдаа гарах, шивсэн мэдээлэл устах зэрэг дутагдалтай талуудыг залруулах боломжтой.

Аль ч тохиолдолд судалгааны асуулгыг бөглөхдөө урьдчилан бэлтгэсэн код ашиглавал цаг хэмнэдэг. Жишээ нь, судалгаанд оролцогчийн хүйсийг эмэгтэй бол 2, эрэгтэй бол 1 гэсэн утгаар тэмдэглэнэ гэх мэт.

**Шивэлтийн толгой бэлдэх.** Энэ нь оруулах гэж буй мэдээллийн асуулт тус бүрийг MSExcel программын эхний мөр дагуу багана баганаар төлөөлүүлэн байрлуулах үйлдэл юм. Тоон судалгааны өөр программ хангамжуудыг ч ашиглаж болно. Ингэхэд үндсэн зарчим нь адил байна.

- Нэг сонголттой асуултыг нэг баганад хамааруулна

*Хүснэгт 2. Нэг сонголттой асуултын хариулт тэмдэглэх заавар*

A	B	C	D	E	F
№	Төгсөгчийн овог, нэр	Хүйс	Нас	Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх	Төгссөн тэнхим
	a_2_1	a_2_2	a_2_3	a_2_4	a_2_5
1	Ганхуяг Соёлмаа	2	25	1	Сэтгүүл зүй
2	Сэргэлэн Бямбасүрэн	1	24	1	Хими
3	Батхүү Баярмаа	2	25	2	Эдийн засаг

- Олон сонголттой боловч сонголтын хязгаар зааж өгсөн асуултын хувьд хариулж болох сонголтын дээд тоогоор багана үүсгэнэ.
- Олон сонголттой бөгөөд хэдэн ч хариулт сонгож болох асуултын хувьд бүх хариултын хувилбарын тоогоор багана үүсгэнэ.

Зөвлөх багийн зүгээс санал болгож буй асуулгад тохирох мэдээлэл оруулах хүснэгтийг бэлтгэж цахим хэлбэрээр түгээх боломжтой ([contact@irim.mn](mailto:contact@irim.mn), [herp@mecs.gov.mn](mailto:herp@mecs.gov.mn))

Мөн БСШУСЯ-ны Боловсролын удирдлагын мэдээллийн системд онлайнаар судалгааны мэдээлэл оруулах боломжтой.

**Судалгааны асуулга бэлтгэхэд анхаарах зүйлс**

Их дээд сургуулиудын Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны мэдээллийг БСШУСЯ, Боловсролын хүрээлэн, эсвэл аль нэг судалгааны байгууллагад нэгтгэж, нийт төгсөгчдийн нэгдсэн судалгаа хийх шаардлагатай учраас сургуулиудад хийгдэж байгаа уг судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүн адил байх шаардлагатай. Мөн цуглуулсан тоон мэдээлэл бүрэн, гол үзүүлэлтүүдээр хоорондоо харьцуулагдах, нэгтгэх боломжтой байх ёстой. Иймээс зөвлөх багийн зүгээс санал болгож буй жишиг асуулгын маягтаар мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай. Сургуулиуд энэхүү асуулга дахь асуултууд болон хариултын хувилбарт өөрчлөлт оруулбал судалгааны дүнг нэгтгэж харьцуулахад төвөгтэй болно. Гэхдээ зарим өөрчлөлт хийх боломж нээлттэй. Тухайлбал,

- Сургуулиуд өөрийн онцлогт тохируулж зарим асуулт шинээр нэмж болно.
- Мэдээллийн баазыг ашиглах хэрэглэгчдэд зориулан “хариултын кодын дэвтэр” бэлтгэн гаргасан байна.

- Зарим хариултын хувилбарыг хэд хэд задалж болно. Гэхдээ хожим нь эдгээр хувилбарыг нэгтгэж бусад судалгаатай харьцуулах боломжийг хангасан байдлаар хувиргах боломжтой байх ёстой.

Судалгааны бэлтгэл үе шатанд судалгаа авах утас, дугаар, компьютер зэргийг бэлтгэх шаардлагатай. Хэрэв олон судалаач зэрэг ажиллахаар бол тусгай өрөө танхим бэлдэх хэрэгтэй.

### **Туршилт судалгаа хийх**

Туршилт судалгаа нь судалгааны мэдээлэл цуглуулах ажлын багасгасан хувилбар юм. Энэхүү судалгааг жинхэнэ авах судалгааны адил өндөр түвшинд зохион байгуулна. Туршилт судалгааны явцад судалгааны бүхий л хэрэглэгдэхүүн, мэдээлэл цуглуулах явцыг бодит нөхцөлд туршиж, судалгааны багийн хэрэглэгдэхүүн, судлаачид, багаж хэрэгслийн бэлэн байдлыг шалгана. Мөн мэдээлэл цуглуулах арга, мэдээлэл цуглуулагчийн бэлтгэлийг туршсанаар судалгааны явцад учирч болох хүндрэлүүдийг урьдчилан харж, шийдэх арга замыг тодорхойлох боломж олгодог.

Судалгааг эхлэхийн өмнө цөөн төгсөгчийг /5-10/ сонгон авч асуулгыг бүтэн асууж турших хэрэгтэй. Туршилт судалгаанд мэдээлэл цуглуулах бүх судлаач оролцох хэрэгтэй. Судалгааны дэлгэрэнгүй аргачлал, зааварчилгааг мэдээлэл цуглуулах хэсгээс үзнэ үү.

Туршилт судалгаа хийгдсэний дараа үр дүнг багаараа хэлэлцэж, туршилт судалгааны үед гарсан асуудлуудыг шийдвэрлэх, судалгааны хэрэглэгдэхүүнд гарч буй алдааг залруулах арга замыг тогтоно. Шаардлагатай гэж үзвэл туршилт судалгааг давтан хийж болно. Хэрэглэгдэхүүн болон аргачлалыг давтан туршсанаар сайжрах магадлал нэмэгдэнэ.

### **2.3. Мэдээлэл цуглуулах үе шат**

Судалгааны ажил өөрөө нарийн төлөвлөлт, зохион байгуулалт, цаг хугацаа шаардсан үйл явц юм. Сургууль бүрт судалгаа явуулах баг томилох шаардлагатай бөгөөд тус багийн ахлагч багийн гишүүдтэйгээ өдөр тутам хамтран ажиллаж, тулгарсан асуудлуудыг шийдвэрлэх, хянах үүргийг хүлээнэ.

Асуулга судалгааг утсаар болон онлайнгаар авна гэж тооцож байна. Дараах алхмаар мэдээлэл цуглуулах ажлыг гүйцэтгэнэ.

1. Судалгааны багийн ахлагч судлаачдын ажлын төлөвлөгөөг өдөр бүр шинэчлэн гаргаж өгнө. Мөн ажлын өдөр дуусмагц ажлын гүйцэтгэлийг багийн ахлагчаар шалгуулна.
2. Судлаач утсаар судалгаа авч байх үедээ хэвлэмэл асуулгын хуудсыг давхар бөглөж болно.
3. Судлаач өдөр бүрийн ажлын хүснэгт, төлөвлөгөөгөөг тэмдэглэх ба үүнд судалгааны явц, төгсөгчтэй холбогдох оролдлогын тоо, хүчингүй дугаарын тоо гэх мэт мэдээллийг багтааж болно. Үүнд шаардагдах бүртгэлийн хуудсын маягтыг тус гарын авлагад хавсаргав.
4. Судлаач нь өдөр бүр авсан судалгааны мэдээллийг багийн ахлагчид хүлээлгэн өгөх ба мэдээллийн сангийн менежер, багийн ахлагч судалгааны чанарт хяналт тавина.

## Холбоо тогтоох

Төгсөгчийг мөшгөх судалгааны гол үйл ажиллагаа нь мөшгөх (tracking) буюу холбоо тогтоох үйл ажиллагаа юм. Судлаач өөрт оногдсон түүвэр дэх төгсөгчидтэй утсаар холбогдож судалгаа авах хүртлээ дараах зааврын дагуу оролдлогуудыг хийнэ:

1. Тухайн судалгаанд хамрагдагчийн өөрийнх нь дугаарт залгана;
2. Хэрэв тухайн дугаар унтраасан, завгүй зэрэг шалтгаанаар холбогдох боломжгүй бол сургуулийн ажилтан тухайн төгсөгчтэй холбогдох хүртлээ бүртгүүлсэн дугаар бүхэн рүү гурван өөр өдрийн гурван өөр цагт, дор хаяж 6 удаа залгах хэрэгтэй (эхний өдрийн өглөө 2 удаа, хоёр дахь өдрийн үдэд 2 удаа, гурав дахь өдрийн орой 2 удаа гэх мэт). Нэг өдөрт холбоо тогтоох оролдлогыг нэг цикл гэж үзвэл төгсөгчийн утас бүрд 3 хүртэлх цикл давтах хэрэгтэй гэсэн үг.
3. Хэрэв тухайн дугаар дээр төгсөгч байхгүй байвал холбогдсон хүнд зорилгоо хэлж төгсөгчийн холбоо барих дугаарыг нь лавлана.
4. Хэрэв тухайн дугаар бүртгүүлэгчийн дугаар биш болох нь тогтоогдвол /тийм хүн байхгүй гэх мэт/, эсвэл дээрх оролдлогын дараа ямар нэг үр дүн гарахгүй хэвээр байгаа тохиолдолд нэг ангийн бусад төгсөгчдөөс холбоо барих дугаарыг лавлана.
5. Хэрэв утсаар холбогдох оролдлого амжилтгүй болбол ажилтан төгсөгчийн цахим шуудан болон олон нийтийн мэдээллийн сүлжээний хаягууд руу товч зурвас илгээнэ.
6. Эцэст нь, гурван өдрийн турш оролдоход бүх дугаар нь холбогдохгүй бол тухайн оролцогчийг утсаар олж авах боломжгүй гэж тодорхойлон дараагийн төгсөгчөөс мэдээлэл цуглуулна.
7. Тухайн төгсөгчийг судалгаанд аль болох оролцуулахын тулд судалгааны зорилго, ач холбогдлыг урьдчилан сайтар хэлж, ойлгуулах хэрэгтэй.
8. Мөн төгсөгчтэй аль болох тохиромжтой цагт судалгаа авахаар тохиролцож, түүнтэй дахин холбогдож болох юм.

## Хандалтын үр дүнгээ бүртгэх

Утсаар судалгаа авахад судлаач нь утсаар судалгаа авах явцын үр дүнгээ тогтмол бүртгэнэ. Ажиллахдаа дараах кодуудыг ашиглана:

- 1 – асуулгыг амжилттай авсан;
- 2 – дугаар холбогдсон боловч мөн эсэх нь тодорхойгүй (төгсөгч утсаа ямар нэгэн хариултгүйгээр таслах, утас нь дуудаж байгаад тасрах гэх мэт тохиолдол);
- 3 – буруу дугаар өгөгдсөн;
- 4 – судалгаанд оролцохоос татгалзсан;
- 5 – холбогдох боломжгүй байх.

Ингэж холбоо тогтоох оролдлогоо бүртгэснээр тухайн оролцогч руу дахин холбогдох эсэхээ тодорхойлох, орхих, давхардуулах алдаа гаргахгүй байх ач холбогдолтой. Дараах зурагт бүртгэлийн хуудсыг жишээ болгон харуулав.



**Хүснэгт 3. Төгсөгчдийн судалгааны бүртгэл хуудсын загвар**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Код	Шалтгааны тайлбар																								
1	Асуулгыг амжилттай авсан тохиолдлыг тэмдэглэхэд																								
2	Холбогдсон боловч мөн эсэх нь тодорхойгүй тохиолдлыг тэмдэглэхэд (респондент утсаа ямар нэгэн хариултгүйгээр таслах, утас нь дуудаж, буруу дугаар өгөдсөн байсан тохиолдлыг тэмдэглэхэд																								
3	Татгалзсан тохиолдлыг тэмдэглэхэд																								
4	Холбогдох боломжгүй тохиолдлыг тэмдэглэхэд																								
5																									
6																									
7																									
8																									
9	ID	Төгссөн он	Судлаачийн нэр	Оролдлогын н тоо / Хандагт	Оролдлогын код	Төгсөгчийн нэр	Овог	q5_4_1	q4_1	q4_2_1	q4_2_2														
10	1	2014	Хонгорзул	2	1	Манлайбаатар	Галбаатар	98633931																	
11	2	2014	Хонгорзул	3	1	Цэцэгмаа	Соронзонмөнх	98153486																	
12	3	2014	Хонгорзул	5	1	Батцэрэн	Олонбаяр	94913220																	
13	4	2014	Хонгорзул	2	1	Төгсбаатар	Мөнхбат	95242035																	
14	5	2014	Хонгорзул	1	1	Түмэндэмбэрэл	Мөнхбат	98175820																	
15	6	2014	Хонгорзул	4	1	Цэрэннадмид	Чинбат	98165420																	
16	7	2014	Хонгорзул	1	1	Бялхажав	Алтангэрэл	94488526																	
17	8	2014	Хонгорзул	3	1	Урантогос	Энхтүвшин	98845888																	
18	9	2014	Хонгорзул	1	1	Дамдинпүрэв	Дагдорж	98135073																	
19	10	2014	Хонгорзул	3	1	Сумьяабаатар	Шагсүрэн	98653176																	
20	11	2014	Хонгорзул	3	1	Бүрэнжаргал	Баатархүү	98615594																	
21	12	2014	Хонгорзул	1	1	Мягмарцэрэн	Сүхбаатар																		
22	13	2014	Хонгорзул	1	1	Алтантуяа	Ядамсүрэн																		
23	14	2014	Хонгорзул	2	1	Анархүү	Бааст																		
24	15	2014	Хонгорзул	2	1	Нямбаяр	Балжинням																		
25	16	2014	Хонгорзул	1	1	Оюунтүлхүүр	Нүрээд																		
26	17	2014	Хонгорзул	1	1	Болдбаатар	Бямбажав																		

**Судалгааны явцад гарч болох бэрхшээлүүд, түүнийг шийдвэрлэх арга зам**

Төгсөгчид судалгааны ач холбогдлыг ойлгохгүй, эсвэл тухайн үеийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан судалгаанд оролцохоос зайлсхийж болно. Энэ тохиолдолд судалгаанд хамрагдах хувийг нэмэгдүүлэхийн тулд тухайн төгсөгчийн анги даасан багш, эсвэл тэнхимийн эрхлэгч, багш, ажилтнууд, төгсөгчдийн холбоо гэх мэт суралцах үед нь ойр дотно байсан нэр хүндтэй хүмүүс төгсөгчидтэй холбоо барьж, судалгаанд оролцохыг хичээнгүйлэн хүсэх нь үр дүнтэй болдог.

Мөн фэйсбүүк болон бусад олон нийтийн мэдээлэл харилцааны сүлжээнүүд дэх хувийн болон бүлгийн хаягаар дамжуулан төгсөгчтэй холбоо тогтоож, судалгаанд урьж болно. Шинэ төгсөгчид насны хувьд олон нийтийн мэдээллийн сүлжээний хамгийн идэвхтэй бүлэг байдаг. Тэдний олон нийтийн мэдээллийн сүлжээний хаягийг тогтоож чадвал их, дээд сургуулийн ажилтнууд онлайн бүлэг нээж, эсвэл байгаа бүлэгт нэгдэх замаар мэдээллийн сүлжээний давуу талыг мөшгөх судалгаанд ашиглаж, их сургуулиас төгсөгчиддөө хүргэх үйлчилгээний мэдээллийг түгээх боломжтой.

**Мэдээлэл цуглуулах хэлбэр**

Төгсөгчидтэй холбоо тогтоосны дараа мэдээлэл цуглуулах ажлыг эхэлнэ. Мэдээлэл цуглуулах ажлыг утсаар цуглуулах нь илүү үр дүнтэй боловч төгсөгчдийн онцлогоос шалтгаалан онлайн хэлбэрээр судалгааг авах боломжтой. Доорх дарааллаар мэдээлэл цуглуулахыг зөвлөж байна.

- 1. Утсаар** судалгаа авахдаа асуулга дахь асуултыг тод, ойлгомжтой уншиж өгнө. Урьдчилан бэлтгэсэн хариулттай ойролцоо хариулт өгвөл түүний кодыг бичнэ, өөр хариулт өгвөл түүнийг гаргацтай тэмдэглэж авна. Иймээс тухайн оролцогчийн анхаарал сарнихгүй, судалгаа тасалдахгүй тохиромжтой цагийг урьдчилан тохирч холбогдох хэрэгтэй. Утсаар мэдээлэл авч байхдаа хариултыг шууд компьютерт шивж оруулах боломжтой, эсвэл хэвлэсэн асуулга дээр хариултыг бөглөөд сүүлд нь шивж оруулж бас болно.

2. **Онлайн** судалгаа авахдаа тухайн оролцогчийн цахим шуудан руу онлайн санал асуулгын холбоос, судалгааг бөглөх зааварчилгааг илгээх ба оролцогч уг холбоосоор онлайн санал асуулгын цахим хуудас руу шилжин судалгааг бөглөнө. Судалгааг бөглөж дуусан илгээх команд өгснөөр судалгааны үр дүн автоматаар судалгаа авч байгаа сургууль дээр цуглана. Энэ аргын нэг давуу тал нь асуулга хэвлэх, бөглөсөн асуулгын мэдээллийг компьютерт шивж оруулах шаардлагагүй болох юм. Гэхдээ интернетэд холбогдоогүй оролцогчоос мэдээлэл авахад бэрхшээлтэй. Мөн шууд ярилцлагын хэлбэрээр судалгааг авахгүй учраас дутуу бөглөх, судалгааг хойш тавих хандлага их гардаг. Их сургуулиуд өөрсдийн цахим хуудас, олон нийтийн сүлжээний хуудаст төгсөгчдийн судалгааны тусгай программ байршуулан уг судалгааг зохион байгуулж болно. Мөн “SurveyMonkey”, “Google form” гэх мэт онлайн судалгааны хуудсыг судалгаанд ашиглаж болно.

### Судалгааны мэдээлэл цуглуулах үйл явц



Утсаар судалгаа

- Утсаар холбогдоно
- Оролцогч мөн эсэхийг лавлана.
- Зорилго, үргэлжлэх хугацааг танилцуулж судалгаанд шууд оролцох боломжтой эсэхийг лавлана.
- Боломжтой бол судалгааг үргэлжлүүлэн авч дуусгана
- Боломжгүй бол хэдийд дахин холбогдож болох, эсвэл онлайн судалгаанд оролцох боломжтой эсэхийг тодруулж, боломжтой нөхцөлөөр судалгааг авна.



Онлайн судалгаа

- Онлайн судалгаа
- Зөвшөөрсөн тохиолдолд судалгааг бөглөх зааварчилгааг товч өгч яаралтай бөглөж өгөхийг хүснэ.
- Судалгааг хоёр хоногийн дотор ирүүлээгүй тохиолдолд дахин утас болон и-мэйлээр холбогдож сануулна.

### Асуулгын онцлог

Их, дээд сургуулиуд төгсөгчидтэйгөө утас, цахим шуудангаар холбогдож чадсан тохиолдолд асуулга нь мэдээлэл цуглуулах хялбар аргын нэг болно. Энэ арга төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдал гэх мэт тоон мэдээлэл цуглуулахад хамгийн тохиромжтой. Зөвлөх баг асуулгыг туршиж сайжруулсан бөгөөд асуултыг аль болох цөөн, ойлгомжтой байхад анхаарсан. Асуулгын маягтуудыг 2.7 хэсэгт танилцуулав.

**Судалгаа үргэлжлэх хугацаа:** Асуулга нь судалгаанд оролцогчийг аль болох залхаахгүй богино байх хэрэгтэй. Санал болгож буй асуулгын маягтаар утсаар судалгаа авахад **15-20** орчим минут үргэлжилнэ.

Их, дээд сургуулиуд төгсөгчдийнхөө элсэлтийн болон төгсөлтийн үеийн мэдээллийг дэлгэрэнгүй бүртгэж аваад түүнийгээ мөшгөх судалгаандаа ашигладаг байвал төгсөгчөөс тэр мэдээллийг нь дахиж асууж цаг алдахгүй давуу талтай.

### Судалгаа авах алхам:

1. Судалгааны зорилгыг судалгаанд оролцогчдод/төгсөгчдөд судлаач өөрөө уншиж танилцуулна.
2. Судалгааны үргэлжлэх хугацааг танилцуулж, судалгаанд шууд оролцох боломжтой эсэхийг лавлана.
3. Эдгээрийг танилцуулсны дараа төгсөгч судалгаанд оролцохыг зөвшөөрвөл утасны дугаарыг тэмдэглэнэ.
4. Судлаач өөрийн нэр, код, огноог судалгаа авч эхлэхээс өмнө программд шивж бэлтгэсэн байх.
5. Мөн судалгааны мэдээллийн санд тухайн төгсөгчийн суурь мэдээллийг сургуулийн бүртгэлийн архиваас олж урьдчилан оруулсан байх хэрэгтэй.
6. Төгсөгч утсаар судалгаанд оролцохоос татгалзвал, аль болох дараа дахин холбогдож судалгаа авч болох талаар тодруулах, онлайн судалгаанд оролцохыг хүснэ. Харин эрс татгалзвал судлаач баярласнаа илэрхийлээд өөр оролцогчоос судалгааг нөхөж авна.
7. Асуулгыг бөглөхдөө хариултын өмнөх дугаарыг нь дугуйлна. Нөхөж бичих хэсэг дээр гаргацтай тодорхой бичнэ.
8. Асуулгын кодыг бөглөнө.

### Асуулгын хуудасны код

Асуулгын хуудасны код гэдэг нь судалгааны баг төгсөгч бүрийн мэдээллийг дахин давтагдахгүй дугаарласан утга юм. Асуулгын хуудасны код 7 оронтой тоо байх ба эхний 2 орон нь төгссөн оны сүүлийн хоёр оронгийн цифр, гурав дахь цифр нь мөшгөх судалгааны эхний (1) ба сүүлийн (2) үе шатыг заана. Харин сүүлийн 4 орон нь тухайн оны төгсөгчдийн дугаар (1-9999) байна. Жишээлбэл, 2014 оны 375 дугаартай төгсөгчийг судалгаанд хамруулж байгаа бол 14-1-0375 гэсэн кодтой байх юм. Хэрвээ энэ төгсөгчийг 2 жилийн дараа дахин мөшгөх судалгаанд хамруулбал код нь 14-2-0375 болно. Ингэж нарийн кодлосноор хожим их хэмжээний тоон мэдээлэл бүрдсэн үед панел тоон мэдээллийг ялгах, төрөл бүрийн харьцуулалт хийх боломжтой болох юм.

### Судалгаанд оролцогч буюу төгсөгчтэй харилцах арга техник, ёс зүй

Судлаачид ажиллах явцдаа дараах ерөнхий зарчмуудыг баримтална:

1. Асуулгыг эхлэхээс өмнө судалгааны зорилго болоод өөрийгөө төгсөгчдөд заавал танилцуулна;
2. Судалгааг авахдаа заавал тухайн төгсөгчөөс өөрөөс нь авна;
3. Судалгаанд оролцогчтой ярилцаж байхдаа өөр зүйлд анхаарал хандуулахгүй байх;
4. Судалгаанд оролцогчтой эелдэг зөөлөн, боловсон харьцаж, судлаачийн ёс зүйг баримтлах;
5. Судалгаанд оролцогчтой ярилцахдаа хувийн үзэл бодлоо тулгахгүй байх, түүний хувийн нууцад хэт нэвтрэхгүй байх;
6. Судалгааны хариулт нь хувь хүний нууцтай холбоотой байж болох учир бусад зүйлд уг мэдээллийг ашиглахгүй байх;

7. Судалгаанд оролцогчид хариултын талаар хэрэгцээтэй үед нь дэлгэрэнгүй тодруулга, мэдээлэл өгөх;
8. Судалгаанд оролцогч тухайн асуултад хариулахаас татгалзах, дургүйцсэн тохиолдолд хариулагчийг шахахгүй байх, ач холбогдлыг нь сайн ойлгуулахад анхаарах;
9. Судалгааны асуулгын зарим асуултад “бусад.....” гэсэн хариултын хувилбар байгаа бол энэ хариултыг сонгох тохиолдолд заавал тодруулж, хариултыг нөхөж бичнэ;
10. Судлаач судалгааны асуулттай холбоотой нэмэлт мэдээллийг тэмдэглэж болно.

## 2.4. Мэдээлэл оруулах, боловсруулах үе шат

### Шивэх, шивэлтийг алдааг засварлах үе

Судалгааны баг статситик судалгааны CPro, SPSS, STATA зэрэг тусгай программ ашиглах бол уг программ дээрээ, эсвэл урьдчилан MS Excel программд бэлтгэсэн толгойг ашиглан мэдээллийг шивж оруулна. Шивэлтийг мэдээлэл цуглуулах явцдаа цуг оруулж болно, эсвэл асуулгыг хэвлэн бэлтгээд, утсаар ярьж байхдаа хэвлэмэл асуулга дээр хариултыг тэмдэглээд дараа нь программд оруулж болно.

Мэдээллийг тоон хэлбэрт хувиргаж шивэх явцад алдаа гарах нь элбэг байдаг. Алдаагүй мэдээлэл бүрдүүлэхийн тулд дараах энгийн аргуудыг ашиглаж болно.

MS Excel программ дээр тухайн асуулт шивэгдсэн баганыг идэвхжүүлэн Sort&Filter цэсний Filter командыг ашиглаж мэдээллээ шалгана.

Хүснэгт 4. Soft & Filter командыг ашиглах загвар

№	Төгсгөчийн хүйс	Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх	Гэрлэлтийн байдал	Сургалтын хэлбэр	
№	Q_1	Q_2	Q_3	Q_4	
1	1	1	2	1	2
2	3		2	2	3
3	2		2	2	1
4	1		2	1	1

Асуултын хариултаас өөр тоон утга илэрсэн тохиолдолд тэрхүү утгыг сонгон гаргаж, асуулгын хуудастай тулган засварлана. Жишээлбэл хүйс гэсэн шинж тэмдгийн хувьд тухайн баганад эмэгтэй бол 2, эрэгтэй бол 1 гэсэн тоо оруулах ба үүнээс өөр тоо байх ёсгүй. Иймээс өөр тоо шивэгдсэн асуулгыг олж шалгахад багана зөрсөн, будилсан алдаа илэрч засагдана. Мөн алгасах, шилжих ёстой асуултыг алгасаагүй тохиолдлыг ч энэ аргаар шалгаж болно. Жишээлбэл, “Тус сургуульд элсэхээс өмнө өөр ажил эрхэлж байсан уу?” гэсэн асуултад “Тийм” гэж хариулсан бол дараагийн асуултад хэдэн жил ажил эрхэлж байснаа тэмдэглэх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, эхний асуултын баганад 1 гэсэн хариулт байгаа бол арын баганад ямар нэг тоо байх ёстой. Харин бөглөөгүй бол алдаа гарсан гэсэн үг. Эсвэл эхний баганад 2 буюу “Үгүй” гэсэн хариулт байгаа бол арын баганад ямар нэг тоо байх ёсгүй. Арын баганад ямар нэг тоо орсон бол алдаа гарсан гэсэн үг.

## Нээлттэй асуултуудыг бүлэглэх кодын дэвтэр үүсгэх

Мэдээллийг тоон аргаар буюу асуулгаар цуглуулахдаа нээлттэй хариулах асуултуудыг оруулах тохиолдол элбэг байдаг. Тухайлбал, оролцогчийн нас, цалин, хаяг байршил зэрэг шкалд хамаараагүй хариултауд илэрсэн тохиолдолд мэдээллийг бүлэглэх, кодлох шаардлага гардаг. Мөн судалгаа боловсруулах SPSS гэх мэт программ нь зөвхөн тоон буюу бүлэглэж, кодлосон мэдээлэл дээр ажиллах боломжтой гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Ингэхдээ мөн асуулт шивэгдсэн баганыг идэвхжүүлэн Sort&Filter цэсний Filter командыг ашиглаж мэдээллээ харах ба ижил, ойролцоо утгатай хариултаудыг сонгон нэг утгад шилжүүлнэ.

## Мэдээлэл боловсруулах

Туршилт судалгааны явцад их, дээд сургуулиудын судалгааны багуудад хамгийн их тулгарч байсан бэрхшээл нь цуглуулсан тоон мэдээллийг боловсруулж, шинжлэх үе шат байсан тул энэхүү гарын авлагад холбогдох аргачлалыг дэлгэрэнгүй оруулав. Тоон мэдээллийг боловсруулах үе шатанд статистикийн тусгай программ ашиглах нь тохиромжтой. Эдгээр программ дээр ажиллах зарчмууд ерөнхийдөө адил бөгөөд энд жишээ болгон SPSS программ дээр ажиллах аргачлалыг танилцуулав.

## Тоон мэдээллийг хөрвүүлэх

Хэрэв SPSS программыг анхлан ашиглах гэж байгаа бол энэ программын талаарх товч ойлголт авахын тулд хамгийн эхний **Run the tutorial** гэсэн сонголтыг идэвхжүүлж OK товчийг дар. Энэ нь SPSS программыг эхлэн суралцагчдад зориулсан хичээл юм.

- **Type in data** сонголтыг хийснээр мэдээлэл оруулах засварлах үйлдлийг гүйцэтгэнэ.
- **Run an existing query** сонголтоор өмнө нь үүсгэсэн Query файлыг ажиллуулна.
- **Create new query using Database Wizard** сонголтоор өгөгдлийн сан ашиглан шинэ Query үүсгэх үйлдлийг гүйцэтгэнэ.
- **Open an existing data source** -ийг сонгосноор өмнө нь үүсгэсэн өгөгдлийн файлуудаас хэрэгтэй өгөгдлөө сонгож нээх боломжтой.
- **Open another type of file** сонголтоор SPSS-ийн өөрийнх нь sav гэсэн өргөтгөлтэй файлуудаас өөр, бусад төрлийн өгөгдлийн файлуудыг нээнэ.
- Excel программд оруулсан мэдээллийг SPSS файлд хөрвүүлэх боломжтой байдаг. Үүний тулд эхлээд Data Editor **цонхны File → Open → Data гэж сонгоно**. Ингэхэд хамгийн түрүүнд Data Editor Цонх идэвхжих ба юуны өмнө 6 үндсэн сонголт бүхий харилцах цонх нээгдэнэ.

Тэгээд 5 дахь сонголт буюу өгөгдлийн файл нээх сонголтыг идэвхжүүлнэ. Ингэхдээ SPSS программын өгөгдлийн файл биш, өөр төрлийн файл нээх гэж байгаа учир **More files...** гэдгийг сонгон OK товч дарна. Ингэхэд жирийн Open file буюу файл нээх цонх гарч ирэх бөгөөд энэ цонхны Files of type буюу файлын төрөл гэсэн талбараас MS Excel (\*.xls) гэснийг сонгож идэвхжүүлснээр xls гэсэн өргөтгөлтэй файлууд цонхонд ил гарч харагдана. Нээх гэж байгаа файлаа сонгож аваад Open товчийг дарна.

Энэ цонхонд бид тухайн файлын аль Sheet -ээс, ямар мужид байгаа мэдээллүүдийг сонгон авч Data Editor цонхонд оруулах вэ гэдгээ зааж өгөх юм. Үүний дараа OK товчийг дарвал бидний сонгож авсан мэдээлэл Data Editor цонхонд орж ирэхийн зэрэгцээ, эхний мөрийг автоматаар хувьсагчуудын нэр болгож авдаг.

### Хүснэгт 5. Data Editor цонх

Өөр нэг цонх нээсэн SPSS файлд ашиглагдах ба Variable View буюу хувьсагчийг тодорхойлох, өөрчлөлт хийх шаардлагатай үед ашигладаг цонх харагдана.

### Хүснэгт 6. Өөрчлөлт хийх шаардлагатай үед ашиглах цонх

	Name	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	V1	a1Asumjiin dugaar	None	None	3	Right	Nominal	Input
2	V2	a2_Sudlaachin kod	{1, Dashzeveg}	None	2	Right	Nominal	Input
3	V3	q1_1_Baiguullagin ner	None	None	8	Right	Unknown	Input
4	V4	q1_2_Baiguullagin hayag	None	None	8	Right	Unknown	Input
5	V5	q1_3_Sudalgaand orlottsogchiin alban tushaal	None	None	5	Right	Nominal	Input
6	V8	q1_4_Utasnii dugaar	None	None	2	Left	Nominal	Input
7	V9	q2_1_Tugsogchiin ovog ner	None	None	2	Left	Nominal	Input
8	V10	q2_2_Tugsogchiin alban tushaal	None	None	2	Left	Nominal	Input
9	V11	q2_3_1_Anh baiguullagad orson on	None	None	2	Left	Nominal	Input
10	V12	q2_3_2_Anh baiguullagad orson sar	None	None	2	Left	Nominal	Input
11	V13	q2_3_3_Anh baiguullagad orson udor	None	None	2	Left	Nominal	Input
12	V14	q4_Tugsogchiig anh yaj ailad avsan be	{1, Medeeliin ...}	None	2	Left	Nominal	Input
13	V15	q5_Tugsogoch odoo tus baiguullagad ug alban tushaald ajillaj bгаа yu	{1, Tiim}	None	4	Left	Nominal	Input
14	V16	q6_Ugui bol ymar shaltgaanaar ug alban tushaald ajillagui болсон be	{1, Ajlaas gars...	None	2	Left	Nominal	Input
15	V17	q7_1_Ajil mergejiin ur chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	4	Left	Nominal	Input
16	V18	q7_2_Bagaar ajillah chadvar/Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	4	Left	Nominal	Input
17	V19	q7_3_Bei daan ajillah chadvar/Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	4	Left	Nominal	Input
18	V20	q7_4_Manlalah ur chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	3	Left	Nominal	Input
19	V21	q7_5_Bichgeer tailagnah ur chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	14	Left	Nominal	Input
20	V22	q7_6_Amaar tailagnah ur chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	3	Left	Nominal	Input
21	V23	q7_7_Kom, net ashiglah chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Bolovsrolgu...	None	3	Left	Nominal	Input
22	V24	q7_8_Haritsaanii ur chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	9	Left	Nominal	Input
23	V25	q7_9_Zohion baiguulah ur chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	3	Left	Nominal	Input
24	V26	q7_10_Biey daan suraltsah chadvar /Setgel hanamj ilerhileh/	{1, Setgel mas...	None	3	Left	Nominal	Input
25	V27	q7_11_Orshidood сумуул тусгааруу...	{1, Setgel mas...	None	2	Left	Nominal	Input

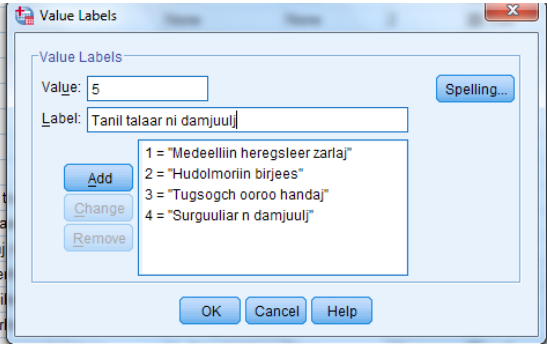
### Утга тодорхой болгох

Label – Асуултуудаа оруулж өгнө.

Values – Энэ талбарт хувьсагчийн авах утгуудыг тодорхойлно.

### Хүснэгт 7. Value label цонх

6	V8	...	6	0	q1_4_Utasnii dugaar
7	V9	...	6	0	q2_1_Tugsogchiin ovog ner
8	V10	...	6	0	q2_2_Tugsogchiin alban tushaal
9	V11	...	6	0	q2_3_1_Anh baiguullagad orson on
10	V12	...	6	0	q2_3_2_Anh baiguullagad orson sar
11	V13	...	6	0	q_3_3_Anh baiguullagad orson udor
12	V14	...	6	0	q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be
13	V15	...	0	0	q5_Tugsogch odoo tus baiguullagad ug alban t
14	V16	...	6	0	q6_Ugui bol ymar shaltgaanaar ug alban tusha
15	V17	...	0	0	q7_1_Ajil mergejliin ur chadvar /Setgel hanamj
16	V18	...	0	0	q7_2_Bagaar ajillah chadvar/Setgel hanamj ile
17	V19	...	0	0	q7_3_Bei daan ajillah chadvar/Setgel hanamj i
18	V20	...	9	0	q7_4_Manlailah ur chadvar /Setgel hanamj ile



Жишээлбэл, хүйс гэсэн мэдээллийг оруулахдаа эрэгтэй бол 1, эмэгтэй бол 2 гэсэн тоог оруулсан гэж саная. **Value label** гэсэн цонхонд тухайлан 1 гэсэн тоогоор эрэгтэйчүүдийг тэмдэглэсэн шүү гэдгийг зааж тодорхойлдог. Ингэхдээ **Value** гэсэн дээд талын мөрөнд 1 гэсэн утгаа бичээд **Value Label** гэсэн доод талын мөрөнд тухайн тоо ямар утга агуулгатай мэдээллийг илэрхийлж байгааг зааж өгнө. **Add** товчийг дарснаар тухайн утга тодорхойлогдож дуусна. Дараа нь Value талбарт 2 гэсэн тоог бичиж, **Value Label** талбарт 2-ын тоогоор ямар утгыг илэрхийлж байгааг бичээд **Add** товчийг дарна. Энэ мэтчилэн тухайн хувьсагч хичнээн утгатай байна, тэдгээр утгуудаа нэг нэгээр нь дэс дараалан тодорхойлж дуусгана. Зураг дээр 1 гэсэн тоогоор “мэдээллийн хэрэгслээр зарлаж” гэсэн хувилбар тэмдэглэснийг 1=”Medeellin heregsleer zarlaj” хэмээн тодорхойлсон байна. Харин 5 гэсэн тоогоор “танил талаар дамжуулж” гэсэн хувилбарыг тэмдэглэснийг хараахан тодорхойлж дуусаагүй, **Add** гэсэн товчийг дарснаар доод талын дэлгэцэнд шилжиж орсноор бүрэн тодорхойлогдож дуусах юм. Үүний дараа **OK** товчийг дарснаар шинж тэмдгийн утгуудыг тодорхойлох үйлдэл бүрэн дуусах ажээ.

### Шинээр кодлох

**Recode** буюу шинээр кодлох үйлдлийг хэд хэдэн зорилготойгоор ашиглаж болно. Үүнд:

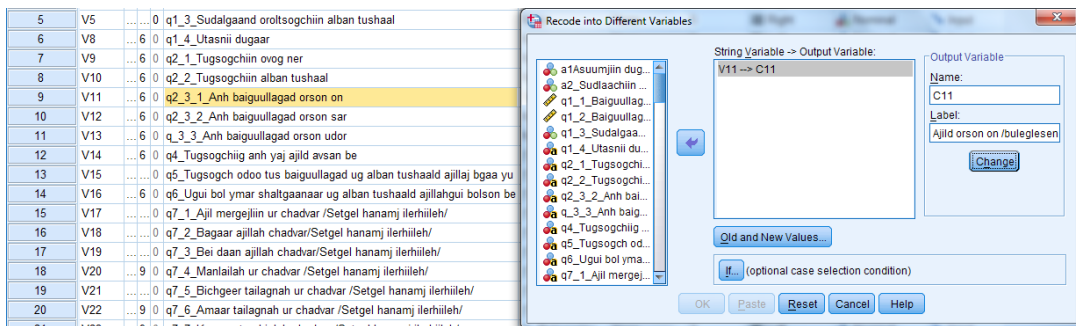
- **Numeric** буюу тоон хувьсагч боловч задгай авагдсан мэдээллийг бүлэглэж нэгтгэх;
- Нээлттэй болон хагас нээлттэй асуултыг хааж кодлох;
- Хаалттай асуултаар авсан боловч зарим хариултын хувилбаруудыг нэгтгэх шаардлагатай болсон тохиолдолд;
- Эрэмбийн шкалтай асуултын кодын эрэмбэ алдагдсан тохиолдолд зөв эрэмбэнд оруулах;
- Нэрлэсэн шкалтай хувьсагчийн түвшинг дээшлүүлж эрэмбийн шкал байгуулахад;
- Тоогоор бичигдсэн **String** буюу үсэгт хувьсагчийг **Numeric** буюу тоон хувьсагч руу хөрвүүлэх;
- Тоон хувьсагчийг үсэгт хувьсагч руу шилжүүлэх;
- Хариулагдаагүй орхигдсон (missing) утгуудыг шивэхдээ хоосон орхисон бол ямар нэг тоогоор (0 эсвэл 99 г.м) илэрхийлэхэд;

- **Missing Value Analyze**-ийн нэг хэсэг болох системийн (System missing) болон хэрэглэгчийн (user missing) хүчингүй гэж тооцсон утгуудыг өөр ямар нэг утгаар солих үйлдлийг гүйцэтгэх гэх мэт зорилгоор ашиглах боломжтой юм.

Дээрх командыг сонгосноор **Recode Into Different Variables** гэсэн харилцах цонх нээгдэнэ. Энэ командыг тусламжтайгаар өгөгдлийн файл дахь аль нэг хувьсагчийг ашиглан шинээр кодлогдсон шинэ хувьсагчийг үүсгэх боломжтой. Харин **Recode-Into Same Variables** командыг сонгох тухайн сонголт тухайн сонгон авсан хувьсагчийг дахин кодлож шинээр зохион байгуулаад тухайн нэр дээр нь буцаан хадгалдаг байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ хувилбарыг сонгон авснаар дахин шинэ хувьсагч бий болохгүй.

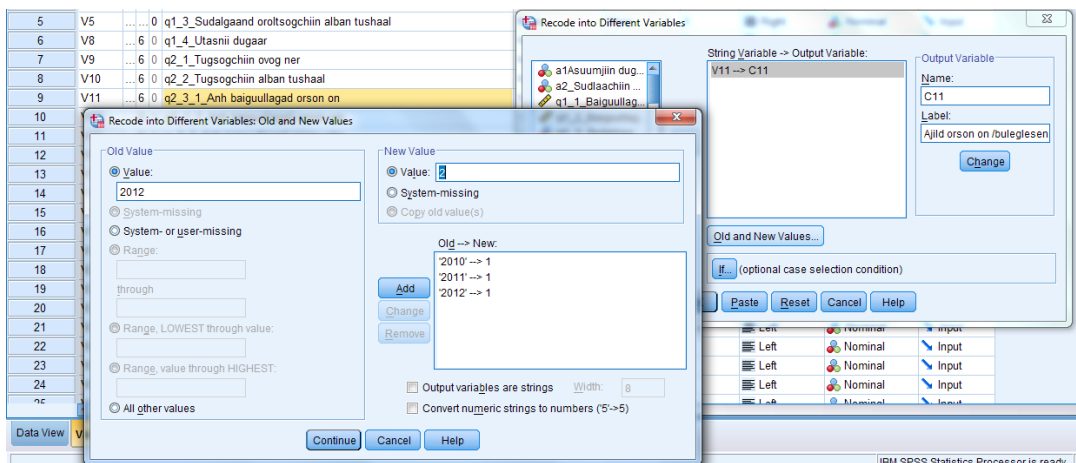
- Шинээр кодлох хувьсагчаа сонгож аваад товчны тусламжаар баруун талын дэлгэц рүү шилжүүлнэ.
- Шинээр үүсгэх хувьсагчийнхаа нэрийг **Name** гэсэн нүдэнд бичиж, **Label** гэсэн нүдэнд тухайн хувьсагчийн талаарх нэмэлт тайлбарыг бичээд **Change** товчийг дарна.
- **Old and New Values** товчийг дарж **Recode into Different Variables: Old and New Values** харилцах цонхонд шилжинэ.

**Хүснэгт 8. Шинээр кодлох дэлгэц**



- Хувьсагчийн хуучин утгуудыг шинэ утгаар солих үйлдлүүдийг гүйцэтгэнэ.

**Хүснэгт 9. Хувьсагчийг хуучин утгуудыг шинээр солих цонх**





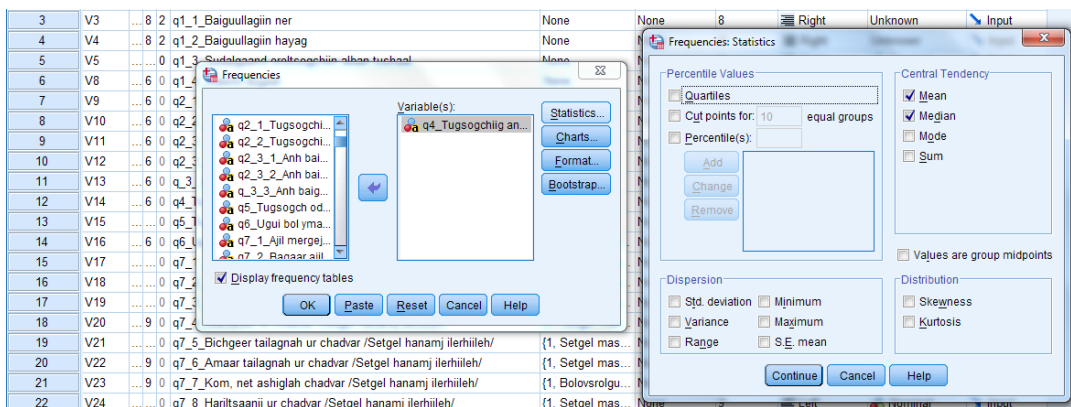
- Дараа нь **Continue** товчийг дараад **Recode Into Different Variables** харилцах цонхонд эргэн орж улмаар **OK** товч дарснаар шинээр болон дахин кодлох үйлдэл дуусгавар болох юм.

**Мэдээлэлд боловсруулалт хийх: Дан тоололт хийх зааварчилгаа**

Анхдагч боловсруулалтыг хийхдээ **Analyze** цэсийн **Descriptive statistics** командыг ашиглана. Энэхүү үйлдлийг доорх дарааллаар гүйцэтгэдэг.

- **Analyze** (цэсээс) → **Descriptive statistics** → **Frequencies...** командыг сонгон авснаар **Frequencies** гэсэн харилцах цонх нээгддэг.

*Хүснэгт 10. Frequencies цонх*



Боловсруулалтын үр дүн **Output** цонхонд дараах байдлаар харагдана.

**Statistics**

q4\_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be

N	Valid	270
	Missing	0

**q4\_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Medeellin heregsleer zarljaj	172	63.7	63.7	63.7
Hudolmoriin birjees	60	22.2	22.2	85.9
Tugsogch oorroo handaj	17	6.3	6.3	92.2
Surguuliar n damjuulj	21	7.8	7.8	100.0
Total	270	100.0	100.0	

Үр дүнг харж уншихдаа шууд хариултын тоогоор харах бол **Frequency** баганын дагуух, тоон утгыг хувиар харах бол **Percent** баганын дагуух, тухайн асуултанд хариулт өгсөн утгууд дундаас хувь тооцож харах бол **Valid Percent** баганын дагуух утгуудыг тус тус харж болох юм.

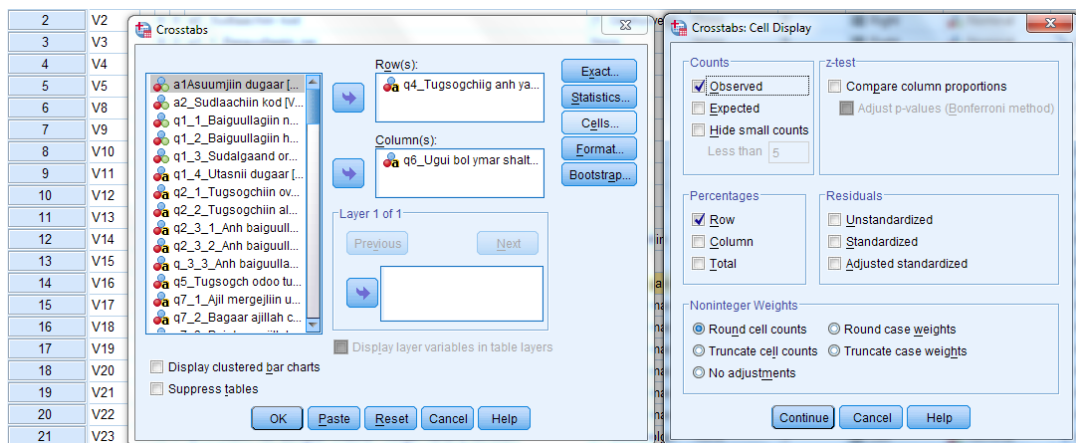
Дээрх жишээн дээрээс харахад, нийт 270 төгсөгч судалгаанд хамрагдсан ба тэдний 172 нь “мэдээллийн хэрэгслээр” зарласаны дагуу ажилд орсон байгааг Frequency баганаас бид харж болохоор байна. Харин **Percent** буюу **Valid Percent** баганаас нийт судалгаанд оролцогчдын 7.8 хувь нь “танил талаараа дамжуулж” ажилд орсоньг харж болохоор байна.

### Мэдээлэлд боловсруулалт хийх: Харьцуулсан тоололт хийх зааварчилгаа

SPSS программд харьцуулсан боловсруулалт хийхдээ:

- 1. **Analyze** → **Descriptive Statistics** → **Cross Tabs** командаар гүйцэтгэнэ. Энэ командыг сонгосноор Cross Tabs харилцах цонх нээгдэнэ.
- 2. Зүүн талын дэлгэц дэх боломжит бүх хувьсагчаас боловсруулалт хийх хувьсагчдаа сонгоно. Тэгээд Cells цэсийг сонгож, **Row** (*мөрийн дагуу*) гэсэн хэсэгт шилжүүлснээр үр дүнг мөрийн дагуу уншихаар боловсруулна.
- 3. **OK** товч дарснаар сонгож авсан хоёр хувьсагчийн харьцуулсан тоололт бэлэн болно.

#### Хүснэгт 11. Харьцуулсан боловсруулалт хийх цонх



Боловсруулалтын үр дүнд хоёр (ба түүнээс олон) хэмжээст харьцуулсан хүснэгт гарна.

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be * q6_Ugui bol ymar shaltgaanaar ug alban tushaaid ajillahgui болсон be	270	100.0%	0	0.0%	270	100.0%

q4\_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be \* q6\_Ugui bol ymar shaltgaanaar ug alban tushaaid ajillahgui болсон be Crosstabulation

q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be		Count	q6_Ugui bol ymar shaltgaanaar ug alban tushaaid ajillahgui болсон be				Total
			Ajaas garsan	Oor alban tushaaid shijisen	Chuloo avsan	Busad	
Medeeliin heregsleer zarljaj	Count	97	52	9	14	172	
	% within q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be	56.4%	30.2%	5.2%	8.1%	100.0%	
Hudolmorin bijjees	Count	14	27	10	9	60	
	% within q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be	23.3%	45.0%	16.7%	15.0%	100.0%	
Tugsogch ooroо handaj	Count	2	6	2	7	17	
	% within q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be	11.8%	35.3%	11.8%	41.2%	100.0%	
Surguular n damjuulj	Count	1	19	0	1	21	
	% within q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be	4.8%	90.5%	0.0%	4.8%	100.0%	
Total	Count	114	104	21	31	270	
	% within q4_Tugsogchiig anh yaj ajild avsan be	42.2%	38.5%	7.8%	11.5%	100.0%	

Үр дүнг дээрх жишээнд тулгуурлан харж болно. Мөрийн дагуу уншихаар тохируулга хийсэн тул, “Нийт мэдээллийн хэрэгслээр зарласаны дагуу ажилд орсон хүмүүсийн 56,4 хувь нь “ажлаас гарсан” байгаа бол нийт сургуулиар нь дамжуулж ажилд авсан хүмүүсийн 4,8 хувь нь “ажлаас гарсан байна” гэх мэт дүгнэлтүүдийг шууд харж болохоор байна.

## 2.5. Дүн шинжилгээ хийх, тайлан бэлтгэх үе шат

### Төгсөгчийн эхний судалгааны тайлангийн агуулга

Өмнөх жилийн төгсөгчдөөс авсан судалгааны тайланд дараах шинжилгээний үр дүнг заавал тусгасан байна. Үүнд:

1. Судалгаанд хамрагдсан нийт төгсөгчдийн хаягийн мэдээлэл:
  - Төгсөгчдийн хүйс, нас, амьдарч буй аймаг хот;
  - Төгссөн сургууль, тэнхим, хөтөлбөр, суралцсан хэлбэр, төгссөн зэрэг;
  - Тус сургуульд элсэхээс өмнө өөр их, дээд сургуульд суралцсан, ажил эрхэлж байсан байдал.
2. Үндсэн үр дүн. Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдал:
  - Ажил эрхлэлтийн одоогийн байдал ;
  - Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш ажилгүй байсан, ажил хайсан, ажил эрхэлсэн хугацаа.

Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдлыг төгссөн мэргэжлийн хөтөлбөр, хариулагчийн амьдарч буй газар /нийслэл, аймгийн төв, сумын төв, хөдөө/ болон хүйсийн ялгаатай байдлаар задлан, дүн шинжилгээ хийсэн байна.

3. Төгсөгчдийн эрхэлж буй ажил:
  - Ажиллаж буй мэргэжил, ажиллаж буй газар, албан тушаалын зэрэглэл;
  - Ажлын байрны мэдээллийг олж авсан арга зам;
  - Цалин хөлс, урамшуулал, ажлын ачаалал, ажлын цаг/өдрийн үргэлжлэх дундаж хугацаа /цаг, өдрөөр/;

- Төгссөн хөтөлбөр/мэргэжлийн хөдөлмөрийн зах зээл дээрх нийцэл.  
Төгсөгчдийн одоогийн эрхэлж буй ажил, мэргэжлийн талаар хийх дүн шинжилгээг төгссөн мэргэжлийн хөтөлбөр, хариулагчийн амьдарч буй газар болон хүйсийн ялгаатай байдлаар задлан, дүн шинжилгээ хийсэн байна.
- 4. Төгсөгчдийн ажил эрхлээгүй шалтгаанууд ба хүйсийн ялгаатай байдал, ажил эрхлээгүй шатгаан ба төгссөн хөтөлбөрийн ялгаатай байдал.
- 5. Төгсөгчдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлт төгсөгчийн дипломын голч дүн, эсвэл элсэх үеийн ЕШ-ын оноо, өмнө өөр сургууль төгссөн, эсвэл ажил эрхэлж байсан зэргээс хэрхэн хамаардаг болох.
- 6. Төгсөгчдийн төгссөн хөтөлбөрөөр олгох ур чадварын сэтгэл ханамж ба сургуулийн давуу ба сул талын үнэлгээ, төгсөгчдийн хүйсийн ялгаатай байдлаар.
- 7. Дүгнэлт, зөвлөмж:
  - Сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад өгөх зөвлөмж;
  - Оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, мэдээлэлд өгөх зөвлөмж;
  - Сургууль ба бизнесийн салбарын хамтын ажиллагаанд өгөх зөвлөмж.

### **Төгсөгчийн хоёр дахь судалгааны тайлангийн агуулга**

3 жилийн өмнөх төгсөгчдөөс давтан авсан судалгааны тайланд дараах шинжилгээний үр дүнг заавал тусгасан байна. Үүнд:

1. Судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн үндсэн мэдээлэл:
  - Төгсөгчдийн хүйс, нас, амьдарч буй аймаг хот;
  - Төгссөн сургууль, тэнхим, хөтөлбөр, суралцсан хэлбэр, төгссөн зэрэг.
2. Үндсэн үр дүн. Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдал:
  - Ажил эрхлэлтийн түүх;
  - Ажил эрхлэлтийн одоогийн байдал;
  - Цалин хөлс, урамшуулал.
3. Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдлыг төгссөн мэргэжлийн хөтөлбөр, хариулагчийн амьдарч буй газар /нийслэл, аймгийн төв, сумын төв, хөдөө/ болон хүйсийн ялгаатай байдлаар задлан, дүн шинжилгээ хийсэн байна. Ажил, мэргэжлийн нийцэл:
  - Эзэмшсэн мэргэжил ба одоогийн эрхэлж буй ажлын нийцэл;
  - Дахин суралцсан, суралцаж буй байдал.
4. Төгсөгчдийн ажил, мэргэжлийн нийцтэй байдлыг төгссөн мэргэжлийн хөтөлбөр, хариулагчийн амьдарч буй газар /нийслэл, аймгийн төв, сумын төв, хөдөө/ болон хүйсийн ялгаатай байдлаар задлан, дүн шинжилгээ хийсэн байна. Төгсөгчийн эхний судалгаатай харьцуулахад гарсан өөрчлөлт, хөдөлгөөн:

- Төгсөгчийн шилжилт хөдөлгөөн;
  - Ажил мэргэжлээ сольсон байдал;
  - Цалин хөлс, урамшуулалд гарсан өөрчлөлт.
5. Ажил эрхлэлтэд гарсан өөрчлөлт, хөдөлгөөнийг төгссөн мэргэжлийн хөтөлбөр, хариулагчийн амьдарч буй газар /нийслэл, аймгийн төв, сумын төв, хөдөө/ болон хүйсийн ялгаатай байдлаар задлан, дүн шинжилгээ хийсэн байна. Дүгнэлт, зөвлөмж:
- Сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад өгөх зөвлөмж;
  - Оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, мэдээлэлд өгөх зөвлөмж;
  - Сургууль ба бизнесийн салбарын хамтын ажиллагаанд өгөх зөвлөмж.

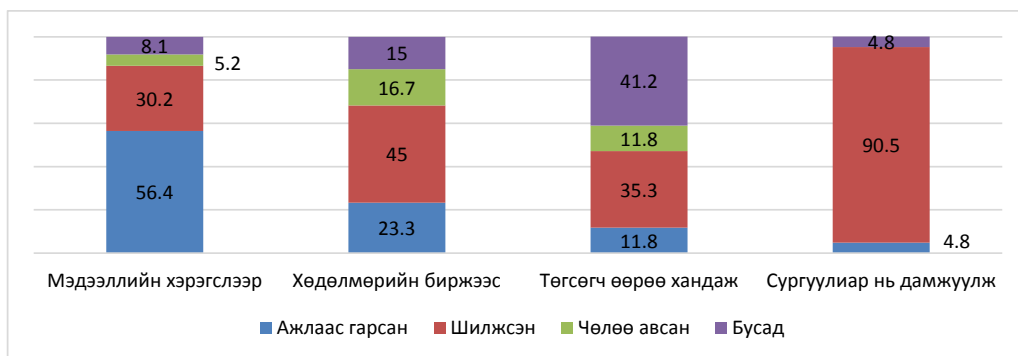
### **Шинжилгээ хийх, тайлан бичих**

Алдааг засаж бэлтгэсэн бүх мэдээлэлд эхлээд дан тоололт буюу давтамж (frequency), давхар тоололт буюу харьцуулалт (cross-tab) гэх мэт тодорхойлох (descriptive) статистикуудыг тооцно. Харьцуулсан шинжилгээг хүн ам зүй (нас, хүйс), нийгэм эдийн засгийн (амьдарч буй байршил, ажиллаж буй салбар зэрэг) шинж байдал болон төгсөгчийн эзэмшсэн хөтөлбөрөөр нарийвчлан задалж, ялгаатай байдлыг илрүүлнэ. Үүний дараа бүлгийн дунджуудыг харьцуулах, хувьсагчдын хооронд мэдэгдэхүйц хамаарал байгаа эсэхийг тогтоох, корреляци ба регрессийн нэмэлт шинжилгээнүүд хийнэ.

Их, дээд сургуулиуд төгсөгчдийнхөө мэдээлэлд жендэрийн мэдрэмжтэй дүн шинжилгээ хийнэ. Өөрөөр хэлбэл, цуглуулагдаж буй мэдээлэл, тэдгээрт хийгдэж буй дүн шинжилгээг хүйсээр ангилж ялгаатай байдлыг илрүүлнэ. Ингэснээр эрэгтэй, эмэгтэй төгсөгчдийн суралцаж буй хөтөлбөр, ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн харьцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгөх, сургалтын үйл ажиллагаанд цаашид тусгах боломж бүрдэнэ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтийг тооцохдоо төгсөгчийн сурсан хөтөлбөрөөр заавал ангилж харуулж байх шаардлагатай. Ингэснээр хөтөлбөрийн шинэчлэл хийхэд шаардлагатай олон чухал мэдээллийг уг судалгаанаас ялгаж харах боломжтой болно. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд олон хөтөлбөрийг төлөөлөх чадвартай олон төгсөгч хамруулах тусам хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийг хөтөлбөрөөр нь ангилан шинжлэх боломж бүрдэнэ.

Тоон шинжилгээний үр дүнг хүснэгт, зураг дүрслэл бүхий ойлгомжтой, хялбар байдлаар тусгасан тайлан бэлтгэнэ. Сургуулийн онцлогоос хамаарч тайлангийн агуулга, дизайн өөр өөр байж болно.

Зураг 3. Боловсруулалтын үр дүнгээ графикаар илэрхийлэн тайлбарлах



Жишээлбэл, дээрх зурагт нийт мэдээллийн хэрэгслээр зарлаж ажилд авсан хүмүүсийн 56,4 хувь нь “ажлаас гарсан” байгаа бол нийт сургуулиар нь дамжуулж ажилд авсан хүмүүсийн 4,8 хувь нь “ажлаас гарсан” байна гэх мэт дүгнэлтүүдийг шууд харж болохоор байна.

### Нэмэлт судалгаа хийх

Дан ганц асуулгаар мэдээлэл цуглуулахаас гадна тухайн сургуулийн хөтөлбөр бүрийн 1-2 төгсөгчийг сонгон авч, гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, 8-10 хүнтэй фокус бүлгийн ярилцлага хийх зэргээр чанарын судалгаа нэмж хийх шаардлагатай. Ингэснээр тоон судалгаанаас гарч буй дүгнэлтүүдийг бататгах, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой төгсөгчдөд тулгарч буй бэрхшээл, шалтгаан, үйл явцыг тодорхой тайлбарлах боломж бүрдэнэ.

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийх, фокус бүлгийн ярилцлага зохион байгуулах арга зүйг дараагийн бүлэгт танилцуулах “Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа зохион байгуулах гарын авлага”-аас дэлгэрэнгүй харна уу

### Санал зөвлөмж боловсруулах

Дүгнэлт, санал зөвлөмжийг боловсруулахдаа эдгээр ойлголтыг тодорхой зааглаж өгсөн байх ёстой.

- **Үр дүн:** Тухайн нөхцөл байдлын тухай мэдээлэл;
- **Дүгнэлт:** Мэдээлэл, тоо баримтад өгсөн үнэлэлт;
- **Зөвлөмж:** Санал болгож буй арга хэмжээ.

Санал, зөвлөмж нь дараах шаардлагыг хангасан байх ёстой. Үүнд:

- Судалгааны цуглуулсан мэдээллээс урган гарсан нь тодорхой байх;
- Практикт хэрэгжих боломжтой байх.

Судалгааны баг энэхүү судалгааны үндсэн үр дүнг сургуулийн удирдлагад танилцуулж, тайлан бичихдээ тэдний санал зөвлөмжийг тусгах нь чухал.

Судалгааны үр дүн, тайланд үндэслэн их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрөө шинэчлэх, оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн үйлчилгээг сайжруулах, сургууль-

Үйлдвэрлэлийн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх шаардлагатай бөгөөд эдгээр үйл ажиллагааг хэрхэн зохион байгуулах талаар үйл ажиллагаа тус бүрээр дэлгэрэнгүй зааварчилгааг энэхүү гарын авлагын дараагийн бүлгүүдээс харна уу.

## 2.6 Судалгааны багийн бүтэц, гишүүдийн үүрэг

### Судалгааны багийн бүтэц

Судалгааны баг нь багийн ахлагч, мэдээлэл цуглуулах судлаачид, мэдээллийн сангийн менежер буюу статистикч гэсэн гишүүдээс бүрдэнэ. Судалгаанд хамрагдах төгсөгчдийн тоо хэр байхаас хамаарч мэдээлэл цуглуулах судлаачдын тоо өөрчлөгдөж болно.

Зураг 4. Судалгааны багийн бүтэц



Гол анхаарах зүйл нь судалгааны багийн гишүүдийн ажлын ачааллыг харгалзан үзэж сургуулийн бусад үүрэгт ажлаас түр чөлөөлөх шаардлагатай. Гэхдээ тухайн сургууль хүний нөөц хязгаарлагдмал бол энэхүү судалгааг гэрээгээр өөр судалгааны байгууллага, судлаачдын багаар гүйцэтгүүлж болно. Аль ч тохиолдолд судалгааны багийн гишүүдийн үүрэг, тавигдах шаардлага ижил байх ёстой.

### Багийн гишүүдийн үүрэг

**Багийн ахлагч.** Багийн ахлагч судалгааны чиглэлээр туршлагатай байх ёстой бөгөөд судалгааг хэрэгжүүлэх ажлыг удирдаж, мэдээллийн чанарт хяналт тавих, шийдвэр гаргах эрхтэй бөгөөд дараах үүрэгтэй. Үүнд:

- Судалгааны багийг удирдах;
- Судалгааны үйл ажиллагааг төлөвлөх;
- Багийн бүрэлдэхүүн, ачааллыг тооцох;
- Төгсөгчдийн түүвэрлэлтийг хийж судлаачдыг сургаж, бэлтгэх;
- Төгсөгчдийн үндсэн мэдээллийг сургуулийн мэдээллийн сангийн архиваас урьдчилан олж бэлтгэх;
- Мэдээлэл цуглуулах ажлыг өдөр тутам удирдах;
- Судалгаанд шаардагдах бусад нөөцийн бэлэн байдлыг хангах;
- Мэдээлэл цуглуулах, оруулах ажилд хяналт тавих;
- БСШУСЯ-тай судалгааны өгөгдөл нэгтгэх талаар шууд харилцах;
- Судалгааны тайланг цаг тухайд нь чанартай бэлтгэх;
- Судалгааны үр дүнг сургуулийн удирдлага, хөтөлбөрийн хороонд танилцуулах.

**Датабааз менежер/статистикч.** Датабааз менежер буюу статистикч нь статистикийн суурь мэдлэгтэй, их хэмжээний тоон мэдээллийг боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх чадвартай байх ёстой. Датабааз менежер дараах үүрэгтэй. Үүнд:

- Мэдээлэл оруулах системийг бэлтгэх (онлайн ба утсаар аль аль нь);
- Мэдээлэл оруулж буй судлаачдыг заавар зөвлөгөөгөөр хангах;
- Оруулсан мэдээллийн чанарт хяналт тавих, гарсан алдааг залруулах;
- Мэдээлэл оруулах үйл ажиллагааг жигд удирдах;
- Онлайн судалгаа болон утсаар авах судалгааны мэдээллийг алдаагүй нэгтгэх;
- Оруулсан мэдээллийг цэвэрлэх, статистикийн бусад программ руу хөрвүүлж, шинжилгээнд бэлтгэх (SPSS, STATA гэх мэт);
- Мэдээлэлд статистик боловсруулалт, давтамжийн ба харьцуулсан шинжилгээ хийх;
- Өмнөх жилүүдийн нэгдсэн мэдээллийн санд шинэ мэдээллийг нэмж, хугацааны харьцуулсан шинжилгээнүүд хийх;
- Судалгааны тайланг бэлтгэхэд багийн ахлагчид туслах.

**Судлаачид.** Судлаачид гол нь төгсөгчидтэй утсаар холбогдож, асуулгын маягтын дагуу мэдээлэл цуглуулах ажлыг хариуцна. Тэдний ажил шууд судалгааны мэдээллийн чанарт нөлөөлөх тул судлаачдыг сонгох, сургаж дадлагажуулахдаа хариуцлагатай хандах ёстой. Мэдээлэл цуглуулах судлаачид дунд тус сургуулийн сургалтын алба, оюутанд үйлчлэх албаны ажилтан, эсвэл багш байх нь төгсөгчтэй холбоо тогтоож судалгаа авахад илүү дөхөм болдог. Мөн төгсөгчдийн холбоо, оюутны зөвлөлийн гишүүдээс судалгааны багт оруулж болно.

Судлаачид нь багийн ахлагч, датабааз менежерийн удирдлага доор гарын авлагад заасан аргачлалыг баримталж мэдээлэл цуглуулах нь чухал. Судлаачид дараах үндсэн үүрэгтэй. Үүнд:

- Судалгаанд оролцогчдод судалгааны зорилгыг зөвөөр танилцуулах, харилцааг зөв эхлүүлэх;
- Хэрэв судалгаанд оролцогч тухайн үед судалгаанд оролцох боломжгүй бол ойрын үед судалгааг авах цаг тохирох;
- Асуулгын маягт дахь асуултуудыг зааврын дагуу бүрэн, зөв асуух;
- Хариултуудыг алдаагүй тэмдэглэх;
- Асуулгын хариултыг мэдээллийн санд алдаагүй зөв шивж оруулах;
- Мэдээллийн чанарын хяналтаар илэрсэн алдааг залруулах, судалгаанд оролцогч руу дахиж хандан шаардлагатай тодруулга авах;
- Судалгааны чанарт сөргөөр нөлөөлж болох зүйл ажиглагдвал багийн ахлагчид мэдэгдэх.



## 2.7. Төгсөгчийн судалгааны асуулгын маягт

Мэдээллийн нууцыг Монгол Улсын “Хувь хүний нууцын тухай” хуулийн холбогдох заалт болон “Статистикийн тухай” хуулийн 22 дугаар зүйлийн 3 дугаар заалтын дагуу чандлан хадгална.

### ИХ, ДЭЭД СУРГУУЛИЙН ТӨГСӨГЧИЙГ МӨШГӨХ СУДАЛГАА-1

#### I. Урьдчилж нөхөх хэсэг

Д.Д		Нэр	Код		
1.1	Сургуулийн нэр				

Д.Д		Код				
1.2	Асуулгын дугаар					

Д.Д		Код				
1.3	Судалгаа авсан огноо					

#### II. Ерөнхий мэдээлэл

Д.Д	Асуулт	Хариулт
2.1	Төгсөгчийн овог, нэр	.....
2.2	Хүйс	Эрэгтэй ..... 1 Эмэгтэй ..... 2
2.3	Нас (бүтэн жилээр)	<input type="text"/> <input type="text"/>
2.4	Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх	Хөгжлийн бэрхшээлгүй ..... 1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй ..... 2
2.5	Төгссөн тэнхим	Нэр: ..... Код: <input type="text"/> <input type="text"/>
2.6	Төгссөн хөтөлбөр	Нэр: ..... Код: <input type="text"/> <input type="text"/>
2.7	Суралцсан хэлбэр	Өдөр..... 1 Орой..... 2 Эчнээ..... 3 Бусад..... 4
2.8	Төгссөн зэрэг	Бакалавр ..... 1 Магистр ..... 2 Доктор ..... 3 Тусгаймэргэжлийн боловсрол..... 4 Дипломын боловсрол..... 5
2.9	Төгссөн он	<input type="text"/> <input type="text"/>
2.10	Төгссөн сар	<input type="text"/> <input type="text"/>

		Нэр	Код																											
2.11	Амьдарч буй хаяг	Аймаг/нийслэл																												
		Сум/дүүрэг																												
		Баг/хороо																												
		Гудамж, хороолол, байр, байшин																												
2.12	Амьдарч буй байршил	Нийслэл .....	1																											
		Аймгийн төв .....	2																											
		Сумын төв .....	3																											
		Хөдөө .....	4																											
2.13	Холбоо барих утас	..... ..... .....																												
2.14	Цахим шуудан/фэйсбүүк хаяг	.....																												
2.15	Төгсөгч тус сургуульд элсэх үеийн Ерөнхий шалгалтын оноо	1. <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> 2. <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> 3. <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>																												
2.16	Төгсөгчийн дипломын голч дүн	.....																												
2.17	Тус сургуульд элсэхээс өмнө өөр их, дээд сургууль төгссөн үү?	Үгүй ..... 1 Тийм ..... 2																												
2.18	Тус сургуульд элсэхээс өмнө ажил эрхэлж байсан уу?	Үгүй ..... 1 → 3.1 Тийм ..... 2																												
2.19	Хэдэн жил ажил эрхэлсэн бэ?	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td></td><td></td></tr></table> Жил:																												

### III. Ажил эрхлэлт

Д.Д	Асуулт	Хариулт		
3.1	Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш ажил эрхэлсэн үү?	Үгүй..... 1 → 3.3 Тийм..... 2		
3.2	Ажил эрхэлсэн нийт сар	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td></td><td></td></tr></table> Сар:		
3.3	Ажил эрхлээгүй, эсвэл хувиараа бизнес эрхлээгүй нийт сар	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td></td><td></td></tr></table> Сар:		
3.4	Одоо ажил эрхэлж байгаа юу?	Ажил эрхэлж байгаа..... 1 Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа, эсвэл хувиараа бизнес эрхэлж байгаа ..... 2 → 3.10 Ажил хийхгүй байгаа ..... 3 → 4.1		
3.5	Ажил эрхэлж буй байгууллагын нэр	.....		

3.6	Байгууллагын байрлаж буй аймаг, дүүрэг	Нэр: ..... Код: <input type="text"/>
3.7	Өөрийн чинь талаар асуух албан тушаалтны нэр ба утас	Нэр: ..... Утас 1: ..... Утас 2: .....
3.8	Долоо хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилладаг вэ?	Цаг: <input type="text"/>
3.9	Одоогийн ажлын байрныхаа мэдээллийг хаанаас олж авсан бэ?	Хэвлэл мэдээллийн зараас .....1 Хөдөлмөрийн бирж, яармагаас .....2 Найз нөхөд, хамаатнаар дамжуулж .....3 Сургууль, багшаар дамжуулж .....4 Суралцаж байхдаа дадлага хийж, эсвэл тэтгэлэг авч холбоо тогтоосон .....5 Бусад сургалтад хамрагдаж байхдаа .....6 Өөрөө шууд өргөдөл гаргасан .....7 Суралцахаасаа өмнө ажиллаж байсан .....8 Бусад (тодорхойлж бичих) .....9
3.10	Одоо ямар мэргэжлээр ажиллаж байна вэ?	..... Код: <input type="text"/>
3.11	Нэг сарын дундаж хөдөлмөрийн орлого	Төгрөг: <input type="text"/>
3.12	Сурсан мэргэжил, хөтөлбөр одоогийн эрхэлж буй ажилтай чинь хэр холбоотой вэ?	Маш их .....1 Их .....2 Бага .....3 Огт холбоогүй .....4 Энэ асуултад хариулаад → 4.6

#### IV. Одоо ажил эрхлээгүй төгсөгчийн мэдээлэл

Д.Д	Асуулт	Хариулт
4.1	Одоо ажил эрхлээгүй ч сургууль төгссөнөөс хойш ямар нэг ажил эрхэлсэн үү?	Үгүй.....1 → 4.4 Тийм.....2
4.2	Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш эхний ажилд орох хүртлээ хэдэн сар ажил хайсан бэ?	<input type="text"/> Сар:

4.3	Хамгийн сүүлд ажлаасаа гарсан шалтгаан	Үргэлжлүүлж суралцахын тулд .....1 → 4.7 Хүүхэд асрах, хүүхэд гаргах шалтгаанаар .....2 Эрүүл мэндийн шалтгаанаар.....3 Ар гэрийн шалтгаанаар .....4 Цомхотголд орсон .....5 Ажлын ачаалал, ажиллах орчин, цалин хөлс таалагдаагүй .....6 Өөр ажилд орохын тулд .....7 Гэр хол, унаа тээврийн олдоц муу .....8 Нүүдэл, шилжилт хөдөлгөөнөөс болж .....9 Бусад шалтгаанаар ажлаасаа гарсан буюу халагдсан ..... 10
4.4	Одоо ажил хайж байгаа юу?	Үгүй ..... 1 → 4.6 Тийм .....2
4.5	Та сүүлийн хэдэн сарын турш ажил хайж байна вэ?	<input type="text"/> <input type="text"/> Сар: /Энэ асуултад хариулаад → 4.7/
4.6	Ажил хайхгүй байгаа шалтгаан юу вэ?	Үргэлжлүүлэн суралцаж байгаа, эсвэл сурахаар хүлээж байгаа ..... 1 Жирэмсэн, эсвэл нялх хүүхэдтэй .....2 Эрүүл мэндийн шалтгаантай .....3 Ар гэрийн асуудалтай .....4 Ур чадвар, туршлага дутагдалтай байгаа .....5 Удаан хугацаанд ажил хайгаад олж чадаагүй .....6 Сул ажлын байр байхгүй гэж бодож байгаа .....7 Нас, хүйс, яс үндэс, эсвэл бусад ялгаварлалд өртдөг .....8 Гэр хол, унаа тээврийн олдоц муу .....9 Бусад (тодорхойлж бичих).....10

Та их, дээд сургуульд суралцаж байгаа, эсвэл ойрын үед сурахаар хүлээж байгаа юу?

Тийм..... 1

Үгүй.....2 → 5.1

Их, дээд сургуульд суралцаж байгаа, эсвэл ойрын үед сурахаар хүлээж байгаа бол:

Хөтөлбөр/ мэргэжил	Сургууль	Хэлбэр	Зэрэг
.....	.....	Өдөр	Бакалавр
.....	.....	Орой	Магистр
.....	.....	Эчнээ	Доктор
.....	.....	Бусад	

## V. Төгсөгчийн өгөх үнэлгээ

5.1 Төгссөн сургуульд сурсан хөтөлбөр танд дараах чадваруудыг хэр сайн олгосон гэж үзэж байна вэ? /Мөр бүрт үнэлгээ өгнө үү/

/маш муу-1, муу-2, дунд-3, сайн-4, маш сайн-5/

Д.Д	Чадвар	Үнэлгээ				
		1	2	3	4	5
1	Бие даан ажиллах чадвар	1	2	3	4	5
2	Багаар ажиллах чадвар	1	2	3	4	5
3	Бичих ур чадвар	1	2	3	4	5
4	Ярианы ур чадвар	1	2	3	4	5
5	Компьютер, интернет ашиглах чадвар	1	2	3	4	5
6	Тухайн ажил мэргэжлийн мэдлэг	1	2	3	4	5
7	Бизнес эрхлэх ур чадвар	1	2	3	4	5

5.2. Дараах зүйлсийн аль нь манай сургуулийн хөтөлбөрийн давуу ба сул тал болдог гэж та үзэж байна вэ? /Мөр бүрт сонгож тэмдэглэнэ үү/

Д.Д	Үзүүлэлтүүд	Давуу тал	Сул тал
1	Багш нарын мэдлэг, ур чадвар		
2	Анги танхим, тоног төхөөрөмж		
3	Бусад мэргэжил/хөтөлбөрөөс суралцах боломж		
4	Судалгааны чадавхи		
5	Сургалтын төлбөр		
6	Бусад .....		

Судалгаанд оролцсон танд баярлалаа !

/Судалгааг дуусгах/

---oOo---

## “ТӨГСӨГЧИЙГ МӨШГӨХ СУДАЛГАА-1” МАЯГТ БӨГЛӨХ ЗААВАР

Судалгааны асуулгын хуудсыг судалгааны багийн тоологч асуулгын дагуу үнэн зөв хөтөлж тус сургуулийн судалгааны багийн ахлагчид хүлээлгэж өгнө.

Судалгааг ихэвчлэн утсаар гүйцэтгэх тул асуулт болон хариултын хувилбарыг бүгдийг тухайн төгсөгчид ойлгогдохоор тод уншиж өгнө. Хариулт нь “бусад” байх тохиолдолд юуны өмнө харгалзах код (дугаар)-ыг дугуйлсны дараа ярилцагчийн хариултыг түүнд зориулсан хоосон зайд (хэрэв хариулт их урт байвал маягтын зах дээр сум зааж бичиж авна) бичнэ гэдгийг байнга анхаарна.

Ямар нэг асуудал гарсан тохиолдолд заавар, гарын авлагад дурдсаны дагуу шийдвэрлэнэ. Судалгааны асуултыг сайн ойлгуулахын тулд заримдаа тайлбарлаж өгөх хэрэгтэй. Тухайн хариулт эсвэл тайлбарт хангалттай зай байхгүй байвал асуулгын сүүлийн хуудсанд тэмдэглэнэ.

Тухайн төгсөгч өөрөө онлайн-аар судалгаа бөглөж байгаа тохиолдолд маягт бөглөх товч зааврыг асуулт бүрийн ард хаалтад бичнэ.

### I. Урьдчилж нөхөх хэсэг

1.1. Энэ асуултыг тухайн сургуулийн судалгааны баг урьдчилж нөхнө. Кодыг БСШУСЯ-аас гаргасан жагсаалтаас харж, арын дөрвөлжин нүдэнд бичнэ.

1.3. Судалгаа авсан он, сар, өдрийг бичнэ. Уг код 6 оронтой тоо байх ба эхний 2 орон нь он, дараагийн 2 орон нь сар, сүүлийн 2 орон нь өдрийг бичнэ. Жишээлбэл, судалгааг 2016 оны 3-р сарын 9-нд авсан бол 160309 гэж бичнэ.

### II. Ерөнхий мэдээлэл

2.1. Төгсөгчийн овог, нэрийг бүтнээр нь гаргацтай бичнэ.

2.2. Тухайн төгсөгчийн хүйсэд хамаарах кодыг дугуйлна. 1-Эрэгтэй, 2-Эмэгтэй

2.3. Тухайн төгсөгчийг насыг дөрвөлжин нүдэнд бичнэ.

2.4. Тухайн төгсөгч хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхэд хамаарах кодыг дугуйлна. 1-Хөгжлийн бэрхшээлгүй, 2-Хөгжлийн бэрхшээлтэй

2.5-2.6. Тухайн төгсөгчийн суралцаж төгссөн тэнхимийн болон хөтөлбөрийн нэрийг бичнэ. Сургууль тус бүр тэнхимүүдээ, хөтөлбөрүүдээ урьдчилан кодолсон байх ёстой. Харгалзах тэнхимийн болон хөтөлбөрийн кодыг арын дөрвөлжин нүдэнд бичнэ.

2.7. Тухайн төгсөгчийн суралцаж төгссөн хэлбэрт тохирох кодыг дугуйлна. 1-Өдрөөр суралцсан, 2-Оройгоор, 3-Эчнээгээр, 4-Бусад

2.8. Тухайн төгсөгчийн суралцаж төгссөн зэрэгт тохирох кодыг дугуйлна. 1-Бакалавр, 2-Магистр, 3-Доктор, 4-Тусгай мэргэжлийн боловсрол/бүрэн бус дээд

2.9-2.10. Тухайн төгсөгчийн төгссөн он, сарыг арын дөрвөлжин нүдэнд бичнэ. Төгссөн оны сүүлийн 2 цифрийг бичнэ. Жишээлбэл, 2015 оны 5-р сард төгссөн бол 15 ба 05 гэсэн тоонуудыг энэ хоёр мөрөнд бичнэ.

2.11. Тухайн төгсөгчийн одоо амьдарч буй аймаг, нийслэлийг товчлохгүйгээр бичиж дараах харгалзах кодыг арын нүдэнд бичнэ. 11-Улаанбаатар, 65-Архангай,

83-Баян-Өлгий, 64-Баянхонгор, 63-Булган, 82-Говь-Алтай, 42-Говьсүмбэр, 45-Дархан-Уул, 44-Дорноговь, 21-Дорнод, 48-Дундговь, 81-Завхан, 61-Орхон, 62-Өвөрхангай, 46-Өмнөговь, 22-Сүхбаатар, 43-Сэлэнгэ, 41-Төв, 85-Увс, 84-Ховд, 67-Хөвсгөл, 23-Хэнтий

2.12. Төгсөгчийн одоо амьдарч буй байршилд тохирох кодыг дугуйлна. 1-Нийслэл, 2-Аймгийн төв, 3-Сумын төв, 4-Хөдөө (*Жич: ҮСХ-ны ангиллаар нийслэл, аймгийн төв, сумын төвөөс өөр газар амьдарч байгаа өрхийн байршилыг “хөдөө” гэж тодорхойлдог.*)

2.13. Төгсөгчийн холбоо барих утасны дугааруудыг бичиж авна. Төгсөгчийн өөрийн, ойр дотны хүний 3 чухал дугаарыг бичиж авна. 2 жилийн дараа дахин холбогдож судалгаа авах тул өөрийнх нь байнга ашигладаг болон ойр дотны хүмүүсийн тогтмол ашигладаг гар утас, гэрийн болон ажлын нь утасны гэх мэт дугаарыг асууна.

2.14. Төгсөгчийн байнга ашигладаг цахим шуудангийн хаяг, фэйсбүүк хаягийг бичиж авна.

2.15. Төгсөгч тус сургуульд элсэх үедээ өгсөн 3 гол хичээлийн Ерөнхий Шалгалтын оноог арын дөрвөлжин нүднүүдэд бичнэ.

2.16. Төгсөгч тус сургуулийг төгсөх үеийн нийт гол дүнг бичнэ.

2.17. Төгсөгч тус сургуульд элсэхээс өмнө өөр их, дээд сургууль төгссөн эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1-Өмнө нь өөр их, дээд сургууль төгсөөгүй, 2-Өмнө нь өөр их, дээд сургууль төгссөн.

2.18. Төгсөгч тус сургуульд элсэхээс өмнө ажил эрхэлж байсан эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1-Өмнө нь ажил эрхэлж байгаагүй, 2-Өмнө нь ажил эрхэлж байсан. 1-р хариултыг сонгосон бол дараагийн асуултыг алгасна.

2.19. Төгсөгч тус сургуульд элсэхээс өмнө ажил эрхэлж байсан хугацааг жилээр бичнэ.

### III. Ажил эрхлэлт

Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш ажил эрхэлсэн эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1-Ажил эрхлээгүй, 2-Ажил эрхэлсэн.

Үндсэн ба гэрээт ажил эрхэлсэн, хувиараа хөдөлмөр эрхэлсэн бол ажил эрхэлсэн гэж үзнэ. Хэрэв ажил эрхлээгүй бол дараагийн асуултыг алгасч 3.3 асуултад хариулна.

Хэрэв ажил эрхэлсэн бол ажилласан нийт сарыг арын дөрвөлжинд бичнэ.

Төгссөнөөс хойш ажил эрхлээгүй, хувиараа хөдөлмөр эрхлээгүй нийт сарыг арын дөрвөлжинд бичнэ. Энэ асуултад ажил эрхэлж буй төгсөгч ч бас хариулах ёстой. Ажил эрхлэх хүртлээ ажилгүй байсан хугацааг оруулна.

Одоо ажил эрхэлж буй эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1-Үндсэн болон гэрээт ажил эрхэлж байгаа, 2-Хувиараа хөдөлмөр/бизнес эрхэлж байгаа, 3-Ажил хийхгүй байгаа.

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол дараагийн асуултуудыг алгасч, 3.10-р асуултаас эхлэн хариулна. Харин ажил хийхгүй байгаа бол дараагийн асуултуудыг алгасч, 4.1-р асуултаас эхлэн хариулна.

Ажил эрхэлж байгаа байгууллагын нэрийг бүтнээр нь товчлолгүй бичнэ.

Ажиллаж буй байгууллагын байрлах аймаг, дүүргийн нэрийг бүтнээр бичнэ. Харгалзах кодыг арын дөрвөлжинд бичнэ. Аймгийн код 2.11 асуулттай адил байна. Дүүргийн хувьд дараах кодыг бичнэ. Үүнд: 01-Багануур, 02-Багахангай, 03-Баянгол, 04-Баянзүрх, 05-Налайх, 06-Сонгинохайрхан, 07-Сүхбаатар, 08-Хан-Уул, 09-Чингэлтэй

Тухайн байгууллагын захирал, эсвэл хүний нөөц хариуцсан албан тушаалтан, хэлтэс газрын дарга гэх мэт тухайн төгсөгчийг шууд удирдан ажиллаж буй, тодорхойлолт өгч чадах хүний нэр ба холбоо барих утасны дугаарыг тэмдэглэнэ.

Долоо хоногт ажилладаг дундаж цагийг арын дөрвөлжин нүдэнд бичнэ. Жишээлбэл, ажлын 5 өдөрт, өдөр бүр 8 цагаар ажилладаг бол 40 цаг гэж бичнэ.

Одоо ажиллаж буй ажлын байрны мэдээллийг ямар эх сурвалжаас олсон тухай харгалзах кодыг дугуйлна. Эдгээр кодонд тохирох хариулт биш бол 9-Бусад гэсэн кодыг дугуйлж, тэр эх сурвалжийг тодруулж бичнэ.

Одоо ямар мэргэжлээр ажиллаж байгааг бичнэ. Харгалзах кодыг хавсралтаас харж нөхнө.

Нэг сарын дундаж хөдөлмөрийн орлогыг бичнэ. Хэрвээ давхар ажил эрхэлдэг бол нийт орлогыг, гадаад валютаар орлого олдог бол тухайн үеийн ханшаар төгрөг рүү хөрвүүлсэн ойролцоо дүнг бичнэ.

Тус сургуульд суралцаж эзэмшсэн мэргэжил буюу хөтөлбөр одоогийн эрхэлж буй ажилтай чинь хэр холбоотой талаар харгалзах кодыг дугуйлна.

Энэ асуултад хариулаад, дараагийн асуултаудыг алгасч, 4.6-р асуулт руу шууд шилжинэ

#### **IV. Одоо ажил эрхлээгүй төгсөгчийн мэдээлэл**

Одоо ажил эрхлээгүй ч, төгссөнөөсөө хойш ямар нэг ажил эрхэлж байсан эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1-ямар нэг ажил эрхлээгүй, 2-ямар нэг ажил эрхэлж байсан. Ямар нэг ажил эрхэлж байгаагүй бол дараагийн асуултаудыг алгасч 4.4-р асуултад шууд хариулна.

Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш ажилд орох хүртлээ ажил хайсан хугацааг сараар бичнэ.

Тэр ажлаасаа гарсан шалтгааны харгалзах кодыг дугуйлна. Хэрэв сургууль төгссөнөөсөө хойш хэд хэдэн ажил эрхэлж байсан бол хамгийн сүүлд эрхэлж байсан ажлаас гарсан шалтгаанаа тайлбарлана.

Одоо ажил хайж байгаа эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1-Үгүй, 2-Тийм. Хэрвээ одоо ажил хайгаагүй бол дараагийн асуултыг алгасна.

Ажил хайж байгаа хугацаагаа сараар бичнэ.

Одоо ажил хайхгүй байгаа шалтгааныхаа харгалзах кодыг дугуйлна. Тохирох хариулт байхгүй бол 10-Бусад гэсэн кодыг дугуйлж, шалтгаанаа дэлгэрүүлж бичнэ.



Одоо их, дээд сургуульд суралцаж байгаа, эсвэл ойрын үед их, дээд сургуульд сурахаар хүлээж байгаа эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1- Тийм, 2-Үгүй

Хэрэв их, дээд сургуульд суралцаж байгаа, ойрын үед сурахаар хүлээж байгаа бол суралцах гэж буй хөтөлбөр буюу мэргэжлийн нэр, сургуулийн нэрийг бичиж, суралцах хэлбэр, суралцах зэрэгт харгалзах кодыг дугуйлна.

## **V. Төгсөгчийн өгөх үнэлгээ**

5.1 Тухайн төгсөгч тус сургуульд суралцаж эзэмшсэн мэргэжил буюу хөтөлбөрөөс олж авсан ур чадваруудыг өөрөө хэрхэн үнэлж буйг тэмдэглэнэ. Ингэхдээ хүснэгтийн мөр бүрт буй ур чадваруудад үнэлгээ өгнө. Төгсөгч тухайн ур чадварыг Маш муу гэж үзэж буй бол 1, Муу-2, Дунд-3, Сайн-4, Маш сайн-5 гэсэн оноо бүхий нүдийг дугуйлна. Жишээ нь төгсөгч тус хөтөлбөрөөс олж авсан багаар ажиллах чадвараа “Дунд” гэж үнэлбэл хүснэгтийн 2 дахь мөрийн “3” гэсэн тоотой нүдийг дугуйлна.

5.2 Тухайн төгсөгч төгссөн сургуулийнхаа ямар зүйлсийг давуу талтай, ямар зүйлсийг дутагдалтай гэж үнэлж буйг энэ асуултаар тодруулна. Ингэхдээ хүснэгтийн мөр бүрт буй үзүүлэлтэд харгалзах давуу, сул талыг тэмдэглэнэ (чагт – х, эсвэл зөв -  $\sqrt$  гэсэн тэмдэглэгээ хийнэ). Жишээ нь, тухайн төгсөгч төгссөн сургуулийнхаа багш нарын мэдлэг, ур чадварыг маш сайн, бусад сургуулиас илүү гэж үздэг бол 1-р мөрийн “Давуу тал” гэсэн нүдэнд тэмдэглэгээ хийнэ.

## ТӨГСӨГЧИЙГ МӨШГӨХ СУДАЛГАА-2

### I. Урьдчилж нөхөх хэсэг

Д.Д		Нэр	Код		
1.1	Сургуулийн нэр				

Д.Д		Код				
1.2	Асуулгын дугаар					

Д.Д		Код				
1.3	Судалгаа авсан огноо					

### II. Төгсөгчийн мэдээлэл

Д.Д	Асуулт	Хариулт
2.1	Төгсөгчийн овог, нэр	.....
2.2	Хүйс	Эрэгтэй .....1 Эмэгтэй .....2
2.3	Нас	<input type="text"/> <input type="text"/>
2.4	Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх	Хөгжлийн бэрхшээлгүй .....1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй .....2
2.5	Төгссөн тэнхим	Нэр: ..... Код: <input type="text"/> <input type="text"/>
2.6	Төгссөн хөтөлбөр	Нэр: ..... Код: <input type="text"/> <input type="text"/>
2.7	Суралцсан хэлбэр	Өдөр .....1 Орой .....2 Эчнээ .....3 Бусад .....4
2.8	Төгссөн зэрэг	Бакалавр .....1 Магистр .....2 Доктор .....3 Тусгаймэргэжлийн боловсрол .....4 Дипломын боловсрол .....5
2.9	Төгссөн он	<input type="text"/> <input type="text"/>
2.10	Төгссөн сар	<input type="text"/> <input type="text"/>

		Нэр		Код	
2.11	Амьдарч буй хаяг	Аймаг/нийслэл			
		Сум/дүүрэг			
		Баг/хороо			
		Гудамж, хороолол, байр, байшин			
2.12	Амьдарч буй байршил	Нийслэл .....			1
		Аймгийн төв .....			2
		Сумын төв.....			3
		Хөдөө.....			4

### III. Ажил эрхлэлт

Д.Д	Асуулт	Хариулт
3.1	Та тус сургуулийг төгссөнөөс хойш НИЙТ ХЭДЭН төрлийн ажил эрхэлсэн бэ?	<input type="text"/> <input type="text"/>
3.2	Ажил эрхэлж байсан бол ХЭДЭН ӨӨР байгууллагад ажилласан бэ?	<input type="text"/>
3.3	Яг 1 жилийн өмнөх хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал	Ажил эрхэлж байсан ..... 1 Ажил эрхлээгүй байсан ..... 2
3.4	Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш ажил эрхлээгүй НИЙТ САР хэд вэ?	Сар: <input type="text"/> <input type="text"/>
3.5	Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш ажил идэвхтэй хайсан НИЙТ САР хэд вэ?	Сар: <input type="text"/> <input type="text"/>
3.6	Одоо ажил эрхэлж байгаа юу?	Албан байгууллагад үндсэн, эсвэл гэрээт ажил эрхэлж байгаа .....1 Хувиараа хөдөлмөр/бизнес эрхэлж байгаа .... .....2 Ажилгүй, гэхдээ ажил идэвхтэй хайж байгаа .....3 → 3.12 Ажилгүй, гэхдээ ажил хайхгүй байгаа ..... .....4 → 3.12
3.7	Одоо ямар мэргэжлээр ажиллаж байна вэ?	..... Код: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
3.8	Нэг сард таны нийт хөдөлмөрийн, эсвэл бизнесийн орлого дунджаар хэдэн төгрөг вэ?	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Төгрөг:
3.9	Тус сургуульд сурсан мэргэжил одоогийн эрхэлж буй ажилтай чинь хэр холбоотой вэ?	Маш их .....1 Их .....2 Бага .....3 Огт холбоогүй .....4
3.10	Одоо эрхэлж байгаа ажлаа үргэлжлүүлэн хийх үү?	Тийм .....1 → 3.12 Үгүй.....2

3.11	Уг ажлаа үргэлжлүүлэн хийхгүй байх шалтгаан юу вэ?	Сурсан мэргэжилтэй нийцэхгүй байгаа .....1 Сурна .....2 Гэр бүл, хувийн шалтгаанаар .....3 Ажлын ачаалал хэт их, цалин хэт бага .....4 Ахиж дэвших боломж муу ..... 5 Бусад .....6
3.12	Та сүүлийн 2 жилийн дотор 3 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байсан уу?	Тийм .....1 Үгүй .....2 → 3.14
3.13	Та сүүлийн 2 жилийн дотор 3 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байсан бол гол шалтгаанууд нь юу байсан бэ? /3 хүргэлх хариултыг сонгоно уу/	Үргэлжлүүлэн суралцсан, эсвэл суралцаж байгаа .....1 Ажил идэвхтэй хайсан боловч тохирох ажил олдоогүй .....2 Хүүхэд асрах, хүүхэд гаргах шалтгаанаар .... 3 Эрүүл мэндийн шалтгаанаар .....4 Ар гэрийн шалтгаанаар ..... 5 Цомхотголд орсон .....6 Ажлын ачаалал, ажиллах орчин, цалин хөлс таалагдаагүй тула ажлаас гарсан .....7 Гэр хол, унаа тээврийн олдоц муугаас ажилд орж чадаагүй .....8 Нүүдэл, шилжилтээс болж ажилд орж чадаагүй ..... 9 Бусад шалтгаанаар ажлаасаа гарсан, халагдсан .....10
3.14	Та тус сургууль төгссөнөөс хойш дахин суралцсан, эсвэл суралцаж байгаа юу?	Тийм .....1 Үгүй .....2 → Судалгааг дуусгах

3. 15. Тус сургууль төгссөнөөс хойш дахин суралцсан, эсвэл суралцаж байгаа бол:

Хөтөлбөр/ мэргэжил	Сургууль	Хэлбэр	Зэрэг
.....	.....	Өдөр Орой Эчнээ Бусад	Бакалавр Магистр Доктор

Судалгаанд оролцсон танд баярлалаа !

/Судалгааг дуусгах/

---oOo---

## “ТӨГСӨГЧИЙГ МӨШГӨХ СУДАЛГАА-2” МАЯГТ БӨГЛӨХ ЗААВАР

Судалгааны асуулгын хуудсыг судалгааны багийн тоологч асуулгын дагуу үнэн зөв хөтөлж тус сургуулийн судалгааны багийн ахлагчид хүлээлгэж өгнө.

Судалгааг ихэвчлэн утсаар гүйцэтгэх тул асуулт болон хариултын хувилбарыг бүгдийг тухайн төгсөгчид ойлгогдохоор тод уншиж өгнө. Хэрэв хариулт нь “бусад” байх тохиолдолд юуны өмнө харгалзах код (дугаар)-ыг дугуйлсны дараа ярилцагчийн хариултыг түүнд зориулсан хоосон зайд (хэрэв хариулт их урт байвал маягтын зах дээр сум зааж бичиж авна) бичнэ гэдгийг байнга анхаарна.

Ямар нэг асуудал гарсан тохиолдолд заавар, гарын авлагад дурдсаны дагуу шийдвэрлэнэ. Судалгааны асуултыг сайн ойлгуулахын тулд заримдаа тайлбарлаж өгөх хэрэгтэй. Тухайн хариулт эсвэл тайлбарт хангалттай зай байхгүй байвал асуулгын сүүлийн хуудсанд тэмдэглэнэ.

Тухайн төгсөгч өөрөө онлайннар судалгаа бөглөж байгаа тохиолдолд маягт бөглөх товч зааврыг асуулт бүрийн ард хаалтад бичнэ.

### I. Урьдчилж нөхөх хэсэг

1.1. Энэ асуултыг тухайн сургуулийн судалгааны баг урьдчилж нөхнө. Кодыг гарын авлагын хавсралтад буй жагсаалтаас харж, арын дөрвөлжин нүдэнд бичнэ.

1.3. Судалгаа авсан он, сар, өдрийг бичнэ. Уг код 6 оронтой тоо байх ба эхний 2 орон нь он, дараагийн 2 орон нь сар, сүүлийн 2 орон нь өдрийг бичнэ. Жишээлбэл, судалгааг 2016 оны 3-р сарын 9-нд авсан бол 160309 гэж бичнэ.

### II. Ерөнхий мэдээлэл

Энэ хэсгийн ихэнх асуултыг “Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-1”-ийн хариултаас урьдчилан нөхөж тавих боломжтой. Ингэснээр судалгаа авах цагийг үлэмж хэмнэнэ. Харин дараах асуултуудыг заавал дахиж асууна.

2.4. Тухайн төгсөгч хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхэд хамаарах кодыг дугуйлна. 1-Хөгжлийн бэрхшээлгүй, 2-Хөгжлийн бэрхшээлтэй

2.11. Тухайн төгсөгчийн одоо амьдарч буй аймаг, нийслэлийг товчлохгүйгээр бичиж дараах харгалзах кодыг арын нүдэнд бичнэ. 11-Улаанбаатар, 65-Архангай, 83-Баян-Өлгий, 64-Баянхонгор, 63-Булган, 82-Говь-Алтай, 42-Говьсүмбэр, 45-Дархан-Уул, 44-Дорноговь, 21-Дорнод, 48-Дундговь, 81-Завхан, 61-Орхон, 62-Өвөрхангай, 46-Өмнөговь, 22-Сүхбаатар, 43-Сэлэнгэ, 41-Төв, 85-Увс, 84-Ховд, 67-Хөвсгөл, 23-Хэнтий

2.12. Төгсөгчийн одоо амьдарч буй байршилд тохирох кодыг дугуйлна. 1-Нийслэл, 2-Аймгийн төв, 3-Сумын төв, 4-Хөдөө

### III. Ажил эрхлэлт

Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш нийт эрхэлсэн ажлын байр, албан тушаалын тоог бичнэ. 1 байгууллага дотроо шилжиж ажилласан албан тушаал бүрийн тоог тусад нь тоолох ба огт ажил эрхлээгүй бол 0 гэж тооцно

Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш нийт хэдэн өөр байгууллагад ажилласан тоог бичнэ. Хувиараа ажил эрхэлсэн тохиолдлыг 0 гэж тоолно.

Судалгаа авахаас яг 1 жилийн өмнө ажиллаж байсан эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1- Ажил эрхэлж байсан, 2-Ажил эрхлээгүй байсан

Тус сургуулийг төгссөнөөс хойшхи 3 жилийн хугацаанд хэдэн сард нь ажил эрхлээгүй гэдгээ бичнэ. Хэрвээ сургууль төгсөнгүүтээ ажилд ороод, түүнээс хойш тасралтгүй ажиллаж байгаа бол 0 гэж бичнэ. Хэрвээ төгссөнөөс хойш огт ажил хийгээгүй бол төгссөнөөс хойшхи нийт сараа бичнэ (жишээ нь, бүтэн 3 жил бол 36 сар гэх мэт).

Тус сургуулийг төгссөнөөс хойшхи 3 жилийн хугацаанд хэдэн сард нь ажил идэвхтэй эрж хайснаа бичнэ. Хэрвээ сургууль төгсөнгүүтээ ажилд ороод, түүнээс хойш ажил огт хайгаагүй бол 0 гэж бичнэ. Хэрвээ төгссөнөөс хойш огт ажиллаагүй бөгөөд тасралтгүй ажил хайж байсан бол төгссөнөөс хойшхи нийт сараа бичнэ (жишээ нь, бүтэн 3 жил бол 36 сар гэх мэт).

Одоо ажил эрхэлж байгаа эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. 1-Үндсэн болон гэрээт ажил эрхэлж байгаа, 2-Хувиараа хөдөлмөр/бизнес эрхэлж байгаа, 3-Ажилгүй, гэхдээ ажил хайж байгаа, 4-Ажилгүй, гэхдээ ажил хайхгүй байгаа. Тухайн төгсөгч одоогоор ажилгүй байгаа бол дараагийн асуултуудыг алгасч, 3.12-р асуулт руу шилжинэ.

Одоо ямар мэргэжлээр ажиллаж байгааг бичнэ. Харгалзах кодыг хавсралтаас харж нөхнө.

Одоогоор олж буй нэг сарын дундаж хөдөлмөрийн орлогыг бичнэ. Хэрвээ давхар ажил эрхэлдэг бол нийт орлогыг, гадаад валютаар орлого олдог бол тухайн үеийн ханшаар төгрөг рүү хөрвүүлсэн ойролцоо дүнг бичнэ.

Тус сургуульд суралцаж эзэмшсэн мэргэжил буюу хөтөлбөр одоогийн эрхэлж буй ажилтай чинь хэр холбоотой талаар харгалзах кодыг дугуйлна.

Одоо хийж буй ажлаа үргэлжлүүлэн хийх, эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. Хэрэв үргэлжлүүлэн ажиллах бол энэ асуултад 1 кодыг дугуйлаад, дараагийн асуултыг алгасч, 3.12-р асуулт руу шилжинэ. Хэрвээ одоо хийж буй ажлаа үргэлжлүүлэхгүй бол харгалзах шалтгааны кодыг дугуйлна.

Сүүлийн 2 жилийн дотор 3 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байсан эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. Хэрвээ сүүлийн 2 жилд 3 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байсан бол 1, түүнээс бага хугацаанд ажилгүй байсан, эсвэл байнга ажилтай байсан бол 2 гэсэн кодыг дугуйлна. 2 кодыг дугуйлсан бол дараагийн асуултыг алгасна.

Сүүлийн 2 жилийн дотор 3 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байсан бол үүний гол шалтгаанууд юу байсныг тодруулна. 3 хүртэлх шалтгаанд харгалзах кодыг дугуйлна.

Тус сургууль төгссөнөөс хойшхи суралцсан, эсвэл одоогоор суралцаж байгаа эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. Хэрвээ сургууль төгссөнөөс хойшхи 3 жилийн хугацаанд дахин гадаад, дотоодын ямар нэг их, дээд сургуульд сурсан, эсвэл сурч байгаа бол 1 гэсэн кодыг сонгоно. Сураагүй бол 2-ыг сонгоод судалгааг дуусгана.

Хэрвээ дахин сурч байгаа, эсвэл суралцсан бол ямар мэргэжил/хөтөлбөрөөр, ямар сургуульд сурснаа дэлгэрэнгүй бичиж, суралцсан зэрэг ба хэлбэрт харгалзах кодыг дугуйлна.

### 3. АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА

Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа (Employer Satisfaction Survey) нь сургуулиа төгсөөд нэг жил болсон, ажил эрхэлж буй төгсөгчдийн ажил олгогчоос тухайн төгсөгчийн ур чадварын талаарх сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгаа юм. Энэ судалгааг хийснээр төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны зарим үр дүнг харьцуулж бататгах боломжтой. Ингэснээр дээд боловсролын сургалтын байгууллагууд хичээлийн хөтөлбөрийг шинэчлэх, оюутанд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх зэрэг үйл ажиллагаанд шаардлагатай чухал мэдээллийг олж авна (Бүлэг 5, Бүлэг 6-г үзнэ үү). Мөн энд санал болгож буй аргачлал нь тухайн ажил олгогч нь их, дээд сургуулиудтай ямар хэлбэрээр хамтран ажиллах боломжийг тодруулах давхар зорилготой. Их сургууль ба үйлдвэрлэлийн салбарын түншлэлийг үр дүнтэй хөгжүүлэхэд энэ судалгаа чухал хувь нэмэр оруулна гэж найдаж байна (Бүлэг 7-г үзнэ үү).

#### 3.1. Судалгааны арга зүй

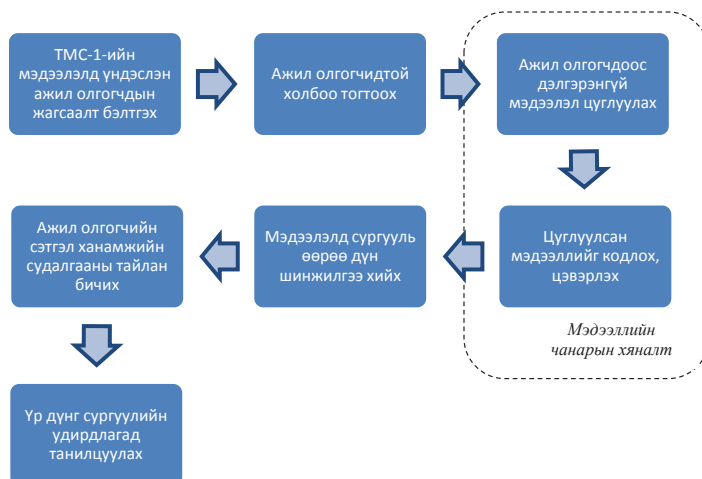
Судалгааны арга зүй нь давтагдах хөндлөн үргэлжлэх (repeated cross-sectional) судалгаа байна. Хөндлөн үргэлжлэх судалгааны онцлог нь эх олонлогоос буюу түүнийг төлөөлөх дэд олонлогоос хугацааны нэг агшинд цуглуулсан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх явдал юм.

Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг жил бүрийн хавар, өнгөрсөн жилийн төгсөгчдийг мөшгөх судалгааг гүйцэтгэсний дараа гүйцэтгэнэ. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаагаар төгсөгчдөөс одоо ажиллаж байгаа ажлын газрын хаяг, холбоо барих гол хүмүүсийн холбогдох мэдээллийг авч байгаа. Эдгээр ажил олгогчтой холбогдон энэхүү судалгааг авах юм.

Судалгааны ерөнхий үе шатуудыг дараах зурагт харуулав. Эдгээр үе шатуудыг дараагийн бүлгүүдэд дэлгэрэнгүй тайлбарлана.

Үүний дараа ажил олгогчидтой холбоо тогтоож, мэдээлэл цуглуулах үндсэн ажил хийгдэнэ. Энэ хооронд мэдээлэл цуглуулах, оруулах ажил алдаагүй явж байгааг байнга хянаж нягтлах шаардлагатай. Цуглуулсан мэдээллийг нэгтгэн кодолж, алдааг зассаны дараа судалгааны баг өөрсдөө дүн шинжилгээ хийж, тайлан бичих юм. Судалгааг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг хэд хэдэн үе шатад хуваасныг дараах зурагт дүрслэв.

Зураг 5. Судалгааг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө



**Судалгааны ажлын үргэлжлэх хугацаа** тухайн сургуулийн судалгааны багийн чадавх, төгсөгчдийн тоо зэргээс хамаараад өөр өөр байж болох ч **4 – 6** долоо хоногийн хугацаанд уг судалгааг амжилттай зохион байгуулах боломжтой.

### 3.2. Мэдээлэл цуглуулах бэлтгэл үе шат

Энэ судалгаанд Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны бэлтгэл үе шаттай адилаар, ажлын нарийвчилсан төлөвлөгөө гаргаж, судалгааны багаа сургаж, судалгааны асуулга, асуулга шивэх программаа бэлтгэнэ. Мөн туршилт судалгаа зохион байгуулж, судалгааны хэрэглэгдэхүүн, багийн бэлэн байдлыг шалган зүгшрүүлж болно.

#### Түүвэр сонгох аргачлал

Төгсөгчдийг мөшгөх хаврын судалгааны үеэр их, дээд сургуулиуд төгсөгчдөөсөө тухайн үеийн ажил олгогч буюу төгсөгчийг ажилд авч, шууд удирдаж буй удирдлагын холбоо барих мэдээллийг олж авна. Холбогдох хаягийг олж авсан аль болох олон ажил олгогчийг судалгаанд хамруулах хэрэгтэй. Хэрвээ ажил олгогчийн тоо хангалттай их бол түүвэрлэлт хийж болно. Мөн эрэгтэй, эмэгтэй ажил олгогчдын төлөөллийн түүврийн хэмжээг тогтоохдоо харгалзан үзэж, хүйсийн төлөөлөл бүхий байхаар зорилттойгоор сонгоно. Түүнчлэн, төгсөгчдийн хүйс, ажиллаж буй мэргэжил, салбар, хөтөлбөр бүрийг төлөөлөхүйц байх хэрэгтэй.

Хэрвээ нэг төгсөлтийн хэд хэдэн төгсөгч нэг байгууллагад, нэг хүний удирдлага дор ажилд орсон бол тухайн нэг л удирдлагаас судалгааг авч болно.

### 3.3. Мэдээлэл цуглуулах

Ажил олгогчдоос асуулга судалгааг утсаар болон онлайнаар авч болно. Мэдээлэл цуглуулах ажлыг зохион байгуулах арга нь 2-р бүлэгт танилцуулсан Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаатай адил.

#### Холбоо тогтоох, судалгааг авах

Судалгаа хийж буй ажилтан ажил олгогчидтой утсаар, цахим шуудангаар холбоо барина. Ажил олгогчидтой амжилттай холбогдсон үед судалгааныхаа зорилго, ач холбогдлыг тайлбарлаад судалгаанд оролцохыг урьж, асуулгыг бөглөх зааварчилгаа өгнө. Хамгийн гол нь удирдлага доор нь ажиллаж буй төгсөгчийг сануулж, түүний гүйцэтгэл, ур чадварын талаарх үнэлгээ авах гэж буйг тайлбарлах хэрэгтэй.

Хэрэглэгдэхүүнийг туршиж бэлтгэн, судалгаанд оролцогчидтой холбоо тогтоосны дараа мэдээлэл цуглуулах ажлыг эхэлнэ. Мэдээлэл цуглуулах аргачлал нь Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаатай ерөнхийдөө адил байна.

#### Асуулгын онцлог

Хэрвээ их, дээд сургуулиуд ажил олгогчидтой цахим шуудангаар, эсвэл утсаар холбогдож чадвал асуулгын аргаар мэдээлэл цуглуулах нь зардал хэмнэнэ. Төгсөгчийг мөшгөх судалгааны адилаар их, дээд сургуулиуд дараах зүйлсийг анхаарах хэрэгтэй:

- Асуулгыг аль болох богино байлгах;
- Шууд хэрэглэгдэх мэдээллийг л асуух;
- Чиглүүлсэн асуулт асуухгүй байх;
- Ойлгомжтой үг хэллэг ашиглах.



Судалгаа үргэлжлэх хугацаа: Асуулга аль болох судалгаанд оролцогчийг залхаахгүйгээр байх хэрэгтэй ба бидний боловсруулсан судалгааны асуулга ерөнхийдөө 10-15 орчим минут үргэлжилнэ.

Хариулт авах үндсэн асуултууд:

- Төгсөгчийн ямар мэдлэг чадварт та хөрөнгө оруулсан бэ?
- Төгсөгчдөд төгссөнийх нь дараа их, дээд сургуулиудаас ямар нэмэлт сургалт шаардлагатай байна вэ?
- Тус байгууллага их дээд сургуулиудтай хэрхэн хамтрах боломжтой вэ?
- Тухайн төгсөгчийг ажилд яаж олж авсан бэ?
- Төгсөгчийн ямар ур чадваруудад сэтгэл ханамжтай байна вэ?
- Төгсөгчийн хүйсийн байдал ажилд авах сонголтод хэр нөлөөтэй байдаг вэ? Нөлөөтэй бол ямар, яагаад?
- Төгсөгчийн хүйсийн байдал тэдний ажилд хандах хандлага, ур чадвар, бүтээмжит хэр нөлөөтэй байдаг вэ? Яагаад?

Зөвлөх багийн зүгээс жишиг болох судалгааны асуулгын маягтыг 3.5-аас харна уу.

Сургуулиуд энэхүү асуулга дахь асуултууд болон хариултын хувилбарыг өөрийн онцлогт тохируулан өөрчилж болно.

Бүтэцлэгдсэн асуулгаас гадна сургуулиуд хөтөлбөр/мэргэжил бүрийн төгсөгчдийн ажил олгогчдоос 1-2 ажил олгогчийг сонгон, илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл цуглуулахдаа гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын асуулгын маягт ашиглаж болно. Уг дэлгэрэнгүй ярилцлага 30-60 минут үргэлжлэх бөгөөд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд дээд боловсролын байгууллагуудаас юу хүлээж байдаг, цаашид хамтран ажиллах ямар боломжууд байдгийг тодорхойлоход голлон чиглэнэ.

Судалгааны асуулгын гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын жишиг маягтыг Дээд боловсролын шинэчлэл төслийн цахим хуудас ([www.herp.mn](http://www.herp.mn))-аас, эсвэл IRIM судалгааны хүрээлэнгийн цахим шуудан ([contact@irim.mn](mailto:contact@irim.mn))-д хүсэлт илгээн авна уу. Их, дээд сургуулиуд өөрсдөө эдгээр хэрэглэгдэхүүнийг баяжуулж, шаардлагатай асуулт нэмэн ашиглаж болно.

Судалгааны мэдээлэл оруулах, тоон мэдээлэл боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх аргачлал нь Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны аргачлалтай адил байна.

### 3.4. Дүн шинжилгээ хийх, тайлан бэлтгэх үе шат

#### Тайлангийн агуулга

Тайланд дараах зүйлсийг заавал тусгасан байвал зохино. Үүнд:

1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн үндсэн мэдээлэл:

- Аж ахуйн нэгжүүдийн байршил (нийслэл, аймгийн төв, сумын төв, хөдөө);
- Аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагааны чиглэл, өмчийн хэлбэр;
- Ажил олгогчийн нас, хүйс;
- Төгсөгчийн төгссөн сургууль, хөтөлбөр, нас, хүйс, гүйцэтгэж буй ажил.

2. Үндсэн үр дүн: Ажил олгогчдын сэтгэл ханамж:

- Тухайн сургууль төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварын талаарх болон нийт их, дээд сургуулиудын олгож буй хөтөлбөрийн талаарх тэдний сэтгэл ханамж;
- Төгсөгчдийг ажилд авсан арга (гол шалгуурыг тодруулах, нас, хүйс, гэрлэлтийн байдал, ур чадвар, төгссөн сургууль хөтөлбөр г.м);
- Ажил олгогчдын чухалчилдаг ур чадварын шалгуурууд (харилцаа, онолын мэдлэг, практик мэдлэг, багаар ажиллах чадвар, хэлний мэдлэг г.м).

Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийг тэдний хүйс болон аж ахуйн нэгжийн байршил, өмчлөлийн хэлбэр, төгсөгчийн хөтөлбөр, гүйцэтгэж буй ажил, нас, хүйсийн ялгаатай байдлаар задлан шинжлэх шаардлагатай.

3. Их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллах боломж:

- Оюутан дадлагажуулах;
- Хамтарсан төсөл хэрэгжүүлэх;
- Сургалт зохион байгуулах;
- Ажил олгогчдын зүгээс сургуультай хамтран ажиллах боломжийг аж ахуйн нэгжийн байршил, өмчлөлийн хэлбэр, төгсөгчийн хөтөлбөрөөр задлан шинжлэх шаардлагатай.

4. Дүгнэлт, зөвлөмж:

- Сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад өгөх зөвлөмж;
- Оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, мэдээлэлд өгөх зөвлөмж;
- Сургууль ба бизнесийн салбарын хамтын ажиллагаанд өгөх зөвлөмж.

## Шинжилгээ хийх, тайлан бичих

Алдааг засч бэлтгэсэн бүх мэдээлэлд эхлээд дан тоололт буюу давтамж (frequency), давхар тоололт буюу харьцуулалт (cross tab) гэх мэт тодорхойлох (descriptive) статистикуудыг Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааныхтай адил тооцно. Харьцуулсан шинжилгээг ажил олгогчийн орон нутгаар, төгсөгчийн сурсан хөтөлбөрөөр, ажиллаж буй салбараар гэх мэт нийгэм эдийн засгийн үзүүлэлтүүдээр задлан хийнэ. Үүний дараа бүлгийн дунджуудыг харьцуулах, хувьсагчдын хооронд мэдэгдэхүйц хамаарал байгаа эсэхийг тогтоох, корреляци ба регрессийн нэмэлт шинжилгээнүүд хийнэ.

Тоон шинжилгээний үр дүнг хүснэгт, зураг дүрслэл бүхий ойлгомжтой, хялбар байдлаар тусгасан тайлан бэлтгэнэ. Сургуулийн онцлогоос хамаарч тайлангийн агуулга, дизайн өөр өөр байж болно.

Судалгааны үр дүн, тайланд үндэслэн цаашид тухайн сургууль сургалтын хөтөлбөрөө шинэчлэх, оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээгээ сайжруулах, сургууль ба үйлдвэрлэлийн салбарын хамтын ажиллагаагаа хөгжүүлэх, улмаар сургалтын үйл ажиллагааныхаа чанарыг дээшлүүлэх нь энэхүү судалгааны гол зорилго билээ.

### 3.5. Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны асуулгын маягт

Монгол Улсын “Статистикийн тухай” хуулийн 22 дугаар зүйлийг үндэслэн мэдээллийн нууцыг хадгална

#### I. Урьдчилж нөхөх хэсэг

Д.Д		Нэр	Код		
I.1	Сургуулийн нэр				

Д.Д		Код					
I.2	Төгсөгчийн асуулгын дугаар						

Д.Д		Код			
I.3	Ажил олгогчийн асуулгын дугаар				

Д.Д		Код					
I.4	Судалгаа авсан огноо						

#### II. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын мэдээлэл

Д.Д	Асуулт	Хариулт				
II.1	Байгууллагын нэр:	.....				
II.2	Байгууллагын байрлаж буй аймаг, нийслэл	Нэр: .....		Код: <input type="text"/>		
II.3	Байгууллагын хаяг			Нэр	Код	
		Аймаг/нийслэл				
		Сум/дүүрэг				
		Баг/хороо				
		Гудамж, хороолол, байр, байшин				
		Цахим шуудан				
	Утасны дугаар					
II.4	Асуулгад оролцогчийн нэр, албан тушаал:	.....				

II.5	Байгууллагын хэлбэр:	Дотоодын хөрөнгө оруулалттай компани .....	1
		Гадаадын хөрөнгө оруулалттай компани .....	2
		Дотоод, гадаадын хамтарсан компани .....	3
		Төрийн захиргааны байгууллага .....	4
		Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар .....	5
		Төрийн бус байгууллага .....	6
		Тусгай сан, нийгэмлэг, олон улсын байгууллага ...	7
		Бусад .....	8

II.6. Байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл

	Үйл ажиллагааны чиглэл	Код

II.7	Байгууллагын нийт ажилтны тоо:	.....
------	--------------------------------	-------

**III. Төгсөгчийн мэдээлэл**

Д.Д	Асуулт	Хариулт								
III.1	Төгсөгчийн овог нэр:	.....								
III.2	Төгсөгчийн гүйцэтгэдэг ажил үүргийн чиглэл:	..... Код: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>								
III.3	Анх тус байгууллагад орсон он, сар	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> Он: Сар:								

**IV. Үндсэн мэдээлэл**

Д.Д	Асуулт	Хариулт
IV.1	Танай байгууллага төгсөгчийг хэрхэн ажилд авсан бэ?	Мэдээллийн хэрэгслээр зарлаж.....1 Хөдөлмөрийн хэлтэс/биржээс.....2 Төгсөгч өөрөө хандаж.....3 Сургуулиар нь дамжуулж.....4 Танил талаар нь дамжуулж.....5 Манай байгууллагад дадлага хийж байсан.....6 Бусад.....7

IV.2 Төгсөгчийн мэдлэг, ур чадвар тус бүрд хэр сэтгэл ханамжтай байна вэ?

1-сэтгэл огт ханамжгүй, 2-сэтгэл ханамжгүй, 3-дунд зэрэг,  
4-сэтгэл ханамжтай, 5-сэтгэл маш ханамжтай

Д.Д	Ур чадвар	Үнэлгээ				
		1	2	3	4	5
1	Бие даан ажиллах чадвар	1	2	3	4	5
2	Багаар ажиллах чадвар	1	2	3	4	5
3	Бичих ур чадвар	1	2	3	4	5
4	Ярианы ур чадвар	1	2	3	4	5
5	Компьютер, интернет ашиглах ур чадвар	1	2	3	4	5
6	Тухайн ажил мэргэжлийн мэдлэг	1	2	3	4	5
7	Бизнес эрхлэх ур чадвар	1	2	3	4	5

IV.3 Танай байгууллагад одоо ямар мэргэжил, зэрэгтэй шинэ төгсөгчид хамгийн их хэрэгтэй байна вэ? /3 хүртэлх мэргэжлийн төрлийг бичнэ үү/

Мэргэжил	Зэрэг 1-Техник, мэргэжлийн дунд 2-Бакалавр 3-Магистр, доктор 4-Аль нь ч болно	Тоо

Д.Д	Асуулт	Хариулт
IV.4	Тухайн сургуулийн төгсөгчдийн ерөнхий мэдлэг, ур чадварыг үнэлнэ үү?	Маш муу ..... 1
		Муу ..... 2
		Дунд ..... 3
		Сайн ..... 4
		Маш сайн ..... 5
IV.5	Монголын их, дээд сургуулиудын олгож буй мэргэжил танай шаардлагад нийцэж байна уу?	Бүрэн нийцдэг ..... 1
		Ихэвчлэн нийцдэг ..... 2
		Ихэвчлэн нийцдэггүй ..... 3
		Нийцдэггүй ..... 4

IV.6	Та ажилтнуудаа дараах ерөнхий дадал, чадвараас алийг нь эзэмшсэн байхыг чухалчилдаг вэ?	Манлайлах ..... 1 Багаар ажиллах ..... 2 Өөрийгөө хөгжүүлэх ..... 3 Тэвчээртэй, тууштай байх ..... 4 Цаг төлөвлөх, цаг баримтлах ..... 5 Санаачлагатай байх ..... 6 Асуудлыг шийдэх ..... 7 Бичиж тайлагнах ..... 8 Илтгэх, танилцуулга хийх ..... 9 Ажлын хэрэгцээний гадаад хэл ..... 10 Компьютер, интернет ашиглах ..... 11 Бусад (тодорхойлж бичих) ..... 12
IV.7	Танай байгууллага их, дээд сургуулиудтай хэрхэн хамтран ажиллах боломжтой вэ? /3 хүртэлх хариултыг сонгох/	Оюутан цалингүй дадлага хийлгэх ..... 1 Оюутан цалинтай дадлага хийлгэх буюу дагалдуулж ажиллуулах ..... 2 Оюутанд тэтгэлэг олгох ..... 3 Багш, профессор тэтгэлэг олгох ..... 4 Багш, профессороор хангах ..... 5 Их, дээд сургуульд шууд хандив, санхүүжилт өгөх ..... 6 Судалгаа, шинэ бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлтийн төсөл хамтарч хэрэгжүүлэх ..... 7 Ажилтнуудаа хамтарсан сургалт авах ..... 8 Бусад (тодорхойлж бичих) ..... 9
IV.8	Танай байгууллага оюутан дадлагажуулах ямар хөтөлбөртэй вэ?	Манай байгууллага өөрсдийн боловсруулсан дадлагын хөтөлбөртэй ..... 1 → 4.10 Их дээд сургуулийн боловсруулсан хөтөлбөрөөр дадлагын оюутан хүлээн авдаг ..... 2 → 4.10 Дадлага удирдаж буй ажилтан өөрөө тохирсон хөтөлбөр боловсруулдаг ..... 3 → 4.10 Оюутан дадлагажуулдаггүй ..... 4
IV.9	Хэрвээ танай байгууллага оюутан дадлагажуулдаггүй бол шалтгаан нь юу вэ?	Дадлагын талаар мэдэхгүй ..... 1 Бид ямар ч туршлага байхгүй ..... 2 Хариуцах хүн байхгүй ..... 3 Хүн хүч, төсөв хүрэлцдэггүй ..... 4 Шаардлагагүй (тодорхойлж бичих) ..... 5 Бусад (тодорхойлж бичих) ..... 6
IV.10	Танай байгууллага 1 оюутанг дунджаар хэр хугацаанд дадлагажуулах сонирхолтой байна вэ?	2 долоо хоног хүртэл ..... 1 3-4 долоо хоног ..... 2 5-6 долоо хоног ..... 3 2 сар ..... 4 3 сар ..... 5 4-6 сар ..... 6 6 сараас дээш ..... 7
IV.11	Танай байгууллага Судалгаа хөгжил хариуцсан нэгж алба, эсвэл ажилтантай юу?	Тийм ..... 1 Үгүй ..... 2 → 4.13

IV.12	Судалгаа хөгжил хариуцсан хэдэн хүн ажилладаг вэ?	Тоо: <input type="text"/> <input type="text"/>
IV.13	Танай байгууллагад Судалгаа хөгжлийн ямар хэрэгцээ байна вэ? /3 хүртэлх хариулт сонгож болно/	Үйл ажиллагаа, төсөл хөтөлбөртөө үнэлгээ хийх . 1 Зах зээл, харилцагчийн судалгаа хийх ..... 2 Бизнес төлөвлөгөө, төсөл бичих ..... 3 Шинэ бүтээгдэхүүн, технологи хөгжүүлэх, турших .....4 Шинэ бүтээгдэхүүний патент, зөвшөөрөл авах ... 5 Шинэ стандарт, шинэ технологи нэвтрүүлэх ..... 6 Харилцагч, эсвэл ажилтнууддаа сургалт, танилцуулга хийх ..... 7 Судалгааны бүтээл хэвлүүлэх ..... 8 Бусад ..... 9 Шаардлагагүй ..... 10

IV.14 Танай байгууллага энэ жил ямар төрлийн сургалт хэдэн удаа авахаар төлөвлөсөн бэ?

Д.Д	Сургалтын төрөл	Төлөвлөж буй тоо
1	Техникийн буюу нарийн мэргэжлийн сургалт	<input type="text"/> <input type="text"/>
2	Маркетинг, бизнес төлөвлөгөө, хүний нөөц, санхүү, төслийн менежмент гэх мэт байгууллагын хөгжилтэй холбоотой бизнесийн сургалт	<input type="text"/> <input type="text"/>
3	Ажилтнуудын харилцаа, гадаад хэл, компьютерийн ур чадварыг дээшлүүлэх гэх мэт хувь хүний хөгжлийн сургалт	<input type="text"/> <input type="text"/>
4	Бусад	<input type="text"/> <input type="text"/>

Судалгаанд оролцсон танд баярлалаа !

/Судалгааг дуусгах/



## **АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ МАЯГТ БӨГЛӨХ ЗААВАР**

Судалгааны асуулгын хуудсыг судалгааны багийн тоологч асуулгын дагуу үнэн зөв хөтөлж тус сургуулийн судалгааны багийн ахлагчид хүлээлгэж өгнө.

Судалгааг ихэвчлэн утсаар гүйцэтгэх тул асуулт болон хариултын хувилбарыг бүгдийг тухайн ажил олгогчид ойлгогдохоор тод уншиж өгнө. Хариулт нь “бусад” байх тохиолдолд юуны өмнө харгалзах код (дугаар)-ыг дугуйлсны дараа ярилцагчийн хариултыг түүнд зориулсан хоосон зайд (хэрэв хариулт их урт байвал маягтын зах дээр сум зааж бичиж авна) бичнэ гэдгийг байнга анхаарна уу.

Ямар нэг асуудал гарсан тохиолдолд заавар, гарын авлагад дурдсаны дагуу шийдвэрлэнэ. Судалгааны асуултыг сайн ойлгуулахын тулд заримдаа тайлбарлаж өгөх хэрэгтэй. Тухайн хариулт эсвэл тайлбарт хангалттай зай байхгүй байвал асуулгын сүүлийн хуудсанд тэмдэглэнэ.

Тухайн ажил олгогч онлайнаар судалгаа бөглөж байгаа тохиолдолд маягт бөглөх товч зааврыг асуулт бүрийн ард хаалтанд бичнэ.

### **I. Урьдчилж нөхөх хэсэг**

1.1. Энэ асуултыг тухайн сургуулийн судалгааны баг урьдчилж нөхнө. Кодыг гарын авлагад хавсаргасан сан жагсаалтаас харж, арын дөрвөлжин нүдэнд бичнэ.

1.2. Төгсөгчийн асуулгын дугаарыг “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1”-ийн 1.2-р асуултын хариунаас авч урьдчилж нөхнө.

1.3. Ажил олгогч байгууллагын асуулгын дугаар гэдэг нь тухайн сургуулийн судалгааны баг ажил олгогчдын мэдээллийг дахин давтагдахгүй дугаарласан утга юм. Уг код 4 оронтой тоо байх ба тухайн оны судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчийн дугаар (1-9999) байна. Жишээлбэл, уг судалгаанд 432 дугаартай ажил олгогчийг хамруулж байгаа бол 0432 гэсэн кодтой байх юм.

1.4. Судалгаа авсан он, сар, өдрийг бичнэ. Уг код 6 оронтой тоо байх ба эхний 2 орон нь он, дараагийн 2 орон нь сар, сүүлийн 2 орон нь өдрийг бичнэ. Жишээлбэл, судалгааг 2016 оны 3-р сарын 9-нд авсан бол 160309 гэж бичнэ.

### **II. Аж ахуйн нэгж байгууллагын мэдээлэл**

2.1. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын нэрийг товчлолгүй, бүтнээр нь бичнэ.

2.2. Тухайн байгууллагын байрлаж буй аймаг, нийслэлийг товчлохгүйгээр бичиж харгалзах кодыг арын нүдэнд бичнэ. Гарын авлагын хавсралтаас аймаг, нийслэлийн кодыг харж оруулна.

Хэрвээ тухайн байгууллага олон салбартай бол төгсөгчийн ажиллаж буй салбарын хаягийг бичнэ.

2.3. Байгууллагын хаягийг дэлгэрэнгүй бичиж, холбогдох кодыг нөхнө.

2.4. Асуулгад оролцогчийн овгийн эхний үсэг, нэрийг бүтнээр нь гаргацтай бичнэ.

2.5. Байгууллагын хэлбэрт тохирох кодыг дугуйлна.

2.6. Байгууллагын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарт тохирох кодыг дугуйлна. Хэрвээ тухайн байгууллага олон чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг бол тухайн төгсөгчийн ажиллаж буй хэлтэс, салбарын голлон эрхэлдэг үйл ажиллагааг сонгоно.

2.7. Байгууллагын нийт ажилчдын тоонд тохирох кодыг дугуйлна.

### III. Төгсөгчийн мэдээлэл

3.1. Төгсөгчийн овог, нэрийг бүтнээр нь гаргацтай бичнэ.

3.2. Тухайн байгууллагад төгсөгчийн гүйцэтгэдэг ажил үүргийн чиглэлийг бичиж, гарын авлагад өгсөн хавсралтаас кодыг харж бичнэ.

3.3. Тухайн байгууллагад төгсөгчийн ажилд орсон он, сарыг харгалзах нүднүүдэд бичнэ.

### IV. Үндсэн мэдээлэл

4.1 Тус байгууллага төгсөгчийг хэрхэн ажилд авсан талаарх харгалзах кодыг дугуйлна.

4.2 Ажил олгогчийн хувьд тухайн төгсөгчийн мэдлэг ур чадварт хэр сэтгэл хангалуун байгаа үнэлгээг тавина. Ингэхдээ хүснэгтийн мөр бүрт буй ур чадваруудад үнэлгээ өгнө. Төгсөгчийн тухайн ур чадварыг Маш муу гэж үзэж буй бол 1, Муу-2, Дунд-3, Сайн-4, Маш сайн-5 гэсэн оноо бүхий нүдийг дугуйлна. Жишээ нь төгсөгчийн багаар ажиллах чадварыг “Дунд” гэж үнэлбэл хүснэгтийн 2 дахь мөрийн “3” гэсэн тоотой нүдийг дугуйлна.

4.3 Тухайн байгууллагад яг одоо ямар мэргэжил, зэрэгтэй шинэ төгсөгчид хамгийн их хэрэгтэй байгааг тэмдэглэнэ. Ингэхдээ доорх хүснэгтэд мэргэжлийн нэрийг дэлгэрэнгүй бичиж, арын баганад холбогдох боловсролын зэргийн кодыг бичих ба сүүлийн баганад тухайн хэрэгцээтэй мэргэжлийн шинэ төгсөгчийн нийт тоог бичнэ. Хамгийн их хэрэгцээтэй 3 хүртэлх мэргэжлийн төрлийг бичнэ.

4.4 Тухайн төгсөгчийн мэдлэг, ур чадварыг ерөнхийд нь үнэлж, харгалзах кодыг дугуйлна.

4.5 Ер нь Монголын их, дээд сургуулиудын олгож буй мэргэжил тухайн байгууллагын шаардлагад нийцдэг эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна.

4.6 Ажил олгогчийн зүгээс ажилтнуудынхаа ямар дадал, чадварыг хамгийн их чухалчилдаг болохыг сонгож, харгалзах кодыг дугуйлна.

4.7 Тухайн байгууллага их, дээд сургуулиудтай ямар хэлбэрээр хамтран ажиллах боломжтойг тэмдэглэнэ. 3 хүртэлх хариулт сонгож болно. Өгсөн хувилбараас өөр хариулт хэлэх бол “Бусад” гэсэн хариултын өмнөх кодыг дугуйлаад, ард нь хариултыг бичнэ.

4.8 Тухайн байгууллага оюутныг ямар хөтөлбөрөөр дадлагажуулдгийг сонгож, харгалзах кодыг дугуйлна. Хэрвээ оюутан дадлагажуулдаг, дадлагын ямар нэг хөтөлбөртэй бол дараагийн асуултыг алгасна. Хэрвээ тус байгууллага оюутан дадлагажуулдаггүй бол харгалзах кодыг дугуйлж, дараагийн асуултад хариулна.

4.9 Оюутан дадлагажуулдаггүй шалтгааны харгалзах кодыг дугуйлна.

4.10 Тухайн байгууллага 1 оюутныг дунджаар хэдий хугацаанд дадлага хийлгэх сонирхолтой байгаагаа тэмдэглэж, харгалзах кодыг дугуйлна.

4.11 Тухайн байгууллагад Судалгаа хөгжил хариуцсан алба, хэлтэс, эсвэл ажилтан байдаг эсэхэд харгалзах кодыг дугуйлна. Хэрэв байдаггүй бол дараагийн асуултыг алгасна.

4.12 Судалгаа, хөгжил хариуцсан нийт ажилтны тоог бичнэ. Тусгай алба, нэгжтэй бол тэнд ажиллах хүний тоог, хэрвээ байхгүй бол ажил үүргийн хуваарьт нь судалгаа, хөгжлийн асуудал орсон нийт ажилтны тоог бичнэ

4.13 Тухайн байгууллагад одоо судалгаа хөгжлийн ямар хэрэгцээ байгааг тодруулж, харгалзах кодыг дугуйлна. 3 хүртэлх хариулт сонгож болно.

4.14 Тухайн байгууллага энэ жил ямар төрлийн сургалт хэдэн удаа авахаар төлөвлөснийг тэмдэглэнэ. Ингэхдээ төлөвлөсөн сургалтын төрлийн өмнөх дэс дугаарыг дугуйлж, арын дөрвөлжинд хэдэн удаагийн сургалт авахаар төлөвлөсөн тоог бичнэ.

## 4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГАА

### 4.1 Мэдээлэл цуглуулалт

Манай улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар олон судалгаа хийгдсэн байдаг. Үүний дийлэнх нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага болох Хөдөлмөрийн Яамны харьяа Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа мэдээллийн үндэсний төв (ХЭҮСМҮТ)-ийн гүйцэтгэсэн судалгаанууд юм. Эдгээр судалгааны зарим нь жил бүр тогтмол хийгддэг. Судалгаануудын дэлгэрэнгүй тайланг тус Төвийн цахим хуудас ([www.hudulmur.mn](http://www.hudulmur.mn))-аас авч танилцах боломжтой. Бид энэ гарын авлагад их, дээд сургуулиуд үйл ажиллагаандаа тусгаж болох зарим судалгааны ажлын хамрах хүрээ, сүүлийн үеийн үр дүнг тоймлон танилцуулж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт, хандлагын талаар хийгддэг тогтмол судалгааны өөр нэг чухал эх сурвалж бол Үндэсний Статистикийн Хороо (ҮСХ)-оос улирал тутам хийгдэж буй Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа юм. Уг түүвэр судалгааны тайлан болоод дэлгэрэнгүй тоон өгөгдөл тус байгууллагын цахим хуудас ([www.1212.mn](http://www.1212.mn))-т нээлттэй байдаг. Бид энэхүү гарын авлагад уг судалгааны дэлгэрэнгүй тоон мэдээллийг ашиглан дээд боловсролтой иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээл дээрх онцлогуудыг тодруулж, дээд боловсролын эдийн засгийн үр өгөөжийг хэрхэн үнэлэх талаар танилцуулна.

Их, дээд сургуулиуд, БСШУСЯ болон дээд боловсролын бусад байгууллага улсын хэмжээнд гүйцэтгэж буй хөдөлмөрийн зах зээлийн төрөл бүрийн судалгааны мэдээллийг үйл ажиллагаандаа тусгах боломжтой. Эдгээр судалгааны тайлангуудад гол үр дүнг дэлгэрэнгүй танилцуулсан байдаг. Жишээлбэл, Хөдөлмөрийн Яамны харьяа ХЭҮСМҮТ-ийн цахим хуудас (<http://www.hudulmur.mn/sudalгаа/list>)-аас ихэнх чухал судалгааны тайлангуудыг татаж авах боломжтой. Энэ бүлэгт бид эдгээр судалгааны тойм, гол үр дүнгүүдээс товчлон танилцуулж байна.

### 4.2 Хөдөлмөрийн яамнаас хийсэн зарим судалгаа

#### Монгол залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа

Хөдөлмөрийн яамны захиалгаар 2014 онд АНУ-ын РЭНД корпораци (RAND Corporation) “Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийг сайжруулж, залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхүй” сэдэвт судалгааг гүйцэтгэсэн. Түүвэр судалгаа үндэсний хэмжээнд явагдсан. Эрэлт, нийлүүлэлтийг авч үзсэнээр хөдөлмөрийн зах зээлийн аль хэсэг сайн, аль хэсэг нь муу ажиллаж байгаа, өөрчилж сайжруулах ямар саад бэрхшээл байгааг тодруулсан.

**Судалгааны асуултууд.** Энэхүү судалгаагаар дараах асуултуудад хариу өгчээ. Үүнд:

- Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүд ижил төстэй бусад оронтой харьцуулахад хэрхэн өөрчлөгдөж байна вэ?
- Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн хөгжилд тулгарч буй гол бэрхшээлүүд юу вэ?
- Монгол залуучуудын сурах, хөдөлмөрлөх эрмэлзлэл ямар байна вэ? Энэ эрмэлзлэл хүйс, нас, боловсролын түвшин, ажил эрхлэлтийн байдлаас хэр хамаарах вэ?
- Монгол залуучууд боловсрол эзэмших, мэргэжил эзэмших ба дээшлүүлэх сургалтад хамрагдахад ямар хүндрэл, бэрхшээл тулгарч байна вэ?

- Залуус хөдөлмөрт хэрхэн бэлтгэдэг вэ? Хөдөлмөрт бэлтгэхэд шаардлагатай зүйлсээ хэрхэн олж мэддэг вэ?
- Залуусыг хөдөлмөр эрхлэхэд туслах төрийн ямар дэмжлэгүүд байгаа талаар тэд хэр ойлголттой байдаг вэ? Ийм төрлийн үйлчилгээг тэд хэр ашигладаг вэ?

**Судалгааны гол үр дүн.** Энэ судалгаанаас дараах гол үр дүнгүүд гарчээ. Үүнд:

- Албан ёсны ажил эрхлэлт өсч байгаа боловч албан ажил эрхэлж буй хүмүүсийн тоо албан бус ажил ба мал аж ахуй эрхэлж буй хүмүүсийн нийлбэрээс бага хэвээр байна. Албан ажлын байр нь албан бус болон мал аж ахуй эрхлэх ажлуудтай харьцуулахад ажиллах орчин нөхцөл сайн, долоо хоногийн ажиллах цаг бага, сард ажиллах өдөр бага, цалин хөлс илүү байна.
- Хөдөлмөрийн бүтээмж нь Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн гол асуудал болоод байна. Олон улсын жишгээр Монголд ажилгүйдэл их биш байгаа боловч ажил эрхлэгчдийн томоохон хэсэг нь бага бүтээмжтэй салбар болон ажлын байранд ажиллаж байна.
- Боловсролын түвшин болон сургуульд хамрагдалт эерэг, боловсролын өгөөж өндөр байна. Маш олон залуус техник мэргэжлийн ур чадварууд эзэмшихийн оронд их, дээд сургуульд дээд боловсрол эзэмшихийг чухалчилж байна.
- Техник, мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагууд. МБСБ төгссөн төгсөгчдийн цалин ерөнхийдөө доогуур, маш их ялгаатай байна. МБСБ бэлтгэдэг мэргэжлүүдээр ажилтан дутагдалтай байгаа нь эдгээр ур чадварын эрэлт хангагдахгүй байгааг харуулж байна. Гэхдээ сүүлийн жилүүдэд МБСБ-уудад сургалтын хөтөлбөр, тоног төхөөрөмж, багш нарын ур чадварыг сайжруулах чиглэлээр томоохон шинэчлэлүүд хийж байна.
- Монголд ажил эрхэлдэггүй, сурдаггүй залуусын хувь маш өндөр байна. Ижил төстэй орнуудтай харьцуулахад ийм идэвхгүй залуучууд, тэр дундаа эрэгтэй хүмүүс аймгийн төвүүд болон Улаанбаатарт харьцангуй их байна. Ийм залуучууд эдийн засагт ямар ч хувь нэмэр оруулахгүй, ур чадвараа хөгжүүлэхгүй, гэр бүлдээ туслахгүй байна. Тэд бол өөрсөддөө төдийгүй улс орны хувьд ирээдүйн асар их алдагдсан боломж бөгөөд тэдний нийгмийн хамгаалал маш хурц асуудал болох эрсдэлтэй байна.

Эдгээр үр дүнд үндэслээд судалгааны баг дараах зөвлөмжүүдийг дэвшүүлжээ. Үүнд:

- Боловсролын хүртээмжийг ялангуяа хөдөөд, залуучуудын идэвхгүй бүлэгт нэмэгдүүлэх;
- Боловсролын хөтөлбөрт харилцааны ур чадварууд, шүүмжлэлт сэтгэлгээг хөгжүүлэх үйл ажиллагааг тусгах;
- Бүхий л шатны сургуулиудад сурагч, оюутнуудын ажил мэргэжлийн төлөвлөлтийн талаар зөвлөгөө, мэдээллээр хангах;
- Практик сургалт явуулахын тулд ажил олгогчид болон сургалтын байгууллагуудын хамтарсан дадлагын хөтөлбөрийг албан ёсны болгож, сайжруулах;
- Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагын шинэ шалгуур хүрээг олон улсын стандартад нийцүүлэх;

- Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагад олгох богино хугацааны сургалтуудыг сайжруулах;
- Боловсрол ба хөдөлмөрийн зах зээлийн үр дүнг дээшлүүлэхийн тулд БСШУСЯ болон ХЯ-ны үйл ажиллагааг уялдуулах;
- Ажиллах, сурах идэвхгүй залуусыг эрт илрүүлэх, тэдэнд тулгарах асуудлыг тодорхойлж, зөвлөгөө өгөх;
- Сургуулиуд болон залууст үйлчилдэг байгууллагуудад мэдээлэл хүргэж, сургалт явуулах;
- Хөдөлмөр зуучлалын хувийн хэвшлийн байгууллагыг дэмжиж, өрсөлдөөн бий болгох;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааг тогтмол гүйцэтгэх;
- Эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмадуудын ажил эрхлэх сонирхол ба тулгарах бэрхшээлийн талаар гүнзгийрүүлэн судлах.

### **Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа**

Хөдөлмөрийн Яамны дэргэдэх ХЭҮСМҮТ 2013 оноос эхлэн Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааг улсын хэмжээнд жил бүр гүйцэтгэж байна. Судалгааны үндсэн зорилго нь төгсөгчдийн мэргэжил, ур чадварын хөгжил болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлыг судалж дүн шинжилгээ хийх замаар боловсрол болон хөдөлмөрийн зах зээл хоорондын зүй тогтолт холбоог харуулсан мэдээллийг үүсгэх, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн үр ашигтай бодлого боловсруулахад ашиглах суурь мэдээллээр хэрэглэгчдийг хангахад чиглэсэн.

Энэ хүрээнд дараах судалгаануудыг гүйцэтгээд байгаа юм. Үүнд:

1. “Дээд болон мэргэжлийн боловсролын байгууллагыг 2011 онд төгссөн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түүвэр судалгаа”. Төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэлийг гол шалгуур болгон пропорционал магадлалт, энгийн санамсаргүй түүврийн аргыг ашиглан 1495 төгсөгч /их дээд сургуулийн 982, мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн 513/-ийг сонгон судалсан.
2. “Дээд болон мэргэжлийн боловсролын байгууллагыг 2013 онд төгссөн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түүвэр судалгаа”. Энэ судалгаа нь 2014 онд зохион байгуулсан уг судалгаанд 1232 ИДС төгсөгч, 768 МСҮТ төгсөгчийг хамруулсан.
3. “Дээд болон мэргэжлийн боловсролын байгууллагыг 2011 онд төгссөн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгих судалгаа”. Уг судалгаа нь 2013 онд хийсэн Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийг 2014 онд дахин судалгаанд хамруулж, өнгөрсөн нэг жилийн хугацаанд тэдний хөдөлмөр эрхлэлтэд гарсан өөрчлөлтийг харьцуулах юм. Эхний судалгаанд хамрагдсан 1495 төгсөгчөөс давтан судалгаанд 1017 нь дахин хамрагджээ (Үүнээс 731 нь ИДС төгсөгч, 286 нь МСҮТ төгсөгч байсан).

Эдгээр судалгааны үндсэн үр дүнг дараах хүснэгтэд харуулав.

**Хүснэгт 12. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтүүд**

	2011 оны төгсөгчид				2013 оны төгсөгчид	
	2013 оны судалгаа		2014 оны судалгаа		ИДС	МСҮТ
	ИДС	МСҮТ	ИДС	МСҮТ		
Ажил эрхлэлт %	75.3	43.4	80.5	55.6	72.0	51.2
Ажил эрхлэлт сайн мэргэжлүүд	Барилга, нийгэм, эдийн засаг, тээвэр, цэрэг цагдаа, анагаах, компьютер математик	Тээвэр, соёл урлаг, мод боловсруулалт	Цэрэг, цагдаа, барилга, тээвэр, компьютер математик, анагаах, соёл урлаг, хууль, нийгэм эдийн засаг	Мод боловсруулалт, тээвэр, уурхай, аялал жуулчлал	Цэрэг, цагдаа, багш, барилга, нийгэм, эдийн засаг, инженер	Холбоо, барилга, автозам, барилгын материал, үйлчилгээ, геологи, уурхай, тээвэр, жуулчлал,
Ажилгүй %	24.7	56.6	19.5	44.4	28.0	48.8
Сүүлийн 1 жил хөдөлмөр эрхлээгүй, ажил хайхгүй байгаа шалтгаан	Хувийн ажилтай байсан-35.3%, Хүүхэд, өндөр настан асарсан-18%, Ажилд орохыг хүлээж буй-9%, Сургууль, сургалтад элсэхийг хүлээж буй-8.8%		Хүүхэд өндөр настан асрах-74%, Ажил хийх шаардлагагүй-8.5%, Таалагдах ажил байхгүй-8.1%		Хүүхэд өндөр настан асрах-60%, Таалагдах ажил байхгүй-9.8%, ажил зогсож байгууллага дампуурсан -7.5%,	
Ажил мэргэжлийн нийцтэй байдал	58.9%	43.2%	58.6%	47.7%	62.4%	54.9%

Эх сурвалж: Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа 2013, 2014-1, 2014-2, Хөдөлмөрийн яам

Их, дээд сургуулиуд дээрх үзүүлэлтүүдээс гадна Төгсөгчдийн судалгаанаас дараах үзүүлэлтүүдийг дэлгэрэнгүй харах боломжтой. Үүнд:

- Төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжил ба одоо ажиллаж буй эдийн засгийн салбарын харьцуулалт;
- Төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжил ба эрхэлж буй ажлын нийцтэй байдлын харьцуулалт;
- Төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжил ба одоо ажилладаг мэргэжлийн харьцуулалт;
- Төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжил ба ажил хайх үйл явцын харьцуулалт;
- Төгсөгчдийн ойрын 1 жилийн төлөвлөгөө;
- Ажилд дасан зохицоход тулгардаг бэрхшээл;
- Ажилд ороход нөлөөлдөг хүчин зүйлс;
- Ажлын байран дахь ур чадварын хомсдол;
- Ажлын байрны сэтгэл ханамж;
- Боловсролын түвшин, ур чадварын хувьд ажил үүргийн шаардлагад нийцтэй байдал.

## Барометрийн судалгаа

Хөдөлмөрийн яамны ХЭҮСМҮТ 2010 оноос хойш жил тутам гүйцэтгэж буй бас нэг чухал судалгаа бол хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлтийг тандах Барометрийн судалгаа юм. Одоогийн байдлаар 5 дахь судалгааны үр дүн гараад байна. Уг судалгаагаар ирэх 12 сарын хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт ямар чиг хандлагатай байхыг тодорхойлох, ажиллах хүчний дутагдлыг илрүүлэх гол зорилготой.

**Судалгааны гол үр дүн.** 2014 онд гүйцэтгэсэн судалгаагаар нийслэл, 21 аймгийн 1722 аж ахуйн нэгжийг түүвэрлэн сонгосон ба нийт бүртгэлтэй ажиллагсдын 43.4 хувь нь эдгээр байгууллагад ажилладаг. Тус судалгаагаар дараах гол үр дүнгүүд гарчээ.

- Аж ахуйн нэгжийн 32.7 хувь нь 2015 онд шинээр 77.5 мянга гаруй ажилтан авахаар төлөвлөж буй ажээ.
- Ажиллах хүчний эрэлт ихтэй салбарууд нь бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, ХАА байна.
- Өнгөрсөн жил аж ахуйн нэгжүүдийн 16.3% нь зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйгээс шинээр ажилтан авч чадаагүй.
- Ажиллах хүчний хамгийн их дутагдалтай байсан салбарууд нь эрүүл мэнд (26%), барилга (26%), үл хөдлөх хөрөнгө (25%), урлаг үзвэр (22%) зэрэг салбар байжээ.
- Ажилтан авахад тулгардаг гол бэрхшээл нь ажил олгогчдын 18.4 хувийн үзэж буйгаар ажилтнууд ажилдаа хариуцлагагүй ханддаг, цалин голдог, 18.3 хувийн үзэж буйгаар ажлын туршлагагүй, 11 хувийн үзэж буйгаар боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй гэжээ.
- Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн илүүдэл: нийгэм-эдийн засаг, бизнес-удирдлага гэсэн ажил мэргэжлүүдээр нийлүүлэлтийн илүүдэл үүссэн.
- Эрэлтийн илүүдэл: худалдаа, барилгын өргөн мэргэжил.
- Нийлүүлэлт ба эрэлт тэнцвэртэй: барилга ба боловсруулах үйлдвэрлэлийн зарим дэд салбар, машин механизмын оператор, жолооч.

## Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтэц, төлөв байдлын судалгаа

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг ҮСХ-ны гүйцэтгэдэг Ажиллах хүчний түүвэр судалгаанаас тооцох боломжтой. 2013 оны түүвэр судалгаанаас нийт ажиллах хүчний 17 орчим хувь албан бус секторт ажиллагчид байжээ.

ХЭҮСМҮТ албан бус хөдөлмөр эрхлэлийн судалгааг 2013 онд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын аргачлалаар, 2715 өрхийг хамруулж дахин гүйцэтгэсэн. Гэхдээ энэ судалгаанд албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн шинж байдлыг боловсролын түвшинтэй харьцуулаагүй нь их, дээд сургуулиуд үйл ажиллагаандаа тусгахад хүндрэлтэй болжээ.



### **Судалгааны товч үр дүн:**

- Улсын хэмжээнд албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо 174.5 мянга. Үүнээс 49% эрэгтэй, 51% эмэгтэй. 42.9% Улаанбаатарт, 49.7% нь аймгийн төвд, 7.4% нь суманд ажиллаж байна. Дундаж нас 39.
- 44.4% нь бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, машин засварын салбарт, 17.2% нь тээвэр ба агуулах, 15.7% нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 22.3% нь бусад салбарт ажиллаж байна.
- 77.5% нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, 13.4% нь цалин хөлстэй ажилтан, 5.8% нь ажил олгогч, 2% нь өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгч, 1.3% нь хоршооны гишүүд
- 20% нь 1 жил хүртэл, 28% нь 2-4 жил, 52% нь 5-аас дээш жил албан бус секторт хөдөлмөр эрхэлж байна.
- 61% нь өөр ажил олдохгүй, 47% нь цалин орлого сайтай тул энэ ажлыг эрхэлдэг. 86% нь энэ ажил, бизнесээ цаашид үргэлжлүүлэн хийнэ.

### **Дунд ба урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн таамаглал**

ХЭҮСМҮТ 2013 онд Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд ба урт хугацааны таамаглалын загварыг туршилтаар боловсруулж, ирэх арван жилд хөдөлмөрийн зах зээлд гарах гол өөрчлөлтүүдийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны 19 салбар, мэргэжлийн ангиллын 10 бүлгээр таамаглан гаргажээ.

### **Судалгааны гол үр дүн:**

- Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2012 онд 63.5% байсан бөгөөд энэ үзүүлэлт 2017 онд 63.7%, 2022 онд 62.5% болж өөрчлөгдөнө.
- 2022 онд нийт ажиллагчид болон ажилгүйчүүдийн нийлбэр буюу эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам 186 мянгаар өснө.
- 2013-2022 онд эдийн засаг бодит дүнгээр дунджаар жилийн 6.6 хувь өснө. Уул уурхай, боловсруулах үйлдвэрлэл, тээвэр, мэдээлэл холбоо, захиргаа, эрүүл мэнд, урлаг, үйлчилгээний салбарууд дунджаас 1-2 нэгж хувь илүү өснө.
- Нийт ажиллагсдын тоо 2013-2022 онд дунджаар жилийн 1.8 хувиар өснө. Үүнээс ажиллах хүчний хувьд хамгийн хурдтай өсөх салбарууд нь урлаг (8.2), шинжлэх ухаан (8.1%), эрүүл мэнд (7%), уул уурхай (7%), барилга (6.3%), усан хангамж (6.8%), мэдээлэл холбоо (4.7%), төрийн удирдлага (5.6%) зэрэг салбарууд байна. Харин үйлчилгээ (-3.1%), ХАА (-1.5%), худалдаа (-0.2%) зэрэг салбаруудын ажил эрхлэлт ирэх арван жилд бууралттай байна
- Ажил мэргэжлийн ангиллаар бол 2013-2022 онд хамгийн хурдтай өсөх мэргэжил нь хууль сахиулагч, төрийн ба төрийн бус байгууллагын албан тушаалын ажилтан, менежер (4.2%), техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн (4.6%), үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох үйлчилгээний ажилтан (4.6%), энгийн ажил мэргэжил (4.7%) байна.
- Мөн уг судалгаанаас эдийн засгийн аль салбарт ажил мэргэжлийн ямар бүлгийн эрэлт хэрэгцээ их байхыг 2017 ба 2022 онуудаар дэлгэрэнгүй харьцуулан танилцуулсан.

### 4.3 Дээд боловсрол ба хөдөлмөрийн зах зээлийн шинжилгээ

#### Судалгааны арга зүй

Энэ хэсэгт үндэсний статистикийн хорооны улирал тутам гүйцэтгэдэг “Ажиллах хүчний судалгаа”-нд үндэслэн хөдөлмөрийн зах зээл дээрх дээд боловсролтой иргэдийн ажил эрхлэлт, боловсролын өгөөж, шилжилт хөдөлгөөнд үзүүлэх нөлөө зэрэг асуудлыг хэрхэн шинжлэх талаар авч үзнэ.

Энд ашиглах “Ажиллах хүчний судалгаа” нь ҮСХ 2006 оноос хойш улирал бүр тогтмол гүйцэтгэдэг үндэсний хэмжээний хамгийн том түүвэр судалгаа юм. Тус түүвэр судалгаа жилдээ нийслэл, 21 аймгийн 12800 гаруй өрхийг хамардаг. Энэ шинжилгээ ҮСХ-ны “Ажиллах хүчний судалгаа”-ны (АХС) 2013 оны тоон мэдээлэлд голлон тулгуурлаж, хөдөлмөрийн зах зээл ба дээд боловсролын хамаарлын талаар авч үзсэн. АХС-ны тоон мэдээллийг сонгож авсан гол хэд хэдэн шалтгаан байна. Үүнд:

- АХС бол ҮСХ олон улсын нийтлэг аргачлалын дагуу 2006 оноос эхлэн улирал тутам гүйцэтгэдэг, цаашид тогтмол хийгдэх судалгаа.
- Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний хэмжээний суурь судалгаа.
- Жилийн эцэст судалгааны дэлгэрэнгүй тоон мэдээлэл (raw data), асуулгын маягт, товч тайланг ҮСХ-ны албан ёсны цахим хуудсанд нээлттэй байршуулдаг. Иймээс сонирхсон хэн ч уг мэдээллийг олж авах боломжтой.
- Урт хугацааны хандлага, өөрчлөлтийг тодорхойлох боломжтой.
- Дээд боловсролтой иргэдийг бусад шатны боловсролтой иргэдтэй маш олон үзүүлэлтээр харьцуулж, дээд боловсролын эдийн засгийн өгөөжийг үнэлэх боломжтой.
- Дээд боловсролтой иргэдийн ажил эрхлэлт, ажилгүйдлийн шалтгаан, цалин гэх мэт хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтийг хэмжих боломжтой.
- Дээд боловсролтой иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүдийг тэдний амьдарч буй байршил, хүйс, нас, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх, шилжилт хөдөлгөөн гэх мэт нийгмийн үзүүлэлтүүдээр харьцуулах боломжтой.

Судалгааны тоон өгөгдөл маш дэлгэрэнгүй учраас дээд боловсролын салбарын шинжилгээнд ашиглах өгөгдлийг ялган авч цэвэрлэх хэрэгтэй. Тоон өгөгдлийг статистикийн программд оруулахдаа гол хувьсагчдын нэрийг тоогоор биш, утга оноож өөрчлөх нь тохиромжтой. Зарим харьцуулалт, үнэлгээнд зориулж хувьсагчдын кодыг солих, нэмж бүлэглэх, нэгтгэх, ажиллагсдын сарын орлогыг логарифмчлах гэх мэтээр судалгаандаа зориулж тоон өгөгдлөө бэлтгэх хэрэгтэй.

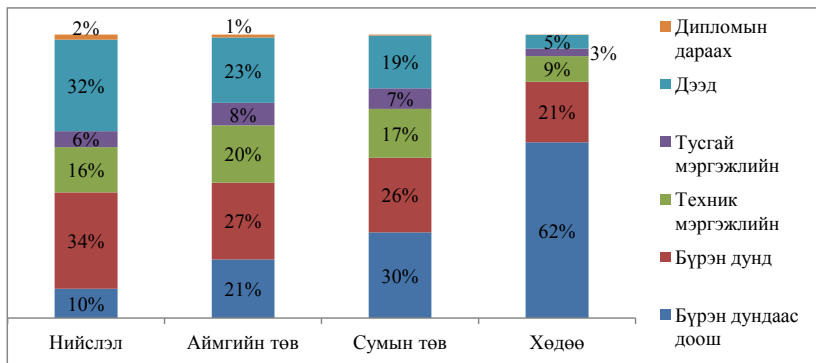
Тоон өгөгдлөө бэлтгэсний дараа статистикийн тусгай программ хангамж ашиглан тухайн үзүүлэлтүүдийн дундаж, хамгийн их, бага утга, бүлгүүдийн харьцуулалт гэх мэт тодорхойлох статистикуудыг тодорхойлно. Үүний дараа харьцуулалт, хамаарлын шинжилгээнүүдийг хийнэ. Харин боловсролын өгөөж тооцох тохиолдолд энгийн шугаман регрессийн шинжилгээ хийнэ. Эдгээр шинжилгээг статистик, эконометрикийн судалгааны туршлагатай, статистикийн шинжилгээний программ хангамж ашиглан чадвартай судлаач гүйцэтгэх шаардлагатай.

АХС-ны тоон мэдээллийг ашиглан ямар үзүүлэлтийг тооцож, ямар түвшинд дүн шинжилгээ хийж болохыг дараах хэсгүүдээс харна уу.

### Ажиллах хүчний боловсролын түвшин

2013 оны АХС-д хамрагдсан 16-54 насны иргэдийн суурьшлыг тэдний боловсролоор харьцуулбал боловсролын түвшингийн эрс ялгаа ажиглагдаж байна. Зургаас харахад, нийслэлд амьдарч буй иргэдийн 34% нь бакалавраас дээш боловсролтой бол хөдөөд энэ хувь ердөө 5% байна. Харин хөдөөгийн иргэдийн 62% бүрэн дундаас доош боловсролтой байхад нийслэлд энэ тоо 10% байна.

Зураг 6. Иргэдийн суурьшил ба боловсролын түвшин



АХС-д хамрагдсан 16-54 насны иргэдийн боловсролын түвшинг харвал 21 хувь нь дээд боловсролтой байна (магистр, докторыг оруулаад).

Хүснэгт 13. Боловсролын түвшингийн тархалтын хувь, хүйсээр

Боловсролын түвшин	Нийт хувь	Нийт эмэгтэй	Нийт эрэгтэй	23-35 насны эмэгтэй	23-35 насны эрэгтэй
Бүрэн дундаас доош	29.8	25.8	34.0	23.9	32.6
Бүрэн дунд	27.6	28.4	26.6	23.0	22.9
Техник мэргэжлийн дунд	15.6	13.1	18.3	9.7	15.5
Тусгай мэргэжлийн дунд	5.8	7.0	4.5	2.8	2.6
Дипломын дээд болон бакалавр	20.4	24.7	15.9	39.1	25.6
Дипломын дараах /магистр, доктор/	0.9	1.1	0.6	1.5	0.9
Нийт	100	100	100	100	100

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дунд боловсролын ялгаа гүнзгийрснийг дээрх хүснэгтээс харж болно. Тухайлбал, эрэгтэйчүүдийн дунд бүрэн дундаас доош болон техник мэргэжлийн дунд боловсролтой хувь эмэгтэйчүүдийнхээс эрс өндөр байгаа бол бүрэн дунд ба дээд боловсролтой эмэгтэйчүүдийн хувь эрэгтэйчүүдийнхээс эрс өндөр байна.

Судалгаанд хамрагдсан нийт оролцогчдын 5.4% нь ямар нэг хөгжлийн бэрхшээлтэй бөгөөд тэдний тал илүү нь бүрэн дундаас доогуур боловсролтой байна. Энэ нь тэдний хөгжлийн бэрхшээл боловсролоо дээшлүүлэх боломжийг ихээхэн хязгаарладаг байж болохыг харуулж байна. Тэдний дөнгөж 6.7 хувь нь дээд боловсрол эзэмшжээ.

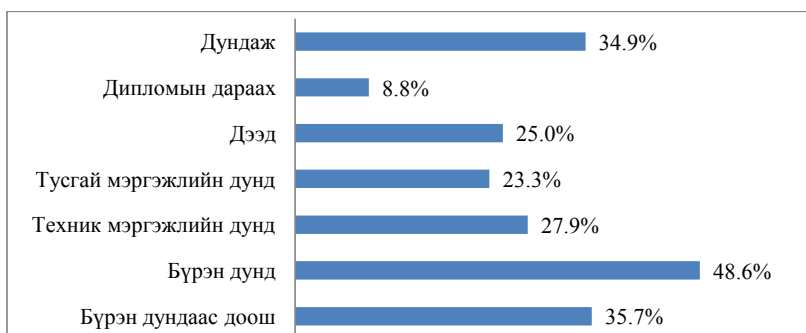
*Хүснэгт 14. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд (ХБИ) ба боловсрол*

Боловсролын түвшин	ХБИ-ийн боловсролын түвшин (%)	ХБИ-ийн эзлэх хувь
Бүрэн дундаас доош	51.2	9.2
Бүрэн дунд	20.2	3.9
Техник мэргэжлийн дунд	15.3	5.3
Тусгай мэргэжлийн дунд	6.5	6.1
Дипломын дээд болон бакалавр	6.7	1.8
Дипломын дараах /магистр, доктор/	0.1	0.4
Нийт	100.0	5.4

**Ажил эрхлэлт**

16-54 насны иргэдийн 65.1 хувь ямар нэг ажил эрхэлж байгаа бол 34.9 хувь нь ажил эрхлэхгүй хүмүүс байна. Ажил эрхлээгүй иргэдийг боловсролын түвшингээр харьцуулахад боловсрол багатай байх тусам ажил эрхлээгүй хувь нэмэгдэх хандлагатай байна. Тухайлбал, бүрэн дунд боловсролтой иргэдийн бараг тал нь ажил эрхлээгүй байгаа бол дээд боловсролтой иргэдийн дөрөвний нэг нь ажил эрхлээгүй байна.

*Зураг 7. Ажил эрхлээгүй хүмүүсийн эзлэх хувь*



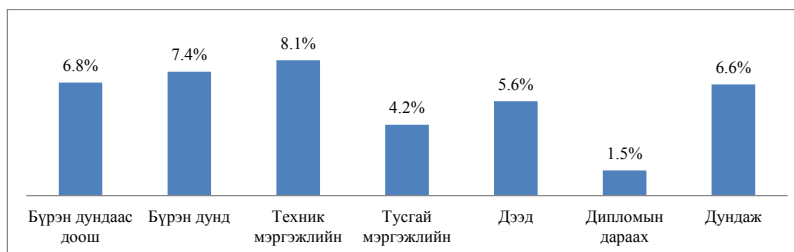
Иргэдийн ажил эрхлээгүй шалтгааныг тодруулж үзвэл дийлэнх нь суралцдаг, хүүхэд асардаг, гэрийн ажилтай байна. Харин ажилгүй боловч, ажил хийхэд бэлэн байсан иргэд тэдний 18%-ийг эзэлж байна. Гэхдээ ажил эрхлээгүй шалтгааны хүйсээр харьцуулбал, ажил эрхлэхэд бэлэн байсан, суралцдаг, хөгжлийн бэрхшээлтэй, ажил хийхийг хүсээгүй хувь эрэгтэйчүүдэд илүү байгаа бол хүүхэд асарсан, гэрийн ажилтай хувь эмэгтэйчүүдэд илүү байна.

*Хүснэгт 15. Иргэдийн ажил эрхлээгүй шалтгаан*

Шалтгаан	Нийт хувь	Үүнээс: Эрэгтэй	Эмэгтэй
Суралцдаг	33%	36%	30%
Ажил эрхлэхэд бэлэн байсан	18%	22%	16%
Хүүхэд асарсан	12%	2%	19%
Гэрийн ажилтай	11%	7%	13%
Хөгжлийн бэрхшээлтэй	9%	12%	8%
Тэтгэвэрт	2%	2%	3%
Ажил хийхийг хүсээгүй	2%	4%	1%
Өвчтэй байсан	2%	3%	2%
Сурахаар явах гэж байгаа	1%	1%	1%
Өвчтөн, өндөр настан асарсан	1%	1%	1%
Бусад	8%	11%	6%
Нийт	100%	100%	100%

АХС-аас ажилгүй хүнийг шууд тодорхойлоход төвөгтэй байгаа тул сүүлийн 7 хоногт огт ажил хийгээгүй, гэхдээ ажил хийх боломжтой хүнийг ажилгүй хүн гэж тодорхойлон, шинэ хувьсагч үүсгэе. Ингэхэд нийт иргэдийн **6.4% нь ажилгүйчүүд** байна. Одоо ажилгүйдлийн хувийг боловсролын түвшингээр нь харьцуулъя. Ингэхдээ судалгаанд оролцогчдын насыг 25-40 гэж хязгаарлая. Ингэснээр их, дээд сургуулиудын хийх төгсөгчдийн судалгааны үр дүнг харьцуулах боломжтой болох юм.

*Зураг 8. Ажилгүйдлийн түвшин, боловсролын түвшингээр*



Зургаас харахад дээд боловсролтой хүмүүсийн дунд ажилгүйдэл харьцангуй бага байна.

Ажил хийхэд бэлэн биш байсан 25-40 насны хүмүүсийн ажил эрхлээгүй шалтгааныг боловсролын түвшингээр ангилж харвал, бүрэн дундаас доош боловсролтой иргэдийн хувьд хөгжлийн бэрхшээл, хүүхэд асрах, гэрийн ажил хийх зэрэг нь гол шалтгаан байдаг бол бүрэн дунд ба дээд боловсролтой иргэдийн хувьд хүүхэд асрах, гэрийн ажил хийх нь гол шалтгаан байдаг ажээ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн өөр нэг чухал үзүүлэлт нь ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа юм. Энэ хугацаа урт байх тусам ажил хайж буй хүмүүсийн ажил олох магадлал буурах ба хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхжил муу байгааг харуулна.

*Хүснэгт 16. Ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа ба боловсролын түвшин, хувь*

Боловсролын түвшин	< 1 сар	1-3 сар	4-6 сар	7-11 сар	1-2 жил	> 3 жил	Нийт
Бүрэн дундаас доош	0.47	0.78	2.18	2.81	3.9	21.06	31.2
Бүрэн дунд	0.78	1.72	0.62	1.87	6.4	14.98	26.37
Техник мэргэжлийн	0.78	1.72	1.09	0.78	4.21	8.27	16.85
Тусгай мэргэжлийн	0.31	0.31	0	0	0.31	1.09	2.03
Дээд	1.09	2.03	1.4	3.43	5.3	9.98	23.24
Дипломын дараах	0	0	0	0	0.16	0.16	0.31
Нийт	3.43	6.55	5.3	8.89	20.28	55.54	100

Хүснэгтээс харвал, ажилгүй иргэдийн дийлэнх нь 1 жилээс дээш хугацаагаар ажил хийхэд бэлэн байжээ. Ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа нь боловсролын түвшингээс мэдэгдэхүйц хамаарч байгаа бөгөөд боловсролын түвшин дээшлэх тусам ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа богино байна.

Тухайн хүний хамгийн сүүлийн ажлаа хэр удаан эрхэлж буй нь сонирхолтой. Тухайн хүний зарим онцлог шинжийг харгалзан ажил эрхлэлтийн үргэлжлэх хугацааг үнэлэхэд, боловсролын түвшингээс хамааралгүй болж байна. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүс боловсролын түвшингээсээ үл хамаараад сүүлийн ажлаа эрхэлсэн, эрхэлж буй хугацаа нь ойролцоо тархалттай байна.

*Хүснэгт 17. Сүүлийн ажлаа эрхэлсэн хугацаа ба боловсролын түвшин*

Боловсролын түвшин	1 жил хүртэл	1-2 жил	3-4 жил	5-9 жил	10-аас дээш жил	Нийт
Бүрэн дундаас доош	2.17	3.05	2.78	4.68	9.8	22.49
Бүрэн дунд	2.99	4.78	5.02	6.68	6.75	26.22
Техник мэргэжлийн	2.34	3.46	3.63	5.46	8.38	23.27
Тусгай мэргэжлийн	0.68	0.81	1.22	1.9	3.7	8.31
Дээд	2.31	3.63	4.58	4.21	4.58	19.3
Дипломын дараах	0.07	0.07	0.1	0.07	0.1	0.41
Нийт	10.55	15.81	17.33	23	33.31	100

**Дээд боловсролын өгөөж**

Цалин бол хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрийн үнийг илэрхийлэгч гол мэдээлэл юм. Цалин өндөр бол тухайн салбар дахь хөдөлмөрийн эрэлт нь нийлүүлэлтээсээ харьцангуй илүү байгааг харуулдаг бол цалин бага байгаа нь эрэлт нийлүүлэлтээсээ харьцангуй сул байгааг харуулна. Нөгөө талаас, цалин нь тухайн хөдөлмөрт хэр их хүмүүн капитал шингэснийг илэрхийлдэг. Тухайн ажилчин мэдлэг, ур чадвар, туршлага өндөртэй буюу хүмүүн капитал илүү хуримтлуулсан бол цалин нь өндөр тогтоогдоно.

Дэлхий нийтийн хэмжээнд дээд боловсрол хувь хүний орлогод ямар нөлөө үзүүлж байгааг судалсан олон ажил байдаг бөгөөд янз бүрийн ялгаатай дүр зургийг тодорхойлдог. Хувь хүний боловсролын түвшин ба түүний хөдөлмөрийн бүтээмж буюу орлогын хооронд хүчтэй эерэг хамаарал байдгийг бүгд онцолдог. Мөн боловсролын салбарын хөрөнгө оруулалт макро эдийн засгийн өсөлт болон нийгмийн олон эерэг үр өгөөжтэйг тогтоосон байдаг.

Манай улсын хувьд энэ чиглэлийн судалгаа бараг хийгдээгүй боловч олон улсын зарим харьцуулсан судалгаагаар боловсролын өгөөж ерөнхийдөө дэлхийн дундаж хандлагатай зарим талаар ойролцоо үр дүн гардаг. Жишээлбэл, Дэлхийн банкны судалгаагаар 2011 оны байдлаар Монголын боловсролын салбарын үр өгөөж нь бага боловсролын хувьд 13.7%, дунд боловсролын хувьд 4.2%, дээд боловсролын хувьд 10.1% байжээ (Claudio & Patrinos, 2014). Эдгээр үзүүлэлт дэлхийн дунджийн хувьд 11.5%, 6.8%, 14.6% тус тус байгаа юм. Уг судалгааны гол дүгнэлт нь, дээд боловсролын хувь хүнд үзүүлэх үр өгөөж хамгийн их учраас хүмүүс дээд боловсрол эзэмшихийг маш их чухалчилдаг болсон бөгөөд хөгжиж буй орны засгийн газрууд дээд боловсролыг санхүүжүүлэх зохистой бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг онцолдог.

Боловсролын өгөөжийг хэмжихдээ 60 шахам жилийн түүхтэй Минсерийн тэгшитгэлийг ашиглана (Mincer, 1958). Энэ тэгшитгэл бол хүмүүсийн нас буюу ажлын туршлага, боловсрол нь тэдний цалинд хэрхэн нөлөөлдөгийг тогтоосон хамаарал юм. Минсерийн тэгшитгэл хэдийгээр хялбар боловч, олон улс орны, олон жилийн тоо баримтыг системтэй, ойлгомжтой тайлбарладаг тул маш өргөнөөр хэрэглэгддэг (Claudio & Patrinos, 2014; Crivellaro, 2012). Уг загвар ёсоор, хөдөлмөрийн бүтээмжийн түвшин болон ахиуц бүтээмж нь ажилтны наснаас хамаарч өөрчлөгдөнө.

$$\log(wage) = \gamma_0 + \gamma_1 \cdot age + \gamma_2 \cdot age^2 + \sum \beta_j \cdot edu_j.$$

Энд  $wage$  нь тухайн хүний сарын дундаж цалин,  $age$  нь нас,  $edu_j$  нь боловсролын түвшин  $j$ -д харгалзах дамми буюу индикатор хувьсагч. Өөрөөр хэлбэл, тухайн хүний боловсролын түвшин  $j$  үед  $edu_j=1$ , бусад тохиолдолд  $edu_j=0$  байна. Энэхүү үнэлгээний үр дүнг хялбарчлан дараах хүснэгтэд харуулав.

**Хүснэгт 18. Боловсролын өгөөж, бүрэн дунд боловсролтой харьцуулснаар**

Боловсролын түвшин	Өгөөж
Бүрэн дундаас доош	-39%
Техник мэргэжлийн дунд	11%
Тусгай мэргэжлийн дунд	17%
Дипломын дээд болон бакалавр	41%
Дипломын дараах	54%

Хүснэгтээс харвал, дээд боловсролын өгөөж 41%, дипломын дараах боловсролын өгөөж 54% байна. Энэ нь бакалаврын боловсролтой иргэд нас чацуу, бүрэн дунд боловсролтой иргэдээс дунджаар 41% өндөр цалин авч байна гэсэн үг юм. Өөрөөр хэлбэл, их, дээд сургуульд нэг жил нэмж суралцах хөрөнгө оруулалтын өгөөж 10% орчим байна. Харин бүрэн дунд боловсролын өөрийнх нь өгөөж 39% буюу ЕБС төгссөн иргэд доогуур боловсролтой, нас чацуу иргэдээс дунджаар 39% илүү цалин авч байна.

Дэлхийн банкны судалгаагаар, 150 орны дунд боловсролын дунджаар өгөөж жилийн 4.2% байхад дээд боловсролын дэлхийн дунджаар өгөөж жилийн 14.6% байна (Claudio & Patrinos, 2014). Эндээс үзэхэд дээд боловсрол харьцангуй өгөөж өндөртэй байдаг. Манай улсын хувьд ч хандлага ийм байна. Өндөр хөгжилтэй орнуудад ч дээд боловсролын өгөөж өндөр. АНУ-ын сүүлийн 40 жилийн тоогоор, дээд боловсролын харьцангуй өгөөж 41% байна (Lkhagvasuren, 2014). Энэ нь дээд боловсролын өгөөж АНУ, Монголын хооронд мэдэгдэхүйц ялгаагүй байна гэсэн үг юм. Европод энэ

өгөөж АНУ-ынхаас бага байдаг (Krueger, 2010; Crivellaro, 2012). Бид цаашид энэхүү харьцангуй өгөөжийг дээд боловсролын өгөөж (college premium) гэсэн нийтлэг нэр томъёогоор илэрхийлнэ.

Энэ бүхэн нь Монгол дахь дээд боловсролтой хүмүүс, АНУ дахь дээд боловсролтой хүмүүстэй адил цалинтай гэсэн үг биш юм. Харин дунд боловсролтой хүний дундаж цалинг дээд боловсролтой хүний дундаж цалинтай харьцуулсан харьцаа нь Монгол ба АНУ-д ойролцоо байгааг илэрхийлнэ. Өөрөөр хэлбэл, Монголын дээд боловсролын байгууллагуудын дунд сургуулиас элсэж суралцсан хүндээ өгөх өгөөж, үр дүнгийн хувьд АНУ болон Европын орнуудын жишгээс дутахааргүй байна гэж дүгнэж болох юм. Нэмж хэлэхэд, улс орнуудын дээд боловсролын өгөөж харилцан адилгүй байдаг. Үүнд олон хүчин зүйл нөлөөлж болно. Жишээлбэл, бидний доор тайлбарласанчлан, дээд сургуулийн боловсролын өгөөж нь нийт хамралтын тооноос хамааран хүчтэй буурч болно.

Их, дээд сургуульд элсэх оюутнуудын тоо өсөх тусам суурь чадвар багатай залуус илүү олноор хамрагдах магадлал өснө. Тэдгээр нэмж орсон оюутнууд дээд боловсролтой төгсөгчдийн дундаж цалинг хүчтэй доош татаж болно. Мөн, төгсөгчдийн тоо нэмэгдэхийн хэрээр хөдөлмөрийн зах зээл дээрх боловсролтой хүмүүсийн нийлүүлэлт нэмэгдэнэ.

Энэ нөлөө манай улсад ихээхэн хамаатай байж болох юм. Нэг талаас, дээд боловсролын хамрагдалт сүүлийн жилүүдэд тасралтгүй өссөн. Үүнтэй холбоотойгоор дээд боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь ахмад хүмүүсийн дунд бага, харин залуусын дунд харьцангуй өндөр болжээ. Нөгөө талаас, дээд боловсролын өгөөж нь ахмад болон залуу үеийнхний хооронд харьцангуй ялгаатай байна. Доорх хүснэгтэд үзүүлсэнчлэн, дээд боловсролын өгөөж нь 41-54 насны ахмад хүмүүсийн дунд 54% байхад 23-30 насны залуусын дунд 30% байна.

*Хүснэгт 19. Дээд боловсролын өгөөж, насны бүлгээр*

	23-30 нас	31-40 нас	41-54 нас
Дээд боловсролын өгөөж	30%	40%	54%
Дээд боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь	37%	21%	17%

Ойрын ирээдүйд залуучуудын их, дээд сургуульд элсэх хувь нэмэгдсэнээр дээд боловсролын өгөөж мэдэгдэхүйц буурч болно. Энэ бууралтыг дээд боловсролын чанар буурсантай шууд холбон тайлбарлаж болохгүй гэсэн санааг энд онцлон тэмдэглэж байна. Их, дээд сургуульд элсэгчдийн тоо өсөхийн хэрээр харьцангуйгаар чадвар багатай оюутнууд олноор их, дээд сургуульд элсэн суралцах ба ингэснээр дээд боловсролтой хүмүүсийн дундаж чанар буурах магадлалтай. Өөрөөр хэлбэл, их, дээд сургуульд элсэгчдийн ахиуц чанар чухал нөлөөтэй байж болно. Эдийн засгийн хэллэгээр бол, ахиуц (marginal) хэмжигдэхүүний бууралт яваандаа нийт дунджаа бууруулна. Гэхдээ энэ бүхэн нь дунджийн тухай яриа бөгөөд төгсөгч бүрийн хувьд хөрөнгө оруулалтын өгөөж нь адилхан биш гэдгийг анхаарна уу. Тухайн төгсөгчийн суурь чадвараас гадна, сурсан сургууль, төгсөөд эрхэлж буй ажил зэргээс хамаараад ихээхэн ялгаа үүсч болно. Энэ талын асуудлуудыг илүү тодруулахад панел судалгаа хэрэгтэй.



## Бүс нутаг, шилжилт хөдөлгөөн

Боловсролын өгөөж нь боловсролын түвшингээс гадна бүс нутгаас хамаарч ихээхэн өөрчлөгддөг (Dahl, 2002). Энэхүү бүс нутгийн өгөөжийн ялгаа маш удаан үргэлжилдэг нь хүмүүсийн шилжилтээр хялбархан тайлбарлагддаг.

Бидний судалгаагаар, хот ба хөдөөгийн ялгааг харгалзан үнэлэхэд, дээд боловсролын өгөөжийн зөрүү харьцангуй тогтвортой байна. Харин, нийслэлд, эсвэл аймгийн төвд, бүрэн дунд боловсролтой хүмүүс нас чацуу, адил хүйсийн, боловсрол багатай хүнээс 25% илүү цалинтай байна. Орон нутгийг нь харгалзахгүй бол өмнөх харьцуулалтаар энэ зөрүү 39% байсан билээ.

### *Хүснэгт 20. Орон нутгийн нөлөөг тооцсон боловсролын өгөөж*

Боловсролын түвшин	Өгөөж
Бүрэн дундаас доош	-25%
Бүрэн дунд	0%
Техник мэргэжлийн дунд	10%
Тусгай мэргэжлийн дунд	21%
Дипломын дээд болон бакалавр	40%
Дипломын дараах	48%

Дашрамд хэлэхэд, орон нутгийн нөлөөг давхар тооцсоноор энгийн шугаман регрессийн тайлбарлах чадвар дээшилж байна ( $R^2$  үзүүлэлт 0.20 байснаа 0.26 болсон). Энэ нь хүмүүсийн цалинд хот, хөдөөгийн ялгаа хүчтэй нөлөөлж байгааг илэрхийлж байна.

### *Хүснэгт 21. Дундаж цалин ба орон нутгийн ялгаа*

Орон нутаг	Цалингийн зөрүү
Хөдөө	0%
Сумын төв	16%
Аймгийн төв	28%
Улаанбаатар	49%

Энэ үр дүнгээс үзэхэд, ерөнхийдөө, хот ба хөдөөгийн хооронд цалингийн ялгаа их байна. Цалингийн зөрүүнээс шалтгаалан нийслэлд бүтээмж харьцангуй өндөртэй хүмүүс төвлөрөх хандлагатай. Үүнтэй холбоотойгоор, дээд боловсрол ба шилжилт хөдөлгөөний хамаарлыг тодруулах шаардлагатай.

Доорх хүснэгтээс харахад, ижил түвшингийн боловсролтой, нас чацуу, адил хүйсийн хүмүүсийн дундаж цалингийн хооронд хот, хөдөөгөөс хамаарсан маш их ялгаа байдаг ажээ. Тухайлбал, боловсролын түвшин өсөхийн хэрээр дундаж цалин нэмэгдэхийн зэрэгцээ хөдөөнөөс том хот руу шилжихэд дундаж цалин эрс нэмэгдэж байна.

*Хүснэгт 22. Дундаж цалин, мянган төгрөг*

Боловсролын түвшин	Нийслэл	Аймгийн төв	Сумын төв	Хөдөө	Нийт
Бүрэн дундаас доош	461.1	358.6	311.0	288.5	315.9
Бүрэн дунд	518.8	417.1	382.4	372.4	439.2
Техник мэргэжлийн дунд	583.2	480.3	437.3	381.1	491.2
Тусгай мэргэжлийн дунд	558.7	504.2	454.6	406.1	496.6
Дипломын дээд ба бакалавр	712.2	577.9	523.0	449.9	623.3
Дипломын дараах	763.1	632.4	512.7	450.0	700.5
Дундаж	617.3	487.1	422.9	328.3	481.8

Орлогын энэ зөрүү нь боловсрол өндөртэй хүмүүс төв суурин газар болон нийслэлд суурьших нэг чухал шалтгаан болно. Боловсрол өндөртэй хүмүүсийн шилжилт хөдөлгөөн тэдний цалинд эерэг нөлөөлдөгийг олон улсын судалгаа харуулдаг (Lkhagvasuren, 2014). Тиймээс, ижил суурьшлын бүсэд амьдарч буй иргэдийн боловсролын үр өгөөжийг харьцуулж харах шаардлагатай. Үүний тулд өмнөх хэсэгт авч үзсэн загварыг ашиглалаа.

*Хүснэгт 23. Боловсролын өгөөж ба суурьшил*

Боловсрол	Нийслэл	Аймгийн төв	Сумын төв	Хөдөө
Бүрэн дундаас доош	-11%	-19%	-27%	-31%
Бүрэн дунд	0%	0%	0%	0%
Техник мэргэжлийн дунд	11%	12%	11%	2%
Тусгай мэргэжлийн дунд	12%	23%	28%	22%
Дипломын дээд ба бакалавр	36%	43%	44%	40%
Дипломын дараах	46%	55%	45%	42%

*Тэмдэглэл: Энэ хүснэгт тухайн хүн нас чацуу, адил хүйсийн, ижил суурьшлын хүнтэй харьцуулахад цалин нь дунджаар хэдэн хувь зөрүүтэй байхыг харуулна. Бүх хувьсагч 99%-ийн итгэх түвшинд статистикийн хувьд ач холбогдолтой.*

Эндээс үзэхэд, байршлаасаа хамаараад боловсролын үр өгөөж харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, Улаанбаатарт дээд боловсролын үр өгөөж бүрэн дунд боловсролын үр өгөөжтэй харьцуулахад 36% буюу улсын дунджаас харьцангуй бага байхад аймгийн төв, сумын төвд энэ зөрүү харьцангуй их байна. Сумандаа бага, дунд сургууль төгссөн хүмүүсийн цалин бага учраас дээд боловсрол нь илүү өгөөжтэй гэж харагдаж байна. Мөн бүрэн дунд боловсролын үр өгөөж бүрэн дундаас доош боловсролтой иргэдтэй харьцуулахад нийслэлд хамгийн бага байхад орон нутагт харьцангуй өндөр байна.

**Шилжилт хөдөлгөөн**

Иргэдийн шилжилт хөдөлгөөнийг боловсролтой нь харьцуулж авч үзье. Сүүлийн 5 жилд, 6 сараас дээш хугацаагаар одоогийн амьдарч байгаа газраасаа өөр газар амьдарч байсан иргэдийн эзлэх хувийг харахад, боловсролын түвшин дээшлэх тусам тухайн иргэний шилжих магадлал өндөр байна. Харин энэхүү шилжих хөдөлгөөний хувьд хүйсээс хамаарсан ялгаа төдийлөн ажиглагдаагүй. Гэхдээ боловсролоос хамаарсан

шилжих хөдөлгөөн нь залуучууд их, дээд сургуульд сурахын тулд томоохон хот суурин руу шилжсэн нэг удаагийн шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой байж болох юм.

**Хүснэгт 24. Шилжиж ирэгсдийн эзлэх хувь**

	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт	35-аас дээш насны
Бүрэн дундаас доош	3.6%	3.0%	3.3%	2.2%
Бүрэн дунд	8.5%	8.2%	8.3%	4.2%
Техник мэргэжлийн дунд	7.4%	6.9%	7.2%	5.1%
Тусгай мэргэжлийн дунд	6.7%	7.0%	6.9%	6.2%
Дипломын дээд ба бакалавр	15.1%	14.9%	15.0%	10.0%
Дипломын дараах	20.3%	21.1%	20.8%	20.3%

*Тэмдэглэл: Энэ хүснэгт тухайн түвшингийн боловсролтой хүмүүсээс хэдэн хувь нь өөр газраас шилжиж ирснийг харуулна.*

**Нийслэл рүү шилжин ирж буй хүмүүсийн боловсролын түвшин хэр өндөр вэ?**

35-аас дээш насны хүмүүсийн дотор шилжих хөдөлгөөн харьцангуй бага боловч, боловсролын түвшин дээшлэх тусам шилжих магадлал нь өндөр байна. АНУ-ын муж хоорондын шилжилт хөдөлгөөн нь дээд боловсролтой хүмүүсийн дотор 6 хувь, дунд боловсролтой хүмүүсийн дотор 3 хувь байдаг. Монголд болон бусад оронд ялгаагүй, дээд боловсролтой хүмүүсийн шилжилт хөдөлгөөн илүү өндөр байна. Жишээлбэл, 35-аас дээш насны дээд боловсролтой хүмүүсийн нийслэл хот руу шилжих магадлал бусад түвшингийн боловсролтой хүмүүстэй харьцуулахад эрс өндөр байна. Харин дунд болон дундаас доош боловсролтой хүмүүс нийслэл хот руу шилжих магадлал харьцангуй бага байдаг ажээ.

Бидний судалгаагаар, 35-аас дээш насны нийт хүмүүсийн 3.1% нь нийслэл рүү шилжсэн бол дээд боловсролтой хүмүүсийн 8.1% нь нийслэл рүү шилжжээ. Энэ нь нийслэл хот руу боловсрол багатай иргэд шилждэг гэх хэвшмэл ойлголтыг үгүйсгэж байна. Бидний ажигласнаар, хөдөө орон нутгаас шилжин ирж байгаа сэхээтнүүд Улаанбаатарын ижил түвшингийн боловсролтой дундаж сэхээтнүүдтэй харьцуулахад илүү өндөр цалинтай ажил хийх хандлагатай байна. Өөрөөр хэлбэл, хөдөөнөөс шилжин ирэгсэд Улаанбаатарын дундаж ажиллагсдын чанарыг өсгөж байна.

**Хүснэгт 25. Хот руу шилжин ирэгсдийн эзлэх хувь, 35-аас дээш насны иргэд**

Бүрэн дундаас доош	0.1%
Бүрэн дунд	2.4%
Техник мэргэжлийн дунд	2.4%
Тусгай мэргэжлийн дунд	3.4%
Дипломын дээд ба бакалавр	8.1%
Дипломын дараах	12.7%
Дундаж	3.1%

*Тэмдэглэл: Энэхүү хүснэгт тухайн түвшингийн боловсролтой хүмүүсээс хэдэн хувь нь нийслэлд шилжиж ирснийг харуулна. Бүх хувьсагч 99%-ийн итгэх түвшинд статистикийн хувьд ач холбогдолтой.*

Хүмүүс боловсролтой болсноор илүү нүүх хандлагатай болж байна уу, эсвэл нүүх хандлагатай хүмүүс боловсролтой болж байна уу гэсэн салаа асуулт гардаг. Хөдөлмөрийн эдийн засагчид энэ асуудлыг олон жил судалсны эцэст, боловсрол нь хүний шилжих хөдөлгөөнд оролцох сонголтод нөлөөлдгийг саяхан тогтоосон (Machin, 2012; Malamud, 2012). Тухайлбал, эдгээр судлаачид Вьетнамын дайны үед АНУ-д коллежид хамрагдаж байсан хүмүүсийн тоон мэдээллийг ашиглан сонирхолтой судалгаа хийжээ. Тэр үед оюутнуудыг цэрэгт татдаггүй байсан тул цэрэгт татагдахаас зайлсхийж маш олон залуус коллежид хамрагдаж байжээ. Эдгээр залуусын хөдөлмөрийн зах зээл дээрх шилжилт хөдөлгөөнийг судалсны үндсэн дээр боловсролын түвшин өсөхөд шилжилт хөдөлгөөн нь нэмэгддэг гэсэн дүгнэлтийг хийжээ.

### **Хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан чанар ба бодлогын асуудал**

Дээрх шилжилт хөдөлгөөн нь Монголын өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлыг ойлгоход чухал ач холбогдолтой. Монголын ажиллах хүчин, ялангуяа дээд боловсролтой хүмүүс хурдтай шилжиж байна. Ингэж шилжихдээ хүмүүс дунджаар илүү өндөр цалинтай буюу илүү бүтээмжтэй газарт шилждэг. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн бүтээмж илүүтэй салбар дахь ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд дээд боловсрол хүчтэй дэмжлэг болж байна. Мөн, манай их, дээд сургууль төгссөн залуусын хувьд шилжилт хөдөлгөөн нь тэдний боловсролын бас нэгэн чухал өгөөж гэдгийг бид тэр бүр анзаардаггүй.

Хүмүүс нэг газраа тогтвортой удаан ажиллах нь сайн байх албагүй. Харин, өндөр бүтээмжтэй салбарууд руу хурдан шилжиж байх нь илүү үр дүнтэйг орчин үеийн эдийн засгийн олон судалгаа харуулдаг. Ялангуяа эдийн засгийн цөөн салбар нь байнга хүчтэй цохилтод өртөж байдаг манай улсын хувьд боловсролоо дэмжих нь салбарын шилжилт хөдөлгөөнийг илүү уян хатан болгох сайн талтай. Боловсрол нь манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлогын амин чухал хэсэг байж болох юм.

### **Дээд боловсролын нийцэл**

Их, дээд сургуулийн төгсөгчид ажил дээрээ хэр их нийцэж тохирч байгааг тодорхойлоход төвөгтэй. Үл нийцэл (mismatch) гэдэг нь нэг талаас ажил олгогч, нөгөө талаас ажил эрхлэгч хоёр нийлээд үр дүнтэй хамтарч ажиллахгүй байх нөхцөл байдлыг хэлдэг. Өмнөх хэсэгт дурдсан дээд боловсролын өгөөжийг авч үзвэл, бид Монголын дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй нийцгүй байна гэж шууд дүгнэж болохгүй юм. Тухайлбал, дээд боловсролын өгөөж бусад орны дундаж өгөөжтэй ойролцоо байгаа үед манай их дээд сургуулиудын төгсөгчдийн эзэмшсэн ажил мэргэжил хөдөлмөрийн зах зээлтэй нийцэхгүй байна гэж дүгнэхэд хэцүү. Нийцлийг бодитой тодорхойлж болох нэг үзүүлэлт нь ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа юм. Өмнөх хэсэгт харуулснаар, их дээд сургууль төгсөгчдийн ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа бусад хүмүүсийнхээс богино байсан тул их дээд сургуулиудын хөдөлмөрийн зах зээлийн нийцэл муу гэх шинж ажиглагдахгүй байна.

Дээд боловсролын хөдөлмөрийн зах зээл дэх нийцлийг харуулах өөр нэг үзүүлэлт нь дээд боловсролтой хүмүүсийн үргэлжлүүлэн сурах хандлага юм. 24-өөс дээш насны хүмүүсийн 4.3% нь сүүлийн 3 жилд шинээр мэргэжил болон ур чадвар олгох сургалтад хамрагджээ. Гэхдээ хүмүүсийн боловсролын түвшин өндөр байх тусам ийм сургалтад хамрагдах магадлал нэмэгдэж байна. Дээд боловсролтой хүмүүсийн 7.8 хувь нь ийм сургалтад хамрагджээ.

**Хүснэгт 26. Мэргэжлийн болон ур чадвар олгох сургалтад шинээр хамрагдсан хувь**

	24-өөс дээш насны
Бүрэн дундаас доош	1.5%
Бүрэн дунд	3.2%
Техник мэргэжлийн дунд	4.8%
Тусгай мэргэжлийн дунд	4.2%
Дипломын дээд ба бакалавр	7.8%
Дипломын дараах	17.6%
Нийт	4.3%

Дээд боловсролтой хүмүүсийн 7.8 хувь нь сүүлийн 3 жилд шинээр мэргэжил болон ур чадвар олгох сургалтад хамрагдсан бөгөөд сургалтын төрлийг дараах зурагт харуулав. Тэдгээр хүмүүс маш олон төрлийн сургалтад хамрагдсан бөгөөд хамгийн түгээмэл сургалт нь жолооны курс, Удирдлагын академи, нягтлан бодох бүртгэл, гадаад хэл, компьютерийн сургалтууд байна. Сургуулиа төгссөн хойно ч сургалт чухалд тооцогдож байна.

**Зураг 9. Дээд боловсролтой иргэдийн сургалт дамжаанд хамрагдсан байдал**



Ажил мэргэжлийн нийцлийг хүмүүсийн сэтгэгдлийг асуух байдлаар үнэлэх аргыг социологичид хэрэглэдэг. Түүвэр судалгаагаар, ажил эрхэлж буй хүмүүсээс эрхэлж буй ажил нь эзэмшсэн мэргэжилтэй хэр тохирч байгаа сэтгэгдлийг тодруулахад бараг тал хувь нь тохирдог гэж хариулсан бол дөрөвний нэг нь тохирдоггүй, үлдсэн дөрөвний нэг нь хэлж мэдэхгүй гэж хариулжээ.

*Хүснэгт 27. Эзэмшсэн мэргэжил ба ажлын нийцэл, боловсролын түвшингээр*

Боловсролын түвшин	Нийцтэй	Нийцгүй	Мэдэхгүй	Нийт
Бүрэн дундаас доош	39%	9%	53%	100%
Бүрэн дунд	35%	17%	48%	100%
Техник мэргэжлийн	53%	47%	0%	100%
Тусгай мэргэжлийн	58%	42%	0%	100%
Дээд	69%	31%	0%	100%
Дипломын дараах	85%	14%	1%	100%
Нийт	49%	25%	26%	100%

Үүнийг боловсролын түвшингээр харьцуулбал, боловсролын түвшин доогуур хүмүүс тодорхой эзэмшсэн мэргэжилгүйн улмаас нийцлийн талаар мэдэхгүй гэж олонх нь хариулсан бол боловсролын түвшин дээшлэх тусам эзэмшсэн мэргэжил ба эрхэлж буй ажил нь нийцтэй гэж хариулсан хувь нэмэгдэж байна. Дээд боловсролтой хүмүүсийн 70 орчим хувь нь эзэмшсэн мэргэжил ба эрхэлж буй ажил нь тохирдог байна.

## 5. ИХ, ДЭЭД СУРГУУЛИУД СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨРӨӨ ШИНЭЧЛЭХ НЬ

### 5.1. Оршил

Хөгжиж буй улс орнууд нийгэм, эдийн засгийн салбараа хөгжүүлэхийн хэрээр дээд боловсролын байгууллагынхаа хичээлийн хөтөлбөрийг байнга шинэчилж байх шаардлагатай байдаг. Өөрөөр хэлбэл, дээд боловсролын сургалтын байгууллагууд янз бүрийн ажил мэргэжил эзэмшсэн чадварлаг мэргэжилтний бэлтгэх итгэл найдвар, хэрэгцээ шаардлагыг хангах ёстой. Үүний тулд их дээд сургуулиуд үр дүнд суурилсан хөтөлбөрөөр олгох мэдлэг/ арга барил/ ур чадвараа байнга дээшлүүлэх шаардлагатай. Үүнтэй холбоотойгоор, 2014 онд БСШУСЯ А/174 тоот тушаал баталж, сургуулиуд хичээлүүдийнхээ сургалтын үр дүнд суурилсан хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулахыг даалгасан.

Энэ бүлэгт агуулга /арга барил/ ур чадварыг сайжруулахад чиглэсэн үр дүнд суурилсан сургалтын хөтөлбөрөө шинэчлэх, Монгол улсын нийгэм, эдийн засгийн салбарын хөгжилд шаардлагатай хүний нөөцийн хэрэгцээг хангахыг зорьж буй их, дээд сургуулиудад туслах загварыг санал болгож байна.

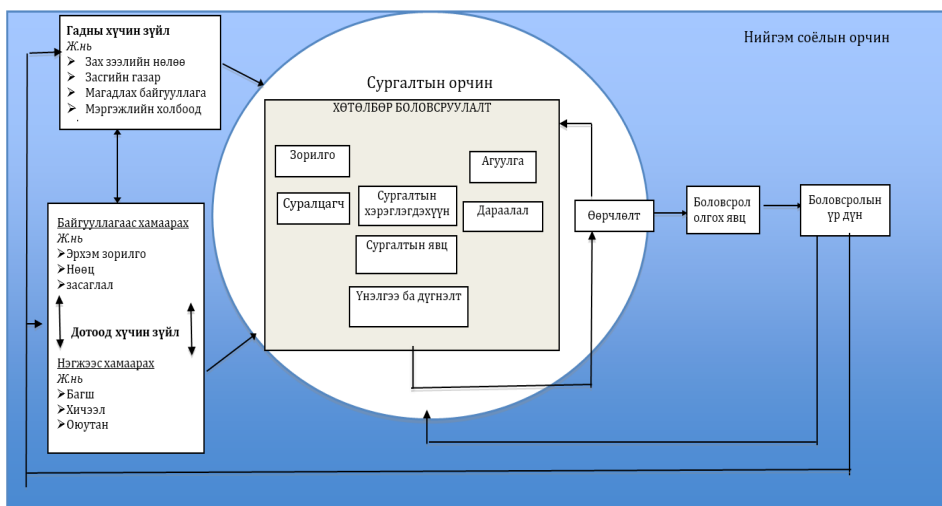
Энэ бүлэгт дараах үндсэн нэр томъёог хэрэглэсэн:

Сургалтын төлөвлөгөө/ Curriculum	Тухайн мэргэжлээр сурах явцад судлах багц хичээл
Сургалтын хөтөлбөр/Program of Study	Үүнд сургалтын төлөвлөгөө, сургалтын хэрэглэгдэхүүн, заах арга, оюутны үнэлгээний арга болон оюутанд үзүүлэх дэмжлэг багтана
Суралцах хугацааны төлөвлөгөө/Academic Plan	Суралцах хугацаанд эзэмшвэл зохих мэдлэг, чадвар, төлөвшлийг илэрхийлсэн сургалтын үйл ажиллагааг хугацаа сургалтын технологийн нормативын хамтаар харуулсан сургалтын удирдамж баримт бичиг
Мэдлэг/Knowledge	Хичээлээр олгох агуулгыг илэрхийлнэ
Ур чадвар/Skills	Мэргэжлийн сургалтаар хөгжүүлж болох оюун ухааны болон биеийн хүчний үйл ажиллагааг гүйцэтгэх чадварыг
Цогц чадамж/Competencies	Суралцагчийн эзэмшсэн байвал зохих мэдлэг, чадвар, туршлага, харилцааны багцыг
Бүрэлдэхүүний сургууль/ School	Хэд хэдэн мэргэжлийн тэнхмийг нэгтгэсэн сургалтын зохион байгуулалтыг хэлнэ
Үнэлгээ/Assessment	Оюутны сургалтын явцын болон эцсийн үр дүнг хэмжих явцыг хэлнэ
Дүгнэлт/Evaluation	Оюутны үнэлгээг шинжлэн судлаж сурах явцын үр ашгийг тогтоох бөгөөд хичээлийн хөтөлбөр боловсруулах /сургалтын хөтөлбөрийг нягтлан завсарлах талаар зөвлөмж гаргахыг хэлнэ

## 5.2. Сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэн боловсруулах хүрээ

Сургалтын төлөвлөгөө үр дүнд суурилсан хөтөлбөрийг шинэчлэх, боловсруулах тухай шийдвэрийг БСШУСЯ, эсвэл тухайн хичээлийг ордог тэнхим/сургууль гаргаж болно. Латтука, Старк нар (2009) их сургуулийн сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг шинэчлэх үйл ажиллагааг олон талт үйл ажиллагаа гэж тайлбарласан. Сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх, шинээр боловсруулах явцад сургууль болон тэнхим/бүрэлдэхүүний сургуулийн түвшинд хэд хэдэн шийдвэр гаргадаг. Зохиогчид сургалтын хөтөлбөр төлөвлөгөөг боловсруулах явцад гурван зүйл нөлөөлнө гэж үзсэн. Үүнд: нийгэм-соёлын, гадаад ба дотоод орчны (сургууль, нэгжийн түвшин). Дараах зурагт эдгээр нөлөөллийг харуулав.

Зураг 10. Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах сургалтын төлөвлөлтийн загвар



Эх сурвалж: Shaping the College Curriculum Academic Plans in Context, Lattuca and Stark (2009), Хүүдэс 5

### Гадаад орчны нөлөө

Сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах, шинэчлэхэд сургалтын төлөвлөгөөний дизайнд гадаад орчны хэд хэдэн хүчин зүйл нөлөөлдөг. Нэгдүгээрт, тухайн сургуулийн оршин байгаа нийгэм-соёлын орчин нөхцөлийг ойлгох. Тухайн улс, бүс нутагт ил, далд мөрддөг хэм хэмжээг зохих ёсоор нь тусгах шаардлагатай. Ямар мэргэжлийн эрэлт хэрэгцээ байгаа, аливаа зүйлийг сайн хийхэд ямар цогц чадамж шаардлагатай байгааг судлах нь зүйтэй. Орчны бусад нөлөөлөлд дээд боловсрол хариуцсан яамны болон нийгэм-эдийн засгийн хөгжлийн талаарх чиглэлийн яамдын хууль тогтоомж багтана. Магадлан итгэмжлэх болон мэргэжлийн холбоод/олон улсын стандартын шаардлага нь сургалтын төлөвлөгөөний дизайны эцсийн хувилбарт мөн нөлөөлдөг.

### Дотоод орчны нөлөө

Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад сургалтын төлөвлөгөө боловсруулахдаа зайлшгүй мөрдөх журам, бодлого байдаг. Нэг чухал асуудал нь шинэ/шинэчилсэн сургалтын төлөвлөгөө тухайн сургуулийн эрхэм зорилгод нийцэж байгаа эсэх юм. Үүнээс гадна сургууль, тэнхимийн түвшинд шинэ/шинэчилсэн сургалтын төлөвлөгөө хэд хэдэн асуудлаас хамааралтай. Жишээ нь, шинэ хөтөлбөрийг заах мэргэшсэн багш хангалттай байгаа юу? Энэ хөтөлбөр хичээлтэйгээ зохицсон уу, эсвэл одоо



хэрэгжиж байгаа хичээлтэй хавсран зааж байгаа юу? Оюутны чадварыг агуулгад нийцүүлэхийн тулд сургалтын төлөвлөгөөг хэрхэн боловсруулж заах вэ? Оюутан/багшийг дэмжих сургалтын хэрэглэгдэхүүн (номын сан, цахим эх үүсвэр, компьютер) болон интернетийн боломж сургуульд хангалттай юу? Эдгээр асуултыг үнэлэх нь хөтөлбөр боловсруулахад чухал нөлөөтэй.

## Сургалтын орчин

Сургалтын орчин нь тухайн сургууль хэр туршлагатайг харуулдаг. Үүнд захиргаа, сургалтын байр, танхим, сургалтын нөөц, бүрэлдэхүүний сургууль/багшлах бүрэлдэхүүн, судалгааны хүрээлэн, сургалтын хөтөлбөр багтана.

## Сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад чиглэсэн суралцах хугацааны төлөвлөгөө

Гадаад болон дотоод орчны нөлөөллийн талаарх мэдээлэлд үндэслэн сургууль буюу тэнхим нь сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх/боловсруулах боломжтой. Томилогдох баг нь тухайн судалгааны чиглэлээр мэргэшсэн туршлагатай багш нараас бүрдэнэ. Түүнээс гадна мэргэжлийн чиглэлийн ба холбогдох яамдын төлөөллийг хорооны бүрэлдэхүүнд урьж оруулж болно. Эхлэх хамгийн гол асуудал нь хөтөлбөрийн алсын хараа, эрхэм зорилгоо тодорхойлоход оршино. Үүний дараа сургалтын зорилго, суралцах зорилт, суралцагчдын суралцагчдийн хүсч байгаа сургалтын үр дүнг тогтооно. Сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахад шаардлагатай үлдэж байгаа хэсэгт агуулгаа (ур чадвар ба цогц чадамжийг багтаасан) тодорхойлох, хичээлийн дэс дарааллыг тогтоох, сургалтын нөөцийг шинэчлэх/бий болгох, сургалтын стратегийг боловсруулах, үнэлгээний аргачлалыг болон хөтөлбөрийн явцыг үнэлэх хандлагыг тогтоох зэрэг орно. Хөтөлбөр боловсруулах явцын хэсгүүд нь нэг удаад хийгээд төгс болохгүй. Хэсгүүдийг боловсруулахын хэрээр хорооны гишүүд эдгээр хэсэгтэй ажиллан, дизайны хэсгүүдэд (суралцах хугацааны төлөвлөгөөний хэсгүүдэд) өөрчлөлт оруулж болно.

## Сургалтын явц буюу суралцах хугацааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх нь

Сургалтын хөтөлбөрийг бэлэн болгомогц шинэ/шинэчилсэн сургалтын төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх ёстой. Энэ үед явцын үнэлгээний тайлан нь хөтөлбөрийн чанарын талаар болон сургалтын зорилт хангагдаж байгаа эсэх тухай мэдээллийг өгнө. Сургалтын хөтөлбөрийн талаарх эцсийн үнэлгээ бол боловсролын зорилгын хэрэгжилт болон цаашид хөгжүүлэх ёстой чиглэлийн талаарх үнэт мэдээлэл болно.

## Сургалтын үр дүн

Сургалтын шинэ хөтөлбөрийг (бүрэн шинэчилсэн эсвэл сонгох хичээл боловсруулсан) судалсан оюутнууд нь сургалтын үр дүн болно. Оюутан, төгсөгчдийн эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвар ба цогц чадамж нь хүлээж буй үр дүн юм.

## Шинэчлэх болон боловсруулах явц

Дэлхийн улсуудад их сургуулийн сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэхэд хэрэглэдэг арга нь олон янз боловч нийтлэг зүйлс байдаг. Сургалтын төлөвлөгөөг бэлтгэхэд ашигладаг аргыг дараах үе шаттайгаар хэрэглэдэг.

- а. Хэрэгцээ шаардлагын үнэлгээ хийх;
- б. Сургалтын хэрэгцээг тогтоох;
- в. Сургалтын зорилго, зорилтыг тодорхойлох;

- г. Сургалтын стратегийг боловсруулах;
- д. Сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх;
- е. Сургалтын хөтөлбөрт үнэлгээ хийх.

Сургууль, тэнхим, сургалтын алба нь үйл явцыг чиглүүлэх хөтөлбөрийн хороог байгуулж, ажлаа эхэлдэг.

### Хөтөлбөрийн хорооны үүрэг

Их, дээд сургуулиуд хөтөлбөр боловсруулах ажлыг дэмжих зохион байгуулалтын бүтцийг бий болгох шаардлагатай болдог. Хэмжээний хувьд бага хэмжээний сургууль сургалтын бүхий л хөтөлбөрийг шинэчилж байх нэг хороотой байж болно. Дунд хэмжээний сургууль хоёр түвшний хороог байгуулж болно. Сургуулийн түвшин дэх хороо нь гарын авлага бэлтгэж, шинэ буюу шинэчилсэн сургалтын төлөвлөгөөг эцсийн байдлаар батална. Бүрэлдэхүүний сургуулийн түвшин дэх хөтөлбөрийн хороог шинэчилсэн/шинэ сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах зорилгоор байгуулдаг. Томоохон сургуулиуд сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх гурван түвшний хороотой байж болно. Үүнд: сургуулийн, бүрэлдэхүүн сургуулийн, тэнхимийн түвшинд. Сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх/боловсруулах ажлыг тэнхимийн түвшинд хийнэ. Бүрэлдэхүүн сургуулийн түвшин дэх хөтөлбөрийн хороо санал болгож буй сургалтын төлөвлөгөөг хянан бүрэлдэхүүн сургуулийн сургалтын зорилготой нийцэж байгаа эсэхийг тогтооно. Түүнийг бүрэлдэхүүн сургуулийн түвшинд багламагц сургуулийн хөтөлбөрийн ерөнхий хороонд илгээж эцэслэн батлуулна. Дараах хүснэгт янз бүрийн хэмжээний сургуулийн түвшин дэх хороо бүрт зориулсан ажилбарын талаарх зөвлөмжийг харуулсан байна.

**Хүснэгт 28<sup>2</sup>. Байгууллагын зүгээс сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад үзүүлэх дэмжлэг**

Хөтөлбөрийн хороо	Бага хэмжээний сургууль	Дунд хэмжээний сургууль	Том хэмжээний сургууль
Сургуулийн түвшинд	Хөтөлбөрийг эцсийн байдлаар хэлэлцэж батална	БСШУСЯ болон сургуулийн бодлогын хүрээнд хөтөлбөрийг баталгаажуулна	БСШУСЯ болон сургуулийн бодлогын хүрээнд хөтөлбөрийг баталгаажуулна
Бүрэлдэхүүн сургууль		Бүрэлдэхүүн сургуулийн бодлого/хүлээлтэд нийцсэн хөтөлбөр боловсруулж баталгаажуулна	Бүрэлдэхүүн сургуулийн бодлого/хүлээлтэд нийцсэн хөтөлбөр баталгаажуулна
Тэнхим			Хөтөлбөр боловсруулна

Сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах хөтөлбөрийн хорооны үүрэг хариуцлагыг сургууль бүр өөрсдөө тогтооно. Доор дурдсан хариуцах ажлын жагсаалтад хөтөлбөрийн хорооны талаарх бодлогыг тодорхойлох зарим зөвлөмжийг өгч байна.

2 ИДСК-ийг ангилалыг тухайн сургуульд суралцаж буй суралцагчдийн тоогоор бага хэмжээний (0-499 суралцагчидтай), дунд хэмжээний (500-1999 суралцагчидтай), том хэмжээний (2000 ба түүнээс дээш суралцагчидтай) сургууль гэж ангилсан болно.

### Хөтөлбөрийн хорооны хариуцах чиг үүрэг<sup>3</sup>:

- Үр дүнд суурилсан сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах явц дахь үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ хийж, санал өгөх.
- Үйл ажиллагаа/хэрэгжилтийн төлөвлөгөөг хугацаатай нь боловсруулах.
- Сургалтын хөтөлбөрийг сургууль, БСШУСЯ-ны болон бусад холбогдох бодлоготой уялдуулах.
- Сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгцээ шаардлагын үнэлгээ хийх/хянах, сургалтын зорилго, зорилт болон холбогдох сургалтын төлөвлөгөөний агуулгыг тодорхойлох зорилгоор үр дүнг эргэн харах.
- Гадны эх үүсвэрээс авсан мэдээлэлд үндэслэн суралцагчдын шинж төлөвийг тодорхойлох.
- Тухайн сургуулийн удирдлагаар батлуулах үүднээс сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах.
- Сургалтын хөтөлбөрт хяналт шинжилгээ хийх, шаардлагатай бол зохих өөрчлөлт оруулах.
- Хүсэн хүлээж байгаа үр дүнг хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнтэй харьцуулах зорилгоор үнэлгээ өгөх, шаардлагатай өөрчлөлт оруулах.

Сургууль нь хөтөлбөрийн хорооны удирдлагыг бодлогоороо тогтооно. Хорооны дарга болон хөтөлбөрийн зохицуулагчийг томилж болно.

**Хорооны дарга** нь бүрэлдэхүүн сургуулийн захирал эсвэл тэнхимийн эрхлэгч байж болно. Хорооны даргын хийх хамгийн наад захын ажлыг дараах байдлаар илэрхийлж болно.

#### *Хорооны даргын хариуцах ажил*

- Хөтөлбөрийн хорооны хурлыг даргалах.
- Хөтөлбөрийн хорооны хурлын хэлэлцэх асуудлыг боловсруулж батлуулах.
- Хөтөлбөр боловсруулалтыг бүхэлд нь хянан шалгаж, хяналт шинжилгээ хийх.
- Хөтөлбөрийн хэрэгжилт ба тогтвортой байдлыг хангахад удирдлагын дэмжлэг үзүүлэх.
- Сургалтын хөтөлбөрийн зорилго, зорилт ба хүлээж буй үр дүнг мэдэж байх.
- Сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх.
- Бодлого, журам, гарын авлага, зөвлөмж болон хууль эрхийн бусад асуудлаар техникийн зөвлөгөө өгөх, хянах.
- Сургуулийн захиргаатай үйл ажиллагаагаа уялдуулах.

Хөтөлбөрийн зохицуулагчийг тэнхимийн багш нарын нэгээс томилох бөгөөд тэрээр хөтөлбөрийн хорооны гүйцэтгэх янз бүрийн ажлыг зохицуулах юм. Түүний хийх наад захын ажлаас дурдвал:

#### *Хөтөлбөрийн зохицуулагчийн хариуцах ажил*

- Хөтөлбөрийн хороог байгуулахад туслах, шаардлагатай үед уулзалт, тэнхимийн хурал болон багш нарын хуралд оролцох.

<sup>3</sup> Зөвлөх үйлчилгээнд ажилласан олон улсын зөвлөхийн санал В.Коста

- Уулзалтаар хэлэлцэх асуудлыг бэлтгэх, батлах замаар хөтөлбөрийн хороонд дэмжлэг үзүүлэх, уулзалтын явцын талаар тэмдэглэл хөтлөх.
- Хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа, хөтөлбөрийг боловсруулахтай холбоотой материал бэлтгэх, багш нарын ажлыг хянан зохицуулах.
- Хөтөлбөрийн хороонд хамаарах бичиг баримтыг бэлтгэх, хадгалах.
- Судалгааны хөтөлбөрийг боловсруулахад оролцож, туслах.
- Багш, оюутанд зориулсан заах аргын болон сургалтын хэрэглэгдэхүүн бэлтгэхэд оролцох, туслах.

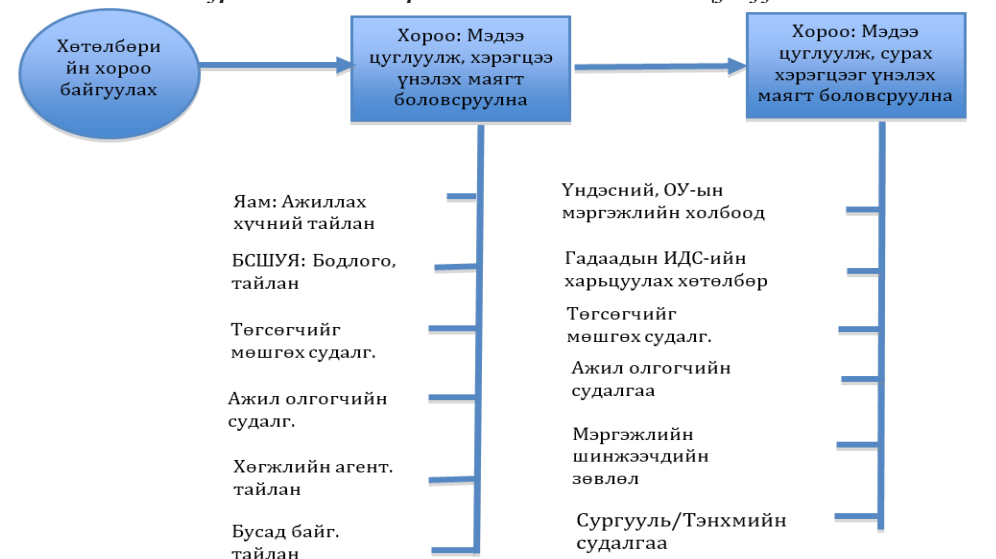
### 5.3 Ажлын дэс дараалал

Дээр дурдсан явцыг шинэчлэх, боловсруулах ажлыг гурван үе шатад хувааж болно. Үүнд: 1) Мэдээлэл цуглуулах, 2) Хөтөлбөр боловсруулах, 3) Хөтөлбөр хэрэгжүүлэх ба сургалтын үр дүн.

#### Үе шат 1. Мэдээлэл цуглуулах

Эхний үе шатанд хөтөлбөрийн хороо нь ажиллах хүчний эрэлт/ хүлээлт, яамны бодлого, магадлан итгэмжлэлд тавих шаардлага болон үндэсний болон олон улсын мэргэжлийн холбоодын талаарх мэдээллийг янз бүрийн эх үүсвэрээс авна. Доорх зурагт судалгааны хөтөлбөрт зориулсан хэрэгцээ шаардлага, оюутны суралцах хэрэгцээг үнэлэхэд дөхөм болох мэдээллийг төрлөөр нь харуулав. Хэрэгцээ шаардлагын үнэлгээ нь “мэргэшсэн судалгааны талаарх эрэлт ямар байна вэ гэсэн асуулт асуудаг. Ийм хэрэгцээ шаардлагын үнэлгээ хийхэд туслах олон янзын эх үүсвэр байдаг. БСШУСЯ, бусад яамд, хөгжлийн байгууллагуудын тайлангаас хэрэгтэй мэдээллээ олж болно. Их, дээд сургууль, бүрэлдэхүүн сургууль эсвэл сургалтын албад төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа болон ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг хийж болно. Тусгайлан бэлтгэсэн судалгааг мэдээлэл цуглуулахад мөн ашиглаж болно. Хөтөлбөрийн хороонд туслахын тулд хэрэгцээ шаардлагын үнэлгээний загварыг дор харуулав. Их, дээд сургуулиуд энэ загварыг ашиглаж, эсвэл өөрийн хэрэгцээнд тохируулж өөрчлөн хэрэглэж болно.

Зураг 11. Хөтөлбөр шинэчлэлийн мэдээлэл цуглуулах



Мэдээлэл цуглуулах үе шатны өөр нэг ажил нь оюутнуудын суралцах хэрэгцээг тодорхойлох явдал юм. Суралцах хэрэгцээ нь зөвхөн тухайн хичээлд шаардлагатай мэдлэг ба ур чадвараас гадна төгсөгчийн амжилттай суралцахад нь нэмэр болох мэргэжлийн цогц чадамжийг багтаана.

Зургаас харахад, мэдээллийн эх үүсвэр нь мэргэжлийн холбоод (үндэсний болон/эсвэл олон улсын), бусад их сургуулийн судалгааны хөтөлбөр ба мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх байгууллагууд байж болно. Дээд сургууль, бүрэлдэхүүн сургууль эсвэл тэнхим нь Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа, Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа болон тэнхимийн бэлтгэсэн судалгааг (оюутнууд, төгсөгчид, ажил олгогчид, мэргэжлийн холбоод г.м) мөн гүйцэтгэж болно. Оюутнуудын суралцах хэрэгцээ шаардлагын талаарх мэдээллийг бэлтгэх зорилгоор суралцах хэрэгцээ шаардлагын үнэлгээний загварыг доор харуулав.

**Хүснэгт 29. Суралцах хэрэгцээ шаардлагын загвар**

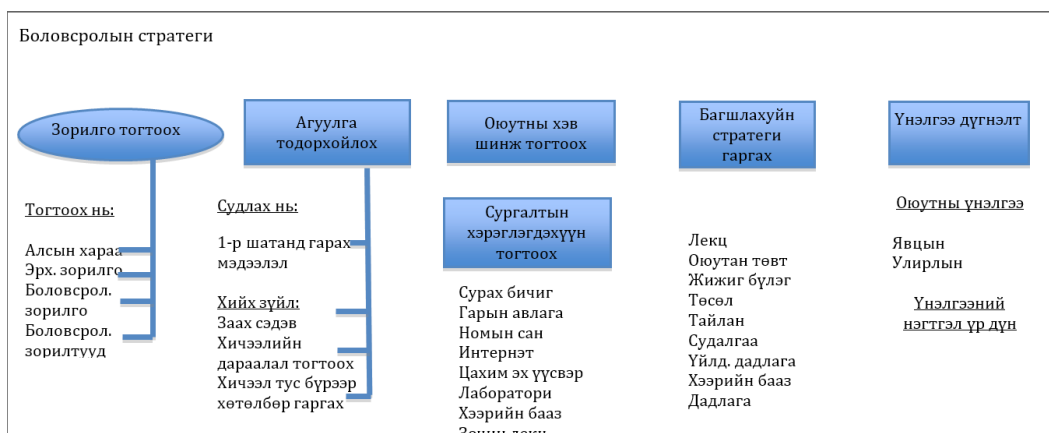
Мэргэжлийн чиглэлийн сургалтын хэрэгцээний үнэлгээ			
Сургууль: Бүрэлдэхүүний сургууль: Тэнхим: Он:			
No	Үнэлгээнд ашиглах судалгаа мэдээ	Байгаа мэдээлэл	Тайлбар
1	Мэргэжлийн чиглэлээр гарсан ажиллах хүчний таамаглал (ХЯ)		
2	Тухайн сургалтын эрэлт хэрэгцээний талаарх мэргэжлийн холбоодын санал		
3	Монголын худалдаа аж үйлдвэрийн танхим (боломжтой бол)		
4	Судалгаа <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажил олгогч</li> <li>• Төгсөгч</li> <li>• Оюутан</li> <li>• Багш</li> </ul>		
5	Зорилтот бүлгийн ярилцлага : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажил олгогч</li> <li>• Төгсөгч</li> <li>• Оюутан</li> <li>• Багш</li> </ul>		
6	Хөгжлийн агентлагийн тайлангууд		
7	ОУ-ын байгууллага (ж.нь: Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага)		
8	Мэдээллийн бусад эх сурвалж		

Эдгээр судалгааны үр дүнг хэрхэн ашиглаж болох талаар 5.4 хэсгээс дэлгэрэнгүй танилцана уу.

## 2-р үе шат: Хөтөлбөр боловсруулах

Энэ үе шатанд хөтөлбөрийн хороо нь сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах/шинэчлэх ажлаа эхэлдэг. Зураг 7-д дурдсан ажлын дэс дараалал нь шулуун үйл явц биш, харин урьд боловсруулсан хэсгүүдийг тусгасан, шинэчлэх шаардлагатай үйл явц гэж үзэж болно. Жишээ нь, Агуулгыг тодорхойлох (Зураг 11) хэсэгт хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулахад шаардлагатай зааварчилгааны эх үүсвэрийг тогтоох, зааварчилгааны стратегийг болон оюутныг үнэлэх аргачлалыг тодорхойлох шаардлагатай болдог. Тиймээс хичээл бүрийн эцсийн хөтөлбөр нь эдгээр ажлыг тогтооход үндэслэсэн байдаг.

Зураг 12. Хөтөлбөр боловсруулах – Сургалтын хөтөлбөрийн төлөвлөлтийн явц



Боловсруулалтын энэ үе шатанд сургалтын хөтөлбөрийн боловсруулахад туслах сургалтын хөтөлбөрийн загварыг дор харуулав.

### Хүснэгт 30. Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах загвар

Сургууль:		Он, сар, өдөр:
Бүрэлдэхүүний сургууль:		Өмнөх боловсруулалт:
Тэнхим:		
<b>No</b>	<b>Шаардлагатай мэдээлэл</b>	<b>Дэд хорооны зөвлөмж</b>
1. Хөтөлбөрийн танилцуулга		
1.1	Нэр: Мэргэжлийн индекс:	
1.2	Эрх зүйн үндэслэл:	
1.3	Хөтөлбөрийн тодорхойлолт:	
1.4	Хөтөлбөрийн үндэслэл	
1.5	Алсын хараа:	
	Эрхэм зорилго:	
	Зорилго:	
	Зорилт:	
	Сургалтын үр дүн (оюутны эзэмшвэл зохих мэдлэг, чадвар, хандлага)	

1.6	Захирал: Нэр/Утасны дугаар	
	Тэнхим: Нэр/утасны дугаар	
	Хөтөлбөрийн зохицуулагч: Нэр/утасны дугаар	
<b>2. Сургалтын төлөвлөгөө</b>		
2.1	Багц цагийн тоо: нийт	
	а. Ерөнхий суурь хичээл: Бц.	
	б. Мэргэжлийн суурь хичээл: Бц.	
	в. Мэргэжлийн хичээл: Бц.	
2.2	Оюутан нэмэлтээр судлах хавсрага хөтөлбөр	
2.3	Багц цаг шилжүүлэн тооцох журам	
2.4	Хамтарсан хөтөлбөрийн багц цаг	
<b>3. Хичээлийн хөтөлбөр</b>		
3.1	Хичээлийн нэр, ангилал, индекс код, зорилго, гарах үр дүн (оюутны мэдлэг, чадвар, хандлага) ба залгамж холбоо, ангилал.	Хавсралт 4-өөр хичээлийн хөтөлбөр боловсруулах загварыг тусд нь өгсөн болно
3.2	Хичээлийн агуулга, сэдэвчилсэн төлөвлөгөө өдөр цагаар, судлах материалын жагсаалт, даалгавар	
3.3	Оюутны мэдлэгийн үнэлгээ, үнэлгээний хэлбэр	
3.4	Багшийн нэр, холбоо барих мэдээлэл	
<b>4. Заах арга</b>		
4.1	Сургалтын явц	
4.2	Харилцаа холбооны дэвшилтэт технологи ашиглах боломж	
4.3	Ажлын байранд туршлага хуримтлуулах боломж	
<b>5. Сурах орчны шаардлага</b>		
5.1	Сургалт явуулах байр өрөө тасалгаа	
<b>6. Элсэлтийн шаардлага</b>		
6.1	ЭЕШ-аас бусад шаардлага	
<b>7. Багшийн шаардлага</b>		
7.1	Мэргэжлийн чадвартай, тухайн чиглэлээр магистр ба түүнээс дээш зэрэг	
7.2	Практик дадлагын туршлага судлах гэрээтэй	
7.3	Шинжилгээнд суурилсан судалгаа ба хөгжлийн үйл ажиллагаа явуулах чадавхи	
7.4	Хөтөлбөр, төслийг ур ашигтай хэрэгжүүлэх чадвар ба туршлага	
7.5	Сургалтын явцыг үр дүнтэй хөтлөх чадамж	
7.6	Сургуулиас тавих бусад нэмэлт шаардлага	
<b>8. Төгсөгчийн эзэмшвэл зохих ур чадвар</b>		
8.1	Хувь хүний хөгжил ба мэргэжлийн ур чадвар	
	а. Асуудал шийдвэрлэх ур чадвар	
	б. Задлан шинжлэх, шийдвэр гаргах	
	в. Тогтмол төлөвлөлт	
	г. Хувь хүний ур чадвар, дадал	
8.2	д. Мэргэжлийн ур чадвар, хандлага	
	Харилцааны ур чадвар	

	а. Багаар ажиллах	
	б. Харилцааны ур чадвар	
	в. Гадаад хэлний ур чадвар	
8.3	Мэргэжлийн хичээлээр эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвар ба мэргэшил	
9. Оюутны үнэлгээ		
9.1	а. Явцын үнэлгээ	
	б. Нэгдсэн үнэлгээ	
	в. Ур чадварын үнэлгээ	
	г. Үнэлгээний бусад хэлбэр	
10. Хөтөлбөрийн чанарын баталгаажил		
10.1	Хөтөлбөрийн хэрэгжилт ба зурган сар бүрт гарах тайлан	
	а. Сэтгэл ханамжийн үнэлгээ/оюутан ба төгсөгчдийн	
	б. Ахиц дэвшлийн үнэлгээ/ оюутны ахиц дэвшил хөгжилд хийх тогтсон үнэлгээ	
	в. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ / ажил олгогч эсвэл тухайн салбарын хийх хөндлөнгийн үнэлгээ	
	г. Үр нөлөөний үнэлгээ / салбарт үзүүлсэн үр нөлөөг үнэлэх	
	д. Хөтөлбөрийн санхүүжилтийн нөхцөл байдлын үнэлгээ /ХШҮ/	
	е. Хөтөлбөрийн чанарын баталгаажилтын журам / чанарын баталгаажил, тодорхой хугацаанд хийсэн судалгаа, шийдвэр гаргахад ашигласан байдал/	
10.2	Тухайн салбарт үйлчлэх дүрэм журмын дагуу магадлан итгэмжлэгдсэн байдал	
11. Удирдлагын мэдээллийн систем		
11.1	УМС-д хөтөлбөрийн хадгалагдсан мэдээлэл	
12. Хамтын ажиллагаа		
12.1	ОУ-д хүлээн зөвшөөрөгдсөн стандарт бүхий хөтөлбөрийн төлөвлөгөө	
12.2	Төрийн болон хувийн байгууллага, ТББ, мэргэжлийн холбоо, ажил олгогчтой харилцаатай байх.	

Үүнээс гадна тухайн хичээлийг бэлтгэхэд зориулсан хөтөлбөрийн загварыг ашиглах шаардлагатай бөгөөд тэр нь дараагийн үед шаардлагатай мэдээллийг агуулсан байна.



**Хүснэгт 31. Хичээлийн хөтөлбөрийн загвар**

Сургууль:		Хичээлийн дугаар:		
Бүрэлдэхүүний сургууль:		Хичээлийн нэр:		
Тэнхим:		Багц цаг:		
Багшийн нэр:		Хичээл орох улирал:		
		Залгамж холбоотой хичээл(үүд):		
Хичээлийн төрөл (Мэргэжлийн суурь эсвэл Мэргэжлийн хичээл)				
Хичээлийн зорилго:				
Сургалтын үр дүн:				
Хичээлийн (Сэдэв)	агуулга	Долоо хоног	Сэдвийн задаргаа	Уншиж судлах материал, даалгавар
[Шаардлагатай бол мөр нэмж оруулах]				
Багшийн холбоо барих мэдээлэл				

Гэхдээ хороо сургалтын хөтөлбөрийн зорилгыг тодорхойлох замаар төлөвлөлтийн ажлаа эхэлнэ. Хорооны гишүүд үе шат 1-д цуглуулсан мэдээлэлд үндэслэн шаардлагатай бол дахин өөрчлөх зорилгоор одоогийн алсын хараа, эрхэм зорилго, сургалтын зорилгоо шинэчилнэ. Шинэ сургалтын хөтөлбөрийн хувьд тийм хөтөлбөр байх хэрэгцээ шаардлагаа ойлгож мэдсэний үндсэн дээр дахин эдгээр зүйлсээ тодорхойлно.

Хороо нь зорилгоо тодорхойлсны дараа шинэ хөтөлбөр боловсруулах, шинэчлэх/ өөрчлөх зорилгоор мөрдөж буй сургалтын хөтөлбөрөө эргэн харна. Үе шат 1-д цуглуулсан мэдээллээ хөтөлбөр шинэчлэх/боловсруулахдаа дахин ашиглана. Судалгааны чиглэлээр, эсвэл мэргэжлийн чиглэлээр шинээр хийх ажлыг тусгахын тулд шинэ агуулга/ур чадвар/цогц чадамжийг нэмж оруулах хэрэгтэй.

Төлөвлөлтийн энэ үед хороо нь төгсөгч сургуулиа төгсөхдөө эзэмшсэн байх чанаруудыг тодорхойлсон мэдэгдлийг бэлтгэнэ. Оюутны эдгээр төлөв нь оюутнуудын мэргэжлийн чадварын суурь болох юм.

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн нь ангийн ажлын хавсарга болох ба сурах чадварыг идэвхжүүлэхэд нэмэр болно. Хороо байгаа сургалтын нөөц хэрэглэгдэхүүн, ангийн ажилд шаардлагатай эдгээр хэрэглэгдэхүүн хангалттай эсэхийг тогтоох, эсвэл тэдгээрийг олох, худалдан авахаа шийдэх ёстой. Тэнхим бүр хамгийн сайн сонголтоо хийх хэрэгтэй болно.

БСШУСЯ-ны 2014 оны А/174 тоот тушаалд төгсөгчдийн эзэмшсэн байх ур чадварыг тогтоож өгсөн. Үүнд: асуудал шийдэх, бүтээлч сэтгэлгээ, бүтээлч байдал, харилцааны чадвар, багаар ажиллах чадвар болон бусад хэд хэдэн цогц чадамж орно. Энэ нь өмнө хэрэглэж байснаас өөр янз бүрийн зааварчилгааны стратеги шаардана. Дээрх тушаалд

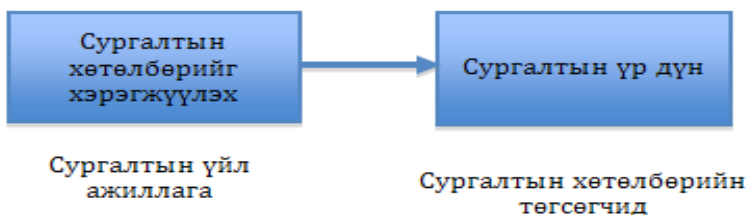
мөн оюутан төвтэй сургалтын аргачлал хэрэглэхийг заасан. Хөтөлбөрийн хороо хүсэн хүлээж байгаа мэргэжлийн цогц чадамжийг дэмжих үүднээс эдгээр арга хандлагыг ашиглахад анхаарах ёстой.

Хөтөлбөрийн хороо нь оюутнуудын үнэлгээний ерөнхий аргыг хэлэлцэн дээр дурдсан мэргэжлийн цогц чадамжийг үнэлэх ажлын хүрээнд дээрх арга хандлагад өөрчлөлт оруулах хэрэгтэй. Хичээлийг үнэлэх аргачлалыг боловсролын чанарыг тогтвортой байлгахын тулд шинэчлэх ёстой. Хөтөлбөрийн хороо сургалтын хөтөлбөрийг шинэчилсэний дараа түүний гишүүд судалгааны хөтөлбөрийг тодорхойлсон албан ёсны баримт бичгийг хичээл бүрийн сургалтын хөтөлбөрийн хамт сургуулийн зохих хороонд танилцуулж, батлуулах шаардлагатай.

### Үе шат 3: Хөтөлбөрийн хэрэгжилт ба сургалтын үр дүн

Сургалтын үйл явц гэдэг нь сургалтын ажилд суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх гэсэн үг юм. Доорх зурагт сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх ба боловсруулах үйл явцыг үе шатаар харуулсан. Энд багшлах бүрэлдэхүүн, ангийн бүтэц, удирдлага, сургалтын хэрэглэгдэхүүний хангамж хүрэлцээ, тэнхимийн ажлын үнэлгээг багтаан харуулж байна. Сургууль/бүрэлдэхүүн сургууль/тэнхим бүр эдгээр үйл явцыг тогтоосон байна. Хөтөлбөрийн хороо нь сургалтын чадварыг дээшлүүлэх нэгж бүрт зөвлөмж өгч болно.

Зураг 13. Хэрэгжилт болон сургалтын үр дүн



Хөтөлбөрийн хороо нь хөтөлбөрөө дүүргэж байгаа оюутнуудаас сургалтын үр дүн хүссэн өгөөжөө өгсөн эсэхийг асуух шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл, төгсөгчид өөрсдийн ажил мэргэжил, цаашид сурахад шаардлагатай хүссэн мэдлэг, ур чадвар, цогц чадамжаа эзэмшсэн эсэхийг асууна. Зураг 5-д дурдсанчлан суралцах хугацааны төлөвлөгөө нь дотоод/гадаад орчны нөлөөллийг харгалзан үздэг. Суралцах хугацааны төлөвлөгөөнд хүргэх гэдэг нь суралцах хөтөлбөрийг шинэчлэх, өөрчлөлт оруулах үйл явц гэсэн үг юм. Хөтөлбөрийн хороо нь хөтөлбөрөө цаашид шинэчилж, боловсруулахын тулд оюутан/багшийн гүйцэтгэлийн үнэлгээний үр дүнг хянана. Ийнхүү эргэх холбоо нь сургуулиас явуулж буй үр өгөөжтэй болон өгөөжгүй ажил, бодлого, харилцаа холбооны дэмжлэг зэргийн талаар сургуулийн удирдлагад мэдээлэл өгнө.

Хоёрдахь хариу урсгал гадаад ба дотоод нөлөөллийн хүрээнд багтана. Дотоод нөлөөлөлд багтах хариу урсгал нь сургуулийн удирдлагыг хөтөлбөрийн амжилт ба сургалтын хөтөлбөрийг дэмждэг одоо хэрэглэж байгаа сургалтын үйл явцын үр ашгийн талаарх мэдээллээр хангадаг. Гадаад нөлөөлөлд багтах өөр нэг хариу урсгал нь төгсөгчид ба тэдний сурлагын амжилттай хамааралтай. Хөтөлбөрийн хороо хөтөлбөр амжилттай хэрэгжсэнийг хэмжихийн тулд хувь хэмжээгээр болон төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн зэрэг судалгааг ашигладаг. Жил бүрийн шинэчлэлийн үйл явц нь сургалтын хөтөлбөрийг дахин үнэлэх тухай мэдээллийн загварыг ашигладаг.

## Сургалтын орчин, хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үр дүнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийх

Тухайн мэргэжлийн хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулах, хэрэгжүүлэх, эрэгтэй, эмэгтэй төгсөгчид хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээг хангаж буй байдалд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгах үүднээс үнэлэлт, дүгнэлт хийж, нөхцөл байдлыг цэгцтэй тодорхойлох шаардлагатай. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит эрэлт, хэрэгцээ шаардлагатай нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулах, төлөвлөхөд эрэгтэй, эмэгтэй суралцагчдын ашиг, сонирхол, ялгаатай хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн тусгах зорилгоор хийгдэж буй судалгаа, үнэлгээ юм. Жендэрийн дүн шинжилгээгээр сургалтын орчин, материалаг бааз, багшлах боловсон хүчин, хөтөлбөрийн агуулга, заах арга зүй, сургалтын хэрэглэдэхүүн, оюутны үнэлгээ зэрэгт жендэрийн ялгаа байгаа эсэх, нөлөөлж байгаа хүчин зүйлүүдийг тодорхойлон гаргаж, эрэгтэй, эмэгтэй суралцагчдын ялгаатай хэрэгцээ, шаардлага болон онцлогийг хөтөлбөрийн шинэчлэлд тусгасан байна.

### 5.4. Хөтөлбөр шинэчлэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг ашиглах

Сургалтын хөтөлбөрийг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулан өөрчлөх үйл ажиллагаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн төрөл бүрийн судалгааны мэдээлэлд тулгуурлах ёстой. Үүнд ашиглах боломжтой хөдөлмөрийн зах зээлийн хэд хэдэн гол судалгааг энэ хэсэгт тоймлоё.

#### Их, дээд сургуулиудын гүйцэтгэх Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1

“Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах нь” зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааг хэрхэн гүйцэтгэх арга зүйг боловсруулж, их, дээд сургуулиуд өөрсдөө уг судалгааг гүйцэтгэх чадавхийг бүрдүүлэхэд туслалцаа үзүүлж байгаа билээ. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа 2 үе шаттай хийгдэх ба эхнийх нь төгсөөд 1 жил болж буй төгсөгчдийг, хоёр дахь нь төгсөөд 3 жил болж буй төгсөгчдийг хамруулж, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар нарийвчлан судлах юм. Иймд сургуулиуд хичээлийн хөтөлбөр шинэчлэхдээ өөрсдийн гүйцэтгэсэн “Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-1”-ээс дараах үзүүлэлтийг авч ашиглах хэрэгтэй (асуулгын маягыг 2.7 хэсгээс үзнэ үү). Үүнд:

1. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжил буюу төгссөн хөтөлбөрөөр харьцуулсан үр дүн. Аль хөтөлбөрийн төгсөгчдийн ажил эрхлэлт сайн, муу байгааг тодорхойлох. Үүнийг мөн Хөдөлмөрийн яамны Төгсөгчдийн судалгааны дундажтай харьцуулах.
2. Төгсөгчдийн ажилгүй байсан, ажил хайсан, ажил эрхэлсэн дундаж хугацааг хөтөлбөрөөр харьцуулах. Аль хөтөлбөрийн төгсөгч ажилд хурдан орж байгааг тодорхойлох.
3. Төгсөгчдийн дундаж цалингийн хөтөлбөрөөр хийх харьцуулалт. Аль хөтөлбөрийн төгсөгч илүү цалин авч байгаа буюу аль хөтөлбөр нь өгөөж өндөртэй байгааг тодорхойлох. Үүнийг мөн ҮСХ-ны улирал тутмын мэдээнд гардаг салбаруудын дундаж цалингийн мэдээлэлтэй харьцуулах.
4. Төгсөгчдийн эрхэлж буй ажлыг төгссөн хөтөлбөрөөр нь харьцуулах. Төгсөгч мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа эсэх, аль хөтөлбөрийн төгсөгчид гол төлөв ямар ажлын байран дээр очиж байгааг тодорхойлох.

5. Эзэмшсэн мэргэжил нь эрхэлж буй ажилтай нь хэр нийцтэй байгаа үнэлгээг хөтөлбөрөөр нь харьцуулах. Аль хөтөлбөрийн ямар салбарт ажиллаж байгаа төгсөгчийн ажил мэргэжлийн нийцэл сайн, муу байгааг тодорхойлж дүгнэлт өгөх.
6. Эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвартаа төгсөгчид хэр сэтгэл ханамжтай байгааг төгссөн хөтөлбөрөөр нь харьцуулах. Ингэснээр тухайн хөтөлбөрийн хүрээнд ямар ур чадварыг хөгжүүлэхэд анхаарах шаардлагатайг тодорхойлно.
7. Тухайн төгсөгч цаашид ямар чиглэлээр сурах сонирхолтой байгааг хөтөлбөрөөр нь харьцуулах. Төгсөөд удаагүй төгсөгчид яагаад дахин сурах шаардлагатай болсныг тодруулж, одоогийн хөтөлбөртөө нэмэх, өөрчлөх зүйлс юу байгааг үнэлэх.

### **Их, дээд сургуулиудын гүйцэтгэх Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-2**

Их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх үйл ажиллагаандаа өөрсдийн гүйцэтгэх “Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-2”-оос дараах үзүүлэлтийг харгалзан үзэх боломжтой (асуулгын маягтыг 2.7 хэсгээс үзнэ үү). Үүнд:

1. Төгссөнөөс хойшхи 3 жилд эрхэлсэн ажлын тоог төгссөн хөтөлбөрөөр харьцуулах;
2. Төгссөнөөс хойшхи ажил эрхлээгүй дундаж хугацааг хөтөлбөрөөр харьцуулах;
3. Төгсөгчдийн сарын хөдөлмөрийн орлогыг төгссөн хөтөлбөрөөр нь харьцуулах;
4. Одоогийн эрхэлж буй ажилтай нь тус сургуульд сурсан хөтөлбөр хэр холбоотой талаарх төгсөгчдийн өгсөн үнэлгээг хөтөлбөрөөр нь харьцуулах;
5. Одоо эрхэлж буй ажлаа үргэлжлүүлэн хийх эсэх, үүний шалтгаан тус сургуулийн сургалтын хөтөлбөртэй холбоотой эсэхийг тодруулах;
6. Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш өөр хөтөлбөр, мэргэжлээр ямар нэг түр сургалт болон сургуульд сурсан эсэхийг төгсөгчдийн сурсан хөтөлбөрөөр харьцуулах.

### **Их, дээд сургуулиудын гүйцэтгэх “Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа”**

“Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах нь” зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд их, дээд сургуулиуд өөрсдөө ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг хэрхэн гүйцэтгэх арга зүйг боловсруулж, уг судалгааг гүйцэтгэх чадавхийг бүрдүүлэхэд мөн туслалцаа үзүүлж байгаа билээ. Уг судалгаа нь “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1”-д хамрагдсан ажил эрхэлж буй төгсөгчдийн ажил олгогчдоос авах судалгаа юм. Их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх үйл ажиллагаандаа өөрсдийн гүйцэтгэх энэхүү “Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа”-ны үр дүнгээс дараах мэдээллийг ашиглах боломжтой (асуулгын маягтыг 3.5 хэсгээс үзнэ үү). Үүнд:

1. Ажил эрхэлж буй шинэхэн төгсөгчдийн эзэмшсэн ур чадваруудын талаарх ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ. Энэ нь сургалтын хөтөлбөрөөр дамжуулан олгож буй мэдлэг, ур чадварууд практикт хэр нийцтэй байгаа, оюутнууд хэр эзэмшиж байгаа, цаашид юунд анхаарах шаардлагатайг харуулах нэг үзүүлэлт болно.

2. Ажил олгогчид шинэхэн төгсөгчдөөс болон нийт ажилтнуудаасаа ямар ур чадвар, дадал, хандлага хүлээж буй хүлээлт.
3. Ажил олгогчдоос нийт төгсөгчдийн боловсролын чанар ба их, дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийн талаар өгч буй үнэлгээ.
4. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын үеэр ажил олгогчдын төлөөлөл сургалтын хөтөлбөртэй холбоотой өгсөн санал, шүүмж.

### **Хөдөлмөрийн яамнаас хийдэг “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”**

ХЯ-ны дэргэдэх ХЭҮСМҮТ 2013 оноос эхлэн Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааг улсын хэмжээнд жил бүр гүйцэтгэж байна ([www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа)). Судалгааны үндсэн зорилго нь төгсөгчдийн мэргэжил, ур чадварын хөгжил болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлыг судалж дүн шинжилгээ хийх замаар боловсрол болон хөдөлмөрийн зах зээл хоорондын зүй тогтолт холбоог харуулсан мэдээллийг бий болгох, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн үр ашигтай бодлого боловсруулахад ашиглах суурь мэдээллээр хэрэглэгчдийг хангахад чиглэсэн.

Их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөр шинэчлэхдээ энэ судалгаанаас дараах үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэх боломжтой. Үүнд:

1. Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг эзэмшсэн мэргэжлээр харьцуулсан үр дүн.
2. Төгсөгчдийн ажил эрхлээгүй шалтгааныг эзэмшсэн мэргэжлээр харьцуулсан үр дүн.
3. Эзэмшсэн мэргэжил ба ажиллаж буй салбарын хамаарлын дэлгэрэнгүй хүснэгт. Үүнийг ашиглаад тухайн хөтөлбөрийн төгсөгчид аль салбарт ажиллах магадлал хэр их байгааг үнэлж, түүнийг сургалтын хөтөлбөртөө тусгаж болох юм.
4. Ажлын байран дээрээ тогтвортой ажиллаж байгаа, эсвэл хурдтай шилжиж байгаа байдлыг эзэмшсэн мэргэжлээр нь харьцуулах.
5. Эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдал, эзэмшсэн ур чадвар нь ажлын байранд хэр нийцдэг талаарх төгсөгчдийн өгөх үнэлгээ.
6. Одоо эрхэлж буй ажилд нь хамгийн их шаардлагатай байгаа ур чадварын үнэлгээ.
7. Ажил хийхийн тулд төгсөгчид ямар хичээл зүтгэл нэмж гаргаж байгаа талаарх үр дүн.

### **Хөдөлмөрийн яамнаас хийсэн “Барометрийн судалгаа”**

Хөдөлмөрийн яамны 2010 оноос хойш жил тутам гүйцэтгэж буй бас нэг судалгаа бол хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлтийг тандах “Барометрийн судалгаа” юм ([www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа)). Одоогийн байдлаар 5 дахь судалгааны үр дүн гараад байна. Уг судалгаагаар ирэх 12 сарын хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт ямар чиг хандлагатай байхыг тодорхойлох, ажиллах хүчний дутагдлыг илрүүлэх гол зорилготой.

Их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөр шинэчлэхдээ энэ судалгаанаас дараах үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэх боломжтой. Үүнд:

1. Сүүлийн нэг жилд зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйгээс дутагдаж буй ажилтны тоо салбараар, мэргэжлээр, шаардлагатай ур чадвараар;
2. Аж ахуйн нэгжүүдийн ойрын хугацаанд шинээр авахаар төлөвлөж буй ажилтны тоо салбараар, мэргэжлээр, шаардлагатай ур чадвараар;
3. Аж ахуйн нэгжүүдийн ойрын хугацаанд цөөлөх, цомхотгохоор төлөвлөж буй ажилтны тоо салбараар, мэргэжлээр, шаардлагатай ур чадвараар.

### **Хөдөлмөрийн яамны гүйцэтгэсэн “Дунд ба урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн таамаглал”**

Хөдөлмөрийн яамны ХЭҮСМҮТ 2013 онд Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд ба урт хугацааны таамаглалын загварыг туршилтаар боловсруулж, ирэх 10 жилд хөдөлмөрийн зах зээлд гарах гол өөрчлөлтүүдийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны 19 салбар, мэргэжлийн ангиллын 10 бүлгээр таамаглан гаргажээ ([www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа)).

Их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөр шинэчлэхдээ энэ судалгаанаас дараах үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэх боломжтой. Үүнд:

1. Эдийн засгийн салбаруудын 2023 он хүртэлх өсөлт;
2. Эдийн засгийн салбаруудад ажиллагсдын тооны 2023 он хүртэлх өсөлт;
3. Ажил мэргэжлийн ангиллаарх урт хугацааны өсөлт;
4. Эдийн засгийн аль салбарт ажил мэргэжлийн ямар бүлгийн эрэлт хэрэгцээ хэр их байхыг харуулсан дэлгэрэнгүй хүснэгт.

### **Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, шинжилгээнд жендэрийн мэдрэмжтэй хандах**

Дээр дурдсан төгсөгчдийг мөшгөх судалгаанууд болон хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотой хоёрдогч мэдээллийн эх үүсвэрүүдийг ашиглан төгсөгч, ажил олгогчтой холбоотой хүйсээр ангилагдсан тоо мэдээллийг цуглуулж, мэдээллийн нэгдсэн бааз үүсгэх шаардлагатай. Жендэрийн дүн шинжилгээнд зөвхөн эрэгтэй, эмэгтэй гэсэн хүйсээр ангилагдсан тоо мэдээлэл хангалтгүй бөгөөд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой гарсан хууль эрх зүй, дүрэм журам, бодлогын баримт бичгүүд эрэгтэй, эмэгтэй суралцагчдад хэрхэн, ямар байдлаар нөлөөлж буйг нягтлан шинжилж, тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

## 6. ОЮУТНУУДАД АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖАА, ЗӨВЛӨГӨӨ ӨГӨХ

### 6.1. Монголын ДБСБ-ууд оюутнуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх чиглүүлэх зөвлөмж

#### Танилцуулга

Энэхүү чиглүүлэх зөвлөмж нь Монголын ДБСБ-ууд Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээний талаарх судалгааны хавсралт болох ба Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах (АХБ-ны Зээлийн төсөл 2766-МОН, Дээд боловсролын шинэчлэл төсөл)-д хувь нэмэр оруулах зөвлөмжийг багтаасан.

Уг зөвлөмж нь БСШУСЯ болон Дээд боловсролын шинэчлэлийн төслийн багийн гаргасан зөвлөмжийн (2016 оны 2-р сар) дагуу Монголын нийт их, дээд сургууль, коллежийн ажилтнуудад үлгэрчилсэн чиглүүлэг өгөх зорилготой.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх чиглүүлэх зөвлөмж нь хэд хэдэн дараалсан алхамтай байх юм. Энэ нь ДБСБ ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх хамгийн тохиромжтой хувилбарын **жишээ**, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ хязгаарлагдмал буюу хангалтгүй байгаа нөхцөлд ашиглах боломжтой **санхүү болон нөөц** зэргийг хамарна.

Энэхүү чиглүүлэх зөвлөмж ДБСБ өөрсдийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд бэлэн байгаа эсэх, шаардлагатай нөөц, бүтэц зохион байгуулалтыг шалгаж, харьцуулахад ашиглагдах юм.

Зөвлөх үйлчилгээнд эрэгтэй, эмэгтэй оюутнуудын ялгаатай хэрэгцээ, сонирхол, шаардлагыг харгалзан үзэж, үйл ажиллагааг төлөвлөх хэрэгтэй.

**Алхам 1: Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээний үндсэн бүтцийг тодорхойлох**

#### АМЗҮ-тэй холбоотой бүтэц: Оюутны үйлчилгээ хариуцсан алба

Дэлхийн хэмжээний томоохон сургуулиуд оюутан суралцагчдад үйлчилгээ үзүүлэх нэгжийн үйл ажиллагаа, оюутны удирдлага, тэдний нийгмийн халамж, ажил мэргэжлийн чиг өгөх үйл ажиллагаанд өндөр ач холбогдол өгдөг. Тийм ч учраас дэлхийн хэмжээний сургуулиуд оюутны үйлчилгээг хариуцсан бие даасан алба эсвэл газартай байдаг.

Энэ алба нь зөвхөн оюутнуудын амжилттай суралцах, нийгмийн асуудалд чиглэсэн үйлчилгээг чухалчилдаг. Албаны зорилго нь оюутнууд их сургуулиас олж авсан мэдлэг, туршлага тэдний амьдралд үр нөлөөтэй, амьдралд нь тустай байхад чиглэдэг. Мөн оюутны үйлчилгээ хариуцсан алба нь бүх оюутан сургуулийн орчинд буюу анги танхимд, дотуур байранд, сургууль доторх ажлын байр зэрэгт эрх тэгш үйлчилгээ авч байгаа эсэхэд анхаарал хандуулдаг. Оюутнууд ямар нэгэн байдлаар, ялангуяа цагийн ажил эрхлэх үедээ ялгаварлан гадуурхагдахгүй байхад анхаардаг.

ДБСБ оюутанд үзүүлэх үйлчилгээ, тэр тусмаа ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх бүтэц нь тухайн сургуулийн удирдлагын бүтэц, хөдөлмөр зохион байгуулалтын онцлог, оюутны тоо болоод санхүү, хүн хүчний нөөц, хүрэлцээнээс хамааран харилцан адилгүй байж болно (Хүснэгт 32). Тэр ч байтугай энэ чиглэлээр мэргэшсэн байгууллагын үйлчилгээг ашиглах, сайн дурынхныг татах, зарим мэргэжлийн багш болоод ахлах ангийн оюутан суралцагчдыг мэргэшүүлэн цагаар ажиллуулах болно. Сайн дурынхан гэдэгт оюутнууд, эцэг эхчүүд, өндөр настнууд, төгсөгчид, төрөл бүрийн олон улсын байгууллага ба олон нийтийн байгууллагуудын төлөөлөл, тэр ч бүү хэл туршлагатай боловч ажилгүй байгаа иргэд, ажил хийдэг ч чөлөөт цагаараа ажиллах сонирхолтой хүмүүс хамаарах бөгөөд тэд энэ чиглэлээр заавал мэргэшсэн байх албагүй харин ажиллах сонирхол, хобби дээр нь тулгуурлан мэргэшүүлэн ажиллуулах нь илүү үр дүнтэй байх юм. Сургуулийн хэмжээнээс үл хамааран зөвлөх багш нар, анги ахих тусам мэргэжлийн багш нарын үүрэг их байдгийг анхааран, тэднийг мэргэшүүлэн ашиглах нь ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ болоод карьерын төлөвлөлт хийхэд нэлээд үр дүнтэй байдаг нь практикаас харагддаг.

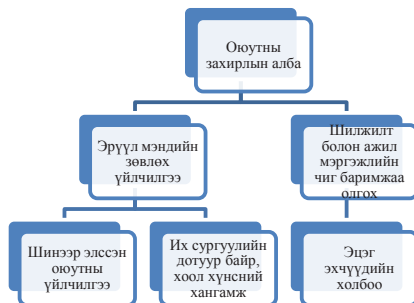
**Хүснэгт 32. ДБСБ-ууд ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх бүтэц, зохион байгуулалтын үлгэрчилсэн зөвлөмж**

	Бага хэмжээний ДБСБ	Дунд хэмжээний ДБСБ	Том хэмжээний ДБСБ
Сургуулийн түвшинд	АМЗҮ үзүүлэх үйлчилгээ нь сургалтын албаны үндсэн чиг үүрэг байх ба нийгмийн ажилтан/зөвлөх багш эсхүл сайн дурынхан болоод оюутнуудыг мэргэшүүлэн цагаар ажиллуулах. Сургуулийн ахмад багш нар, төгсөгчдийн тусламжийг авч болно	Сургалтын албанд Оюутны хөдөлмөр эрхлэлт болоод АМЗҮ үзүүлэх мэргэшсэн зөвлөх байх, эсхүл зөвлөх багш нарыг мэргэшүүлэн сургаж ажиллуулах Сайн дурын зөвлөхүүдийг ажиллуулах Аутсорсонгийн үйлчилгээ ашиглах	Оюутны үйлчилгээ хариуцсан захирлын албатай байх ба АМЗҮ үзүүлэх мэргэжлийн баг ажиллах ; Энэ чиглэлийн үйлчилгээг мэргэжлийн байгууллагатай гэрээ хийж гүйцэтгүүлэх боломжтой.
Бүрэлдэхүүн сургууль			Сургалтын албанд оюутны хөдөлмөр эрхлэлт, цагийн ажил хариуцсан мэргэжилтэн байх; Сайн дурын зөвлөх гэрээгээр ажиллуулах; Зөвлөх багш нарыг мэргэшүүлэн ажиллуулах.
Тэнхим	Зөвлөх багш нар	Зөвлөх багш нар	Зөвлөх багш нар хөтөлбөр сонголт болоод тусгайлсан ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, мэдээлэл болоод ажилд зуучлахад чухал үүрэгтэй.



Оюутны үйлчилгээ хариуцсан албаны зохион байгуулалт дараах бүтэцтэй байна.

**Зураг 14. Оюутны үйлчилгээ хариуцсан албаны үндсэн бүтэц**



Хэдэн мянган суралцагчидтай том сургуулиудын хувьд дээрх албаны зохион байгуулалтын бүтэц нь байвал зохих үндсэн бүтцийн нэг байдаг. Гиймээс, юуны түрүүнд зохион байгуулалтын бүтцээ гаргахаасаа өмнө, сургуулийн захиргааны зүгээс төсвийн хүрэлцээтэй байдал болон удаан хугацаанд оршин тогтнож чадах эсэхийг тооцоолох хэрэгтэй. Харин бага, дунд хэмжээний их, дээд сургууль, коллежийн хувьд заавал нүсэр алба гэхгүйгээр сургуулийнхаа бүтэц зохион байгуулалт, хөдөлмөр зохион байгуулалтын онцлог, дотоод нөөц бололцоондоо тулгуурлан оюутны үйлчилгээг хүртээмжтэйгээр хүргэх өөр арга зам, механизмтай байж болно (Хүснэгт 32). Оюутны үйл ажиллагаа хариуцсан алба нь оюутны маш олон төрлийн үйлчилгээг эрхэлдэг. Дээрх бүтцийн дагуу ямар чиг үүрэг гүйцэтгэх нь дараах байдлаар тодорхойлогдоно.

**Оюутны захирлын алба**

Уг алба нь оюутнуудын суралцах үйл явцыг хичээлийн өрөө, лекцийн танхимаар хязгаарлахгүйгээр баяжуулах зорилготой. Жишээ нь оюутны байгууллагыг дэмжиж туслах, хууль зүйн зөвлөгөө болон манлайллын зөвлөгөө өгөх. Мөн оюутан өвдсөн болон санхүүгийн хүндрэлд орсон үед яаралтай тусламж үзүүлэх.

**Эрүүл мэндийн зөвлөх үйлчилгээ**

Уг төв нь оюутнуудыг амжилттай суралцах, академик зорилгодоо хүрэхэд нь тус болох эрүүл мэндийн болон урьдчилан сэргийлэх зөвлөгөөг ганцаарчлан өгдөг. Оюутны хотхон дотор байрлах эрүүл мэндийн байгууллага холбогдох байгууллагаар аттестатчлагдсан нэгж байх ба анхан шатны тусламж, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд (эрэгтэй, эмэгтэй оюутанд зориулсан тусдаа), яаралтай тусламж зэргийг үзүүлнэ. Хэрвээ тухайн оюутан согтууруулах, мансууруулах бодисын хамааралтай бол нөхөн сэргээх эмчилгээ үзүүлнэ.

**Шилжилт болон ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох**

Оюутнуудад дараах чиглэлээр бие даасан академик зөвлөгөө өгнө: (1) хичээл сонгох, хичээлийн ачаалал (2) магистр, докторын зэргийн сургалтын боломж, бэлтгэл, (3) ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, (4) цагийн ажил болон сайн дурын ажил.

<b>Шинээр элссэн оюутны үйлчилгээний алба</b>	Шинээр элсэгч оюутнуудыг чиглүүлэх үүрэгтэй ба дунд сургуулиас их сургууль руу амжилттай шилжин суралцахад нь дэмжлэг үзүүлдэг. Үүнээс гадна 11, 12-р ангийн сурагчдад мэргэжил сонголтын мэдээлэл олгох, чиглүүлэх, сургууль сонгоход туслалцаа үзүүлдэг.
<b>Их сургуулийн дотуур байр, хоол хүнсний хангамж</b>	Байр болон хоолны үйлчилгээг оюутны хотхонд амьдарч буй оюутнуудад үзүүлдэг. Оюутны хотхонд амьдарч буй оюутнуудыг чанартай хоол хүнсээр хангахыг энэ алба хариуцдаг. Мөн оюутны хотхоноос гадуур байрлаж буй оюутнуудад байр, түрээслүүлэгч олоход нь туслалцаа үзүүлдэг.
<b>Эцэг эхчүүдийн холбоо</b>	Монголын эцэг эхчүүдийн хувьд дээд боловсролд маш их ач холбогдол өгдөг. Тийм ч учраас, энэ холбоо нь их, дээд сургуультай холбоотой туслалцаа, зөвлөгөө хэрэгтэй гэр бүлүүдэд туслах, зөвлөж чиглүүлэх үйлчилгээг үзүүлэх юм. Мөн тухайн оюутны амжилттай төгсөж, ажилд орох хүртэлх замд нь тусалж, баталгаа өгөх гэх мэт үйл ажиллагаа явуулж болно.

**Бусад алба, үйлчилгээг нэмж болно.** Монголын хувьд нэмж болох үйлчилгээнд: (1) хөдөө орон нутгийн оюутнуудыг хотод шилжин суурьшиж, сургуульд суралцахад нь туслах тусгай үйлчилгээ, (2) эрсдэлтэй бүлгийн оюутнууд болох гэр бүлээсээ анх удаа хол амьдарч буй залуу, эмэгтэй оюутнуудад дэмжлэг үзүүлэх, (3) элсэгчдэд зориулсан зөвлөх үйлчилгээ буюу олон талын зөвлөх, дэмжих үйлчилгээ байдаг тухай танилцуулж, мэдээлэл олгох.

## Алхам 2: Оюутнуудыг зөвлөгөө, мэдээллээр хангах

Дээр дурдсан 1-р алхамд их, дээд сургууль, коллежийн захиргаанаас оюутантай холбоотой үйл ажиллагаа, оюутны үйлчилгээг дэмжсэн зохих бүтцийг бий болгох алхмууд багтсан. Энэ бүх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд “Оюутанд үйлчилгээ үзүүлэх алба” чухал нэгж болох ба жижиг, том гэлтгүй бүх их, дээд сургуульд зайлшгүй байвал зохих нэгж юм. Энэхүү алба нь бүх оюутанд зориулан академик дэмжлэгээс гадна шаардлагатай туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх гол цэг байх юм.

Гэхдээ Монголын их, дээд сургууль, коллежийн хувьд санхүүгийн нөөц хязгаарлагдмал, хүн хүчний нөөц хангалтгүй тохиолдолд өөр боломжит үйлчилгээг авч үзэх хэрэгтэй. Тухайлбал, сургуулиуд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх цахим хуудсыг хөгжүүлэн түүгээр дамжуулан оюутнуудад шаардлагатай мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр хангах нь илүү хүртээмжтэй, үр ашигтай арга зам байж болно (Шигтгээ 2. Вашингтоны их сургуулийн ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх төвийн вэбсайтын мэдээлэл).

Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө болоод мэдээллийг онлайн аргаар авах боломж, нөөц үндэсний хэмжээнд тодорхой түвшинд бүрдсэнийг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагуудын хөгжүүлсэн вэбсайтаас харж болно (Шигтгээ 1. ХЭҮСМҮТ болон НХГ-ын вэбсайт доторх АМЗҮ-нд ашиглах мэдээллийн эх үүсвэрүүд). Сургуулийн захиргаанаас оюутан суралцагчдад зориулсан вэбсайт хөгжүүлэхэд тусгайлсан санхүү болоод хүн хүчний дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй. Ажилчид, оюутнууд болон эцэг эхчүүдэд үндсэн суурь мэдээлэл олгох үйлчилгээ нь дараах зүйлсийг багтаана.

**Үнэлгээ оношилгооны зөвлөгөө** Сургуулийн захирлын албаны харилцаа нь дэд захирлын шугамаар дамждаг. Академик албадын (мэргэжлийн тэнхим, салбар сургуулиуд, оюутны хотхон гэх мэт) талаарх мэдээлэл, хэвлэл, гадагшаа чиглэсэн мэдээлэл зэрэг бүгд энэ урсгалаар дамждаг. Үнэлгээ оношилгоотой холбоотой зөвлөгөө, мэдээлэл нь илүү нарийн байх ба дараах хэд хэдэн чиглэлийг хамарна. Үүнд:

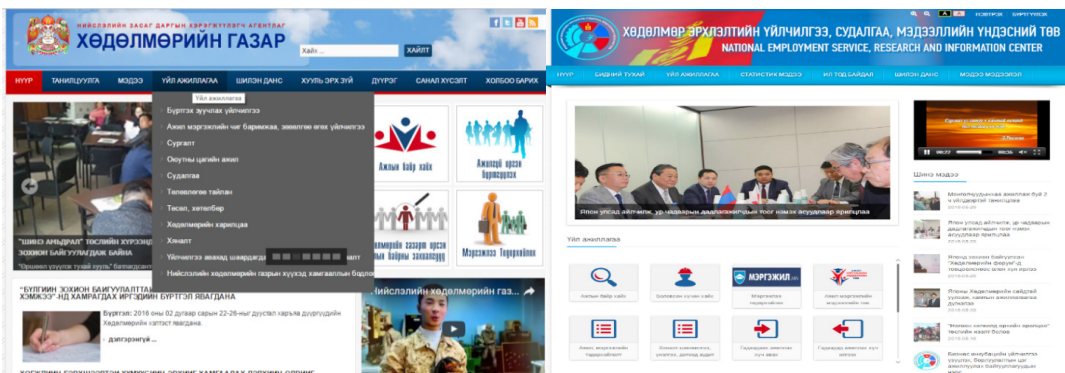
- Сургуулийн жилийн үнэлгээний төлөвлөгөөнд туслах;
- Бакалавраас дээш зэргийн оюутнуудад судалгааны ажлын төлөвлөгөө боловсруулахад нь туслах;
- Оюутны туслах (онлайнар болон биечлэн);
- Оюутнуудын судалгаанаас бүрдсэн, хүйсээр ангилагдсан мэдээллийн дүн шинжилгээ.

**Оюутны мэдээллийн эх үүсвэр**

Оюутан хариуцсан захиргааны алба нь ажилчид болон оюутнуудын хоорондох харилцааг дэмжихэд (төгсөх курсын оюутнуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөгөө өгөх гэх мэт) шаардлагатай нөөц, эх үүсвэрээр хангадаг. Энэ үйл явц ихэвчлэн онлайнар, нууцлалтай явагддаг. (Ажилчид болон оюутнуудын тусгай нэвтрэх нэр, нууц үгтэй байдаг). Уг онлайнар олгодог мэдээлэл нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны зөвлөгөө, бакалаврын судалгааны ажлын боломжууд, зан төлөв, хандлагын зөвлөгөө, их, дээд сургууль, коллежууд болон хотын хэмжээний чухал арга хэмжээний талаарх мэдээллүүдийг өгдөг.

**Шигтгээ 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв (ХЭҮСМҮТ)**

**Нийслэлийн хөдөлмөрийн газрын вэбсайт**



Эх сурвалж: [www.labornet.mn](http://www.labornet.mn) [www.ubbirj.gov.mn](http://www.ubbirj.gov.mn)

### Алхам 3: Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ

Дээд болон мэргэжлийн сургууль нь аж үйлдвэрлэлийн хөгжилд чухал үүрэгтэй. ДБСД-ын ажилтнууд үйлдвэрийн удирдлагуудтай хамтран ажиллаж, хөдөлмөрийн зах зээл болон боломжит ажлын байрны тухай хэлэлцэх механизм бүрдүүлдэг. Мөн энэ нь цаашдын боломжит карьерын замнал болох дадлага зохион байгуулах чухал холбоос болдог.

Зураг 15. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ



Ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээнд онлайн үйлчилгээг санал болгох нь түгээмэл байдаг. (Шигтгээ 2. Вашингтоны их сургуулийн ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх төвийн вэбсайтын мэдээлэл). Үүнд:

- Виртуал ажил мэргэжлийн төв;
- Долоо хоногийн ажил болон дадлага;
- Ойролцоо орших их сургуулиуд, хотуудад зохион байгуулагдах “Ажил мэргэжлийн төв”-үүдийн арга хэмжээ;
- Хамгийн сүүлийн үеийн ажил мэргэжлийн талаарх мэдээ;
- Долоо хоногийн хамгийн **эрэлтэй ажлууд!**
- Албан захидлын үйлчилгээ (хөдөлмөр эрхлэлт, дадлага болон сайн дурын)
- Ярилцлагын сургалт;
- Онлайн ажил олгогчийн үйлчилгээ;
- Архив (оюутнуудын хөдөлмөр эрхлэлт болон мэргэжлийн холбоод, худалдааны байгууллагад хандсан захидлын сан);
- Санал болгосон захидал бэлдэх;
- Ажилд орох асуулга болон өргөдлийн маягтыг бөглөхөд бэлдэх.

Мөн ажил олгогчдод хэрэгтэй мэдээллүүдийг өгөх дараах үйлчилгээг санал болгодог:

- Ажил мэргэжлийн үзэсгэлэн;
- Оюутны хотхонд ажилд авах зар;
- Товч намтрыг хэрхэн бичих тухай номнууд.

## Шигтгээ 2. Вашингтоны их сургуулийн ажил мэргэжлийн төвийн вэбсайт

Эх сурвалж: <http://careers.washington.edu/Students/Career-Counseling>

### Алхам 4. ДБСБ-дад зориулсан ажил мэргэжил төлөвлөлтийн шалгах хуудас

Ажил мэргэжил төлөвлөлтийн шалгах хуудсыг ИДСК-ийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтэнүүдэд зориулж бэлтгэдэг. Их сургуулиуд эдгээр шалгах хуудсыг өөрсдийн заадаг хичээл болон шалгуурт тохируулан оюутанд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа өгөхдөө гарын авлага болгон ашиглаж болно.

Шалгах хуудас нь ИДСК-ийн холбогдох мэргэжилтнүүд оюутнуудаас заавал асуух асуултуудаас бүрдсэн байдаг. Үүнд: (1) Оюутны үндсэн мэдээлэл, (2) Мэргэжлийн сонголт, (3) оюутны ажил дээр гарах бэлтгэл болгон олж авсан хөдөлмөр эрхлэлтийн өмнөх туршлага, (4) оюутнуудын сонгосон мэргэжилд тохирсон ирээдүйн ажил мэргэжлийн төлөвлөлт, (5) карьерийн талаарх зөвлөгөө зэрэг орно.

Үүнээс гадна, шалгах хуудас нь ИДСК-ийн оюутанд өгөх шаардлагатай үйлчилгээг үзүүлэхэд зориулсан гарын авлага болж чадна.

Хамгийн түрүүнд, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө хариуцсан ИДСК-ийн мэргэжилтэн нэгдүгээр курсын оюутнуудаас тэдний хүсэл, сонирхол, ур чадвар, үнэт зүйлс болон эдгээр нь тэдний хүсэж буй ажил мэргэжилтэй хэрхэн холбогдох талаар саналаа илэрхийлэх **Оюутны чиглүүлэлтийн судалгааг** авах хэрэгтэй.

Олон улсын түвшинд дараах цахим хуудаснуудаас ажил мэргэжлийн үнэлгээний судалгааг эш татаж болно.

- [www.elearningplanner.learnkey.com](http://www.elearningplanner.learnkey.com)
- [www.iseek.org/careers/clusterSurvey](http://www.iseek.org/careers/clusterSurvey)
- [www.assessment.com](http://www.assessment.com)
- [www.yourfreecareertest.com](http://www.yourfreecareertest.com)
- [www.careercolleges.com/career-assessment-test](http://www.careercolleges.com/career-assessment-test)
- [www.whatcareerisrightforme.com/career-aptitude-test.php](http://www.whatcareerisrightforme.com/career-aptitude-test.php)

Үндэсний хэмжээнд дараах цахим хуудас болоод ИДСК-ийн оюутан залуучуудад ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх чиглэлээр дараах бэлэн нөөцийг ашиглан ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх боломжтой. Үүнд:

а) Цахим эх үүсвэр:

- [www.mol.gov.mn](http://www.mol.gov.mn)
- [www.labornet.mn](http://www.labornet.mn)
- [www.mergejil.mn](http://www.mergejil.mn)
- [www.ubbirj.ub.gov.mn](http://www.ubbirj.ub.gov.mn)
- [www.ammt.gov.mn](http://www.ammt.gov.mn)
- [www.careerguidance.org.mn](http://www.careerguidance.org.mn)

б) Гарын авлага, ном бүтээлийн бэлэн нөөц:

Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч ТББ-аас эрхлэн ИДСК-ийн оюутан суралцагчдад зориулан гаргасан цуврал гарын авлагууд:

Д.Сүрэнчимэг, “Ажил хөдөлмөрт өөрийгээ бэлтгэх хөтөч 1”: Ирээдүйгээ төлөвлөхүй. (2015)

Д.Сүрэнчимэг нар “Ажил хөдөлмөрт өөрийгээ бэлтгэх хөтөч 2”: Ажлын ертөнц рүү алхан орохуй, (2015)

Д.Сүрэнчимэг, “Ажил хөдөлмөрт өөрийгээ бэлтгэх хөтөч 3”: Ажилдаа эзэн болохуй. (2015)

Нийслэлийн хөдөлмөрийн газраас эрхлэн гаргасан цуврал гарын авлагууд:

НХГ, Ажил хайж буй залууст зориулсан гарын авлага. (2012)

НХГ, Эрэлттэй ажил мэргэжлүүд зэрэг. (2013)

Ш. Сосорбарам, Ажил амьралын чиглүүлэгч. (2015)

Д. Гомбо нар, Мэргэжлээ сонгох нь. (2013)

ИДСК-ийн ажил эрхлэлтийн боломж болон хандлагын талаарх өөрсдийн мэдээ, мэдээллийг сайжруулахын тулд цуврал судалгаануудыг хийж байх ёстой. Их сургуулиуд төгсөгчдийг ямар чиглэлээр, ямар хүрээнд ажилд орж чадаж байгаа талаар тодорхой, үнэн зөв мэдээлэлтэй байх хэрэгтэй. Энэ гарын авлагын нэмэлт хэсэгт доорх суурь судалгаануудыг дурдсан. Үүнд:

- Төгсөгчдийн чиглэлийн судалгаа
- Төгсөгчдийн мөшгөх судалгаа **(1, 2-р шат)**
- Төгсөгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгаа
- Ажил олгогчийн судалгаа
- Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа

Төгсөгчдийн чиглэлийн судалгааг төгсөлтөөс 3 сарын дараа авах ба дахин 12 сарын дараа авдаг. Бүх судалгааг хамгийн багадаа жилд нэг удаа хийх ёстой. Судалгааны үр дүн төгсөгчид болон тэдний эцэг эхэд нээлттэй байх хэрэгтэй.

### Шигтгээ 3 Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөхөд жендэрийн асуудлыг анхаарах нь

Хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн тэгш бус байдал илрэх хандлага аль ч улс оронд түгээмэл байдаг. Дэлхийн банкны дэмжлэгтэйгээр боловсруулсан Монгол Улс: Хөдөлмөрийн зах зээлийн дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмжийн баримт бичигт “Боловсролын салбарт, Монгол улс сургуульд элсэгчдийн түвшнээр жендэрийн урвуу үзүүлэлтэд (эмэгтэй давамгайлсан) хүрээд байна. Бага сургуульд элсэгчдийн дунд жендэрийн ялгаа их биш атлаа бүрэн дунд болон дээд боловсролын түвшинд жендэрийн ялгаатай байдал ихсэж, эмэгтэй оюутнууд давамгайлж байна” гэсэн дүгнэлт хийжээ.

Салбарын яамны албан статистикаас харахад, 2015-2016 оны байдлаар ИДСК-д нийтдээ 162.6 мянган суралцагчид суралцаж байгаагийн 57.6 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Харин тэдний суралцаж буй боловсролын зэрэг, мэргэжлийн чиглэлээр аваад үзвэл ялгаатай дүр зураг харагдаж байна. Тухайлбал, бакалаврын түвшинд боловсрол (80.9%), эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал (81.7%)-ын чиглэлээр эмэгтэй суралцагчид давамгайлж байхад харин мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи (30.5%), инженерчлэл, үйлдвэрлэл, зохион бүтээлт (28.7%) чиглэлээр суралцагчдын дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин хамгийн бага байна.

ИДСК-д суралцагчдын мэргэжлийн чиглэл  
(салбар, боловсролын зэрэг, хүйс, 2015-2016 оны хичээлийн жил)

#	Мэргэжлийн салбар, чиглэл	Бакалаврт			Магистрантурт			Докторантурт			Нийт суралцагчид		
		Бүгд	Эмэгтэй		Бүгд	Эмэгтэй		Бүгд	Эмэгтэй		Бүгд	Эмэгтэй	
			тоо	%		тоо	%		тоо	%		тоо	%
	<b>Бүгд</b>	<b>140296</b>	<b>79790</b>	<b>56.9</b>	<b>19005</b>	<b>11957</b>	<b>62.9</b>	<b>3325</b>	<b>1927</b>	<b>58.0</b>	<b>162626</b>	<b>93674</b>	<b>57.6</b>
1	Боловсрол	18884	15333	81.2	2822	2234	79.2	385	312	81.0	22091	17879	80.9
2	Урлаг, хүмүүнлэг	9975	6219	62.3	1116	749	67.1	425	277	65.2	11516	7245	62.9
3	Нийгмийн ш/у, мэдээлэл, сэтгүүлч	8635	5650	65.4	1170	687	58.7	513	285	55.6	10318	6622	64.2
4	Бизнес, урирдлага, эрх зүй	34823	22077	63.4	8113	5157	63.6	547	301	55.0	43483	27535	63.3
5	Байгалийн ш/у, мат. статистик	5009	2240	44.7	1373	766	55.8	325	183	56.3	6707	3189	47.5

6	Мэдээлэл, харилцаа холбоо	4224	1284	30.4	195	63	32.3	24	10	41.7	4443	1357	30.5
7	Инженерчлэл, үйлдвэрлэл, зохион бүтээлт	29084	8044	27.7	1531	684	44.7	324	163	50.3	30939	8891	28.7
8	ХАА, ой, загас, мал эмнэл зүй	3032	1475	48.6	1058	615	58.1	317	182	57.4	4407	2272	51.6
9	Эрүүл мэнд, нийг-мийн хамгаалал	17776	14574	82.0	1139	878	77.1	226	182	80.5	19141	15634	81.7
10	Үйлчилгээ	5813	1120	19.3	474	123	25.9	229	23	10.0	6516	1266	19.4
	Бусад	3041	1774	58.3	14	1	7.1	10	9	90.0	3065	1784	58.2

Эх сурвалж: Дээд боловсролын салбарын 2015-2016 оны хичээлийн жилийн статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтүүд <http://www.meds.gov.mn/HigherStal516>

Дээрхи хүснэгтээс харахад, бакалаврын түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хамгийн бага байсан зарим мэргэжлийн чиглэлд боловсролын зэрэг ахих тусам эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин нэмэгдэж байна. Жишээлбэл, инженерчлэл, үйлдвэрлэл, зохион бүтээлтийн чиглэлээр магистрантурт суралцагчдын 44.7%, докторантурт 50.3%-ийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Үүний шалтгаан нь эмэгтэйчүүд үргэлжлүүлэн сурах сонирхол, дэмжлэгт туслалцааг авах овсгоо, боломж их байдаг ба үүнтэй холбоотойгоор тэдний боловсролын түвшин өндөр байх хандлага ажиглагдаж байгаа юм.

Зарим судлаачийн хийсэн судалгааны үр дүнгээс харахад, ЕБС-ийн ахлах ангийн сурагчдын мэргэжил сонголт хүйсээр ялгаатай байна. Судалгаанд оролцогчдын мэргэжлээ сонгосон байдлыг хүйсээр авч үзвэл, эрэгтэй сурагчдын 26.4 % нь инженер, 20.7 % нь цэрэг цагдаагийн мэргэжлийг түлхүү сонгосон байхад эмэгтэй сурагчдын хувьд 21.4 % нь эмч, 20.1% нь хуулийн мэргэжлийг түлхүү сонгосон байна. Эрэгтэй сурагчдын хувьд мэргэжлээ сонгохдоо 26.4 % нэр хүндтэй, 25.7% цалин өндөр, 25 % нь дэлхий дахинд алдартай гэх шалтгаануудыг харгалзан үзэж мэргэжлээ сонгодог бол эмэгтэй сурагчдын хувьд 39.6% нь эцэг эхийн мэргэжил учраас, 29.6% нь цалин өндөр гэх мэт шалтгаанаар сонгожээ.

Монгол улсад бөөний болон жижиглэн худалдаа, төрийн захиргаанаас бусад, эмэгтэйчүүд давамгайлан ажиллаж байгаа бүх салбарт жендэрийн орлогын ялгаа их байгаа бөгөөд өсөн нэмэгдэж байна. Эрэгтэйчүүд ерөнхийдөө эмэгтэйчүүдээс ойролцоогоор 10 хувиар илүү цалин авч байгаа бөгөөд энэ нь боловсролын бүх түвшинд, ялангуяа хот суурин газар болон албан секторт илүү ажиглагдаж байна (Дэлхийн банк, 2013, х.18). Өөрөөр хэлбэл, эмэгтэйчүүдийн хувьд дээрх 2 салбараас бусад салбаруудад эрэгтэйчүүдээс бага цалин авч байна гэсэн үг. Энэ байдал Цалин хөлсний бүтцийн судалгаагаар ч батлагдаж байна. Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингийн ялгаа Улаанбаатар бүсэд хамгийн өндөр буюу эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж эмэгтэйчүүдийнхээс 134.3 мянган төгрөгөөр өндөр байна (Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа-2013).

Сүүлийн жилүүдэд шинжлэх ухаан, технологи, мэдээлэл харилцаа холбоо болоод мэдээлэл технологийн салбар өндөр хөгжиж байгаатай холбоотойгоор эдгээр салбарын мэргэжилтнүүдийн эрэлт дэлхийн болоод үндэсний түвшинд тэргүүлэх хандлага хүчтэй ажиглагдаж байна. Тухайлбал, дэлхийн түвшинд 2013 оны байдлаар хамгийн эрэлттэй 20 ажил мэргэжлийн эхний 15-д механик болон цахилгааны инженер, программистууд, мэдээллийн технологийг хөгжүүлэгчид болон инженерүүд, шинжээчид, өгөгдлийн



сан ба компьютерийн сүлжээний мэргэжилтнүүд, технологийн болон электроник, химийн инженерүүд, нефть боловсруулах инженерүүд багтаж байсан бол 2016 оны эрэлттэй мэргэжлүүдээр газрын тосны инженер, геологич, мэдээллийн технологийн мэргэжилтнүүд, компьютерийн тоглоом зохиогчид зонхилж байна. Энэ хандлага манай улсын хувьд ч хадгалагдаж байна. 2013-2016 оны байдлаар аваад үзэхэд, химийн инженер, нано, биотехнологийн инженер, хүрээлэн буй орчны мэргэжилтэн, үйлдвэрлэлийн автоматжуулалтын инженер, барилга, цахилгааны инженер, механик инженер, программ хангамж, цөмийн эрчим хүч, эмнэлзүйн шинжлэх ухаан судлалын чиглэлийн мэргэжилтнүүд илүү эрэлттэй мэргэжлүүдээр шалгарсан байна. Монгол улсын Дунд болон урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглалаас харахад, 2012-2022 онд хамгийн өндөр өсөлттэй байх мэргэжилд М1 (хууль тогтоогч, төрийн ба төрийн бус байгууллагын албан тушаалын ажилтан, менежер), М3 (техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн) болон М7 (үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан) болон М8 (Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч) орж байна. Эцэст нь дүгнэн хэлэхэд, манай улсад ирээдүйд эрэлттэй байх ажил мэргэжилд техник, үйлдвэрлэл, барилга, машин тоног төхөөрөмжийн чиглэлийн мэргэжлүүд давамгайлж байна.

Ажил мэргэжлийн зөвлөх нь оюутнуудад, тэр тусмаа эмэгтэй оюутанд зөвлөгөө өгөхдөө дараах чиглэлээр судалж, бодитой мэдээлэлтэй байх нь зүйтэй. Үүнд:

- 1. Монгол улсын жендэрийн талаарх хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүд:** Монгол улсын Үндсэн хууль (1992), Жендэрийн баталгааг хангах тухай хууль (2011), Жендэрийн тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр (2003-2015);
- 2. Цалин хөлс дэх жендэрийн асуудал:** ҮСХ-оос гаргадаг ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн мэдээлэл, ХЯ-ны харьяа ХЭҮСМҮТ (хуучнаар ХСИ)-ээс хийсэн “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны мэдээлэл ашиглан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалингийн ялгааг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, байгууллагын өмчийн хэлбэр, ажиллагчдын тоо, ажил мэргэжлийн ангиллаарх цалингийн ялгааны талаар бодит мэдээлэл өгөх.
- 3. Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн асуудал:** Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн “Эмэгтэй хүний хөдөлмөр” бүлэгт эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглох ажлын жагсаалт гаргах ([МУ-ын ЭМНХ-ын сайдын 1999 оны А / 204 тоот тушаал: Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт](#)), шөнийн болон илүү цагаар, албан томилолтоор ажиллуулахыг хязгаарлах, хүүхэд асрах чөлөө олгох, хүүхэд хөхүүлэх болон асрахад завсарлагын нэмэлт цаг олгох зэрэг заалтууд байдаг. Түүнчлэн эмэгтэй хүний өргөх, зөөх ачааны хэмжээг хязгаарлах тухай [Стандартчилал, хэмжилзүйн үндэсний төвийн Зөвлөлийн 2000 оны 6 дугаар сарын 29-ны өдрийн 105 тоот тушаалаар батлагдсан MNS4970:2000](#) стандартын талаар мэдээлэлтэй байх нь чухал.

Дээрх гурван чиглэлээр зөвлөгөө өгөхдөө Монгол Улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн тэгш бус байдлын талаар хийсэн олон улсын болоод үндэсний түвшинд хийгдсэн судалгаа, эх сурвалжуудыг ашиглах нь үндэслэлтэй мэдээллээр хангахад дэмжлэг болно.

## Алхам 5. ИДСК-ийн оюутны мэргэжлийн төлөвлөлтийн шалгах хуудас

### *Бакалаврын оюутны ажил мэргэжлийн төлөвлөлтийн шалгах хуудас*

Суралцаж буй их сургуулиасаа санал болгосон хичээлүүдээр дамжуулан өөрийн сонирхсон зүйлээ олж мэдэж чадсан уу?

Та энэ хичээлд суухад шаардагдах шалгуурыг хангасан талаар өөрийн зөвлөх багштайгаа уулзаж ярилцсан уу?

Та Мэргэжлийн өдөрлөгт оролцож, өөрийн мэргэжил болон ирээдүйн боломжийн талаар мэдэж авч чадсан уу?

Та оюутнуудын олон нийтийн ажил болон сайн дурын ажлуудаас хийж үзье гэж бодсон уу?

Та сургуулиас гадуур цагийн ажил хийх сонирхолтой байна уу?

Та их сургуулийн туслалцаагаар албан ёсны зөвшөөрөгдсөн дадлага хийж туршлага хуримтлуулмаар байна уу?

Танд ажил олгогчтой уулзаж ярилцлагад ороход чинь зөвлөгөө хэрэгтэй байна уу?

Мэргэжлээ төлөвлөхийн тулд таны хийх ёстой зүйлс:

- Хичээл судлах явцад академик сонирхлоо олж мэд.
- Өөрийнхөө чадварыг ажил олгогчид батлан харуулахын тулд голч дүнгээ дээшлүүл.
- Хичээлээ битгий тасал.
- Зуны амралтаараа сайн дурын, эсвэл цагийн ажил хийж өөрийн намтрыг баяжуул.
- Ажил хайх хэрэгслүүдийн тусламжтайгаар онлайнгаар өөрийн ирээдүйн ажлын сонголтыг хайж, мэдэж ав.
- Хувийн ирээдүйн ажил мэргэжлийн төлөвлөгөөг гарга.
- Хэрвээ та үргэлжлүүлэн суралцахаар төлөвлөж байгаа бол төгсөлтийн дараах сургуулийн элсэх журмыг судалж танилц.
- Бодитой зорилго тавихын тулд зөвлөх багштайгаа ирээдүйн ажил, мэргэжлийнхээ талаар уулзаж, ярилц.

### *Төгсөх курсын оюутны ажил мэргэжлийн төлөвлөгөөг шалгах хуудас*

Өөрийн мэргэжлээр суралцаж байгаа оюутнуудтай хамт ажлын ярилцлагад бэлдэж байна уу?

Таны сурч буй мэргэжлээр магистрын ямар чиглэл байгаа талаар мэдэх үү?

Та онлайнгаар ажил мэргэжлийн үнэлгээний судалгаанд хамрагдаж байсан уу?

Та бакалаврын зэргээ авахын тулд үзэж буй хичээлүүдээ төгсөх хугацаандаа багтааж судалж чадаж байна уу?

Та төгссөнийхөө дараах ажил мэргэжлийн сонголтын талаар хамгийн ойр харилцдаг багштайгаа уулзаж, ярилцаж үзсэн үү?

Та мэргэжлийн өдөрлөгт оролцож, боломжит ажил олгогчтой ярилцаж үзсэн үү?

Та өөрийн ажлын боломжуудыг онлайнаар, эсвэл оюутны албаар дамжуулан судалж үзсэн үү?

Та туршилтын ярилцлага хийж үзсэн үү?

Та цэргийн алба хаах талаар бодож үзсэн үү?

Мэргэжлээ төлөвлөхийн тулд таны хийх ёстой зүйлс:

- Өөрийн мэргэжлээр суралцаж байгаа оюутнууд дунд голч дүнгээ дээшлүүл.
- Дадлага, олон нийтийн ажил, сайн дурын ажлуудад оролцож практик дадлага хуримтлуул.
- Өөрийн тодорхойлолтыг 6 сар тутамд шинэчилж, найзаасаа зөвлөгөө ав.
- Хэрвээ та дараагийн шатны сургалтад хамрагдахаар төлөвлөж байгаа бол магистр, докторын сургалтад элсэх, суралцах талаар танилц.
- Онлайн туслах үйлчилгээнд хамрагд: Виртуал карьер төв, туршилтын ярилцлагын програм, Мэргэжлийн холбооны гишүүнчлэл болон CV буюу намтрын загварууд.

### *Ажил мэргэжил рүү шилжих шилжилтийн талаарх шалгах хуудас*

Та өөрийн намтраа шинэчилсэн үү? Та намтраа зөвлөх багш, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох мэргэжилтнээр шалгуулсан уу?

Таны голч дүн зөв үү?

Танд хичээлийн албан ёсны дүнгийн хуудас байгаа юу?

Та дараагийн шатны сургалтад хамрагдах шаардлага хангасан уу? Энэ талаар та өөрийн намтартаа оруулсан уу?

Та туршилтын ярилцлагад оролцсон уу?

Та өөрийн мэргэжилтэй холбоотой мэргэжлийн холбоонд элссэн үү?

Та өөрийн гар утас, таблетдаа ажлын сануулга оруулдаг уу?

Та өөрийн хамгийн эхний ажлын ярилцлагад өмсөх тохиромжтой хувцас болон гутлаа сонгосон уу?

Ажил мэргэжил рүү шилжихийн тулд таны хийх хэрэгтэй зүйлс:

- Та ажлын ярилцлагад хэрэгтэй гэж бодсон зүйлсээ бэлтгэж тавь.
- Хэд хэдэн загвараар өөрийн намтраа бэлд.
- Намтраа товч, тодорхой байлгахыг эрмэлз.
- Өөрийн утсаа ажлын сануулга буюу интернет сайттай холбо.
- Томоохон компанийн хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй уулзалт хий.

## Алхам 6. ИДСК-д зориулсан Мэргэжлийн хөгжлийн үйл ажиллагаанд оролцох

Доорх жагсаалт нь их дээд сургуулиудын ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох мэргэжилтэн болон зөвлөх багш нарт зориулсан Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл явцын тойм юм. Мэргэжлийн хөгжлийн үйл ажиллагаа нь хөтөлбөрийг дэмжих их сургуулиудын нөөц, эх үүсвэрээс хамаардаг.

Хэд хэдэн томоохон их, дээд сургууль хамтран нэг хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх бөгөөд тэдгээр сургууль нэг дор мэргэжилтнүүдээ бэлтгэх ёстой. Тэдний сургалтын сэдвийн сонголт нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургагч, зөвлөхүүдээс хамааралтай байдаг. Хэрвээ ийм төрлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр болбол их, дээд сургуулиуд энэ хөтөлбөрийг илүү албан ёсны академик хөтөлбөр болгоход анхаарах хэрэгтэй. Жишээлбэл: ажил мэргэжлийн боловсролын диплом, зөвлөх үйлчилгээний диплом олгох г.м.

Үйл ажиллагаа	Цаг
<b>Жил бүр Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгогчдын уулзалтад оролцох</b>	5
<b>Жил бүр их дээд сургуулиудын Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны зөвлөгөөнд оролцох</b>	4
<b>Чиг баримжаа олгох, ажил мэргэжлийн хөгжлийн алба байгуулах</b>	20
<b>Монголын ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөхүүдийн холбоонд нэгдэх</b>	3
<b>Ажил олгогчдын холбоо болон зөвлөлд өөрсдийгөө танилцуулах</b>	15
<b>Бакалаврын оюутнуудад зориулж ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний талаар брошур бэлтгэх</b>	25
<b>Санхүүжилтийн дэмжлэгт зориулж төсөл бичих</b>	5
<b>Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох тухай жилийн төлөвлөгөө бэлтгэх</b>	10
<b>Захиргаанд тайлагнах</b>	2
<b>Оюутны байгууллагад тайлагнах</b>	2
<b>Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээний талаар жилийн тайлан бэлтгэх</b>	10

## Хавсралт 1: Оюутны карьер төлөвлөлтийн жишээ

### ОЮУТНЫ ҮРГЭЛЖЛҮҮЛЭН СУРАЛЦАХ БОЛОВСРОЛ БОЛОН КАРЬЕРЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ САНАЛ

Их сургуулиас ажил эрхлэлт рүү

Их сургууль/ Факультетийн нэр \_\_\_\_\_

Хөтөлбөр \_\_\_\_\_ үндсэн \_\_\_\_\_

Мэргэших \_\_\_\_\_

Оюутны нэр \_\_\_\_\_ анги/курс \_\_\_\_\_

Ангийн зөвлөх багшийн нэр \_\_\_\_\_

#### А. Оюутны боловсрол болон карьерын нийтлэг зорилгууд:

БОГИНО ХУГАЦААНЫ (1 жилийн доторх)	ДУНД ХУГАЦААНЫ (2-5 жил)	УРТ ХУГАЦААНЫ (5 ТҮҮНЭЭС ДЭЭШ)

#### В. Хүлээгдэж байгаа зорилгод хүрэхэд даван туулах хэрэгтэй сорилтууд

1. Богино хугацааны зорилго:
2. Дунд хугацааны зорилго:
3. Урт хугацааны зорилго:

#### С. Зорилгод хүрэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Төлөвлөсөн үйл ажиллагаа	Эхлэх огноо (хүлээгдэж буй) Дуусах огноо (хүлээгдэж буй)	Үйл ажиллагааг гүйцэтгэхэд шаардагдах нөөцүүд, санхүү, эрч хүч
Богино хугацааны зорилгуудын хувьд		
Дунд хугацааны зорилгуудын хувьд		
Урт хугацааны зорилгуудын хувьд		

#### Д. Ажил мэргэжлийн зөвлөхийн тэмдэглэл

Тэмдэглэл	Зөвлөгөө	Огноо

## 6.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан суралцагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгоход зориулсан зөвлөмж

### Танилцуулга

**Чадвар, тусгай хэрэгцээ зэргээс үл хамааран оюутан бүр сурч боловсрох эрхтэй.** Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон тусгай хэрэгцээ шаардлагатай оюутан суралцагчдад боловсролын байгууллагын зүгээс өргөн хэмжээний хөтөлбөр, үйлчилгээгээр дэмжлэг үзүүлбэл зохино. Боловсролын салбарт дээрх хөтөлбөр, үйлчилгээний хүрээнд (i) боловсролын нэмэлт дэмжлэг, (ii) хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан, сурагчдад үзүүлэх тусгай дэмжлэг, (iii) хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан, сурагчдын хөтөлбөрийг бүх оюутан суралцагчид, сургуулиудыг багтаан хамруулах шаардлагатай.

Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй болон суралцахад хүндрэлтэй, зан төлөвийн хувьд тусгай дэмжлэг шаардлагатай суралцагчдыг хамруулах өргөн хүрээний хөтөлбөр санаачлага юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан сурагчид боловсролын хөтөлбөрт хамрагдах, их дээд сургуульд элсэн ороход хязгаарлалт байх учиргүй. Хөгжлийн бэрхшээлд гол анхаарлаа хандуулснаар сурган хүмүүжүүлэгчдийн (багш, зааварлагч, сургагч, захиргааны удирдах ажилтнууд гэх мэт) хөгжлийн бэрхшээлтэй бүлэгт хандах хариуцлага, мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх юм.

Хөгжиж буй орны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сурч боловсрох болоод ажил хөдөлмөр эрхлэх боломж нь ижил насны эрүүл иргэдээс бага байхын зэрэгцээ ихэвчлэн амьдралын түвшин доогуур байдаг. Монгол орны хувьд ч байдал ийм байгаа. Үүнтэй уялдан БСШУСЯ дунд болон дээд боловсролын байгууллагын аль алинд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөгжүүлэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх сонирхлоо илэрхийлдэг.

Дээд боловсролын системд ур чадварыг хөгжүүлэх санаачилга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй бүлгийн итгэл үнэмшлийг нэмэгдүүлэн, сурч боловсрон цаашид цалин хөлстэй ажил хөдөлмөр эрхлэхэд чиглэдэг. Гэсэн хэдий ч дээд боловсролын байгууллагад санхүүгийн саад бэрхшээл, нөөцийн хязгаарлагдмал байдал тулгарч байна. Монголын дээд боловсролын байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчдад дэмжлэг үзүүлэхийн тулд зөвлөгөө үйлчилгээ үзүүлэхийг чухалчилж байна. Үүний тулд хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчдад зориулсан сургалтын арга замыг оновчтой сонгох зөвлөгөө шаардлагатай болно. Энэхүү зөвлөгөө зөвлөмжийг Оюутны ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ба зөвлөх нэгжээр дамжуулан олгох нь зүйтэй бөгөөд ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан суралцагчидтай ажиллахад мэргэшсэн дэмжигч багш (support teacher) болон шилжилт хариуцсан мэргэжилтэн (transition officer) энэ чиглэлийн зөвлөгөөг олгох ёстой.

**Ямар оюутнуудад тусалцаа шаардлагатай вэ?** Анхаарвал зохих оюутан суралцагчид:

- Сонсголын бэрхшээлтэй;
- Харааны бэрхшээлтэй;
- Оюун ухааны бэрхшээлтэй;
- Биеийн хөгжлийн болон хүнд архаг өвчин, эмчилгээний нөхцөлтэй;
- Хэл ярианы бэрхшээлтэй.

Дээрх төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан, суралцагчдад (i) элсэлтийн нэмэлт дэмжлэг, (ii) сургалтын материалын туслалцаа, (iii) суралцах болон цаг зохицуулалтын стратеги, (iv) сургалтын ганцаарчилсан дэмжлэг шаардлагатай байдаг. Эдгээр дэмжлэг туслалцаанд мөн суралцах, шалгалт өгөх болон үнэлгээний ажилд шаардлагатай бүхий л зохицуулалт багтана. Сургалт үнэлгээний нэмэлт зохицуулалтад дараах зүйлс багтана:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутанд зориулсан шалгалт, өрсөлдөөнт үнэлгээ;
- Даалгавар гүйцэтгэх нэмэлт хугацаа;
- Завсарлагын нэмэлт цаг;
- Уншигч, бичигч;
- Орчуулагч (хэрэв гадаад оюутан бол);
- Хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогоос хамаарсан нэмэлт зохицуулалт багтана.

### Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн оролцоог хангасан хөгжил

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд олон хүндрэл тулгардаг. Ажил хөдөлмөр эрхлэх сонирхол нь ноцтой зөрчигддөг. Тэд хөгжлийн бэрхшээлтэй, суралцахад хүндрэлтэй хүн ажиллах боломжтой аж үйлдвэрийн салбар, мэргэжлээ тодорхойлох ёстой. Хэдийгээр ийм хүмүүс албан ёсны боловсрол эзэмшдэг ч ажил хөдөлмөр эрхлэхэд олон саад хүндрэл тохиолддог.

Ажил олгогчид боловсрол мэдлэг эзэмшсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авахдаа ч таатай бус ханддаг нь тэднийг бусад ажилчдад аюул эрсдэл учруулж болзошгүй гэж үздэгт оршино (тухайлбал ямар нэгэн төхөөрөмж, машин ажиллуулах тохиолдолд). Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарах саад тотгорууд тодорхой байхын хэрээр, дээд боловсролын байгууллагууд **их сургуулиас ажлын байр руу шилжихэд илүү анхаарах нь чухал**. Үүний тулд оюутны үйлчилгээг сайжруулах, тэдний хөгжлийн бэрхшээлийг даван гарах, хөгжүүлэх ажлуудыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай болно.

Их сургуулиас ажлын байр руу хийх шилжилтийг төлөвлөхийн тулд их сургуулиуд болон ажил олгогчдын хамтын ажиллагааг нэмэгдүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй бүлэгт чиглэсэн сургалтын загварыг ашиглах хэрэгтэй.

Энэ чиглэлд анхаарал хандуулна гэдэг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бололцоог олгох, ур чадвараа хөгжүүлэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх явдал юм.

Ингэхдээ их сургуулиуд хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутнуудад тохирсон тусгай ажлын байранд ажиллахад бэлдэх зорилго бүхий нэмэлт ур чадварын сургалтын хөтөлбөр боловсруулах хэрэгтэй. *Олон улсын судалгаанаас үзэхэд, их дээд сургуулийн хөгжлийн бэрхшээлтэй төгсөгчид ихэвчлэн зочлох үйлчилгээ, бизнес, жижиглэн худалдаа болон цэцэрлэгжүүлэлтийн чиглэлээр ажлын байранд аажмаар шилждэг байна*. Үүнтэй холбоотойгоор, оюутан хичээл сонгох үедээ хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийг харгалзан үзэх хэрэгтэй.

Их сургуулиудын Оюутанд үйлчлэх/зөвлөх төвүүд хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутанд зориулсан ажил мэргэжлийн жагсаалт, ангилал, нээлттэй ажлын байр болон ажилд зуучлах хөтөлбөр зэрэг холбогдолтой мэдээллийг нээлттэй байршуулбал зохино. Мөн Оюутанд үйлчлэх төвүүд хүртээмжтэй боловсролын бодлого болон Хөдөлмөрийн хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбогдох хууль эрх зүйн мэдээллээр оюутнуудыг хангах хэрэгтэй.

Их дээд сургуулиуд хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутнуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөхдөө тэдний онцлог, хувь хүний хэрэгцээ, ур чадвар, суралцах хүсэлтэй мэргэжлийн салбар зэрэг хүчин зүйлүүдийг харгалзах ёстой. Хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан бүрийн хувийн онцлог ил тод, тодорхой байдаггүй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутнуудад тэдний бэрхшээлээс хамааран олон янзын онцлог байдаг. Ажлын байран дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн өндөр бүтээмжтэй, найдвартай, үнэнч байж чадна. Гэхдээ тэдний оролцоонд нөлөөлөгч өөр бусад онцлог, үндсэн шинж бий. Эдгээрт:

*Өөртөө итгэлгүй    Идэвхгүй, хүлцэнгүй    Дуулгавартай (юм асуудаггүй)*  
*Өөрийгөө доогуур үнэлдэг    Гадаад үзэмжээ голдог    Ганцаардмал, зожиг*  
*Ичимхий, гэрэвшүү, дуугүй    Гутранги    Бухимдуу, түгшимтгий*  
*Сэтгэлээр унамтгай    Үнэнч    Авьяас чадвараа илэрхийлж чаддаггүй*

Эдгээр үндсэн шинжүүдийг харгалзан оюутны ажил мэргэжлийн зөвлөх тухайн курс сургалтыг амжилттай байлгах үүднээс сургалтын төрөл, нөөц бололцоог авч үзэх хэрэгтэй. Үүний тулд элсэлтээс **өмнө** дэмжлэг туслалцааны талаар хэлэлцэн тохиролцсон байх нь зүйтэй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутантай ажиллахдаа ажил мэргэжлийн зөвлөх дараах арга зүйг даган ажиллахыг зөвлөдөг (ажил мэргэжлийн үндэсний зөвлөхүүдийн холбоо, 2015). Тухайлбал:

- Бусдаас дутах зүйлгүй гэсэн мэдрэмж төрүүлэх;
- Хүн бүр ямар нэгэн авьяас чадвар, дотоод нөөц боломжтой төрдөг гэдгийг ойлгуулан итгүүлэх;
- Хүн өөрөө идэвх чармайлт гаргаж чадвал сул талаа давуу тал болгон хөгжүүлдэг гэсэн тэмүүллийг бий болгон сэдэлжүүлэх;
- Ажил мэргэжил эзэмшиж, зорьсондоо хүрэхэд ихээхэн тэсвэр хатуужил, зүтгэл хэрэгтэйг ойлгуулах;
- Бэрхшээлийн төрлөөс шалтгаалан ямар ажил тохирохыг зөвлөн, авьяас чадвар, нөөц боломжид нь тулгуурлан ажил мэргэжил санал болгох, зуучлах.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжид тодорхой тусгалаа олсон байдаг. Энэ чиглэлээр олон улсын болон үндэсний хэмжээний төсөл хөтөлбөрүүд хэрэгжиж тодорхой үр дүнд хүрсэн байдаг. Жишээлбэл, 2010-2011 онд ОУХБ, НХХЯ, нийгмийн түншлэлийн хүрээнд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амьжиргааг ур чадварын хөгжил, бодлогын хэрэгжилтээр дэмжих нь” төсөл хэрэгжсэн. Энэхүү хамтын ажиллагааны үр дүнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд цаашдын тогтвортой ажлын байраар хангагдах бололцоог бүрдүүлэх үүднээс боломжит ур чадварын сургалтуудыг нарийн судалсан. Уг төслийн зорилго нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн (i) амьжиргааг дээшлүүлэх, (ii) хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуулийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх, (iii) тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх явдал юм.

Энэ төслийн хүрээнд бий болсон хамгийн чухал үр дүн бол “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний аргачлал”-ыг боловсруулж, туршилтаар хэрэгжүүлсэн явдал юм. Ингэхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй залуус, насан



хүрэгчдэд зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний арга зүйн үе шат, алхмуудыг тодорхойлсон.

Хэдийгээр Монгол улсад ийм дэвшил гарсан ч дээд боловсролын салбарт ойлголт дутмаг байгаа. Дээд боловсролын байгууллагад суралцаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутны тоо баримт маш бүрхэг, дунд сургуульд суралцаж байгаа бөгөөд цаашлаад дээд сургуульд амжилттай суралцах магадлалтай хөгжлийн бэрхшээлтэй сурагчдын тоон мэдээлэл байхгүй байна.

### Байгаа нөөцийн хүрээ

Их, дээд сургуулийн ажилтнууд хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутнуудтай ажиллахдаа ОУХБ-аас ажлын байран дээрх хөгжлийн бэрхшээлтэй насанд хүрэгчдэд зориулан бэлтгэсэн олон тооны удирдамж, гарын авлагуудыг монгол хэл дээр ашиглахад бэрхшээлтэй байж болно. Гэсэн хэдий ч эдгээр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь зарчмууд, ажилд зуучлахтай холбоотой зарчим ба аргуудын талаар ойлгоход тустай. Эдгээрийн заримаас товчхон авч үзье.

**Мэргэжлийн сургалтад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн оролцоог хангах нь: практик гарын авлага. ОУХБ, УБ. 2013.** Энэхүү гарын авлага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй хэрхэн ажиллах талаар мэргэжлийн сургалтын төвийн багш, удирдах ажилтнуудыг практик зөвлөгөөгөөр хангахад зориулагдсан. Практик гарын авлагаас хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн *УР ЧАДВАРЫГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ХӨТӨЛБӨРҮҮДИЙГ* нээлттэй болгох, улмаар тэднийг амжилтад хүргэхэд чиглэсэн бодлого стратегийг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд дөхөм болох практик санаа, арга хандлагуудыг олж мэдэж болно. Иймээс энэхүү гарын авлага нь (i) хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн оролцоог хангах, нэмэгдүүлэх олон улсын бодлогын хүрээ (ii) оролцооны онол, практикийн асуудлууд, (iii) мэргэжлийн сургалтад оролцоог хэрхэн бий болгохыг төлөвлөх, (iv) мэргэжлийн сургалтын байгууллагуудад хичээл, дадлагын үеэр ашиглаж болох тусгай арга техник зэргийг тусгасан.

**Ажилд орох зам: Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан гарын авлага. ОУХБ., Улаанбаатар. 2011.** Энэхүү гарын авлагад ажил хайхтай холбоотой мэдээллүүд, ажил олоход хэрэгтэй ур чадваруудыг хөгжүүлэхэд туслах дасгал ажлууд, ажил хөдөлмөрийн тухай мэдэж суралцах, өөрийн намтар болон өргөдөл бичих, ажлын ярилцлагад хэрхэн бэлтгэх талаар зөвлөмжүүдийг тусгасан. Түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хувь хүний эрхийн талаарх зарим мэдээллийг багтаасан.

**Ажилд орох зам: Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан семинарыг хөтлөн явуулах сургагчийн гарын авлага. ОУХБ., Улаанбаатар. 2011.** Энэ гарын авлагын зорилго нь сургалтаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст ажил хайх ур чадвар олгож ажилтай болоход нь сургагч багш нарт туслахад оршино. Энэ гарын авлага хөдөлмөр зууч болон хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын албан хаагчид, нийгмийн ажилтнууд, ХБИ-тэй ажилладаг байгууллагын ажилтнууд болон бусад ажил хайх ур чадвар олгодог сургалт семинар явуулахыг хүсдэг хүмүүст зориулагдсан. Ажил хайгчдын семинарын зорилго бол албан секторт ХБИ-дэд ажил хайх, ажлын байраа хадгалахад туслах, ажил хайхад ХБИ-дэд тулгардаг саад бэрхшээлийг даван туулахад дэмжлэг үзүүлэх юм.

**Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрны зуучлал.** – **Үйлчилгээний үр дүнг сайжруулах арга замууд, ОУХБ. (2011).** Уг гарын авлагад ХБИ-дийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих өнөөгийн олон улсын хандлагыг тусгасан ба ажлын байрны зуучлалын үйлчилгээний бодлого, эрх зүйн хүрээ, түлхүүр бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг авч үзсэн.

**Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирох ажлыг тодорхойлох удирдамж (Роберт Херон). ОУХБ. (2011).** Энэхүү гарын авлага нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирох ажлыг хэрхэн олох талаар ажил зуучлагч ажилтнуудыг зөвлөгөөгөөр хангана. Түүнчлэн ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээний үйл явцыг онцгойлон авч үзсэн.

**Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил олоход туслах: практик удирдамж. ОУХБ. (2011).** Энэ гарын авлага хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчдын ажлын боломжийг сайжруулах стратеги болон хандлагуудын ерөнхий танилцуулгыг тусгасан. Энэ нь төрийн болон төрийн бус байгууллагын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний ажилтнууд мэргэжлийн чиг баримжаа олголт болоод хувь хүнийг ажилд зуучлахад гол чиг баримжаа болоход зориулагдсан.

**Залуусыг ажил мэргэжил рүү хөтлөхүй (Ажил хайж буй залууст туслан дэмжигчдэд зориулсан гарын авлага), ОУХБ. (2011).** Энэхүү гарын авлага нь ажил хайж буй залуус, ялангуяа сургууль төгсөгчид, сургуулиас завсардагсад, сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа залууст тохирсон болон мөрөөдлийн ажлаа хэрхэн хайж олохыг зөвлөхөд зориулагдсан.

Бусад холбогдох судалгаа:

- ОУХБ. Чадварыг хүлээн зөвшөөрөх нь: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ур чадвар ба бүтээмж. Судлагдсан байдлын тойм. ОУХБ, (2008).
- ОУХБ. ТМСБ-ын шинэчлэл: Ур чадварыг хөгжүүлэх оролцооны хөтөлбөрийг бий болгох. ОУХБ, (2012).
- ОУХБ. Албан бус эдийн засаг ба зохистой ажил: Албан ёсных руу шилжихэд дэмжих бодлогын эх үүсвэрийн удирдамж. ОУХБ, (2013).
- Kett, M. Хөгжиж буй дөрвөн улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын ур чадварыг хөгжүүлэх, ЮНЕСКО, (2012).
- ЮНЕСКО. Боловсролын мониторингийн бүх тайлан. Залуучууд ба ур чадвар: Боловсролыг ажил руу хөрвүүлэх нь, (2012).

### **Зөвлөмж**

Дээд боловсролын байгууллагууд Оюутны хөгжил болон Оюутны халамжийн чиглэлд хүний нөөцийн болоод дэд бүтцийн/чадавхийн нөөц бололцоог ихээхэн хэмжээгээр нэмэгдүүлэх шаардлагатай. Оюутан суралцагчдыг хүсэл мөрөөдлөө биелүүлэх, өдөөж урамшуулах, сэтгэл хангалуун байлгах олон янзын арга замууд бий. Бүх их дээд сургууль хөгжлийн бэрхшээлтэй, суралцахад хүндрэлтэй, сэтгэл хөдлөлийн/зан араншингийн бэрхшээлтэй болон тусгай дэмжлэг (санхүү, оршин суух, эрүүл мэндийн болон ложистикийн зэрэг) шаардлагатай оюутнуудад туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх Оюутны дэмжлэгийн төвүүдтэй байх хэрэгтэй.

Хэдийгээр дээрх чиглэлийн дэмжлэг нь өртөг өндөртэй ч оюутнуудад суралцах таатай бололцоог хангана. Шаардагдах хөрөнгийг сургуулийн төсөвт суулгах талаар бага ч гэсэн алхам хийх хэрэгтэй. Үүнд:

- Дээд боловсролын байгууллагад суралцаж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутнуудын талаар нэгдсэн статистик мэдээллийн баазыг бий болгох. Энэ баазад оюутны үндсэн мэдээлэл болох нас, хүйс, хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, хэлбэр, анх элсэн орсноос хойшхи оюутны суралцаж буй түвшин, сургалтын явцад гарч буй дэвшлүүд, төгсөлт, төгсөөд ажилласан салбарыг багтаах хэрэгтэй.
- Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, оюутанд зөвлөх зөвлөхүүдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулж мэргэшүүлэх. Үүнд дунд сургуулиас их сургууль, их сургуулиас ажлын байр руу шилжих хөдөлгөөнийг хариуцсан шилжилт дэмжих мэргэжилтнүүд хамаарна. Эдгээр мэргэжилтэн хөгжлийн бэрхшээлтэй болон суралцахад хүндрэлтэй, тусгай дэмжлэг шаардлагатай оюутнуудад шууд болон явцын дэмжлэг үзүүлдэг.
- Энэ тайланд дурдагдсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого болон ОУХБ-ын холбогдох нөөцүүд, гарын авлага зэргийг ашиглах.
- ОУХБ-ын хэвлэл, гарын авлага, ном товхимол зэргийг орчуулан хэвлэж ашиглахад ОУХБ болон бусад донор байгууллагын дэмжлэг авах.

### **6.3. Хөдөлмөрийн зах зээл, ажил олгогчид болон төгсөгчдийн судалгааг ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээнд ашиглах нь**

#### **Удиртгал**

Монголын эдийн засаг эгзэгтэй үеийг туулж байна. 2008-2013 онд эдийн засаг огцом өсөх үед Монгол улс эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудыг хамарсан ур чадвартай ажилчин, техникийн ажилтан, мэргэжилтнүүдийн асар их хомсдолд орсон. 2013 оноос хойш эдийн засгийн өсөлт удааширч, олон ажлын байр болон ажил мэргэжлүүдээр төгсөгчдийн эрэлт хэрэгцээ багассан. Иймээс их сургуулиуд (а) хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ хангахгүй байгаа мэргэжил, мэргэшлүүдийг нягтлах, (б) төгсөгчид нь мэргэжлээрээ хөдөлмөр эрхлэхэд хүндрэлтэй, зах зээлд илүүдэлтэй байгаа мэргэжил, мэргэшлүүдийг нягтлах шаардлагатай.

Ийм нөхцөлд, төгсөлтийн (бакалавр) ба төгсөлтийн дараах (магистр, доктор) түвшинд албан боловсрол ба сургалт, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, зөвлөгөө, оюутныг дэмжих үйлчилгээ нь ажил эрхлэлтийн таамаглал, эдийн засгийн салбаруудын өсөлт, дунд болон урт хугацаанд шинэ ажиллагчдын эрэлтийг шинжилсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг харгалзан үзэх хэрэгтэй.

Гарын авлагын энэ хэсэг хөдөлмөрийн зах зээл болоод ажил эрхлэлтийн таамаглалыг авч үздэг хэд хэдэн судалгааны товч агуулгыг хүргэх болно.

#### **Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа**

Төгсөгчдийн мөшгөх судалгаагаар Монгол болон бүс нутгийн хэмжээнд заавал эзэмших суурь болон дээд боловсрол нь боловсролын салбарын үйл ажиллагааны төлөвлөлтийн ач холбогдлыг өсгөж өгдөг. Дээд боловсрол эзэмшсэний үр өгөөж нь төгсөгч нэг бүрийн зарцуулсан нэгжийн зардлыг тооцоход гарч ирнэ. Дээд боловсрол

дахь эдийн засгийн эргэн төлөгдөх үр өгөөжийн түвшин нь нэг төгсөгчийг бэлтгэж гаргах зардал, очиж ажиллах тухайн ажлын байрнаас хүлээгдэх цалин болон ажилтны эдийн засагт үзүүлэх бодит хувь нэмрээр илэрхийлэгдэнэ. Хэрэв төгсөгч бүрийн нэгж зардал нь тухайн төгсөгчийн эдийн засагт үзүүлж буй үр өгөөжөөс их байвал боловсролын үйл ажиллагааг ашиггүй хөрөнгө оруулалт гэж үзнэ<sup>4</sup>.

Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах зөвлөх үйлчилгээний баг дээд боловсролын байгууллагуудын оролцоотойгоор Төгсөгчдийн мөшгөх судалгааг жил бүр явуулах арга зүйг боловсруулж санал болгож байна. Уг аргачлалаар, төгсөгчдийн судалгааг хоёр үндсэн үе шатаар гүйцэтгэнэ: (i) сургуулиа төгссөний дараах 1 жилийн хугацаанд хийсэн төгсөгчдийн судалгаа, (ii) эхний мөшгөх судалгаанд оролцсон оюутнууд төгссөнөөс хойш 3 жилийн дараа дахин судалгаанд оролцоно. Иймд их, дээд сургуулиуд оюутнууддаа ажил мэргэжлийн зөвлөгөө (career guidance) үйлчилгээ үзүүлэхдээ өөрсдийн гүйцэтгэсэн “Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа”-аас дараах үзүүлэлтийг авч ашиглах боломжтой. Үүнд:

- Төгсөгчдийн эрхэлж буй ажил, салбараар, мэргэжлээр. Үүнийг танилцуулснаар оюутнууд ирээдүйн ажил олгогчдын талаар мэдээлэл авч, урьдчилан судлах боломж бүрдэнэ.
- Ажил эрхэлж буй төгсөгчид тухайн ажилд орохдоо ямар мэдээллийн эх сурвалж, арга зам ашигласныг тодруулах. Үүнд үндэслэлд оюутнууддаа сургууль төгссөний дараа ажил хайхдаа юунд илүү анхаарах, ажил хайх эдгээр арга замыг хэрхэн ашиглах, төгсөхөөсөө өмнө хөдөлмөрийн зах зээлд хэрхэн бэлтгэж эхлэх тухай зэргийг дэлгэрэнгүй зөвлөх.
- Өмнөх жилийн төгсөгчдийн ажилгүй байсан, ажил хайсан дундаж хугацааны мэдээллийг төгссөн хөтөлбөрөөр нь, хот хөдөөгөөр нь тодруулах. Эдгээр мэдээллийг оюутнууддаа танилцуулж, тэдний төгссөний дараах хүлээлтийг зөв бүрдүүлж, үүнд тохирсон төлөвлөгөө, стратегийг боловсруулах.
- Төгсөгчдийн ажил эрхлэхгүй байгаа, эсвэл ажлаасаа гарсан түгээмэл шалтгаануудыг оюутнуудад дэлгэрэнгүй танилцуулах. Ингэснээр тэднийг ажил мэргэжлээс гадна хувийн амьдралаа төлөвлөж сурахад нь туслах.
- Өмнөх жилийн төгсөгчдийн дундаж цалинг салбараар нь нарийвчлан танилцуулж, ажил мэргэжлийн болон хувийн амьдралын төлөвлөгөөнд нь тусгах.
- Өмнөх жилийн төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжил ба эрхэлж буй ажлын нийцлийн үнэлгээг танилцуулах.
- Өмнөх төгсөгчид цаашид ямар чиглэлээр сурах сонирхолтой байдгийг танилцуулах. Ингэснээр оюутнууд ямар хичээл, сургалтад нэмж хамрагдахаа шийдэх боломжтой.
- Төгссөнөөс хойшхи 3 жилд эрхэлсэн ажлуудыг төгссөн мэргэжлээр танилцуулах. Энэ нь оюутнууд ирээдүйн боломжит карьер замналаа төсөөлж төлөвлөхөд нэмэлт мэдээлэл болно.

<sup>4</sup> Дээд боловсролын хөрөнгө оруулалтын өгөөж. Мельбурнийн Дээд боловсролын эдийн засгийн судалгааны хөтөлбөрийн тайлан No.1, Мельбурнийн Институтын тайлан 1 1, Мельбурнийн их сургууль, 2000; Боловсролын хөрөнгө оруулалтын эдийн засгийн өгөөж, Дэлхийн банк, 2005; BRIC-ийн улсуудын дээд боловсролын эдийн засгийн үр өгөөж болон тэдгээрийн Дээд боловсролын өргөжилтийн дүгнэлтүүд, Хөдөөгийн боловсролын үйл явц төсөл, Ажлын тайлан 253, 2013.

- Төгсөгчдийн сарын хөдөлмөрийн орлогыг төгссөн хөтөлбөрөөр нь харьцуулж танилцуулах.
- Одоогийн эрхэлж буй ажил ба сурсан хөтөлбөрийн нийцлийн талаарх төгсөгчдийн өгсөн үнэлгээг танилцуулах.
- Тус сургуулийг төгссөнөөс хойш өөр хөтөлбөр, мэргэжлээр ямар нэг түр сургалт болон сургуульд сурсан байдлыг танилцуулах.

### **Төгсөгчдийн чиглэлийн судалгаа**

Ийм судалгаа нь төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдлыг харуулахыг зорьдог. Хэрэв тухайн оюутан баталгаат ажлын байраа олсон бол тэр хүртэл хэр их хугацаа зарцуулсныг авч үздэг. Мөн үүнээс гадна, төгсөгч өөрийн сонгосон мэргэжлийн дагуух чиглэлээр ажиллаж байгаа эсэхийг харгалздаг. Энэ судалгаа нь ерөнхийдөө “Ажлын байрны үр дүнгийн шинжилгээ” ба төгсөгчдийн ажил эрхлэлт нь төгссөн мэргэжилтэй нь хэр холбогдож байгааг харуулдаг байна. Өмнө дурдсан Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны мэдээллийг энэ шинжилгээнд ашиглаж болно.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх мэргэжилтэнгүүд ийм судалгааг ашиглан, оюутнуудад тухайн сонгосон мэргэжил нь ажлын байртайгаа хэрхэн холбогддог, ямар албан байгууллага, ажил олгогчдыг судлах, хэдий хэр хэмжээний цалингийн хүлээлттэй байх зэрэг мэдээллүүдийг өгөх боломжтой юм. Мөн оюутнуудын хувьд дээрх судалгаа нь боломжит ажил олгогчдын нэгдсэн мэдээллийг авах эх үүсвэр болж өгч байна.

### **Үр дүнтэй ажил хайлт**

Төгсөх курсын оюутнуудын хувьд өөрийн мэргэжилд тохирсон ажлын байр олох нь чухал сорилт болон тулгардаг. Тиймээс, оюутнууд ажил хайх үр дүнтэй аргууд, ажил олгогчдын мэдээллээр хангах эх үүсвэр, тухайн нэг мэргэжлээр дагнасан зуучлах агентлагууд, интернетээр ажлын байрны мэдээлэл авах, сонингоос унших, Оюутны холбоо гэх мэт бусад хүрээлээ ашиглах хэрэг гардаг.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөхүүд нь оюутнуудад туслахдаа дээрх дурдагдсан нийтлэг хүчин зүйлүүдийг анхаарах нь зүйтэй. Харин их дээд сургуулиудын хувьд, төгсөгчдийг ажлын байранд шилжих явцын үйлчилгээнд ач холбогдол нь өгөх шаардлагатай байна. Жишээ нь гэхэд л, ажилд орох өргөдөл, товч намтар (CV) болоод ажлын ярилцлагад оролцоход тусламж үзүүлж, зөвлөгөө өгөх гэх мэт.

Дараах чиглэлээрх зөвлөгөө, мэдээлэл оюутнуудад шаардлагатай байдаг. Үүнд:

- Тухайн нэг ажлын байранд ажиллах дундаж хугацаа;
- Ажилд орох боломжоо нэмэгдүүлэх стратегиуд;
- Ажилгүйдэлд хүргэдэг нийтлэг шалтгаанууд;
- Монголын эдийн засгийн байдлаас хамаарал багатай ажлын байруудын мэдээлэл;
- Тавигдах шалгуур нь өндөр ажлын байрнуудын тухай мэдээлэл гэх мэт.

Бусад чухал ач холбогдолтой үйлчилгээнд:

- Төгсөх ангийн оюутнууд Оюутны удирдлага, эсвэл Нийгмийн Халамжийн үйлчилгээнээс төгссөний дараа яг юу хүлээж байгаа, найдвартай ажлын байр олоход зарцуулах дундаж хугацаа, тэд хаанаас ажил хайх сургалтын хөтөлбөрүүдийг олох (байрлал, үргэлжлэх хугацаа, зардал) талаар зөвлөгөө авах байдлаар үр өгөөж хүртэнэ.
- Оюутныг дэмжих үйлчилгээ бас оюутнуудад ажилгүй байх гол шалтгаануудын талаар мэдээлэл өгнө. Үүнд оюутнуудын хувьд тохиромжгүй үед ажлаа орхисноос үүдэх үр дагаврууд, тэд ажлаа **орхихоос өмнө** шинээр орох ажлаа баталгаажуулахад ямар үе шатуудыг туулах талаар харилцан ярилцаж болох юм.
- Оюутанд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа болон зөвлөгөө өгөх өөр нэг чухал чиглэл бол ажил мэргэжлийн замналууд, цалингийн бүтэц болон ажлын байрны хөдөлгөөнийн талаар зөвлөх явдал. Төгсөгчдийн судалгаа нь өмнөх төгсөгчдийн туршлагад үндэслэн тодорхой ажлын байрны ангилалд тохирсон шалгуур ур чадвар, мэргэшилтэй холбоотой шинэчлэгдсэн бодит үнэн зөв мэдээллээр хангах явдал юм.
- Мөн үүнтэй холбоотойгоор, төгсөгч оюутнууд ажлын байраа хадгалах, өөрийгээ сурталчлах туршлагатай болох болон ажлын байрны хөрвөх чадвараа сайжруулахын тулд төгссөний дараа ямар нэгэн чухал ач холбогдолтой нэмэлт сургалтууд (магистр, доктор, техник мэргэжлийн боловсролын сургууль)-д хамрагдах талаар зөвлөгөө өгдөг. Эдгээрт ажил мэргэжил, ажлын байрны түвшин/зэрэглэлээр авч болох цалин хөлсний талаарх үнэн бодитой мэдээллүүд багтана. Өмнөх төгсөгчдийн авч байсан цалингийн түвшинг ажил эрхлэлтийн салбараар танилцуулах нь тухайн төгсөгчид, оюутнуудын хувьд ажил болон хувийн амьдралын төлөвлөгөөнийхөө тэнцвэрт байдлаа зохицуулахад туслах болно.

### Төгсөгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгаа

Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны хүрээнд цуглуулсан мэдээлэлд тулгуурлан төгсөгчдийн сэтгэл ханамжийн дараах шинжилгээг хийж болно:

- Төгссөнөөс хойшхи 3 жилийн дараах ажиллаж буй төгсөгчдийг ажил эрхэлж буй салбараар нь харьцуулах (ур чадвартай ажилчин, техник/үйлчилгээний ажилтан, мэргэжил). Энэ нь төгсөгчид карьерын замналаа багтаасан төлөвлөгөөгөө боловсруулахад хамгийн хэрэгтэй мэдээлэл болно.
- Төгсөгчдийн сарын орлогыг (i) хөтөлбөрөөр, (ii) ажил эрхлэлтийн салбараар, (iii) эрхлэлтийн үргэлжилсэн хугацаа болон (iv) ажилгүй байсан хугацаагаар харьцуулах.
- Төгсөгчдийн төгссөн үндсэн болон хавсарга мэргэжил, одоогийн ажил эрхлэлтийн категори, албан тушаал болон зэрэглэл/ангиллын талаарх дүр зураг, санаа бодлыг хөтөлбөрөөр харьцуулах.
- Төгсөгч ажил эрхлэлтээ хадгалахын тулд хамрагдсан мэргэжлийн нэмэлт сургалтуудын талаарх мэдээллийг ашиглах. Энэ нь ажил олгогчийн зүгээс явуулсан сургалтууд( ажлын байран дээрх сургалт, чиглүүлэх сургалт, чиглүүлэх хөтөлбөрүүд)-ыг багтаасан байж болно.

## Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа

Энэ гарын авлагын 3-р бүлэгт санал болгож буй ажил олгогчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнгээс ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөхдөө дараах мэдээллийг ашиглах боломжтой. Үүнд:

- Ажил олгогчид төгсөгчийг ажилд авсан арга. Үүнийг мөн Төгсөгчийг мөшгөх судалгаанд төгсөгчдийн ажилд орсон аргатай харьцуулах.
- Ажил эрхэлж буй шинэ төгсөгчдийн эзэмшсэн ур чадваруудын талаарх ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн түвшин. Энэ нь төгсөгчдийн эзэмшсэн мэдлэг, ур чадварууд практикт хэр нийцтэй байгаа, оюутнууд хэр эзэмшиж байгаа, цаашид юунд анхаарах шаардлагатайг харуулах нэг үзүүлэлт болно.
- Шинэ төгсөгчдөөс шаардлагатай практик мэдлэг, ур чадвар, үнэт зүйлс, хандлагын талаар ажил олгогчдын хүлээж буй хүлээлт.

## Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа

Хөдөлмөрийн аямны дэргэдэх ХЭҮСМУТ жил бүр их, дээд сургууль ба мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түүвэр судалгааг орон даяар давтан хийдэг. Энэ судалгааны талаарх дэлгэрэнгүйг ([www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа)) хуудаснаас авч болно. Уг судалгааны зорилго нь их, дээд сургууль төгсөгчдийн төгссөн мэргэжил болон суурь мэдлэг, ур чадварын хөгжилтэй холбоотой ажил эрхлэлтийн нөхцөл байдал, ажиллаж буй салбарын чиглэл зэргийг тодорхойлоход оршдог.

Энэ судалгааг ашиглаад, их, дээд сургуулиудын ажил мэргэжлийн зөвлөх ажилтнууд болон оюутнууд хөдөлмөр эрхлэлтийн ирээдүйн төлөв байдал, чиг хандлагын талаар ойлголт олж авна. Эдгээр чиг хандлагыг анхааралтай задлан шинжилснээр хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн таамаглалтай уялдуулан ажил мэргэжлийн зөв шийдвэр гаргахад оюутнуудад туслах юм.

Оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээндээ дараах мэдээллүүдийг харгалзан үзэх боломжтой.

- Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг эзэмшсэн мэргэжлээр харьцуулсан үр дүнг танилцуулах;
- Төгсөгчдийн ажил эрхлээгүй шалтгааныг эзэмшсэн мэргэжлээр харьцуулсан үр дүнг танилцуулах;
- Эзэмшсэн мэргэжил ба ажиллаж буй салбарын хамаарлын дэлгэрэнгүй хүснэгтийг танилцуулж, оюутнуудын карьер төлөвлөлтөд туслах;
- Ажлын байран дээрээ тогтвортой ажиллаж байгаа, эсвэл хурдтай шилжиж байгаа байдлыг эзэмшсэн мэргэжлээр нь харьцуулах;
- Эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдал, эзэмшсэн ур чадвар нь ажилын байранд хэр нийцдэг талаарх төгсөгчдийн өгөх үнэлгээ;
- Одоо эрхэлж буй ажилд нь хамгийн их шаардлагатай байгаа ур чадварууд;
- Ажил хийхийн тулд төгсөгчид ямар хичээл зүтгэл нэмж гаргаж байгаа талаарх үр дүн.

## Барометрийн судалгаа

Хөдөлмөрийн яамны ХЭҮСМҮТ Барометрийн судалгааг жил тутам хийдэг. Энэ судалгаа 2010 оноос хойш хийгдэж байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээл дээрх өнөөгийн болон ойрын ирээдүйн хандлагыг таамаглах боломж олгодог. Уг судалгааны үр дүнг тус байгууллагын цахим хуудас ([www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа))-аас авч ашиглах боломжтой.

Дээд боловсролын сургалтын байгууллагууд, тэдгээрийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, оюутанд зөвлөгөө өгөх ажилтнууд энэ судалгаанаас дараах үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэх боломжтой. Үүнд:

- Сүүлийн жилд сул чөлөөтэй байсан ажлын байрны тоо (ажлын байраар/ажил мэргэжлээр, аж үйлдвэрийн салбараар, бүс нутаг болон салбараар). Энэ мэдээлэл Монголын эдийн засаг дахь ур чадварын ялгаа болон хомсдолыг харуулахад илүү чиглэх юм.
- Шинээр бий болсон ажлын байр болон өсөлттэй байгаа эдийн засгийн салбаруудын ажилд авалтын хандлага. Энэ мэдээлэл хөдөлмөрийн зах зээл дээр ур чадварын ялгааг арилгахад ажил олгогчдод тулгарч буй сорилтуудыг багтаадаг.
- Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа ашигласан мэдээллийн эх сурвалжууд.
- Аж ахуйн нэгжүүдийн ойрын хугацаанд шинээр авахаар төлөвлөж буй ажилтны тоо ажил мэргэжлээр, салбараар, бүс нутгаар.
- Шинэ ажилтнуудыг танилцуулах, чиглүүлэх, бэлтгэх сургалтын төлөвлөгөөнүүд.
- Ойрын хугацаанд цөөлөх, цомхотгогдох ажлын байрны тоо. Энд бас шинэ ажилтнуудын эрэлт хэрэгцээ асар ихээр нэмэгдэхээр хүлээгдэж буй ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл орно.

## Дунд ба урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн таамаглал (2013-2023)

Хөдөлмөрийн яамны дэргэдэх ХЭҮСМҮТ Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд ба урт хугацааны таамаглалын загварыг боловсруулсан. Энэ нь өнөөдрийг хүртэл боловсруулалтын туршилтын үе шатанд байгаа боловч энэ үе шатанд 2022 оныг хүртэл хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий байдал, хөдөлмөр эрхлэлтийн ирээдүйн төлөв байдлыг урьдчилан таамаглаж болно. Энэ таамаглал эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн 19 салбар, ажил мэргэжлийн ангиллын 10 бүлгийн хамарч байгаа юм. Дэлгэрэнгүйг [www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа) цахим хуудаснаас харж болно.

Энэ таамаглал ажил мэргэжлийн чиг баримжаа болоод оюутнуудад зөвлөх үйлчилгээтэй холбоотой дараах мэдээллүүдийг багтаасан: (a) эдийн засгийн салбаруудын 2023 он хүртэлх өсөлт, (b) Эдийн засгийн салбаруудад ажиллагчдын тооны 2023 он хүртэлх өсөлт, (c) ажил мэргэжлийн ангиллаарх урт хугацааны өсөлт, (d) Эдийн засгийн аль салбарт ажил мэргэжлийн ямар бүлгийн эрэлт хэрэгцээ хэр их байхыг харуулсан **Салбар-ажил мэргэжлийн хүснэгт**.



## 7. СУРГУУЛЬ-ҮЙЛДВЭРИЙН ТҮНШЛЭЛЭЭР СУРГАЛТ, СУДАЛГААГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ЧИГЛҮҮЛЭХ ЗӨВЛӨМЖ

Энэхүү чиглүүлэх зөвлөмж нь сургалт ба судалгаа хөгжлийн чиглэлээр их сургууль ба аж үйлдвэрлэлийн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой.

### 7.1 Түншлэл хамтын ажиллагааны удиртгал

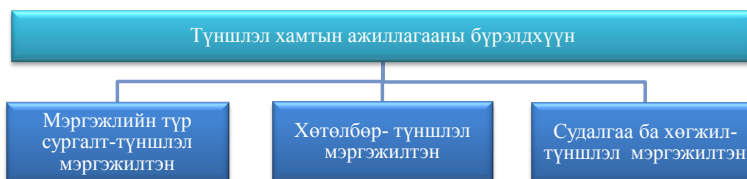
Орчин үеийн ДБСБ-ууд сургуулийн бизнес эрхлэх хандлага (entrepreneurial)-ыг чухалчлан үздэг болсон бөгөөд үүний суурь нь судалгаа хөгжил ба мэргэжлийн түр сургалт хоёр юм. “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах нь” зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд өнөөгийн нөхцөл байдлыг үнэлж үзсэний үндсэн дээр ДБСБ-ын чадавх, хэрэгцээтэй уялдуулан дараах гурван төрлийн мэргэжилтэн (буюу эдгээрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх) хэрэгцээтэй гэж тодорхойлж байна. Үүнд:

- i. Мэргэжлийн түр сургалт хариуцсан мэргэжилтэн;
- ii. Хөтөлбөр-түншлэл мэргэжилтэн;
- iii. Судалгаа ба хөгжил хариуцсан мэргэжилтэн.

2016 оны Дээд боловсролын хуульд орсон нэмэлт өөрчлөлтийн дагуу ДБСБ-ыг 1. Төрийн өмчийн, 2. Төрийн бус өмчийн ашгийн төлөө бус, 3. Төрийн бус өмчийн, ашгийн төлөө гэсэн гурван үндсэн хэлбэрт хуваасан. Тиймээс энэ бүх сургуульд дээр дурдсан мэргэжилтэн бүгд заавал байх ёстой гэж ойлгож болохгүй. Сургууль бүр дээр өөрийн хэв маяг, алсын хараа, чадавх, зорилт, бэлтгэж байгаа мэргэжилтэн зэргээс хамаарч аль мэргэжилтний ажлын байрыг бий болгох нь ялгаатай байж болно. Энэхүү чиглүүлэх зөвлөмжийг төрийн өмчийн ДБСБ-ын жишигт нийцүүлэн бэлтгэсэн бөгөөд хувийн өмчийн сургуулиуд өөртөө шаардлагатай гэж үзсэн хэсгийг тусган авах бүрэн боломжтой юм.

Энэхүү чиглүүлэх зөвлөмж нь дээд боловсролын сургалтын байгууллага ба аж үйлдвэрлэлийн салбарын түншлэлийн хүрээнд шаардлагатай алба, мэргэжилтнүүд, хийж болох үндсэн үйл ажиллагаа, үнэлэх арга аргачлалын талаар нарийвчилсан мэдээлэл өгөхөд чиглэнэ. Чиглүүлэх зөвлөмжид цаашид түншлэлийг хөгжүүлэхийн тулд хийх, анхаарах ёстой зүйлсийг ч оруулсан.

Зураг 16. Түншлэл хамтын ажиллагааны бүрэлдэхүүн



Одоо эдгээр гурван мэргэжилтний хийх ажил үүргийг авч үзье.

### 7.1.1 Мэргэжлийн түр сургалт-түншлэл мэргэжилтэн (*professional training-partnership officer*)

ДБСБ-ууд аж үйлдвэрийн салбарын түншлэлийг хөгжүүлэхэд мэргэжлийн түр сургалтыг хариуцсан мэргэжилтэн чухал үүрэгтэй.

**Өнөөгийн байдал:** Өнөөдөр Монголын ДБСБ-ууд аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээнд нийцсэн мэргэжлийн түр сургалт хариуцсан мэргэжилтэнгүй байна. Харин мэргэжлийн түр сургалтыг мэргэжлийн тэнхим, судалгааны хүрээлэнгийн түвшинд эрхэлж байна. (Жишээ нь, ШУТИС) Монголын ДБСБ-ууд саяхныг хүртэл мэргэжлийн түр сургалтад албан ёсоор ач холбогдол өгч анхаардаггүй байсан бөгөөд энэ чиглэлээр төдийлөн идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулдаггүй, их сургуулийн хөгжилд оруулах хувь нэмрийг дутуу үнэлдэг байжээ.

IRIM хүрээлэнгийн 2015 оны судалгааны<sup>5</sup> үр дүнгээс харахад уул уурхай, ханган нийлүүлэлт, эрчим хүч, байгаль орчны томоохон 60 компанийн 60 орчим хувь нь гаднаас мэргэжлийн түр сургалт авах хэрэгцээтэй байдаг гэж хариулжээ. Тиймээс ДБСБ-ын мэргэжлийн түр сургалтын чадавхийг сайжруулж улмаар аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээнд нийцсэн сургалтыг зохион байгуулж, сургуулийн зардлын тодорхой хэсгийг үүнээс санхүүжүүлэх бололцоотой нь харагдаж байна. Ялангуяа МУИС, ШУТИС, ХААИС зэрэг сургууль инженерийн боловсролтой мэргэжилтэн бэлтгэдэг учраас энэ салбар чухал ач холбогдолтой юм. Мэргэжлийн түр сургалтын чадавхийг дээшлүүлэх нь бүхэлдээ сургуулийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Мэргэжлийн түр сургалтыг явуулахад зарим чиглэлээр зөвшөөрөл авах шаардлагагүй бол зарим чиглэлээр тусгай зөвшөөрөл авах шаардлагатай<sup>6</sup>. Тухайлбал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй чиглэлээр түр сургалтыг явуулах хүсэлтэй байгууллага нь Хөдөлмөрийн сайдын 2013 оны 3 дугаар сарын 25-ны өдрийн А/53 тушаалаар баталсан “ХАБЭА-н сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах журам”-ын дагуу тусгай зөвшөөрлийн гэрчилгээг «Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд судлалын төв»-өөс авдаг. Мөн компанийн засаглалын сургалт зохион байгуулах тусгай зөвшөөрлийг “Санхүүгийн зохицуулах хороо”-ноос олгодог.

2016 оны 4-р сард Дээд боловсролын хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр, хуулийн 12.1.15-д “дээд боловсролтой хүмүүсийг дахин мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх, ерөнхий боловсролын болон богино хугацааны сургалт эрхлэх” гэж заасан нь ДБСБ-ууд богино хугацааны сургалтын чиглэлээр ажиллах талбар нээгдэж байгаа юм.

**Сайн туршлага:** Олон улсын томоохон сургуулиудад мэргэжлийн түр сургалт-түншлэл хариуцсан мэргэжилтэн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэ мэргэжилтэн нь ажил үүргийн хувьд их сургуулийн судалгаа ба хөгжил, өндөр технологи, инноваци, старт-ап зэрэг хөтөлбөртэй нягт холбоотой ажилладаг. Энэ чиглэлд АНУ-ын Стэнфордын их сургууль тэргүүлдэг.

**Зорилго:** Энэ ажлын байрны зорилго нь ДБСБ-ын өөрийн мэргэжлийн түр сургалтын чадавх дээр суурилан аж үйлдвэрийн салбартай хамтран ажиллаж, тэдний хэрэгцээ шаардлагатай байгаа сургалтуудыг хийж гүйцэтгэх юм.

<sup>5</sup> Тайлан 2014/2015. IRIMongolia., 2015

<sup>6</sup> Мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл авахад бүрдүүлэх баримт бичигт тавигдах шаардлага, загвар/Хөдөлмөрийн сайдын 2016 оны 03-р сарын 03-ны өдрийн А/53 дугаар тушаалын хавсралт

**Үндсэн чиг үүрэг:** Энэ ажлын байрны гүйцэтгэх үүрэг нь:

1. Аж үйлдвэрийн салбарын мэргэжлийн түр сургалтын хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох;
2. Аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээ шаардлагад мэргэжлийн түр сургалтын үйл ажиллагааг нийлүүлэх;
3. Төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварыг байнга шинэчилж байхын тулд тэдний хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн дахин мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж, сургалт зохион байгуулах;
4. ДБСБ-д шаардлагатай судалгаа, буцалтгүй хөрөнгө оруулалт (investment) ба эргэлдэх санг (endowment fund<sup>7</sup>) бүрдүүлэхэд шаардлагатай мэдээллээр холбогдох мэргэжилтинг хангаж байх;
5. Мэргэжлийн түр сургалтаас ДБСБ-ын үйл ажиллагааны тодорхой хэсгийг санхүүжүүлэх зэрэг болно.

**Шаардагдах ур чадвар:** Чиг үүрэгтэй холбоотой байгууллага, компаниудын сургалт хариуцсан менежер, хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтнээр ажиллаж байсан туршлагатай, тус салбарыг ойлгодог хүн байх шаардлагатай. Аж үйлдвэрийн салбарын хүний нөөц, техникийн болон харилцааны сургалтуудын бодит хэрэгцээ шаардлага, өөрчлөлт, дахин мэргэших бодлого, зах зээлийн нийц зэргийг ойлгох нь чухал. Мөн мэргэжлийн түр сургалтын зөвшөөрлийг төрийн холбогдох байгууллагаас авах шаардлага зүй ёсоор гарах учраас төрийн байгууллагатай хамтарч ажиллах ур чадварыг тухайн мэргэжилтэн эзэмшсэн байх ёстой.

**Хамтрагч талууд:** Хамтрагч талууд нь ДБСБ-ын профессорууд, мэргэжлийн тэнхимүүд, компаниудаас хүний нөөц хариуцсан алба, мэргэжилтэн, түр сургалтын нэгжүүд юм. Томоохон компаниуд бизнесийн төлөвлөгөөндөө тухайн жилд хийлгэх мэргэжлийн түр сургалтад зарцуулах төсвийг төлөвлөдөг бөгөөд хэрвээ энэ талаар мэдээлэл авч чадвал төлөвлөгөө ихээхэн бодитой болох юм. Мөн сургуулийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох мэргэжилтэнтэй (career guidance and counseling) хамтран ажиллах нь зүйтэй

### ***7.1.2 Хөтөлбөр-түншлэл мэргэжилтэн: (curriculum-partnership development officer)***

ДБСБ-ууд аж үйлдвэрийн салбартай түншлэлийг хөгжүүлэхэд хөтөлбөрийн түншлэл хариуцсан мэргэжилтэн маш чухал үүрэгтэй.

**Өнөөгийн байдал:** Монголын ДБСБ-ын дийлэнхи нь хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэнтэй бөгөөд тэд сургалтын албанд харьяалагдаж байна. МУИС-ийн хувьд сургалтын албанд хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэн, сургалтын технологи хариуцсан мэргэжилтэн, дадлага хариуцсан мэргэжилтэн байдаг. Гэхдээ сургалтын алба нь албан ёсоор аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээ шаардлагыг сургалтын хөтөлбөрт тусгах талаар туршлага маш хязгаарлагдмал байна. Тухайлбал, МУИС дээр сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг боловсруулахдаа хувийн хэвшлээс санал авах журмыг баталсан ч хэрэгжүүлэх нь эхлэл төдий байна. Тиймээс аж үйлдвэрийн салбараас сургалтын төлөвлөгөө ба хөтөлбөрт санал авах ажлыг хариуцсан мэргэжилтэн, эсвэл багш нарыг энэ чиглэлд чадавхжуулж, сайн туршлага бий болгоход анхаарах хэрэгтэй байна.

<sup>7</sup> Дээд боловсролын тухай хуульд “эргэлдэх сан”-г зааж өгөөгүй. Гэхдээ тус хуулийн 12.3.5. тусгай зориулалттай бусад сан байгуулж болно гэж заасан, тэгэхлээр хуулийн хязгаарлалт байхгүй гэсэн үг юм.

2016 оны 4-р сард Дээд боловсролын хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр, хуулийн 8.4-д ДБСБ-ын сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг сургуулийн эрдмийн зөвлөл хэлэлцээд сургуулийн захирал батална” гэж заажээ. Үүнээс харахад шинэ хуулиар сургуулиуд өөрийн сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг өөрсдийн онцлог, чиг хандлага судалгаа ба хөгжлийн хамтарсан төслүүдтэй уялдуулах бүрэн боломжийг олгожээ.

Дадлагын тухайд өнөөгийн ДБСБ-ууд дээр нийт бакалаврын сургалтын 120 кредитийн 8 хувиас илүүгүйг танилцах, үйлдвэрлэлийн, төгсөлтийн гэсэн гурван төрлийн дадлага эзэлж байв. Оюутнуудын дадлага хийсэн салбарыг улсын болон хувийн сургуулиар нь харьцуулахад ХУИС, СЭЗДС зэрэг сургуулийн оюутнууд хувийн компани (29.6%) болон төрийн өмчийн компаниудад (8.8%) ихэвчлэн дадлага хийдэг бол МУИС-ийн оюутнууд төрийн байгууллага (8.8%) болон хээрийн дадлагыг (24%) (хөдөө орон нутагт) гүйцэтгэсэн байдал нь илүү өндөр байна. Оюутнууд хувийн компани дээр хийгдсэн дадлагын ажлын үр дүнг сайн (19.2%) гэж үнэлсэн үнэлгээ бусад байгууллагынхаас харьцангуй өндөр үзүүлэлттэй байна<sup>8</sup>.

Өнөөдөр Монголд байгууллагуудаас их, дээд сургуулийн оюутнуудад олгож байгаа тэтгэлэгт хөтөлбөрийг хоёр хэсэгт хувааж үзэж болохоор байна. Үүнд, нэгдүгээрт, бүхий л ДБСБ-ууд нээлттэй өрсөлддөг тэтгэлэгт хөтөлбөр, хоёрдугаарт, зөвхөн тухайн сургуулийн өөрсдийн хөгжүүлсэн тэтгэлэгт хөтөлбөр юм. Гэхдээ манай улсад зөвхөн тухайн сургуульд зориулсан тэтгэлэгт хөтөлбөр бараг байхгүй байна.

Нийтлэг байдлаар авч үзвэл, Монголын их, дээд сургуулиудын хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтнүүдэд бизнесийн байгууллагатай ажиллах туршлага дутагдаж байна.

**Сайн туршлага:** Сургууль бүр хөтөлбөрийн түншлэл хариуцсан үндсэн, эсвэл гэрээт мэргэжилтэнтэй бол зарим томоохон их сургуулиуд дээр ийм алба байдаг. Байгуулагдаад удаагүй байгаа Монгол-Германы хамтарсан Ашигт малтмал, технологийн их сургуулийн (GMIT) хувьд бакалаврын оюутны дөрвөн жилийн туршид цуглуулах ёстой 120 кредитийн 20 хувиас илүүг дадлага эзэлж, 5-аас олон төрлийн дадлагыг хийх бөгөөд дадлагын даалгавар, зорилго, эзлэх цаг, ач холбогдол зэрэг нь бусад сургуулиас илүү байгаа юм. Мөн МУБИС-ийн хувьд 2015 оноос дадлагыг дахин шинээр авч үзэн, хэмжээ, зарцуулах цагийг хоёр дахин ихэсгэжээ. Зөвхөн тухайн сургуулийн оюутнуудад зориулсан тэтгэлэгт хөтөлбөрийн хувьд, Монгол-Солонгосын хамтарсан технологийн коллежийн оюутнуудад олгодог “Жүр үр” компанийн тэтгэлгийг сайн жишээ болгон дурдаж болох юм.

**Зорилго:** Энэ ажлын байрны зорилго нь ДБСБ-ын сургалтын төлөвлөгөө ба хөтөлбөрийг аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлж, хамтын ажиллагааг дэмжих явдал юм. Ингэснээр сургалтын үйл явцыг практикт үндэслэж, бодит мэдлэгийг бий болгоход чухал үүрэгтэй. Тийм ч учраас дэлхийн хэмжээний томоохон сургуулиудад хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

**Чиг үүрэг:** Энэ ажлын байрны гүйцэтгэх үүрэг нь:

1. Сургалтын төлөвлөгөө, хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулах үйл явцад холбогдох байгууллага, компанийн захирал, менежер, инженер, мэргэжилтнүүдийн саналыг тогтмол тусгах механизмыг боловсруулах, хэвшүүлэх, хөгжүүлэх

<sup>8</sup> МУИС, СЭЗДС, Шихихутаг, Хумүүнлэгийн ухааны сургуулийн 500 оюутнаас санал асуулгын аргаар судалгааг 2015 оны 11-р сард Ч.Тамир, А.Тэнүүнжаргал нар гүйцэтгэсэн. “Их дээд сургууль, аж үйлдвэрийн салбар хоорондын хамтын ажиллагааны өнөөгийн байдал”, Социологи сэтгүүл, 2016

2. Дадлагын үйл ажиллагааны үргэлжлэх хэмжээ, хэлбэр, агуулгыг сайжруулах ажлыг мэргэжил арга зүйн удирдлагаар тогтмол хангаж хянах
3. Эрэлт бүхий мэргэжлээр компаниудаас оюутнуудад зориулсан “Компанийн тэтгэлэгт хөтөлбөр”-ийг түншлэлийн хүрээнд хөгжүүлэх
4. ДБСБ-д шаардлагатай хөрөнгө оруулалт ба “эргэлдэх сан” бүрдүүлэхэд дэмжлэг авах.

**Шаардагдах ур чадвар:** Чиг үүрэгтэй холбоотой багшлах ажлыг таваас доошгүй жил хийсэн, дадлага удирдаж байсан, мөн компаниудад таваас доошгүй жил ажиллаж байсан туршлагатай, компаниудын үйл ажиллагааг сайн ойлгодог, удирдлагуудтай харилцах чадвартай байх ёстой.

**Хамтрагч талууд:** Хөтөлбөрийн түншлэл хариуцсан мэргэжилтний хоёр бүлэгтэй ажиллах ёстой. Үүнд эхний бүлэг нь компаниуд ба байгууллагууд, хоёр дахь бүлэг нь мэргэжлийн холбоод юм. Үүнд Ажил олгогч эздийн холбоо, Монголын бизнесийн зөвлөл, Худалдаа аж үйлдвэрийн танхим зэрэг бизнесийн мэргэжлийн холбоод чухал үүрэгтэй

### **7.1.3 Судалгаа ба хөгжил түншлэл мэргэжилтэн: (R and D partnership officer)**

ДБСБ-ууд аж үйлдвэрийн салбартай түншлэлийн төслүүдийг хэрэгжүүлэхэд судалгаа хөгжил, түншлэл хариуцсан мэргэжилтэн чухал үүрэгтэй.

**Өнөөгийн байдал:** IRIM хүрээлэнгийн судалгааны үр дүнгээс харахад, их, дээд сургуулиуд, академийн судалгаа хөгжлийн үйлчилгээний өнөөгийн нөхцөл байдлыг компанийн удирдлагуудын 10 орчим хувь нь л сайн гэж үнэлжээ<sup>9</sup>. Өөрөөр хэлбэл, аж үйлдвэрийн салбар ДБСБ-уудын судалгаа ба хөгжлийн чадавхийг төдийлөн үнэлэхгүй байна. Монголын түвшинд судалгаа хөгжлийн үйл ажиллагаа нь эхлэлийн шатандаа байгаа учраас эхний шатанд аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээнд нийцсэн энгийн, төрөл бүрийн судалгааг хамтран хийж болно. ШУТИС, ХААИС зэрэг сургууль инженерийн боловсролтой мэргэжилтэн бэлтгэдэг учраас энэ салбар чухал ач холбогдолтой юм. Хэрвээ судалгаа хөгжлийн үйлчилгээ хөгжвөл үүнийг дагаад сургалтын чанарыг сайжруулж, төгсөгчдийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлнэ.

2016 оны 4-р сард Дээд боловсролын хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр, хуулийн 12.2-д “оюуны болон технологийн нөөцийг ашиглах, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын ололтыг үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд нэвтрүүлэх зорилгоор их сургууль, дээд сургууль нь өөрийн үндсэн бүтцэд харьяалагдах сургалт-судалгааны бизнес-инкубатор, технологи дамжуулах төвийг дангаараа болон үйлдвэрлэлийн кластерийн тогтолцоогоор байгуулан ажиллуулж болно” гэж заажээ. Мөн хуулийн 14.1.4-д “дангаараа болон их сургууль, дээд сургууль, эрдэмтдийн баг, хуулийн этгээдтэй хамтран ажиллах болон гарааны компани байгуулах”, 16.1.8-д “их сургууль, дээд сургуулийн дэргэд байгуулагдсан гарааны компанид хичээлийн бус цагаар ажиллах, өөрөө гарааны компани байгуулах” гэж заасан байна. Үүнээс харахад судалгаа ба хөгжил хариуцсан мэргэжилтэн компаниудтай хамтран ажиллаж болох төслийн чиглэлийг маш өргөн хүрээтэй болгосон хуулийн зохицуулалт хийгджээ.

**Сайн туршлага:** Дэлхийн хэмжээний томоохон сургуулиудад судалгаа хөгжил, хамтын ажиллагаа хариуцсан мэргэжилтэн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэ мэргэжилтэн ажил үүргийн хувьд их сургуулийн судалгаа ба хөгжил, өндөр технологи, инноваци,

<sup>9</sup> Тайлан 2014/2015. IRIMongolia., 2015.

старт ап зэрэг хөтөлбөртэй нягт холбоотой ажилладаг. Барууны их сургуулиуд судалгаа хөгжлийн үйл ажиллагаанаас санхүүжилтээ бүрдүүлж, улмаар судалгаа шинжилгээн дээр суурилсан өндөр түвшний мэдлэгийг бий болгодог.

**Зорилго:** Энэ ажлын байрны зорилго нь ДБСБ-ын өөрийн судалгаа хөгжлийн чадавх дээр суурилан аж үйлдвэрийн салбартай хамтран ажиллаж, тэдний хэрэгцээ шаардлагатай судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэх юм.

**Чиг үүрэг:** Энэ ажлын байрны гүйцэтгэх үүрэг нь:

1. Аж үйлдвэрийн салбарын судалгаа ба хөгжлийн үйлчилгээний хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох
2. Аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн судалгаа ба хөгжлийн ажлыг нийлүүлэх
3. Судалгаа ба хөгжлийн үйл ажиллагаанаас ДБСБ-ын үйл ажиллагааны тодорхой хэсгийг санхүүжүүлэх зэрэг болно.

**Шаардагдах ур чадвар:** Чиг үүрэгтэй холбоотой компани, байгууллагын сургалт хариуцсан менежер, судалгааны хэлтэст ажиллаж байсан туршлагатай хүн байх бөгөөд инженерийн чиглэлийн хүн байх шаардлагатай. Эдгээр нь бизнесийн байгууллагын бодит хэрэгцээ шаардлага, өөрчлөлт, дахин мэргэших бодлого, зах зээлийн нийц зэргийг ойлгоход ихээхэн чухал юм. Хөрөнгө оруулалт ба эргэлдэх сангийн талаар ойлголттой, хөрөнгө босгох үйл ажиллагааны туршлагатай байвал сайн.

**Хамтрагч талууд:** Хамтрагч талууд нь ДБСБ-уудын судалгааны алба, судалгааны мэргэжлийн тэнхимүүд, профессор багш нарын баг, гарааны компаниуд, гарааны компаниудыг санаачлагчид, компаниудийн судалгаа хариуцсан мэргэжилтнүүд юм. Томоохон сургуулиудын хувьд технологи дамжуулах төв, инновацийн хэлтэс, өндөр технологи дамжуулах төв зэрэгтэй хамтран ажиллана. Томоохон компаниуд бизнес төлөвлөгөөндөө тухайн жилийн судалгаа ба хөгжлийн үйл ажиллагаанд зарцуулах төсвийг төлөвлөдөг бөгөөд хэрвээ энэ талаар мэдээллийг авч чадвал төлөвлөгөө ихээхэн бодитой болох юм

## 7.2 Түншлэл хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх үйл ажиллагаа, үе шат

Түншлэл хамтын ажиллагааны албаны үндсэн үйл ажиллагааг тойм байдлаар зураглан харуулбал дараах байдалтай байна.

*Зураг 17. Түншлэл хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх үйл ажиллагаа, үе шат*



1-р алхам нь холбогдох судалгаатай танилцах, 2-р алхам нь төлөвлөгөө боловсруулах, 3-р алхам нь бэлтгэл үйл ажиллагаа, 4-р алхам нь хэрэгжүүлэх ба тайлагнах, 5-р алхам нь үнэлэх зэрэг болно. Одоо эдгээр таван алхамын талаар, гурван мэргэжилтэн тус бүрийн хийх ажил үүргийн жишээн дээр дэлгэрүүлэн авч үзье.

**Алхам 1: Холбогдох судалгаатай танилцах**

Судалгаа ба хөгжил, мэргэжлийн түр сургалтын хүрээнд түншлэлийг бэхжүүлэх үйл ажиллагааны хамгийн эхний үе шат нь судалгаатай танилцах юм. “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах нь” зөвлөх үйлчилгээний санал болгосны дагуу их, дээд сургуулиуд өөрсдөө төгсөгчдийнхөө хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааг жил бүр 2 үе шаттай гүйцэтгэх юм. Үүний эхнийх нь буюу “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа 1”-д (ТМС-1) төгсөөд 1 жил болж буй төгсөгчдийг, хоёрдахь буюу “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа 2”-г (ТМС-2) төгсөөд 3 жил болж буй төгсөгчдийг хамруулах юм. Мөн их, дээд сургуулиуд өөрсдөө “Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа” (АОСХС)-г ТМС-1-д хамрагдсан төгсөгчдийнхөө ажил олгогчдоос, асуулга судалгаа ба гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хэлбэрээр авах юм.

Дурдсан дөрвөн судалгаанаас гадна Хөдөлмөрийн Яамнаас 2010 оноос хойш жил тутам гүйцэтгэж буй хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлтийг тандах “Барометрийн судалгаа” (БС), “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа” (ТХЭС) гэсэн хоёр судалгааг ашиглаж болно. Мэргэжилтэн бүрийн ажил үүрэгтэй холбоотойгоор, ямар судалгааг хэрхэн ашиглах вэ гэдгийг тус бүрд нь тоймлон авч үзье.

**Мэргэжлийн түр сургалт-түншлэл мэргэжилтэн:** Уг мэргэжилтэн ТМС-1, ТМС-2, АОСХС, АОСХС ярилцлага, БС, ТХЭС гэсэн 6 судалгааг ашиглах боломжтой. Үүнд ТМС-1-ээс төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжил ба ажиллаж буй салбараар харьцуулсан үр дүнг ашиглах боломжтой. Чухам энэ үр дүнгээс тус сургуулийн ямар хөтөлбөрийн төгсөгчид ямар салбар чиглэлд ажиллаж байгаа, аль аж ахуйн нэгжүүдтэй хамтын ажиллагаагаа гүнзгийрүүлж мэргэжлийн түр сургалтыг зохион байгуулах талаар шаардлагатай талаарх мэдээллийг тогтмол авч байх юм.

Мэргэжлийн түр сургалтын чиглэлээр ТМС-1 ба ТМС-2 судалгаануудаас тухайн төгсөгч цаашид ямар чиглэлээр сурах сонирхолтой байгааг ажиллаж буй салбараар нь харьцуулах, үүн дээр үндэслэн хамтарсан сургалт зохион байгуулах хэрэгцээг тодорхойлох боломжтой болох юм.

АОСХС-нд түр сургалтын хэрэгцээ, төсөв, хэлбэр зэргийг тодорхойлсон асуулт бий. Ингэж төгсөгчдийг хамтран сургах, сургалтынхаа хөтөлбөрийг боловсруулахад үйлдвэрлэлийн салбарын оролцоог нэмэгдүүлэх боломжтой.

ХЯ-ны БС-аар байгууллагууд ажилтнаа өөрийн хөрөнгөөр сургах төлөвлөгөөний талаар мэдээлэл байгаа бөгөөд үүнийг салбар чиглэлээр нарийвчлан гаргаж, байгууллагуудад хамтарсан сургалт зохион байгуулах санал хүргүүлж болно. ХЯ-ны БС-аас компаниудын шинээр ажилтан авахад ашигласан мэдээллийн эх сурвалжийн үр дүнг харах ба үүнийг их, дээд сургуулиудын өөрсдийн гүйцэтгэсэн АОСХС-ны үр дүнтэй харьцуулан мэдээлэл сурталчилгааны үйл ажиллагаандаа тусгана (Хавсралт 2).

**Хөтөлбөр-түншлэл мэргэжилтэн:** Уг мэргэжилтэн ТМС-1, ТМС-2, АОСХС, АОСХС ярилцлага, БС, ТХЭС гэсэн 6 судалгааг ашиглах боломжтой. Үүнд уг мэргэжилтний хийх ажлын чиг үүргийн хүрээнд ТМС-1 ба ТМС-2 гэсэн судалгаануудаас эзэмшсэн мэргэжил эрхэлж буй ажилтай нь хэр нийцтэй байгаа үнэлгээг ажиллаж буй салбараар нь харьцуулах, аль хөтөлбөрийн ямар салбарт ажиллаж байгаа төгсөгчийн ажил мэргэжлийн нийцэл сайн, муу байгааг тодорхойлж дүгнэлт өгөх боломжтой болох юм. Үүн дээр тулгуурлан хөтөлбөр-түншлэл хариуцсан мэргэжилтэн оюутнуудын дадлагыг зохион байгуулах, улмаар цалинтай дадлага хийлгэх хөтөлбөр боловсруулах боломжтой болох юм (Хавсралт 2).

АОСХС-ны мэдээлэл нь дадлагын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, “Байгууллагын тэтгэлэгт хөтөлбөр”-ийг хөгжүүлэхэд маш чухал.

Нэмэлт байдлаар ХЯ-ны ТХЭС-ны үр дүнд үндэслэн эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдал, эзэмшсэн ур чадвар нь ажлын байранд хэр нийцдэг талаарх төгсөгчдийн өгөх үнэлгээ, ажлын байран дээрээ тогтвортой ажиллаж байгаа, эсвэл хурдтай шилжиж байгаа байдлыг эзэмшсэн мэргэжлээр нь харьцуулах боломжтой. Ингэснээр үйлдвэрлэлийн салбартай хамтарч сургалтын хөтөлбөрөө шинэчлэх хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлно.

ХЯ-ны БС-аар байгууллагуудад хэрэгцээтэй мэргэжлийн ажилтны тоо салбар чиглэлээр гарах боломжтой. Энэ үр дүнг ашиглан аль салбарын ямар байгууллагад оюутан дадлагажуулах, төгсөгчдийн мэдээллийг хүргэх төлөвлөгөөгөө шинэчлэх боломжтой. Мөн энэ мэдээлэлд тулгуурлан “Байгууллагын нэрэмжит оюутны тэтгэлэг”-т хөтөлбөрийг боловсруулна.

**Судалгаа ба хөгжил-түншлэл мэргэжилтэн:** Уг мэргэжилтэн АОСХС, АОСХС-ярилцлага гэсэх хоёр судалгааг ашиглах боломжтой.

Судалгаа хөгжлийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэхийн тулд АОСХС-нд хамрагдсан ажил олгогчид их, дээд сургуультай судалгаа хөгжлийн чиглэлээр ямар ажлыг хамтран гүйцэтгэх боломжтой байгаа тухай мэдээллийг авах боломжтой.

## Алхам 2: Төлөвлөгөө боловсруулах

Энэ үе шатанд гурван мэргэжилтэн нэг жилээр үйл ажиллагаагааны төлөвлөгөө боловсруулах юм. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тухайн жилд хийх үйл ажиллагааны жагсаалтыг мэргэжилтэн бүр гаргана. Энэ нь тухайн сургуулийн эрхэм зорилго, алсын хараа, стратегийн төлөвлөгөө, бизнес төлөвлөгөөтэй уялдсан байх ёстой. Мөн мэргэжилтэн бүрийн үйл ажиллагаа нь өөр хоорондоо уялдах ёстой. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь санхүүгийн жилээр, эсвэл хичээлийн жилээр алинаар ч байж болно. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг гаргахдаа мэргэжилтэн бүрийн үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн эх үүсвэр, төсөв, хугацаа, давталт, хамтрагч, шалгуур, суурь, зорилтот түвшин зэргийг тодорхойлох ёстой болно.

1. Санхүүжилтийн эх үүсвэр хэсэгт тухайн үйл ажиллагааг санхүүжүүлэхэд хаанаас ямар байгууллагаас ямар нөөц гарахыг төлөвлөнө гэсэн үг.
2. Төсөв нь шууд мөнгөн дүнгээр хэмжигдэх зардлын төлөвлөлт мөн.
3. Хугацаа нь тухайн арга хэмжээний эхлэх болон дуусах хугацаа юм.
4. Давталт нь тухайн үйл ажиллагааг хэдэн удаа хийхийг харуулна.
5. Хамтрагч нь хариуцах хүнээс илүү өргөн хүрээтэй сонирхогч талуудыг хэлж байгаа бөгөөд уг арга хэмжээг хийхэд дэмжлэг авах, сонирхлыг татах, эрх мэдэл бүхий субъектүүдийг оруулна. Мөн энэ гурван мэргэжилтэн өөр хоорондоо ажлаа уялдуулах нь чухал.
6. Шалгуур нь тухайн арга хэмжээг ямар үзүүлэлтээр үнэлэхийг тогтооно.
7. Суурь нь хийхийн өмнө нөхцөл байдал ямар байсныг тодорхойлно.
8. Хүрэх зорилтот түвшин нь хаана хүрсэн байх үр дүнг илэрхийлнэ.
9. Тухайн хийгдэж байгаа ажил нь жендэрийн чиглэлээр тоо баримт гарах боломжтой эсэхийг шалгаж бөглөнө.

Жишээ болгон хүснэгтээр гурван мэргэжилтний хийж болох ажлын жагсаалт болон форматыг орууллаа. Хавсралт 3-аас харна уу.



**Алхам 3: Бэлтгэл үйл ажиллагааны үе шат**

Энэ үе шатанд өмнөх шатанд төлөвлөсөн үйл ажиллагааг хийхэд шаардлагатай бэлтгэлийг хангана. Төлөвлөсөн үйл ажиллагааны бэлтгэлийг бүрэн хангасан эсхийг шалгахын тулд шалгах хуудас бэлтгэх шаардлагатай. Энэ үе шатанд мэргэжилтнүүд дараах ерөнхий чиг үүргийг гүйцэтгэдэг.

1. Талуудыг мэдээллээр хангах: Өмнөх шатанд тодорхой судалгаа, мэдээлэлтэй болсон учир тухайн мэдээллээс холбоотой дүгнэлтүүдийг бэлтгэж, холбогдох талуудад танилцуулах хэрэгтэй. Ингэснээр одоогийн нөхцөл байдлын талаар нотолгоон дээр суурилсан мэдээлэлтэй болох юм. Энэ нь цаашид аль зүг чигт ажиллах талаар нэгдсэн байр суурийг бас бүрдүүлнэ.
2. Олон талын хэлэлцүүлэг: Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулахын өмнө төгсөгчдийн холбоо, оюутнууд, багш нар, ажил олгогч компаниуд, сургуулийн удирдлагууд зэрэг хамтран ажиллах олон талуудтай зөвлөлдөж тэдний сонирхлыг тодорхойлох хэрэгтэй. Энэ нь чухал бэлтгэл ажил болно.
3. Цаг хугацааг бодитой тооцох: Цаг хугацааг бодитой тооцохыг хичээх хэрэгтэй. Ингэхийн тулд сонирхогч талуудын үйл ажиллагааны онцлог, сургуулийн санхүүжилт, хичээлийн жилийн үндсэн үйл ажиллагааг харгалзах хэрэгтэй. Тухайлбал сургуулиудын нь үйл ажиллагаа нь хичээлийн жилээр байдаг бол компаниудын төлөвлөгөө нь жилээр байдаг.
4. Нөөцийг төлөвлөх: Төлөвлөлтийг бодитой хийхэд нөөцийг бодитой тооцох явдал чухал. Сургуулийн зүгээс хүн хүч, цаг хугацаа, нөөц бололцоо, бусад сонирхогч талын тухайн жилийн төлөвлөгөө зэргийн талаар сайн мэдээлэлтэй байх ёстой. Тухайлбал хамтран ажиллахаар төлөвлөж байгаа компаниуд тухайн жилдээ хэчнээн хүнийг сургахаар төлөвлөж байгаа зэргийг мэдвэл түр сургалтын төлөвлөгөөг гаргахад хялбар болно.
5. Удирдлагын дэмжлэг: Төлөвлөгөөг бодитой болгодог хамгийн чухал зүйл нь сургуулийн удирдлагуудаас дэмжлэг авах явдал юм. Тиймээс үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг тухайн мэргэжилтэн боловсруулан, удирдлагууддаа танилцуулж, баталгаажуулах хэрэгтэй.
6. Жендэрийн асуудал: Аливаа үйл ажиллагааг төлөвлөхдөө тухайн арга хэмжээний жендэрийн асуудлыг заавал тооцож байх хэрэгтэй. Тухайн арга хэмжээнд оролцогчдын хүйсийн тэгш байдлын тэнцвэрийг хадгалахыг хичээхээс гадна үр дүнг тайлагнах үйл явцад жендэртэй холбоотой мэдээллийг заавал тусгадаг байх нь орчин үеийн шаардлага юм.
7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй, эмзэг бүлгийн оюутнуудын асуудал: Эмзэг бүлгийн оюутнуудын асуудлыг тусад нь анхаарах хэрэгтэй. Тиймээс жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө болон тайлагналыг бэлтгэхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй, эмзэг бүлгийн яг хэчнээн оюутныг хамрах вэ гэдгийг тооцоолох ёстой. Үүнд бэлтгэл үйл ажиллагааны шалгах хуудсыг ашиглах хэрэгтэй.

#### Алхам 4: Хэрэгжүүлэх ба тайлагнах үе шат

**Мэргэжлийн түр сургалт-түншлэл мэргэжилтэн:** Уг мэргэжилтэн өөрийн ажил үүргийн хувьд хэрэгжүүлэх шатанд дараах үйл ажиллагааг төлөвлөх хэрэгтэй.

##### Байгууллагын захиалгат мэргэжлийн түр сургалтыг хөгжүүлэх хүрээнд

1. Байгууллагуудад шаардлагатай байгаа мэргэжлийн түр сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох судалгааг захиалж хийлгүүлэх
2. Тухайн сургуулийн мэргэжлийн түр сургалт хийх чадавхийг тодорхойлох
3. Түр сургалтын багцуудыг мэргэжлийн тэнхимүүдтэй хамтран боловсруулах
4. Түр сургалтыг хийхтэй холбоотой танилцуулах уулзалтуудын календарчилсан төлөвлөгөөг гаргаж боловсруулах

##### Төгсөгчид рүү чиглэсэн богино хугацааны сургалт эрхлэх хүрээнд

1. Дээд боловсролтой хүмүүсийг дахин мэргэшүүлэх
2. Мэргэжил дээшлүүлэх
3. Богино хугацааны сургалт эрхлэх.

Эдгээр нь зөвхөн жишээ бөгөөд тухайн мэргэжилтэн эдгээртэй холбоотой өөр олон ажлыг санаачлан хийж болно.

**Хөтөлбөр-түншлэл мэргэжилтэн:** Уг мэргэжилтэн өөрийн ажил үүргийн хувьд хэрэгжүүлэх шатанд дараах үйл ажиллагааг төлөвлөх хэрэгтэй.

##### Сургалтын төлөвлөгөө, хичээлийн хөтөлбөрт түншлэгчдээс санал авах ажлын хүрээнд

1. Сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг шинэчлэх боловсруулахдаа ажил олгогчид танилцуулах, экспертиз хийлгэх санал авах журмыг боловсруулж батлуулах
2. Ажил олгогчоос саналаа өгөх албан ёсны семинар, хэлэлцүүлгийг тогтмол хийх
3. Сургуулийн хөгжилд хувь нэмэр оруулж чадах компанийн захирал, менежерүүдийн саналыг авах
4. Сургуулийн хөтөлбөрийн хороонд компаниудаас менежер, инженер оруулах
5. Сургуулийн хөтөлбөрийн мэргэжилтнүүд, багш нарт арга зүйн зөвлөгөө өгөх
6. Бэлтгэж байгаа мэргэжлийн хичээлүүд зах зээл дээрх ажлын байрны тодорхойлолттой хэр зэрэг нийцтэй байгаа зөрүүг тогтмол шинжлэх.

##### Дадлагыг сайжруулах, цалинтай дадлагыг бий болгох тухайд

1. Дадлагын төрөл хэлбэрүүдийн дизайныг олон улсын туршлагаар шинэчлэн боловсруулах
2. Сургуулийн оюутны дадлагын хэрэгцээг тодорхойлох
3. Дадлагад гарч болох боломжит байгууллагуудын жагсаалтыг гаргах
4. Дадлагад гарах байгууллагуудтай танилцах аяллыг оюутнуудад зохион байгуулах

5. Эдгээр байгууллагуудын дадлагын хэрэгцээ, чадавхийг тодорхойлох
6. Дадлагын жишиг гэрээ бэлтгэх
7. Сургалтын төлбөрөөс дадлагын үйл ажиллагаанд төсвийг хангалттай тусгуулах
8. Дадлагын байгууллагуудтай урт хугацаанд хамтран ажиллах гэрээг байгуулах
9. Дадлагыг удирдах багш нарын цугларалт хийх
10. Дадлагын явцад талбар дээр хөтлөх (coaching) мэргэжилтэн бэлтгэх семинар хийх
11. Дадлага хийх оюутнуудад сургалт явуулах, сургалтад дадлагын гэрээ, дадлагын холбогдогч талуудын эрх үүрэг, оюутны хийж гүйцэтгэх ажил үүрэг, талбар дээрх ХАБЭА талаар болон бусад сургалт зааварчилгааг заавал тусгах
12. Эдгээр үйл ажиллагааг хянах механизмуудыг боловсруулах

### **“Байгууллагын тэтгэлэгт хөтөлбөр”-ийг хөгжүүлэх хүрээнд**

1. Компаниудад хэрэгцээтэй байгаа мэргэжилтнүүдийг судлах
2. Тэтгэлгийн дизайн ба хэлбэр, онцлогийг боловсруулах
3. Тэтгэлэг авах боломжит оюутнуудын судалгаа хийх
4. Шалгаруулах хөндлөнгийн комисс бүрдүүлж, комиссын ажиллах журмыг бэлтгэж, уг ажлыг үнэлэх шалгуурыг гаргах
5. Нээлттэй тэтгэлэг зарлах, материал хүлээн авах, шалгаруулах аргачлал, хугацаа, шаардлага зэргийг тодорхойлж боловсруулах
6. Зөвхөн зорилтот бүлэгт чиглэсэн хаалттай тэтгэлэг бол тэтгэлгийг зарлах ба материал хүлээн авах шалгаруулах аргачлал, хугацаа, шаардлага зэргийг тодорхойлж боловсруулах
7. Байгууллагуудын ажлын байрны танилцуулгыг хийх

### **Хөрөнгө оруулалт ба эргэлдэх сан бүрдүүлэхэд дэмжлэг авах хүрээнд**

1. Сургуульд хөрөнгө оруулалт ба эргэлдэх сан бүрдүүлэх хэрэгцээг тодорхойлох
2. Хөрөнгө оруулалт ба “эргэлдэх сан”-г тусгайлсан материал, хурал, цуглаанаар дамжуулан маркетинг хийх төлөвлөгөө гаргах
3. Боломжит компаниудын удирдлагуудтай уулзах жагсаалт гаргаж, сүлжээ үүсгэх, зөвлөл байгуулах
4. Сургуулиудын УЗ бол захирлуудтай хамтран эргэлдэх сан байгуулах боломжтой хүмүүстэй тогтмол уулзалт хийх албан албан бус сүлжээг үүсгэх
5. Төлөвлөгөөт тогтмол хийгдэх арга хэмжээнүүдийн календарчилсан төлөвлөгөө гаргах
6. Бусад сургуулийн сайн туршлагыг судлах, мэдээлэл туршлагаа солилцох.

**Судалгаа-хөгжил түншлэл мэргэжилтэн:** Уг мэргэжилтэн өөрийн ажил үүргийн хувьд хэрэгжүүлэх шатанд дараах үйл ажиллагааг төлөвлөх хэрэгтэй.

### Судалгаа ба хөгжлийг үйл ажиллагааны хүрээнд

1. Хэрэглэгчдийн хувьд ямар салбарт, ямар түвшний судалгаа хөгжлийн үйлчилгээ хэрэгтэйг тодорхойлох
2. Тухайн сургууль ямар төрлийн үйлчилгээ үзүүлэх чадвартай байгааг тодорхойлох
3. Компаниудын судалгаа ба хөгжлийн хариуцсан мэргэжилтнээр “Зочин судлаачийн лекц” уншуулах
4. Судалгаа ба хөгжлөөс их сургуулийн судалгаа, лаборторийн үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх
5. Байгууллагуудын технологи дамжуулах ба инновацийн хэлтэстэй нягт хамтран ажиллах, эхний жилүүдэд хамтран ажиллах сайн туршлагауудыг бий болгох хэрэгтэй.

**Тайлагнах үйл ажиллагаа:** Тухайн арга хэмжээг хэрэгжүүлж дууссаны дараа тайлан бол хамгийн гол бүтээгдэхүүн юм. Тайлан олон янзын хэлбэртэй байж болох бөгөөд богино сургалтын тайлан, хөтөлбөрийн хорооны хэлэлцүүлгийн тайлан, дадлагын тайлан, судалгаа ба хөгжлийн тайлан гэх мэт бүгд өөр бүтэцтэй байх юм. Гэхдээ ямар ч тайланд түгээмэл хэрэглэгддэг хэсгүүд бий. Эдгээр нь нэгдүгээрт, тухайн арга хэмжээний зорилго юу байсан, хоёрдугаарт, тухайн арга хэмжээнээс хүлээгдэж байсан үр дүн ямар байсан, гуравдугаарт, хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний хүрээнд юу юу хийгдсэн, дөрөвдүгээрт, ямар хүмүүс оролцсон, үүн дотроо жендэрийн шинжилгээ, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүстэй ажиллах асуудал, тавдугаарт, оролцогчид уг арга хэмжээг хэрхэн яаж үнэлсэн бэ гэдгийг харуулах юм.

Тухайн арга хэмжээг хийхэд цугларсан бүхий л материалыг нэмж хавсаргах хэрэгтэй. Тухайлбал, арга хэмжээг төлөвлөхөд хэрэглэсэн материалууд, урилга, оролцсон хүмүүсийн жагсаалт, уулзалтын тэмдэглэл зэрэг байж болно. Ерөнхийдөө тайланг бичихдээ төлөвлөсөн форматыг түгээмэл ашигладаг. Тайланг боловсруулж дууссаны дараа хоёроос доошгүй хувиар цаасаар болон файлаар бэлдэж, хамтрагч болон удирдлагуудад танилцуулж, архивд шилжүүлнэ.

### Алхам 5: Үнэлэх

Үнэлгээний хоёр төрлийн үйл ажиллагааг тухайн мэргэжилтэн явуулна.

**Хяналт шинжилгээ-үнэлгээ: (Monitoring and Evaluation)** Эхнийх нь тухайн үйл ажиллагааны хяналт шинжилгээ-үнэлгээний дагуу үнэлэх юм. Үүний тулд үйл ажиллагаагаа төлөвлөгөөний сүүлчийн гурван баганад байгаа шалгуур, суурь, хүрэх зорилт гэсэн гурван үзүүлэлтийг бөглөх юм. Үүнийг Хавсралт 3-аас харж болно. Ялангуяа суурь гэдэг нь үйл ажиллагаа явагдахаас өмнөх нөхцөл байдлыг хэмжигдэхүйц үзүүлэлтээр илэрхийлнэ. Харин тухайн үйл ажиллагаа явагдсанаар хүрэх гэж зорьж байгааг зорилтот түвшин илэрхийлнэ. Улмаар үйл ажиллагааны тайланд дурдсан гурван үзүүлэлтийг ашиглан бичнэ. Төсөл хөтөлбөрийн хяналт шинжилгээ-үнэлгээ хийх талаар IRIM хүрээлэнгийн боловсруулсан гарын авлагыг ашиглаж болно. (IRIM, 2015)

**Үнэлгээ: (Evaluation)** тухайн жил хийж гүйцэтгэсэн гол үйл ажиллагааг үнэлэх үйл ажиллагаа юм. Үүнд:

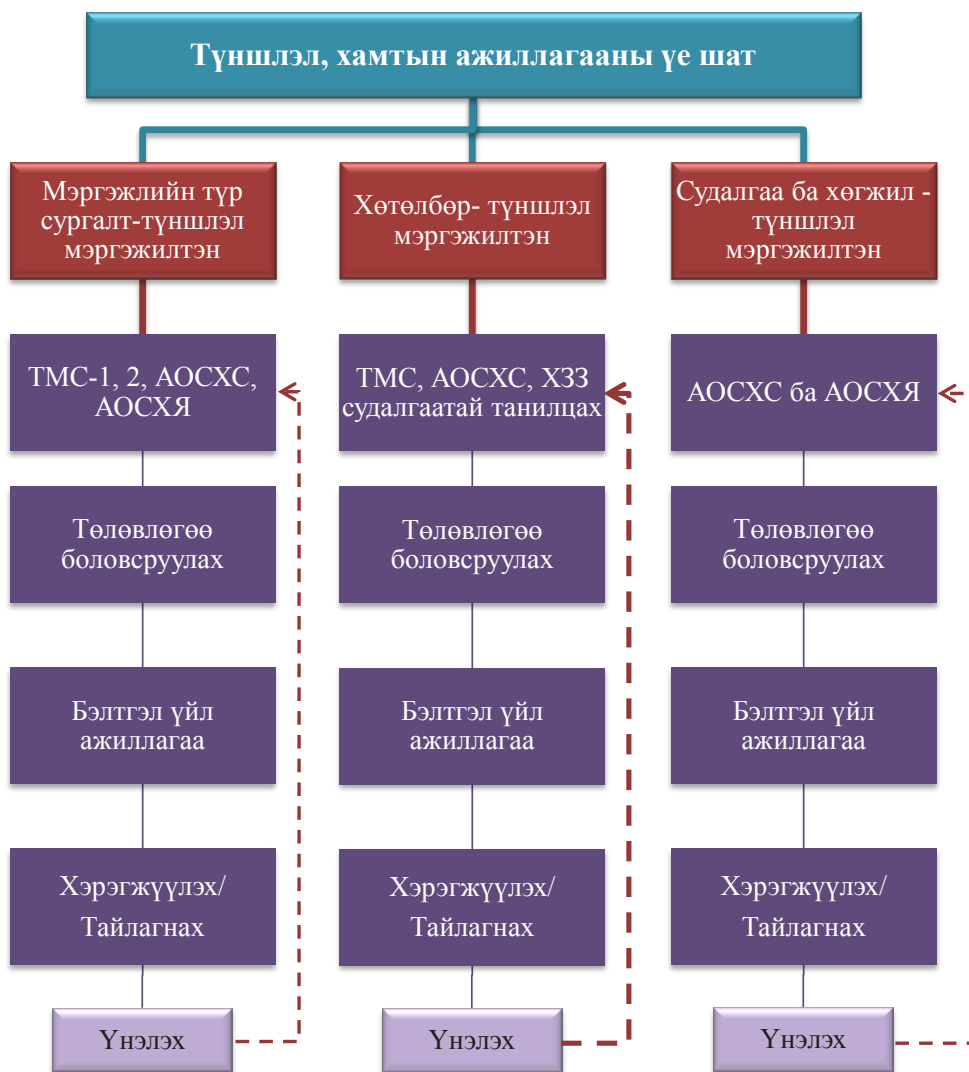
- Хийж гүйцэтгэсэн ажил бүрийг тохирох судалгааны арга хэрэгсэл ашиглан үнэлэх
- Үнэлгээндээ тухайн үйл явдалд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс ба жендэрийн асуудал хэрхэн туссан тухай оруулах
- Үнэлгээнээс гарсан үр дүн сургамжаараа танилцуулга бэлтгэж, бүх хамтрагч талыг оролцуулсан хэлэлцүүлэг хийж, үр дүнгээ тархаах
- Хэлэлцүүлгээс гарсан үр дүнгээс дараа жилийн төлөвлөгөөнд оруулах зүйлсийг гаргаж, үнэлгээнд суурилан дараа жилийн үйл ажиллагаагаа төлөвлөх.

**Үнэлгээний арга:** Үнэлгээнд төрөл бүрийн арга хэрэгсэл, хэлбэрийг ашиглаж болно. Тухайн үйл явдалд оролцогчдоос асуулга судалгаа авч болно. Аливаа арга хэмжээг үнэлэх стандарт асуултууд элбэг байдаг бөгөөд хурал ба семинарыг үнэлэх стандарт асуултууд байж болно. Мөн түншлэлийн баг дотроо, эсвэл бүх сонирхогч талыг хамруулан хэлэлцүүлэг хийж үнэлэх арга ч чухал. Ямар төрлийн үнэлгээний арга хэрэгслийг сонгож авах нь тухайн мэргэжилтнүүдийн хүсэл сонирхол, ажлын онцлогоос хамаарна. Тухайлбал түр сургалтын хэсэг дээр сургалтад суусан хүмүүс болон компанийн удирдлагууд, зохион байгуулахад оролцсон хүмүүсээс энгийн асуулгаар судалгаа авч болно. Ийм үнэлгээг тогтмол хийж хэвших хэрэгтэй. Мөн сургууль өөрөө зохион байгуулж байгаа ТМС ба АОСХС-ны зарим асуулт үнэлгээний асуултыг агуулж байгаа учраас эдгээрийг ашиглаж болно. Үнэлгээг хийхдээ жендэртэй холбоотой тоо баримтыг ялгаатайгаар харуулж болохуйц арга, шинжилгээг сонгон авах нь нэг чухал асуудал мөн.

Мөн үнэлгээнд тухайн хамтрагч байгууллагуудын салбарыг эсвэл хамтран ажилласан хүмүүсийг үнэлж болно.

Эцэст нь энэхүү хоёр үнэлгээг нийлүүлэн тайлан бэлтгэх бөгөөд үр дүнг дараа жилийн төлөвлөгөө боловсруулахад ашиглах юм.

Хавсралт 7.1 Түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх нь /Загвар/



## Хавсралт 7.2 Судалгааны асуултуудыг үйл ажиллагаандаа ашиглах зааварчилгаа.

Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа 1,(ТМС-1)

Төгсөгчдийн мөшгөх судалгаа 2, (ТМС-2)

Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа, асуулга. (АОСХС)

Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа, гүнзгийрүүлсэн ярилцлага. (АОСХС, ярилцлага)

		ТМС-1	ТМС-2	АОСХС	АОСХС ярилцлага
<b>А Мэргэжлийн түр сургалт-түншлэл мэргэжилтэн</b>					
1	Мэргэжлийн түр сургалт явуулах	--	--	Асуулт: 4.14,	Асуулт: 9, 10, 11, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
2	Төгсөгчдөд зориулсан “дахин мэргэшүүлэх”, “мэргэжүүлэх” богино сургалтын шаардлагыг тодорхойлж ийм сургалт явуулах	Асуулт: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.11, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6	Асуулт: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.11, 3.14	Асуулт: 4.2, 4.3	Асуулт: 3, 10,
3	ДБСБ-д буцалтгүй хөрөнгө оруулалт (investment) ба эргэлдэх сан (endowment fund) бүрдүүлэх	Асуулт: 3.4	Асуулт: 3.8	Асуулт: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 4.7	Асуулт: 11,
<b>Б Хөтөлбөр-түншлэл мэргэжилтэн</b>					
1	Сургалтын төлөвлөгөө, хичээлийн хөтөлбөрт бизнесийн байгууллагуудаас санал авах механизмыг боловсруулах, хэвшүүлэх, хөгжүүлэх	Асуулт: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.10, 3.12, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 5.2	Асуулт: 3.9, 3.10, 3.11, 3.13, 3.14	Асуулт: 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6	Асуулт: 2, 6, 7, 8,
2	Дадлагын үйл ажиллагаатай холбоотой	Асуулт: 3.9, 5.1, 5.2	--	Асуулт 4.7, 4.8, 4.9	Асуулт 1, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
3	“Байгууллагын тэтгэлэгт хөтөлбөр”-ийг түншлэлийн хүрээнд хөгжүүлэх	Асуулт: 3.5, 3.6, 3.7	--	Асуулт 4.3, 4.7	Асуулт 11,
4	ДБСБ-д шаардлагатай хөрөнгө оруулалт ба эргэлдэх сан бүрдүүлэхэд дэмжлэг авах	--	--	Асуулт, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5,4.7	--
<b>В Судалгаа ба хөгжил-түншлэл мэргэжилтэн</b>					

1	Судалгаа ба хөгжлийн үйл ажиллагаа явуулах	--	--	Асуулт: 4.7, 4.11, 4.13	Асуулт: 11, 20, 21, 22
2	Судалгаа ба хөгжлөөс ДБСБ-ын судалгаа, лабораторийн үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх	--	--	Асуулт: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5,4.7	Асуулт: 11, 27

## Хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад судалгааг ашиглах зааварчилгаа

### Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа

ХЯ-ны жил тутам гүйцэтгэдэг Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны тайлангуудаас ([www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа)) дараах үзүүлэлтүүдийг үйлдвэрлэлийн салбарын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд харгалзан үзэж болох юм. Үүнд:

1. Эзэмшсэн мэргэжил ба ажиллаж буй салбарын хамаарлын дэлгэрэнгүй хүснэгт. Үүнийг ашиглаад тухайн хөтөлбөрийн төгсөгчид аль салбарт ажиллах магадлал хэр их байгааг үнэлж, түүнийг хамтын ажиллагаандаа тусгах
2. Ажлын байран дээрээ тогтвортой ажиллаж байгаа, эсвэл хурдтай шилжиж байгаа байдлыг эзэмшсэн мэргэжлээр нь харьцуулах. Үүнд тулгуурлан үйлдвэрлэлийн салбартай хамтарсан сургалтын хөтөлбөрөө шинэчлэх
3. Эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдал, эзэмшсэн ур чадвар нь ажлын байранд хэр нийцдэг талаарх төгсөгчдийн өгөх үнэлгээ. Үүнийг мөн хамтарсан сургалтын хөтөлбөртөө тусгах
4. Одоо эрхэлж буй ажилд нь хамгийн их шаардлагатай байгаа ур чадварын үнэлгээ, ажил хийхийн тулд төгсөгчид ямар хичээл зүтгэл нэмж гаргаж байгаа талаарх үр дүн. Эдгээрийг мөн хамтарсан сургалтын хөтөлбөртөө тусгах
5. Сүүлийн нэг жилийн сургалтын талаарх мэдээллийг ажиллаж буй салбараар нь харьцуулах. Үүнийг мөн хамтарсан сургалтын хөтөлбөртөө тусгах
6. Төгсөгчдийн цаашдын төлөвлөгөө. Энэ үр дүнг аж ахуйн нэгжүүдийн хүний нөөцийн бодлогод тусгах зөвлөмж гаргах
7. Жендэрийн шинжилгээ хийх боломжтой.

### Дунд ба урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал

Хөдөлмөрийн яамны Хөдөлмөрийн судалгааны институт 2013 онд Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд ба урт хугацааны таамаглалын загварыг туршилтаар боловсруулж, ирэх 10 жилд хөдөлмөрийн зах зээлд гарах гол өөрчлөлтүүдийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны 19 салбар, мэргэжлийн ангиллын 10 бүлгээр таамаглан гаргажээ ([www.hudulmur.mn/sudalгаа](http://www.hudulmur.mn/sudalгаа)).

Их, дээд сургуулиуд үйлдвэрлэлийн салбартай хамтын ажиллагаагаа хөгжүүлэхдээ энэ судалгаанаас дараах үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэх боломжтой. Үүнд:

1. Эдийн засгийн салбаруудын 2023 он хүртэлх өсөлт
2. Эдийн засгийн салбаруудад ажиллагсдын тооны 2023 он хүртэлх өсөлт
3. Ажил мэргэжлийн ангиллаарх урт хугацааны өсөлт
4. Эдийн засгийн аль салбарт ажил мэргэжлийн ямар бүлгийн эрэлт хэрэгцээ хэр их байхыг харуулсан дэлгэрэнгүй хүснэгт зэрэг болно



**Хавсралт 7.3 Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (жишээ)**

№	Үйл ажиллагааны төрөл	Санхүү, эх үүсвэр	Төсөв /төг./	Хугацаа	Давталт / жилд/	Хамтрагч	Шалгуур	Суурь	Хүрэх зорилт	Жендэртэй холбоотой тоо баримт бий эсэх
<b>А. Мэргэжлийн түр сургалт-түншлэл мэргэжилтэн</b>										
1	Түр сургалтыг төлөвлөх	Компаниуд	10 сая	5 хоног	4	Бизнесийн зөвлөл	Сургалтын тоо, оролцогчдын тоо	Байхгүй	Жилд 4 удаа сургалт хийнэ, 40-өөс доошгүй хүн оролцох	50 хувь эмэгтэй байна
2										
<b>Б. Хөтөлбөр-түншлэл мэргэжилтэн</b>										
1	Хөтөлбөрийн хороонд ажил олгогчдын төлөөллийг оруулах	Сургууль	200 мянга	Тогтмол	4	Компани	Тогтмол санал өгөх механизм	Тогтмол механизм байхгүй	Хөтөлбөрийн Хороонд ажил олгогчдын төлөөлөгч тогтмол саналаа өгдөг механизм бүрдэх	Эмэгтэйчүүдийг оролцуулна
<b>В. Судалгаа ба хөгжил-түншлэл мэргэжилтэн</b>										
1	Инженерийн шийдэл	Компани	30 сая	1 жил	1	Компани	Бүтээгдхүүний туршилтын тоо	Байхгүй	Бүтээгдхүүнийг хэрэглэхэд бэлэн болгох	Төслийг хэрэгжүүлэх багийн 30-аас доошгүй хувь эмэгтэй байна
2	.....ГЭХ МЭТ									

**Ашиглах материал:**

1. Ажил мэргэжлийн үндэсний зөвлөхүүдийн холбоо. Ажил амьдралыг чиглүүлэгч (Ажил мэргэжлийн чиг бармжаа олгох зөвлөхүүдэд зориулсан гарын авлага), 2015, х.75-76
2. Ажилд орох зам: Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан гарын авлага. ОУХБ., (2011)
3. Ажилд орох зам: Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан семинарыг хөтлөн явуулах сургагчийн гарын авлага. ОУХБ., (2011)
4. Б.Болормаа, Б.Оюунсүрэн, Ч.Алтангэрэл, Ч.Цолмон. Ахлах ангийн сурагчдын мэргэжил сонголтын онцлогийн судалгаа. (2014)
5. Д.Сүрэнчимэг, “Ажил хөдөлмөрт өөрийгээ бэлтгэх хөтөч 1”: Ирээдүйгээ төлөвлөхүй, УБ. (2015)
6. Д. Сүрэнчимэг нар “Ажил хөдөлмөрт өөрийгээ бэлтгэх хөтөч 2”: Ажлын ертөнц рүү алхан орохуй, (2015)
7. Д.Сүрэнчимэг, “Ажил хөдөлмөрт өөрийгээ бэлтгэх хөтөч 3”: Ажилдаа эзэн болохуй, (2015)
8. Д.Гомбо нар, Мэргэжлээ сонгох нь. (2013)
9. Дэлхийн банк. Монгол Улс: Хөдөлмөрийн Зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж, УБ., 2013, х. 9
10. Дээд боловсролын салбарын 2015-2016 оны хичээлийн жилийн статистикийн мэдээллийн үзүүлэлтүүд <http://www.meds.gov.mn/HigherSta1516>
11. Дэлхийн банк. Монгол Улс: Хөдөлмөрийн Зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж, (2013)
12. “Засгийн газрын гадаад зээл, тусламжийн төслүүдийн хэрэгжилтэд хийх үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ ба үнэлгээний практик гарын авлага”, IRIM судалгааны хүрээлэн, 2015 он
13. Мэргэжлийн сургалтад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн оролцоог хангах нь: практик гарын авлага. ОУХБ, (2013)
14. НХГ, Ажил хайж буй залууст зориулсан гарын авлага (2012)
15. НХГ, Эрэлттэй ажил мэргэжлүүд зэрэг. (2013)
16. С.Энхтүвшин, Ж.Болдбаатар. ИДСК-ийн суралцагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгож буй байдлын судалгаа. (2013)
17. ХСИ. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа. (2013)
18. Ш.Сосорбарам, Ажил амьдралын чиглүүлэгч. УБ, (2015)

19. Belot M., M. F. (2006). Can Anyone Be “The” One? Evidence on Mate Selection from Speed Dating. IZA DP No. 2377 .
20. Claudio, M., & Patrinos, H. (2014). Comparable Estimates of Returns to Schooling Around the World. World bank group.
21. Crivellaro, E. (2012). Returns to college over time: trends in Europe in the last 15 years. Stuck on the puzzle. Working Paper No. 146. University of Padova.
22. Dahl, G. (2002). Mobility and the return to education: Testing a Roy model with multiple markets. *Econometrica*, 70 (6), 2367–2420.
23. Krueger, D. P. (2010). Cross-sectional facts for macroeconomists. *Review of Economic Dynamics*, 13 (1), 1–14.
24. Lkhagvasuren, D. (2014). Education, Mobility and the College Wage Premium. *European Economic Review*, Vol 67: 159-173.
25. Machin, S. P. (2012). Education and mobility. *Journal of the European Economic Association*, 10 (2), 1–15.
26. Malamud, O. W. (2012). The impact of college education on geographic mobility. *Journal of Human Resources*, 47 (4), 913–950.
27. Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66 (4): 281-302.
28. Resource guide on Gender issues in employment and labour market policies (Working towards women’s economic empowerment and gender equality). ILO., (2014)

