

**“АЙ АР АЙ ЭМ” ХХК** |  **Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг, 8-р хороо. 45-30 Утас: 976-70117101 Цахим шуудан: contact@irim.mn**

**ЭЦСИЙН ТАЙЛАН**

**ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН ШИНЭЧЛЭЛИЙН ТӨСӨЛ**

*Loan 2766-MON*

Төсөл

“ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛТЭЙ УЯЛДУУЛАХ НЬ” ҮНДЭСНИЙ ЗӨВЛӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ

**2016 оны 6 дугаар сар**

Энэхүү тайланг БСШУЯ-наас АХБ-ны зээлийн санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй Дээд боловсролын шинэчлэлийн төслийн “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах нь” үндэсний зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд “Ай Ар Ай Эм” ХХК бэлтгэв. Энэ тайланд тусгагдсан үзэл бодол бол зөвлөхүүдийн үзэл бодол бөгөөд АХБ-ны албан ёсны бодлого буюу байр суурийг илэрхийлэхгүй.



Монгол Улс

Улаанбаатар хот

Сүхбаатар дүүрэг 8-р хороо

Бага тойруу, 45-30 тоот

Ш/Х - 46А/265

**Талархал**

Зөвлөх үйлчилгээний багийн зүгээс БСШУЯ-ны Стратегийн бодлого, төлөвлөлтийн газрын дарга Б. Насанбаяр, мэргэжилтэн М. Гульфира, Д. Баяр, М. Энхээ, Дээд боловсролын хэлтсийн мэргэжилтэн Б. Батсайхан, АХБ-ны төсөл хэрэгжүүлэх нэгжийн баг, ялангуяа төслийн зохицуулагч Т. Сувдмаа, Нийгмийн хөгжил, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн Д. Цэвээнболор, АХБ-ны Нийгмийн салбарын мэргэжилтэн Л. Итгэл, АХБ-ны Нийгмийн хөгжлийн (жендэр) мэргэжилтэн Б. Цолмон болон Жендэрийн Үндэсний шинжээч А. Солонго нарт судалгааны явцад гүн туслалцаа, дэмжлэг үзүүлсэнд талархаж байна.

Түүнчлэн, чадавхи дээшлүүлэх сургалтыг амжилттай явуулахад сургалтын мэргэжилтэн, багш нараа сайтар зохион байгуулж, судалгаа явуулах болон уулзалт хэлэлцүүлэг зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлсэн БСШУЯ-ны Боловсролын Хүрээлэнгийн Мэргэжлийн боловсролын секторын эрхлэгч Б. Баярцэцэг, МУИС-ийн захирал Р. Бат-Эрдэнэ, МУБИС-ийн дэд захирал Х. Тамир, Этүгэн ИС-ийн захирал С. Нямзагд, Шинэ анагаах ухаан дээд сургуулийн захирал М. Амбага, Гурван Эрдэнэ багшийн сургуулийн захирал Ч. Жачин, Техник технологийн дээд сургуулийн захирал Б. Ганбат, П. Нарантуяа нарт талархал илэрхийлж байна.

Эцэст нь энэхүү зөвлөх ажлыг гүйцэтгэхэд гүн туслалцаа үзүүлсэн Үндэсний статистикийн хороо, Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв зэрэг байгууллагад талархал илэрхийлье.

**АГУУЛГА**

[ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ 5](#_Toc453331532)

[ХҮСНЭГТ ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ 6](#_Toc453331533)

[ХУРААНГУЙ 7](#_Toc453331534)

[1. ОРШИЛ 10](#_Toc453331535)

[1.1 ЗӨВЛӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЗОРИЛГО БУЮУ ХҮРЭХ ҮР ДҮН (АЖЛЫН ДААЛГАВАР) 10](#_Toc453331536)

[1.2 БАГИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН 11](#_Toc453331537)

[1.3 ТАЙЛАНГИЙН БҮТЭЦ 12](#_Toc453331538)

[2. ҮНДСЭН СУДАЛГАА 13](#_Toc453331539)

[2.1. ТӨГСӨГЧИЙГ МӨШГӨХ СУДАЛГАА 13](#_Toc453331540)

[2.2 АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА 23](#_Toc453331541)

[2.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГАА 28](#_Toc453331542)

[2.4 СУДАЛГААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН БОЛОН НИЙГМИЙН АСУУДАЛ 31](#_Toc453331543)

[3. ТУСЛАХ НЭМЭЛТ СУДАЛГАА: ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ 37](#_Toc453331544)

[3.1 СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР БОЛОН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ ШИНЭЧЛЭЛ 37](#_Toc453331545)

[3.2 ОЮУТАНД АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ МЭДЭЭЛЭЛ ӨГӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ 39](#_Toc453331546)

[3.3 ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН САЛБАРТАЙ ХАМТАРСАН СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР БОЛОН СУДАЛГААНЫ ТӨСӨЛ 43](#_Toc453331547)

[4. СУРГАЛТ СЕМИНАР 47](#_Toc453331548)

[4.1 ЗОРИЛТОТ СУРГАЛТ 47](#_Toc453331549)

[4.2 ХОЛБОГДОХ БАЙГУУЛЛАГЫН ЧАДАВХИЙГ БҮРДҮҮЛЭХ СУРГАЛТ 50](#_Toc453331550)

[5. МЭДЭЭЛЛИЙН САН 54](#_Toc453331551)

[6. ДҮГНЭЛТ БА САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ 55](#_Toc453331552)

[6.1. ДҮГНЭЛТҮҮД 55](#_Toc453331555)

[6.2. САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ 59](#_Toc453331556)

## ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| АОСХС | Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа |
| АХБ | Азийн Хөгжлийн Банк |
| БСШУЯ | Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам |
| БУМС | Боловсролын удирдлагын мэдээллийн систем  |
| ДБ | Дээд боловсрол |
| ДБСБ | Дээд боловсролын сургалтын байгууллага |
| ДБШТ | Дээд болосвролын шинэчлэлийн төсөл |
| МУБИС | Монгол улсын боловсролын их сургууль |
| МУИС | Монгол улсын их сургууль |
| ТМС | Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа |
| УБСЕГ | Улсын бүртгэл, статистикийн ерөнхий газар (хуучнаар ҮСХ-Үндэсний статистикийн хороо) |
| ХЗЗС | Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа |
| ХСИ | Хөдөлмөрийн судалгааны институт |
| ХЯ | Хөдөлмөрийн яам |
| ШАУДС | Шинэ анагаах ухааны дээд сургууль |

## ХҮСНЭГТ ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

[Хүснэгт 1. Төгсөгчийг мөшгөх судалгааг зохион байгуулах хуваарь 14](#_Toc453182633)

[Хүснэгт 2. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны үзүүлэлт 16](#_Toc453182634)

[Хүснэгт 3. ТМС-1-ийн зохион байгуулалт 17](#_Toc453182635)

[Хүснэгт 4. ТМС-2-ын зохион байгуулалт 18](#_Toc453182636)

[Хүснэгт 5. Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны үзүүлэлт 24](#_Toc453182637)

[Хүснэгт 6. АОСХС-ны зохион байгуулалт 25](#_Toc453182638)

[Хүснэгт 7. Судалгааны жендэрийн асуудлын зарим үр дүн 31](#_Toc453182639)

[Хүснэгт 8. Сургалт дахь жендэрийн үзүүлэлтүүд 32](#_Toc453182640)

[Хүснэгт 9. Хот, хөдөөгийн ялгааны шилжилтийн үр дүн 33](#_Toc453182641)

[Хүснэгт 10. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудал 34](#_Toc453182642)

[Хүснэгт 11. Ажилгүйдэл 35](#_Toc453182643)

[Хүснэгт 12. ДБСБ-ын шинэчлэлийн үнэлгээ % 44](#_Toc453182644)

[Хүснэгт 13. Монголын сургалт судалгаа болон харьцуулсан үзүүлэлт (дундаж үзүүлэлт) 44](#_Toc453182645)

[Хүснэги 14. Их, дээд сургуулиудад зохион байгуулсан сургалтын жагсаалт 48](#_Toc453182646)

[Хүснэгт 15. Уулзалтын жагсаалт 51](#_Toc453182647)

[Зураг 1. Төгсөгчийн мөшгөх судалгааны зохион байгуулалт 15](#_Toc453182648)

[Зураг 2. Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг зохион байгуулах үе шат 25](#_Toc453182649)

[Зураг 3. Зөвлөх үйлчилгээний хамрах хүрээ 50](#_Toc453182650)

# ХУРААНГУЙ

Өөрчлөгдөн буй хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, улс орны өрсөлдөх чадварт нийцэхийн тулд боловсролын салбар, тэр дундаа мэргэжлийн болон дээд боловсрол ажил эрхлэлтийн шинэ хэрэгцээ шаардлагыг мэдэрч, үйл ажиллагаагаа түүнд тохируулан уялдуулдаг байх ёстой. Хөтөлбөрийг шинэчлэх, цаашид хэрэгцээгүй болсон мэргэжил, хичээлийг хаах, аж үйлдвэрийн салбартай (ажил олгогчидтой) нягт хамтарч ажиллах шаардлага зүй ёсоор урган гарч байна. Ажил эрхлэлтийн эрэлтийг мэдрээгүй, хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдаа муутай боловсролын байгууллагууд оюутнууд нь хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй өөр мэргэжил, сургалт хайж, суралцах эрэлт буурснаар санхүүгийн хүндрэлтэй учирдаг. Ийм нөхцөлд их, дээд сургуулиуд хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх судалгаануудыг тогтмол зохион байгуулж байх шаардлагатай. Жишээ нь, ДБСБ-ууд өөрсдөө Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа, Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг жил тутам зохион байгуулахаас гадна УБСЕГ-ын улирал тутам гүйцэтгэдэг Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа, Хөдөлмөрийн яамны жил тутам гүйцэтгэдэг хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаануудын тоон мэдээлэл, тайланг ашиглан дүн шинжилгээ хийж болно.

ДБСБ-ын хөтөлбөр боловсруулахдаа БСШУЯ-ны бодлого нь академик хөтөлбөрүүдийн бүтэц, мөн чанарыг харгалздаг боловч их, дээд сургуулиуд хөтөлбөрийг хэрхэн шинэчлэх талаар тодорхой чиг өгдөггүй. Сургууль бүр хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулж, жил тутам шинэчлэх зохион байгуулалт, журмаа өөрсдөө хариуцдаг. 2014 онд БСШУ-ны сайдын А174 тушаалаар ДБСБ-ууд хичээлийн хөтөлбөрөө 2 сарын хугацаанд шинэчлэх шаардлага тавигдсан. Гэтэл ийм богино хугацаанд бүх сургууль хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээг үнэлж, олон улсын стандартыг судалж, тохирох агуулгыг тусгаж, хооронд нь уялдуулж, хөтөлбөрөө шинэчлэх боломжгүй юм. Хөтөлбөр боловсруулах, заавар зөвлөгөө бэлтгэх, оюутны үнэлгээ хийх, хөтөлбөрийн үнэлгээ хийх мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх боломж хязгаарлагдмал байна.

МУ-ын Засгийн газар Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэхэд анхаарч байна. Уг үйлчилгээг зарим холбогдох төсөл амжилттай хэрэгжүүлээд байгаа боловч эдгээрийг цаашид олон нийтэд хүргэх ажил эхлэл төдий байгаа юм. Монголын ДБСБ-уудад ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, үйлчилгээний тогтвортой бүтэц, чиг үүрэг албан ёсоор хараахан бүрдээгүй байна. Тухайлбал, бидний туршилт судалгаанд хамрагдсан Этүгэн ИС, Гурван Эрдэнэ ДС, Шинэ анагаах ухаан ДС дээр ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ дөнгөж эхэлж байна. 2008 онд хэрэгжүүлж эхэлсэн “Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” хөтөлбөр нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ чиглэлээр их, дээд сургуулиудын хийсэн анхны үйл ажиллагаа юм. Дээрх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зорилгоор МУИС, ШУТИС, АШУИС, СЭЗДС, ХИС зэрэг томоохон их, дээд сургуулиудын "Оюутны ажил эрхлэлтийг дэмжих төв" нь яваандаа Оюутны хөгжлийн төв, Оюутны үйлчилгээний нэгж болж зохион байгуулагдсан. ДБСБ-уудын хувьд АМЗҮ-г оюутнуудад хүртээмжтэй хүргэхэд хүндрэлтэй, хариуцсан мэргэжилтний ажлын ачаалал их, эсвэл мэргэжлийн хүн бэлтгээгүй, салбар бүрэлдэхүүн сургуулиудад АМЗҮ-г зохион байгуулах уялдаа тодорхойгүй зэрэг бэрхшээл тулгарч байна.

Харин судалгаа, хөгжлийн үйл ажиллагааны хувьд, зочид буудлын салбарыг эс тооцвол, аж ахуйн нэгжүүд их, дээд сургуулийн төгсөгчдийг холбогдох салбарынхаа ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн сургалт явуулах шаардлага гардаг. Био технологи, судалгаа шинжилгээний байгууллагууд, уул уурхайн компаниуд их, дээд сургуулийн оюутнуудад зориулсан дадлагын хөтөлбөрийг сайн хэрэгжүүлэх боломж харагдаж байна. Харин судалгаанд хамрагдсан инженер, дэд бүтцийн хөгжлийн компаниудад ийм хөтөлбөр үр дүн багатай байна. Бусад салбарт (Мэдээллийн технологи, банк, аялал жуулчлал, зочид буудал, тээвэр гэх мэт) дадлагын хөтөлбөртэй, тэр нь үр өгөөжтэй байдаг тохиолдол маш бага байна Аж ахуйн нэгжүүдийн ихэнх нь өөрсдийгөө их сургуультай судалгаа хөгжлийн чиглэлээр холбоо маш сул гэж үнэлж байна.

Дээрх дүгнэлтүүд болон Монголын боловсролын салбар хөдөлмөрийн зах зээлтэй хэрхэн уялдаж байгаа өнөөгийн нөхцөл байдлын шинжилгээний үр дүн, захиалагч байгууллагаас өгсөн ажлын даалгаварт үндэслээд зөвлөх баг дараах зөвлөмжүүдийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

* БСШУЯ-ны төгсөгчдийн мэдээллийн санг ХЯ-ны ажил эрхлэгчдийн мэдээллийн сантай холбож, мэдээллийн тасралтгүй, үнэн бодит байдлыг хангахад анхаарах шаардлагатай байна. Дунд сургуулийн ахлах анги, мэргэжлийн боловсролын сургууль ба их сургуулиудын хичээлийн хөтөлбөрт эрс шинэчлэл хийж, хичээл болон мэргэжлүүдийг хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагад нийцтэй болгох.
* Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа, Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа зохион байгуулах ажлыг сургуулиудын жилийн төлөвлөгөөнд албан ёсоор тусгаж, хүн хүч, төсөв хуваарилдаг байх.
* Жендэрийн тэгш байдлын шинжилгээ хийж, сургалт, ажил эрхлэлт дэх жендэрийн тэгш бус байдлыг багасгах боломжийг тодорхойлох. ДБСБ-ын БСШУЯ-нд өгдөг захиргааны мэдээллээс гадна олон улсын жишгээр боловсрол ба сургалтын мониторинг хийх зорилгоор “тэгш байдал ба нийгмийн оролцооны үзүүлэлтүүд”-ийг тооцож шинжилдэг болох.
* БСШУЯ-ны зүгээс бүх ДБСБ-д сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, тогмол шинэчлэх хандлагыг нэвтрүүлэх, ДБСБ-уудыг сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх тогтолцоо бий болгохыг шаардах, магадлан итгэмжлэх үед хяналт үнэлгээ хийх. Үүнтэй холбоотойгоор, БСШУЯ-ны зүгээс ДБСБ-уудын бага хурал зохион байгуулж болно. Энэ хурлын гол зорилго нь сургуулиудын тэргүүн туршлагыг солилцоход чиглэнэ.
* Ажиллах хүчний хэрэгцээн, цаашдын хандлагын талаар таамаглал боловсруулахдаа БСШУЯ ХЯ-тай хамтрах нь зүйтэй. Энэ нь ДБСБ-ууд хичээлийн хөтөлбөрөө хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулахад чухал суурь болно. ДБСБ-ууд хөтөлбөр боловсруулахдаа салбарын мэргэжилтнүүдийг багтаасан Зөвлөлдөх хороог байгуулж болно.
* Монголын голлох их сургуулиуд дараах чиглэлээр мэргэжлийн туслалцаа үзүүлэх шаардлагатай: (i) сургалтын хөтөлбөр ба ажлын байрны шаардлагад нийцүүлэн оюутныг ажил эрхлэлтэд бэлтгэх, (ii) оюутныг дэмжин чиглүүлэх, (iii) оюутны эрх ба оюутны сайн сайхан аж байдлыг дэмжих (iv) хичээл сургалтын явцад болон шалгалтад бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх.
* ДБСБ-ууд дээр сургууль-үйлдвэрлэлийн салбарын харилцааг хариуцаж, судалгаа хөгжил ба сургалтын асуудалтай уялдуулан зохицуулах мэргэжилтэн/баг ажиллах шаардлагатай. Тийм хүн/баг нь үйлдвэрлэлийн салбарын хэрэгцээг мэддэг байх, багш ажилчдад оюуны өмчийн эрх, патент, лиценз, бизнес эрхлэх ур чадвар, санхүүжилтийн талаар зөвлөдөг байх шаардлагатай.
* ДБСБ-ууд зайн сургалтын арга, вебинар, гадаад дотоод сургалтын онлайн хэлбэрүүдийг илүү ашиглах хэрэгтэй.
* БСШУЯ хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотой бодлогын түвшний судалгааг хариуцсан судалгааны нэгжийг байгуулах талаар арга хэмжээ авах шаардлагатай. Тухайлбал дараах хувилбарууд байж болох юм. (i) Дээд боловсролын хэлтэс дотор хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа хариуцсан мэргэжилтэн ажиллуулах; (ii) хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг тус яамны харьяа Боловсролын хүрээлэнгийн Мэргэжлийн ба дээд боловсролын хэлтсийн дээд боловсролын хөтөлбөрийн мэргэжилтэнд хариуцуулж, дээд боловсролтой холбоотой хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг гүйцэтгэх талаар чадавхжуулах, судалгааг жил бүр гүйцэтгэн БСШУЯ болон ДБСБ-уудад хүргэдэг механизмыг бүрдүүлэх

# 1. ОРШИЛ

Энэхүү тайлан нь Азийн хөгжлийн банкны (АХБ) дэмжлэгтэйгэр хэрэгжүүлж буй Дээд боловсролын шинэчлэлийн төслийн (ДБШТ) хүрээнд хийгдэж байгаа “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах нь” зөвлөх ажлын үр дүнг үзүүлж байгаа болно. Уг ажлыг Ай Ар Ай Эм судалгааны хүрээлэнгийн зөвлөх баг 2015 оны 1 дүгээр сарын 15-наас 2016 оны 2 дугаар сарын 15 хүртэл зохион байгуулж гүйцэтгэсэн. Төслийн үйл ажиллагааны ерөнхий хүрээ нь Монголын дээд боловсролын салбар болон боловсролын асуудал эрхэлсэн байгууллагуудыг Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээний дагуу дээд боловсролын сургалтын чанар болон нийцэлд үзүүлэх үр нөлөөг шинжлэн судлах олон талт арга хэрэгсэлээр хангах явдал юм.

Гэрээний хугацаанд зөвлөх багийн зүгээс нийт 8 бүтээгдэхүүн бүхий үйл ажиллагааны явцыг илтгэсэн 4 тайланг ажлын даалгаварт заасны дагуу хүргүүлсэн. (Ажлын даалгавар буюу TOR-ыг Хавсралт 1-ээс үзнэ үү) Үүнд: эхлэлийн тайлан (2015 оны 4 дүгээр сарын 13), явцын тайлан-1 (2015 оны 10 дугаар 19), явцын тайлан-2 (2015 оны 11 дүгээр сарын 16), явцын тайлан-3 (2016 оны 4 дүгээр сарын 11), эцсийн тайлан (төсөл нь 2016 оны 6 дугаар сарын 9-нд, эцсийн хувилбар нь 6 дугаар сарын ...). Мөн зөвлөх баг зөвлөх үйлчилгээний явц, хийгдсэн ажлын талаар долоо хоног тутам захиалагчид тайлан хүргүүлж байсан (Өнгөрсөн хугацаанд нийтдээ 59 удаа тайлан илгээсэн). Төгсөгч, ажил олгогч, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа болон хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээг сургалтад тусгах талаарх гарын авлага, заавар зэргийг боловсруулсан болно.

Эцсийн тайланд тусгасан санал, зөвлөмжүүдийг гэрээт хугацаанд хийгдсэн бичиг баримтын судалгаа, олон улсын туршлага, уулзалт ярилцлага, статистик мэдээлэл зэрэгт дүн шинжилгээ хийсний эцэст гаргасан болно.

## 1.1 ЗӨВЛӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЗОРИЛГО БУЮУ ХҮРЭХ ҮР ДҮН (АЖЛЫН ДААЛГАВАР)

Зөвлөх үйлчилгээний зорилго:

* Дээд боловсролын хөтөлбөр, сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, мэдээллээр оюутнуудыг хангах, төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийн (ТХХТ) хүрээнд үйлдвэрлэлийн сургалтын хөтөлбөр болон хамтарсан судалгааны төслийг боловсруулахад ашиглах зорилгоор төгсөгчдийг мөшгөх улирал тутмын судалгаа, хөдөлмөрийн зах зээлийн болон ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн жил тутмын судалгааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, дүн шинжилгээ хийх, шаардлагатай тайланг бэлтгэхэд нь ДБСБ-ууд болон БСШУЯ-ыг дэмжиж, техникийн туслалцаа үзүүлнэ.

Энэ зорилгод хүрэхийн тулд дараах үндсэн үр дүнгүүд гаргах ёстой:

* Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа, төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны загвар, хэрэглэгдэхүүн гаргах;
* Өгөгдөл цуглуулалт, оруулалт, дүн шинжилгээ хийх;
* Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа, ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны тайланг бэлтгэх;
* ДБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх, оюутнуудад ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, үйлдвэрлэлийн сургалтын хөтөлбөр болон хамтарсан судалгааны төслийн талаарх гарын авлага бэлтгэх;
* Сонирхогч талуудад судалгааны үр дүн болон гарын авлага түгээн дэлгэрүүлэхэд зориулсан сургалт семинар явуулах зэрэг болно.

## 1.2 БАГИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН

Зөвлөх үйлчилгээ нь 2015 оны 1 дүгээр сарын 15-аас 2016 оны 2 дугаар сарын 15 хүртэлх нийт 13 сарын хугацаанд үргэлжилэн хэрэгжсэн. Энэ тайлангийн хугацаанд ажиллавал зохих найман зөвлөх бүгд ажилласан боловч нэг олон улсын зөвлөхийг эрүүл мэндийн шалгааны улмаас солих шаардлага гарч БСШУЯ нэмэлт сонгон шалгаруулалт явуулсан.

Зөвлөх үйлчилгээг 2015 оны 1 дүгээр сард 20-ны өдрөөс эхлэх үед төслийн багийн ахлагч З. Манлайбаатар болон др. Д. Лхагвасүрэн, ОУ-ын шинжээч (хөдөлмөрийн зах зээлийн эдийн засаг чиглэлээр), Стефен Дагган, ОУ-ын шинжээч, болон др. Ц. Цэцэгмаа (ДБ-ын ажил мэргэжлийн зөвлөгөө мэдээллийн чиглэлээр зөвлөх), др. Саха Мияанатан, ОУ-ын шинжээч, болон Ч. Тамир (ДБ-ын үйлдвэрлэлийн сургалт, салбарын түншлэлийн чиглэрээр), др. Стефани Аурей, ОУ-ын шинжээч, болон Н. Батчимэг, төслийн зохиуулагч (ДБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн шинэчлэлийн чиглэрээр) нарын бүрэлдэхүүнтэй эхлүүлсэн. Др. Стефани Аурей 2015 оны 8 дугаар сард эрүүл мэндийн шалтгаанаар цаашид ажиллах боломжгүйг албан ёсоор мэдэгдсэнээр Др. Винсент Коста-г 10 дугаар сарын 29-ний өдрөөс гэрээ байгуулан ажиллуулах болсон.

Захиалагч талын төлөөлөл болох БСШУЯ-ны Стратегийн бодлого, төлөвлөлтийн газрын мэргэжилтэн М. Гульфира, Дээд боловсролын хэлтсийн мэргэжилтэн Б. Батсайхан, н.Цацрал болон Төсөл хэрэгжүүлэх нэгжийн (ТХН) Нийгмийн хөгжил, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн Д. Цэвээнболор, АХБ-ны Нийгмийн салбарын мэргэжилтэн Л. Итгэл, АХБ-ны Нийгмийн хөгжлийн (жендэр) мэргэжилтэн Б. Цолмон, Жендэрийн Үндэсний шинжээч А. Солонго нар зөвлөх үйлчилгээнд зөвлөгөө өгч, төслийн багтай харилцаж ирсэн.

IRIM судалгааны хүрээлэнгийн зүгээс Гүйцэтгэх захирал А. Долгион, Үйл ажиллагаа хариуцсан захирал Ц. Батсугар нар үйл ажиллагаа хариуцсан захирал нар өөрийн багийн хамт төслийн үйл ажиллагааны эхний өдрөөс хамтран ажилласан. Төслийг эхлүүлэх, хэвийн ажиллагааг хангах зорилгоор туслах ажилтан авах зэрэг асуудлыг эхний хоёр долоо хоногт шийдвэрлэж, тус байгууллагын судлаач Кунсауле орон тооны ажилтнаар ажилласан.

## 1.3 ТАЙЛАНГИЙН БҮТЭЦ

Зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд хүлээлгэн өгөх бүтээгдэхүүний дагуу уг тайлангийн бүтцийг дараах байдлаар гаргасан болно:

* Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа (2.1)
* Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа (2.2)
* Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа (2.3)
* Судалгаан дахь жендерийн болон нийгмийн асуудал (2.4)
* Сургалтын хөтөлбөр болон төлөвлөгөөний шинэчлэл (3.1)
* Оюутанд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө мэдээлэл өгөх үйлчилгээ (3.2)
* Үйлдвэрлэлийн салбартай хамтарсан сургалтын хөтөлбөр болон судалгааны төсөл (3.3)
* Сургалт семинар (4)

Зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд хийсэн судалгааны ажлын дэлгэрэнгүйг энэхүү тайланд оруулаагүй болно. Сургуулиудын хийсэн судалгааны тайлан болон судалгаанаас гарсан үр дүнг тусад нь хавсралтаар харуулсан. Харин хийсэн судалгаа тус бүрийн дизайн, арга зүй болон хэрэглэгдэхүүний талаар дараагийн бүлэгт сийрүүлэв.

# 2. ҮНДСЭН СУДАЛГАА

## 2.1. ТӨГСӨГЧИЙГ МӨШГӨХ СУДАЛГАА

Уг судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулахдаа олон улсад болон дотоодод гүйцэтгэдэг ижил төстэй судалгаануудын арга зүй, зохион байгуулалтыг харьцуулан судалж, тус зөвлөх үйлчилгээний ажлын даалгаварт (TOR-ыг Хавсралт 1-ээс үзнэ үү) нийцэх туршлагыг тодруулсан.

Бүх их, дээд сургууль төгсөгчдийг нэг цаг хугацаанд хамруулан, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг ижил аргачлал, хэрэглэгдэхүүнээр судлах зорилготой. Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа нь төгсөгчийн мэдлэг ур чадвар нь одоо эрхэлж буй ажилдаа хэр нийцэж байгаа, ажлын байран дээрээ хэр өсч байгаа, эдгээр нь төгссөн хөтөлбөр, тус сургуульд сурахаас өмнөх туршлага, хүйс, нийгмийн бусад үзүүлэлтээс нь хэрхэн хамаарч байгаа зэргийг нарийвчлан судална. Ингэснээр их, дээд сургуулиуд хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт, хандлагыг харгалзан сургалтын хөтөлбөрөө шинэчилж, оюутанд үзүүлэх зөвлөгөө үйлчилгээ, салбарын түншлэлээ хөгжүүлэхэд шаардлагатай чухал мэдээллийг олж авна.

### 2.1.1 СУДАЛГААНЫ ДИЗАЙН, АРГАЧЛАЛ, ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН

Судалгааны аргачлал, зохиомжийг захиалагч яам болон холбогдох талуудад хэд хэдэн удаа танилцуулж санал авч сайжруулан эцэслээд байна.

Тухайлбал:

* Төслийн нээлт дээр урьдчилсан төсөөллийг танилцуулсан
* Хөдөлмөрийн яам, Үндэсний статистикийн хорооны мэргэжилтнүүдэд танилцуулж, зөвлөгөө авсан
* Судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүний эхний хувилбарыг боловсруулж Эхлэлийн тайлангийн танилцуулгын үеэр Захиалагч талд танилцуулсан
* Захиалагчийн саналыг тусган сайжруулсан
* Их, дээд сургуулиудад танилцуулж хэлэлцүүлсэн. Холбогдох саналыг авч сайжруулсан
* 6 сургууль дээр туршилт судалгаа зохион байгуулж, сургалт явуулж, арга зүй, хэрэглэгдэхүүнийг сайжруулсан
* Захиалагч талд танилцуулж, санал шүүмж аван сайжруулсан
* Их, дээд сургуулиудын төлөөлөлд танилцуулж, хэлэлцүүлсэн. Зарим санал шүүмжийг хүлээн авч тусгасан.
* Улсын бүртгэл, статистикийн ерөнхий газрын Арга зүйн үндэсний зөвлөлд хэлэлцүүлэхээр сайжруулсан.
* Арга зүйн үндэсний зөвлөлд хэлэлцүүлж батлуулсан.
* Боловсролын удирдлагын мэдээллийн системтэй холбосон.

Энэхүү судалгааны арга нь панел маягийн судалгаа байна. Тухайлбал, төгсөгчийг сургууль төгссөнөөс нь хойш 1 жилийн дараа судалгаанд хамруулахаас гадна 3 жилийн дараа дахин мөшгөж судалгаанд хамруулна. Өөрөөр хэлбэл, тухайн сургууль 1 төгсөгчийг нийт 2 удаа судалгаанд хамруулна. Судалгааг зохион байгуулахдаа 1 жилийн өмнөх төгсөгчийн судалгааг хаврын улиралд, 3 жилийн өмнөх төгсөгчийн судалгааг намар зохион байгуулбал судалгааны багийн ачаалал жигд хуваарилагдана. Судалгааны төлөвлөгөөг доорх хүснэгтэд харуулав.

“Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-1”-д хамрагдсан төгсөгчдийг “Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-2”-т хамруулна.

Хүснэгт . Төгсөгчийг мөшгөх судалгааг зохион байгуулах 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** |  |  |
| ... | ... |  |  |  | ... | ... | ... |

**Судалгааны түүвэр.** Сургуулиуд суралцаж төгссөн оюутны тооноос хамааруулан судалгаанд хамруулах төгсөгчийн тоог тогтооно. Жилд 1500-аас цөөн оюутан төгсдөг бол бүх төгсөгчийг, харин 1500-аас олон оюутан төгсгөдөг том сургуулийн хувьд төгсөгчдийн 60-аас дээш хувийг сонгон түүвэр судалгаа авна. Түүвэрлэж байгаа тохиолдолд сургуулийн бүх хөтөлбөрийн төгсөгчдийг ижил хувьтай хамруулна.

**Судалгааны арга.** Төгсөгчдөөс мэдээллийг утсаар, онлайнаар цуглуулна.

**Судалгааны зохион байгуулалт.** Төгсөгчийг мөшгөх судалгааны эхний шатыг хаврын улиралд нийт 2 сарын хугацаанд, хоёрдахь шатыг намрын улираллд 2 сарын хугацаанд тус тус гүйцэтгэнэ. Дараах үе шатны дагуу судалгааг зохион байгуулна.

Зураг . Төгсөгчийн мөшгөх судалгааны зохион байгуулалт

*Мэдээллийн чанарын хяналт*

Судалгааны үе шатуудыг гарын авлагад дэлгэрэнгүй танилцуулсныг Хавсралт 2-ын ДБСБ-уудад зориулсан гарын авлагын 2-р бүлгээс үзнэ үү.

**Судалгааны хэрэглэгдэхүүн.** “Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-1”-ийн үндсэн хэрэглэгдэхүүн нь 40 асуулт бүхий асуулгын маягт юм. Зөвлөх багийн эхний санал болгож, туршсан маягт 52 асуулттай байсныг цөөлж, сайжруулсан.

“Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-2”-ын үндсэн хэрэглэгдэхүүн нь 27 асуулт бүхий асуулгын маягт байна. Энэхүү асуулгын 9 асуултыг “Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа-1”-ийн мэдээллээс урьдчилан нөхөж бэлтгэнэ.

Судалгааны асуулгын эцэслэсэн маягтуудыг Хавсралт 2-ын ДБСБ-уудад зориулсан гарын авлагын 2-р бүлгээс үзнэ үү.

Төгсөгчийг мөшгөх судалгааны хүрээнд дараах үндсэн асуудлуудыг тодруулна.

Хүснэгт . Төгсөгчдийг мөшгөх судалгааны үзүүлэлт

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Төгсөгчдийн суурь мэдээлэл | Төгсөгчдийн хүйсийн харьцаа, нас, одоогийн байршилЭлсэлтийн еш-ын онооны дундаж, төгссөн дунд сургууль, ДБ-ын хөтөлбөр, зэрэг, сургалтын хэлбэрГолч дүнгийн дундаж |
| 2 | Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт | Ажил эрхлэлт, ажилгүйдэл, байршлаар (хот, хөдөөгөөр)Төгсөгчдийн ажилгүй, ажил хайсан, ажил эрхэлсэн дундаж хугацаа, сараарТөгсөгчдийн ажиллах цаг, байршлаарТөгсөгчдийн цалин, байршлаарАжил эрхлээгүй шалтгаанАжил хайхгүй байгаа шалтгаан |
| 3 | Ажил эрхлэлт ба сургууль хоорондын ялгаа | Хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлтүүд, сургуулиар |
| 4 | Ажил эрхлэлт ба жендэрийн ялгаатай байдал | Төгсөгчдийн ажил эрхлэлт, хүйсээрТөгсөгчдийн ажилгүй, ажил хайсан, ажил эрхэлсэн дундаж хугацаа, хүйсээрТөгсөгчдийн дундаж цалин, хүйсээрТөгсөгчдийн сэтгэл ханамж, хүйсээр |
| 5 | Хоёр дээд сургууль ба ажлын туршлага | Төгсөгчийн цалин, ажил эрхлэлт, ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа, ажил хайсан хугацаа зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлийн гол үзүүлэлтүүдийг төгсөгчдийн төгссөн сургууль, хүйс, нас, урьд нь өөр дээд сургууль төгссөн эсэх, урьд нь ажил эрхэлж байсан эсэх гэх мэт онцлогоос хамааруулан регрессийн загвар үнэлнэ. |
| 6 | Хувиараа бизнес эрхлэгчид | Төгсөгчдийн хувиараа бизнес эрхлэх магадлалыг нас, хүйс, төгссөн сургууль, дээд сургуулийн голч дүн, еш-ын оноо зэргээс хамааруулан регрессийн загвар үнэлнэ. |
| 7 | Ажил хайх арга ба сургуулиуд | Ажил хайх арга ба төгссөн сургууль, хувиар |
| 8 | Боловсрол ба ажил эрхлэлтийн үл нийцэл | Төгсөгчдийн мэргэжил ба ажлын нийцэл, байршлаарҮргэлжлүүлэн ажиллахгүй шалтгаан |
| 9 | Төгсөгчдийн сэтгэл ханамж | Сургуулиас олгосон ур чадварт төгсөгчдийн сэтгэл ханамжСургуулийн давуу талын үнэлгээний хувь, сургуулиар |

### 2.1.2 мэдээлэл цуглуулах, оруулах, боловсруулалт хийх үйл явц

Зөвлөх үйлчилгээний баг судалгааны аргачлалыг боловсруулсны дараа хэд хэдэн их, дээд сургуулийг хамруулж туршилт судалгааг зохион байгуулсан. Уг туршилт судалгаагаар судалгааны аргачлалыг сайжруулахын зэрэгцээ мэдээлэл цуглуулах, оруулах, боловсруулалт хийх үйл явцыг туршсан.

“Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1”-ийн туршилт судалгааг МУИС, МУБИС, Этүгэн ИС, Гурван Эрдэнэ ДС, Техник технологийн ДС, Шинэ анагаах ухаан ДС зэрэг 6 сургуульд зохион байгуулсан.

Хүснэгт . ТМС-1-ийн зохион байгуулалт

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **МУИС** | **МУБИС** | **Этүгэн ИС** | **ТТДС** | **Гурван эрдэнэ ДС** | **ШАУДС** |
| **Эхэлсэн сар, өдөр** | 5 сарын 11 | 6 сарын 2 | 5 сарын 11 | 5 сарын 18 | 5 сарын 18 | 5 сарын 18 |
| **Дууссан сар, өдөр** | 9 сарын 1 | 9 сарын 15 | 9 сарын 1 | 8 сарын 14 | 7 сарын 7 | 9 сарын 11 |
| **Төгсөгчийн тоо** | 3,156 | 3,000 | 408 | 124 | 103 | 86 |
| **Түүвэр** | 1,894 | 1024 | 408 | 124 | 103 | 86 |
| **Судалгаанд хамрагдсан төгсөгч** | 240 | 28 | 201 | 79 | 103 | 80 |
| **Мэдээлэл цуглуулсан арга** | Утас, онлайн | Онлайн | Утас | Утас | Утас | Утас |
| **Хариуцсан нэгж** | Салбар сургуулийн сургалтын алба | Оюутанд үйлчлэх төв | Сургалтын алба, анги даасан багш нар | Нийгмийн харилцааны алба, анги даасан багш нар | Сургалтын алба, анги даасан багш нар | Төгсөгчийн холбоо хариуцсан багш |
| **Ажилтны тоо** | 10 | 2 | 8 | 6 | 3 | 2 |

Туршилт судалгаагаар нийт 700 гаруй төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийг цуглуулж, сургууль тус бүр тайлан бэлтгэсэн. Сургуулиудын цуглуулсан тоон мэдээллийг нэгтгэн боловсруулалт хийж, “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1” тайланг захиалагчид 2015 оны 11-р сард эцэслэн хүргүүлсэн. Уг тайланд сургууль тус бүрийн бэлтгэсэн тайлангуудыг хавсаргасан.

Харин “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-2”-ын туршилт судалгааг МУБИС, Этүгэн ИС, Гурван Эрдэнэ ДС, Шинэ анагаах ухаан ДС дээр зохион байгуулсан.

Хүснэгт . ТМС-2-ын зохион байгуулалт

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **МУБИС** | **Этүгэн ИС** | **Гурван эрдэнэ ДС** | **Шинэ анагаах ухаан ДС** |
| **Эхэлсэн сар, өдөр** | 2015 оны 10 сарын 21 | 2015 оны 10 сарын 13 | 2015 оны 10 сарын 16 | 2015 оны 10 сарын 13 |
| **Дууссан сар, өдөр** | 2016 оны 03 сарын 04 | 2015 оны 11 сарын 27 | 2016 оны 01 сарын 28 | 2016 оны 01 сарын 20 |
| **Төгсөгчийн тоо** | 3486 | 300 | 278 | 75 |
| **Түүвэр** | 2092 | 300 | 278 | 75 |
| **Судалгаанд хамрагдсан төгсөгч** | **594** | **194** | **164** | **66** |
| **Мэдээлэл цуглуулсан арга** | Онлайн, утас | Утас | Утас | Утас |
| **Хариуцсан нэгж** | Оюутанд үйлчлэх төв, анги даасан багш нар | Сургалтын алба, анги даасан багш нар | Сургалтын алба, анги даасан багш нар | Төгсөгчийн холбоо хариуцсан багш |
| **Ажилтны тоо** | 15 | 6 | 6 | 2 |

Туршилт судалгаагаар нийт 1000 гаруй төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийг цуглуулж, сургууль тус бүр тайлан бэлтгэсэн. Сургуулиудын цуглуулсан тоон мэдээллийг нэгтгэн боловсруулалт хийж, “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-2” тайланг захиалагчид 2016 оны 4-р сард эцэслэн хүргүүлсэн. Уг тайланд сургууль тус бүрийн бэлтгэсэн тайлангуудыг хавсаргасан.

### 2.1.3 гол үр дүн

“Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1”-ийн үр дүнгээс харахад, сургуулиа төгсөөд 1 жил болсон төгсөгчдийн 70% нь ажил эрхэлж байна. Тухайлбал, тэдний 51% нь үндсэн орон тооны ажил, 14% нь гэрээт ажил, 5% нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байна. Харин тэдний 9.4% нь ажил эрхлээгүй, ажил идэвхтэй эрж хайж байна. Төгсөгчид дунджаар 7.2 сар ажилгүй байсан бөгөөд үүнийхээ 6.7 сард нь ажил эрж хайжээ. Эрэгтэй төгсөгчид дунджаар 6.8 сар ажилгүй байсан бөл эмэгтэй төгсөгчид тэднээс 1 сараар илүү ажилгүй байжээ. Хотод ажиллаж байгаа төгсөгчид 687 мянга, хөдөөд ажиллаж байгаа бол 594 мянган төгрөгийн цалин авч байна.

Төгсөгчдийн 16 хувь нь урьд нь өөр их, дээд сургууль төгссөн бөгөөд тэдний дундаж цалин бусад төгсөгчдийнхтэй ойролцоо боловч, ажил эрхлэх магадлал нь 40 хувь илүү байна. Төгсөгчийн Ерөнхий шалгалтын оноо 100-аар нэмэгдэхэд ажил эрхлэх хугацаа 1.8 сараар илүү байна. Ажил эрхэлж буй төгсөгчдийн 25% нь танил талаар дамжуулж ажилд орсон бол 19% нь хэвлэл мэдээллийн зараар, 17% нь өөрөө шууд өргөдөл гаргаж ажилд оржээ. (Дүн шинжилгээний дэлгэрэнгүй үр дүнг **Хавсралт-3, Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1 эцсийн тайлангийн, 4-р бүлэг: Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны нэгдсэн тоон мэдээллийн шинжилгээ**  хэсгээс харна уу)

Харин “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-2”-ын үр дүнгээс харахад, сургуулиа төгсөөд 3 жил болсон төгсөгчдийн 87% нь ажил эрхэлж байна. Тухайлбал, тэдний 79% нь үндсэн ба гэрээт ажил, 8% нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байна. Төгсөгчдийн 6.5% нь ажил эрхлээгүй, гэхдээ ажил идэвхтэй эрж хайж байна. Тэд төгсөөд 1 жил болсны дараа 76 хувь нь ажил эрхэлж байсан бол төгсөөд 2 жил болсны дараа ажил эрхлэлт нь 79 хувьд хүрч байжээ.

Төгсөгчид сургууль төгссөнөөсөө хойш 3 жилийн хугацаанд ажилгүй байсан хугацаа бүх сургуулийн хувьд ойролцоо байсан бөгөөд дунджаар 11-13 сар байв. Харин энэ хугацаанд зарим сургуулийн төгсөгчид дунджаар 4 сар ажил хайсан бол зарим сургуулийн хувьд энэ тоо 10 сар байжээ. Эрэгтэй төгсөгчид дунджаар 7.1 сар ажил хайсан бол эмэгтэй төгсөгчид 6.7 сар ажил хайжээ.

3 жилийн өмнө төгссөн төгсөгчдийн дундаж цалин 613 мянган төгрөг байгаа бөгөөд энэ нь эрэгтэй төгсөгчдийн хувьд 691 мянган төгрөг, эмэгтэй төгсөгчдийн хувьд 599 мянган төгрөг байна. Хот, хөдөөгийн хооронд цалингийн ялгаа мөн их байна. Тухайлбал, хотод ажиллаж байгаа төгсөгчдийн дундаж цалин 621 мянган төгрөг байхад сумын төв, хөдөөд ажиллагсдын дундаж цалин 576 мянган төгрөг байна.

3 жилийн өмнө сургууль төгсөгчдийн 71 хувь нь тухайн сургуульд эзэмшсэн мэргэжил нь эрхэлж буй ажилтай нь сайн, маш сайн нийцдэг гэж хариулжээ.

Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүд төгссөн сургууль, хөтөлбөр зэргээс хамаарч ихээхэн ялгаатай байгаа бөгөөд энэ нь тухайн сургууль бүр энэ судалгааны үр дүнг сургалтынхаа үйл ажиллагаанд харгалзан үзэх шаардлагатайг харуулж байна. (Дүн шинжилгээний дэлгэрэнгүй үр дүнг **Хавсралт-4, Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-2 эцсийн тайлангийн, 3-р бүлэг: “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-2”-ын нэгдсэн тоон мэдээллийн шинжилгээ**  хэсгээс харна уу)

***Санал зөвлөмж***

***Судалгааны зохион байгуулалттай холбоотой:***

1. Дээд сургуулиуд төгсөгчийг мөшгөх судалгааг жил тутмынхаа төлөвлөгөөнд албан ёсоор оруулж, тохирох зардал, хүн хүчийг төсөвт суулгаж байна.
2. Төгсөгчийг мөшгөх судалгааг жилд хоёр удаа хийх (эхнийх 4-5-р сард, дараагийнх 10-11 сард).
3. Мөшгөх судалгааны эхний үе шатыг тухайн төгсөгч сургууль төгссөнөөс хойш 1 жилийн дараа хоёрдахь үе шатыг 3,5 жилийн дараа нийтдээ нэг төгсөгч 2 удаа уг судалгаанд хамруулна.
4. Судалгааны багийг зохих ажлын өрөө нөхцөлөөр хангаж сургуулийн бусад ажлаас чөлөөлнө.
5. Судалгааны баг нь зохих сургалтад хамрагдсан, судалгааг явуулах дадлага туршлагатай байна.
6. Сургууль нь оюутны мэдээллийг сургууль төгсөхөөс нь өмнө дэлгэрэнгүй бүртгэн авч, төгссөний дараа төгсөгчийн судалгаанд идэвхтэй оролцохыг сануулна.
7. Сургууль нь судалгааны багийг оюутны бүртгэлийн архив мэдээлэлд нэвтрэх боломжоор хангана.
8. Судалгааны үр дүн нь зөвхөн тухайн сургуульд хамаарах ажлын хэрэгцээний баримт бичиг байна. Судалгааны үр дүнг сургуулийг зэрэглэх, бусад сургуультай харьцуулахад ашиглахыг хориглоно.

***Мэдээлэл цуглуулахтай холбоотой:***

1. Төгсөгчидтэй холбоо барихдаа анги даасан багш, төгсөгчдийн холбоо, мэдээллийн хэрэгсэлийн нийгмийн харилцааны бүлэг (фэйсбуук, твиттер, г.м.) –ийн зар мэдээний булан ашиглах, урилгыг байршуулна.
2. Төгсөгчдийн нас, хүйс, төгссөн зэрэг, хөтөлбөр, голч дүн, ЭЕШ-ын оноо гэх мэт мэдээллийг сургуулийн архиваас урьдчилан авч бэлтгэнэ.
3. Мэдээлэл цуглуулах, мэдээллийг шивж оруулах шатанд дотоод хяналтыг маш сайн тавих, илэрсэн алдааг залруулдаг байна (судалгааны гарын авлага хэрэглэх).

***Мэдээлэлэлд дүн шинжилгээ хийхтэй холбоотой:***

1. Судалгааны багт статистик, эконометрик, эсвэл хөдөлмөрийн эдийн засгийн мэргэжлийн хүн заавал оруулах, үгүй бол түр хугацаагаар гадны зөвлөх хөлсөлж болно.
2. Эсвэл ИДС-д консорциумынхаа хүрээнд мэргэжлийн судалгааны байгууллагаар тоон мэдээллийн гүнзгийрүүлсэн шинжилгээг сургууль тус бүрийн хувьд гүйцэтгүүлж болно.
3. Тоон мэдээллийн боловсруулалт, дүн шинжилгээг хэт автоматжуулах гэж оролдох нь буруу юм. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүдэд гарч буй ялгаа, өөрчлөлт, тэдгээрт нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлахад хөдөлмөрийн эдийн засгийн тохирох загварыг сонгох, загварын үнэлгээний үр дүнг тайлбарлахад эдийн засагч, статистикч гэх мэт мэргэжлийн судлаачийн оролцоо зайлшгүй шаардлагатай.
4. Их, дээд сургуулиуд дүн шинжилгээг гүйцэтгэж, хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтийг тооцохдоо төгсөгчийн сурсан хөтөлбөрөөр заавал ангилж харуулж байх. Энэ нь хөтөлбөрийн шинэчлэл хийхэд шаардлагатай олон чухал мэдээллийг уг судалгаанаас ялгаж харах боломжийг бүрдүүлнэ.
5. Эрэгтэй, эмэгтэй төгсөгчдийн суралцаж буй хөтөлбөр, ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн харьцаан дахь жендэрийн зөрүүтэй байдалд дүгнэлт өгөх, сургалтын үйл ажиллагаанд цаашид тусгах боломжийг бүрдүүлэх жендэрийн дүн шинжилгээг судалгаанд заавал хийдэг байх.
6. Сургуулиуд тухайн жилийн төгсөгчдийнхөө хөдөлмөр эрхлэлтийн үр дүнг дараа жилүүдийн тоон мэдээлэлтэй харьцуулах суурь болгох нь чухал. Энэ тайланд дурдсан үр дүнг улсын хэмжээний энэ чиглэлийн судалгааны нэгдсэн шинжилгээний дундаж үзүүлэлтүүдтэй харьцуула судлах хэрэгтэй.
7. Яваандаа БУМС-ийн мэдээллийн санг Боловсролын үнэлгээний төв болон Нийгмийн даатгалын газрын мэдээллийн сантай холбож чадвал тухайн төгсөгчийн дунд сургууль төгсөх үеийн ЕШ-ын оноо, төгссөнөөс хойшхи албан сектор дахь ажил эрхлэлтийн хугацаа, эрхэлж буй ажил, цалин зэрэг мэдээллийг энэ судалгаанд холбож ашиглах боломжтой болно. Үүний тулд сургуулиуд төгсөгчийн овог нэр, регистрийн дугаарыг бүрэн зөв бүртгэж авах шаардлагатай. Ингэснээр их, дээд сургууль төгсөгчдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийг нарийвчлал сайтай үнэлэх боломжтой болно. Гэхдээ нийгмийн даатгалын сан гэх мэт хувь хүний, өндөр нууцлалтай мэдээллийн санд нэвтрэх нь хууль эрх зүйн талаасаа эрсдэлтэй байж болзошгүй гэдгийг харгалзан үзэх шаардлагатай.
8. Энэхүү зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд нэвтрүүлж байгаа төгсөгчийг мөшгөх судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны үр дүнгүүдийг уялдуулах шаардлагатай. Тухайлбал, сургуулиудын сургалтын үйл ажиллагаа, суралцагчдад олгож буй ур чадвар дахь сэтгэл ханамжийн үнэлгээг зөвхөн энэ судалгаагаар, төгсөгчдөөс авахаас гадна ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаагаар тодруулж байгаа.
9. Сургуулиуд, БСШУЯ Төгсөгчийн мөшгөх судалгааны тайлангийнхаа дүнгүүдийг ХЯ-аас жил тутам гүйцэтгэдэг Төгсөгчийн мөшгөх судалгаа болон бусад судалгааны дүн, статистик мэдээлэлтэй харьцуулж байх шаардлагатай. Жишээлбэл, ХЯ-ны гүйцэтгэсэн Төгсөгчийн мөшгөх судалгаагаар 2014 онд их, дээд сургуулийн төгсөгчдийн 19.5 хувь ажилгүй байсан. Харин бидний гүйцэтгэсэн судалгаагаар, өнгөрсөн жилийн төгсөгчдийн 20 хувь нь одоогоор ажил эрхлээгүй байна.
10. Ирэх жилүүдэд олон сургуулийн олон төгсөгч судалгаанд хамрагдаж, энэ жилийн судалгаанд хамрагдсан төгсөгчид дараагийн шатны судалгаанд оролцох хэрээр өгөгдлийн сан томорч, тоон мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхэд улам нарийн аргууд ашиглах шаардлагатай болно. Иймд БСШУЯ болон их дээд сургуулиуд Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа хариуцсан багийг байнга сургаж, чадавхжуулж байх шаардлагатай.
11. Нэгдсэн тоон мэдээлэлд үндэслэн сургуулиудыг эрэмбэлэх, эсвэл сургуулиудаар ангилсан үр дүнг олон нийтэд түгээх нь Төгсөгчийг мөшгөх судалгааны бодит үр дүнд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй. Иймд Төгсөгчдийг судалгааны мэдээллийн нууцлалыг хангах, олон нийтэд хүргэх мэдээлэлд сургуулиар нь ангилсан үзүүлэлтүүдийг танилцуулахгүй байх хэрэгтэй.

## 2.2 АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА

Уг судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулахдаа олон улсад болон дотоодод гүйцэтгэдэг ижил төстэй судалгаануудын арга зүй, зохион байгуулалтыг харьцуулан судалж, тус зөвлөх үйлчилгээний ажлын даалгаварт нийцэх туршлагыг тодруулсан.

### 2.2.1 судалгааны дизайн, аргачлал, хэрэглэгдэхүүн

Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа нь их, дээд сургуулийг 1 жилийн өмнө төгсөөд, аль нэг байгууллагад үндсэн ажил эрхэлж буй төгсөгчдийнхөө ажил олгогчдыг их, дээд сургууль бүр нэг цаг хугацаанд хамруулан, төгсөгчдийн талаарх тэдний сэтгэл ханамжийг ижил аргачлал, хэрэглэгдэхүүнээр судлах зорилготой. Тус судалгаа нь төгсөгчийн мэдлэг ур чадварын талаарх ажил олгогчдынх нь сэтгэл ханамж төгсөгчийн төгссөн хөтөлбөр, хүйс, туршлага зэргээс хамаарахаас гадна ажил олгогчдын үйл ажиллагааны салбар, байгууллагын бусад онцлогоос хэрхэн хамаарахыг авч үзнэ. Мөн тухайн байгууллага их, дээд сургуулиудтай ямар хэлбэрээр хамтран ажиллах боломж байгааг тодруулна. Энэ судалгааны үр дүнгээс их, дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрөө шинэчилж, оюутанд үзүүлэх зөвлөгөө үйлчилгээ, салбарын түншлэлээ хөгжүүлэхэд шаардлагатай чухал мэдээллийг олж авна.

Судалгааны аргачлал, зохиомжийг захиалагч яам болон холбогдох талуудад хэд хэдэн удаа танилцуулж санал авч сайжруулан эцэслээд байна.

Тухайлбал:

* Төслийн нээлт дээр урьдчилсан төсөөллийг танилцуулсан
* Хөдөлмөрийн яам, Үндэсний статистикийн хорооны мэргэжилтнүүдэд танилцуулж, зөвлөгөө авсан
* Судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүний эхний хувилбарыг боловсруулж Эхлэлийн тайлангийн танилцуулгын үеэр Захиалагч талд танилцуулсан
* Захиалагчийн саналыг тусган сайжруулсан
* Их, дээд сургуулиудад танилцуулж хэлэлцүүлсэн. Холбогдох саналыг авч сайжруулсан
* 6 сургууль дээр нэгдсэн байдлаар туршилт судалгаа зохион байгуулж, сургалт явуулж, арга зүй, хэрэглэгдэхүүнийг сайжруулсан
* Захиалагч талд танилцуулж, санал шүүмж аван сайжруулсан
* Их, дээд сургуулиудын төлөөлөлд танилцуулж, хэлэлцүүлсэн. Зарим санал шүүмжийг хүлээн авч тусгасан.
* Улсын бүртгэл, статистикийн ерөнхий газрын Арга зүйн үндэсний зөвлөлд хэлэлцүүлэхээр сайжруулсан.
* Арга зүйн үндэсний зөвлөлд хэлэлцүүлж батлуулсан.
* Боловсролын удирдлагын мэдээллийн системтэй холбосон.

Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны арга нь жил бүр давтагдах хөндлөн үргэлжлэх буюу кросс секшин судалгаа байна. Тухайлбал, сургууль төгссөнөөс хойш 1 жилийн дараа тодорхой ажил эрхэлж буй төгсөгчдийн ажил олгогчдыг судалгаанд хамруулна. Өөрөөр хэлбэл, жил бүрийн хавар “Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1”-ийг зохион байгуулсны дараа, уг судалгаанд тулгуурлан “Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа”-г зохион байгуулна. Иймд төгсөөд 1 жил болж буй төгсөгчдийн ажил олгогчид л хамрагдана.

1 жилийн өмнө сургуулиа төгсөөд ажил эрхэлж буй бүх төгсөгчийнхөө ажил олгогчийг уг судалгаанд хамруулах шаардлагатай.

**Судалгааны арга.** Ажил олгогчдоос мэдээллийг утсаар, онлайнаар цуглуулна. Мөн хөтөлбөр тус бүрээс 1-2 томоохон ажил олгогчийг сонгон гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийнэ.

“Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа”-ны үндсэн хэрэглэгдэхүүн нь 29 асуулт бүхий асуулгын маягт юм.

Судалгааны зохион байгуулалт болон асуулгын маягтыг Хавсралт 2-ын ДБСБ-уудад зориулсан гарын авлагын 3-р бүлгээс үзнэ үү.

Тус судалгааны хүрээнд дараах үндсэн асуудлуудыг тодруулна:

Хүснэгт . Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны үзүүлэлт

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Төгсөгчийн суурь мэдээлэл /ТМС-1-ээс шууд авах/ | Төгсөгчдийн төгссөн хөтөлбөр, зэрэгТөгсөгчийн хүйс, нас, одоогийн байршил |
| 2 | Төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлт | Одоогийн эрхэлж буй ажил үүрэгТөгсөгчийг ажилд авсан арга |
| 3 | Ажил олгогчийн мэдээлэл | Байгууллагын байршил, хэлбэрҮйл ажиллагааны салбарАжиллагсдын тоо |
| 4 | Төгсөгчийн мэдлэг, ур чадварын талаарх ажил олгогчийн сэтгэл ханамж | Сэтгэл ханамж, төгссөн хөтөлбөрөөрСэтгэл ханамж, төгсөгчийн хүйсээрСэтгэл ханамж, байгууллагын байршлаарСэтгэл ханамж, байгууллагын хэлбэр, салбараар |
| 5 | Их, дээд сургуулиудтай ажил олгогчийн хамтран ажиллах боломж | Оюутан дадлагажуулах боломжХамтарсан судалгаа хөгжлийн төсөл хэрэгжүүлэхХамтарсан сургалт зохион байгуулах |

### 2.2.2 мэдээлэл цуглуулах, оруулах, боловсруулалт хийх үйл явц

**Судалгааны зохион байгуулалт.** АОСХС-г хаврын улиралд, ТМС-1-ийг зохион байгуулсны дараа 1-2 сарын хугацаанд багтааж гүйцэтгэх боломжтой. Дараах үе шатны дагуу судалгааг зохион байгуулна:

Зураг . Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг зохион байгуулах үе шат

*Мэдээллийн чанарын хяналт*

МУИС, Этүгэн ИС, Гурван Эрдэнэ ДС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Техник технологийн ДС зэрэг 5 сургуульд “Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа”-ны аргачлал, хэрэглэгдэхүүнийг бүрэн туршсан. Туршилт судалгааны явцад зөвлөх баг арга зүйн зөвлөгөө өгч ажилласан.

Хүснэгт . АОСХС-ны зохион байгуулалт

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | МУИС | Этүгэн ИС | Гурван эрдэнэ ДС | Шинэ анагаах ухаан ДС | ТТДС |
| Эхэлсэн огноо | 8 сарын 11 | 8 сарын 11 | 8 сарын 11 | 8 сарын 11 | 10 сарын 14 |
| Дууссан огноо | 9 сарын 1 | 9 сарын 9 | 8 сарын 27 | 9 сарын 1 | 11 сарын 7 |
| Тоон судалгааны түүвэр | 240 | 55 | 73 | 58 | 79 |
| Утсаар мэдээлэл өгсөн ажил олгогч | 60 | 33 | 27 | 40 | 43 |
| Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага | 8 | 5 | 3 | 3 | 14 |
| Биечлэн цуглуулсан ярилцлага (Барометр) | 14 | 8 | 6 | 10 | - |
| Мэдээлэл цуглуулсан арга | Утас, биечлэн ярилцах | Утас, биечлэн ярилцах | Утас, биечлэн ярилцах | Утас, биечлэн ярилцах | Утас |
| Хариуцсан нэгж | Сургалт хариуцсан дэд захирлын алба | Сургалтын алба, анги даасан багш | Сургалтын алба | Төгсөгчийн холбоо хариуцсан багш | Сургалтын алба, анги даасан багш |
| Ажиллагсдын тоо | 5 | 2 | 2 | 2 | 8 |

### 2.2.3 гол үр дүн

Ажил олгогчдийн сэтгэл ханамжийн судалгаанаас харахад, төгсөгчдийн 39 хувь нь өөрсдөө өргөдөл гаргаж, 21 хувь нь мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулж, 13 хувь нь танил талаар дамжуулж уг ажилд оржээ. Ажил олгогчид төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварт ерөнхийдөө сэтгэл ханамжтай байна. Тухайлбал, төгсөгчдийн гадаад хэлнээс бусад ур чадваруудад ажил олгогчдын 80-аас дээш хувь нь сэтгэл хангалуун байсан. Харин гадаад хэлний чадварт ажил олгогчдын 50 хувь нь сэтгэл хангалуун байсан. Ажил олгогчдын сэтгэл ханамж төгсөгчдийн хүйс, төгссөн сургууль зэргээс төдийлөн хамаарахгүй ойролцоо байв.

Ажил олгогчдын олонх нь ажилтнуудынхаа цаг төлөвлөх, ажил мэргэжлээ ахиулах, санаачлах, асуудал шийдэх чадваруудыг чухалчилдаг ажээ.

* Ажил олгогчдын 86 хувь нь оюутан дадлага хийлгэх,
* 62 хувь нь оюутан дагалдуулж ажиллуулах,
* 49 хувь нь хамтарсан төсөл хэрэгжүүлэх,
* 48 хувь нь хамтарсан сургалт авах хэлбэрээр их, дээд сургуулиудтай хамтарч ажиллах боломжтой байна.
* Төсвийн байгууллагын 83 хувь, хувийн хэвшлийн 60 хувь нь оюутан дадлагажуулдаг.
* Аж ахуйн нэгжүүдийн 83 хувь нь ямар нэг сургалтын тулгамдсан хэрэгцээтэй байна.

Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгааны дэлгэрэнгүй үр дүнг Хавсралт 5 дахь “Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа”-ны эцсийн тайлангийн 4-р бүлэг “Сургуулиудын гүйцэтгэсэн ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгааны дүн шинжилгээ” хэсгээс үзнэ үү.

**Санал зөвлөмж**

**Судалгааны зохион байгуулалт:**

1. Их, дээд сургуулиуд АОСХС-г жил тутмынхаа төлөвлөгөөнд оруулж, тохирох зардал, хүн хүчийг төсөвт суулгаж байх зайлшгүй шаардлагатай. Тухайлбал, судлаачдын баг 2 сар хүртэл хугацаанд судалгаан дээр дагнаж ажиллана, 1 судлаач өдөрт 5 ажил олгогчоос мэдээлэл цуглуулна, үүнд мэдээлэл боловсруулах, тайлан бичих хугацаа багтсан гэж тооцон төлөвлөгөөг боловсруулах. Утсаар мэдээлэл цуглуулах тул холбогдох харилцаа холбооны зардлыг төсөвт тусгах. Судалгааны багийн бүтэц, гишүүдийн хариуцах үүргийн талаар санал болгож буй төлөвлөгөөтэй Хавсралт 2-ын 3-р бүлгээс танилцана уу.
2. Судалгааны багийг ажиллах өрөө, компьютер, утсаар хангах, сургуулийн бусад ажлаас чөлөөлөх.
3. Судалгааг ТМС-1-ийг гүйцэтгэсний дараа 5-6-р сард зохион байгуулах.
4. Судалгааны багийг сайн сургаж, дадлагажуулах. Үүний тулд сургуулиуд энэ судалгааг хариуцсан, тогтвортой ажиллах багийг бүрдүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй. Зөвлөх багийн зүгээс асуулгын маягтыг боловсронгуй болгоход анхаарсан. Мөн туршилт судалгааны үеэр тулгарсан асуудлуудыг тусгаж, судлаачдын гарын авлагуудыг сайжруулсан.
5. Судалгааны баг Төгсөгчийг мөшгөх хаврын судалгааны мэдээлэлд тулгуурлан ажил эрхэлж буй төгсөгчдийн холбогдох мэдээллийг ажил олгогчдын судалгааны мэдээллийн санд нэгтгэх. Ингэснээр төгсөгчийн ажил олгогчдын мэдээлэлд харилцан уялдаатай дүн шинжилгээ хийх боломж бүрдэх юм.

**Мэдээлэл цуглуулалт:**

1. Ажил олгогчидтой холбоо барьж, мэдээлэл цуглуулахад заавал тухайн төгсөгчтэй ойр харилцдаг байсан багш, ажилтнууд ажиллах шаардлагагүй.
2. Судлаачид асуулгын маягтыг маш сайн ойлгож, шилжих шаардлагатай асуулт руу зөв шилжиж, хариултыг шуурхай, үнэн зөв бөглөдөг байх хэрэгтэй.
3. Яваандаа энэхүү судалгааг вэб-д суурилсан асуулгаар цуглуулж, асуултуудын хооронд алгасах буюу шилжих үйлдлийг автоматаар гүйцэтгэдэг болох хэрэгтэй. Ингэснээр мэдээлэл цуглуулалт, мэдээлэл оруулалттай холбоотой алдааг арилгах боломжтой болно.
4. Цуглуулсан мэдээллийг шивж оруулахдаа гарын авлагад заасны дагуу багийн гишүүд нэгдсэн форматаар хадгалах, нээлттэй асуултын хариултыг урьдчилан тохирсон форматаар кодолж оруулах.
5. Мэдээлэл цуглуулах, мэдээллийг шивж оруулах шатанд дотоод хяналтыг маш сайн тавих, илэрсэн алдааг залруулдаг байх. Дотоод хяналт тавих аргачлалыг судалгааны гарын авлагад танилцуулсан. Ингэснээр түүврийн бус алдаа буурч, судалгааны чанар сайжирна.

**Мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх:**

1. Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн талаарх үзүүлэлтийг төгсөгчдийн хүйсээр, ажил олгогчдын байршил (хот/хөдөө)-аар харьцуулсан дүн шинжилгээг заавал гүйцэтгэдэг байх. Ингэснээр салбарын хэмжээний болон сургуулийн түвшний бодлого боловсруулахад жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хөдөө орон нутгийн хөгжлийг дэмжих зэрэг чухал асуудлаар шаардлагатай суурь тоон мэдээллийг бэлтгэх боломж бүрдэх юм.
2. Судалгааны багт сургуулийн сургалтын алба, салбарын харилцаа хариуцсан удирдах албан тушаалтныг заавал оруулах. Учир нь энэхүү судалгаагаар зөвхөн утсаар асуулгын маягтын дагуу мэдээлэл цуглуулахаас гадна зарим чухал ач холбогдол бүхий ажил олгогчидтой гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийх юм.
3. Судалгааны багт статистик, эконометрик, хөдөлмөрийн эдийн засгийн мэргэжлийн хүн заавал оруулах. Хэрэв тус сургуульд ийм мэргэжлийн хүн байхгүй бол түр хугацаагаар гадны зөвлөх хөлсөлж болно.
4. Судалгааны мэдээллийг статистик боловсруулалтын тусгай програм хангамж (Stata, SPSS, R гэх мэт) ашиглаж хийх. Энэ удаагийн судалгаанд олон ялгаатай хөтөлбөрөөр төгссөн төгсөгчдийн харьцангуй цөөн ажил олгогч хамрагдсан тул хөтөлбөрийн түвшинд харьцуулсан шинжилгээ хийхэд хангалтгүй байлаа. Энэ судалгаанд олон сургууль, олон хөтөлбөрийг төлөөлөх чадвартай олон төгсөгчдийн ажил олгогчдыг хамруулах тусам тэдний сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтүүдийг хөтөлбөрөөр нь ангилан шинжлэх боломж бүрдэх юм. Иймээс сургуулиуд төлөөлөх шаардлага хангахуйц тооны төгсөгчдийг, тэдний ажил олгогчдыг судалгаанд хамруулах шаардлагатай байна.
5. Судалгааны мэдээллийн санг үүсгэхдээ төгсөгчид, ажил олгогчдыг давхцуулалгүй дугаарлан кодлох, нээлттэй асуултад өгөх хариултуудыг жигд бүртгэж оруулах шаардлагатай. Эдгээр нь хожим өгөгдлийг цэвэрлэх ажлыг хялбарчилж, түүврийн алдагдлыг бууруулах болно.
6. Ирэх жилүүдэд ажил олгогчид дараагийн шатны судалгаанд нэмэгдэж оролцох хэрээр өгөгдлийн сан томорч, тоон мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхэд улам нарийн аргууд ашиглах шаардлагатай болно. Иймд их, дээд сургуулиуд судалгаа хариуцсан багийг байнга сургаж, чадавхижуулж байх шаардлагатай.

## 2.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГАА

Уг судалгаа нь манай улсад хийгддэг хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаануудаас их, дээд сургуулиуд сургалтын үйл ажиллагаандаа ашиглаж болох тоон мэдээллийг тоймлон судалсан. Мөн тэдгээр судалгаанаас УБСЕГ-ын жил тутам гүйцэтгэдэг Ажиллах хүчний түүвэр судалгааг сонгон авч манай улс дахь дээд боловсролын өгөөж, дээд боловсролтой хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, шилжилт хөдөлгөөний талаар хөдөлмөрийн эдийн засгийн орчин үеийн загвараар нарийвчлан шинжилсэн.

### 2.3.1 судалгааны дизайн, аргачлал, хэрэглэгдэхүүн

Судалгаа нь дараах хоёр үндсэн хэсэгтэй. Үүнд

* Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар хийгддэг судалгаануудыг тоймлох
* Манай улсад жил тутам хийгддэг Ажиллах хүчний түүвэр судалгаанд эконометрикийн шинжилгээ хийж, дээд боловсролын хөдөлмөрийн зах зээл дээрх үр нөлөөг харьцуулах

Эхний тойм судалгаа нь их, дээд сургуулиудын сургалтын үйл ажиллагаанд ашиглаж болох, Хөдөлмөрийн яамны Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа мэдээллийн үндэсний төвийн гүйцэтгэсэн 5 гол судалгааг хамарсан. Эдгээр нь Залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, Барометрийн судалгаа, Дунд ба урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн таамаглал, Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтэц, төлөв байдлын судалгаа юм. Уг тойм шинжилгээгээр эдгээр судалгааны зорилго, давтамж, гол үр дүнгүүдийг тодруулсан.

Хоёрдахь судалгаанд Ажиллах хүчний түүвэр судалгааны дэлгэрэнгүй тоон мэдээлэл буюу улсын хэмжээний 13 мянган өрхийн түүвэрлэсэн мэдээллийг УБСЕГ-ын цахим хуудаснаас татан авч ашигласан. Уг тоон мэдээлэл нь тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой 200 гаруй асуулт бүхий маш баялаг өгөгдлийн сан юм. Бид дээд боловсролтой холбоотой дараах асуудлуудыг судалсан. Үүнд:

* Боловсролын ялгаа: хүйсээр, орон нутгаар
* Дээд боловсролтой хүмүүсийн ажил эрхлэлт
* Хөдөлмөрийн зах зээлийн шилжилт хөдөлгөөн
* Дээд боловсролын өгөөж
* Дээд боловсрол ба нүүдэл
* Ажил мэргэжлийн нийцэл

Дээрх асуудлын хүрээнд судалгааг хийхдээ статистикийн тоон шинжилгээний тодорхойлох /descriptive/ статистик тооцох давтамж /frequency/, харьцуулалтын /cross/, дунджийн /mean/ зэрэг түвшний шинжилгээ, бүлгүүдийн хооронд мэдэгдэхүйц ялгаа, хамаарал байгааг тогтоох харьцуулсан шинжилгээ, дээд боловсролын өгөөжийг тодорхойлох Минсерийн тэгшитгэлийг үнэлэх регрессийн шинжилгээ, хувьсагчдын хоорондын хамаарлыг үнэлэх корреляцийн шинжилгээ зэргийг гүйцэтгэсэн.

### 2.3.2 гол үр дүн

* 15-54 насны эмэгтэйчүүдийн 25 хувь нь дээд боловсролтой байхад эрэгтэйчүүдийн дөнгөж 16 хувь нь дээд боловсролтой байна
* Нийслэлд ажиллах хүчний 32%, аймгийн төвд 23%, сумын төвд 19%, хөдөөд 5% нь дээд боловсролтой байна.
* Улсын дунджаар ажиллах хүчний 6.4 хувь ажилгүй байхад дээд боловсролтой хүмүүсийн 5.6 хувь нь ажилгүй байна.
* **Монголын дээд боловсролын өгөөж 40 хувь** буюу дэлхийн дундаж үзүүлэлттэй ойролцоо байна.
* Хөдөөд боловсролын өгөөж өндөр, хэрэгцээ их боловч хотод дундаж цалин хөдөөнөөс 50%, аймгийн төвөөс 20% илүү байна.
* Өндөр боловсролтой хүмүүс хотод шилжин ирж байна
* Боловсролын түвшин дээшлэх тусам хүмүүсийн эзэмшсэн мэргэжил ба ажлын нийцэл сайн байна. Тухайлбал, дээд боловсролтой хүмүүсийн ажил-мэргэжлийн нийцэл 70%.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны дэлгэрэнгүй үр дүнг Хавсралт 6 дахь “Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа”-ны эцсийн тайлангаас үзнэ үү.

**Санал зөвлөмж**

Энэхүү судалгааны үр дүнд үндэслээд, зөвлөх багийн зүгээс дараах зөвлөмжийг захиалагч тал болон их, дээд сургуулиудад өгч байна.

1. УБСЕГ-ын улирал тутам гүйцэтгэдэг Ажиллах хүчний судалгаа болон түүний жил тутам нэгтгэн, олон нийтэд нээлттэй түгээдэг анхдагч тоон мэдээллийг ашиглаад дээд боловсрол ба хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий шинжилгээг тогтмол гүйцэтгэх боломжтой. Энэ судалгааны дэлгэрэнгүй тайланд ийм шинжилгээний агуулга, хамрах сэдэв, шинжилгээний түвшинг жишээ болгон танилцуулсан бөгөөд шинжилгээнд ашигласан тоон мэдээлэл, заавар, үр дүнгийн файлуудыг мөн хавсарган хүргүүлсэн.
2. Энэхүү судалгааг гүйцэтгэхэд том хэмжээний өгөгдөлтэй ажиллах шаардлагатай бөгөөд үүний тулд эдийн засаг, статистикийн мэдлэгтэй, тоон шинжилгээ хийх суурь чадвартай мэргэжилтнүүд шаардлагатай.
3. Их хэмжээний тоон өгөгдөлтэй ажиллахын тулд Stata, SPSS, R гэх мэт статистикийн тусгай програм хангамж ашиглах хэрэгтэй.
4. Энэ судалгааны үр дүнг Хөдөлмөрийн яамны жил тутам гүйцэтгэдэг судалгаанууд болон их, дээд сургуулиудын өөрсдийн гүйцэтгэх хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаануудтай хослуулан ашиглах нь чухал. Эдгээр судалгаа нь тус тусын давуу талтай бөгөөд хамтдаа хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт хандлагын талаар илүү сайн мэдээлэл өгөх болно.
5. Хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий шинжилгээг гүйцэтгэх чадавхийг БСШУЯ-ны харьяа Боловсролын хүрээлэнгийн Дээд боловсрол Мэргэжлийн боловсролын секторыг түшиглэн бүрдүүлэхийг хичээсэн. Үүний тулд Зөвлөх баг тус хүрээлэнтэй хамтран ажиллах санамж бичиг байгуулж, судалгааны үе шатууд болон сургалт семинарын үйл ажиллагаанд тус секторын эрхлэгч болон мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулсан. Мөн энэ судалгаанд ашигласан тоон мэдээлэл, судалгааны програмын код зэргийг тус секторын мэргэжилтнүүдэд хүргүүлсэн.

Бодлого боловсруулагчдад өгөх нэг чухал зөвлөмж бол эрэгтэйчүүдийн боловсролыг дээшлүүлэхэд бодлогын түвшинд анхаарал хандуулах зайлшгүй шаардлага байна. Тухайлбал, дээд боловсрол эзэмших эрэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэхийн тулд эрэгтэй оюутнуудын элсэлтийн босгыг бууруулах, эрэгтэй мэргэжил олгох хөтөлбөрүүдэд тусгайлан анхаарах, төлбөрийг нь бууруулах гэх мэт арга хэмжээ авч болох юм.

## 2.4 СУДАЛГААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН БОЛОН НИЙГМИЙН АСУУДАЛ

### 2.4.1 жендэрийн асуудал

АХБ-ны суүрин төлөөлөгчийн газрын нийгмийн (жендер) асуудал хариуцсан мэргэжилтэнтэй зөвлөх үйлчилгээний эхэнд буюу 2015 оны 2-р сард уулзсан цагаас хойш тус үйлчилгээний хүрээнд хийгдэх бүх судалгаа, сургалтад жендерийн ялгаатай байдлын шинжилгээг тусгах оролдлого хийж ирсэн. Тухайлбал, зөвлөх үйлчилгээний багаас санал болгох судалгааны асуулга болон боловсруулах гарын авлагад жендерийн үзүүлэлтийг тусгаж улмаар холбогдох боловсролын статистик тоонд хүйсийн байдлыг харуулах талд илүү анхаарах хандлагыг тогтооход анхаарч ажилласан.

Төслийн хугацаанд зөвлөх баг судалгааны хэрэглэгдэхүүн боловсруулахад шаардагдах зөвлөгөө болон ашиглах эх сурвалж материалын туслалцаа авах зэргээр ИДС-ын Жендерийн консорциумтай ажиллаж ирсэн. Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хорооны дэргэдэх ИДС-ийн Жендерийн консорциум нь ДБСБ-ыг жендерийн асуудлын чиглэлд хөтлөх зорилгоор байгуулагдсан.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг хариуцсан үндэсний зөвлөх 2015 оны 10-р дугаар сарын 8-9-нд ДБШТ-ийн хүрээнд БСШУЯ-аас 101 ДБСБ-ын хяналт шинжилгээ үнэлгээний 150 ажилтанд зориулсан сургалтад Жендерийн шинжилгээг хэрхэн хийх талаар танилцуулга хийсэн. Уг танилцуулгад дараах асуудлыг хөндсөн. Үүнд:

* Жендерийн дүн шинжилгээ гэж юу болох, түүний зорилго
* Жендерийн дүн шинжилгээ хийх шаардлага, анхаарах зүйл
* Тус зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд гүйцэтгэсэн Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа, Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа, Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаан дахь жендерийн дүн шинжилгээний зарим үр дүн.

Хүснэгт . Судалгааны жендэрийн асуудлын зарим үр дүн

|  |  |
| --- | --- |
| Судалгаа | Үр дүн |
| Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа (2014 оны 700 гаруй төгсөгч) | Судалгаанд хамрагдагсдын 62% эмэгтэй. Эмэгтэй төгсөгчдийн ажилгүйдэл 7.9%, эрэгтэйчүүдийнх 11.7%. Эмэгтэйчүүдийн ажилгүй байсан дундаж хугацаа 7.9 сар, эрэгтэйчүүийнх 6.8 сар.Эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин 617 мянга, эрэгтэйчүүдийнх 730 мянган төгрөг. Гэхдээ дүн шинжилгээг нарийвчилбал, эмэгтэй төгсөгчид ижил мэргэжлээр ажиллаж буй, ижил сургууль төгссөн, нас чацуу, ижил сурлагатай байсан эрэгтэй төгсөгчидтэй ойролцоо цалин авч байна. |
| Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа (Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний судалгаа - 2013, 16-54 насны 26 мянган хүн) | 16-54 насны эмэгтэйчүүдийн 25.8% дээд боловсролтой байгаа бол эрэгтэйчүүдийн 16.5% нь дээд боловсролтой.23-35 насны эмэгтэйчүүдийн 41.6% дээд, эрэгтэйчүүдийн 26.5% дээд боловсролтой. Ажил эрхлээгүй эмэгтэйчүүдийн 32% хүүхэд асарсан, гэрийн ажилтай бол эрэгтэйчүүдийн хувьд энэ тоо 9%. Дээд боловсролтой эмэгтэйчүүдийн сарын дундаж цалин 568 мянга, эрэгтэйчүүдийнх 698 мянга. Эмэгтэйчүүдийн дээд боловсролын өгөөж 49%, эрэгтэйчүүдийнх 41%. |

Хүснэгт . Сургалт дахь жендэрийн үзүүлэлтүүд

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Огноо | Сургалт | Оролцогчийн тоо, үүнд жендерийн харьцаа |
| 2015.04.30 | ТМС I, АОСХС, ХЗЗ-ийн арга зүйн сургалт | 69 хүн: эм.34; эр.35 |
| 2015.05.11-2016.02.15 | ТМС I ганцаарчилсан сургалтууд: Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУБИС, ТТДС, Улаанбаатар эрдэм ДС, ШУТИС | 66 хүн: эм.46; эр.20 |
| 2015.08.11-2016.02.15 | АОСХС-ны цуврал сургалтууд: Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУИС, ТТДС, Улаанбаатар эрдэм ДС, ШУТИС | 41 хүн: эм.27; эр.14 |
| 2015.10.13-2016.01.25 | ТМС II ганцаарчилсан сургалтууд: Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУИС, ТТДС, Улаанбаатар эрдэм ДС, ШУТИС, МУБИС | 94 хүн: эм.65; эр.29 |
| 2015.12.02 | “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах” судалгаа, гарын авлагын төслийн хэлэлцүүлэг | 90 хүн: эм.62; эр.28 |
| 2015.12.16-2016-02.19 | “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах” судалгаа, гарын авлагын багц сургалтууд: Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУИС БС, МУИС ОУХНУС, ТТДС, СУИС, МУБИС | 46 хүн: эм.41; эр.5 |
| 2016.05.26-2016.05.28 | Дээд боловсролын шинэчлэлд орон нутгийн дээд боловсролын сургалтын байгууллагуудын оролцоо” сэдэвт сургалт, эрдэм шинжилгээ онол практикийн хурал  | 100 хүн: эм.70; эр.30; |
|  | Нийт | 506 хүн: эм.345; эр.161 |

### 2.4.2 нийгмийн бусад асуудал

Энэхүү зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд хийгдсэн судалгаануудаар жендерээс гадна төгсөгчдийн хот хөдөөгийн ялгаа, шилжилт хөдөлгөөн, хөгжлийн бэрхшээл, орлогын ялгаа, ажилгүйдэл зэрэг нийгмийн асуудлыг мөн хамруулан судалж байна.

Хүснэгт . Хот, хөдөөгийн ялгааны шилжилтийн үр дүн

|  |  |
| --- | --- |
| Судалгаа | Үр дүн |
| Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа (2014 оны 700 гаруй төгсөгч) | Хотод амьдарч буй төгсөгчдийн ажил эрхлэлт 69.7%, ажилгүйдэл 10.7% байхад, хөдөөд ажил эрхлэлт 73.6%, ажилгүйдэл 8.4%. Төгсөгчдийн давхар ажил эрхлэлт хотод 5.7%, хөдөөд 0.9%. Төгсөгчдийн сарын дундаж цалин хотод 687 мянга, хөдөөд 595 мянган төгрөг. |
| Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа (Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний судалгаа - 2013, 16-54 насны 26 мянган хүн) | Нийслэлд дээд боловсролтой иргэд 34%, аймгийн төвд 24%, сумын төвд 20%, хөдөөд 5% эзэлж байна.Хөдөөтэй харьцуулахад нийслэлд дундаж цалин 49% өндөр, аймгийн төвд 28%, сумын төвд 16% өндөр байна.Дээд боловсролын өгөөж бүрэн дунд боловсролтой харьцуулахад нийслэлд 36%, аймгийн төвд 43%, сумын төвд 44%, хөдөөд 40%.Хөдөөгийн дээд боловсролтой хүмүүсээс 8% нь хот руу шилжиж байхад дунд боловсролтой хүмүүсийн 2.4 хувь нь хот руу шилжиж байна. |
| Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа (2014 оны 240 орчим төгсөгчийн ажил олгогчийг хамруулсан) | Их дээд сургуулиудын хөтөлбөр ажил олгогчдын шаардлагад нийцтэй байдал хотод 48%, хөдөөд 74%.Оюутан дадлагажуулах боломж хотод 57.9%, хөдөөд 66.7%.Оюутан дагалдуулах боломж хотод 40.4%, хөдөөд 46.3%.Ажилтнууддаа сургалт авах боломж хотод 30%, хөдөөд 35%.Хамтрах боломжгүй тохиолдол хотод 27%, хөдөөд 22% |
| Хөдөлмөрийн яам жил тутам гүйцэтгэдэг Барометрийн судалгаа-2014 (1722 аж ахуйн нэгж хамрагдсан)  | Улаанбаатарт аж ахуйн нэгжүүдийн 17.3%, Хангайн бүсэд 18,7%, Төвийн бүсэд 15.8%, Зүүн бүсэд 8.7%, Баруун бүсэд 5% нь ажиллах хүчний дутагдалтай байна. Хот хөдөөгийн аж ахуйн нэгжүүд шинэ ажилтан авдаг ялгаатай арга нь интернет (хотод 14.6%, хөдөөд 2.3%), хөдөлмөрийн бирж (хотод 8.3%, хөдөөд 14.1%) зэрэг юм. Бусад аргуудын хувьд адил ашигладаг. |

Хүснэгт . Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудал

|  |  |
| --- | --- |
| Судалгаа | Үр дүн |
| Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа (2014 оны 700 гаруй төгсөгч) | Энэ удаагийн туршилт судалгаагаар хөгжлийн бэрхшээлтэй төгсөгч огт хамрагдаагүй. Гэхдээ тус судалгааны асуулгын маягтад төгсөгч хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхийг асуусан байгаа тул цаашид энэ судалгаанд бүх төгсөгчдийг хамруулснаар хөгжлийн бэрхшээлтэй төгсөгчид хамрагдах бөгөөд их, дээд сургуулиуд ба БСШУЯ тэдний хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн орлогын үзүүлэлтийг бусад нийгмийн үзүүлэлтийн адил хялбар тооцох боломжтой. |
| Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа (Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний судалгаа - 2013, 16-54 насны 26 мянган хүн) | Судалгаанд хамрагдсан насанд хүрэгчдийн 5.4% ямар нэг хөгжлийн бэрхшээлтэй.ХБИ-ийн 51.2% нь боловсролгүй, эсвэл дундаас доош түвшний боловсролтой байдаг бол дөнгөж 6.8% нь дээд боловсролтой.Нийт дээд боловсролтой иргэдийн 2.2% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй. |
| Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө (Монголын ДБСБ-ууд дах хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутан суралцагчдад зориулсан зөвлөмж) | Боловсролд ХБ-тэй оюутанд (i) боловсролын нэмэлт дэмжлэг, (ii) тусгай дэмжлэг, (iii) ХБ-тэй оюутан, сурагчдын хөтөлбөрийг бүх оюутан суралцагчид, сургуульд оруулах гэж ангилан явуулж байна. Оюутны ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ба зөвлөх хэсэг нэгжээр дамжуулан: (i) элсэлтийн нэмэлт дэмжлэг, (ii) сургалтын материалын туслалцаа, (iii) суралцах болон цаг зохицуулалтын стратеги, (iv) мөн сургалтын ганцаарчилсан дэмжлэг зэргийг олгоно. ХБИ-ийн оролцоог хангасан хөгжил: их сургуулиас ажлын байр руу шилжихэд илүү анхаарах (нэмэлт ур чадвар олгох, “ХБИ-ийн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний аргачлал” хэрэгжүүлэх). |

***Орлогын ялгаа***

“Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1”-ийн үр дүнгээс харахад Ажил эрхэлж буй төгсөгчид дунджаар 660 мянган төгрөгийн цалинтай боловч дээр өгүүлснээр хот, хөдөөгийн болон эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн дундаж цалингийнй ялгаа их байна. Мөн төгссөн сургууль буюу эзэмшсэн мэргэжлээс хамаарсан цалингийн ялгаа их байна. Жишээлбэл, эмч, багшийн мэргэжлээр төгсөгчдийн дундаж цалин 550 мянга орчим байгаа бол компьютер, банк санхүүгийн төгсөгчдийн дундаж цалин 800 мянган төгрөг байна.

Хүснэгт . Ажилгүйдэл

|  |  |
| --- | --- |
| Судалгаа  | Үр дүн |
| Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа (2014 оны 700 гаруй төгсөгч) | Төгсөгчдийн 51% үндсэн орон тооны, 14.3% гэрээт, 4.9% хувиараа ажил эрхэлж буй.Төсгөгчдийн ажилгүйдэл 9.4%. Ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа дунджаар 7.2 сар.  |
| Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа (Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний судалгаа - 2013, 16-54 насны 26 мянган хүн) | Судалгаанд хамрагдсан насанд хүрэгчдийн 35.9% ажил эрхлэхгүй хүмүүс байгаа бол үүнээс дээд боловсролтой иргэдийн 25% ажил эрхлээгүй байна.Тэдний 6.6% нь ажил хийхэд бэлэн ажилгүйчүүд байна. Харин дээд боловсролтой иргэдийн дунд ажилгүйдэл 5.6% байна.Манай улсад ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвх сайтай үед дунджаар 17 хоног, харин хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвх муудсан үед 6 сар байдаг.  |

***Санал зөвлөмж***

1. Их дээд сургуулиуд БСШУЯ-нд гаргаж өгдөг захиргааны тоо мэдээллээс гадна ОУ-ын практикийн дагуу боловсрол сургалтын мониторинг хийх зорилгоор шудрага байдал, нийгмийн оролцоог харуулах тухайлбал, жендерийн үзүүлэлт/индикатор хэрэглэн зохих шинжилгээ хийдэг болгох.
* Дээд боловсролд гаргах ерөнхий үзүүлэлтэд (i) дээд боловсролын хүртээмж; (ii) оюутны тэтгэлэгийн боломж; (iii) математик, ШУ-ны чиглэлээр сурч байгаа эмэгтэй оюутны тоо, зэрэг байна.
* Боловсрол сургалт дахь тэгш бус байдал нь жендерийн, шилжилт хөдөлгөөний, ар гэрийн зэрэг ялгаанаас үүдэлтэй байдаг байна[[1]](#footnote-1). Эдгээрээс ДБСБ-дад жендерийн чиглэлээр санал болгох индикатор: (а) жендерийн тэгш байдлыг хангасан сургалтын хөтөлбөр (gender-balanced curriculum); (б) жендерийн тэгш байдлыг хангасан оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээ (gender-balanced career guidance); (в)
* Боловсролын тусгай хэрэгцээт оюутны оролцоо (inclusion of students with special education needs in HEIs) -нд сургуулиудын анхаарлыг хандуулж тухайн үзүүлэлтээр шинжилгээ судалгаа хийж оролцооны тэгш байдлыг бүрдүүлэх чиглэлээр ажиллах;
* Дээд боловсрол дахь жендерийн тэгш байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн судалгаа хийж байх;
1. Дээд боловсролын байгууллага болон хөтөлбөрийн магадлан итгэмжлэлийн шалгуурт жендерийн болон нийгмийн асуудлаар судалгаа хийлгэх талаар ДБСБ-дад санал болгох.

# 3. ТУСЛАХ НЭМЭЛТ СУДАЛГАА: ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

## 3.1 СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР БОЛОН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ ШИНЭЧЛЭЛ

ДБСБ-дын сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулах нь сургалтын хөтөлбөрийн нийгэм, соёлын нөхцөл байдал, гадаад хүчин зүйлс, байгууллагын бодлого ба дэмжлэг, хөтөлбөрийг хөгжүүлэх, хэрэгжүүлэх/үнэлэх зэрэг ажлыг хамарсан томоохон үйл явц юм. Луттука ба Старк (2009) нар энэ үйл явцыг ойлгуулах хүрээг санал болгосон. Дараахь зурган дээр хүрээг үзүүлэв. Судлаачид сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулах хэрэгцээ шаардлага нь ДБСБ-дын нийгэм, соёлын агуулгад үндэслэсэн байх ёстой гэж үздэг. Тухайн улс үндэсний хувьд бол энэ нь бүс эсвэл дэлхийн хэмжээнд бол тухайн улсын оршин байгаа бүс нутаг гэсэн үг. Сургалтын төлөвлөлтийн загварт санал болгосон үйл явц нь Боловсролын манлайлалын Үндэсний академи болон Самуэльсоны “*Developing a Curriculum in Response to Change* (1987)-д дурьдсан бусад загвартай ижил төстэй. ДБСБ-ын Сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулах Гарын авлага нь сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах/шинэчлэх загвар, үйл явцыг дэлгэрэнгүй харуулж байна. Янз бүрийн үе шатыг гурван хэсэгт хуваадаг: мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах ба хэрэгжүүлэх/үнэлэх.



***Гадаад орчны хүчин зүйлсэд*** мэргэжлийн талбарт байж болох/шаардлагатай сургалтын төлөвлөгөөг сонгох тухай шийдвэр, агуулга, ур чадвар, чадамж ба хандлагад нөлөөлж болох хүчин зүйлс багтдаг. ***Хөдөлмөрийн зах зээл*** нь залуу мэргэжилтнүүдэд шаардлагатай мэдлэгэд нь нөлөөлөх гадаад хүчин зүйлсийн нэг юм. Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд туслах хөдөлмөрийн зах зээлийн ***мэргэжилтнийг*** хангалттай сайн бэлтгэсэн үү? гэдэг асуулт эндээс урган гарна.

Боловсролын яамны бодлого нь ДБСБ сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах ажлыг болон хэрхэн зохион байгуулах, сургалтын хөтөлбөрийн мөн чанарыг тодорхойлоход нөлөөлнө. Яамны магадлан итгэмжлэлийн бодлогоор зэрэг олгох хөтөлбөрийг боловсруулахдаа хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлэмжид илүү анхаарч болно. Нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн салбарын бусад яамд мөн холбогдох мэргэжлээр бэлтгэх ажиллах хүчний хэрэгцээг хангахын тулд ДБСБ-даас залуу мэргэжилтнүүдийг бэлтгэхийг хүсэн хүлээнэ.

Магадлан итгэмжлэлх үндэсний зөвлөл ба үндэсний болон олон улсын мэргэжлийн холбоод нь ДБСБ-дын мэргэжлийн зэрэг олгох хөтөлбөрийн гарын авлага эсвэл стандартаар хангаж болно. Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага анагаахын их сургууль/бүрэлдэхүүний сургууль/тэнхимийн хөтөлбөрт зориулсан эрүүл мэндийн боловсролыг хөгжүүлэхэд мэдэгдэхүйц нөлөө үзүүлсэн. Инженер ба технологийн магадлан итгэмжлэх зөвлөл (ABET) нь инженер, технологийн зэрэг олгох хөтөлбөрийг хөгжүүлэх талаар ДБСБ-тай олон улсын хэмжээнд хамтарч ажилладаг.

***Дотоод орчны хүчин зүйлсэд*** бүрэлдэхүүний сургууль эсвэл тэнхимийн түвшинд сургалтын төлөвлөгөөний талаарх шийдвэрт нөлөөлж болох зохион байгуулалт, үйл явцыг багтдаг. Сургуулийн түвшин дэхь эрхэм зорилго нь бүрэлдэхүүний сургууль бүрийн сургалтын зорилгыг чиглүүлдэг. Хэрэв сургуулийн эрхэм зорилго нь улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжилтэй уялдаагүй бол үүнийг сургалтын хөтөлбөрөөр алсын хараанд тусгах боломжгүй. Сургалын хөтөлбөр (номын сан, компьютер ба интернетийн хүртээмж)-ийг дэмжих хангалттай сургалтын нөөц байна уу? бүрэлдэхүүний сургуулиуд сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах ажлыг хэрэгжүүлэхэд туслах их сургуулиудын бодлого нь байна уу, багшлах бүрэлдэхүүнийг сургах сургалт байна уу?

***Сургалтын орчин*** гэдэг нь сургууль дээрх оюутны сурах дадал, багшлах бүрэлдэхүүн, сургалтын танхим ба нөөц боломжийг хэлнэ.

***Суралцах хугацааны төлөвлөгөө*** гэдэг нь нийгэм, соёлын байгууламж, сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахад үзүүлж буй гадаад, дотоод хүчин зүйлсэд тулгуурлан гаргасан шийдвэр юм. Энэ үйл явц нь хугацаа шаарддаг бөгөөд үүнд тэнхимийн багш нарын оролцоог чухал үүрэгтэй. Хавсралт 7 дахь ***Монголын ДБСБ-дын Сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулах гарын авлага***-д энэ талаар дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно.

**Сургалтын төлөвлөгөөг** боловсруулж дуусмагц тэнхим бүр сургалтын төлөвлөгөөг ***Сургалтын үйл явцад*** хэрэгжүүлэх боломжтой. Энэ үе шатны үр дүн нь ***Сургалтын үр дүн,*** мөн хичээлээ дуусгасан оюутнууд, сургалтын хөтөлбөрөө дүүргэсэн төгсөгчид юм. Оюутнууд, төгсөгчдийн сургалтын үр дүнгээр сургалтын хөтөлбөрийг шууд эсвэл төгсөгчид, ажил олгогчдын дунд судалгаа хийх замаар шинэчлэх эргэх холбоо нь болох юм.

Сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх гэсэн Монголын ДБСБ-дын хүчин чармайлт нь олон янзын хандлага арга байгааг харуулж байна. Зарим сургуулийн хөтөлбөрийн шинэчлэлийн үйл явцыг ажиглахад сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх зорилгоор сургалтын төлөвлөгөөний хүрээнд тохирсон практикийг хэрэглэж байгаа нь харагдсан. Тухайлбал, БСШУЯ-ны бодлого нь сургалтын төлөвлөгөөнд нөлөөлөх гадаад хүчин зүйлс нь болдог. Ижил төстэй бусад яамдын стандартыг тухайлбал, Этүгэн их сургууль Эрүүл мэндийн яамны стандартыг ашигладаг, ШУТИС (CDIO) болон ХААИС (EAC, ACBSP, ABET and VSA) нь олон улсын агентлаг/холбоодын стандартыг мөн ашигласан байна. Монгол-Германы хамтарсан ашигт малтмал, технологийн их сургууль сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахдаа үйлдвэрлэлийн салбарын судалгааг хийж зах зээлийн хүчин зүйлсийг тогтоосон.

## 3.2 ОЮУТАНД АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ МЭДЭЭЛЭЛ ӨГӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ

Монголын дээд боловсролын үйлчилгээ явуулдаг байгууллагууд зохион байгуулалтын хувьд хамгийн тохиромжтой байх ажил мэргэжлийн чиг баримжаа болон зөвлөгөө өгөх бодит үйлчилгээний талаар илүү сайн нягтлан судлах шаардлагатай тулгарсан. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний талаарх олон улсын судалгаанууд нь оюутны удирдлага болон түүнийг дэмжсэн үйлчилгээг нилээд өндөр түвшинд хүргэсэн. Үр бүтээлч оюутны сайн сайхан байдал болон түүнд үзүүлэх дэмжлэг нь ихэнхи томоохон их сургуулиудын хувьд хамгийн чухал бизнес нь байдаг. Интернетэд асар их хэмжээний зөвлөмж байдаг бөгөөд цахим хэлбэрээр олон тооны ажил мэргэжлийн ерөнхий зөвлөмжийг авч болно.[[2]](#footnote-2) Эдгээрийн тоонд *The Occupational Outlook Handbook* болон *The Career Planning Process* зэрэг багтана.

Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө мэдээлэл өгөх үйлчилгээ нь ихэнхи их дээд сургуулиудад маш өргөн хүрээг хамардаг болсон нь хөгжлийн олон улсын нэг үзүүлэлт болоод байна. Оюутанд өргөн хүрээний үйлчилгээг үзүүлж байна. Эдгээрийн тоонд тухайлбал дараах үйлчилгээг багтаана:

* Ажлын байр ба ажил эрхлэлт
* Зөвлөгөө
* Бусдын дэмжлэг
* Сургуулийн амьдрал ба оюутан
* Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тусламж
* Шалгалтад бэлтгэх
* Дээрх үйлчилгээнд хамаарах эх сурвалжийн хүртээмж.

Сүүлийн үед Ажил мэргэжлийн зөвлөгөөг Ажил мэргэжлийн хөгжил гэж үзэх болсон[[3]](#footnote-3). Их дээд сургуульд сурч бэлтгэгдсэн мэргэжлийн дагуу төгсөгчийг ажлын байранд бэлтгэх, ажиллах хүчний эгнээнд амжилттай шилжүүлэх болон баталгаатай ажил эрхлэлтийг бий болгох явцад нь сургуулиудад туслах ажил мэргэжлийн хөгжлийн чиглэлээрх олон судалгаа боломжтой байдаг болсон. Сургууль багш нарын хувьд зөвхөн хангалттай тооны бакалаврын түвшний оюутан л элсүүлж авах нь хангалттай биш ээ. Сургуулиуд: (i) нэг бүлгийн амьдрах чадварын түвшинг тогтвортой байлгах; (ii) давхардсан элсэлтийн тоог бууруулах; (iii) бакалаврын сургалтын нийт хугацаанд гарах алдагдал багатайгаар дэвшин суралцсан байдлын амжилт; (iv) оюутны төлөвлөсөн хугацаандаа төгссөн байдал, зэрэг үзүүлэлтийг хангахад анхаарах ёстой.

Төгсөгчдөд их дээд сургуулийн талаар өгөх эерэг туршлагад нөлөөлж болох урт хугацаанд ажиглах суурь судалгааны тоо мэдээллийг бүрдүүлэхийн тулд сургуулиудаас тогтмол явуулдаг Төгсөгчийн сэтгэл ханамжийн, Төгсөгчийн ажил эрхлэлтийн болон Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн зэрэг чухал судалгаа хийдэг. Ирээдүйн оюутан болох гэж байгаа болоод төгсөлтийн дараах сургалтад хамрагдах оюутанд сургуулиа сурталчилахад эдгээр судалгааны эерэг болон сөрөг үр дүнг ашиглаж болно.

Олон сургууль өөрийн төгсөгчийг сургууль төгссөн үеээс нь эхлээд ажил эрхлээд гурван жил хүртэлх хугацаанд мөшгөн судалж байдаг. Үүнд төгсөгчийн жилийн орлогын тухай мэдээ ч багтаж болно. Эдгээр мэдээг баримтжуулан ирээдүйн оюутанд нээлттэй болгодог.

Нийт оюутны сургуулийн амьдралын хугацаанд хүртэх үр өгөөжийг еэрэг байлгахыг эрхэмлэдэг мөн чанараараа үндсэндээ шинжлэх ухаанч болсон томоохон их сургуулиудын судалгааны шинж чанарыг нь бүрдүүлэхэд ажил мэргэжлийн хөгжил буюу зөвлөгөөний үүрэг ач холбогдол оршино. Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг сайтар ойлгохын тулд өвөрмөц онцлогт (феноминал) шинж чанар[[4]](#footnote-4), соёлын ялгаатай байдал[[5]](#footnote-5), системийн онол[[6]](#footnote-6) зэрэг онолын хүрээнд авч үзэх ёстой.

Үйлдвэрлэлийн салбар дахь ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээний өсөлтөөр ажил мэргэжлийн хөгжлийн практик дахь мэргэжлийн түвшинг дээшлүүлэх шаардлага харагдаж байна. Ийнхүү *боловсролын экспорт* болон *үндэстэн дамнасан боловсролын* суурь болох оюутанд туслах чанарын үйлчилгээнд томоохон сургуулиуд чамгүй хөрөнгө оруулалт хийж байна гэдгийг дахин онцолж байна*.*

Үүнтэй харьцуулбал Монголын их дээд сургуулийн ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ нь сургуулийн захиргааны мэдэлд байна. Томоохон их сургуулиудад ийнхүү үйлчилгээг нь эрүүл мэнд болон сэтгэл зүйн олон чиглэлээр үзүүлж чадах өндөр мэргэшсэн практик дадлага бүхий мэргэжилтэнтэй сургуулийн том нэгж газрын хэлбэрээр зохион явуулдаг байна. 2016 онд ихэнхи Монголын их дээд сургуулиуд оюутныг дэмжсэн харьцангуй хязгаарлагдмал үйлчилгээг үзүүлж ирсэн байна. Мэдээж оюутанд хичээлийн зөвлөгөө үзүүлж ирсэн байдаг харин оюутныг дэмжсэн түүний сайн сайханд нь чиглэсэн бусад үйлчилгээ бараг байхгүй байна. Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээний чанарыг Монголын ИДС-д хангахын тулд зохих бүтэц бий болгох, түүнд ажиллах хүний нөөцийг хөгжүүлэх зэрэгт нэлээд хөрөнгө оруулалт хийх хэрэгтэй.

ИДС-ын санхүүжилтийн хомсдолоос үүдэн ийнхүү хөрөнгө оруулалтыг ойрын хугацаанд хийх нь эргэлзээтэй[[7]](#footnote-7). Тухайлбал, сүүлийн хэдэн арван жилд оюутны дотуур байрыг анхаарахгүй орхигдуулж ирсэн бөгөөд сургуулийн ихэнхи багшлах бүрэлдэхүүний мэргэжлийн ур чадвар буюу эрдэм шинжилгээний чадавхийг дээшлүүлэхэд нилээд хэмжээний санхүүгийн дэмжлэг шаардлагатай. Эдгээр тэргүүлэх чиглэл нь ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээнд оруулах хөрөнгө оруулалтыг хойгуур байрлуулахад хүргэнэ.

Монголын хувьд дараахь хоёр тэргүүлэх чиглэл байж болно: (i) ерөнхий боловсролын болон МСҮТ-ийн ахлах ангид ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээг түлхүү дэмжих, (ii) эхний жилийн бакалаврын түвшний оюутанд зохих хэмжээний ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээ үзүүлэх. Чухам энэ үед оюутан өөрийн мэргэжил, ажлын карьер, ажлыг сонгох талд хамгийн бэлтгэлгүй байж эргэлздэг байна. Хязгаарлагдмал санхүүжилтийн улмаас аль болох үр ашигтай байхыг эрэлхийлэх хэрэгтэй болно. Гар утас, iPod, ухаалаг утас, тaблет болон бусад мэдээллийн цахим эх үүсвэр хэрэгсэл ихэнхи оюутанд хүртээмжтэй болсон тул е-сургалт буюу е-үйлчилгээгээр оюутанд өгөх зөвлөмжийг хүргэх боломжийг анхаарч судлах хэрэгтэй.

Ихэнхи их дээд сургууль Улаанбаатар хотод байрладаг тул Ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний төв цэгийг (hub) энд байгуулах нь тохиромжтой. Шинээр сургуульд элсэж байгаа болон бакалаврын төгсөгч оюутны аль алинд нь нэг орц бүхий төвөөс сонгох мэргэжил, төгсөөд ажиллах ажлын байрны талаарх хүсч байгаа зөвлөмжийг олгохоор энэхүү төв ИДС-ийн дунд ажиллаж болно. Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээг олгоход хэрэглэх илэрхий давуу талтай байх өөр нэгэн боломж бол оюутны холбоо болон ажил мэргэжлийн холбоод (сүүлийнх нь ялангуяа сайн оюутан төгсөгчийг ажилдаа татаж авах их сонирхолтой байдаг) юм.

Албан ёсны сургалтыг ажлын байртай нь холбох боломжийг нээж судлах талд Хөдөлмөрийн яам хамгийн тохиромжтой газар байдаг. ШУТИС-ийн цахим нээлттэй сургууль нь ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээг цахим хэлбэрээр явуулах боломжийг турших нэг газар гарцаагүй байж болно.

Монголын их дээд сургууль дахь ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний талаарх зарим сайн туршлагаас дор харууллаа:

* **Монгол улсын их сургууль**: Оюутанд үйлчилгээ үзүүлэх төвийн үндсэн үйл ажиллагааны чиглэлд Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих ажил багтаж байна. Оюутанд үйлчилгээ үзүүлэх төвийн үндсэн үйл ажиллагаанд ажлын байрны талаар сургалт зохион байгуулах, ажлын байрны мэдээллээр хангах, ажилд зуучлах, хөдөлмөрийн яармаг зохион байгуулах, бусад байгууллагатай хамтарсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх болон ажил олгогч, төгсөгчдийн талаарх судалгаа хийх зэрэг багтана. Үүнээс гадна бүрэлдэхүүн сургуулийн тэнхим/хөтөлбөр бүр “Мэргэжлийн сурталчилгаа” зохион байгуулж ажил мэргэжлийн сонголт, боломжийн талаар ажил явуулна. Next Generation клуб-ын Харвард, Йель, Стэнфорд, МIT, Дюк зэрэг сургууль төгсөгчдийн 30 гаруй хүнтэй клубийн гишүүд оюутнуудад ирж лекц уншсан нь оюутнууд мэргэжлээ зөв сонгоход чиглүүлэх, тэдний сонирхлыг татах, ирээдүйн ажлын байрны талаар төсөөлөлтэй болоход тус болж байна.
* **Боловсролын их сургууль**: “Оюутанд үйлчлэх нэг цэгийн үйлчилгээний төв” ажиллуулж байна. Нэг цэгийн үйлчилгээний зорилго нь Оюутны бие даан болон хамтран суралцах сургалтын таатай орчинг бүрдүүлж, хувь хүний хөгжил төлөвшлийг дэмжих, оюутанд Зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг олон үйлчилгээг оюутнуудад үзүүлэх юм. Тухайлбал:
* “Оюутан оюутандаа туслах” (ж.нь, үе тэнгийнхэндээ туслах)
* Оюутан-багшийн мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалт
* Мэдээллийн технологийн үйлчилгээ
* Брошур, үзүүлэн таниулах мэдээлэл
* Монгол улсын Засгийн газрын болон уламжлалт, үндэсний тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдах заавар зөвлөгөө өгөх
* Ажил эрхлэлт, цагийн ажлын бүртгэл
* Эрүүл мэндийн зөвлөгөө
* Сэтгэл зүйн зөвлөгөө үйлчилгээ
* МУБИС-ийн оюутны холбоо, зөвлөлийн үйл ажиллагааны танилцуулга зэрэг үйлчилгээг оюутанд үзүүлж байна.
* **Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль**: МУИС-ийн нэгэн адил Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих туршилтын хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр “Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв” 2009 онд байгуулсан. Төв өөрийн гэсэн бие даасан вэб хуудастай: <http://www.jobs-student.edu.mn/>.

ОХЭДТ-ийн зорилго нь оюутнуудыг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх, чөлөөт цагаар нь хөдөлмөрийн дадал эзэмшүүлэх, орлого олох нөхцөлийг бүрдүүлэхэд оршино. Үндсэн үйл ажиллагаанд ажлын зар мэдээллээр хангах, ажил олгогчид болон тэтгэлэг олгогчид, цагийн ажлын өдөрлөг зохион байгуулах, ажлын байрны чиглүүлэх сургалт явуулах зэрэг багтана.

Энэ талаар Хавсралт 8 дахь *ДБСБ-аас ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөмж*-д дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно. Энэхүү зөвлөмжид суурилан Монголын ДБСБ-уудад зориулан хялбарчилсан чиглүүлэх зөвлөмжийг Хавсралт 2 дахь Гарын авлагын 6-р бүлгээс харна уу

## 3.3 ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН САЛБАРТАЙ ХАМТАРСАН СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР БОЛОН СУДАЛГААНЫ ТӨСӨЛ

2015 оны эхээр хийгдсэн “Аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээний үнэлгээ” судалгаанаас харахад нийт судалгаанд оролцсон 35 уул уурхайтай холбоотой компаниудын 28.9 хувь нь ШУТИС-ийн инновацийн чадавхийг сайн, 18.4 хувь нь дунд зэрэг, 10.5 хувь нь муу гэж үнэлсэн байна. Дийлэнхи нь хэлж мэдэхгүй гэсэн бол МУИС-ийн хувьд мөн л 16.6 хувь нь муу, 22.2 хувь нь дунд, 8.3 хувь нь дунд зэрэг, мөн л 52.7 хувь нь хэлж мэдэхгүй байна гэж хариулжээ. Харин ШУА-ийн хувьд ийм үнэлгээ нь хамгийн муу буюу 5.7 хувь нь сайн, 17.1 хувь нь дунд, 5.7 хувь нь муу, 71.4 хувь нь муу гэж хариулжээ. Ерөнхийдөө дийлэнхи оролцогчид үнэлж мэдэхгүй байгаа буюу хамтарч ажиллаж үзээгүй байгаа бөгөөд дунд муу гэсэн хариулт илүүтэй давамгайлж байна. Үүнээс харахад одоогийн их сургууль, Шинжлэх ухааны академийн чадавхи судалгаа хөгжлийн үйлчилгээний чадавхийг сул гэж үнэлжээ (IRIM, 2015)

Хүснэгт . ДБСБ-ын шинэчлэлийн үнэлгээ %

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Байгууллагууд** | **Сайн**  | **Дунд** | **Муу**  | **Хэлж мэдэхгүй байна** | **Нийт**  |
| 1 | ШУТИС | 28.9 | 18.4 | 10.5 | 42.1 | 100 |
| 2 | МУИС | 16.6 | 22.2 | 8.3 | 52.7 | 100 |
| 3 | Шинжлэх ухааны академи | 5.7 | 17.1 | 5.7 | 71.4 | 100 |

Дэлхий дахины өрсөлдөх чадварын тайланд монголын их дээд сургуулиудын сургалт, судалгааны үйлчилгээний хангамж, их дээд сургууль, аж үйлдвэрийн судалгааны хамтын ажиллагаа, шинжлэх ухааны судалгааны байгууллагын чанар гэсэн гурван үзүүлэлт хэрхэн хувьсаж өөрчлөгдөж ирснийг харж болох юм.

Хүснэгт . Монголын сургалт судалгаа болон харьцуулсан үзүүлэлт (дундаж үзүүлэлт)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ерөнхий үзүүлэлт, байраар** | **2005-2006** | **2011-2012** | **2012-2013** | **2013-2014** | **2014-2016** |
| Их дээд сургуулиудын сургалт, судалгааны үйлчилгээний хангамж | - | 141 (2.2) | 141 (2.5) | 145 (2.7) | 137 (2.8) |
| Их дээд сургууль, аж үйлдвэрийн судалгааны хамтын ажиллагаа | 67 (2.8) | 97 (3.2) | 102 (3.2) | 114 (3.0) | 114 (3.0) |
| Шинжлэх ухааны судалгааны байгууллагын чанар | 98 (3.2) | 110 (2.9) | 105 (3.2) | 99 (3.3) | 107 (3.0) |

Энэхүү судалгаагаар монголын өөрийн оноо ба мөн бусад орнуудтай харьцуулсан байр гэсэн хоёр үзүүлэлтэнд шинжилгээ хийж үзэх болно.

Их дээд сургуулиудын сургалт, судалгааны үйлчилгээний хангамжийг 2012 онд 2.2 оноотой байсан бол улмаар 2014 оны байдлаар 2.8 оноо болж өссөн байна. Бусад орнуудтай харьцуулж үзвэл 2008 оны байдлаар 108-р байранд байсан бол 2014 онд 137-р байранд орж ерөнхийдөө хойшилсоор байна. Ерөнхий оноо ба бусад орнуудтай харьцуулсан байршил мөн дундаж оноогоор монголын их дээд сургуулиудын сургалт, судалгааны үйлчилгээний хангамж ихээхэн муу гэж дүгнэж болохоор байна.

Их дээд сургууль, аж үйлдвэрийн судалгааны хамтын ажиллагааны байдлыг өрсөлдөх чадварын тайланд 2005 оны байдлаар 2.8 хувийн оноотой байсан бол 2011 онд 3.2 оноотой болж сайжраад улмаар 2015 оны байдлаар 3 оноотой болж буурчээ. Үүнээс харахад ерөнхийдөө энэ үзүүлэлт нь муу байгаа гэдгийг харуулж байна. Харин бусад орнуудтай харьцуулсан байрны хувьд гэвэл 2005 онд 67-р байрнаас 2011 онд 97-р байр руу хойшилж улмаар 2014 онд 114-р байр руу буюу 2005 онтой харьцуулж үзвэл тавь гаруй орноор хойшилсон байна. Үүнээс манай оноо бага зэрэг өөрчлөгдөж байхад бусад орнуудын хувьд их дээд сургууль, аж үйлдвэрийн хамтын ажиллагааны үзүүлэлт огцом сайжирч байгааг харж болох бөгөөд хэрвээ бид үүндээ анхаарахгүй бол цаашдаа манай орны эзэлж байгаа байр суурь өрсөлдөх чадвар улам бүр хойшилно гэдэг нь тодорхой байгаа юм.

Шинжлэх ухааны судалгааны байгууллын чанарын үзүүлэлтээр 2005 онд Монгол орон 3.2 оноо авч байсан бол 2011 онд 2.9 оноо болж буурсан. 2014 онд эргээд 3.1 оноо болсон. Товчоор бол байрандаа эргэлдээд байсан л гэсэн үг. Харин өрсөлдөх чадварын хувьд бусад орнуудтай харьцуулбал 2005 онд 98-р байранд байсан бол 2011 онд 110 байр болж хойшилсон бөгөөд улмаар 2014 онд 107 байранд оржээ. Үүнээс харахад бусад орнуудаас хоцорч байна гэдэг маш тодорхой харагдаж байна.

2015 онд хийгдсэн “Монгол улсын аж үйлдвэрийн салбаруудын технологийн түвшний үнэлгээ, технологийн бэлэн байдал” бодлогын судалгаанд их дээд сургуулиудын эрдэм шинжилгээ, судалгаа, технологийн ажлын үр дүнгийн нийлүүлтийн хэсэг дээр хийсэн кейс судалгааны үр дүнгээс харахад МУИС, ШУТИС, ХААИС гэсэн гурван сургуулийн жишээн дээр авч үзсэн бөгөөд “манай аж үйлдвэрийн салбарын инновацийн эрчимжилт төдийлөн хангалттай бус байгаа бөгөөд энэ чиглэлд тэргүүлэх их сургуулиуд үйлдвэрлэгчдийн өргөн хүрээтэй хамтын ажиллагаа төлөвшиж эхлэх шатанд байна. Их сургуулиудын эрдэм шинжилгээний ажлын дийлэнхи хэсэг улсын төсвийн санхүүжилтээр хийгдэж байгаа бол үйлдвэрчлэгчдийн дийлэнхийн хувьд судалгаа, хөгжлийн бүтэц байхгүй, энэ чиглэлд огт хөрөнгө зарахгүй байгаа юм. Энэ нь үндэсний технологийн эрэлтийг зөвхөн импортоор хангаж, технологийн нийлүүлэлтийг дотооддоо эрчимжүүлэх бодит орчин бүрдээгүй байгааг харуулж байна” гэжээ (Даваасүрэн, 2015, хууд. 18).

Үнэлгээний хүрээнд бид дараах “МУИС”, “ШУТИС”, “МУБИС”, “ХИС”, “Шинэ анагаах”, “Гурван Эрдэнэ” зургаан сургуулиас есөн асуултаар ярилцлага ба бичиг баримтыг хослуулан судалгаа хийж үзсэн.

Тойм байдлаар авч үзэхэд бараг бүх сургуулиуд нь өөрийн стратегийн төлөвлөгөөн дотроо аж үйлдвэрийн салбартай хамтран ажиллах асуудлыг тусгасан боловч, МУИС болон ШУТИС хоёроос бусад нь зөвхөн өөрийн сургуулийн оюутнуудад зориулсан аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээтэй холбоотой тэтгэлэгт хөтөлбөр байхгүй байна.

Сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахад ажил олгогч компани байгууллагуудтай зөвлөлдөх санал авах механизм байгаа эсэхийг асуухад МУИС-аас бусдад нь одоогоор албан ёсны ийм механизм бүрдээгүй бөгөөд МУИС-ийн ийм механизм болон ажил олгогчийн төлөөлөгчийг оролцуулах санал авах журам бүрэн байдлаар институцлагдаагүй хэлбэрийн төдий шинж чанартай байна. Сургалтын шинэ хөтөлбөрийг боловсруулахдаа аж үйлдвэрийн салбарын эрэлтийг баримжаалахыг хичээдэг ч яг хичээлийн агуулгын хувьд бүрэн дүүрэн эрэлтэнд нийцсэн практик ур чадвар олгоход чиглэгдсэн агуулга учир дутагдалтай хэвээр байна.

Бүх сургуулиуд төгсөгчдийг нь ажилд авдаг аж үйлдвэрийн салбартай ажилладаг албан ёсны мэргэжилтэн байхгүй байна.

Хэдийгээр хууль, дүрэм журмын дагуу сургууль болгон тодорхой кредитийн дадлагын ажлыг курсын үе шатнаас хамаарч хоёроос дөрвөн удаа хийлгэдэг, бараг бүх сургууль яамнаас жишиг болгож өгсөн журмыг баримталдаг боловч эдгээр дадлагыг тухайн хувийн хэвшлийн үйл ажиллагаатай бүрэн уялдуулах, хэлбэр төдий биш албан ёсны болгож институцилж, тухайн байгууллагаас албан ёсоор оюутнуудыг хүлээн авч ажиллах дүрэм журмыг боловсруулан гаргах хэрэгцээтэй байдаг гэдэг нь харагдаж байна.

Төрийн хэвшлийн томоохон сургуулиуд нь хувийн хэвшлийн захиалгаар судалгаа хийдэг боловч эдгээр судалгаа нь инноваци, өндөр технологийн биш анхан шатны хэрэгцээний судалгаа голлож байна. Сүүлийн үед олон өөрчлөлтүүд гарч байгаа ч эдгээр сургуулиудын судалгаа хөгжлийн ба бусад төрлийн судалгаа нь аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээг хангаж чадахгүй байна.

Аж үйлдвэрийн салбарын хэрэгцээг хангах үүднээс хийсэн түр, мэргэжлийн сургалтыг зохион байгуулж байгаа байдал цөөн боловч эхлэл төдий байгаа нь нэгд тэдний хөтөлбөр нь компаниудын захиалагчийн хэрэгцээг бүрэн хангадаггүй, мөн тэдний хэрэгцээг тодорхойлж чаддаггүй зэрэгтэй шууд холбоотой юм.

Гэвч эдгээр сургуулиуд цаашдаа аж үйлдвэрийн салбартай хамтран ажиллах шаардлагатай гэдгийг ойлгож эхэлсэн бөгөөд одоогийн ажиллаж байгаа хэлбэрүүдээ дараагийн илүү гүнзгий шатанд оруулах хүсэлтэй байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдсан болно.

Энэ талаар Хавсралт 9 дэх Монгол Улсын дээд боловсролын байгууллагуудад зориулсан сургалт болон судалгаа хөгжлийн ажил дахь сургууль-үйлдвэрлэлийн түншлэлийн гарын авлагад-д дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно. Энэхүү гарын авлагад суурилан Монголын ДБСБ-уудад зориулан хялбарчилсан чиглүүлэх зөвлөмжийг Хавсралт 2 дахь Гарын авлагын 7-р бүлгээс харна уу

# 4. СУРГАЛТ СЕМИНАР

Зөвлөх үйлчилгээний энэ шатанд зөвлөх баг дараах гол зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

* Туршилтаар сонгогдсон их, дээд сургуулиуд төгсөгчдийнхөө хөдөлмөр эрхлэлт, ажил олгогчийн зүгээс төгсгөчдөд өгөх үнэлгээ авах судалгааг өөрсдөө зохион байгуулах болон хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн олон судалгааг сургуулийн бодлого үйл ажиллагаанд тусгах чадавхитай болоход нь техникийн туслалцаа үзүүлэх
* Дээд боловсролын судалгаа хариуцан ажиллаж байгаа нэгж хэсэгт дээд боловсрол болоод ИДС-ийн бодлого төлөвлөлтэд хэрэглэгдэх хөдөлмөрийн зах зээлийн холбоотой гүнзгийрүүлсэн судалгааг хийх замаар бодлого боловсруулагч болон ДБСБ-дад зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн талаар зөвлөмж өгөх чадавхитай болоход нь техникийн туслалцаа үзүүлэх

Эдгээр зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааг дараах хоёр бүлэгт танилцуулна.

## 4.1 ЗОРИЛТОТ СУРГАЛТ

Зөвлөх үйлчилгээний судалгааны аргачлал, хэрэглэгдэхүүнийг тогтоохоос өмнө ажлын эхлэлийн үед ДБСБ-ын төгсөгчийн ажил эрхлэлт болон ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийг судалж ирсэн сургуулиудын туршлага чадавхийг тогтоох зорилгоор товч асуулга явуулсан. Ихэнхи сургууль судалгаа хийдэг боловч судалгаа авдаг арга нь янз бүр, үүнтэй холбоотойгоор судалгааны цар хүрээ ч ихээхэн ялгаатай хийгддэг байдал харагдсан. Асуулгаас сургуулиуд хүн хүчний хувьд эдгээр судалгааг цаашид явуулах боломжтой гэж хариулж гол асуудал бол тэднийг техник, арга зүйн зөвлөмжөөр хангах, сургаж чадавхижуулах явдал юм гэсэн (дэлгэрэнгүйг Хавсралт 3-ын ТМС-1-ны тайлангаас харна уу, х.6).

Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа I, II, Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг гүйцэтгэх чадавхийг нэмэгдүүлэхийн тулд зөвлөх баг судалгааны бэлтгэл үе шат, хэрэгжүүлэх үе шат, тоон мэдээллийг нэгтгэх үе шатанд их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллаж, зөвлөгөө өгч ирсэн.

Судалгааны бэлтгэл үе шатны сургалт

* 2015 оны 4-р сарын 30-нд Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа болон Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг их, дээд сургуулиуд өөрсдөө хэрхэн гүйцэтгэх талаар арга зүйн сургалтыг их, дээд сургуулиудын холбогдох мэргэжилтнүүдэд зориулан зохион байгуулахаас гадна Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУБИС, ТТДС, Улаанбаатар эрдэм ДС, ШУТИС, МУИС зэрэг их, дээд сургуулиудад ганцаарчилсан сургалтуудыг зохион байгуулсан. Уг сургалтаар судалгааны ач холбогдол, хэрэгцээ шаардлага ямар үе дамжлагтайгаар хийгдэх ерөнхий тайлбаруудыг өгсөн.

Судалгааны хэрэгжүүлэх үе шатны сургалт

* Энэ төрлийн сургалтаар дээрх судалгааны ажлуудыг хэрхэн зохион байгуулах, ямар хүний нөөц шаардагдах, хэрхэн судалгааны төлөвлөгөө боловсруулах мөн боловсруулсан төлөвлөгөөний дагуу судалгааны мэдээллийг ямар хэлбэрээр хэрхэн цуглуулах тухайд зааварчилгаа сургалтуудыг Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУБИС, ТТДС, Улаанбаатар эрдэм ДС, ШУТИС, МУИС зэрэг их, дээд сургуулиудад ганцаарчилсан байдлаар зохион байгуулсан.

Судалгааны тоон мэдээллийг нэгтгэх үе шатны сургалт

* Энд дээрх судалгааны явцад цуглуулсан мэдээлийг хэрхэн нэгтгэх, засаж сайжруулах мөн ямар аргаар түүж мэдээллийг боловсруулах, тайлан хэрхэн бичих зэрэг чиглэлээр ганцаарчилсан зааварчилгаа сургалтуудыг Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУБИС, ТТДС, Улаанбаатар эрдэм ДС, ШУТИС, МУИС зэрэг их, дээд сургуулиудад зохион байгуулсан.

Энэ үйл ажиллагаанд үндэслэн цаашид бусад их, дээд сургуульд уг судалгааг зохион байгуулахад анхаарах зүйл, сургамжийг тодруулсан бөгөөд үүнийг судалгааны гарын авлага, хэрэглэгдэхүүнд тусган шинэчиллээ.

Эдгээр судалгаануудын үр дүнгээр Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах чиглэлээр багц сургалтуудыг зохион байгуулж ирсэн. Энэхүү багц сургалтад Хөтөлбөрийн шинэчлэлийг хэрхэн хийх, Оюутанд өгөх ажил мэргэжлийн зөвлөгөөг хэрхэн зохион байгуулах мөн Их, дээд сургуулиудын аж үйлдвэрийн түншлэлийн харилцааг хэрхэн уялдуулах талаар гурван төрлийн сургалт, зөвлөгөөг өгч, энэ үйл ажиллагаанд үндэслэн их, дээд сургуулиудад зориулсан гарын авлага, зөвлөмжүүдийг боловсруулан шинэчилж ирсэн.

* 2015 оны 12 сарын 2-нд “Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах” хэлэлцүүлгийг хот болон хөдөө орон нутгийн их, дээд сургуулиудад зохион байгуулж, уг хэлэлцүүлгийн хүрээнд хийгдсэн судалгааны үр дүнг танилцуулж, сургалтын үйл ажиллагаанд хэрхэн тусгах талаар зөвлөгөө өгсөн.
* Энэхүү багц сургалтыг ганцаарчилсан байдлаар Этүгэн ИС, Шинэ анагаах ухаан ДС, Гурван Эрдэнэ багшийн ДС, МУИС-БС, МУИС-ОУХНУС, ТТДС, СУИС, МУБИС зэрэг их, дээд сургуулиудад зохион байгуулсан.

Хүснэги . Их, дээд сургуулиудад зохион байгуулсан сургалтын жагсаалт

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Огноо | Сургалт | Оролцогчийн тоо |
|  | **Нэгдсэн сургалт** |  |
| 2015.04.30 | ТМС I, АОСХС ХЗЗ-ийн судалгаа сургалт | 69 хүн: эм.34; эр.35 |
|  | **ТМС I ганцаарчилсан сургалтууд** |  |
| 2015.05.11 | ТМС I: Этүгэн их сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.05.18 | ТМС I: Шинэ анагаах ухаан дээд сургууль | 1 хүн: эр.1 |
| 2015.05.27 | ТМС I: Шинэ анагаах ухаан дээд сургууль | 1 хүн: эр.1 |
| 2015.05.29 | ТМС I: Гурван Эрдэнэ багшийн дээд сургууль | 2 хүн: эм.2 |
| 2015.05.29 | ТМС I: Этүгэн их сургууль | 7 хүн: эм.5;эр.2 |
| 2015.06.02 | ТМС I: МУБИС | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.06.16 | ТМС I: МУБИС | 2 хүн: эм.1; эр.1 |
| 2015.06.26 | ТМС I: Гурван Эрдэнэ багшийн дээд сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.07.03 | ТМС I: Техник технологийн дээд сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.07.04 | ТМС I: Гурван Эрдэнэ багшийн дээд сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.07.06 | ТМС I: Шинэ анагаах ухаан дээд сургууль | 1 хүн: эр.1 |
| 2015.07.06 | ТМС I: Техник технологийн дээд сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.07.07 | ТМС I: Гурван Эрдэнэ багшийн дээд сургууль | 7 хүн: эм.5; эр.2 |
| 2015.07.07 | ТМС I: Этүгэн их сургууль | 7 хүн: эм.5; эр.2 |
| 2015.08.03 | ТМС I: Шинэ анагаах ухаан дээд сургууль | 1 хүн: эр.1 |
| 2015.08.24 | ТМС I: Этүгэн их сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.11.05 | ТМС I: Улаанбаатар эрдэм дээд сургууль | 30 хүн: эм.21; эр.9 |
|  | **АОСХС нэгдсэн сургалт** |  |
| 2015.08.11 | АОСХС сургалтын 1-р хэсэг | 10 хүн: эм.6; эр.4 |
| 2015.08.20 | АОСХС сургалтын 2-р хэсэг | 11 хүн: эм.6; эр.5 |
|  | **АОСХС ганцаарчилсан сургалтууд** |  |
| 2015.08.12 | АОСХС: Этүгэн их сургууль | 2 хүн: эр.2 |
| 2015.08.12 | АОСХС: Шинэ анагаах ухаан дээд сургууль | 2 хүн: эм.1; эр.1 |
| 2015.08.12 | АОСХС: Гурван эрдэнэ багшийн дээд сургууль | 2 хүн: эм.2 |
| 2015.08.12 | АОСХС: МУИС | 5 хүн: эм.3; эр.2 |
| 2015.11.05 | АОСХС: Улаанбаатар эрдэм дээд сургууль | 30 хүн: эм.21; эр.9 |
|  | **ТМС II нэгдсэн сургалт** |  |
| 2015.10.13 | Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа II-ын сургалт | 14 хүн: эм.12; эр.2 |
|  | **ТМС II ганцаарчилсан сургалтууд** |  |
| 2015.10.20 | ТМС II: Этүгэн их сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.10.22 | ТМС II: Шинэ анагаах ухаан дээд сургууль | 1 хүн: эр.1 |
| 2015.10.23 | ТМС II: Гурван эрдэнэ багшийн дээд сургууль | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.10.26 | ТМС II: Этүгэн их сургууль | 3 хүн: эм.3 |
| 2015.11.02 | ТМС II: Улаанбаатар эрдэм дээд сургууль | 6 хүн: эм.3; эр.3 |
| 2015.11.05 | ТМС II: Улаанбаатар эрдэм дээд сургууль | 30 хүн: эм.21; эр.9 |
| 2016.02.15 | АОСХС, ТМС II: ШУТИС | 50 хүн: эм.35; эр.15 |
| 2016.01.25 | ТМС II: МУБИС | 2 хүн: эм.1; эр.1 |
|  | **"Дээд боловсролыг ХЗЗ-тэй уялдуулах" нэгдсэн багц сургалт** |  |
| 2015.12.02 | БСШУЯ-ны 401 тоотод: ДБ-ыг ХЗЗ-тэй уялдуулах хэлэлцүүлэг | 90 хүн: эм.62; эр.28 |
| 2016.05.27 | Дорноговь, АШУИС дээр: Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны арга зүй ба судалгаанд үндэслэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчилж, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгч, их сургууль-үйлдвэрлэлийн түншлэлийг хөгжүүлэх нь | 24 хүн: эм.17; эр.7 |
|  | **"Дээд боловсролыг ХЗЗ-тэй уялдуулах" ганцаарчилсан багц сургалтууд** |  |
| 2015.12.16 | Техник технологийн дээд сургууль | 46 хүн: эм.41; эр.5 |
| 2015.12.22 | Технологийн дээд сургууль | 17 хүн: эм.13; эр.4 |
| 2015.12.25 | Гурван эрдэнэ багшийн дээд сургууль | 7 хүн: эм.6; эр.1 |
| 2016.01.07 | Этүгэн их сургууль | 52 хүн: эм.40; эр.12 |
| 2016.01.13 | МУИС-Бизнесийн сургууль | 23 хүн: эм.19; эр.4 |
| 2016.01.13 | МУИС-Олон улсын харилцаа, нийтийн удирдлагын сургууль | 15 хүн: эм.8; эр.7 |
| 2016.02.05 | СУИС | 79 хүн: эм.57; эр.22 |
| 2016.02.18 | Шинэ анагаах ухаан дээд сургууль | 10 хүн: эм.8; эр.2 |
| 2016.02.19 | МУБИС | 12 хүн: эм.11; эр.1 |

## 4.2 ХОЛБОГДОХ БАЙГУУЛЛАГЫН ЧАДАВХИЙГ БҮРДҮҮЛЭХ СУРГАЛТ

Төслийн туршид тодорхой арга зүй, хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулан танилцуулж буйн хамгийн чухал шалтгаан бол гол холбогдох талуудын чадавхийг бэхжүүлэх явдал юм. Сургалт, семинаруудыг бараг бүх их, дээд сургуулиуд төвлөрч байгаа Улаанбаатарт зохион байгуулсан.

Зураг . Зөвлөх үйлчилгээний хамрах хүрээ

Сургалт, семинарт ашигласан гол зүйл нь судалгаануудын үр дүн байхын зэрэгцээ бид эхний цуврал сургалтуудыг судалгааны арга зүй, сайн жишээнүүдийн талаар, дараагийн сургалтаар тухайн сургуульд судалгааны үр дүнг хэрхэн хэрэглэх талаар танилцуулж бусад холбогдох талуудад мэдээлэл өгөх байдлаар ажиллахад анхаарч ирсэн. Судалгааны арга зүйг тогтоохын тулд БСШУЯ, ХЯ, Бүртгэл статистикийн ерөнхий газар (БСЕГ), Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв (ХЭҮСМҮТ), Боловсролын хүрээлэнгийн холбогдох хүмүүстэй уулзаж, аргазүйг танилцуулах, хэлэлцүүлэх зэрэг ажил хийсэн.

Хүснэгт . Уулзалтын жагсаалт

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Огноо | Уулзалт/хэлэлцүүлэг | Оролцогчийн тоо |
|  | **Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж** |  |
| 2015.01.27 | Ажлын төлөвлөгөө; явцын тайлангийн шаардлага | 2 хүн: эм. 2 |
| 2015.02.02 | Эхлэлийн хэлэлцүүлэгийн агуулга | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.02.09 | Хоёр зөвлөх үйлчилгээний ажлын уялдаа | 11 хүн: эм.6, эр.5 |
| 2015.02.23 | АХБ-ны СТГ-аас Жендэрийн асуудал  | 4 хүн: эм.3, эр.1 |
| 2015.03.03 | АХБ-ны хөндлөнгийн үнэлгээний багийн уулзалт | 4 хүн: эм.3, эр.1 |
| 2015.04.13 | Судалгааны аргачлал хэрэглэгдэхүүн | 12 хүн: эм.6, эр.6 |
| 2015.04.15 | Дунд хугацааны ажлын тайлан зөвлөмж  | 1 хүн: эр.1 |
| 2015.05.13 | Мөшгөх судалгааны арга зүй, өнөөгийн нөхцөл байдлын судалгаа | 5 хүн: эм.5 |
| 2015.11.23 | Дунд хугацааны үнэлгээний хэлэлцүүлэг  | 9 хүн: эм. 7, эр.2 |
| 2016.01.26 | Судалгаанд өгөх зөвлөмж, хэлэлцүүлэг | 6 хүн: эм.4, эр.2 |
| 2016.01.27 | Түншлэлийн төсөлд тэтгэлэг олгох журам боловсруулах зөвлөлдөх уулзалт (IRIM оффис) | 5 хүн: эм.2, эр.3 |
| 2016.02.29 | CDIO төслийн багт судалгааны үр дүнг танилцуулах, үйл ажиллагааг уялдуулах, сургалт зохион байгуулах талаар хэлэлцэх (CDIO төслийн оффис) | 4 хүн: эм.2, эр.2 |
| 2016.04.18 | Зөвлөх үйлчилгээнд жендэр, нийгмийн асуудлыг тусгах, төслийн хаалтыг төлөвлөх | 6 хүн: эм.5, эр.1 |
| 2016.04.28 | Төслийн үр дүнг тогтвортой үргэлжлүүлэх стратеги (IRIM оффис) | 6 хүн: эм.4, эр.2 |
|  | **Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам** |  |
| 2015.01.28 | Судалгааны арга зүй ба олон улсын туршлага | 9 хүн: эм.4; эр.5 |
| 2015.03.03 | Чанарын баталгаажуулал, оюутны нийгмийн асуудал | 5 хүн: эм.3, эр.2 |
| 2015.03.16 | Сэтгэл ханамжийн судалгаа, сургалтын статистик, боловсролын бодлого төлөвлөлт, БХ-ийн оролцоо, ТХХТ-ийн хөгжил | 3 хүн: эм.2, эр.1 |
| 2015.05.19 | Хөтөлбөрийн шинэчлэл; төгсөгчийн мэдээллийн систем | 3 хүн: эм.2, эр.1 |
| 2015.05.20 | ХЯ-ны судалгаа хариуцсан хүмүүсийг оролцуулж судалгааны аргачлалын хэлэлцүүлэг | 9 хүн: эм.4, эр.5 |
| 2015.10.16 | Судалгааны үр дүнгийн хэлэлцүүлэг | 9 хүн: эм.5, эр.4 |
| 2015.11.24 | Судалгааны үр дүнг танилцуулах уулзалт | 3 хүн: эм.3 |
| 2015.11.30 | Хөтөлбөрийн шинэчлэлийн ОУ-ын практик туршлага | 3 хүн: эм.2, эр.1 |
| 2015.12.02 | ДБ-ыг ХЗЗ-тэй уялдуулах нь ДБСБ-д зориулсан хэлэлцүүлэг | 90 хүн: эм.62; эр.28 |
| 2015.12.07 | Зөвлөх ажлын судалгааны үр дүнгийн танилцуулга | 8 хүн: эм.5, эр.3 |
| 2015.01.19 | ДБ-ын шинэчлэлийн явц, туршлага | 3 хүн: эм.1, эр.2 |
| 2016.02.02 | ДАХШҮ-ийн мэргэжилтэнтэй судлагааны үр дүнг тогтвортой цаашид хөгжүүлэх арга хэмжээний талаар | 3 хүн: эм.3 |
| 2016.02.26 | Салбарын түншлэл, Ажил мэргэжлийн зөвлөгөөний чиглэлээр гаргах гарын авлагын хэлэлцүүлэг | 12 хүн: эм.8, эр.4 |
| 2016.03.02 | ТМС ба АОСХС-ны хэрэглэгдэхүүн, мэдээллийн санг БУМС-тай холбох, Сайдын тушаалын төсөл бэлтгэх | 3 хүн: эр.3 |
| 2016.03.31 | Зөвлөх үйлчилгээний явцын танилцуулга, хэлэлцүүлэг, ТХН ба БСШУЯ-ны газрын дарга, мэргэжилтнүүд | 11 хүн: эм.7, эр.4 |
| 2016.05.18 | Салбарын түншлэл, Ажил мэргэжлийн зөвлөгөөний чиглэлээр гаргах гарын авлагын хэлэлцүүлэг | 13 хүн: эм.8, эр.5 |
| 2016.05.18 | ТМС ба АОСХС-ны хэрэглэгдэхүүн, мэдээллийн санг БУМС-тай холбох цаашдын төлөвлөгөө | 2 хүн: эр.2 |
|  | **Боловсролын хүрээлэн** |  |
| 2015.03.16 | Хөтөлбөрийн шинэчлэлийн практик | 4 хүн: эм.4 |
| 2015.03.25 | ДБСБ-д хэрэглэх бодлогын судалгааны ажил, ДБ-ын агуулга, стандарт | 4 хүн: эм.2, эр.2 |
| 2015.04.30 | Судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүний сургалт. БХ-ээс ДБ-ын ХЗЗ-ийн судалгаа илтгэл хэлэлцүүлсэн. | 69 хүн: эм.34, эр.35 |
| 2016.05.03 | ХЗЗ-ийн судалгаануудын зохион байгуулалтад БХ цаашид хэрхэн оролцох талаар мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдсөн | 4 хүн: эм. 2, эр. 2 |
| 2016.05.13 | ХЗЗ-ийн судалгаануудын зохион байгуулалтад БХ цаашид хэрхэн оролцох талаар БХ-ийн удирдлагуудтай зөвлөлдсөн | 4 хүн: эм. 3, эр. 1 |
|  | **Хөдөлмөрийн яам** |  |
| 2015.03.10 | МБСБЗГ: судалгаа сургалт | 1 хүн: эм.1 |
| 2015.05.18 | Төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа – Солонгосын практик |  |
| 2015.12.01 | ХЗЗ-ийн ДБ дахь судалгаа – ОУ-ын практик | 3 хүн: эм.2, эр.1 |
|  | **ХЭҮСМҮ-ний төв** |  |
| 2015.06.16 | ДБ төгсөгчийн улсын хэмжээний судалгаа хийх практик | 7 хүн: эм.4, эр.3 |
| 2015.09.24 | Оюутны ХЭ-ийг дэмжих хөтөлбөрийн хэлэлцүүлэг | 6 хүн: эм.4, эр.2 |
| 2016.04.05 | ХЯ-ны гүйцэтгэдэг хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаанд дээд боловсролтой холбоотой асуултуудыг тусгах | 5 хүн: эм. 3, эр. 2  |
|  | **Үндэсний статистикийн хороо** |  |
| 2015.05.04 | Судалгааны аргачлалыг танилцуулж, Ажиллах хүчний түүвэр судалгаанд нэмэлт оруулах боломжийн талаар хэлэлцэв | 3 хүн: эм.2, эр.1 |
| 2016.02.03 | ТМС, АОСХС-ны асуулгын маягтыг танилцуулж, зөвлөгөө авсан | 1 хүн: эр. 1 |
| 2016.03.02 | ТМС, АОСХС-ны асуулгын маягтын сайжруулсан хувилбарт зөвлөгөө авсан | 1 хүн: эр. 1 |
|  | **БМИҮЗ** |  |
| 2015.09.07 | ДБ-ын магадлан итгэмжлэлийн шинэчлэл | 5 хүн: эм.5 |
| 2015.10.28 | ДБ-ын хөтөлбөрийн МИ-ийн шалгуурын боловсруулалт  | 5 хүн: эм.5 |
| 2015.11.02 | ДБ-ын хөтөлбөрийн МИ-ийн шалгуурын боловсруулалт  | 5 хүн: эм.5 |
|  | **ИДС-ын Жендэрийн консорциум** |  |
| 2015.02.26 | Дээд боловсрол дахь жендэр судлал | 2 хүн: эм.2 |
|  | **Монголын Бизнесийн зөвлөл** |  |
| 2015.11.26 | Зөвлөх үйлчилгээний танилцуулга, ТМС ба АОСХС-ны арга зүй, үр дүнг танилцуулах | 19 хүн: эм.7, эр. 12 |
| 2016.05.05 | Улс төрийн намуудын бодлогод боловсролын шинэчлэлийн талаар тусгах зөвлөмж боловсруулах | 17 хүн: эм.9, эр. 8 |

Зарим уулзалтын үр дүнд уулзалтад оролцогч талуудаас ирүүлсэн албан бичиг болон тушаалын төсөл зэргийг Хавсралт 10-аас үзнэ үү

Их дээд сургуулийн захиргаа, сургалтын алба, хөтөлбөрийн хороо, дэд хорооны гишүүн, багш нар мөн БСШУЯ, Боловсролын хүрээлэн, ХЯ болон холбогдох байгууллагуудын зохих мэргэжилтнүүдтэй олон улсын шилдэг туршлагад

тулгуурлан дараах сэдвийн хүрээнд түншлэгч байгууллагуудын үйл ажиллагаатай уялдуулан ажилласан:

* Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа ба оношлогоо
* Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн системтэй холбох
* Хүний нөөцийн стратеги, Ажил эрхлэлтийн үндэсний төлөвлөгөөний дизайн
* Зорилгын Менежментийн үндэс
* Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ, үүн дотроо чанарын хяналт
* Түүвэр судалгааны арга зүй
* Барометрийн судалгаа (байгууллагуудад зочлох);
* Бусад зорилтот судалгаа
* Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаанд үндэслэсэн боловсролын төлөвлөлт
* Арга хэрэгсэл, үр дүн;
* Судалгааны үр дүнг Үндэсний ажил мэргэжлийн хүрээ, ҮАМАТ, ажил мэргэжлийн стандартад суурилан сургалтын хөтөлбөртэй холбох

# МЭДЭЭЛЛИЙН САН

Зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд зохион байгуулсан дараах судалгааны үед цуглуулсан тоон мэдээллийг MS Excel болон Stata хувилбараар CD-д буулгаж хавсаргав. Үүнд:

1. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-1
2. Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа-2
3. Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа
4. Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа

Мөн эдгээр судалгааны мэдээллийг боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх програмын код, бүртгэлийн файлыг STATA файл дээр бэлтгэв. Холбогдох судалгааны тайлангуудыг файл хэлбэрээр уг CD-д оруулав.

# 6. ДҮГНЭЛТ БА САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Эцсийн тайлангийн энэ бүлэг дэх дүгнэлт санал зөвлөмжүүд нь өмнө нь танилцуулсан (буюу хавсралт тайлангуудад байгаа, тухайлбал, Өнөөгийн нөхцөл байдлын судалгаан дахь) дүгнэлт саналыг нэгтгэн оруулсан болно.

1.
2.

## ДҮГНЭЛТҮҮД

***Хөдөлмөрийн судалгааны үр дүн***

* Өөрчлөгдөж буй ажлын орчинд боловсролын аль ч салбар ялангуяа мэргэжлийн болон дээд боловсролын аль аль нь шинэ **ажлын байр** **эрэлт** **шаардлагад нийцсэн** **байх ёстой**.
* Энэ нь эрэлт хэрэгцээгүй болсон ур чадвар сургалтыг багасгах, салбарын оролцоог сайжруулах (ажил олгогчийн), сургалтын хөтөлбарийг шинэчлэхийг шаардаж байна.
* Шинэ мэргэжлүүд хурдтайгаар бий болж урьд урьдаас илүү мэргэшил, чадвар шаардсан ажлын байрууд бий болж байгаатай холбоотойгоор хүмүүсийн хөрвөх чадвар ихээхэн сайжирч байгаагийн зэрэгцээ үйл ажиллагааг автоматжуулж байгаатай холбоотойгоор зарим ажлын байрууд үгүй болж байна.
* Сургуулийн төгсөгч нарт илүү өргөн боломж олгох боловсролын сонголттой болж, боловсролын тогтолцоонд үзүүлэх нөлөө нь нэмэгдсээр байна. Ажил эрхлэлт буюу зах зээлийн эрэлтэд хөтлөгдөж чадаагүй сургуулиуд нь оюутны хүсч байгаа гэрэл гэгээтэй ажилд нь хөтлөх мэргэжил хөтөлбөрийг санал болгож чадахгүйн улмаас санхүүгийн бэрхшээлтэй тулгарна
* УБСЕГ-ын улирал тутам гүйцэтгэдэг Ажиллах хүчний судалгаа болон түүний жил тутам нэгтгэн, олон нийтэд нээлттэй түгээдэг анхдагч тоон мэдээллийг ашиглаад дээд боловсрол ба хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий шинжилгээг тогтмол гүйцэтгэх боломжтой.
* Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүд төгссөн сургууль, хөтөлбөр зэргээс хамаарч ихээхэн ялгаатай байгаа бөгөөд энэ нь тухайн сургууль бүр энэ судалгааны үр дүнг сургалтынхаа үйл ажиллагаанд харгалзан үзэх шаардлагатайг харуулж байна.
* ДБСБ-ын ХЗЗ-ийн эрэлт нийлүүлэлтийг судлах Судалгааны багийн үйл ажиллагаа тогтмолжоогүй эсвэл огт байхгүй бөгөөд зохих сургалтад хамрагдан, судалгааг явуулах дадлага туршлага багатай байна.
* Нэгдсэн тоон мэдээлэлд үндэслэн сургуулиудыг эрэмбэлэх, эсвэл сургуулиудаар ангилсан үр дүнг олон нийтэд түгээх нь Төгсөгчийг мөшгөх болон Ажил олгогчийн сэтэл ханамжийн судалгааны бодит үр дүнд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй. Иймд эдгээр судалгааны мэдээллийн нууцлалыг хангах, олон нийтэд хүргэх мэдээлэлд сургуулиар нь ангилсан үзүүлэлтүүдийг танилцуулахгүй байх хэрэгтэй.
* Хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий шинжилгээг гүйцэтгэх чадавхийг БСШУЯ-ны харьяа Боловсролын хүрээлэнгийн Дээд болон мэргэжлийн боловсролын секторыг түшиглэн бүрдүүлэхийг хичээсэн. Үүний тулд Зөвлөх баг тус хүрээлэнтэй хамтран ажиллах санамж бичиг байгуулж, судалгааны үе шатууд болон сургалт семинарын үйл ажиллагаанд тус секторын эрхлэгч болон мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулсан. Мөн энэ судалгаанд ашигласан тоон мэдээлэл, судалгааны програмын код зэргийг тус секторын мэргэжилтнүүдэд хүргүүлсэн

***Жендэр болон нийгмийн асуудлын дүгнэлт:***

* Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн дунд боловсролын түвшний эрс ялгаа бий болж гэрлэлтийн зах зээлд нөлөөтэй болж байна. Энэ үзэгдэл нь сүүлийн үед Монгол улсад ажиглагдаж яваандаа гэрлэлтийг хойшлуулах, төрөлтийг бууруулах магадлалтай. Энэ нь хүн амын өсөлт болон насны бүлгийн бүтэцэд сөрөг үр дагавар үзүүлэх тул улсын бодлого зохицуулалт шаардлагатай болно.
* Их дээд сургуульд элсэгчдийн дунд нийгмийн аль нэг бүлэг давамгайлбал тэр бүлгийн дундаж өгөөж бага байх талтай болно. Иймд, их дээд сургуульд суралцагчидын дунд эмэгтэйчүүд давамгайлбал, эмэгтэйчүүдийн цалингийн дундаж нь эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байхаас өөр аргагүй болно. Үүнийг сайн ойлгохгүйгээр яг адил ажил хийж байгаа, ижил боловсролтой хүмүүст ижил цалин өгөх ёстой гэж шаардах нь эмэгтэйчүүдийнхээ нөхцөл байдлыг улам дордуулах эрсдэлтэй. Ийм учраас эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн боловсрол, тэдгээрийн сургууль төгссөн хойно авах цалингийн түвшин, эмэгтэйчүүдийн дунд ажилгүйдэлийг ихэссэн үр дүнд хүргэх ялгаатай байж болзошгүй байдал зэргийг зохицуулсан төрийн бодлого хэрэгтэй.

***Сургалтын хөтөлбөрийн шинэчлэлийн дүгнэлт:***

* ДБ-ын сургалтын төлөвлөгөө боловсруулахад баримталж байгаа өнөөгийн журмаар хөтөлбөрийн бүтэц, агуулга, шаардлага зэргийг хамардаг боловч сургуулиуд үүнийг хэрхэн хэрэгжүүлэх нь тодорхойгүй. Тиймээс сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийг хэрхэн шинэчлэх буюу хуучныг боловсронгуй болгон хөгжүүлэх ажлыг хийхэд шаардлагатай зохион байгуулалт, журмыг сургууль тус бүр хариуцдаг байна.
* 2014 онд БСШУЯ-ны баталсан A174 журмаар ДБСБ-ын сургалтын төлөвлөгөөг хоёр сарын хугацаанд шинэчлэхээр тогтоосон. Ийм богино хугацаанд сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх нь бүрэлдэхүүний сургууль эсвэл тэнхимийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээнд үнэлгээ хийх, олон улсын стандарттай (хөтөлбөрийг хуулбарлахаас бусад) харьцуулах эсвэл холбогдох агуулга, түүний дэс дарааллыг судлахад хангалтгүй байсан. Шинэчилсэн сургалтын төлөвлөгөөний чанар нь хангалтгүй бөгөөд ажлын хүрээнд холбогдох сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад нийгэм, соёлын нөхцөл байдал, гадаад хүчин зүйлс (ажиллах хүчний хүлээлт зэрэг) дотоод хүчин зүйлсэд агуулгыг нь шинэчлэх болон орчин үеийн бодит байдалд нийцүүлэх замаар үнэлгээ өгөхийг санал болгосон. Сургалтын төлөвлөгөөг зохих ёсоор боловсруулахад хэдэн жил зарцуулж байгаа Хөтөлбөрийн хорооны туршлага нь цаг хугацааны бодит шалгуур нь юм (Schaefer, 2015).
* ДБС-ын байгууллага бүр сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулахдаа зохион байгуулалт болон журмаа эсвэл хэрэгцээгээ үнэлэх янз бүрийн арга хэрэглэж байна. Дээд сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрөө боловсронгуй болгохдоо янз бүрийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байна.
* Сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах, сургалтын дизайн, оюутны үнэлгээ болон хөтөлбөрийн хяналт шинжилгээ салбарт мэргэшсэн байх боломж хязгаарлагдмал байна.
* Сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах явцад ажиллах хүчний хэрэгцээ/таамаглалыг ашиглах боломж ихэнх ДБСБ-дын хувьд хязгаарлагдмал.
* БСШУЯ-ны A 174 тоот журамд “ажлын байрны шаардлагад нийцсэн ур чадвар” эсвэл “хувь хүний ур чадвар” гэж ерөнхийд нь нэрлэдэг чадамжийг оруулсан. Боловсролын яамны хувьд үүнийг дээд боловсролын бодлогодоо тусгах нь түгээмэл биш юм.

***Ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний дүгнэлт:***

* Монгол улсын хэмжээнд АМЧБО, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх талаарх хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлэх, түүний хэрэгжилтийг хангахад төр засгийн зүгээс ихээхэн анхаарч, үүнд чиглэсэн төсөл, хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлж үр дүнд хүрч байна. Гэхдээ энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ гэдэг утгаараа бий болоод удаагүй, дөнгөж олны танил болох шатандаа байна.
* Монгол Улсын ДБСБ-д ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх үйл явц, үр дүн харилцан адилгүй байна. Энэ чиглэлээр ИДС-уудад тогтвортой бүтэц, үйл ажиллагаа хараахан бий болж чадаагүй байна. Ялангуяа Этүгэн ИС, Гурван-Эрдэнэ багшийн ИС, Шинэ анагаах ухаан зэрэг сургуулиуд дээр ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ эхлэлийн түвшинд, албан ёсоор бүтэц, зохион байгуулалт бүрэлдэн тогтоогүй байна.
* ДБСБ-д АМЧБО, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээр анх 2008 оноос ”Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” туршилтын дэд хөтөлбөр хэрэгжсэнээр энэ чиглэлийн үйлчилгээний эхлэлийг тавьсан ажээ. Энэ хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явцад “Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний анхан шатны бүтэц”- ийг бий болгох зорилгоор үндэсний томоохон ИДС (MУИС, ШУТИС, ХААИС, ХИС, СЭЗДС) дээр ”Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв” байгуулан үйл ажиллагаа явуулж байсан нь одоогийн Оюутны хөгжлийн төв эсхүл Оюутанд үзүүлэх үйлчилгээний нэгж хэсгийн үндсэн чиг үүрэг, үйл ажиллагааны нэг хэсэг болж байна.
* Зорилтот их, дээд сургуулиудын хувьд оюутан суралцагчдад АМЧБО, зөвлөх өгөх үйлчилгээний чиглэлээр мэргэжил сурталчлах өдөрлөг зохион байгуулах, түр ажилд зуучлах, мэдээллээр хангах, ажил олгогч болоод төгсөгчидтэй уулзалт зохион байгуулах, хөдөлмөрийн яармаг, үзэсгэлэнд оролцох, зарим суурь ур чадвар олгох сургалт явуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, тэд мэргэжлээ ойлгож ухамсарлах, төгсөгчдийн ажлын байрыг дэмжихэд илүү чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагаа давамгайлж байгаа хандлага ажиглагдаж байна.
* Оюутны ирээдүйн карьерын төлөвлөлт ба хөгжил, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ бараг хийгдэхгүй байна.
* Зорилтот ИДС-уудын хувьд оюутан суралцагчдад АМЧБО, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэхэд хариуцсан ажилтны ачаалал их байдгаас зөвлөгөө өгөх боломж, хүртээмж тааруу; мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх ажилтан бэлтгэгдээгүй, бүрэлдэхүүн сургуулиуд дээр оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг хариуцсан ажлыг хэн, хэрхэн явуулах вэ гэдэг тодорхойгүй; оюутнуудад АМЗҮ үзүүлэх ажлын зохион байгуулалт, ажил үүрэг, статус, эрх үүрэг ямар байх нь тодорхойгүй зэрэг бэрхшээлүүд байна.

***Аж үйлдвэрийн хамтын ажиллагааны дүгнэлт:***

* Зочид буудлын үйлчилгээний салбарыг тооцохгүйгээр, компаниудын ерөнхий хандлага нь өөрсдийн салбарын хэрэгцээ шаардлагаас хамааран шинээр төгсөгчдийг сургаж авах хандлагатай байна. Одоогоор үйлдвэрүүд нь дийлэнхдээ шинэ төгсөгчдийг “ажлын байран дээр” сургадаг байдал ажиглагдсан.
* Оюутанд зориулсан компани дээрх дадлагын хөтөлбөрүүд нь биотехнологийн компани, судалгаа ба хөгжлийн (R&D) компани болон уул уурхайн компаниудад илүүтэй сайн зохион байгуулалттай байдаг байна. Хөтөлбөрийн үр өгөөж нь инженерийн компани, мэдээллийн технологи/харилцаа холбоо, банк, аялал жуулчлал, эмнэлэг, тээврийн зэрэг бусад салбаруудад хамаагүй бага үр нөлөөтэй гэж судалгаанаас тогтоогдсон.
* Ярилцлаганд орсон ихэнхи компаниуд судалгаа хөгжлийн үйл ажиллагааны чиглэлээр их сургуулиудтай хамтрах холбоос маш доогуур байсан. Зочид буудлын салбар болон биотехнологийн компаниудын хувьд зарим дэмжлэг үзүүлдэг байна.
* Ерөнхийдөө, судалгаанд хамрагдсан компаниуд бүхэлдээ их сургуультай хамтарсан сургалтыг илүү дэмжих нь зөв гэсэн байр суурьтай байсан. Уул уурхайн салбарын хувьд хамтарсан сургалтаас илүүтэй судалгаа, хөгжлийн асуудал дээр хамтрах сонирхол их байгаа нь харагдсан. Учир нь их сургуулиуд болон судалгааны байгууллагууд нь шинжлэх ухаан, инженеринг болон уул уурхайн салбарын төгсөгчдийн сургалтанд шаардлагатай машин тоног төхөөрөмж, техник технологи хангалтгүй гэж үзэж байгаа юм.

## САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

***Ерөнхий санал зөвлөмж:***

* БСШУЯ-ны төгсөгчдийн мэдээллийн санг ХЯ-ны ажил эрхлэгчдийн мэдээллийн сантай холбож мэдээллийн үнэн бодит байдлыг хангах нь чухал байна. БСШУЯ-ны БУМС-ийн тоо мэдээлэл үйл ажиллагаатай ХЯ-ны хөтөлдөг оюутны түвшний тоо мэдээлэллийг уялдуулах (синхронжуулах).
* ЕБС, МБС болон их дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрүүдэд эрс өөрчлөлт хийж сургалтын чанарт анхааран Болонийн тунхаглал (1999) болон Болонийн зөвшилцөл (2010)-ийн зарчмыг тууштай мөрдөх.
* ДБСБ-д байгаа болон дээд сургуульд амжилттай суралцах магадлалтай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо мэдээллийн бүртгэлийн тогтолцоог хөгжүүлэх.

***Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны зөвлөмж:***

* БСШУЯ болон их дээд сургуулиуд Төгсөгчдийг мөшгөх судалгаа хариуцсан багийг байнга сургаж, чадавхжуулж байх шаардлагатай.
* Дээд сургуулиуд Төгсөгчийг мөшгөх судалгаа, Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг жил тутмынхаа төлөвлөгөөнд албан ёсоор оруулж, тохирох зардал, хүн хүчийг төсөвт суулгаж байх.
* Эсвэл ИДС-д консорциумын хүрээнд мэргэжлийн судалгааны байгууллагаар ДБСБ-ын дунд ХЗЗ-ийн холбоотой судалгаануудын тоон мэдээллийн гүнзгийрүүлсэн шинжилгээг сургууль тус бүрийн хувьд гүйцэтгүүлж байх.
* Энэхүү зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд нэвтрүүлж байгаа төгсөгчийг мөшгөх судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны үр дүнгүүдийг уялдуулах шаардлагатай. Тухайлбал, сургуулиудын сургалтын үйл ажиллагаа, суралцагчдад олгож буй ур чадвар дахь сэтгэл ханамжийн үнэлгээг зөвхөн энэ судалгаагаар, төгсөгчдөөс авахаас гадна ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаагаар тодруулж байгаа..

***Жендэр болон нийгмийн асуудлын зөвлөмж:***

1. Эрэгтэй, эмэгтэй төгсөгчдийн суралцаж буй хөтөлбөр, ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн харьцаан дахь жендэрийн зөрүүтэй байдалд дүгнэлт өгөх, сургалтын үйл ажиллагаанд цаашид тусгах боломжийг бүрдүүлэх жендэрийн дүн шинжилгээг судалгаанд заавал хийдэг байх. Ингэснээр салбарын хэмжээний болон сургуулийн түвшний бодлого боловсруулахад жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хөдөө орон нутгийн хөгжлийг дэмжих зэрэг чухал асуудлаар шаардлагатай суурь тоон мэдээллийг бэлтгэх боломж бүрдэх юм.
2. Боловсролын түвшин, боловсролын өгөөж хот ба хөдөөгийн хооронд ихээхэн ялгаатай байна. Иймд хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлж, орон нутгийн хөгжлийг дэмжсэн бодлогыг эрчимтэй хэрэгжүүлэх.
3. Их дээд сургуулиуд БСШУЯ-нд гаргаж өгдөг захиргааны тоо мэдээллээс гадна ОУ-ын практикийн дагуу боловсрол сургалтын мониторинг хийх зорилгоор шудрага байдал, нийгмийн оролцоог харуулах тухайлбал, жендерийн үзүүлэлт/индикатор хэрэглэн зохих шинжилгээ хийдэг болгох.
4. Дээд боловсролд гаргах ерөнхий үзүүлэлтэд (i) дээд боловсролын хүртээмж; (ii) оюутны тэтгэлэгийн боломж; (iii) математик, ШУ-ны чиглэлээр сурч байгаа эмэгтэй оюутны тоо, зэрэг байна.
5. Боловсрол сургалт дахь тэгш бус байдал нь жендерийн, шилжилт хөдөлгөөний, ар гэрийн зэрэг ялгаанаас үүдэлтэй байдаг байна[[8]](#footnote-8). Эдгээрээс ДБСБ-дад жендерийн чиглэлээр санал болгох индикатор: (а) жендерийн тэгш байдлыг хангасан сургалтын хөтөлбөр (gender-balanced curriculum); (б) жендерийн тэгш байдлыг хангасан оюутанд үзүүлэх ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээ (gender-balanced career guidance); (в)
6. Боловсролын тусгай хэрэгцээт оюутны оролцоо (inclusion of students with special education needs in HEIs) -нд сургуулиудын анхаарлыг хандуулж тухайн үзүүлэлтээр шинжилгээ судалгаа хийж оролцооны тэгш байдлыг бүрдүүлэх чиглэлээр ажиллах;
7. Дээд боловсрол дахь жендерийн тэгш байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн судалгаа хийж байх;
8. Дээд боловсролын байгууллага болон хөтөлбөрийн магадлан итгэмжлэлийн шалгуурт жендерийн болон нийгмийн асуудлаар судалгаа хийлгэх талаар ДБСБ-дад санал болгох.
9. Эрэгтэйчүүдийн боловсролыг дээшлүүлэхэд бодлогын түвшинд анхаарал хандуулах зайлшгүй шаардлага байна. Тухайлбал, дээд боловсрол эзэмших эрэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэхийн тулд эрэгтэй оюутнуудын элсэлтийн босгыг бууруулах, эрэгтэй мэргэжил олгох хөтөлбөрүүдэд тусгайлан анхаарах, төлбөрийг нь бууруулах гэх мэт арга хэмжээ авах.

***Сургалтын хөтөлбөр шинэчлэлийн зөвлөмж:***

1. БСШУЯ нь бүх ДБСБ-дад сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулах байнгын хандлагыг санал болгоно эсвэл сургууль бүрээс сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулах тогтолцоог бий болгохыг шаардах бөгөөд ДБСБ-ыг магадлан итгэмжлэх үед хяналт шинжилгээ хийнэ.
2. Зэрэг олгох хөтөлбөрийн сургалтын төлөвлөгөөнд наад зах нь хоёр жилд нэг удаа үнэлгээ хийж, өөрчлөлт оруулах боловсруулалт дахин хийх. Багшийн хөгжлийн хөтөлбөрийг багшийн ур чадварыг дээшлүүлэхэд ашиглана.
3. БСШУЯ сургалтын төлөвлөгөөг шинэчлэх, боловсруулахад сургууль бүрийн хандлагыг өөрчлөхийн тулд ДБСБ-дын бага хурал зохион байгуулах хэрэгтэй. Бага хурлын зорилго нь сургуулиудын дунд тэргүүн туршлагыг нэвтрүүлэх юм. Бас нэг зорилго нь ажиллах хүчийг сургалтын төлөвлөгөө боловсруулах ажилтай уялдуулахын тулд сайжруулах эсвэл дэмжих мөн мэргэжлийн салбар дахь хүний нөөцийн эрэлтийн чиг хандлагыг судлахад оршино.
4. Сургууль бүрт Зөвлөлдөх хороог байгуулснаар сургалтын төлөвлөгөөг зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэхэд тусална. Дадлагын хичээлийг хөгжүүлэх нь сургалтын төлөвлөгөөг ажиллах хүчний хүлээлттэй нийцүүлэхэд туслах бас нэг хэрэгсэл болно.
5. ДБСБ-ууд өөрсдийн сургалтын төлөвлөгөөг эрэлттэй нийцүүлэхийн тулд төлөвлөж чаддаг байх үүднээс БСШУЯ нь ажиллах хүчний хэрэгцээ ба чиг хандагыг тогтоох зорилгоор Хөдөлмөрийн яамтай хамтран ажиллах шаардлагатай. ДБСБ салбарын мэргэжилтнүүд сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах гарын авлагыг бэлтгэх Зөвлөлдөх хороог байгуулах талаар судлах шаардлагатай.
6. Ажлын шаардлагад нийцсэн ур чадвар эсвэл хувь хүний ур чадварыгБСШУЯ-ны А 174 тоот журамд оруулахад бичиг баримт боловсруулах, мэдээллийн сангийн удирдлага ба илтгэх ур чадвар г.м. сэтгэлгээний өндөр түвшний ур чадвар болон тусгайлсан чадамжийг хөгжүүлэх багшлахуйн шинэ арга хэрэгтэй болно. Эдгээр шинэ аргачлалыг нэвтрүүлэх багшлах бүрэлдэхүүний чадварыг нэмэгдүүлэхийн тулд Багшийн хөгжлийн хөтөлбөрийг БСШУЯ эсвэл бие даасан судалгааны байгууллагаар бэлтгүүлэх шаардлагатай.
7. БСШУЯ нь нийгэм, эдийн засгийн салбар ба сургалтын хөтөлбөр хоорондын холбоог бэхжүүлэхийн тулд ДБСБ-дыг урамшуулах ёстой. Зөвлөлдөх хороог байгуулах, чанартай дадлага бий болгох болон ажиллах хүчийг нийлэмжийг ангийн ажилтай уялдуулах нь эдгээр холбоог бий болгох жишээ юм.

***Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө үйлчилгээний зөвлөмж:***

* Монголын томоохон их, дээд сургуулиуд дараах чиглэлээр мэргэжлийн түвшинд дэмжлэг үзүүлэхэд илүү анхаарах хэрэгтэй: (i) сургалтын хөтөлбөр болон ажлын байрны шаардлагын дагуу оюутныг хөдөлмөр эрхлэлтэд бэлтгэх, (ii) оюутныг дэмжин чиглүүлэх үйл ажиллагаа, (iii) оюутны эрх болон сайн сайхан амьдрах, бөгөөд (iv) хичээл сургалтын явцад болон шалгалтад бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх зэрэг багтана.
* Оюутан их дээд сургуулийн 1-р курст орох үед сонгосон мэргэжил болон мэргэшил 3, 4-р курст буюу төгсөхөд тэс өөр мэргэшлийн чиглэлээр төгсөж байгаа энэ харамсалтай нөхцөл байдлыг өөрчлөхөд эрс сайжруулалт хийх хэрэгтэй.
* Суралцагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх тал дээр эрс шинэчлэлт хийж дунд сургуулийн ахлах ангийн сурагчид /11,12-р анги/ болон их дээд сургуулийн 1-р курсийн оюутнуудад энэхүү үйлчилгээ зайлшгүй шаардлагатай. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөгөөг мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагын 10, 11, 12-р ангийн сурагчид дунд сургуулийн ахлах ангийн сурагчидтай адилаар хамруулах ёстой.
* Бүх их дээд сургуулиуд 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.
* Дээд боловсролын байгууллагад суралцаж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутнуудын талаар нэгдсэн статистик мэдээллийн баазыг бий болгох. Энэ баазад 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 дээд сургууль, их дээд сургуулиас ажлын байр руу шилжих хөдөлгөөнийг хариуцсан Шилжилт дэмжих мэргэжилтнүүд хамаарна.

***Аж үйлдвэрийн хамтын ажиллагааны зөвлөмж:***

* Их сургуулиуд дадлага олгох талын хичээлүүдэд илүү анхаарал тавих ёстой. Хичээлд дадлагын модулийг түлхүү оруулах. Үйлдвэрлэлээс мэргэжилтнүүдийг их сургуулиудад орон тооны бусаар, цагаар багшлуулахыг дэмжих нь мөн чухал юм. Мөн оюутнуудад зориулан хувиараа эрхлэх аж ахуй, оюуны өмч, стандарт болон технологийг үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэхтэй холбогдсон сэдвүүдийг багтаасан сургалтын шинэ загварыг бий болгох хэрэгтэй.
* Зочид буудлууд дахь дадлагын хөтөлбөрийг сайжруулах хэрэгтэй нь харагдсан. Дадлагын хөтөлбөрийг оюутнуудад үр өгөөжтэй байх, компаниудын ажлын шаардлагад нийцсэн байхаар илүү сайн загварчлах стратеги шаардлагатай. Хөтөлбөрийг холбогдох компаниудтай хэлэлцэж, сургалтын зорилгыг илүү тодорхой томъёолж, дадлагын хугацааг уртасгах. Дадлагын ажлыг зохих ёсоор нь хийж, гүйцэтгэсэн тохиолдолд компаниудын зүгээс дадлагын оюутнуудад тэтгэлэг өгөх. Их сургуулиуд болон компаниуд аль аль нь дадлагын хөтөлбөрийн нарийвчлан үнэлэхэд анхаарлаа хандуулах нь зүйтэй.
* Их сургуулиудад судалгаа хөгжил болон сургалтын бүхий л үйл ажиллагаанд хувийн хэвшилтэй харилцах холбоог зохицуулах, тухайн салбартай холбоотой тусгай хүнтэй болох нь чухал юм. Энэ хүн нь үйлдвэрийн хэрэгцээг сайн мэддэг, факультетид оюуны өмч, патент, лиценз болон санхүүжилтийн эх үүсвэрийн асуудлаар зөвлөгөө өгдөг байх нь чухал. Энэ хүн нь мөн үйлдвэрүүдтэй хамтрах холбоос, үйлдвэрүүдтэй хамтарсан судалгаа, хөгжлийн ажил, сургууль болон үйлдвэрийн хоорондын хамтын ажиллагааны арга хэлбэрийг тодорхойлж, дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэгтэй байна. Энэ нь их сургуулиудыг ЖДҮ-ийн салбарт чиглэсэн илүү сайн холбоосыг бий болгох ба аж ахуйн нэгжүүдийн хэрэгцээ шаардлагад үндэслэсэн “хавсарга судалгаа”-ны ажлуудад анхаарлаа хандуулахад нь дэмжлэг болох юм. ШУТИС шиг илүү дэвшилтэт их сургуулиудын хувьд гадаадын ижил төстэй сургуулиудтай ихэрлэх стратегийг баримтлан, хамтарсан судалгааг хөгжүүлэхэд анхаарлаа хандуулах нь зүйтэй.
* Их сургуулиуд болон ЗГ-ын судалгаа, шинжилгээний байгууллагууд, тэр дундаа ШУТИС болон түүний салбар сургуулиуд нь хэдийнээ үйлдвэрлэлд суурилсан сургалтуудыг хийдэг болсон ба илүү уян хатан болгох, гадны сургалт хийдэг ажилтнуудыг урамшуулах чиглэлээр дэмжих шаардлагатай юм. Дахиад, их сургуулиуд үүнийг хариуцсан тодорхой хүнтэй болох нь маш чухал юм.Үйлдвэртэй хараахан холбогдоогүй байгаа сургуулиудын хувьд энэ хүн нь үйлдвэрлэлд суурилсан сургалт хэдийнээ явуулж байгаа сургуулиуд болон ЗГ-ын судалгааны байгууллагуудын практикаас суралцаж, бэлтгэгдсэн байвал зохино.

***Цаашид явуулах сургалтын зөвлөмж:***

* ДБ-ыг ХЗЗ-тэй уялдуулах судалгааны арга зүй хэрэглэгдэхүүний сургалтыг аль болох олон сургуульд түгээхэд анхаарах, ялангуяа хөдөө орон нутгийн төрийн болон хувийн сургуулийг өргөнөөр хамруулснаар ДБ-ын хөтөлбөрийн шинэчлэлийн санаачлага ажил хэрэг болж боловсролын чанарыг дээшлүүлэхэд чухал үүрэгтэй байна;
* Зарим сургалтад зайн сургалт, вэбэд суурилсан буюу онлайн арга ашиглах;
* ДБ-ын ХЗЗ-ийн судалгааг бодлогын түвшинд байнга эрхлэн явуулах нэгж хэсэг бүтцийг бий болгоход БСШУЯ-аас тодорхой ара хэмжээ авах: тухайлбал, (i) ДБ-ын асуудал эрхэлсэн хэлтэст ДБ-ын ХЗЗ-ийн судалгаа хариуцсан бүтэцтэй байх; (ii) Боловсролын хүрээлэнгийн бүтэц дэх Дээд болон мэргэжлийн боловсролын секторт тогтвор суурьшилтай ажиллуулах ДБ-ын агуулга хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтэнг ХЗЗ-ийн судалгааны чиглэлээр чадавхжуулан, ДБ-д хамаарах ХЗЗ-ийн шинжилгээг тодорхой давтамжтай хийж БСШУЯ буюу бодлого боловсруулагч болон сургуулиудад хүргэж ДБСБ-тай нягт холбоотой ажиллах механизмыг бүрдүүлэх;
* ДБ-ын ХЗЗ-ийн судалгааг хэрэгжилтийн түвшинд тогтмол давтамжтай хийлгэх захиргааны арга хэмжээ авахаас гадна ДБСБ-ын хийсэн судалгаанд дүн шинжилгээ хийж нэгтгэх ажлыг БХ-ийн ДМБ-ын секторт хариуцуулан үр дүнд суурилсан зохих зөвлөмжийг боловсролын асуудал эрхэлсэн байгууллагуудад түгээн дэлгэрүүлж байх тогтолцоог бүрдүүлэх.
1. NCVER’s international tertiary education research database. Equity in and through education and training: indicators and priorities. <http://www.eenee.de/portal/page/EENEEContent/_IMPORT_TELECENTRUM/DOCS/EENEE_AR12.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Hansen. E. (2006). *Career Guidance. A resource handbook for low and middle income countries.* International Labour Office, Geneva. Сее Хансен. E. (2006). *Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох. Бага, дунд орлоготой улс орнуудын гарын авлага.* Олон Улсын Хөдөлмөрийн газар, Женев хот. [↑](#footnote-ref-2)
3. Унших материалын нэг жишээг тухайлбал олон улсын дараах сэтгүүлээс авч болно, The Journal of Career Development. Дээрх сэдвийн хүрээнд жишээ нь: Tate. K. et al. (2015). *An Exploration of First-Generation College Students: Career development beliefs and experiences*, The Journal of Career Development, 42: 294-301; Wright. S. et al. (2013). *Career Development Amongst First-Year College Students: College self-efficacy, student persistence and academic success*, The Journal of Career Development, 40: 292-310; and Dik. B. et al. (2008). *Career Development Striving: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning*, The Journal of Career Development, 35: 23-41. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ayres. R. & Guilfoyle. A. (2008). *Experience of Female Students Studying Psychology: A phenomenological account*. EDU-COM International Conference. Edith Cowan University Online. [↑](#footnote-ref-4)
5. Snider. P. (2001). *Counselling for Students in International Universities. A cross-cultural examination of counselling expectations and services*. International Education Journal, 2: 61-85. McIlveen. P. (2009). *Career Development Practice and Career Counselling in Australia*. Asian Journal of Counselling, 16:113-132. Prideaux. L & Creed. P. (2001). *A Review of Career Development Research in Australia and New Zealand from 1995-2000*. Research Paper. Griffith University, Queensland. [↑](#footnote-ref-5)
6. Patton. W. & McMahon. M. (2006). *A Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting theory and practice*. International Journal for the Advancement of Counseling, 28:53-66. [↑](#footnote-ref-6)
7. Duggan. S. (2015). *Approaches to the quality improvement of TVET teachers in Mongolia: A lost opportunity*, [www.tvet-online.asia](http://www.tvet-online.asia), Vol.5 [↑](#footnote-ref-7)
8. NCVER’s international tertiary education research database. Equity in and through education and training: indicators and priorities. <http://www.eenee.de/portal/page/EENEEContent/_IMPORT_TELECENTRUM/DOCS/EENEE_AR12.pdf> [↑](#footnote-ref-8)