



**“МОНГОЛЫН ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН ТОГТОЛЦООНД АЖЛЫН  
БАЙРАНД СУУРИЛСАН СУРГАЛТЫГ НЭВТРҮҮЛЖ, ТӨГСӨГЧИЙН  
ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ НЬ”  
(MONGWBL) ТӨСӨЛ**

Нөхцөл байдлын судалгаа



Улаанбаатар хот 2021 он



## АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	3
Нэгдүгээр бүлэг: ЗАЛУУ МЭРГЭЖИЛТНҮҮДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД ГАРЧ АЖИЛЛАХАД ГАРЧ БУЙ ХҮНДРЭЛ БЭРХШЭЭЛ	4
<b>1.1 Залуу мэргэжилтнүүдийг хөдөлмөрийн зах зээлд шилжихэд учирч буй нөхцөл байдал, бэрхшээлийг судлах</b>	4
<b>1.2 ANALYZING EMPLOYMENT SITUATION FOR GRADUATES</b>	19
<b>1.3 Их сургууль, компанийн харилцааны уламжлалт хэлбэр ба институцлагдсан механизмыг судлах, тэдгээрийн эерэг ба сөрөг талыг тодорхойлох</b>	35
Хоёрдугаар бүлэг	39
МОНГОЛ УЛС ДАХЬ АЖЛЫН БАЙРАНД СУУРИЛСАН СУРГАЛТЫН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН СУДАЛГАА	
2.1 Ажлын байранд суурилсан сургалтын талаарх үндэсний бодлого, хууль тогтоомжийн шинжилгээ, таатай болон таатай бус хүчин зүйлийг тодорхойлох	39
<b>2.2 Дадлагын одоо байгаа механизм, тэдгээрийн үр нөлөө</b>	46
Гурав дугаар бүлэг	50
АЖЛЫН БАЙРАНД СУУРИЛСАН СУРГАЛТЫН МЕХАНИЗМ, АРГА ХЭРЭГСЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ БОЛОМЖИЙН ШИНЖИЛГЭЭ	
Дүгнэлт	53
Ашигласан материал	55



## ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

- АБСС – Ажлын байранд суурилсан сургалт
- ДБСБ – Дээд боловсролын сургалтын байгууллага
- ДБ – Дээд боловсрол
- ААНБ – Аж ахуй нэгж байгууллага
- БШУЯ – Боловсрол шинжлэх ухааны яам
- ОТИС – Отгонтэнгэр их сургууль
- СЭЗИС – Санхүү эдийн засгийн их сургууль
- ХААИС – Хөдөө аж ахуйн их сургууль
- СУИС – Соёл урлагийн их сургууль
- ДИС – Дорнод их сургууль
- АЖХ – Аялал жуулчлалын холбоо
- ҮСХ – Үндэсний статистикийн хороо
- ДБШТ – Дээд боловсролын шинэчлэлийн төсөл
- ХНХЯ – Хөдөлмөр нийгэм хамгааллын яам
- ХНХСИ – Хөдөлмөр нийгэм хамгааллын судалгааны институт
- НҮБ – Нэгдсэн үндэстний байгууллага
- ИДС – Их дээд сургууль
- МСҮТ – Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төв
- АЖ – Аялал жуулчлал
- АО – Ажил олгогч
- АБ - Ажлын байр
- ОХЭДТ – Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв
- ХНХЯСИ: Хөдөлмөр нийгэм хамгааллын яамны судалгааны институт



## НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ

### ИХ СУРГУУЛЬ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ХАРИЛЦААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

#### 1.1. ЗАЛУУ МЭРГЭЖИЛТНҮҮДИЙГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД ШИЛЖИХЭД УЧИРЧ БУЙ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ, БЭРХШЭЭЛ

Манай улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын 47.5 хувийг залуучууд, хотын залуучуудын 39.2%, хөдөөгийн залуучуудын 22.2 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Ажиллах хүчний судалгааны 2020 оны IV улирлын байдлаар 15, түүнээс дээш насны хүн амын 1216.6 мянга (56.9%) нь ажиллах хүч, 918.1 мянга (42.1%) нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. Нийт ажиллах хүчний 641.0 мянга (52.6%) нь эрэгтэйчүүд, 575.6 мянга (47.3%) нь эмэгтэйчүүд байна. Мөн нийт ажиллах хүчний 1124.6 мянга (92.4%) нь ажиллагчид, 92.1 мянга (6.6%) нь ажилгүйчүүд байна. (Эх сурвалж: [www.1212.mn](http://www.1212.mn))

Өнөөгийн нийгэмд дээд боловсролын чанар муу байна гэх иргэд цөөнгүй байгаагийн сацуу тулгарч байгаа гол асуудал бол дээд боловсролын сургалтын байгууллагын төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадвар, төлөвшил нь ажил олгогчдын зүгээс тавьж байгаа шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг судалсан судалгааны байгууллагуудын судалгаанаас авч үзэхэд ажил олгогчдын хэрэгцээ шаардлагыг төгсөгчдийн ур чадвар төдийлөн хангахгүй байгаа явдал юм. Тухайлбал, 2017 оны их, дээд сургууль төгсөгчдийн ур чадварыг ажил олгогчдын оролцоотой үнэлэх нь судалгаанд нийт 300 ажил олгогч хамрагдан төгсөгчдийн ур чадварын түвшнийг 4.13-4.97 байх шаардлагатай гэж тодорхойлжээ. Харин төгсөгчдийн бодит байдлын өнөөгийн түвшин 3.16-3.97 байна. Их дээд сургууль төгсөгчдийн ур чадварын үнэлгээний үзүүлэлтээс ажил олгогчдод шаардлагатай ур чадварыг эзэмшиж чадаагүй төгсөгчид дээд боловсролын дипломтой ажилгүйчүүдийн тоог олшруулж байгааг харуулж байна. (Ж.Эрхэмтөгс, Ж.Тогтох, Б.Баярмаа, 2019)

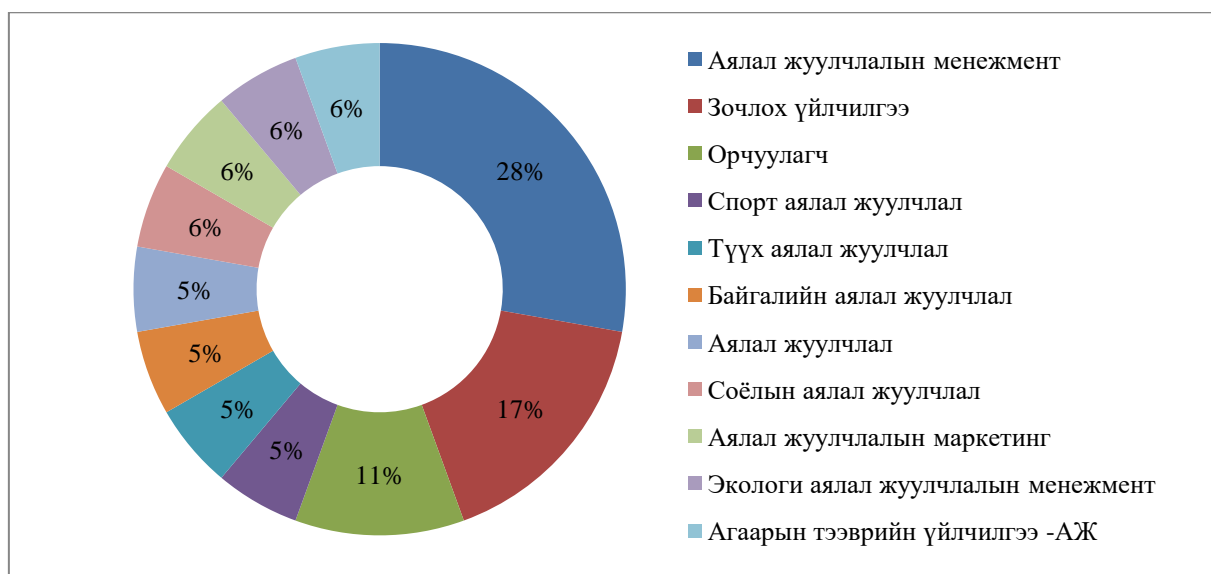
Дээд боловсролын чанар нь улам бүр чухал болж буй энэ цаг хугацааны томоохон сорилт тулгамдсан асуудлын нэг нь дээд боловсролтой төгсөгчдийн ажил эрхлэлт хангалтгүй байгаа явдал юм. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа 2017”-д 2015-2016 оны хичээлийн жилд их, дээд сургууль төгссөн 44.9 мянган төгсөгчдөөс, 4909 төгсөгчдийг түүвэрлэн хамруулсан. Судалгааны үр дүнгээс авч үзэхэд 68.4 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаагаас тэдний 69.6 хувь нь

өөрийн эзэмшсэн боловсролын түвшнээс доогуур боловсрол, ур чадвар шаардсан ажлын байранд ажиллаж байна.(ХНХЯ,2017) энэ хэсгийг орчуулна. Өмнөх оруулгад байгаагүй

ДБСБ-ын үндсэн зорилго нь боловсролтой иргэн буюу чадварлаг мэргэжилтнийг хөдөлмөрийн зах зээл, ажил олгогч, нийгмийн хүсэл шаардлагад нийцүүлэн бэлтгэхэд оршдог тул нийгэм, эдийн засаг, техник, технологийн ирээдүйн хөгжлийн чиг хандлага, ажлын байрны эрэлт, салбарын бодлоготой уялдуулан, шат шатны байгууллагууд хамтран ажиллах шаардлага зайлшгүй гарч байна гэж судлаачид тодорхойлж байна. өмнө байсныг ард нь оруулсан.

2019 оны байдлаар Монгол улсад аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний мэргэжлээр 13 их, дээд сургуульд 800 гаруй оюутан суралцаж байна. Мөн Аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний мэргэжлээр 16 коллеж, МСҮТ-д 400 гаруй оюутан суралцаж байна.

Зураг 1. Аялал жуулчлалын сургалтын чиглэл



Улсын хэмжээнд нийт 613 аялал жуулчлалын компани, 468 зочид буудал, 349 жуулчны бааз үйл ажиллагаа явуулж, тус салбараас 54,000 ажлын байрыг бий болгосон нь нийт ажлын байрны 4,8%-г бүрдүүлсэн байна.<sup>1</sup>

Мөн салбарын хүний нөөцийн зарим судалгаанд тус салбарт ажиллах боловсон хүчинд тавьж байгаа гол шалгуур бол ажлын болон мэргэжлийн туршлагатай байх гэсэн үндсэн үзүүлэлт хэвээр байна. Учир нь манай улсад олон улсын болон бүс нутгийн томоохон сүлжээ зочид буудлууд ихээр нээгдэж тухайн зочид буудалд ажиллах хүчний асуудал өнөөг хүртэл бэрхшээлтэй байгааг судалгааны үр дүнгүүдээс харж болно.

<sup>1</sup>Аялал жуулчлалын өнөөгийн байдал судалгааны материал

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн хүлээлт ба төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварын түвшин  
Монгол Улсын аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний салбарын хэмжээнд нийт 1430 аж ахуйн нэгж үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас аялал жуулчлалын салбарт 613 ААН, Зочид буудлын салбарт 468 ААН, жуулчны бааз 349 ААН тогтмол үйл ажиллагаа явуулж байна.

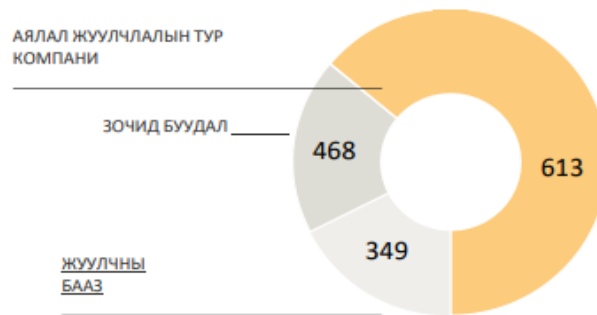


График 1: 2016 оны байдлаар улсын хэмжээнд бүртгэгдсэн аялал жуулчлалын байгууллагын тоон үзүүлэлтт

Дээрх байгууллагууд нь мэргэжлийн сургууль төгссөн мэдлэг, чадварын хувьд тодорхой түвшинд хүрхэн ажиллах хүчин авах сонирхолтой байдаг боловч суралцагчдын ажиллах орчин, байршил зэрэг асуудлуудаас шалтгаалан тэр бүр ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллах боломжгүй байдаг. Тухайлбал СЭЗИС-ын аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний менежментээр суралцаж байсан оюутнуудын элсэлтийн байдлаас харахад нийт элсэлтийн 98% нь төв суурин газраас элссэн байхад 2% нь орон нутгаас элсэн орсон тоон мэдээлэл байна. Энэ нөхцөл байдал нь ажил олгогч байгууллагын хувьд ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлж байгааг хөтөлбөрийн хүрээнд хийсэн судалгаа харуулж байна.

Мөн дээрх байгууллагууд нь ажлын байрны нөхцөл байдлын судалгаа, шинжилгээнд үндэслэн тодорхой алба нэгжүүдэд хэрэгцээт ажиллах хүчний судалгааг гарган хэрэгцээт хүний нөөц бүрдүүлэх тал дээр ажилладаг боловч суралцагч нарын сонирхол, ажлын туршлага зэрэг үзүүлэлтүүдээс шалтгаалан өнөөг хүртэл тухайн ажлын байранд мэргэжлийн ажиллах хүчин дутагдалтай хэвээр байна. Тухайлбал зочид буудлын хоол үйлдвэрлэл хэсгийн үйлчилгээний ажилтан, өрөө үйлчилгээний албаны үйлчилгээний ажилтан зэрэг ажлын байрууд байна.

Сүүлийн жилүүдэд аялал жуулчлалын чиглэлээр мэргэжилтэн бэлтгэдэг ИДС-д цөөрсөн нь аялал жуулчлалын салбарын хүний нөөцийн салбарт тулгамдаж буй гол асуудал юм. Энэ нь аялал жуулчлалын чиглэлээр суралцагчдын тоо буурах, элсэгчгүй

болох шалтгааны улмаас зарим ИДС-д аялал жуулчлалын хөтөлбөрийг хаасан явдал нь гол хүчин зүйл болж байна. Тухайлбал: бакалаврын түвшинд 2007 онд аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний чиглэлээр 48 ИДС мэргэжилтэн бэлтгэж байсан бол 2019 оны байдлаар 13 ИДС мэргэжилтэн бэлтгэж байна.

ХААИС сургууль 1999 оноос “Байгалийн аялал жуулчлал” мэргэжлээр элсэлт авч эхэлсэн бөгөөд 2003 оноос өнөөг хүртэл нийт 669 төгсөгчдийг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэн гаргасан. 2016 оноос хойш сүүлийн 5 жилд “Байгалийн аялал жуулчлал” мэргэжлээр төгссөн төгсөгчдийн тоо сүүлийн 5 жилд 89 байна.

СУИС-ийн хувьд сүүлийн 5 жилд 62 төгссөн. ОТИС нь 2009 оноос элсэлт авч нийт 3 удаагийн төгсөлт хийсэн ба 2012 оноос эхлэн тус хөтөлбөрийг элсэгчгүй шалтгаанаар хаасан байсан бөгөөд аялал жуулчлалын салбарын өсөлт болон салбарын хүний нөөц дутагдалтай байгаа ААНБ-ын судалгаанаас үүдэн 2018 оноос эхлэн Аялал жуулчлалын менежмент хөтөлбөрөөр элсэлт авч эхэлсэн ба одоогоор 25 оюутан суралцаж байна. СЭЗИС нь 2011 оноос эхлэн Аялал жуулчлалын хөтөлбөрөөр элсэлт авч эхэлсэн.

Төсөлд оролцогч их сургуулиудын “Аялал жуулчлалын менежмент”, “Банк” хөтөлбөрийн төгсөгчдөд ажил олгогчдоос түүвэрлэн чанарын судалгааны арга болох бүлгийн ярилцлага зохион байгуулж хөдөлмөрийн зах зээлд гарч буй шинээр төгсөгчдөд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлов. Судалгаанд нийт Аялал жуулчлалын чиглэлээр тогтвортой үйл ажиллагаа явуулж байгаа компаниудаас 91 ажил олгогчдын төлөөллийг оролцуулсан. Эдгээр оролцогчдын 8-20 хүртэл жилийн ажлын туршлагатай бөгөөд 35 хувь нь эрэгтэй, 65 хувь нь эмэгтэй байв.

### **1. Аялал жуулчлалын салбарын ажил олгогчдын дунд явуулсан ярилцлагын үр дүн**

*Ярилцлагад Монголын аялал жуулчлалын холбоо, Монголын аялал жуулчлалын хөтөч, тайлбарлагчдын холбо, Тур оператор компаниудын удирдлага, менежер зэрэг албан тушаалтнууд оролцов.*

*“Аялал жуулчлалын менежмент” хөтөлбөрөөр суралцаж төгссөн төгсөгчдийн хувьд тухайн шаардлагатай ажлын байранд давтан сургалтгүйгээр авч ажиллуулахад бэлтгэгдсэн байдаг уу? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчид бүгд шаардлага хангадаггүй учир шууд менежерийн ажлын байранд авч ажиллуулах боломжгүй байдаг гэсэн ба шалтгааныг дараах байдлаар нэрлэж байна.*

- Дадлагажаагүй, салбарын онцлогийг мэддэггүй,
- Мэргэжлийн мэдлэг, чадвар хангалтгүй,



- Монголын түүх соёлын талаар хангалттай мэдлэггүй,
- Гадаад хэлний мэдлэг, чадвар дутмаг
- Салбарын онцлог, ажлын онцлог зэргийг мэддэггүйгээс аялал төлөвлөх зэрэг менежерийн ажлын байрны тодорхойлолт бүхий ажлыг хийж гүйцэтгэхэд хүндрэлтэй байдаг тул давтан сургалт хэрэгтэй байдаг гэжээ.

Аялал жуулчлалын салбар нь Монгол орны хувьд улирлын шинж чанартай, салбарын хөгжил нь харилцан ялгаатай байгаа нь ажил олгогчдын хувьд мөн хүндрэл бэрхшээлийг дагуулж байдаг байна. Жилийн ажлын хуваарь нь ихэвчлэн зун, намар шахуу хуваарьтай, өвөл болон хаврын улиралд бичиг хэргийн болон бэлтгэл ажлыг хийж байдаг ч орлогогүй байдаг. Салбарын аж ахуй нэгжүүдийг харвал байгууллагын соёл тогтож тогтмолжин ажиллаж байгаа байгууллага цөөн, ихэвчлэн дунд болон жижиг, улирлын шинж чанартай үйл ажиллагаа нь идэвхэждэг байгууллага түгээмэл байна. Үүнээс хамаарч ажил олгогчдын зүгээс шинэ ажилтан нь ажлын байрны хувьд олон ажил үүргийг зэрэг гүйцэтгэх, ачаалал ихтэй улиралд илүү цагаар ажиллах шаардлага үүсдэг нь энэ салбарын дадлага багатай академик сургалтаар суралцсан төгсөгчдийн шантрах, ажлын байрандаа дасан зохицоход хугацаа их шаардах эрсдэлийг бий болгож байна.

*“Аялал жуулчлалын менежмент” хөтөлбөрийн суралцагчдыг дадлагажуулахад тохиолдож байгаа бэрхшээлийг тодруулахад, оюутнуудыг бие дааж сурах чадварыг илүү сайжруулах, хувь хүний харилцааны чадвар, ачаалал даах, хариуцлагатай байх, итгэл даах чадваруудыг сайтар суулгах шаардлагатайг дурдаж байв. Монголын аялал жуулчлалын салбар нь ихэвчлэн экстрийм, байгалийн аялал жуулчлалын онцлогтой байдаг бөгөөд энэ онцлогт суралцагчид өөрсдөө дасаагүй, дадлагажаагүй байдаг нь дадлагын явцад оюутан өөрөө шантрах, хариуцсан ажлыг орхих зэрэг эрсдэлийг ч бий болгодог гэж үзсэн байна.*

*“Аялал жуулчлалын менежмент” хөтөлбөрийн төгсөгчдийг дадлагад, ажлын байранд суурилсан сургалтын хэлбэрээр бэлтгэх нь хэр үр дүнтэй гэж үзэж байна вэ? Энэ салбарын хувьд ажлын байранд суурилсан сургалт нь хамгийн үр дүнтэй сургалт байхыг оролцогчид хүлээн зөвшөөрөв.*

1990 онд Монголын аялал жуулчлалын салбарын ууган компани “Жуулчин” Ажлын байранд суурилсан сургалтыг анхлан түр сургалтын хэлбэрээр зуны дадлагатай хослуулан хэрэглэж байсан байна. Энэ нь тус компани захиалгаар бэлтгэж байгаа оюутнуудаа жил бүр дадлагажуулан сургаж, төгсмөгц ажлын байраар хангаж ажиллажээ. Ярилцлагад оролцогчдын нэг нь энэ сургалтын төгсөгч байв.



*“Аялал жуулчлалын менежмент” хөтөлбөрийн төгсөгчдийг ажлын байранд суурилсан сургалтын хэлбэрээр бэлтгэхэд ямар сургалт, дадлагын хэлбэр байх боломжтой бөгөөд одоогийн ямар хүндрэл бэрхшээлийг шийдвэрлэнэ гэж үзэж байна вэ?* гэхэд оюутнуудыг ажлын байртай эрт холбож дадлага, ажил олгогчидтой уулзалт хийх зэргээр ажиллах нь тухайн салбарын онцлогтой танилцах, аялал жуулчлалын менежерийн ажлыг шат шатанд төлөвлөж сурах, ингэснээр төгсөгч ажлын байранд гарахдаа аялал зохион байгуулах зэрэг үндсэн менежерийн ажлыг хийж дадлагажсан байх, зөвхөн зун ид ачааллын үед дадлагажих үед дадлага удирдаж байгаа хүн болон дадлагажигчийн хооронд удаан тогтвортой үүсэх боломжгүй байдаг харилцааны хугацааг нөхөх, өвлийн улирал болон бусад хэлбэрээр салбарын ажлыг олгуулан дадлагажуулах зэрэгт ач холбогдолтой гэж оролцогчид үзэв. Дадлагын хувьд танилцах аялал, салбарын мэргэжилтнүүдийн уулзалт, танилцах аялал, үйлдвэрлэлийн дадлага зэргээр аль болох эрт дадлага эхлүүлэх нь үр дүнтэй гэж үзэж байв.

10 жилийн өмнө төгсөгчдийн гадаад хэлний мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар тааруу ч харилцаа хандлага сайн, хүний үг даадаг, даалгасан ажлыг гололгүй хийдэг байсан. Харин өнөөдөр ажил голох, үг даах чадвар тааруу, салбарын талаарх мэдлэг ойлголт дутмаг /аялал жуулчлал гэдгийг англи хэлтэй л бол хийнэ гэсэн өрөөсгөл ойлголттой/ байна. Гэхдээ бүгд муу биш мэдлэг ур чадвар сайн төгсөгчид ирж байна. Ихэнх нь гадаад хэлний мэдлэг маш тааруу, хувь хүн талаасаа хүний итгэлийг даах, үг сонсох, бэрхшээлийг даван туулах чадвар сул байна. Эдгээр шалтгааны улмаас төгсөгчдийн мэргэжлийн мэдлэг ур чадвар бидний шаардлагад нийцдэггүй тул давтан сургалтад хамруулах шаардлага зайлшгүй үүсдэг гэж тэд хэлэв. Мөн суралцаж байх хугацаандаа дадлага бага хийснээс болж практик мэдлэг дутуу байна гэж үзлээ.

*Ажлын байранд суурилсан сургалтыг зохион байгуулах олон улсын туршилагуудыг танилцуулан энэ хэлбэрийн сургалтыг явуулахад ажил олгогчдын зүгээс хэрхэн хамтрах болон ажлын байранд дадлага удирдагчийн заах арга зүйн болон бусад сурган хүмүүжүүлэх ур чадварын талаар тулгарч болох, одоо ч тулгарч байгаа эрсдэлийн тухай?* тодруулахад, ажлын байранд дадлагажуулан сургахад ИДС-ийн оюутнуудын хийдэг танилцах болон үйлдвэрлэлийн дадлагыг удирдахад,

- Ажил олгогчид дадлага удирдахад зориулан тусгайлан мэргэжилтнүүдийг бэлтгэдэггүй. Тиймээс одоо дадлага хийж байгаа оюутнуудыг ажлын хажуугаар харж сур гэсэн чиглэлд түлхүү дадлагын үйл ажиллагаа чиглэдэг байна.

- Дадлага удирдахад тухайн хөтөлбөртэй нарийн уялдах тал дутмаг, зөвхөн ажил олгогчийн зүгээс удирдамжид үндэслэн дадлагажуулах чиглэл давамгайлж байна.
- Дадлага удирдаж байгаа хүнд ажил ологчдын зүгээс нэмэгдэл хөлс, цалин урамшуулал бодож олгодоггүйгээс үндсэн ажил дээрээ нэмэлт ачаалал хэлбэртэйгээр дадлага хийж буй оюутнуудыг хүлээн авч дадлагажуулдаг байна.
- Заах арга зүйн хувьд ямар нэг тодорхой ойлголт дутмаг байдаг ч энэ талаар тусгайлан мэргэжилтнээ бэлтгэх хэрэгцээ шаардлага хараахан үүсээгүй байна гэж үзэж байв. Учир нь дадлага хийхээр ирж байгаа оюутнуудын урсгал тогтвортой биш байдаг байна.

Их, дээд сургуулиуд оюутнуудын дадлагын цагийг нэмэгдүүлэх, салбарын талаарх мэдлэг ойлголтыг олгох, ажил мэргэжлийн чиг баримжааг мэргэжлийн хичээлээр, дадлагаар дамжуулан эзэмшүүлэхэд, мэргэжлийн байгууллагаас зөвлөгөө авах, хамтарч ажиллах шаардлага зайлшгүй хэрэгтэй байгааг онцоллоо.

*Ажлын байранд суурилсан сургалтыг нэвтрүүлснээр ажил олгогчдын зүгээс ямар давуу талыг олж авах боломжтой гэж үзэж байна вэ?* гэхэд оролцогчдын зүгээс,

- Чадварлаг ажилтныг эртнээс бэлтгэх боломжтой ч энэ нь урт хугацаанд тухайн оюутан тус байгууллагад ажиллах баталгаагүй байдаг нь мөн эрсдэлтэй
- Мэргэжлийн салбарын шинэ ажилтнуудыг чанартай, чадварлаг мэргэжилтэн болон бэлтгэх ач холбогдолтой
- Салбарын хэтийн хөгжилд ач холбогдолтой гэж үзэж байв.

Цаашид салбарын мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх хөтөлбөрт анхаарч, гадаад хэл, англи хэлний мэдлэг, ерөнхий ахуй соёлын мэдлэг, харилцааны болон хувь хүний хөгжлийн мэдлэг чадваруудыг олгож байх, дадлагыг үр дүнтэй зохион байгуулах, 1-р курсээс эхлэн дадлагажуулах тохиолдолд жуулчны баазаас эхлэн сургах, бичиг хэрэг төлөвлөлтийг сурах дадлагыг өвөл болон ачаалал багатай улиралд зохион байгуулах, гадаад төдийгүй дотоодын жуулчлалыг анхаарч энэ чиглэлд оюутнуудыг бэлтгэх, салбарын экспертүүдтэй уулзуулах, гадаад улс орнуудын энэ салбар дахь ололт амжилтуудыг сургалтад нэвтрүүлэх зэрэгт анхаарах шаардлагатай гэж ажил олгогчид үзэж байна.

Сургалт эрхэлж буй нэгж, мэргэжлийн багш нар, ажил олгогч нартай дадлагын болон төгсөлтийн шалгалтын үеэр уулзаж санал солилцдог ба төгсөгчдийг хөдөлмөрийн зах зээлд нийлүүлэхэд дараах бэрхшээлүүд учирч байна гэж дүгнэв. Үүнд:

- Судалгаанд хамрагдсан нийт ажил олгогчдын 28.8 хувь нь шинээр ажилтан сонгон шалгаруулж авахдаа өөрийн байгууллагад дадлага хийж байсан төгсөгчдөөс сонгон авна гэж хариулсан байна. Тиймээс ИДС-д дадлагын ажлыг чухалчлан үзэж, удирдамж хөтөлбөрөө АО-ийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэх, цаашлаад боловсролын хууль тогтоомжид дадлагын хөтөлбөрийн талаар нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ нэгэнт үүссэн гэж үзэж байна.
- Судалгаанд оролцогчдын 60 хувь нь ажилд авсан эхний сардаа шинэ ажилтнаа сургалтад хамруулдаг гэж хариулсан байна. Ийм учраас төгсөгчдийг тухайн байгууллага дотооддоо давтан сургах шаардлагатай болдог байна. Энэ нь ИДС-ийн сургалтын хөтөлбөрт өөрчлөлт оруулж, шинэчлэх асуудал байгааг харуулж байна.
- Ажил олгогчдын 27.0 хувь нь төгсөгчдийн хувьд цаг баримтлах чадвар дутагдалтай, гадаад хэлний мэдлэг 13.9 хувь нь ажлын туршлага 10.4 хувь нь хувь хүний хандлага бүтээлч сэтгэлгээ 10.4 хувь нь хангалтгүй гэж үзжээ.
- Судалгаанд оролцогчдын 51 хувь нь дадлагыг богино хугацаатай хийлгэдэг гэж хариулсан төдийгүй ид аяллын оргил цагаар оюутан дадлагажуулах боломжгүй байдаг тухайгаа илэрхийлсэн.
- Сургалт болон ажил олгогчдын хоорондын харилцаа сул, тодорхойгүй.
- Идэвхтэй үйл ажиллагаатай аялал жуулчлалын байгууллагуудын орон тоо цөөн.
- Ажлын байрны шалгуур зарим тохиолдолд хэт өндөр.
- Төгсөгчдийн ажлын туршлага бага байдал.
- Төгсөгчдийн ажлын байранд ялгавартай хандах байдал буюу ажил голох байдал

Мөн ярилцлагаар ажил олгогчид “Шинээр төгсөгчид шууд бодлогын түвшинд очиж ажиллах юм шиг бодлогоосоо болоод наад захын жижиг ажлуудыг хийж сураагүй ирдэг. Иймд албан бичиг боловсруулах, харилцааны, нөхцөл байдалд дасан зохицох гэх мэт чадварт суралцсан байх хэрэгтэй. Мэргэжлийн мэдлэгийг олж авахаас гадна хөрвөх чадвартай, сурах хүсэл тэмүүлэлтэй, мэргэжилдээ үнэнч байх хэрэгтэй. Тухайн мэргэжлийнхээ хамгийн доод шатанд юу хийх ёстой, тэрийг л сайн эзэмшсэн байх ёстой. Өөрийн эзэмшсэн мэргэжлийнхээ талаар хангалттай онолын мэдлэг эзэмшсэн байх, тухайн мэргэжлийнхээ гол зорилго, үүргийг ухамсарласан байх нь чухал” гэж байсан.

Ажил олгогчдын байр сууриас үзэхэд төгсөгчид нь мэргэжлийн зорилго, үүргээ бүрэн ухамсарласан, мэргэжлийн ёс зүйг сахих, мэргэжлийн хувьд гүйцэтгэвэл зохих хамгийн бага зүйлийг ч суралцсан байх ёстой гэдэгтэй санал нийлж байна.

Сүүлийн жилүүдэд аялал жуулчлалын мэргэжилтэн бэлтгэж буй их дээд сургуулийн тоо багассан хэдий ч элсэх оюутны тоо бага байгаа нь сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн сайжруулах, хөтөлбөрийн давхцалыг арилгах, бусад сургуулийн ижил төстэй мэргэжлийн хөтөлбөрөөс хичээл судалж дүйцүүлэх боломжийг олгох шаардлага бий болж буйг харуулж байна.

Аялал жуулчлалын мэргэжлээр суралцаж төгсөгчдөд нэн шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг гадаад хэлний мэдлэг тэргүүлж байгаа нь энэ чиглэлийн сургалтыг бакалаврын түвшинд чанар, хүртээмжийн хувьд нэмэгдүүлэх шаардлага байгааг харуулж байна.

- Дээрх судалгаа нь аялал жуулчлалын мэргэжлээр суралцан төгссөн төгсөгчдийн ур чадвар, мэдлэг, хандлагыг илэрхийлсэн үзүүлэлтүүд тул бид сургалтын хөтөлбөрт дээрх үр дүнг тооцож, хөтөлбөрийг чанаржуулахад анхаарч үзэх нь зүйтэй.
- Сургалтын хөтөлбөр төлөвлөгөөг амьдралд ойрхон, бодит мэдлэг, чадвар дадал, хандлага эзэмшүүлэх тал руу чиглүүлэх хэрэгтэй. Ялангуяа нүүдэлчин ахуй амьдрал болон үндэстний ялгааг таниулах, соёлын биет болон биет бус өвийг зааж туршлагатай хөтөч тайлбарлагч нартай хамтран ажиллах, дадлага хийх хичээлийн кредит цагийг дадлагын үр дүнгийн гэрээтэй нийцүүлэх, харилцаа, хандлага, маркетинг, менежмент, нийгэм улс төр, түүх, газар зүйн хичээлийн цаг агуулгыг нэмэгдүүлэх
- Аялал жуулчлалын олон улсын жишигт нийцсэн хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж хэрэгжүүлэх, ажлын байранд суурилсан дадлага, сургалтын илүү нарийвчлан судалж, гадаад орны оновчтой туршлагыг нэвтрүүлэх
- Төгсөгчдийн ажлын байранд гарсны эхний жилүүдэд нийтлэг дутагдалтай ур чадварууд: багаар ажиллах, мэдээллийн технологи ашиглах, харилцааны ур чадварууд байдаг бол хөдөлмөр эрхлэлтийн дөрвөн жилийн явцад гадаад хэлний мэдлэг, математик сэтгэлгээ, мэдээллийн технологи ашиглах ур чадварууд дутагдалтай байдаг байна. Тиймээс эдгээр ерөнхий болон мэргэжлийн ур чадваруудыг олгох агуулга, цагийг нэмэгдүүлэх, сургалтын хөтөлбөрөөр эзэмшүүлэх ур чадварт нэмж тусгах замаар ажил олгогчдын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэх нь зүйтэй байна.

## 2. БАНКНЫ САЛБАРЫН АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН ДУНД ЯВУУЛСАН ЯРИЛЦЛАГЫН ҮР ДҮН

*Ярилцлагад Монгол банк, Сангийн яам, Голомт банк, Капитрон банкны салбарын болон газрын захирал, хүний нөөцийн менежер, холбогдох албан тушаалтнууд оролцов.*

*Одоогийн их дээд сургуулийн “Банк” хөтөлбөрөөр төгсөгчид нь ажил олгогчдын ажлын байрны шаардлагыг хэрхэн хангаж байна гэж та үздэг вэ?* гэсэн асуултад төгсөгчид ерөнхий мэдлэг буюу нягтлан бодох бүртгэлийн мэдлэгтэй ирж байна. Шууд ажлын байран ажиллахад учир дутагдалтай байдаг тул сургалтад хамруулж ажлын байран дээр дадлагажин сурдаг. Тусгайлан ажлын байранд суурилсан мэдлэг олговол төгсөгчид ажлын байранд шууд ажиллах мэдлэг чадвартай байх, дадлагажих хугацаа бага шаардагдах зэрэг давуу талтай бөгөөд одоогийн төгсөгчдийн мэдлэг чадварыг аль ч их дээд сургууль төгссөн байсан дунд гэсэн үнэлгээгээр үнэлнэ гэж үзэв. Хөтөлбөрийн хөгжүүлэлтэд ажил олгогчдын өөрчлөгдөж байдаг хэрэгцээ шаардлагыг байнга тусгаж байх нь чухал юм гэж үзэж байна.

*Дөнгөж төгсөөд ирж байгаа их, дээд сургууль төгсөгчдөд ажлын байранд ирэхэд ямар чадвар хамгийн их дутагдаж байна гэж та үздэг вэ?* Банк итгэлцэл дээр суурилдаг тул хувь хүний нууцыг хадгалах шаардлагатай байдаг. Иймд хуулийн мэдлэг, санхүүгийн шинжилгээ хийх бүрэн чадвар эзэмших, EQ буюу хандлагыг зөв төлөвшүүлэх шаардлага ихээр ажиглагдаж байна. Хамгийн түгээмэл ажиглагддаг зүйл нь албан бичиг хэрэг боловсруулах, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, товч, тодорхой танилцуулга, тайлан бичих, зэрэгт төдийлөн сайн суралцаагүй байдаг бөгөөд хувь хүний хандлага, ачаалал даах чадварт суралцсан байх нь манай салбарт ихээхэн чухал юм гэж оролцогчид хариулсан.

*Төгсөөд ирсэн шинэ төгсөгчд шууд ажлын байранд ажиллах бүрэн боломжтой байдаг уу? Нэмэлт сургалт шаардлагатай болдог уу? Тийм бол ямар нэмэлт сургалт хэрэгтэй болдог вэ?* Бүх ажил олгогчид нэмэлтээр сургалтад хамруулдаг болохыг дурдсан ба тухайлбал теллер бэлтгэх, зээлийн ажилтан бэлтгэх сургалтуудад хамруулдаг ба Уг сургалтад банкны бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, харилцааны цогц сургалт, программ, мөнгөн тэмдэгт таних, зээлийн судалгаа, санхүүгийн шинжилгээ хийх, хуулийн болон Монгол банкнаас гаргасан хууль журмуудын мэдлэгийн сургалтууд ордог байна. Тодорхой сургалт гэхээсээ илүү холбогдох хууль, журам, гарын авлага зэрэгтэй танилцах, дадлагажих хугацаа шаардлагатай болдог гэдгийг тусгайлан дурдаж байв. Шинэ ажилтныг зарим банк заавал сургалтад хамруулдаг, тухайн албан тушаалын чиглэл

бүрээр 14-21 хоногийн сургалт, дадлагад хамруулдаг тогтолцоо бүрдсэн. Энэ нь олж авсан онолыг тухайн банк бодит практик руу нийцүүлж суурийг нь тавьж өгдөг чухал ач холбогдолтой, үүний хажуугаар мөн шинэ ажилтны сургалт гэж тусдаа ордог, энэ сургалтаар тухайн банкны соёл, дүрэм журам, нэгжүүд болон удирдлагын талаарх мэдээллийг өгч, ажилтнуудын хандлагыг өөрчлөх талаар төрөл бүрийн хичээлүүд ордог байна.

*ИДС нь энэ мэргэжлээр төгсөж байгаа төгсөгчдөд ямар ур чадвар, мэдлэг тулхуу олгоосой гэж та боддог вэ?* Ажлын байранд шууд гарахад бэлэн бүрэн бэлтгэгдсэн байвал сайн. Жишээ нь: санхүүгийн тайлан, дансны хуулганд үндэслэн зээлийн судалгаа хийх, хөрөнгийн үнэлгээ хийх, мөнгөн тэмдэгтүүдийг мэддэг, бүтээгдэхүүн үйлчилгээг ерөнхийд нь онцлогоор нь мэддэг байх чадвартай байх шаардлагатай байна. Хадгаламж болон зээлийн хүүгийн мэдлэг, хүүгийн тооцоолол, арилжааны тухай ойлголттой байх зэрэг нь чухал байна.

Банкны салбарын ажил олгогчдын эрэлт, хэрэгцээ шаардлагыг төгсөгчид хангаж чадахгүй байгааг дурдаад, тухайлбал, мэргэжлийн чадвараас гадна хувь хүний харилцааны чадвар, ачаалал даах, хариуцлагатай байх чадваруудыг төгсөгчдөд илүүтэй анхаарч суулгах нь ач холбогдолтой байгааг ажил олгогчид хэлж байв.

Мөн төгсөгчдийн асуудал шийдвэрлэх, багаар ажиллах, судалгаа шинжилгээ хийх, дүрэм журам, стандарт хуулийг мөрдөн ажиллах, эрсдэлийг урьдчилан тооцоолох, баримт бичгийн боловсруулалт хийх зэрэг ерөнхий болон мэргэжлийн ур чадвар ихээр дутагдалтай байгааг анхаарах шаардлагатай гэж үзэж байгаагаа илэрхийлэв.

*Банкны салбарт дадлагажигч оюутан дадлага хийхдээ ямар ур чадвараа сайжруулж дадлагаждаг гэж та боддог вэ?* Харилцагчтай харилцах харилцаа, банкны төлбөр тооцооны анхан шатны баримт бичгийн бүрдэл, зээл хүсэгчийн бүдүүлэх материал, Банкны дотоод зохион байгуулалт, бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, харилцагчтай харилцах харилцааг сурдаг. Үнэнд хамгийн ойр дүгнэж, үнэлэх, тайлагнах бичгийн болон ярианы ур чадвар, багаар ажиллах чадвар бараг бүх ажлын байранд чухал байдаг.

*Банкны салбарт дадлагажигч оюутан авахад ямар хүндрэл бэрхшээл үүсдэг вэ? Тухайлбал банкны дотоод нууцлал болон бусад асуудлуудыг дадлагын оюутанд нээлттэй байлгадаг уу? Дадлагын хөтөлбөрт огт оруулдаггүй юу? Эсвэл тодорхой гэрээ, нууцлалын гэрээг дадлагажигч болон сургуультай хийдэг үү? Дадлагын удирдамжид туссан байдаг уу?* Банкны болон харилцагчийн нууцлалтай холбоотой байдаг тул дадлагын оюутан хөндлөнгийн ажиглагч байдлаар дадлага хийдэг. Нууцлалын гэрээг



дадлагажигчтай хийдэг. Сургуулиас ирүүлсэн дадлагын удирдамжид банкны дотоод нууцлалтай холбоотой зүйлүүд тусгагдсан байдаг тул тухайн банкнууд хязгаарлагдмал мэдээлэл дадлагажигчид өгч дадлагад тусгагдаагүй ч нээлттэй байж болох зүйлүүд дээр нэмэлт мэдээлэл өгч дадлагажуулдаг байна.

*MONGWBL төсөл нь Европын холбооны улсуудын дадлагад суурилсан сургалтыг нэвтрүүлэхээр зорьж байна. Европын улс орнуудад энэхүү сургалтын хэлбэр нь ихэвчлэн илүү олон цагаар дадлагажуулж, ажлын байрандаа ажил олгогч, сургуулийн хамтын ажиллагааны хүрээнд суралцагчдыг (зарим тохиолдолд цалинтай) дадлагажуулан төгсөх үедээ ажлын байранд бүрэн бэлтгэгдсэн байх сургалтын хэлбэр юм. Энэ нь монгол улсад байгаа одоогийн сургалтын хөтөлбөрүүдээс академик цагтай ижил түвшинд дадлагын агуулгыг оруулж өгөх тухай асуудал юм. Энэ сургалтын хэлбэр таны хувьд банкны салбарын хөтөлбөрт хэр тохиромжтой вэ?*

Банк- ИДС нь хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулж, оюутныг тодорхой хэмжээний цалинтай урт хугацааны дадлага-ажил хийлгэх боломжтой. 3, 4-р курстээ эсвэл тодорхой өдөрт богиносгосон цагаар тухайн банканд ажилладаг байх гэсэн санаа юм. Үүнийг байнгын давтамжтай болоод ирэхээр сурах идэвх нэмэгдэх, банкны талаарх гүнзгий ойлголт авах, төгсөөд шууд ажлын байранд шилжих, банканд ажиллах хандлага, хүсэл зорилго нь сайжрах давуу талтай. Гэвч одоогийн дадлагын хөтөлбөрт нийцэхгүй нь тодорхой тул сургууль оюутнуудтай гэрээ байгуулснаар хийх боломжтой гэсэн байдлаар ажил олгогчид харах, энэ талаар мэдээлэл одоогоор хангалтгүйтэй холбоотой дүгнэлт хийх боломжгүй гэж үзэж байв.

*Ажлын байранд суурилсан хөтөлбөрийг банк дээр хүлээн авч чиглүүлэх удирдагч нь заах арга зүйн хувьд болон бусад дадлага удирдахтай холбоотой асуудал бэрхшээлтэй тулгардаг уу? (тухайлбал дадлагажуулж байгаа теллер, эдийн засагч зэрэг нь) Тухайн банкны ажилтан нь чиглэл чиглэлээр мэргэшин ажилладаг тул удирдагч нь 2 байх магадлал нь илүү байна. Мөн чиглүүлэх удирдагчид тодорхой цалингийн нэмэгдэл олговол илүү үр дүнтэй байна. Одоогоор ямар нэг нэмэгдэлгүйгээр ажиллах нь түгээмэл бөгөөд дадлагажуулагч нь цаг зав багатай, ачаалал ихтэй тохиолдолд их мэдээллийг богино хугацаанд дадлагажигчид зааж өгөх боломжгүй байх, хүрч ажиллаж чадахгүй байх тохиолдол байдаг. Дадлага удирдагч нь урамшуулал дэмжлэг авдаггүй. Энэ хэлбэрийн сургалтыг хэрэгжүүлэхийн тулд заавал гэрээнд тусгадаг байх нь оновчтой. Өөрөөр хэлбэл эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, баталгаажуулах шаардлагатай. Одоогоор*



нэмэлт ажил болгож үүрэг хүлээлгэдэг тул ажлын нэмэлт ачаалал дарамт гэж үзэх хандлага түгээмэл байна.

Өнөөгийн нөхцөлд хэрэгжиж байгаа дадлагын тогтолцоо нь харилцан хамтын ажиллагаа дутмаг, ажил олгогчдын зүгээс мэргэжилтнүүдийг дадлагажуулах нь нэмэлт ачаалал, үүрэг хэлбэртэй байна. Хэдийгээр ДБСБ удирдамжийн дагуу дадлага удирдсан хөлсийг сургалтын төлбөр, кредит цагийн хэмжээтэй уялдуулан тогтоож хүлээн авагч байгууллагад шилжүүлж байгаа боловч энэ нь дадлага удирдагчид хүрч байгаа эсэх нь тухайн банкны дотоод асуудал болж байна. Мөн дадлага удирдагчид давхар үүрэг болгож өгч байгаа энэхүү нөхцөл нь дадлагажигч оюутнуудад хүрч ажиллахад цаг зав бага байх, зөвхөн ажиглан сурах чиглэлд хөтлөх эрсдэлтэй болгож байдаг байна.

*Ажлын байранд суурилсан хөтөлбөрийг банк дээр хэрэгжүүлэх тохиолдол их дээд сургууль болон ажил олгогч, дадлага хүлээн авч байгаа банк харилцан ашигтай байх нь зүйтэй бөгөөд банкны зүгээс энэ хөтөлбөрийг хэрэгжүүлбэл ямар таатай боломж нөхцөл байж болох вэ? (Тухайлбал сайн бэлтгэгдсэн төгсөгчдийг ажилтнаар авах, харилцагч их дээд сургуулиас ажилтнуудаа хөгжүүлэх сургалтуудыг авах гэх мэт) Шинэ ажилтныг сургалтаар дадлагажуулахгүй ажлын байранд шууд авах боломж үүсэх бөгөөд дараах байдлаар давуу талуудыг тодорхойлж байна.*

Их сургуулиудын хувьд үүсэж болох давуу тал:

- Сайн бэлтгэгдсэн төгсөгчид ажлын байраар хангагдах
- Суралцаж байх хугацаандаа дадлагажих боломжтой тул ажлын байран дээр гараад дадлагажих хугацаа богино байх
- Өөрийн ажиллах ажлын байрны талаар илүү ойлголт, мэдээлэлтэй болох, сонирхож буй мэргэжлээрээ бие дааж суралцах сонирхолтой болох г.м

Ажил олгогчийн хувьд үүсэж болох давуу тал:

- Бэлтгэгдсэн хүний нөөцөөр хангагдах
- Хамтран ажилладаг сургуулийн зарим хөтөлбөрүүдэд ажилчдаа хамруулах, мэргэжил дээшлүүлэх боломж олгох
- Тухайн байгууллагыг сурталчлах арга хэмжээг тус хөтөлбөр болон сургуулийн оролцоотой хийх арга хэмжээг зохион байгуулах боломжтой болох г.м

*Сайн бэлтгэгдсэн оюутнуудыг дадлагажих явцад нь ажил олгогчдын зүгээс хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан тодорхой цалинтай дадлагажуулах, үе шаттай дадлагуудыг өөрийн салбартаа авч ирээдүйн ажилтнаар бэлтгэх, сургалтын төлбөрийн хөнгөлөлт үзүүлэх, захиалгаар төгсөгчдийг ажлын байрандаа захиалж бэлтгэх*

сонирхол хэр зэрэг их байдаг вэ? Ийм хэрэгцээ шаардлага байдаг уу? Банкны Хүний нөөцтэй зөв ойлголцон зөвшилцвөл илүү үр дүнтэй. Одоо Банкнууд хавар бүр хүний нөөц бүрдүүлэх аян зарлаж их дээд сургуулиудтай хамтарч ажилладаг. Байнгын хамтын ажиллагаатай байж оюутныг цалинтай дадлагажуулахад илүү үр дүнтэй гэж ажил олгогчид үзэж байна.

Төгсөгчдийг ажил олгогчдын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэхэд хамтын ажиллагаа түншлэлийн асуудал хамгийн чухал болохыг онцолж байна. Банкны салбар нь дотоод нууцлал болон бусад системчлэгдсэн бүтцийн хувьд өвөрмөц онцлогтой тул энэ чиглэлд ажлын байранд бүрэн бэлтгэгдсэн боловсон хүчин бүрэн бэлтгэгдэх боломж хязгаарлагдмал байдгаас давтан сургах сургалтын агуулгыг бүх банк боловсруулан шинэ ажилтнуудыг бэлтгэж байгаа нь ажил олгогч болон ДБСБ-Ажил олгогчдын уялдаа холбоо хангалтгүй байгааг илэрхийлж байна.

Өнөөдрийн хөдөлмөрийн зах зээл бүрэн бэлтгэгдсэн ажиллах хүчний эрэлттэй байна. Гэвч дөнгөж ИДС төгсөж байгаа төгсөгч энэхүү шаардлагыг хангаж чаддаггүй. Энэ нь мэргэжлийн хөтөлбөрийн агуулга гэхээс илүүтэй дадлагажих үйл явцтай ихээхэн холбоотой байна. Өөрөөр хэлбэл,

- Бэлтгэгдэж буй мэргэжлийн чиглэлийн ажлын байрны онцлог, шаардлагатай тусгай болон хувь хүний ур чадвар, ажлын цагийн хуваарь, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт зэргийг бүрэн ухамсарлан ойлгуулах, энэ нөхцөлд дадлагажин бэлтгэгдэхэд одоогийн хэрэгжиж байгаа дадлагын хөтөлбөр хангалттай үүрэг гүйцэтгэж чадахгүй байна.
- Ажил олгогчид давтан эсвэл дагалдан сургалтаар шинэ ажилтнуудаа бэлтгэж байна.
- Оюутныг дадлагажуулах үйл явц нь тухайн байгууллагын соёл, үйл ажиллагааны бүтэц, институтжсэн байдал зэргээс хамааран ялгаатай байгаа боловч голчлон дадлага удирдах үйл явц нь ажлын байранд удирдаж байгаа ажилтанд нэмэлт ачаалал хэлбэртэй байна.
- Ажил олгогчдын зүгээс хувь хүний харилцааны ур чадваруудад ихээхэн анхаарал хандуулж байгаа бөгөөд энэ чадвар өнөөгийн төгсөгчдийн хувьд хангалтгүй байна гэж нийтээрээ дүгнэж байна.

Ажил олгогчид ажлын дадлага туршлагатай мэргэжилтэн ажилд авахыг эрмэлзэж байгаа ч шинэ ажилтнуудын хувьд дадлага туршлага олж авах боломж нөхцөл

хязгаарлагдмал байна. Иймээс дадлагажуулах, ажлын байрны эрэлт хэрэгцээнд суурилсан хэлбэрээр сургалтыг зохион байгуулах зайлшгүй шаардлага үүсэж байна.

ХНХСИ-ээс жил бүр хийгдэг судалгаанд ажил олгогчид шинээр ажилтан авч ажиллуулахад хамгийн их тохиолддог бэрхшээлд дараах зүйлсийг дурджээ. Ажил олгогчдын 22.2 хувь нь ажил хайгчийн ажлын туршлагагүй байдал хамгийн их бэрхшээл болдог гэж үзсэн бол 18.2 хувь нь ажлын байранд тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байх, 17.1 хувь нь ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин хөлс голдог гэж дурджээ.

*Үүнээс үзвэл: ажил хайгч иргэний мэргэжлийн ур чадвар дутмаг, ажлын хангалттай туршлагагүй байдал нь ажил олгогчдод шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл болсон хэвээр л байна. Эдгээр хүндрэл бэрхшээл жил бүрийн судалгаагаар удаа дараа нэрлэгдсээр байна.<sup>2</sup>*

ДБСБ-ын төгсөгчид ажлын байранд очиход дадлага туршлага дутмаг байдаг тул шинээр ажиллах хүч авах байгууллагуудаас шинэ ажилтнаа сургах эсэх талаар тодруулахад тэдний 56.8 хувь нь шинээр ажилд орж буй ажилтан нартаа зориулж сургалт зохион байгуулдаг бөгөөд сүүлийн 12 сарын хугацаанд ажиллагчдадаа чиглэсэн тусгайлсан сургалт зохион байгуулсан, эсхүл дотоод болон гадаадад зохион байгуулагдсан сургалтад оролцуулж, мэдлэг, ур чадварыг нь дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлсэн гэж нийт ААНБ-ын 33.0 хувь нь хариулсан байна. Сургалтын төрлөөр харвал мэргэшүүлэх болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамгийн ихээр хамруулдаг байна.

Ажил олгогчид шинээр авахаар төлөвлөж буй ажиллагчдадаа ур чадварын шалгуур, шаардлага тавьж буй эсэх талаар асууж тодруулахад хувь хүний хариуцлагатай, найдвартай байдлыг бусад ур чадвараас хамгийн ихээр чухалчлан үзжээ.

*Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдоос тохирох ур чадвараа эзэмшсэн байнгын ажиллагчдыг авч ажиллуулах стратегийг хэрэглэх байгууллага нь ажиллагчдаа сургах төлөвлөгөөтэй байгууллагаас хоёр дахин их байгаа нь шинээр төгсөгчид ажил олгогчдын шаардлагыг хангахгүй байх, ажлын байранд очих хүртэлх тодорхой хугацааг шаардах, цаашид мэргэжлээрээ ажиллахгүй байх, өөр салбарт ажиллаж эхлэх зэрэг эрсдэлийг бий болгож байдаг байна.*

<sup>2</sup> Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны тайлан, ХНХЯ, ХНХСИ, 2018; 2019

## 1.2. ANALYZING EMPLOYMENT SITUATION FOR GRADUATES

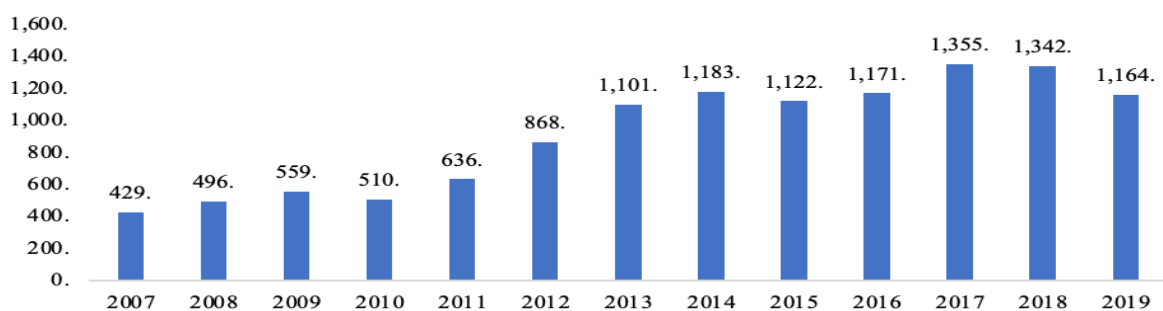
Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг ажил мэргэжлийн түвшинд судлах явдал нь бодлого боловсруулахад ихээхэн ач холбогдолтой. Тухайлбал, хөдөлмөрийн зах зээлд бэлэн буй ажлын байрны шаардлагад төгсөгчдийн чадвар нийцэж буй эсэх, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл, хэлбэр, тэдний хэтийн төлөвлөгөө зэрэг асуудлыг тоон болон чанарын үзүүлэлтүүдээр дамжуулан судалж, түүнийг хэрэглэгчдэд хүргэж, бодлогод нөлөөлж байгаа нь уг судалгааны ач холбогдол оршиж байна.

### Даатгал хөтөлбөрийн хөдөлмөрийн зах зээл дээр төгсөгчдийг гарахад тулгарч буй бэрхшээл, нөхцөл байдлын судалгаа

Дижиталчлал, автоматжуулалтын үе буюу аж үйлдвэржилтийн 4-р хувьсгалын нөлөөгөөр ажлыг автоматжуулах, хиймэл оюун ухаан роботын хэрэглээ өсөж байгаа нь ажил эрхлэхэд шаардагдах ур чадваруудыг өөрчлөхөөс гадна эдийн засгийн салбаруудын хувьд томоохон сорилт болж байна. Даатгалын салбарын мэргэжилтний хувьд ирээдүйн ур чадварын чиг хандлага нь мэргэжлийн мэдлэгээс гадна асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх, аналитик чадвар, социал буюу дижитал ур чадварууд болох дотоод ур чадваруудыг чухалчилж байна.

Даатгалын салбарт 2019 оны эцсийн байдлаар 15 ердийн даатгалын компани, 1 амьдралын даатгал, 2 давхар даатгалын компани үйл ажиллагаагаа явуулж, тус салбарт нийт 1164 ажилтан ажиллаж байгаа бөгөөд өмнөх оны тоон үзүүлэлтээс 13.3 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна.

Зураг 1 Даатгалын салбарын ажилчдын тоо



Эх сурвалж: (Үндэсний статистикийн хороо)

Даатгалын салбарт ажиллагсдын тоо байнгын өсөн нэмэгдэх шинж чанартай байна. Гэвч одоо ажиллаж буй мэргэжилтнүүд нь ихэвчлэн бизнес, санхүү, эдийн засгийн чиглэлээр мэргэшсэн байдаг нь даатгалаар мэргэшсэн мэргэжилтэн бэлтгэдэг их дээд сургуулийн тоо хангалтгүй байгааг харуулж байгаа юм.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс жил бүр гаргадаг “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометр – 2019” судалгаанд Санхүү болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн хувь 2.1 байгаа юм. Мөн энэхүү судалгаанд эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллын хувьд мэдээлэл, холбооны салбарын 62.7 хувь нь шинэ ажиллах хүчний эрэлт байх төлөвтэй гэж үзэж салбарын хувьд ажиллагсдын тоо мөн хэмжээгээр өсөх боломжтойг дурдсан байгаа юм.

Зураг 2 Ажиллах хүчний эрэлт /салбар, ангилал, 2020 оны байдлаар/



Эх сурвалж. (Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019)

Харин ажиллах хүчний хомсдолыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар доорх хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 1 Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар ажиллах хүчний хомсдол

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажиллах хүчний хомсдол		Үүнээс: эмэгтэй	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	0.5	2.8	0.2	2.4
Уул уурхай, олборлолт	0.3	2.0	0.0	0.3
Боловсруулах үйлдвэрлэл	2.3	13.1	1.2	12.8
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	0.1	0.3	0.0	0.0
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа	0.0	0.3	0.0	0.1
Барилга	2.1	11.9	0.4	3.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин мотоциплын засвар үйлчилгээ	4.3	24.4	2.8	30.7
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	0.7	3.8	0.1	0.8
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	1.3	7.2	1.0	10.6
Мэдээлэл, холбоо	0.4	2.5	0.1	1.3
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	0.2	1.2	0.1	0.8
Төл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.3	1.8	0.2	2.1
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	0.8	4.3	0.2	2.0
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	0.7	3.8	0.2	2.7
Боловсрол	0.9	5.2	0.7	7.9
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	1.5	8.4	1.2	13.7
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0.2	1.3	0.1	1.2
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	1.0	5.6	0.6	6.7
<b>Нийт</b>	<b>17.7</b>	<b>100.0</b>	<b>9.1</b>	<b>100.0</b>

Эх сурвалж. (Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019)

Дээрх судалгаанаас харахад ажиллах хүчний хомсдол 1.2 хувьтай, үүнээс эмэгтэй ажилчдын хомсдол 0.8 хувь байгаа юм. Энэ нь санхүү, даатгалын салбарт эмэгтэй ажилчид ихэнхдээ ажиллаж байгаатай холбоотой. 2020 оны сүүлийн 6 сарын ажиллах хүчний эрэлтийн төсөөллөөс харахад санхүү болон даатгалын салбарын үйл ажиллагааны эрэлт өмнөх 6 сарын үзүүлэлттэй харьцуулахад буурахаар байгаа хэдий ч нийт ажиллах хүчний эрэлт 1.6 мянган хүн байгааг харж болохоор байна.

Зураг 3 Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар ажиллах хүчний эрэлт



Эх сурвалж. (Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019)

Нийтлэг байдлаар даатгалын салбарын ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээ маш өндөр байгааг дээрх судалгаанууд харуулж байна. Дараах хэсэгт тухайлсан даатгалын компаниас ажиллах хүчний боловсролын зэргийн талаар судалдаа авч нэгтгэсэн болно. Хүснэгт 2 “Х” даатгалын компанийн ажилчдын төгссөн сургууль, мэргэжил

Албан тушаал	Ажилтны тоо	Бакалавр		Магистр	
		Сургууль	Мэргэжил	Сургууль	Мэргэжил
Даатгалын менежер	1	МУИС	Эдийн засагч		
Даатгалын мэргэжилтэн	7	Түгээмэл	Эдийн засагч	СЭЗИС	Бизнесийн менежмент
		МУИС	Статистик		
		СЭЗИС	Санхүү менежмент		
		ХУИС	Маркетинг		
		СЭЗИС	Санхүү менежмент		

		Хятад	Эдийн засагч		
		МУИС	Эрхзүйч		
		МУИС	Статистик		
Банк зуучлалын менежер	1	СЭЗИС	Бизнесийн менежмент		
Банк зуучлалын мэргэжилтэн	2	ШУТИС	Инженер		
		ШУТИС	Авто инженер		
Иргэдийн даатгалын менежер	1	МУИС	Бизнесийн менежмент		
Иргэдийн даатгалын мэргэжилтэн	1	МУИС	Эдийн засагч		
Нөхөн төлбөрийн мэргэжилтэн	3	ХУИС	Гадаад харилцаа		
		ИЗИС	Программ хангамж		
		ШУТИС	Барилгын инженер		
Актуарч	1	СЭЗИС	Санхүү менежмент	САА	2-р зэрэг
<b>Удирдах ажилтнууд</b>					
Гүйцэтгэх захирал	1	ИЗИС	Гадаад харилцаа	СЭЗИС	Бизнесийн менежмент
Даатгалын газрын захирал	1	СЭЗИС	Санхүү менежмент	Удирдлагын академи	
Үйл ажиллагааны газрын захирал	1	МУИС	Сэтгэл судлаач	ХУИС	Бизнес хөгжил, хүний нөөцийн удирдлага
Нөхөн төлбөрийн албаны дарга	1	Их Засаг Их сургууль	Хуульч		
Санхүү бүртгэлийн албаны дарга	1	Их Засаг Их сургууль	Нягтлан бодогч		

*Эх сурвалж. Судлаачийн тооцоолол*

“Х” даатгалын компанийн даатгалын газрын ажилтнууд болон удирдах ажилтнуудын төгссөн сургууль болон мэргэжлийн чиглэлээс харахад салбарт мэргэжлийн боловсон хүчин байхгүй учир ажил олгогчид даатгалын мэргэжлийн мэдлэг гэхээс илүүтэйгээр суурь эдийн засаг, математик тооцооллын мэдлэгт үндэслэн ажилтны харилцаа, дотоод ур чадваруудыг харгалзан үздэг байна. Даатгалын мэргэжилтэн нь даатгалаа борлуулах, түүнийг таниулах нь чухал байдаг учир мэргэжлийн мэдлэгийг



сургалтаар олгож, харилцаа болон хүмүүсийг өөртөө итгүүлэх, итгэл төрүүлэх байдал зэрэг нь илүү чухалд тооцогдож байна.

Мөн даатгалын чиглэлээр мэргэжилтэн бэлтгэж буй их, дээд сургууль цөөн байгаа тул энэ салбарт даатгалын чиглэлээр төгссөн мэргэжилтэн ховор байдаг байна. Үүнээс гадна даатгалын чиглэлээр сонгон суралцаж буй оюутнуудын тоо бага байгааг илэрхийлж байна. Ихэвчлэн санхүү, эдийн засаг, статистикийн мэргэжилтнүүд нь даатгалын салбарт хөрвөж ажиллаж байгаа бөгөөд илүү мэргэжлийн мэдлэг шаардсан актуарч, андеррайтингийн ажлын байранд нэмэлтээр мэргэшүүлэх, олон улсын шалгалт өгч, зэрэг авах зэргээр ажиллах хүчнийг компаниуд сурган чадавхжуулж ажиллаж байгаагаас харахад даатгалын салбарт мэргэжлийн боловсон хүчин зайлшгүй шаардлагатай байгааг илэрхийлж байгаа юм.

Манай улсын хувьд даатгалын чиглэлээр МУИС, Мандах Их Сургууль, Худалдаа Үйлдвэрлэлийн Дээд сургуулиуд даатгал болон эрсдэлийн удирдлагын чиглэлээр хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ нь зах зээлийн хүний нөөцийн эрэлтийг хангах боломж хязгаарлагдмал байгааг дараах судалгаагаар харж болохоор байна. Тус үйл ажиллагаанд нийт 13 даатгалын байгууллагыг төлөөлөн 20 мэргэжилтэн оролцсон болно. Зураг 4 DACUM үйл ажиллагаанд оролцсон байгууллагууд болоод оролцогсдын албан тушаал

№	Компанийн нэр	Албан тушаал
1	Монгол даатгал ХК	Харилцагчийн үйлчилгээний ахлах менежер
		Нөхөн төлбөрийн ахлах менежер
2	Мандал даатгал ХК	Андеррайтер
		Давхар даатгалын менежер
3	Хаан даатгал ХХК	Тэргүүн дэд захирал
		Даатгалын газрын захирал
4	Ард даатгал ХК	Даатгалын газрын захирал
		Иргэдийн даатгалын газрын дарга
		Давхар даатгалын ахлах мэргэжилтэн
5	Миг даатгал ХХК	Даатгалын газрын захирал
6	Улаанбаатар даатгал ХХК	Иргэдийн даатгал хариуцсан захирал
7	Практикал даатгал ХХК	Иргэдийн даатгал хариуцсан захирал
		Андеррайтер
8	Бодь даатгал ХК	Даатгалын ахлах менежер
9	Амар даатгал ХХК	Актуарч
10	Номин даатгал ХХК	Бүтээгдэхүүн хөгжлийн менежер
		Гадаад харилцаа, давхар даатгалын менежер
11	Хувиараа	Актуарч
12	Асимон даатгалын брокер	Даатгалын газрын захирал
13	Тэнгэр даатгал ХХК	Бүтээгдэхүүн хөгжлийн андеррайтер

*Эх сурвалж. (Санхүүгийн удирдлагын тэнхим, 2018)*

Зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурлан “Даатгал” хөтөлбөрийн агуулгыг тодорхойлох зорилгоор салбарын мэргэжилтнүүдийг хамруулан 3 үе шаттай ажлыг хийж гүйцэтгэсэн. Үүнд:

- Даатгалын салбарт тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлох
- Даатгалын салбарт ажиллагсдын ажил үүргийг тодорхойлох
- Ажил үүргүүдийн хүрээнд хийгдэх алхмууд

Дээрх хүчин зүйлсийг тодорхойлсноор даатгалын салбарт үүсэж буй асуудлуудыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай суурь мэдлэг, чадварыг олгохуйц хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулахад чухал нөлөөтэй гэж үзсэн.

- **Даатгалын салбарт тулгамдаж буй асуудлууд**

Энэхүү хэсэгт оролцогчид багт хуваагдан баг бүрээс тус салбарт тулгамдаж буй голлох 5 асуудлыг тодорхойлсон ба түүний дараа багуудын тодорхойлсон асуудлуудыг бусад багийн гишүүд нь оноо өгөх байдлаар эрэмбэ үүсгэж, чухал асуудлуудыг тодорхойлсон болно.

Хүснэгт 3 Даатгалын салбарт тулгамдаж буй асуудлууд /DACUM судалгааны үр дүн/

Тулгамдаж буй чухал асуудлууд	Оноо	Эрэмбэ
<b>Боловсон хүчин</b>	19	1
Мэдээллийн сан	14	2
Иргэдийн боловсрол	10	3
Салбарын нэгдмэл байдал	8	4
Андеррайтингийн ур чадвар	8	4
Зохицуулалт	4	5

*Эх сурвалж. (Санхүүгийн удирдлагын тэнхим, 2018)*

Зах зээлд тулгамдаж буй голлох асуудлуудыг боловсон хүчний дутмаг байдал гэсэн үзүүлэлт тэргүүлсэн байна. Түүнчлэн энэ хүрээнд мэргэшүүлэх сургалтуудыг зохион байгуулах, ажилчид зах зээлийн өөрчлөлтөд хөрвөх чадвартай байх, олон улсын оюутан солилцооны хөтөлбөрийг нэвтрүүлэх, зах зээлд оролцогч байгууллагууд их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллах, мэргэшүүлэх чадварыг дээшлүүлэх тусгай хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх замаар хүний нөөцийн асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой гэсэн саналуудыг ирүүлсэн байна.

- **Даатгалын салбарт ажиллагсдын ажил үүргийг тодорхойлох**

Dacum хэлэлцүүлгийн дараагийн хэсэгт багууд 8 үүргийг тодорхойлон гаргасан бөгөөд ажлын байран дээр тулгамдаж буй чухал үүргийг тодорхойлох зорилгоор үүрэг тус бүрийг багууд оноожуулах замаар эрэмбэ үүсгэсэн болно. Үр дүнг хүснэгтээр харуулав.

#### Хүснэгт 4 Даатгалын салбарт ажиллагсдын ажил үүргийн эрэмбэлэлт

Чухал	Оноо	Эрэмбэ
Борлуулалт хийх	16	1
Судалгаа, шинжилгээ хийх	13	2
Эрсдэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх	11	3
Харилцагчийг халамжлах	10	4
Андеррайтинг хийх	7	5
Тайлан гаргах	6	6
Нөхөн төлбөрийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх	5	7
Бүтээгдэхүүн хөгжил	3	8

*Эх сурвалж. (Санхүүгийн удирдлагын тэнхим, 2018)*

Борлуулалт хийж буй ажилтны хувьд даатгалын санал болон гэрээ боловсруулах, харилцагчийг үнэлж, хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн тодорхойлох, уулзалт зохион байгуулах ажлуудыг хийж гүйцэтгэх шаардлагатай гэж үзсэн бол судалгаа шинжилгээний хувьд зах зээлийн өгөгдөл мэдээллийг олж авах, түүнд тулгуурлан тооцоолол, дүн шинжилгээ хийж тайлагнах чадвартай байхыг чухалчилсан байна.

- **Ажил үүргүүдийн хүрээнд хийгдэх алхмууд**

Өмнөх үе шатанд тодорхойлсон ажлын байран дээр чухалд тооцогдсон ажил үүргүүдийн хүрээнд шаардагдах мэдлэг, ур чадваруудыг энэ үе шатанд тодорхойлсон бөгөөд жишээ болгож “Борлуулалтын менежер” албан тушаалтны ажил үүрэг, шаардлагатай мэдлэг, чадварыг харуулав.

“Борлуулалтын менежер” албан тушаалтны ажил, үүргийн хуваарийг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Үнэн бодит мэдээллийн эх сурвалж олох
- Дотоод үйл ажиллагаа, удирдлагын багийг судлах
- Шийдвэр гаргах түвшний эсвэл даатгал хариуцсан ажилтантай холбогдох
- Өөрийн зорилгыг богино хугацаанд ойлгуулах
- Үйл ажиллагааны чиглэлд нь тохирсон бүтээгдэхүүн сонгох
- Боловсруулах
- Мэдээлэл цуглуулж, боловсруулалт хийх

Ийнхүү борлуулалтын менежер нь дараах мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг төлөвшүүлэх шаардлагатай гэж үзсэн байна.

**Хүснэгт 5 Даатгалын борлуулалтын менежерт шаардлагатай мэдлэг, чадвар, хандлага**

Мэдлэг	Чадвар
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Салбарын мэдлэг</li> <li>- Зах зээлийн мэдлэг</li> <li>- Хэрэглээний программууд</li> <li>- Бүтээгдэхүүний                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Зах зээлийн талаарх мэдлэгтэй байх</li> <li>- Судалгааны аргазүйг тодорхойлох</li> <li>- Санхүүгийн мэдлэг</li> <li>- Салбарын мэдлэг</li> <li>- Математикийн мэдлэг</li> <li>- Хууль эрхзүйн мэдлэг</li> <li>- Маркетинг</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Харилцааны ур чадвар</li> <li>- Мэдээлэл боловсруулж дүгнэх</li> <li>- Сэргэлэн, авхаалжтай</li> <li>- Мэдрэмжтэй</li> <li>- Багаар ажиллах                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Мэдээлэл боловсруулах</li> <li>- Хэрэглэгчийг үнэлэх</li> <li>- Дүн шинжилгээ хийх</li> <li>- Илтгэх ур чадвар</li> <li>- Албан бичиг төлөвлөх</li> <li>- Багаар ажиллах</li> </ul> </li> </ul>
Хандлага	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эерэг</li> <li>- Нягуур</li> <li>- “Бид” гэсэн хандлагатай</li> <li>- Ёс зүйтэй</li> <li>- Бүтээлч</li> </ul>	

*Эх сурвалж. (Санхүүгийн удирдлагын тэнхим, 2018)*

Дээрх мэдлэг, ур чадварыг сургалтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан оюутнуудад олгосноор даатгалын салбарт шаардлагатай хүний нөөцийн эрэлтийн бүрэн хангах боломжтой байна. Мэргэжлийн суурь болон мэргэжлийн хичээлүүдийн гарц, үр дүнтэй уялдуулах замаар сургалтын хөтөлбөрт тусган ажилласан. Дээрх байдлаар даатгалын салбар болоод ажиллах хүчнээс хамааралтай үүсэж буй асуудлуудыг тодорхойлон түүнд тулгуурлан сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулсан болно.

**ДААТГАЛ ХӨТӨЛБӨРИЙН АЖИЛ ОЛГОГЧ КОМПАНИУД ХООРОНДЫН ХАРИЛЦААНЫ ТАЛААРХ БАЙГУУЛЛАГЫН БОДЛОГО, УЛАМЖЛАЛЫН ТАЛААРХ СУДАЛГАА (ДАВУУ БОЛОН СУЛ ТАЛ)**

Ажил олгогчтой хамтран ажиллах ажлын хүрээнд мэргэжлийн тэнхим нэгжүүдийн зүгээс оюутны эрэлт хэрэгцээ, ажил олгогчдын шаардлагыг судлан ажиллаж байна. Энэ хүрээндээ их сургуулиуд банк, даатгалын компаниудтай хамтран ажиллаж, зочин багш, сургагч багш, дадлагын бааз, ажлын байраар хангах зэргээр өөрсдийн нөөцөд тулгуурлан хамтран ажиллаж байна. Ингэснээр оюутнуудад суралцаж байх хугацаандаа зах зээлийн практик ур чадваруудыг эзэмшээд зогсохгүй төгсөөд ажлын байранд бүрэн бэлтгэгдэх боломжтой болно.

Хүснэгт 6 Курсээс хамааран оюутнуудыг дараах байдлаар чадавхжуулахыг зорьж ажиллаж байна.

№	Курс	1-р курс	2-р курс	3-р курс	4-р курс
1	Өгөгдөл цуглуулах	+			
2	Өгөгдөл боловсруулах	+			
3	Өгөгдлийг боловсруулан дүгнэлт хийх		+		
4	Танилцах дадлага хийх		+		
5	Мэргэжлийн дадлага хийх			+	
6	Зах зээлийн судалгаа			+	
7	Онолын болон эмпирик судалгаа				+
8	Даатгалын мэргэжлийн шалгалт /СИ/				+

**4-р курсийн оюутнууд:** Даатгалын зах зээлийн чиглэлээр тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлон онолын болон эмпирик судалгаа хийх чадвар эзэмшүүлнэ. Түүнчлэн даатгалын мэргэшсэн шалгалтад /СИ/ бэлдэж 1-р түвшний /СИ Award/ шалгалт өгсөн байх хэрэгтэй.

**3-р курсийн оюутнууд:** Судалгааны арга зүйн суурь хүчин зүйлсийг эзэмшүүлэх, судалгааны асуудлаа тодорхойлон анхдагч өгөгдөл цуглуулан зах зээлийн судалгаа хийх, даатгалын компанид дадлага /Мэргэжлийн дадлага/ хийсэн байх.

**2-р курсийн оюутнууд:** Зах зээлийн өгөгдөл мэдээлэл дээр шинжилгээ хийх, олон улсад санал болгож буй бүтээгдэхүүн үйлчилгээний талаарх судалгаа шинжилгээ хийх чадварыг эзэмшүүлнэ. Түүнчлэн “Танилцах дадлага”-аа даатгалын компани дээр хийсэн байх.

**1-р курсийн оюутнууд:** Зах зээлийн өгөгдөл мэдээлэлтэй танилцах, өгөгдлийн эх сурвалж ба өгөгдөл цуглуулж анхан шатны боловсруулалт хийх чадварыг эзэмшүүлнэ. Даатгал хөтөлбөрийн одоогийн хэрэгжүүлж буй дадлагын ажлыг зохион байгуулж буй механизм болон үр өгөөжийн шинжилгээ

ИДС-д Банк, даатгалын хөтөлбөрийн хувьд “Санхүүгийн зохицуулах хороо”, “Сангийн яам”, “Даатгалын холбоо”, “Даатгал Эрсдэлийн Академи” болон тухайлсан даатгалын компаниудтай хамтын ажиллагааны санамж бичгийг байгуулан ажиллаж байна. Энэхүү үйл ажиллагааны хүрээнд тухайн байгууллагуудтай хамтран практик бааз, нөхцөл боломжоор ханган ажиллах тал дээр зөвшилцсөн тул оюутнуудын сургалтын явцад “Танилцах дадлага”, “Мэргэжлийн дадлага”-ыг дээрх байгууллагуудад хийх боломж бүрддэг. Ингэснээр онолын мэдлэг нь мэргэжлийн байгууллагын үйл ажиллагаанд

хэрхэн тусч байгааг таньж мэдэх улмаар зах зээлд хүлээн зөвшөөрөгдсөн мэргэжилтэн болохын тулд шаардлагатай практик ур чадваруудыг эзэмших боломж бүрдэнэ.

Даатгал хөтөлбөрөөр суралцагсад нь сургалтын төлөвлөгөөнд тусгагдсаны дагуу нийт 5 багц цагийн дадлагын ажил хийж, гүйцэтгэнэ. Дадлагын төрлүүд болон тэдгээрийн зорилгын талаар Хүснэгт 22-д харууллаа.

Хүснэгт 7 *Даатгал хөтөлбөрийн дадлагын төрөл, багц цаг, зорилго*

Улирал	Дадлагын нэр	Кр	Зорилго
1, 2	Нийгмийн дадлага	0	Оюутан хүн нийгмийн гишүүнийхээ хувьд нийгмийн сайн сайхны төлөө иргэний үүргээ гүйцэтгэж, нийгэмдээ хувь нэмрээ оруулах үүрэгтэй бөгөөд нийгмийн дадлага нь тэдэнд хүний эрхийг зөрчдөггүй, бусдыг хүндэтгэдэг зөв зохистой харилцаанд суралцах, ёс суртахууны төлөвшил олж авах, нийгмийн хариуцлагаа ухамсарладаг иргэн болж төлөвшихөд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой.
3, 4	Танилцах дадлага	1	Даатгалын байгууллагын үйл ажиллагааны талаар практик дадал, чадвар олгох сургалтын үйл ажиллагаа юм. Оюутан дадлагын ажлын удирдамжийн дагуу танхимд олж авсан онолын ерөнхий суурь мэдлэгийг даатгалын практик үйл ажиллагаатай холбон бататгаж, байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаа, үндсэн үйл ажиллагаа, дотоод, гадаад орчинтой танилцаж, байгууллагаас өгсөн үүрэг, даалгаврыг гүйцэтгэх чадвар, дадал эзэмших зорилготой.
6, 7	Мэргэжлийн дадлага	1	Мэргэжлийн суурь хичээлүүдээр олж авсан онол, арга зүйн мэдлэгээ практик мэдлэг чадвар олгох сургалтын үйл ажиллагаа юм. Оюутан дадлагын ажлын удирдамжийн дагуу танхимд олж авсан мэргэжлийн суурь мэдлэгийг даатгалын практик үйл ажиллагаатай холбон бататгаж, шийдвэр гаргалтын процесс хэрхэн явагдаж, байгаад судалгаа шинжилгээ хийж, цаашид даатгалын байгууллагын ажил, албан тушаалын шаардлагад бэлтгэгдэж, байгууллагаас өгөгдсөн үүрэг, даалгаврыг гүйцэтгэх чадвар, дадал эзэмших зорилготой.
7, 8	Кейс сургалт	3	Мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх хичээлүүдээр олж авсан онол, арга зүйн мэдлэгээ практик мэдлэг чадвар болгож, баталгаажуулахын тулд BSG программ хангамжид тулгуурлан шийдвэр гаргалтыг олон талаас нь харж системтэйгээр хийх мэдлэг, чадвар эзэмших зорилготой.

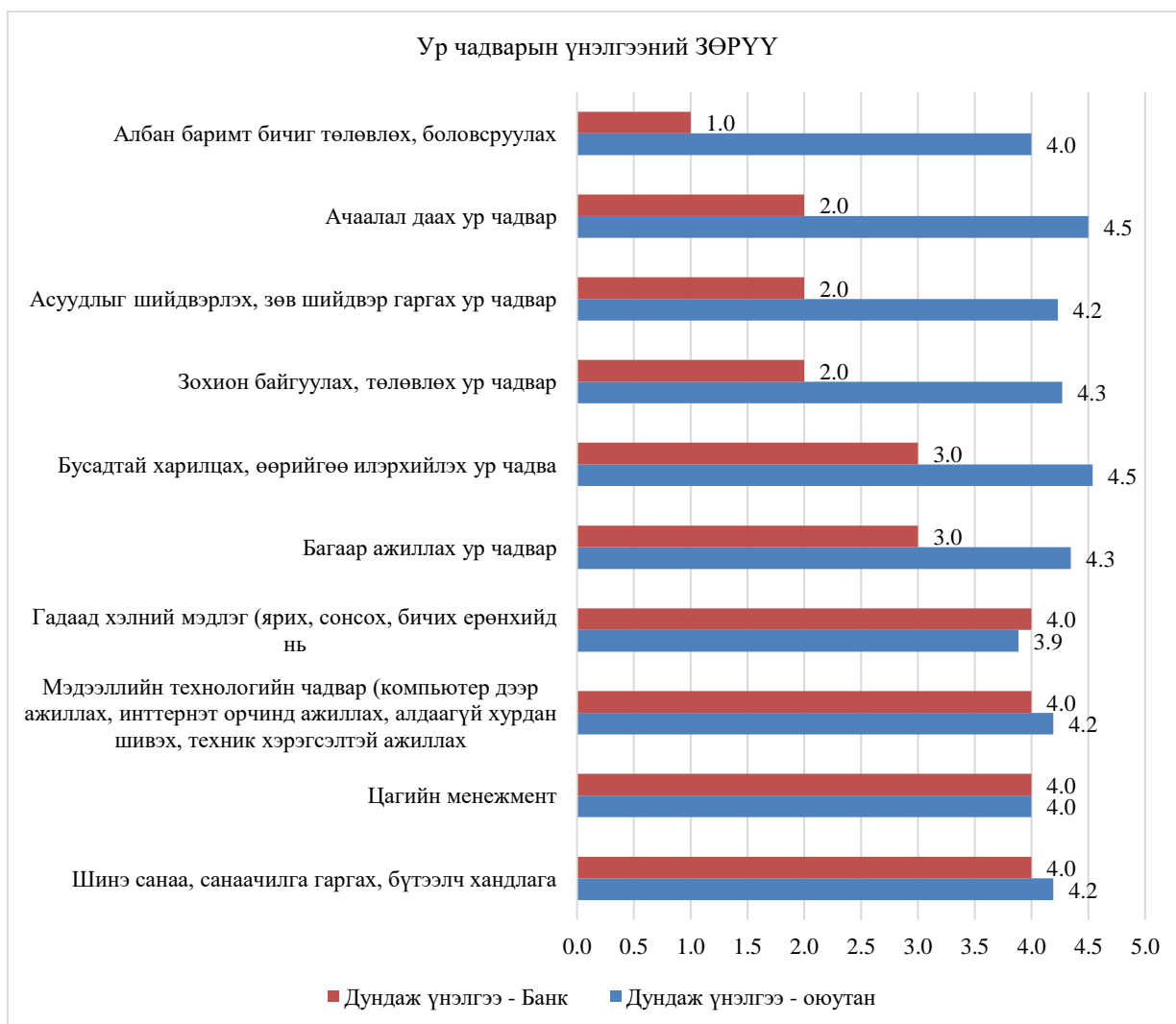
7, 8	Хөгжлийн семинар	0	Хувь хүний хөгжил, карьер төлөвлөлт, мэргэжлийн баримжаа, салбарын чиг хандлагыг тодорхойлоход дэмжлэг үзүүлэх зорилготой.
<b>Нийт кредит</b>		<b>5</b>	

Дадлагын ажлын удирдамжид дадлагын бааз газрууд дээр очиж хийх боломжгүй тохиолдолд цахим сургалтын үйл ажиллагаатай уялдуулан уян хатан хийх боломжуудыг эрэлхийлэн судалж байна.

Өнөөдөр их сургууль бүр хөдөлмөр эрхлэлт, зах зээлийн харилцааг судалж, хөтөлбөрийг нийцүүлэх, сайжруулах зорилгоор бүх их сургуулиудын зүгээс хөдөлмөрийн зах зээл дээр төгсөгчдийг гарахад тулгарч буй бэрхшээл, нөхцөл байдлын судалгаа, шинжилгээг тогтмол хийж ажиллаж байна.

Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн судалгаанд сүүлийн 5 жилд төгссөн ОТИС, СЭЗИС-ийн нийт 171 төгсөгчийг хамруулан судалгааг хийлээ.

#### Шинэ төгсөгчдөд тулгардаг бэрхшээл /Банкны хөтөлбөр/





Судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн эзэмшсэн байх 10 ур чадварыг 1-5 оноогоор үнэлүүлэхэд: Оюутны үнэлгээ 4.2, Банкны үнэлгээ 2.9 байгаа ба үнэлгээний зөрүү 1.2 байна. Энэ нь оюутны өөрийн үнэлэмж болон байгууллагын үнэлэмж хооронд маш том зөрүү байгаа нь харагдаж байна. Иймээс Банкны салбар болон Ажил олгогч ИС-ийн хамтын ажиллагаа шинэ шатанд хөгжүүлэх зайлшгүй шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

Их, дээд сургуулиуд өөрийн хөтөлбөрийн дагуу мэргэжилтнүүдийг бэлтгэн хөдөлмөрийн зах зээлд нийлүүлдэг хэдий ч ажил олгогч байгууллагуудын зүгээс төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадвар, дадал, хандлагад эргэлзэх байдлыг илэрхийлсээр байдаг. Энэхүү нөхцөл байдал нь төгсөгчдийн ажлын карьер, хөгжлийн хандлагад тодорхой нөлөө учруулдаг ч төгсөгчид илүү өөдрөг хандлагатай байгаа нь судалгаанаас ажиглагдаж байна.

Судалгаанд дараах бэрхшээлүүд тулгарч байгааг дурьдсан байна. Үүнд:

- Ковид 19-н нөлөөгөөр үйлдвэрлэлийн дадлага хийх боломж хомс байсан. Хөл хорионы үед хийсэн хийсэн дадлага үр дүнтэй байгаагүй.
- Байгууллагын хүлээлт, соёл, хамт олонд дасан зохицох учраа олдоггүй.
- Удирдах ажилтантайгаа харилцах, ажлаа тайлагнахад хүндрэлтэй байдаг.
- Албан харилцааны ёс зүйн талаар мэдлэг сул.
- CV-гээ хэрхэн бичих, ажлын ярилцлаганд хэрхэн орох, өөрийгөө зөв илэрхийлж сурах хэрэгтэй байсан.
- Ажилд орсны дараа хүлээлт бодит байдлын зөрүү их үүсдэг. Ажлаа зөв төлөвлөх, учрыг нь олох, стресс менежмент хийх чадвар их хэрэгтэй байсан.

Ажил олгогчдын зүгээс шинээр төгсөгчдийг дадлагажуулах болон ажилд авахад ямар хүндрэл бэрхшээл байгааг тодруулахад,

Шинээр ажилд авахад ажил олгогчдын зүгээс тулгардаг бэрхшээл:

- Их дээд сургуулийн хамтын ажиллагаа сул. Үүнд:
  - Хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулах хүсэлт тавихад биелүүлэх боломжгүй хүндрэлтэй нөхцөл шаарддаг.
  - Багш нарын зүгээс оюутанд хэт өндөр хүлээлт өгөх эсвэл хандлагад буруу нөлөө үзүүлдэг. (сургууль төгсчхөөд теллер хийж болохгүй гэх мэт)
- Оюутнууд ажилд орохдоо багаас эхлэх сонирхолгүй байдаг /багаас өсөх хөгжих сэтгэлгээ эвдэгдсэн/

- Ажлын туршлагагүй (ажил эрхлэх дөр суугаагүй, оюутны сэтгэхүй нь хэвээрээ байх, ажлын байрны энгийн соёлд суралцаагүй, суурь ур чадвар суугаагүй байх гэх мэт)
- Сонгон шалгаруулалтын үед биеэ барих, өөрийгөө бүрэн илэрхийлж чадахгүй.
- Сонгон шалгаруулалтын үеэр алга болох. (ярилцлагад дуудахад утсаа авахгүй эсвэл ирнэ гэсэн цагтаа ирэхгүй, хэл чимээгүй алга болох гэх мэт)
- Тогтвортой ажиллах байдал сул.
- Бизнесийн ёс зүйд суралцаагүй байдаг. Тухайлбал, албан харилцааны ёс зүй, мэйл болон утсан харилцаа эзэмшээгүй, хурал уулзалтад оролцох дэг, цагийн менежмент, албан бичиг төлөвлөх, удирдах удирдуулах ёс, биеэ авч явах соёл, хувцаслалт, багийн ажиллагаа, монгол хэлээр үг үсгийн алдаагүй, утга найруулга зөв бичдэг байх, ажлаа тайлагнах feedback өгөх ур чадвар, MS office-н программууд дээр хэрэглээний ур чадвар зэрэг дутагдалтай байдаг.

Өнөөдрийн байдлаар ХНХСИ-ээс ДБ-ын болон МБС-ын байгууллагын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгөх судалгааг 4 жил дараалан аваад байна. (ХНХСИ, 2016-2020) <sup>3 4 5 6 7</sup>

#### Хүснэгт 2. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт

Он	Нийт төгсөгчөөс	Хөдөлмөр эрхэлж байгаа		
	Байнгын ажилтай	Нийт төгсөгч	Эр	Эм
2016	61.6%	69%	43.4%	56.6%
2017	68.4%	60.9%	45.6%	54.4%
2018	84.2%	61.9%	46.4%	53.6%
2019	79.6%	76.5%	41.8%	58.2%
2020	76.9%	74.8%	48.8%	51.2%
<b>Нийт дүн</b>	<b>74.14%</b>	<b>68.62%</b>	<b>45.2%</b>	<b>54.8%</b>

<sup>3</sup> [https://mlsp.gov.mn/uploads/files/7f5c4943a70a6e1f87fb9a345\\_fac5f50dcd72125.pdf](https://mlsp.gov.mn/uploads/files/7f5c4943a70a6e1f87fb9a345_fac5f50dcd72125.pdf)

<sup>4</sup> [http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа//Төгсөгчдийн\\_хөдөлмөр\\_эрхлэлтийн\\_судалгаа\\_2015-2016\\_2017.pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа//Төгсөгчдийн_хөдөлмөр_эрхлэлтийн_судалгаа_2015-2016_2017.pdf)

<sup>5</sup> [http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа//Төгсөгчдийн\\_хөдөлмөр\\_эрхлэлтийн\\_судалгаа\\_2018\\_\(2015-2016\).pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа//Төгсөгчдийн_хөдөлмөр_эрхлэлтийн_судалгаа_2018_(2015-2016).pdf)

<sup>6</sup> [http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа//Төгсөгчдийн\\_хөдөлмөр\\_эрхлэлтийн\\_судалгаа\\_2019\\_\(2015-2016\).pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа//Төгсөгчдийн_хөдөлмөр_эрхлэлтийн_судалгаа_2019_(2015-2016).pdf)

<sup>7</sup> [http://rilsp.gov.mn/upload/2020/research-MN//2020-Tugsuchdiin\\_hudulmur\\_erhleitiin\\_sudalгаа\\_\(2015-2016\)MN.pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2020/research-MN//2020-Tugsuchdiin_hudulmur_erhleitiin_sudalгаа_(2015-2016)MN.pdf)

Сүүлийн 5 жилийн судалгаанаас авч үзвэл: Нийт төгсөгчдийн 68-74 хувь нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байна.

Ажлын байранд нөлөөлөх хүчин зүйл болон ихэвчлэн тулгардаг бэрхшээлийг сүүлийн 5 жилийн байдлаар авч үзвэл:

Хүснэгт 3: Төгсөгчдийг ажилд ороход хамгийн ихээр нөлөөлдөг хүчин зүйл болон тулгардаг бэрхшээл

Он	Нөлөөлөх хүчин зүйл	Бэрхшээл
2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эзэмшсэн мэргэжил</li> <li>2. ярилцлагын ур чадвар,</li> <li>3. хувийн зан чанар,</li> <li>4. төгссөн сургууль,</li> <li>5. сурлагын дүн, оноо</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Хамт ажиллагсад, удирдлагын харилцаа,</li> <li>2. Ажлын хэв маягт дасах,</li> <li>3. Ажлын туршлага дутах, ажлын орчин нөхцөл байдал,</li> <li>4. Норм, төлөвлөгөө биелүүлэх явдал</li> </ol>
2017	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. багаар ажиллах чадвар,</li> <li>2. харилцааны ур чадвар,</li> <li>3. гадаад хэлний мэдлэг,</li> <li>4. математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох</li> <li>5. мэргэжлийн ур чадварын дутмаг</li> <li>6. ажлын байрны олдоц муу, ажлын байрны мэдээллийн хомсдол</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ажлын туршлага дутах 23.7%</li> <li>2. ажлын хэв маягт дасах байдал 15.6%</li> <li>3. ажлын ачаалал орчин, нөхцөл 14.6%</li> </ol>
2018	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эзэмшсэн мэргэжил 19.3 хувь</li> <li>2. хувийн зан чанар 17.3%</li> <li>3. ярилцлагын ур чадвар 11.9%</li> </ol> <p>Ерөнхий ур чадварын дутагдал: багаар ажиллах, харилцааны, цаг ашиглах, бие даан ажиллах</p> <p>Ажлын байранд дутагдаж буй мэргэжлийн ур чадвар: гадаад хэл, компьютерын, баримт бичиг боловсруулах, мэргэжлийн мэдлэг, чадвар</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 21.8 хувьд нь ажлын туршлага дутах,</li> <li>2. 14.9 хувь нь ажлын ачаалал, орчин нөхцөл,</li> <li>3. 13.5 хувьд нь ажлын хэв маягт дасах байдал</li> </ol>
2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 21.0% хувийн зан чанар,</li> <li>2. 20.2% эзэмшсэн мэргэжил,</li> <li>3. 12.0% ярилцлагын ур чадвар,</li> <li>4. 10.6% ажлын туршлага</li> <li>5. 9.8% мэргэжил, ур чадвар</li> </ol> <p>гадаад хэлний мэдлэг, гадаадад суралцсан, ажилласан туршлага, гадаад дүр төрх, бие</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ур чадварын дутагдлаас үүдэлтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн хүндрэл, бэрхшээл төгсөгчдийн 10%</li> <li>2. 28.6% боловсролын үл нийцлээс хамаарсан бэрхшээл</li> <li>3. 20.6% ажлын туршлага дутах,</li> <li>4. 17.7, ажлын ачаалал, орчин нөхцөл,</li> <li>5. 17.5% ажлын хэв маягт дасах байдал,</li> </ol>

	<i>бялдрын хөгжил зэрэг нь ажилд ороход нөлөөлөл бага байна.</i>	6. 11.5% ажил, гэр хоорондын зай
2020	<p>Ерөнхий ур чадварууд дутагдал</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Багаар ажиллах Харилцааны, Бие даан ажиллах, Шийдвэр гаргах</li> </ul> <p>Ажиллаж буй ажлын байранд дутагдаж буй мэргэжлийн ур чадварыг тодруулахад</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Гадаад хэл</li> <li>- Компьютерын мэдлэг</li> <li>- Баримт бичиг боловсруулах,</li> <li>- Мэргэжлийн мэдлэг, чадвар</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 41.0% нь тухайн эзэмшсэн мэргэжлийн ажлын байр хомс, олдохгүй байгаа</li> <li>2. 11.5% нь цалин бага,</li> <li>3. 7.6% нь мэргэжлээрээ ажиллах сонирхолгүй, мэргэжилдээ сэтгэл хангалуун бус</li> </ol>

Судалгааны үр дүнгээс дүгнэвэл:

- Ажил олгогчид шинээр ажилтан авч ажиллуулахад хамгийн их тохиолддог бэрхшээлд 31.5 хувь нь ажил хайгчийн ажлын туршлагагүй байдал, 23.5 хувь нь боловсрол, мэргэжлийн түвшин нь ажлын байрны шаардлагад нийцдэггүй, 13.2 хувь нь ажил хайгч ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин хөлс голдог гэж дурджээ.
- 2016 оны байдлаар авч үзвэл мэргэжлийн ур чадвар, голч оноо, төгссөн сургуулийн харж ажилд авдаг байдал давамгайлж байсан. 2017 оны хувьд илүү тухайн төгсөгчийн ерөнхий болон мэргэжлийн ур чадварыг голлох байдал нэмэгдсэн. 2018 оны хувьд мэргэжлийн мэдлэг хувь хүний ур чадварыг ижил хэмжээнд авч үзэх болсон. 2019 оноос хувь хүний ур чадварыг илүүтэй харгалзаж, гадаад хэлний мэдлэг, гадаадад суралцсан, ажилласан туршлага, гадаад дүр төрх, бие бялдрын хөгжил зэрэг нь ажилд ороход нөлөөлөл бага байна. 2020 онд мөн хувь хүний ур чадвар нэгд, дараа нь мэргэжлийн ур чадварыг шаардлагыг харгалзах болсон нь судалгаанаас харагдаж байна. Тодруулбал, сүүлийн жилүүдэд тухайн төгсөгчдийн зөөлөн ур чадварын шаардлага нэмэгдсэн байна.
- Мөн жил жилийн судалгааны үр дүнд ажлын туршлага дутах, ажлын ачаалал даах чадвар, ажлын орчин нөхцөл, ажлын хэв маягт дасах, хамт ажиллагсад, удирдлагатайгаа харилцах харилцаа чадвар дутагдалтай байна.
- Төгсөгчдийн ажлын байрны ур чадварын шаардлага, эзэмшсэн ур чадвартай харьцуулахад 78.9 хувь нь тохиромжтой, 10.4 хувь өндөр, хэт өндөр гэсэн бол 10.7 хувь нь доогуур, хэт доогуур гэжээ. Мөн ур чадварын дутагдлаас үүдэлтэй

хөдөлмөр эрхлэлтийн хүндрэл, бэрхшээл төгсөгчдийн 10 гаруй хувьд нь байсаар байна.

- Ажил хайж буй төгсөгчдийн ажилд ороход тулгарч буй бэрхшээлийг тодруулахад 26.3 хувь нь ажлын байрны мэдээлэл хомс, 18.7 хувь нь ажлын туршлага дутах, 10.7 хувь нь эзэмшсэн мэргэжилд тохирох ажилд олдохгүй байх, 7.5 хувь нь ажлын орчин, цаг тохиромжгүй зэрэг хүчин зүйлсийг дурджээ.
- Иймд ажлын байрны мэдээллээр хангах үйл ажиллагааг ажил олгогч байгууллага, төрийн хөдөлмөр зуучлалын үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллага хамтран тогтмол зохион байгуулж хэвших, мөн сургалтын байгууллага ажлын байрны мэдээллийг ямар эх сурвалжаас авч болох, хэрхэн хандахыг чиглүүлж өгөх, тэднийг бэлтгэхэд зайлшгүй анхаарах хэрэгтэй байна

Сургалтын хөтөлбөр болон сургалтын байгууллагыг цаашид хэрхэн сайжруулах талаар тодруулахад төгсөгчдийн 44.1 хувь нь дадлагын ажлыг чанаржуулах, хугацааг уртасгаж, байгууллагатай холбож өгөх; 17.1 хувь нь сургалтын хэрэглэгдэхүүн, сурах бичиг, техник, тоног төхөөрөмжийг сайжруулах, номын сан, анги танхимын хүрэлцээг нэмэгдүүлэх; 12.7 хувь нь сургалтын агуулга, хөтөлбөр, чанарыг сайжруулах; 11.3 хувь нь багшийн заах арга зүй, харилцаа, мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх зэрэг хүчин зүйлсийг түлхүү нэрлэжээ. Үүнээс харахад ИДС-ууд дадлагын чанар, хүртээмж, сургалтын орчин, хэрэглэгдэхүүнийг сайжруулахад анхаарах шаардлагатай байна.

2020 оны байдлаар нийт төгсөгчдийн 45.7 хувь нь Ковид-19 цар тахлын улмаас хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл, өрхийн орлого, цалин хөлс гэх хүчин зүйлсэд өөрчлөлт ороогүй, 22.4 хувь нь цалин орлого буурсан, санхүүгийн хүндрэл үүсэн, 7.6 хувь нь сургууль, цэцэрлэг ажиллахгүйгээс хүүхэд харах хүнгүй болсноос ажил хийх боломжгүй болсон гэжээ.

### 1.3.ИХ СУРГУУЛЬ, КОМПАНИЙН ХАРИЛЦААНЫ УЛАМЖЛАЛТ ХЭЛБЭР БА ИНСТИТУЦЛАГДСАН МЕХАНИЗМЫГ СУДЛАХ, ТЭДГЭЭРИЙН ЭЭРЭГ БА СӨРӨГ ТАЛЫГ ТОДОРХОЙЛОХ

НХХЯ болон БШУЯ хамтран 2010 онд “Оюутны Хөдөлмөр Эрхлэлтийг Дэмжих” туршилтын дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн. Энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд Монгол Улсын ИДС-ийн дэргэд оюутнуудыг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх, ажлын дадлага олгох, орлого нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх зорилгоор “Оюутны Хөдөлмөр Эрхлэлтийг Дэмжих Төв” /цаашид “ОХЭДТ” гэх/ ажиллаж эхэлсэн. Одоогийн байдлаар 88 их, дээд сургууль, коллежид 80 ОХЭДТ ажиллаж байна. ОХЭДТ нь дараах ажлуудыг зохион байгуулж байна. төсөлд оролцогч их сургуулиудын хувьд мөн оюутнуудыг дадлагажуулах, ажлын байрны чиг баримжаа олгох, суралцангаа орлоготой болох, ажил хөдөлмөрт бэлтгэх зорилгоор тус төвийн үйл ажиллагааг тогтмолжуулсан байна. ОХЭДТ нь дараах үйл ажиллагааг тогтмол явуулж байна. Үүнд:

- Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа хийх
- Ажлын байрны нээлттэй өдөрлөг зохион байгуулах
- Байнгын болон цагийн ажилд зуучлах
- Ажлын байрны захиалгыг сургуулийн цахим хуудсаар болон төгсөгчдийн холбооны пэйж хуудсаар мэдээлж зуучлах

Их дээд сургууль болон байгууллага хоорондын уламжлалт харилцааны механизмыг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

Хүснэгт 5. Уламжлалт хамтын ажиллагааны давуу ба сул тал

Давуу тал	Сул тал
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дадлага хийх оюутныг мэргэжлийн байгууллагууд таатай хүлээн авч дадлага амжилттай зохион байгуулдаг.</li> <li>- Мэргэжлийн ур чадварыг байгууллагын үйл ажиллагаагаар олгодог.</li> <li>- Зарим тохиолдолд дадлагын оюутныг урьдчилж захиалан хийлгэдэг.</li> <li>- Байгууллагын зүгээс дадлага удирдах ажилтныг томилж оюутнуудыг хариуцуулдаг.</li> <li>- Дадлагын удирдамжид заасны дагуу оюутнуудыг ажиллуулдаг.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дадлагын үеэр ажлын ачаалал ихтэй үед оюутнуудыг цаг наргүй ажлаар шахах хандлага илэрдэг.</li> <li>- Зарим тохиолдолд оюутантай гэрээ байгуулдаггүй.</li> <li>- Удирдамжийн заалтыг зөрчиж, нэг албанд оюутныг дадлагын бүх хугацаанд ажиллуулах тал ажиглагддаг.</li> <li>- Ерөнхийдөө эрх зүйн зохицуулалт, гэрээгүй танил талаараа дадлага хийлгэх асуудлыг шийдэх хүсэлтэй.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дадлагын үеэр байр, хоол, зарим тохиолдолд тээврийн зардлын асуудлыг байгууллага хариуцдаг.</li> <li>- Дадлага дууссаны дараа оюутнуудыг үргэлжлүүлэн цалинтай ажиллуулах боломжоор хангадаг.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оюутнуудыг удаан хугацаагаар цалингүй дадлага хийлгэх сонирхолтой.</li> <li>- Зарим тохиолдолд дадлагын хугацааг бүрэн гүйцээлгүй дуусгах талтай.</li> <li>- Зарим тохиолдолд оюутны дадлагын тайлантай харьцуулахад эргэлзээтэй үнэлгээ өгөх буюу өндөр үнэлгээ өгдөг.</li> </ul>
---	---

Энэ хугацаанд дадлага хүлээн авсан байгууллагын зүгээс оюутнуудтай холбоотой санал, гомдол бараг гараагүй (ганц нэг оюутны хувийн шалтгааныг эс тооцвол) нь хамтран ажиллагааны үр шим, сургалтын чанар, оюутны мэдлэг, чадвар, хандлагатай холбон тайлбарлаж болно.

Цаашид:

- Албан ёсоор гэрээ байгуулж ажиллах
- Төгсөгчдийг ажлын байраар хангахад идэвх санаачилгатай ажиллах
- Урт удаан хугацааны туршид тогтвортой хамтран ажиллах
- Даатгалын асуудлыг шийдэх
- Оюутныг суралцах хугацаандаа цалинтай ажиллах нөхцөл бүрдүүлэх, улмаар ажлын байраар хангахад аль аль тал нь идэвх санаачилгатай ажиллах шаардлагатай байна.

Их сургуулийн зүгээс хөдөлмөрийн зах зээл дээр төгсөгчдийг гарахад тулгарч буй бэрхшээл, нөхцөл байдлын судалгаа, шинжилгээг тогтмол хийж ажиллаж байна. Энэ хүрээнд дараах судалгааг хийж, дүгнэн ажиллаж байна. Үүнд:

- Танилцах дадлага
- Мэргэжлийн буюу үйлдвэрлэлийн дадлага
- Мэргэжил сонголтын зөвлөгөө
- Мэргэжил сурталчлах аян
- Хөгжлийн семинар
- Мэргэжлийн уралдаан тэмцээн
- Хөдөлмөр эрхлэлт болон карьер зөвлөгөө
- Ажлын байрны үзэсгэлэн яармаг
- Ажил олгогчдын уулзалт

Ажил олгогчийн зүгээс практик сургалтуудыг зохион байгуулахад, хөтөлбөрийн шинэчлэлийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй уялдуулан шинэчлэх зорилгоор



хөтөлбөрийн хороодын үйл ажиллагаанд тогтмол оролцох, тэдний санал хүсэлтийг хүлээн авч тусгаж ажиллаж байна.

### Их сургуулиудын баримталж буй бодлого

Банк санхүүгийн хөтөлбөр болон Аялал жуулчлалын менежмент хөтөлбөрийн хувь дараах үзэл баримтлалтай сургалтын үйл ажиллааг тасралгүй явуулж байна. Үүнд:

- Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг ажил олгогчийн хэрэгцээ, шаардлагад уялдуулан байнга хөгжүүлэх
- Суралцагчдад ажлын байрны шаардлагатай мэдлэг, чадварыг системтэй олгох
- Суралцангаа цалинтай дадлага хийх боломжийг бүрдүүлэх, суралцагчдыг ажлын байранд бэлтгэх

Сургалтын төлөвлөгөөг хийхдээ дараах байдлаар хийсэн нь суралцагч болон ажил олгогч нарт давуу боломжийг олгож байна.

1. Нэгдүгээр курсийн хичээлийн төгсөлд үйлчилгээний дадлага ажилд гарах боломжийг олгож өгсөн нь суралцагч нар дадлагажих боломжтой болж ажлын байранд өөрсдийн сэтгэл, санаа болон мэргэжлийн хувьд бэлтгэгдэх, ажлын ачаалал, дүрэм журамд захирагдан ажиллах арга ухаанд суралцахад илүү сайн нөлөө үзүүлж байна.
2. Зочид буудлын алба нэгж бүрээр дадлага ажилд гарч ажиллаж байгаа нь тухайн оюутны мэдлэг, чадварт эергээр нөлөөлж улмаар цаашид суралцах, өөрийгөө хөгжүүлэхийн ач холбогдолтой.
3. Сургуулийн зүгээс тухайн мэргэжлээр суралцаж байгаа оюутнуудад давуу тал бий болгож ажлын 3 өдөр суралцах үлдсэн өдрүүдэд ажиллах боломжийг олгож байгаа нь суралцангаа ажиллах таатай боломжтой болж байна.

Суралцагч нарын дадлагажих, хөгжих боломжийн харилцан хамаарлын шинжилгээ

Суралцангаа ажиллах нь оюутанд дараах боломжуудыг нээж өгч байна. Үүнд:

1. Суралцах хугацааны ажлын туршлага
2. Санхүүгийн боломжтой болж сургалтын зардал, хэрэглээний зардлаа өөрсдөө шийдэх
3. Ажлын туршлага нэмэгдэж ахлах болон хэлтсийн менежер болон хөгжих боломжтой болж байна

4. Дадлага хийж буй байгууллага болон түүний салбаруудад ажиллах төгсөөд ажлын байртай байх зэрэг олон боломжуудыг оюутанд олгож байгаагаараа бусад сургуулийн хөтөлбөрүүдээс ялгарах нэг онцлог болж байгаа юм.

Аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний энтрепенер бэлтгэж буй хөтөлбөрийн хүрээнд 10 жилийн туршлага нь зөвхөн зочлох үйлчилгээний менежментийн хувьд явагдаж байгаагаараа онцлогтой юм. 2020-2021 оны хичээлийн жилээс эхлэн Аялал жуулчлалын энтрепенер бэлтгэж байна. Тус мэргэжлийн хувьд хичээлийн хөтөлбөр төлөвлөгөөг боловсруулах, дадлага ажил болон оюутан хөгжүүлэх олон боломжуудыг төлөвлөж байгаа боловч дараах асуудлууд тулгарах эрсдэлтэй байна. Үүнд :

1. Дадлага ажил хийх аялал жуулчлалын компаниудын хүрээ
2. Аялал жуулчлалын улирлын шинж чанартай байгаагаас хамаарсан нөхцөл байдал
3. Аялал жуулчлалын байгууллагын стандарт, мэргэжлийн туршлага зэрэг
4. Ажлын байранд дадлагажих боломжийн асуудлууд /Монголын аялал жуулчлалын байгууллагууд нь 6-9 сарын хооронд ажиллаж байгаагаас шалтгаалж байна/

Аялал жуулчлалын мэргэжлийн хэлний асуудлууд ба хөтөч, тайлбарлагч хийх ур чадвар асуудлууд байгааг анхаарч хичээлийн хөтөлбөр төлөвлөгөөнд анхаарч ажиллаж байна.

ХОЁР ДУГААР БҮЛЭГ  
МОНГОЛ УЛС ДАХЬ АЖЛЫН БАЙРАНД СУУРИЛСАН СУРГАЛТЫН НӨХЦӨЛ  
БАЙДЛЫН СУДАЛГАА

**2.1.** Ажлын байранд суурилсан сургалтын хэрэгжилтийн талаарх үндэсний бодлого, хууль тогтоомжийн шинжилгээ, таатай болон таатай бус хүчин зүйлийг тодорхойлох Монгол Улсын Их хурал 2016 онд “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030” стратегийн баримт бичгийг баталсан бөгөөд энэ нь Монгол улсын дараагийн 15 жилийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлсон бодлогын баримт бичиг юм. Тус үзэл баримтлал нь дэлхий нийтээрээ 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөртэй нягт уялдаатай бөгөөд Монгол Улс нь Тогтвортой хөгжлийн зорилтыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлж эхэлсэн анхдагч орнуудын нэг болж байна. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалын Нийгмийн тогтвортой хөгжил бүлэгт зохистой хөдөлмөрийг дэмжих асуудлууд тусгалаа олсон юм.

Зохистой хөдөлмөр гэж хүн бүрд бүтээмжтэй, аюулгүй, шударга орлого бүхий хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгохын зэрэгцээ ажилтан, түүний гэр бүлийн нийгмийн хамгааллыг хангасан ажлыг хэлдэг ажээ. Зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүд нь зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн стратегийн дөрвөн тулгуурт (бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байран дахь эрх, нийгмийн хамгаалал, нийгмийн түншлэлд) хамаарах арван элементийг хамарна. Үүнд:

- i. Хөдөлмөр эрхлэх боломж;
- ii. Бүтээмжтэй ажил, хүрэлцээтэй цалин;
- iii. Зохистой ажлын цаг;
- iv. Ажил, гэр бүл, хувийн амьдралын тэнцвэрт байдал;
- v. Хөдөлмөрийн хориглосон хэлбэрүүд;
- vi. Ажлын байрны баталгаа, тогтвортой байдал;
- vii. Хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш боломж, хандлага;
- viii. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал;
- ix. Нийгмийн хамгаалал;
- x. Нийгмийн түншлэл, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл.

Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт “Оюутанд суралцах хугацаандаа цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бий болгох “Орлоготой оюутан” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлнэ” гэж тусгасны дагуу Засгийн газрын 2016 оны 12 дугаар сарын

7-ны өдрийн “Үндэсний хөтөлбөр батлах тухай” 178 дугаар тогтоолоор “Орлоготой оюутан” үндэсний хөтөлбөрийг баталсан. Тус хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр :

- Оюутнууд цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх, ажил хөдөлмөрт бэлтгэгдэх, эзэмшиж байгаа мэргэжлээрээ дадлагажих, туршлагажих, мэргэших, төгсөөд ажлын байртай болох;
- Их, дээд сургууль, коллеж, МСҮТ, коллежууд ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлага хангасан өндөр ур чадвартай мэргэжилтэн бэлтгэх, оюутны нийгмийн асуудлыг шийдэх, сургалт, судалгааны чанарыг дээшлүүлэх;
- Ажил олгогчид цагийн ажил, оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль, эрх зүйн зохицуулалттай болсон.

Улсын Их Хурлаас 2017 онд баталсан Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийг баталсан. Тус хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.9 дэх заалтад “хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай) нийт ажилтнуудын 5 хувьтай тэнцэхүйц оюутны цагийн ажлын орон тоо гаргах”, 11.3 дах хэсэгт Засгийн газар үүнтэй холбоотой журам боловсруулахаар заасан.

Засгийн газрын 2020 оны 6 дугаар сарын 19-ний өдрийн “Журам батлах тухай” 228 дугаар тогтоолоор “Оюутны цагаар хөдөлмөр эрхлэх” журмыг баталсан. Энэхүү журмаар оюутан сайн дурын үндсэн дээр хичээлийн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэн ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай болох, дадлагажих, төгсөөд шууд ажлын байртай болох, орлогоо нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд оршиж байгаа юм. Журамд оюутан цагийн хөдөлмөр эрхлэхэд баримтлах зарчим нь оюутны хүсэл, сонирхол, сонголт, хэрэгцээнд тулгуурласан байх, тухайн ажлын үнэлгээнд тохирсон цалин хөлстэй байх, оюутны эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, бие хүний төлөвшил, хичээл сургалтад сөргөөр нөлөөлөхгүй байх асуудлыг тусгасан. Мөн оюутныг хичээлийн бус үед тогтоосон цагийн хязгаар дотор ажил хийх, судалгаа шинжилгээний ажилд оролцох, бие даан бүтээл туурвих, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ эрхлэх замаар орлого олох боломжтой байхаар тусгасан.

Хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай) нийт ажилтнуудын 5 хувьтай тэнцэхүйц цагийн ажлын орон тоо гаргаж, оюутныг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах ба оюутны цагийн ажлын үргэлжлэх хугацаа нь түүний сурч боловсрол нөхцөлийг хязгаарлахааргүй бөгөөд ажлын цагийн хязгаарлалт нь их, дээд сургууль, коллежийн оюутны улирлын амралтын хугацаанд хамаарахгүй гэж заасан.

Хувийн хэвшлийн байгууллагын хувьд оюутантай цагийн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсийг оюутны суралцах, ажиллах цагийн харьцаа, хийх ажлын чанар хэмжээг харгалзан талууд харилцан тохиролцож тусгана. Хувийн хэвшлийн байгууллага нь оюутныг сул, чөлөөтэй ажлын байранд цагийн ажилд авсан тухай тухайн оюутны суралцаж байгаа их, дээд сургууль, коллежийн оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвд мэдэгдэх үүрэгтэй юм.

Хэдийгээр хууль эрх зүйн орчин сайжирч байгаа ч оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн дүн мэдээ зөрүүтэй, ил тод нээлтэй бус байгаа. Мөн их, дээд сургуулийн дэргэдэх Оюутны хөгжлийг дэмжих төвийн үйл ажиллагааны дүн, мэдээ, тайланг Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийг газарт авдаг тул яамны бодлого, төлөвлөлтийн суурь буюу үндэслэл болохгүй байгаа нөхцөл байдлыг өөрчлөх хэрэгтэй

Аялал жуулчлалын салбарын хувьд:

Дэлхийн аялал жуулчлалын байгууллагаас гаргасан “Аялал жуулчлал-2020 он” судалгаанаас үзэхэд XXI зуунд аялал жуулчлалын Эко аялал жуулчлал; Тусгай сонирхлын аялал жуулчлал; Соёл-танин мэдэхүйн аялал жуулчлал; Хурал, зөвлөгөөн, үзэсгэлэн, яармагийн аялал жуулчлал, Эрүүл мэндийн аялал жуулчлалын төрлүүд эрчимтэй хөгжиж байна. Дэлхий даяар 2020 онд аялах жуулчдын тоо 1995 онтой харьцуулахад 3 дахин нэмэгдэж 1,6 тэрбумд хүрэх бөгөөд Ази, Номхон далайн бүс нутагт аялах жуулчдын тоо дэлхийн бусад бүсүүдээс илүү хурдацтай нэмэгдэхийг НҮБ-ын Дэлхийн Аялал жуулчлалын байгууллагаас гаргасан судалгаагаар тогтоожээ. Монгол Улсын хувьд цаашид аялал жуулчлалын салбарын тогтвортой хөгжлийг хангаж, хөтөлбөрийн зорилтуудыг амжилттай хэрэгжүүлэн, Ази, Номхон далайн орнуудыг зорьж байгаа жуулчдын урсгалыг татсанаар 2025 он гэхэд аялал жуулчлалын өрсөлдөх чадварын үзүүлэлтийг нэмэгдүүлэх боломжтой.

Монгол Улсын аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний салбарын хэмжээнд нийт 1430 аж ахуйн нэгж үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас аялал жуулчлалын салбарт 613 ААН, Зочид буудлын салбарт 468 ААН, жуулчны бааз 349 ААН тогтмол үйл ажиллагаа явуулж байна. Эдгээр байгууллагууд нь мэргэжлийн сургууль төгссөн мэдлэг, чадварын хувьд сайн төгсөгч авах сонирхолтой байдаг. Харин төгсөгчид нь ажиллах орчин, байршил зэрэг асуудлуудаас шалтгаалан тэр бүр ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллах боломжгүй байдаг. Тухайлбал, аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний менежментээр суралцаж байсан оюутнуудын элсэлтийн байдлаас харахад нийт

элсэгчдийн 65 хувь нь төв суурин газраас, 35 хувь нь хөдөө орон нутгаас элсэн тоон мэдээлэл байна. Энэ нөхцөл байдал нь ажил олгогч байгууллагын хувьд ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлж байгааг хөтөлбөрийн хүрээнд хийсэн судалгаа харуулж байна.

Мөн салбарын хүний нөөцийн зарим судалгаанд тус салбарт ажиллах боловсон хүчинд тавьж байгаа гол шалгуур бол ажлын болон мэргэжлийн туршлагатай байх гэсэн үндсэн үзүүлэлт хэвээр байна. Тиймээс байгууллагууд нь ажлын байрны нөхцөл байдлын судалгаа, шинжилгээнд үндэслэн тодорхой алба нэгжүүдэд хэрэгцээт ажиллах хүчний судалгааг гарган хэрэгцээт хүний нөөц бүрдүүлэх тал дээр ажилладаг боловч суралцагч нарын сонирхол, ажлын туршлага зэрэг үзүүлэлтүүдээс шалтгаалан өнөөг хүртэл тухайн ажлын байранд мэргэжлийн ур чадвар сайн эзэмшсэн ажиллах хүчин дутагдалтай хэвээр байна.

Их сургуулиудын хувьд: Дадлагажуулж буй байгууллагууд сургууль хоёрын хооронд байгуулсан гэрээ ёсоор оюутнууд тухайн байгууллагын үйлчилгээний бүхий л хэсэгт дадлагажих, үйл ажиллагаанд тасралтгүй оролцох боломжийг хангасан байдаг. Мөн эхний нэг сар цалингүй ажиллах бөгөөд тухайн оюутны мэдлэг, чадвараас шалтгаалан Монгол Улсын хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу дараа саруудаас нь эхлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжин ажиллах боломжийг гэрээнд тусгаж хамтран ажиллаж байна.

ИДС-ын хувьд ажлын байранд суурилсан сургалтыг хөтөлбөрийн төрөл болон онцлогоос шалтгаалан 3-4 төрлийн дадлагыг зохион байгуулдаг бөгөөд сургалтын журамдаа дадлагын төрлийг зааж өгсөн бөгөөд эдгээр чиглэлийн дагуу дадлага зохион байгуулдаг. Тухайлбал, дадлагын зохион байгуулалт, нийтлэг болон онцлог байдал, тавих шаардлагаас хамаарч дараах төрөлтэй байна. Үүнд: Танилцах, Хээрийн, Үйлдвэрлэлийн, Багшлах, Программын дадлага орно.

Дараах эрх зүйн орчны хүрээнд зохион байгуулж байна. Үүнд:

- Сургалтын журам
- Дадлагын удирдамж
- Оюутан болон дадлага хийх байгууллагатай гэрээ байгуулах

Дадлагын зохион байгуулалт: Дадлагын онцлог бүрд тохирсон удирдамж боловсруулдаг.

- Дадлагын удирдамжид дадлагын чиглэл (хичээл)-ийн тодорхойлолтыг тусгана. Тодорхойлолтод уг хичээлийн нэр, код, багц цаг, урьдчилсан шаардлага, зорилго, товч агуулга, хийх хугацаа, зохион байгуулалтын хэлбэр, дадлагын хугацаанд

оюутны эзэмших мэдлэг, чадвар, тайлангийн бүтэц, үр дүнгийн үнэлгээ зэргийг оруулна.

- Дадлагын тайлан тооцоо: Дадлага хийсэн оюутан бүр тайлан бичиж, тогтоосон хугацаанд тэнхимд аман хэлбэрээр илтгэн хамгаалж, багц цаг, үр дүнг тооцуулна.
- Танилцах дадлагыг багийн зохион байгуулалтаар үзэсгэлэн гаргах, ном, гарын авлага, зурагт тайлан, видео, шторк бэлтгэх зэргээр хамгаалдаг. Үйлдвэрлэлийн дадлагын хувьд оюутан тус бүр удирдамжид заасны дагуу материал бүрдүүлж, тайлан бичин, танилцуулга бэлтгэн хамгаалдаг байна.

Эрх зүйн баримт бичгийн судалгаа

- 1) Дээд боловсролын шинэчлэлийн зураглал /roadmap/ 2010 – 2021
- 2) Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030
- 3) Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого
- 4) Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого /2016-2026/

**ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН ШИНЭЧЛЭЛИЙН ЗУРАГЛАЛ /ROADMAP/ 2010 – 2021**

дээд боловсролын хөгжлийн бодлогын зорилт-2021–ын дараах байдлаар заасан байна.

7. Сургалт-шинжлэх ухаан -үйлдвэрлэл - бизнесийн холбоог сайжруулах.

7.Дээд боловсролын сургалтад дадлагын хэсгийн ач холбогдлыг нэмэгдүүлэх.

14.Дээд боловсролын стандартыг боловсруулахад ажил олгогчдын оролцоог хангах

**ХҮРЭХ ҮР ДҮН 2012-2021:** Монгол Улсын үндэсний мэргэжилтний чадавх дээшилж, эдийн засгийн өсөлтөд үр нөлөөгөө үзүүлнэ, Их, дээд сургуулиар бэлтгэж байгаа мэргэжлийн чиглэл, түүний төлөвлөлт нь үндэсний эдийн засгийн бүтэц, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцдэг болно.

**АЯЛАЛ ЖУУЛЧЛАЛЫГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР<sup>8</sup> /2016-2025/<sup>9</sup>**

Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлогод “Аялал жуулчлалыг эрчимтэй хөгжүүлж, эдийн засгийн тэргүүлэх салбарын нэг болгох, Аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх”, “Жуулчин тээвэрлэх болон жуулчин хүлээн авах хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх”, “Аялал жуулчлалын томоохон цогцолборуудыг барьж байгуулан, аяллын төрлүүдийг бүс нутгаар төрөлжүүлэн хөгжүүлэх”, “Аялал жуулчлалын салбарын хөгжлийг эрчимжүүлэх” зэрэг зорилтыг дэвшүүлсэн.

<sup>8</sup> <https://www.legalinfo.mn/>

<sup>9</sup> Засгийн газрын 2015 оны 324 дүгээр тогтоолын хавсралт



**Аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрт** аялал жуулчлалын мэргэжилтэн бэлтгэх тогтолцоог өөрчлөх, ажлын байранд суурилсан сургалтын тогтолцоог хөгжүүлэхээр тусгажээ.

3.9.1.3. их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн боловсролын байгууллага хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг үндэслэн ажиллах хүчин бэлтгэх тогтолцоог бүрдүүлэх;

3.9.2.7. залуучуудыг чадавхжуулах, боловсрол, мэргэжил эзэмшүүлэх, тэдний бүтээлч хандлагыг хөгжүүлэх замаар зохистой хөдөлмөрт бэлтгэх;

*Аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг Байгаль орчин аялал жуулчлал, ногоон хөгжлийн яамнаас гаргасан. Тус хөтөлбөрт аялал жуулчлалын салбарыг хөгжүүлэх, шаардлагатай мэргэжилтнийг бэлтгэх талаар оруулсан байгаа нь бидний төслийн гарах үр дүнтэй нийцэж байгаа юм.*

4.4.1. аялал жуулчлалын салбарын хүний нөөцийн эрэлтэд нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх;

4.4.2. хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, дадлагажуулах, чадавхжуулах ажлыг зохион байгуулах;

4.4.3. аялал жуулчлалын салбарын хөтөч-тайлбарлагч болон зочлох үйлчилгээний сургагч багш, ажилтнуудын ур чадварыг дээшлүүлэх хөтөлбөр боловсруулж, тэдгээрийг хамруулах.

6.1.4. аялал жуулчлалын салбарын хүний нөөцийн хөгжлийг хангах зорилтын хүрээнд:

6.1.4.1. аялал жуулчлалын салбарын хүний нөөцийн эрэлтэд нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж, олон улсын түвшинд хүргэсэн байна;

**ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨГЖЛИЙН ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР 2019-2022 /Засгийн газрын 2019 оны 171 дүгээр тогтоолын хавсралт/**

5.2.3. дээд боловсрол болон мэргэжлийн сургалтын хичээлийн хөтөлбөр, агуулгыг хөдөлмөрийн зах зээлд шаардагдах ажлын ур чадвар болон мэргэжлийн чиг баримжаа олгоход чиглүүлэх;

5.3.5. ажил олоход хүндрэлтэй, мэргэжлийн болон дээд боловсролын байгууллагыг шинээр төгссөн төгсөгчид, зорилтот бүлгийн залуучуудыг **дадлагажуулан тогтвортой ажлын байраар хангах асуудлыг үйлдвэр дээрх сургалтаар дэмжих;**

5.3.19. ажлын байранд дадлагажуулах төсөл, хөтөлбөрүүдэд залуучуудыг хамруулах, **үйлдвэрлэл дээрх сургалтын болон сургалтын тусгай арга хэлбэрийг нэвтрүүлэх, сургалтын ач холбогдлыг сурталчлах, дагалдангийн ажлын байрыг бий болгох;**

5.5.4. бүх шатны боловсролын байгууллагад зорилтот бүлгийн залуучуудтай харилцаж ажиллах ур чадвар олгох сургалтыг мэргэжлийн байгууллага, холбоодын тусламжтай зохион байгуулах;

**Банкны салбарын хувьд авч үзвэл:**

Сүүлийн жилүүдэд банк санхүүгийн салбарын өсөлт эрчимжиж, хүн амын дунд санхүүгийн бүтээгдэхүүнийг хэрэглэх байдал эрс нэмэгдсэн. МУ-ын санхүүгийн үйлчилгээний 97%-ийг банк, санхүүгийн үйлчилгээ эзэлдэг. Үүнтэй холбоотой ажлын байрны эрэлт бий болж, төгсөгчдийн ур чадвар ажил олгогчдын эрэлтэд нийцэхгүй байна. МУ-ын эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн бодлогод боловсролын агуулга, стандарт хөтөлбөр, сургалтын хэрэглэгдэхүүн, хүний нөөцийн чадавхыг олон улсын жишигт нийцсэн уян хатан, өрсөлдөх чадвартай тогтолцоо болгон хөгжүүлэх гэж заасан байна.

Банк, санхүүгийн салбарын хүний нөөцийн анхдугаар зөвлөгөөний баримт бичиг баримт бичигт салбарын хүний нөөцийг бэлтгэхэд их сургууль болон банкнуудын хамтран ажиллах талаар зөвшилцсөн байна. (салбар, 2018) Үүнд:

- Монгол улсын банкны салбарт ажиллахад тавигдах мэдлэг, ур чадварын суурь шаардлагад нийцүүлэн оюутнуудыг бэлтгэх, банкны хөтөлбөрөөр суралцагчдыг бэлтгэхэд банкнууд их сургуулиудтай хамтран ажиллах
- Банк санхүүгийн салбарын дунд болон дээд түвшний сургалтын хэрэгцээг судалж, тохирсон сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх
- “Банкны шинэ ажилтан” хөтөлбөрт оюутан, залуус хамрагдахад нь сургалтын тэтгэлэг олгох, банканд дадлагажихад нь цалин өгөх, сургалтыг төгсмөгц ажлын байраар хангах зэргээр банкнууд хамтран хамтран ажиллах.
- “Монгол Улсын банкны салбарт ажиллахад тавигдах мэдлэг, ур чадварын суурь шаардлага”-ыг хангахын тулд их, дээд сургуулиуд нь банк, санхүүгийн мэргэжилтэн бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрөө энэхүү суурь шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэх,
- Их сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрийн шинэчлэлийг хийхдээ их сургууль, үйлдвэрлэлийн хамтын ажиллагааг сайжруулахад чиглүүлэхийг урт хугацаандаа зорьж ажиллах
- Банкнуудын зүгээс тухайн банкны хүний нөөцийн чанарыг үнэлэхдээ “Монгол Улсын банкны салбарт ажиллахад тавигдах мэдлэг, ур чадварын суурь шаардлага”-ыг харгалзан үзэж байх. (банк, 2018)

## 2.2. ДАДЛАГЫН ОДОО БАЙГАА МЕХАНИЗМ, ТЭДГЭЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨ

Их, дээд сургууль, коллежийн оюутан танхимын сургалтаар эзэмшсэн онолын мэдлэг, чадвараа практик үйл ажиллагаатай холбон бататган гүнзгийрүүлж, ажиглалт, судалгаа, боловсруулалт хийх чадвар, дадал эзэмших, өөрийн мэргэжлийн салбарт тавигдаж буй зорилт, тулгамдсан асуудлын талаар тодорхой мэдээлэл олж авах, хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ур чадваруудыг ажлын байран дээр эзэмших зорилгот суралцах үйл ажиллагааг дадлага гэнэ.

Дадлага гэсэн энэхүү ухагдахууныг олон улсад internship, mentorship гэсэн олон нэр томъёогоор илэрхийлдэг. Хэдий тийм боловч internship нь сургуулиас гадуур ажлын байран дээр болон практикт тулгуурлан хийх дадлагын ажилтай илүүтэй холбоотой байхад, mentorship нь тухайн оюутныг мэргэжилтэнд дагалдуулан сургах үйл явц болно.

**Үйлдвэрлэлийн дадлага:** Оюутны танхимд эзэмшсэн онолын мэдлэг, чадварыг практик мэдлэг, чадвар, дадлаар баяжуулах зорилгоор аж ахуйн нэгж, байгууллага дээр зохион байгуулах дадлагыг үйлдвэрлэлийн дадлага гэнэ. Энэ төрлийн дадлага нь танилцах эсвэл мэргэшүүлэх зорилготой байна.

**Танилцах дадлага:** Мэргэжлийн суурь хичээлээр судалсан агуулгатай бодит байдал дээр танилцах, холбогдох байгууллага, ажлын байрны талаар бодит ойлголттой болох, суралцагч мэргэжлийн чиг баримжаагаа баталгаажуулах, цаашдын хөдөлмөр эхлэлт, судалгаа, шинжилгээ, мэргэших чиглэлээ төлөвлөх дадал барил, чадвар эзэмшүүлэхэд дадлагын төрөл

**Мэргэжих дадлага/интерншип:** суралцагч бие даан болон удирдагчийн удирдлагаар мэргэжиж буй чиглэл, сэдвээр судалгаа хийх, ажлын байртай танилцах, инновац, ентрепренер, гарааны бизнесийн санал санаачилга боловсруулах, мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх ур чадвар эзэмших, гэрээт ажил төсөлд оролцох боломж бүхий дадлагын төрөл

**Хээрийн дадлага:** мэргэжлийн суурь хичээлээр эзэмшсэн мэдлэгийг бататгах, бодит байдал дээр хэмжин судлах, дүн шинжилгээ хийх, түшиц полигон, амралтын газарт ажиллах, хээрийн судалгааны арга зүйг эзэмших, хүрээлэн буй орчин, соёл, шашин, түүхийн дурсгалт газруудыг судлах, хээрийн судалгааны арга зүйг эзэмших, судалгааны үр дүнг сургалтын үзүүлэн таниулах болон судалгааны материал, бүтээгдэхүүн бэлтгэх чадвар, дадал эзэмшүүлэх дадлагын төрөл

**Дадлагын интерактив семинар:** дадлагын оролцогч талуудын үр өгөөжтэй харилцан үйлдэлд суурилсан, дадлагын хэрэгжилтийн явцад хэлэлцүүлэг, ажиглалт, туршилт, дүн

шинжилгээ хийх, эсээ тайлан бичих, үнэлгээ зөвлөмж өгөх зэрэг идэвхтэй харилцаанд түшиглэсэн, эргэх холбоо бүхий суралцахуйн арга зүйн хэлбэрийг хэлнэ

**Дадлагын хичээлийн хөтөлбөр:** дадлагын нэр, индекс, багц цаг, урьдчилан шаардлага, хичээлийн уялдаа холбоо, зорилго, оюутны эзэмших мэдлэг, ур чадвар, дадал, хандлагын агуулга, үнэлгээ, ашиглавал, зохих ном, сурах бичиг, бусад материалын жагсаалтыг тусгаж, ажлын болон амралтын цаг, аюулгүй ажиллагааны нөхцөл, тайлангийн бүтэц зэргийг хичээлийн хөтөлбөр боловсруулах зааврын дагуу нарийвчлан тодорхойлсон сургалтын баримт бичиг

**Дадлагын удирдамж:** тухайн дадлагын хичээлийн хөтөлбөрийн дагуу суралцагчийн мэргэжиж буй мэргэжлийн онцлог, эрэлт хэрэгцээнд түшиглэсэн, дадлагын оролцогч талуудын эрх үүрэг, оролцоог заасан сургалтын баримт бичиг

Оюутны дадлага нь дараах төрлүүдтэй байж болно. Үүнд:

- Танилцах
- Мэргэжих дадлага/интерншип
- Хээрийн дадлага
- Үйлдвэрлэлийн дадлага
- Мөн, дадлагын зорилго, шаардлагаас үүдэн хээрийн-үйлдвэрлэлийн дадлага гэх мэт холимог хэлбэртэй байж болно.

Дадлагын ажлын зорилго нь тэнхимийн сургалтаар олж авсан онолын мэдлэгийг бодит байдал дээр урьдчилан гаргасан төлөвлөгөө хөтөлбөрийн дагуу удирдан чиглүүлэх мэргэжилтний хяналт доор практик ажилбар хийж баяжуулах явдал юм хэмээн ерөнхийлөн дүгнэж болно. Аль ч их дээд сургуулиудын сургалтын үйл ажиллагаа чиглэлээс хамааран дадлагын ажлын мөн чанар өөр байдаг. Дараах 2 жишээнээс анагаахын чиглэлээр хийх дадлага, багшлах чиглэлээр хийх дадлага, техникийн чиглэлээр хийх дадлага өөр өөр нийтлэг үндэслэл зорилго агуулж буйг харж болно.

**Дадлагын зохион байгуулалт:** Дадлагыг оюутны танхимд судалсан нэг буюу бүлэг хичээлийн агуулгаар зохион байгуулдаг. Дадлага хийх газар нь уг хичээлийн зорилгоос хамааран үйлдвэр, аж ахуйн газар, сургалт, эрдэм шинжилгээний чиглэлийн төрийн ба төрийн бус байгууллага, төсөл, хөтөлбөр болон шинжлэх ухаан, үйлдвэрлэлийн ач холбогдол бүхий байгалийн тогтоц газар, түүх соёлын дурсгалт газар гэх мэт байж болно. Олон мэргэжлийн салбарын түнш байгууллагатай оюутны дадлага хийлгэх тухай гэрээг их дээд сургуулийн захиргаа хийдэг.

ДБСБ оюутныг өөрийн байгууллага дээр дадлага хийлгэх хүсэлтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүсэлтийг Оюутанд үйлчлэх төв хүлээн авч бүрэлдэхүүн сургуулийн Сургалтын албаар дамжуулан мэргэжлийн тэнхим/профессорын багт уламжилж, ажлын хоёр долоо хоногт багтаан шийдвэрлүүлж байна. Дадлага хүлээж авах газрын онцлог, хүчин чадлаас хамааран ганцаарчилсан байдлаар хийхийг зөвшөөрдөг.

Дадлагыг зохион байгуулахдаа бүрэлдэхүүн сургуулийн сургалтын алба аж ахуйн нэгж, байгууллагатай оюутныг оролцуулан гурван талын гэрээ байгуулдаг. Дадлагад гарах багш, оюутан эрүүл мэндийн болон гэнэтийн ослын даатгалд хамрагдсан байх бөгөөд түүнийг өөрсдөө хариуцдаг. Оюутныг цалинтай дадлага хийлгэх, урамшуулах боломжийг эрэлхийлэн, дэмжиж ажиллаж байна.

БШУ-ны сайдын 2017 оны А/174 тоот тушаалын хавсралтаар батлагдсан нийтлэг шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан сургалтын төлөвлөгөө нь 126кр цагтай, хээрийн дадлага нь 3кр, үйлдвэрлэлийн дадлага нь 4кр цагийн багтаамжтай байна. Хээрийн дадлага нь мэргэжлийн суурь хичээлийн бүрэлдэхүүний 9%-ийг, үйлдвэрлэлийн дадлага нь мэргэжлийн хичээлийн бүрэлдэхүүний 8%-ийг эзэлж байна. Хээрийн дадлага нь 2-р курсийн зуны амралтаар, үйлдвэрлэлийн дадлага нь 4-р курсийн намрын улиралд батлагдсан удирдамжийн дагуу явагдахаар сургалтын төлөвлөгөөнд тусгагдсан байна.

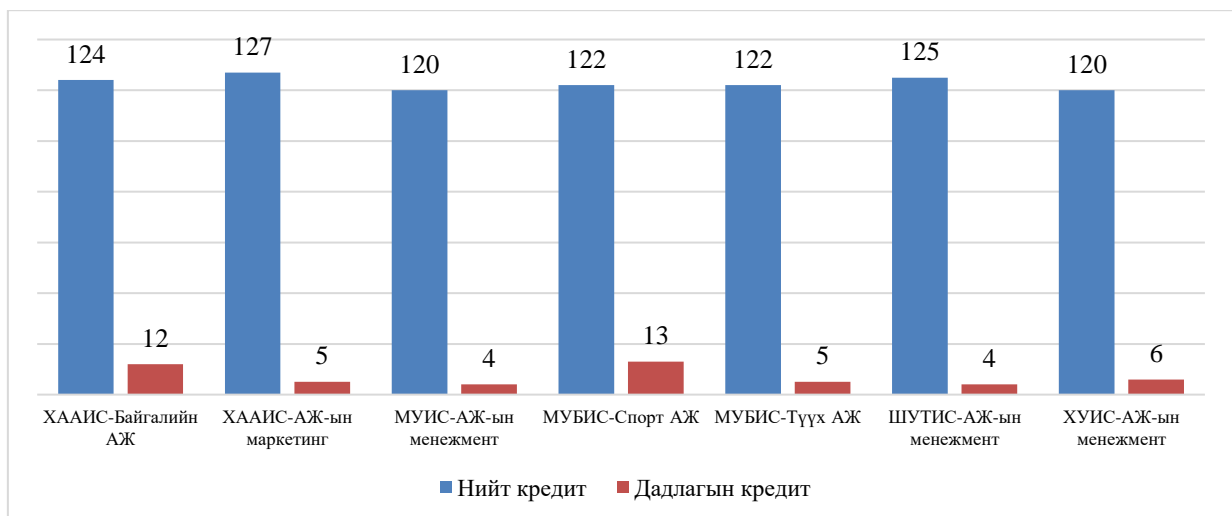
Хүснэгт 7: Монгол улсын зарим их, дээд сургуулиудын аялал жуулчлалын мэргэжлийн хөтөлбөрийн нийт кредитэд дадлагын эзлэх хувь

№	Их, дээд сургуулиуд	Аялал жуулчлалын хөтөлбөрийн нэр	Нийт үзэх кредит	Төгсөлтийн ажлын кредит	Дадлага	
					Дадлагын кр	Нийт кр-д эзлэх хувь
1.	Хөдөө Аж Ахуйн Их Сургууль	Байгалийн аялал жуулчлал	124	3	12	<b>9.91</b>
2.	Хөдөө Аж Ахуйн Их Сургууль	Аялал жуулчлалын маркетинг	127	1	5	<b>3.96</b>
3.	Монгол Улсын Их Сургууль	Аялал жуулчлалын менежмент	120	3	4	<b>3.41</b>
4.	Монгол Улсын Багшийн Их Сургууль	Түүх аялал жуулчлал	122	2	6	<b>5</b>
5.	Монгол Улсын Багшийн Их Сургууль	Спорт аялал жуулчлал	122	2	13	<b>10.83</b>

6.	Шинжлэх Ухаан Технологийн Их Сургууль	Аялал жуулчлалын эдийн засаг	125	5	4	<b>3.33</b>
7	Хүмүүнлэгийн ухааны Их Сургууль	Аялал жуулчлалын менежмент	120	4	6	<b>5.17</b>
8	Отгонтэнгэр их сургууль	Аялал жуулчлалын менежмент				
9	Соёл урлагийн их сургууль					
10	Дорнод ИС					
11	СЭЗИС					
Дундаж			<b>122.8</b>	<b>2.85</b>	<b>7.14</b>	<b>5.94%</b>

Дээрх нийт кредитэд дадлагын эзлэх хувийг тооцоходоо цуглуулбал зохих нийт кредитээс төгсөлтийн ажлын кредитийг хасаж тооцсон болно. /Зураг 2.2.-оос харах/

Зураг 2.2. Их, дээд сургуулиудын аялал жуулчлалын мэргэжлийн хөтөлбөрийн нийт кредит, түүнд эзлэх дадлагын кредит



Судалгаанд хамрагдсан сургуулиудаас харахад Монгол улсын их, дээд сургуулиуд дахь аялал жуулчлалын бакалаврын хөтөлбөрүүдэд оюутан 4 жил суралцаж, дунджаар 122.8 кредит цагийн хичээлийг судалдаг ба нийт кредитэд эзлэх дадлагын дундаж хувь нь 5.94 байна. Тэгвэл “Байгалийн аялал жуулчлал” мэргэжлээр суралцагч нь нийт үзэж судлах ёстой (124 кр) кредит цагийн 9.91%-ийг практик дадлага хийж цуглуулдаг нь бусад сургуулиудын ижил мэргэжлийн хөтөлбөрүүдээс дунджаас дээгүүр байгааг харуулж байна.

### **3. АЖЛЫН БАЙРАНД СУУРИЛСАН СУРГАЛТЫН МЕХАНИЗМ, АРГА ХЭРЭГСЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ БОЛОМЖИЙН ШИНЖИЛГЭЭ**

Манай орны хувьд дадлагад суурилан сургалт байдаг бөгөөд ажлын байранд суурилсан сургалт нь их сургууль, үйлдвэрлэлийн газрын хамтын ажиллагаа сул, төрөөс бодлогоор дэмждэггүй учраас хөгжөөгүй гэж үзэж байна.

Манай улсад ажлын байранд суурилсан сургалтын талаар боловсролын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуульд ямар нэгэн зохицуулалт ороогүй болно. Мэргэжлийн боловсролын салбарт DUAL education сургалтыг олон улсын хандивлагч байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлсэн хэдий ч Мэргэжлийн боловсролын болон Дээд боловсролын салбар нь өөр яаманд харьяалагддаг учраас боловсролын салбарын тогтолцоонд ажлын байранд суурилсан сургалт схем байхгүй байна.

Apprenticeship болон internship, on-the-job training, work-based learning гэх ойлголтын талаар төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичиг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Манай улсад дадлагажих гэдэг ойлголтыг боловсролын тухай хууль болон хөдөлмөрийн тухай хуульд дадлага хийх, дадлагажигч, үйлдвэрлэл дээрх сургалт гэсэн нэр томъёогоор орсон байдаг.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ /1999-05-14/ 45 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэл дээрх сургалт гэсэн бүлэг ажлын байран дах сургалтын талаар ерөнхий заалтыг оруулсан хэдий ч хэрхэн ямар хугацаагаар зохион байгуулах талаар заалт ороогүй байна. 45.1. Ажил олгогч нь ажилтанд мэргэжил эзэмшүүлэх, түүний мэргэжлийг дээшлүүлэх сургалт зохион байгуулж, суралцах нөхцөлөөр хангана. 45.2. Үйлдвэрлэл дээр сургалт зохион байгуулах үед онолын болон дадлагын хичээлийг ажлын цагаар явуулж болно.

Судалгаанд оролцогч их сургуулиудын хувьд бакалаврын сургалтыг зохион байгуулахад баримтлах журамд дадлагыг “Суралцагчийн танхимын сургалтаар эзэмшсэн онолын мэдлэг чадварыг практик үйл ажиллагаатай холбон бататган гүнзгийрүүлэх зорилгоор мэргэжлээс хамаарч дадлага нь танилцах, үйлдвэрлэлийн, хээрийн, орчуулах гэх мэт хэлбэрүүдтэй байх ба сургууль, үйлдвэр, аж ахуйн нэгж, төрийн болон төрийн бус байгууллагад тусгайлсан удирдамжийн дагуу зохион байгуулах сургалтын хэлбэр” гэж тодорхойлсон ба дадлага, бакалаврын судалгааны ажил зэрэг сургалтын бусад хэлбэрээр оюутны сурах үйл ажиллагаанд зарцуулах 48 цагийг нэг багц цагтай дүйцүүлж тооцно. Хэрэв дадлагад багц цаг харгалзуулсан бол тайлангийн хамгаалалтыг үр дүнгийн үнэлгээ гэж үзэн хичээлийн үнэлгээний адилаар оноогоор үнэлнэ. Дадлагын тайланг дадлага дууссанаас хойш 14 хоногийн дотор дадлага удирдагч



дадлагын тайлан, явцтай танилцах, удирдан чиглүүлэх ажлыг гүйцэтгэж, тайлан хамгаалуулах бэлтгэлийг хангана. Дадлагыг сургалтын нэгдсэн албанаас тогтоосон хугацаанд мэргэжлийн хөтөлбөр хариуцсан тэнхим зохион байгуулан ажиллаж байна.

Дадлагын үр өгөөжийн талаарх судалгааг төгсөгчдөөс авсан ба судалгаанд хамрагдагсдаас сургалтад цаашид юуг анхаарах шаардлагатай байгааг судлан тодруулахад дараах нийтлэг хариултуудыг өгч байна. Үүнд:

*Дадлагатай холбоотой хариултууд*

- Онол чухал боловч практик дээр илүү ажиллаж өгвөл оюутнуудад илүү үлдэцтэй.
- Мэргэжлийн дадлага хийлгэх
- Онолоос гадна практикийг чухалчлах
- Онол дадлага хоёрыг хослуулах
- Дадлагад суурилах
- Дадлага ажлыг үр дүнтэй болгох, тухайн байгууллага дээр дадлага хийх хугацааг уртасгах
- Мэргэжлийн хичээлийг түлхүү оруулах бөгөөд онол бус практик хичээлийг голлох
- Мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран мэргэжил бүрээр дадлагажуулах практик сургалт голчлох г.м.

*Мэргэжлийн ур чадвар, хувь хүний хөгжилтэй холбоотой хариултууд*

- Мэргэжилд шаардагдах гол чадваруудыг хөгжүүлэх
- Судалгааны ажлын аргазүйд анхаарах
- Төгсөгчдийн ёс зүйд анхаарах
- Багаар ажиллах сургалт, хувь хүний сургалтыг олноор хийх
- Архив бичиг хэргийн хичээл орох
- Бүтээлч хандлагад суурилах
- Оюутнуудад чиглэсэн хувь хүний хөгжлийн сургалт зохион байгуулах
- Цахим орчин, компьютерын мэдлэгийг түлхүү олгох
- Мэргэжилдээ дур сонирхолтой болох олон талт үйл ажиллагааг явуулах

*Гадаад хэлний сургалттай холбоотой хариултууд*

Англи хэлээс гадна өөр улсын нэг хэл заах.

- Англи хэлийг маш сайн эзэмшүүлэх.
- 3, 4-р курстээ мэргэжлийн зарим хичээлийг англи хэл дээр орох, боломжтой бол гадаад багшаар заалгах.
- Хэлний сургалтыг гүнзгийрүүлж, хавсарсан мэргэжил мэт эзэмшүүлэх.
- Гадаад хэлний сургалтыг чухалчлах

*Сургуулийн орчин, харилцаа, хандлагатай холбоотой хариултууд*

- Суралцах орчныг сайжруулж, илүү орчин үеийн анги танхимаар хангах
- Номын сангаа томруулах
- Суралцах орчныг сайжруулах
- Сургалтын алба, багш ажилчдын харилцаа, хандлагад анхаарах
- Оюутан солилцог идэвхжүүлэх
- Элсэгчдийн тоог нэмэгдүүлэх

*Ажлын байртай холбоотой хариултууд*

- Ажлын байраар хангах
- Хөдөө орон нутагт ажлын байранд зуучилдаг байх
- Ажлын байранд зуучлах
- Оюутнуудыг мэргэжлийнх нь дагуу сайн дурын ажлуудад идэвхтэй оролцуулах
- Нийгмийн ажлууд албан байгууллагуудын үйл ажиллагаануудад оролцуулах
- Дадлагыг цалинтай хийлгэх
- Дадлага хийсэн газар ажилд орох тал дээр сургуулийн зүгээс анхаарах гэх мэт.

Дээрх судалгаанаас үзвэл: ажилд суурилсан сургалтын хөтөлбөрийн эрэлт хэрэгцээ зайлшгүй бий болсон байна. Ажлын байранд шаардагдах мэдлэг, ур чадвар, дадал, туршлагуудыг суралцах явцдаа, ажлын талбар дээрээс олж авах нь илүү ач холбогдолтой талаар суралцагсад болон төгсөгчид санал нэгтэй байгаа нь ажиглагдаж байна.

### Дөрөвдүгээр бүлэг: ДҮГНЭЛТ

Нөхцөл байдлын судалгааны үр дүнд дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. Төгсөгчдийн мэргэжлийн төвшин, ур чадвар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээг хангахгүй байна.
2. Дээд боловсролын сургалтын чанар, нийлүүлэлт нь суралцагч, ажил олгогч, олон нийтийн эрэлтэд тохирохгүй байна.
3. Сургалт, шинжлэх ухаан, үйлдвэрлэл, бизнесийн байгууллагуудын уялдаа холбоо, түншлэл хангалтгүй байна.
4. Оюутнуудыг суралцах явцад бодит ажлын байранд дадлагажуулах боломж бага, цаг хугацааны хувьд уян хатан байх боломжууд маш бага байгаа. Эдгээр асуудлуудыг шийдвэрлэх шинэ боломжуудыг судлах, холбогдох эрх зүйн орчныг бий болгох шаардлага байгаа.
5. Хөдөлмөрийн зах зээлд төгсөгчдийг нийлүүлэх бодлого түншлэл ажил олгогч сургууль хооронд л хамтын ажиллагааны гэрээний хүрээнд түлхүү явагдаж байна. Зарим аж ахуй нэгж байгууллагатай дадлагын гэрээ байхгүй, дадлага ажлыг зохион байгуулах, үнэлэх журам, арга хэрэгсэл дутмаг /дадлага хийх үйлдвэрийн газар, бизнесийн газруудтай гэрээ хийгээгүй, гэрээ хийсэн байгаа хэсэг нь гэрээгээ дүгнэдэггүй,/ Цаашид хамтран ажиллах гэрээ, дадлага ажлын удирдамжуудыг шинэ нөхцөл байдалтай уялдуулан шинэчлэн сайжруулах хэрэгцээ шаардлага тулгарч байна.
6. Дадлага хийх хугацаа хэтэрхий бага, Аж ахуй нэгжийн удирдлага, ажилтнууд хэрхэн дадлагыг удирдан зохион байгуулах мэдлэг ойлголт ур чадвар дутмаг, Дадлага хийлгэж байгаа аж ахуй, их сургуулиудын үр дүнтэй хамтын ажиллагаа дутмаг зэрэг байдлаас үүдэн дадлагажигчийн чанар муу, ажил мэргэжлийн ур чадварыг системтэй эзэмшиж чадахгүй байгаагаас төгсөгчид ажлын байрны шаардлага хангахгүй улмаар ажилгүй төгсөгчид их байна. (төсөл, 2019)  
Дээд боловсролын сургалт, судалгаа зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, үндэсний хөгжлийн бодлого, тэргүүлэх чиглэлтэй уялдахгүй байна.
7. Монгол улсын дээд боловсролын хөгжлийн зураглал болон дээд боловсролын өнөөгийн байдлын судалгаанаас ажилд суурилсан сургалтыг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага зайлшгүй байна. Ажлын байранд суурилсан сургалтыг хөгжүүлэх, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, төгсөгчдийн ажлыг байрны ур чадварыг эзэмшүүлэн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, дээд боловсролын сургалт дах ажлын байрны сургалтын ач

- холбогдлыг нэмэгдүүлэх, сургалт бизнесийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг сайжруулах шаардлагатай байна.
8. Дадлага танилцах буюу хээрийн дадлага 2-р курст, үйлдвэрлэлийн дадлага 3-р багтаамжаар 4-р курст хийдэг. Төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичигт Мэргэжлийн хөтөлбөрт Ерөнхий суурь 30 хувь, мэргэжлийн суурь 25 хувь, мэргэжлийн 45 хувь байна гэж заасан байдаг ба мэргэжлийн суурь болон мэргэжлийн хичээлүүдэд дадлага хийх цагийг сургуулиуд өөрсдөө тогтоодог ба БШУЯ-ны дадлагажуулах багц цагийг тогтоодоггүй. Дадлагын үргэлжлэх хугацаа 45 хоног байдаг.
  9. Ажлын байранд суурилсан сургалтын хөтөлбөр аль ч их сургуульд байхгүй, шинээр бий болгох шаардлагатай байна.
  10. Төрөөс баримтлах бодлогын баримт бичигт үйлдвэрлэл дээрх сургалтын болон сургалтын тусгай арга хэлбэрийг нэвтрүүлэх, сургалтын ач холбогдлыг сурталчлах, бүх шатны боловсролын байгууллагад зорилтот бүлгийн залуучуудтай харилцаж ажиллах ур чадвар олгох сургалтыг мэргэжлийн байгууллага, холбоодын тусламжтай зохион байгуулах, аялал жуулчлалын салбарын хүний нөөцийн эрэлтэд нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж, олон улсын түвшинд хүргэх, аялал жуулчлалын салбарын хүний нөөцийн эрэлтэд нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх талаар тусгагдсан байна.

Эндээс дүгнэхэд нэг удаагийн дадлага 15-45 хоногийн дадлага хийснээрээ ажлын байранд шаардагдах ур чадварыг эзэмшиж чадахгүй байгаа бөгөөд төгсөгчид ажлын байрны шаардлагатай ур чадварыг эзэмшиж чадахгүйгээс хөдөлмөр эрхлэлт бага байгаа юм. Тиймээс манай улсад төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд ажлын байранд суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг бий болгон хэрэгжүүлэх зайлшгүй нөхцөл үүсэж байна гэж үзэж байна. Их сургууль аж ахуйн нэгж байгууллага, үйлдвэрийн газрууд хамтран дадлага хийлгэх, дадлагажих хугацаанд цалин, урамшуулал олгох эрх зүйн орчин тодорхой бус байгаа. Цаашид эрх зүйн орчин, түншлэлийн жишиг загвар бий болгон хөгжүүлэх хэрэгцээ байна.

Ашигласан эх сурвалж:

- <https://www.legalinfo.mn/>
- банк, М. (2018). Монгол Улсын банкны салбарт ажиллахад тавигдах мэдлэг, ур чадварын суурь шаардлага. Улаанбаатар хот.
- ДБШТ. (2018). <https://mecss.gov.mn/page/41/>.
- салбар, Б. с. (2018). Банк, санхүүгийн салбарын хүний нөөцийн анхдугаар зөвлөгөөний баримт бичиг. Улаанбаатар.
- төсөл, Д.-д. ч. (2019). Дээд боловсролын чанар ба хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт судалгаа. Дээд боловсролын чанарын үнэлгээ, х38.
- ҮСХ. (2009-2018). Монгол улсын статистикийн эмхэтгэл, Үндэсний статистикийн хороо . Улаанбаатар хот х 48.
- ХНХСИ. (2016-2020). Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа. Улаанбаатар: Хөдөлмөр нийгэм хамгааллын судалгааны институт.
- Эх сурвалж: [www.1212.mn](http://www.1212.mn), Ү. (n.d.).
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны тайлан, ХНХЯ, ХНХСИ, 2018; 2019
- <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/7f5c4943a70a6e1f87fb9a345fac5f50dcd72125.pdf>.
- [http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalgaa//Төгсөгчдийн\\_хөдөлмөр\\_эрхлэлтийн\\_судалгаа\\_2015-2016\\_2017.pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalgaa//Төгсөгчдийн_хөдөлмөр_эрхлэлтийн_судалгаа_2015-2016_2017.pdf)
- [http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalgaa//Төгсөгчдийн\\_хөдөлмөр\\_эрхлэлтийн\\_судалгаа\\_2018\\_\(2015-2016\).pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalgaa//Төгсөгчдийн_хөдөлмөр_эрхлэлтийн_судалгаа_2018_(2015-2016).pdf)
- [http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalgaa//Төгсөгчдийн\\_хөдөлмөр\\_эрхлэлтийн\\_судалгаа\\_2019\\_\(2015-2016\).pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalgaa//Төгсөгчдийн_хөдөлмөр_эрхлэлтийн_судалгаа_2019_(2015-2016).pdf)
- [http://rilsp.gov.mn/upload/2020/research-MN//2020-Tugsuchdiin\\_hudulmur\\_erhleltiin\\_sudalgaa\\_\(2015-2016\)MN.pdf](http://rilsp.gov.mn/upload/2020/research-MN//2020-Tugsuchdiin_hudulmur_erhleltiin_sudalgaa_(2015-2016)MN.pdf)
- БШУЯ-ны нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Отгонтэнгэр их сургуулийн нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Соёл урлагийн их сургуулийн нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Хөдөө аж ахуйн их сургуулийн нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Санхүү эдийн засгийн их сургуулийн нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Дорнод их сургуулийн нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Монголын аялал жуулчлалын холбооны нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Голомт банкны нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- Төрийн банкны нөхцөл байдлын судалгааны тайлан
- СЭЗИС-ИЙН ТӨГСӨГЧДИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГАА /2015-2019 он/
- СЭЗИС-ийн оюутнууд дадлага хийсэн байгууллагатаа ажилд орсон эсэх талаар хийсэн судалгаа
- СУТ, Санхүүгийн мэргэжлийн чиг хандлага /Банк, хөрөнгө оруулалт, санхүүгийн чиглэлийн мэргэжлээр/
- Үйлдвэрлэлийн дадлага дадлагын удирдамж
- СЭЗИС-ийн бакалаврын хөтөлбөрийн хөгжлийн семинар зохион байгуулах удирдамж