



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ СУРГУУЛЬ  
ОЮУТАН, ТӨГСӨГЧИЙН ХЭЛТЭС

# АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

(2018-2019 оны хичээлийн жилийн төгсөгчид)

УЛААНБААТАР 2020

**Судалгааг зохион байгуулсан:** Оюутан, төгсөгчийн хэлтэс /ОТХ/

**Судалгааг гүйцэтгэсэн багийн гишүүд:**

Багийн зөвлөх

М.Батбаатар, МУИС-ийн СНАТ-ийн дэд профессор

**Мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн**

Т.Лхагва, БССТ-ийн магистр Л.Хулан, СНАТ-ийн магистрант

**Мэдээлэл цуглуулсан судлаач, оюутнууд**

Б.Баярцэцэг, БС

Б.Марал, ШУС

М.Нандин-эрдэнэ, ОУХНУС

О.Нарантунгалаг, ХШУИС

Г.Отгон-эрдэнэ, БС

О.Сарнай, БУС

Э.Сумъяа, ШУС

Д.Чанцал, ОУХНУС

Б.Хоролжүсэм, ОУХНУС

Э.Хүрэлтуяа, ШУС Б.Цэрэндолгор, ШУС

Э.Энхгэрэл, ШУС

**Мэдээллийг тоон хэлбэрт шилжүүлсэн**

Э.Сарангэрэл, Оюутан, төгсөгчийн хэлтсийн мэргэжилтэн

Хаяг: Монгол Улс, Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг, Их сургуулийн гудамж,  
МУИС-ийн 2-р байр, 2 давхарт, 216 тоот

Утас: 77307730-1561

## АГУУЛГА

<b>ӨМНӨХ ҮГ</b> .....	5
<b>ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ</b> .....	6
<b>ДҮРСИЙН ЖАГСААЛТ</b> .....	7
<b>СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ</b> .....	8
<b>НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. Судалгааны зорилго, арга зүй</b>	
1.1. Судалгааны зорилго .....	9
1.2. Судалгааны арга зүй, аргачлал .....	10
1.3. Судалгааны түүвэрлэлт, дизайн .....	10
1.4. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах аргачлал .....	11
1.4.1. Судалгааны зохион байгуулалт .....	11
1.4.2. Судалгааны үндсэн ойлголт, тодорхойлолт .....	12
1.4.3. Мэдээлэл боловсруулсан аргачлал .....	12
<b>ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. Ажил олгогчдын ерөнхий мэдээлэл</b>	
2.1. Ажил олгогчдын нийгэм, хүн ам зүйн байдал .....	13
2.2. Төгсөгчдийн ажиллаж буй байгууллагын орчин нөхцлийг ажил олгогчид үнэлсэн байдал.....	15
<b>ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. Төгсөгчдөд ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй шаардлага ба нийцлийн өнөөгийн байдал</b>	
3.1. Төгсөгчдөд ажил олгогчдын зүгээс тавьж буй шаардлага .....	17
3.2. Ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй ажлын шаардлага ба төгсөгчдийн ур чадварын нийцэл.....	20
3.3. Шинээр орсон ажилтныг дахин сургах хэрэгцээ, шаардлага .....	25

**ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. Их сургууль төгсөгчдийн ур чадвар, мэргэжлийн чиг баримжааны талаар ажил олгогчдын санал бодол**

4.1. Их сургууль төгсөгчдөд дутагдаж буй ур чадварууд.....	27
4.2. Төгсөгчдөд дутагдаж буй зөөлөн чадвар ба хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал .....	31
4.3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын оюутан, төгсөгчдөд чиглэсэн үйл ажиллагаа .....	38

**ТАВДУГААР БҮЛЭГ. МУИС-ийг төгсөгчдийн ур чадварт ажил олгогчдын зүгээс өгсөн үнэлгээ**

5.1. МУИС-ийг төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварын талаарх ажил олгогчдын үнэлгээ .....	42
5.2. МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь.....	43

**ДҮГНЭЛТ САНАЛ.....** 48

**ХАВСРАЛТУУД.....** 50

## ӨМНӨХ ҮГ

МУИС-ийн Оюутан төгсөгчийн хэлтсээс зохион байгуулсан “Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа”-г сурвалжилгын судалгааны аргыг ашиглан явууллаа. Тухайн судалгаанд 2018-2019 оны хичээлийн жилд төгсөгчдийн 40-өөс багагүй хувийг хамруулж явуулсан Төгсөгчдийн мөшгих судалгааны үр дүнд үндэслэн, 120 ажил олгогчдоос мэдээлэл цуглуулж, дүн шинжилгээ хийсэн юм. Тухайн судалгааг явуулахад мэргэжлийн тэнхимээс судалгааны арга зүйн зөвлөх багш, судалгааны мэргэжлийн магистрант, оюутнуудыг татан оролцуулснаар илүү үр дүнтэй болсон гэж үзэж байна.

Судалгааны үндсэн зорилго нь МУИС-ийг төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварыг ажил олгогчдын санал бодолд тулгуурлан үнэлж, эрхэлж буй ажлын онцлог, ажлын орчин нөхцөл, шалтгааныг тодорхойлж, энэхүү мэдээлэлд үндэслэн их сургуулийг төгсөгчдийн мэргэжлийн чиг баримжаа, ерөнхий ур чадварыг сайжруулах талаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргахад чиглэсэн.

Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны мэдээллийг цуглуулахдаа нүүр тулсан сурвалжилга/Face to face Interview/-ын аргыг ашигласан бөгөөд нээлттэй мэдээллийг кодолсны үндсэн дээр SPSS 23.0 программ дээр боловсруулсан юм.

Өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээл дээр МУИС-ийг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадварын байдал, ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлж, их сургуулиас бэлтгэгдэж буй мэргэжилтний ур чадвар хөдөлмөрийн зах зээлд нийцэж буй эсэх, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд дутагдаж буй ерөнхий ур чадварыг үнэлүүлэх, ажил олгогчдын үнэлгээ, хүлээлтэд тулгуурлан сургалтын чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд тухайн судалгааны үр дүн, ач холбогдол оршино.

Судалгааны үр дүн, тайлантай танилцаж, тэнхим нэгжийн үйл ажиллагаанд тусгахын зэрэгцээ аргачлал болон дүн шинжилгээтэй холбоотой санал хүсэлтээ ОТХ (МУИС-ийн 2-р байр, 217 тоот) болон цахим хаягаар илгээж хамтран ажиллахыг хүсье.

ОЮУТАН, ТӨГСӨГЧИЙН  
ХЭЛТСИЙН ДАРГА



М.ЭРДЭНЭЧИМЭГ

## ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт-1.1 Судалгааны түүвэрлэлт .....	10
Хүснэгт-2.1 Ажил олгогчдын нийгэм, хүн ам зүйн байдал .....	13
Хүснэгт-2.2 Ажил олгогчдын эрхэлж буй ажлын чиглэл, онцлог .....	14
Хүснэгт-2.3 Байгууллагын орчин нөхцөлийн үнэлгээ /хүйсээр/ .....	16
Хүснэгт-3.1 Төгсөгчдөд ажил олгогчдын зүгээс тавьж буй шаардлага.....	18
Хүснэгт-3.2 Ажиллаж буй мэргэжилтэнд тавих шаардлага-Насны бүлгээр.....	19
Хүснэгт-3.3 Төгсөгчдийн эзэмшсэн чадварууд ажил олгогчийн шаардлагад нийцдэг эсэх?.....	21
Хүснэгт-3.4 Ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэггүй ур чадварууд.....	22
Хүснэгт-3.5 Ажил олгогчийн шаардлага, төгсөгчийн ур чадварын нийцэл-хүйсээр .....	23
Хүснэгт-3.6 Ажил олгогчийн шаардлага ба төгсөгчийн ур чадварын нийцэл-насны бүлгээр .....	24
Хүснэгт-4.1 ИДС-ийн оюутнууд ямар зөөлөн чадвартай байх ёстой вэ? .....	27
Хүснэгт-4.2 Таны бодлоор их дээд сургуульд сурч байгаа оюутнууд мэргэжлийн чиг баримжааны талаар ямар мэдлэг, чадвартай байх ёстой вэ? /ажил олгогчдын санал/ .....	29
Хүснэгт-4.3 Төгсөгчдөд дутагдаж буй зөөлөн чадварууд .....	31
Хүснэгт-4.4 Ажил хайх явцад гардаг хүндрэл, бэрхшээл .....	32
Хүснэгт-4.5 Ажилд ороход ямар чадварууд хамгийн чухал гэж үзэж байна вэ? ...	35
Хүснэгт-4.6 Ажил олгогчдын нийгэмд чиглэсэн үйл ажиллагаа .....	37
Хүснэгт-4.7 Оюутанд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр ямар ажлууд хийх хэрэгтэй вэ?.....	41
Хүснэгт-5.1 Хэмжилтийн үндэслэл.....	42
Хүснэгт-5.2 МУИС-ийг төгсөгчдийн дундаж үзүүлэлтийг бусад их дээд сургууль төгсөгчидтэй харьцуулсан байдал.....	43
Хүснэгт-5.3 МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь:сурлагын дүн....	44
Хүснэгт-5.4 МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь: мэргэжлийн мэдлэг .....	44
Хүснэгт-5.5 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь: мэргэжлийн ур чадвар .....	45

Хүснэгт-5.6 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь: гадаад хэлний мэдлэг.....	45
Хүснэгт-5.7 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь: хувийн зан чанар, төлөвшил.....	46
Хүснэгт-5.8 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь: ерөнхий ур чадвар.....	46
Хүснэгт-5.9 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь: Ажлын хариуцлага.....	47

### ДҮРСИЙН ЖАГСААЛТ

Дүрс-2.1. Ажил олгогчдын хүйсийн байдал.....	14
Дүрс-2.2 Ажлын байрны орчин нөхцөлийн үнэлгээ.....	15
Дүрс-3.1 Шинээр орсон ажилтныг дахин сургах шаардлага гардаг уу?.....	26
Дүрс-4.1 МУИС-ийг төгсөгчдийн хувьд ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаан.....	33
Дүрс-4.2 ИДС-д оюутанд зөөлөн чадвар эзэмшүүлэх чиглэлээр ямар хичээл орох хэрэгтэй вэ?.....	36
Дүрс-4.3 Байгууллагаас оюутан, төгсөгчдөд чиглэсэн үйл ажиллагаа.....	38
Дүрс-4.4 МУИС-аас хамтарч ажиллах санал тавивал ажиллах уу?.....	39
Дүрс-5.1 МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлт.....	43

## СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ

Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны үндсэн зорилго бол өнөөгийн ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдөд дутагдаж буй үр чадвар, ажил олгогчдын шаардлагад төгсөгчдийн мэдлэг, үр чадварын нийцэл ямар байгааг тодорхойлж, их сургууль төгсөгчдийн мэдлэг үр чадварыг үнэлэхэд чиглэсэн. Энэ удаагийн судалгааны мэдээллийг сурвалжилгын арга ашиглан цуглуулсан бөгөөд судалгаанд нийт МУИС-ийг төгссөний дараа ажил эрхэлж буй 120 гаруй ажил олгогч байгууллагын төлөөлөл хамрагдсан ба нийт эх олонлогийн 11.6 хувь болж байна. Тус судалгаагаар МУИС-ийг 2018-2019 оны хичээлийн жилд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгих судалгааны үр дүнд үндэслэн, ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлж, төгсөгчдийн мэдлэг, үр чадварыг үнэлсэн юм.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдыг хүйсийн хувьд харьцуулан авч үзэхэд 66.7 хувь нь эмэгтэй, 33.3 хувь нь эрэгтэй байлаа. Судалгааны хүрээнд ажил олгогчдын нас, хүйс, боловсролын байдлыг төгсөгчдийн мэдлэг үр чадварын үнэлгээ, сэтгэл ханамж болон бусад үзүүлэлттэй харьцуулж, шинжилгээ хийсэн болно. Ажил олгогчдын санал бодлоос үзэхэд МУИС-ийг төгсөгчдийн дийлэнх олонх нь ажлын байрны орчны хувьд хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байна. Төгсөгчдийн ажлын байрны орчин нөхцөлийг судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын талаас их хувь нь сайн(сайн-41.9%, маш сайн-12.8%) гэж үнэлсэн байна.

Ажил олгогчдын хувьд уян хатан чадварын төлөвшил-20.8%, англи хэл, гадаад хэлний мэдлэг-15.0%, мэргэжлийн үр чадвар-14.2%, өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны соёл-11.4% зэргийг илүү чухалд тооцож, төгсөгчдөд дээрх шалгуур, шаардлагуудыг төгсөгчдөд нийтлэг тавьдаг байна.

Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн мэдлэг үр чадварт дутагдаж буй зүйлсийг үнэлэхдээ өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага тааруу, ажилдаа хандах, зөв бичих зэрэг хувь хүний төлөвшилтэй холбон авч үзэх нь нийтлэг байв. Ажил олгогчдын хувьд төгсөгчдийн хувьд практик үр чадвар ихээхэн тааруу байдаг тул дахин сургах шаардлагатай гэж үзсэн байна.

Ерөнхийдөө ажил олгогчдын зүгээс МУИС-ийг төгсөгчдийн ерөнхий чадвар, мэргэжлийн мэдлэг, хувийн зан чанар, төлөвшилийг бусад их сургууль төгсөгчдөөс илүү, өндөр үнэлдэг болох нь харагдсан.



## НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, АРГА ЗҮЙ

### 1.1. Судалгааны зорилго

Өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтийн үйл явцтай уялдуулан төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал, онцлогийг судлах замаар ажилгүйдлийн шалтгаан, нөхцөлийг тодорхойлох, их сургуулиас бэлтгэгдэж буй мэргэжилтний ур чадвар хөдөлмөрийн зах зээлд нийцэж буй эсэх, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамдаж буй хүндрэл бэрхшээл, суралцах хугацааны хөтөлбөрийн давуу болон сул талыг үнэлүүлэх, улмаар их сургуулийн зүгээс үзүүлж буй үйлчилгээ, сургалтын чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлэх явдал нэн чухал билээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын 1.3.6-д ажилгүйдлийн түвшин хөдөлмөрийн насны залуучуудын дунд ихэсч байгаа тул их дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагыг төгсөгчдөд чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай” болохыг тэмдэглэсэн юм. Иймд Монгол Улсын их сургууль нэг талаас дээд боловсрол олгож буй тэргүүлэх институц, нөгөө талаас хөдөлмөрийн зах зээлд мэргэжилтэн бэлтгэж буй томоохон нийлүүлэгч болохын хувьд Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааг явуулж, төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварыг үнэлэх зайлшгүй шаардлагатай.

Тухайн судалгаагаар МУИС-ийг 2018-2019 оны хичээлийн жилд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгих судалгааны үр дүнд үндэслэн, ажил олгогчдыг түүвэр судалгаанд хамруулж, тэдгээрийн үнэлгээ, санал бодолд тулгуурлан сэтгэл ханамжийг тодорхойлж, төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварыг үнэлсэн юм.

МУИС-ийн бүрэлдэхүүн сургуулийг төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварын үнэлгээ, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтэд тулгуурлан сургалтын үйл ажиллагаанд хэрэгцээ бүхий үр дүн боловсруулан гаргах нь тухайн судалгааны үндсэн зорилго болно.

Судалгаагаар дэвшүүлсэн зорилгод хүрэхийн тулд дараах зорилтыг дэвшүүлж, шийдвэрлэсэн болно. Үүнд:

- § Ажил олгогчийн ерөнхий мэдээлэл, ажлын онцлог
- § Төгсөгчдөд ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй шаардлага ба нийцлийн өнөөгийн байдлыг тодорхойлох
- § Их дээд сургууль төгсөгчдийн мэргэжлийн чиг баримжаа болон ерөнхий ур чадварын талаарх ажил олгогчдын санал бодол, үнэлгээ
- § Ажилд ороход шаардагдах ур чадваруудын талаарх санал бодол, хүлээлт

- § Ажил эрхэлж буй, МУИС-ийг төгсөгчдийн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ
- § Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжид тулгуурлан төгсөгчдийн мэргэжил, ур чадварыг сайжруулахад чиглэсэн тайлан, санал дүгнэлт боловсруулах

## 1.2. Судалгааны арга зүй, аргачлал

Энэхүү судалгаанд тоон ба чанарын арга зүйг ашигласан ба хэлбэрийн хувьд нүүр тулсан сурвалжилга(face to face interview)-ын судалгааны аргад тулгуурлан мэдээлэл цуглуулсан болно. Судалгааны мэдээллийг цуглуулахдаа баримт бичгийн шинжилгээний арга болон сурвалжилгын аргыг хэрэглэсэн. Судалгааны мэдээллийг кодолж, SPSS 23.0 программ ашиглан боловсруулсан ба чанарын мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхдээ, төрөл бүлгээр кодлол хийж, ангилах, хэв маягчлах аргачлалыг ашигласан болно.

## 1.3. Судалгааны түүвэрлэлт, дизайн

МУИС-ийг 2018-2019 оны хичээлийн жилд нийт 2512 оюутан 120 гаруй хөтөлбөрөөр суралцаж төгссөн бөгөөд тухайн төгсөгчдөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгих судалгаанд 40 гаруй хувийг хамруулсан юм. Энэхүү мөшгих судалгааны үр дүнд үндэслэн 2018-2019 онд төгсөгчдийн ажил эрхэлж буй салбаруудаас 120 ажил олгогчийг түүвэрлэн энэ удаагийн судалгаанд хамруулав.

### *Хүснэгт-1.1. Судалгааны түүвэрлэлт*

МУИС-ийн бүрэлдэхүүн сургууль	Судалгаанд хамрагдсан төгсөгчид	Сурвалжилгад оролцсон ажил олгогчийн тоо
Шинжлэх ухааны сургууль	444	120
Бизнесийн сургууль	246	
Олон улсын харилцаа, нийтийн удирдлагын сургууль	36	
Хууль зүйн сургууль	111	
Хэрэглээний шинжлэх ухаан, инженерчлэлийн сургууль	131	
Орхон салбар сургууль	34	
Завхан салбар сургууль	29	
<b>НИЙТ</b>	<b>1031</b>	

## **Түүвэрлэлт хийсэн аргачлал**

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдыг сонгохдоо төгсөгчдийн ажиллаж буй байгууллагын хаяг, жагсаалтад тулгуурласан ба зориудын түүвэрлэлтийг ашигласан юм. Ажил олгогчийн судалгаа хийх явцад төгсөгчдийн хувьд ажил олгогчийн талаарх мэдээллийг өгөхөөс татгалзах байдал гарч байсан бол, ажил олгогчийн хувьд утас холбогдох боломжгүй, өөрчлөгдсөн зэрэг шалтгааны улмаас түүвэрт сонгогдсон ажил олгогчтой холбогдох боломжгүй тохиолдол цөөнгүй тохиолдож байв. Тухайн тохиолдолд ажил олгогчийн жагсаалт, холбогдох хаягаас түүврийн нэгжийг нөхөх хэлбэрээр сонгож, судалгааг авсан болно.

### **1.4. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах аргачлал**

Судалгааны мэдээлэл цуглуулахад баримт бичгийн судалгаа болон нүүр тулсан сурвалжилгын аргыг ашигласан. Статистик тоон мэдээлэл, өмнө хийгдсэн судалгааны тайлан, хоёрдогч эх сурвалжуудыг судлахад баримт бичгийн судалгааны аргыг хэрэглэсэн бол ажил олгогчдоос төгсөгчдийн мэргэжлийн мэдлэг ур чадвар, сэтгэл ханамжийн талаарх мэдээллийг цуглуулахдаа сурвалжилгын аргыг ашигласан болно. Ажил олгогчдоос сурвалжилгын аргаар мэдээлэл цуглуулахад цаг хугацаа төлөвлөснөөс их зарцуулсан боловч судалгааны зохицуулагч багийн гишүүдийг чиглүүлж, сурвалжилгыг хуваарилж ажилласан юм. Нөгөө талаар холбоо барих, харилцах утас солигдож өөрчлөгдсөн, холбогдохгүй, үйлчилгээний эрх хаагдсан, татгалзсан зэрэг шалтгаанаар зарим ажил олгогчтой холбогдож сурвалжилгын судалгаа авч чадаагүй, бөгөөд төгсөгчдийн ажил хөдөлмөр эрхэлж буй байгууллагын хаяг, утсаар холбогдон ажил олгогчдоос мэдээллийг нөхөж авсан болно.

#### **1.4.1. Судалгааны зохион байгуулалт**

Судалгааг Оюутан, төгсөгчийн хэлтсийн хөдөлмөр эрхлэлт, төгсөгчдийг дэмжих үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтнүүд зохион байгуулж, судалгааны зөвлөх, шинжээчид, судалгааны мэдээлэл цуглуулах туслах судлаачдын баг ажилласан нь харьцангуй бага хугацаанд чанарын мэдээлэл цуглуулж, судалгааг үр дүнтэй явуулахад нөлөөлсөн.

Сурвалжилгын судалгааны удирдамж, үндсэн асуултыг ОТХ-ийн мэргэжилтэн, зөвлөх багш хамтран боловсруулсан(Хавсралт хэсгээс үзнэ үү!) бөгөөд судалгааны мэдээлэл цуглуулах судлаачдад зориулж мэдээлэл сургалт зохион байгуулсаны үндсэн дээр тухайн сурвалжилга хийх асуултын дагуу, ажил олгогчидтой холбогдож мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагааг явуулсан юм. Мэдээлэл цуглуулахад анхаарах ёс зүйн болон үйл ажиллагааны удирдамжийг судлаачид мэдээлэл цуглуулахын өмнө уншиж танилцсан бөгөөд мэдээллийн найдвартай байдлыг хангаж ажилласан юм. Мэдээлэл цуглуулсан болон дүн шинжилгээ хийсэн судлаачид зөвлөх багштай хамтран судалгааны тайланг хамтран бичсэн болно.

### 1.4.2. Судалгааны үндсэн ойлголт, тодорхойлолт

Судалгаанд ашигласан ойлголт, нэр томъёог “Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт”-ын хүрээнд авч үзсэн ба тайланд дурдагдсан нэр томъёог Ажил мэргэжил судлалын нэр томъёоны толь бичгээс дараах үндсэн тодорхойлолтыг хэрэглэсэн. Үүнд:

*Ажил олгогч гэж* эдийн засгийн үйл ажиллагаатай холбоотой шийдвэрийг бие даан гаргаж, үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээнээс олсон ашиг буюу ашиг олох боломжоос шууд хамаарах бизнестээ урт хугацаагаар нэг буюу түүнээс дээш ажилтныг хөдөлмөрийн болон бусад гэрээ, тохиролцооны үндсэн дээр авч ажиллуулж буй эзэн байгууллагын удирдлагыг хэлдэг.

*Ажлын шаардлага* бол ажлын шинж чанараас хамааран харилцан адилгүй байдаг ба үүнд ажил олгогчийн зүгээс тухайн ажлын байранд тавигдаж буй шаардлагууд(боловсрол, туршлага, мэргэшсэн байдал, чадвар чадамж гм) болон хүмүүжил, ажлаас авах сэтгэл ханамж, мэргэшсэн байдал, зөөлөн чадварыг тус тус оруулж үздэг.

*Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа* нь хувь хүний ажил мэргэжлийн талаарх мэдлэг ойлголт, мэргэжлийн төлөвлөгөө ба шийдвэр гаргах, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ болон мэргэжлийн давуу талаа судлан тодорхойлох болон ажил хайх чадварыг харуулсан ойлголт. Ажилд шалгаруулж авах нь боломжит ажилтан, албан хаагчдыг байгууллагад татах зорилгоор зохион байгуулж буй бүх үйл ажиллагааг ажилтан элсүүлэх буюу ажилд авах хэмээн тодорхойлж болно.

*Зөөлөн чадвар (soft skill)* бол хүний ажил, амьдралын олон талт үйл ажиллагаатай холбогдох нийгмийн чадвар (нийгмийн ямар ч нөхцөлд дасан зохицох), харилцааны болон хэлний чадвар, бусадтай харилцаа тогтоох, багаар ажиллах хандлага зэрэг төлөвшилийг илэрхийлдэг. *Төгсөгч гэдэгт* 2018-2019 оны хичээлийн жилд их сургуулийн багц цагийг ханган, төгсөлтийн шалгалтад тэнцэж, бакалаврын диплом, авсан төгсөгч иргэнийг хэлнэ.

*Хөдөлмөр эрхлэлтийн* хувь нь нийт төгсөгчдөд хөдөлмөр эрхэлж буй төгсөгчдийн эзлэх хувийн жингээр илэрхийлэгдэнэ.

( )\_x100

### 1.4.3. Мэдээлэл боловсруулсан аргачлал

Судлаачид цуглуулсан мэдээлэлд шинжилгээ хийхдээ анхдагч болон харьцуулсан тоололтыг SPSS 23.0 программ ашиглан хийсэн. Мөн дүгнэх буюу тайлбарлах статистик шинжилгээг зөвлөх багштай хамтран СНАТ-ийн магистрант оюутнууд гүйцэтгэсэн болно. Чанарын мэдээллийн шинжилгээний хүрээнд мэдээллийг кодлох, бүлэглэх, хэв маягчлах аргуудыг ашигласны зэрэгцээ мэдээллийн хувь хэмжээг тайлбарлах, шалтгаан, үр дагаврыг тодорхойлох, логик шинжилгээ тус тус хийсэн.

## ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

### 2.1. Ажил олгогчдын нийгэм, хүн ам зүйн байдал

Судалгаанд 2018-2019 оны хичээлийн жилд бакалаврын боловсрол эзэмшиж төгссөн 1031 төгсөгчдийн өгсөн мэдээлэлд үндэслэн 120 ажил олгогчдыг сонгон, сурвалжилгын судалгаа явуулсан болно. Тухайн судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын тоо хэмжээ нийт эх олонлогийн<sup>1</sup> 11.6 хувь болж байна. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын нас, хүйс, боловсролын байдлыг хүснэгт-2.1-д харуулав.

*Хүснэгт-2.1 Ажил олгогчдын нийгэм, хүн ам зүйн байдал*

Нийгэм, хүн ам зүйн байдал	Үзүүлэлт	Давтамж	Хувь
Насны байдал	30 хүртэлх настай	55	45.8
	31-40 хүртэлх настай	44	36.7
	41-50 хүртэлх настай	20	16.7
	51-ээс дээш настай	1	0.8
Хүйсийн байдал	Эрэгтэй	40	33.3
	Эмэгтэй	80	66.7
Боловсролын байдал	Тусгай дунд боловсролтой	2	1.7
	Дээд боловсролтой	118	98.3
Нийт		<b>120</b>	<b>100.0</b>

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчийн нийгэм, хүн ам зүйн ерөнхий мэдээллээс үзэхэд залуу буюу 30 хүртэлх насны ажил олгогчид харьцангуй их 45.8 хувийг эзэлж байна. Харин 31-40 хүртэлх насны ажил олгогчид 36.7 хувийг эзэлж байгаа бол 40- өөс дээш насны ажил олгогчид харьцангуй бага буюу 17.5 хувийг эзэлж байгаа юм. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдыг хүйсийн хувьд харьцуулахад 66.7 хувь нь эмэгтэй, 33.3 хувь нь эрэгтэй байлаа.

<sup>1</sup> Судалгаанд хамрагдсан ажил эрхэлж буй төгсөгчдийн тоо. 2018-2019 оны хичээлийн жилийн төгсөгчдийн тоо

**Дүрс 2-1. Ажил олгогчдын хүйсийн байдал**



Судалгааны хүрээнд ажил олгогчдын нас, хүйс, боловсролын байдлыг төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварын үнэлгээ, сэтгэл ханамж болон бусад үзүүлэлттэй харьцуулж, шинжилгээ хийсэн болно.

Тухайн судалгаанд ажил олгогчдын хувьд эрхэлж буй ажлын онцлогийг авч үзсэн. Нэг талаас энэхүү мэдээлэл нь МУИС-ийг төгсөгчид ажил, амьдралын гараагаа чухам хаанаас эхэлж байгааг харуулахын зэрэгцээ хөдөлмөрийн ямар салбарт ажиллаж байгааг давхар илтгэх юм. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын эрхэлж буй ажлын чиглэл, онцлогийг Хүснэгт-2.2-д харьцуулсан ба дараах онцлог харагдаж байна. Үүнд:

**Хүснэгт-2.2 Ажил олгогчдын эрхэлж буй ажлын чиглэл, онцлог**

Ажил олгогчдын эрхэлж буй ажлын чиглэл	Давтамж	Хувь
Хүний нөөц	28	23.3
Олон улсын харилцаа	2	1.7
Мэдээлэл, техник технологи	6	5.0
Эм үйлдвэр, эм борлуулалт	6	5.0
Уул уурхай	2	1.7
Гадаад хэлний чиглэл	2	1.7
Маркетинг	5	4.2
Төрийн удирдлага, үйлчилгээ	10	8.3
Санхүү эдийн засаг	18	15.0
Худалдаа үйлчилгээ	3	2.5
Зочид буудлын үйлчилгээ	2	1.7
Байгаль орчин, эрчим хүч	6	5.0
Судалгаа шинжилгээний чиглэл	7	5.8
Олон нийттэй харилцах	3	2.5
Боловсролын салбар	13	10.8
Хууль эрх зүй	1	0.8
Хариулаагүй	6	5.0
Нийт	120	100

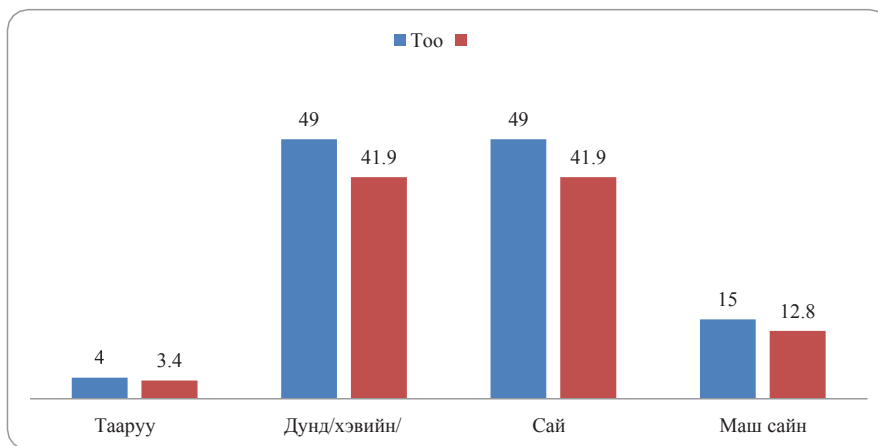
Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын ажил эрхлэлтийн салбар, чиглэлийг авч үзэхэд хүний нөөцийн чиглэлээр-23.3%, санхүү эдийн засагт-15.0%, боловсролын салбарт-10.8% тус тус хамгийн өндөр хувьтай ажил эрхэлж байгаа болно. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн дараах салбарууд тухайлбал, төрийн удирдлага, үйлчилгээ-8.3%, судалгаа шинжилгээний чиглэл-5.8%, мэдээлэл, техник технологи-5.0, эм үйлдвэр борлуулалт-5.0, байгаль орчин, эрчим хүч-5.0%, маркетинг-4.2% зэрэг ажлууд эрхэлж байгаа ажээ.

## 2.2. Төгсөгчдийн ажиллаж буй байгууллагын орчин нөхцөлийг ажил олгогчид үнэлсэн байдал

Ажил олгогчдын санал бодлоос үзэхэд МУИС-ийг төгсөгчдийн дийлэнх олонх нь ажлын байрны орчны хувьд хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байна. Ажил хөдөлмөрийн орчин нөхцөл болон түүнээс авч буй ажилтны сэтгэл ханамж бол үндсэндээ ажлаас хамаарсан амьдралын чанарыг илэрхийлэх нэгэн чухал үзүүлэлт болдог.

Судалгааны мэдээлэлд тулгуурлан ажил олгогчдын зүгээс тухайн байгууллагын ажиллах орчин нөхцөлийг хэрхэн үнэлснийг авч үзвэл судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 54.7 хувь нь сайн буюу маш сайн гэсэн хариулт өгсөн бол, 41.9 хувь нь хэвийн гэж хариулжээ. Харин өчүүхэн бага буюу 3.4 хувь нь тааруу гэсэн үнэлгээ өгсөн байна.

Дүрс-2.2 Ажлын байрны орчин нөхцөлийн үнэлгээ



Ажлын байрны орчин нөхцөлийг судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын талаас их хувь нь сайн(сайн-41.9%, маш сайн-12.8%) гэж үнэлсэн байна. Жишээ болгоход, ажлын орчин нөхцөлийн талаар барилгын Дүрс төслийн чиглэлээр ажилладаг, ажил олгогч манай байгууллагын хувьд тав тухтай,

“...хүн бүр хана руу нуруугаа харуулсан суудалтай, тав тухтай тохилог, нэг хүнд ноогдох м<sup>2</sup> хангалттай, оффисын гадна зогсоол хангалттай, хотын төвд байрлалтай” гэх зэргээр хариулт өгсөн байна.

## АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Зарим ажил олгогчдын хувьд ажилд орох хүсэлт гаргасан иргэн бүрд адил, тэгш боломж олгож, ажилтан сонгон шалгаруулалтаа шударга, ил тодоор явуулдаг. Ирээдүйн мэргэжилтэн бэлтгэх маш олон хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулдаг нь ажил хөдөлмөр эрхлэх таатай боломж олгодог нь байгууллагын орчин нөхцөлийн чанарын үзүүлэлт болох талаар дурдсан байна.

Мөн эрүүл мэндийн байгууллагын хүний нөөцийн мэргэжилтэй, ажил олгогч тухайн асуултад хариулахдаа, “...байгууллагын оффис, лаборатори, үйлчилгээний танхим гээд ажлын орчиндоо бол 5-с 4 оноо өгнө учир нь манай байгууллага 2018 онд Тохижилт-2018 төсөл хэрэгжүүлж оффис ажилтнуудынхаа ажиллах орчинд анхаарч, нээлттэй оффисыг бий болгосон ба бид ажил дээрээ гэртээ байгаа мэт л байдаг” хэмээснээс үзэхэд гэр ба ажлын нөхцөлийг ойртуулж, ижил түвшинд аваачих нь ажлын байрны орчныг сайжруулах чухал үзүүлэлт гэдгийг харуулж байна.

Дээр дурдсан хариултаас үзэхэд өнөөгийн ажил олгогчид ажлын хэвийн нөхцөлийг байршил, орчны тав тухаас гадна нээлттэй шударга байдал, боломж зэрэгтэй холбон үзэх хандлага түгээмэл байна. Мэдээж, ажлын орчин нөхцөл сайн, ажилтан сэтгэл ханамжтай байх нь тухайн ажил олгогч байгууллагын хувьд олон талын эерэг үр нөлөөтэй юм. Ажил олгогчдын хувьд байгууллагын орчин нөхцөлөө үнэлсэн байдлыг хүйсээр нь харьцуулж үзэхэд дараах онцлог харагдаж байна.

### Хүснэгт-2.3 Байгууллагын орчин нөхцөлийн үнэлгээ/хүйсээр/

		Таны хүйс			Нийт
		эрэгтэй	эмэгтэй		
Та байгууллагын ажиллах орчин нөхцөлийг хэрхэн үнэлэх вэ?	Тааруу	тоо	1	3	4
		хувь	эмэгтэй	3.9%	3.4%
	Дунд/хэвийн	тоо	15	34	49
		хувь	37.5%	44.2%	41.9%
	Сайн	тоо	21	28	49
		хувь	52.5%	36.4%	41.9%
	Маш сайн	тоо	3	12	15
		хувь	7.5%	15.6%	12.8%
<b>Нийт</b>	<b>тоо</b>	<b>40</b>	<b>77</b>	<b>117</b>	
	<b>хувь</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	

Тухайн хүснэгтээс үзэхэд байгууллагын орчин нөхцөл сайн гэсэн үнэлгээ эрэгтэй ажил олгогчдын хувьд нийтлэг(52.5%) байхад, дунд буюу хэвийн гэсэн үнэлгээ эмэгтэй ажил олгогчдын хувьд өндөр хувьтай(44.2%) байна.

Хүйсийн хувьд харьцуулахад маш сайн гэсэн үнэлгээ эмэгтэй ажил олгогчдын хувьд(15.6%) эрэгтэйчүүдээс харьцангуй өндөр байгааг харж болох юм. Харин байгууллагын орчин нөхцөл тааруу гэж үзэх явдал эрэгтэй-2.5%, эмэгтэй-3.9% ажил олгогчдын хувьд ойролцоо, гэхдээ харьцангуй бага байна.



## ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. ТӨГСӨГЧДӨД АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ЗҮГЭЭС ТАВЬЖ БУЙ ШААРДЛАГА БА НИЙЦЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Статистик мэдээлэлд тулгуурлан үзэхэд Монгол Улсын хэмжээнд нийт 94 төрийн өмчит болон хувийн их, дээд сургуульд нийт 157.625<sup>2</sup> оюутан суралцаж байгаа бөгөөд 2018 оны байдлаар Дээд боловсролын байгууллагад суралцаж төгсөгчдийн 32.2<sup>3</sup> хувь/3 суралцагч тутмын нэг/ нь төгссөн даруйдаа ажлын байртай болсон үзүүлэлт гарсан байна. Төгсөгчдийн хувьд сургууль төгссөн даруйдаа ажилтай болох нь нэг талаас төгсөгчдийн мэдлэг ур чадвартай холбоотой, нөгөө талаас төгсөгчдөд ажил олгогчдын зүгээс тавьж буй нийтлэг шаардлага, ажил олгогч байгууллага ба дээд боловсрол олгож буй институцийн сургалт үйлдвэрлэлийн тогтвортой хамтын ажиллагаа хийгээд үйлдвэрлэлд мэргэжилтнийг дадлагажуулах болон сонгон шалгаруулах, ажиллах хүчний нөөц бүрдүүлэх зэрэг олон талын үйл ажиллагаатай уялдаатай.

### 3.1. Төгсөгчдөд ажил олгогчдын зүгээс тавьж буй шаардлага

Байгууллагад ажилтан сонгон шалгаруулж авах үйл явц бол ажиллах хүчний нөөц бүрдүүлэлтийн үндсэн хэсэг бөгөөд тухайн үйл ажиллагааны зорилго нь компанид сэтгэл ханамжтай ажиллах хүний нөөцийг бүрдүүлэхийн тулд хамгийн бага зардлаар чанартай ажилчдыг шилж авахад оршдог билээ.

Чанарын судалгааны сурвалжилгад оролцсон ажил олгогчдын мэдээллээс үзэхэд, байгууллага шаардлагаа яаж тавихаас л шалтгаалах байх, мэдээж шинэ төгсөгчдийн хувьд бол мэдлэг чадвар, туршлага дутмаг байдаг ч гэсэн зөв хүнийг дагалдуулаад зөв зүйлийг зөв хийх арга замыг нь заагаад өгвөл маш их эрч хүчтэй улам илүү сайн хүний нөөц болдог. Нийцдэггүй шалтгаан нь боловсролын системтэй холбогдоод ирдэг, мөн салбарын болон байгууллагын талаарх мэдлэг үүнд мөн багтана” гэх зэргээр илэрхийлсэн байна.

Ажил олгогчдын зүгээс өнөөгийн МУИС-ийг шинээр төгссөн ажил эрхлэгчдэд дараах үндсэн шаардлагыг тавьж байна.

---

<sup>2</sup> БСШУСЯ, Дээд боловсролын салбарын 2018-2019 оны хичээлийн жилийн статистик мэдээ. Их, дээд сургууль, коллежид суралцагчид бүс, аймаг, нийслэл 2019 оны дүн.

<sup>3</sup> Дээд боловсролын салбарын 2017-2018 оны хичээлийн жилийн статистик мэдээллийн танилцуулга. <https://mecss.gov.mn/media/uploads/d199c4f8-e330-47b7-97f3-c110748d620a.pdf>

**Хүснэгт-3.1 Төгсөгчдөд ажил олгогчдын зүгээс тавьж буй шаардлага**

	Давтамж	Хувь	Бодит хувь
Уян хатан чадварын төлөвшил	25	20.8	21.9
Англи хэл, гадаад хэлний мэдлэг	18	15.0	15.8
Мэргэжлийн ур чадвар	17	14.2	14.9
Өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны соёл	13	10.8	11.4
Ажилдаа хандах хандлага, чин хүсэл эрмэлзэл	8	6.7	7.0
Хуулийн мэдлэг	6	5.0	5.3
Ажилласан туршлага	6	5.0	5.3
Өсөж хөгжих хүсэл сонирхол	5	4.2	4.4
Цагийн менежмент	4	3.3	3.5
Харилцаа хандлага	4	3.3	3.5
Багаар ажиллах ур чадвар	3	2.5	2.6
Ажлын ачаалал даах чадвар	2	1.7	1.8
Техник технологитой харилцах ур чадвар	2	1.7	1.8
Хариуцлагатай байдал	1	.8	.9
Нийт	114	95.0	100.0
Хариулаагүй	6	5.0	
	120	100.0	

Хүснэгт-3.1-ээс үзэхэд ажил олгогчдын хувьд уян хатан чадварын төлөвшил-20.8%, англи хэл, гадаад хэлний мэдлэг-15.0%, мэргэжлийн ур чадвар-14.2%, өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны соёл-11.4% зэргийг илүү чухалд тооцож, төгсөгчдөд дээрх шалгуур, шаардлагуудыг төгсөгчдөд нийтлэг тавьдаг байна. Эдгээр шаардлагаас гадна ажилдаа хандах хандлага, чин хүсэл, хуулийн мэдлэг, ажилласан туршлага, өсөж хөгжих хүсэл сонирхол, цагийн менежмент, харилцаа хандлага, багаар ажиллах ур чадвар, ажлын ачаалал даах чадвар зайлшгүй байх ёстой гэж үзжээ. Тухайн шаардлагын хувьд зарим нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой, зарим нь зөөлөн чадвартай холбоотой байгаа нь анхаарал татаж байна.

Дээр дурдсан төгсөгчдөд тавьж буй шаардлагыг хүйсийн ялгаатай байдлаар харьцуулж үзэхэд эмэгтэй ажил олгогчдын хувьд зөөлөн чадвар, мэргэжлийн ур чадвар, өөрийгөө илэрхийлэх болон харилцааны ур чадварыг төгсөгчдөд ихэвчлэн тавьдаг бол эрэгтэй ажил олгогчдын зүгээс зөөлөн чадвар, англи хэл гадаад хэлний мэдлэг, ажилласан туршлага, хуулийн мэдлэг зэрэг шаардлага тавьдаг болох нь харагдсан юм. Энэ талаар дэлгэрүүлж Хавсралт-3.1-ээс үзнэ үү.

Төгсөөд ажиллаж буй мэргэжилтэнд чухам ямар шаардлага тавьж байгааг насны бүлгээр харьцуулж Хүснэгт-3.2-д тусгасан болно.

**Хүснэгт-3.2 Ажиллаж буй мэргэжилтэнд тавих шаардлага-  
Насны бүлгээр**

		Насны бүлэг				Нийт
		30 хүртэлх	31-40	41-50	51-ээс дээш	
Ажилдаа хандах хандлага, чин хүсэл эрмэлзэл	тоо	3	3	2	0	8
	хувь	5.8%	6.8%	11.8%	0.0%	7.0%
Ажлын ачаалал даах чадвар	тоо	2	0	0	0	2
	хувь	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
Англи хэл, гадаад хэлний мэдлэг	тоо	7	8	3	0	18
	хувь	13.5%	18.2%	17.6%	0.0%	15.8%
Багаар ажиллах ур чадвар	тоо	1	2	0	0	3
	хувь	1.9%	4.5%	0.0%	0.0%	2.6%
Өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны соёл	тоо	4	9	0	0	13
	хувь	7.7%	20.5%	0.0%	0.0%	11.4%
Техник технологитой харилцах ур чадвар	тоо	1	1	0	0	2
	хувь	1.9%	2.3%	0.0%	0.0%	1.8%
Мэргэжлийн ур чадвар	тоо	11	3	3	0	17
	хувь	21.2%	6.8%	17.6%	0.0%	14.9%
Цагийн менежмент	тоо	3	0	0	1	4
	хувь	5.8%	0.0%	0.0%	100.0%	3.5%
Харилцаа хандлага	тоо	3	1	0	0	4
	хувь	5.8%	2.3%	0.0%	0.0%	3.5%
Өсөж хөгжих хүсэл сонирхол	тоо	2	0	3	0	5
	хувь	3.8%	0.0%	17.6%	0.0%	4.4%
Хуулийн мэдлэг	тоо	0	4	2	0	6
	хувь	0.0%	9.1%	11.8%	0.0%	5.3%
Уян хатан чадварын төлөвшил	тоо	13	10	2	0	25
	хувь	25.0%	22.7%	11.8%	0.0%	21.9%
Ажилласан туршлага	тоо	1	3	2	0	6
	хувь	1.9%	6.8%	11.8%	0.0%	5.3%
Хариуцлагатай байдал	тоо	1	0	0	0	1
	хувь	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
Нийт	тоо	52	44	17	1	114
	хувь	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Хүснэгтээс үзэхэд ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй шаардлагыг насны бүлгээр харьцуулахад ихээхэн онцлогтой байна. Тухайлбал, 30 хүртэлх насны ажил олгогчдын хувьд уян хатан чадвар, мэргэжлийн ур чадвар, цагийн менежмент, харилцаа хандлага зэрэгт илүүтэй шаардлага тавьдаг байна. Харин 31-40 хүртэлх насны ажил олгогчдын хувьд уян хатан чадвар, өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны соёл, англи хэл гадаад хэлний мэдлэг зэрэг шаардлагыг төгсөгчдөд тавих нь түгээмэл байна.

Дөчөөс дээш насны ажил олгогч бүлгийн хувьд мэргэжлийн ур чадвар, өсөж хөгжих хүсэл сонирхол, англи хэл гадаад хэлний мэдлэг, ажилдаа хандах хандлага, чин хүсэл эрмэлзэл, ажилласан туршлага, хуулийн мэдлэг зэрэг төгсөгчдийн ур чадварт шаардлага тавьдаг байна.

### **3.2. Ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй ажлын шаардлага ба төгсөгчдийн ур чадварын нийцэл**

Ажлын шаардлага нь ажлын шинж чанараас хамааран харилцан адилгүй байдаг ба үүнд ажил олгогчийн зүгээс тухайн ажлын байранд тавигдаж буй шаардлагууд(боловсрол, туршлага, мэргэшсэн байдал, чадвар чадамж гм) болон хүмүүжил, ажлаас авах сэтгэл ханамж, мэргэшсэн байдал, зөөлөн чадварыг тус тус оруулж үздэг. Үүнд тулгуурлан авч үзэхэд ажил олгогчдын зүгээс тавьдаг шаардлага буюу хувь хүний төлөвшил, харилцаа, хандлага зэрэг зөөлөн чадварууд өнөөгийн төгсөгчдөд дутагдалтай буюу нийцдэггүй гэсэн хариулт нийтлэг байгаа юм. Нөгөө талаар ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй ажлын шаардлага ба ур чадварын нийцэл нь ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийг илэрхийлэх нэгэн үзүүлэлт болдог.

Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын санал бодлыг авч үзэхэд бараг тал нь буюу 54 ажил олгогч (47.8% нь) өнөөгийн төгсөгчид бидний шаардлагад нийцдэг гэж хариулсан бол, 22.1% нь хувь хүнээс хамаардаг ба заримдаа нийцдэггүй гэж хариулжээ. Харин үлдсэн ажил олгогчдын хувьд(30.1%) төгсөгчдийн эзэмшсэн чадварууд бидний шаардлагад нийцдэггүй гэсэн хариулт өгсөн бөгөөд эдгээрт дадлага, өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага болон төлөвшил, гадаад хэлний чадвар, техник технологитой харилцах зэрэг ур чадварууд багтаж байна.

Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн дараах ур чадварт анхаарч, байгууллагын онцлогоос хамааран харилцан адилгүй шаардлага тавьдаг гэж хариулсан юм.

*...нарийн мэргэжлээр төгссөн байх шаардлагатай, ур чадвараас илүү хандлага чухал. Тухайлбал, MCS гэхэд сонгон шалгаруултдаа асуудал шийдвэрлэх ур чадварын тест авдаг.*

*...ажлын байрны онцлогоос хамаарч тухайн шалгуурын дагуу ажилд авах анкет бөглүүлж, ярилцлагад оруулдаг. Нийтлэг шаардлага бол гадаад хэлний мэдлэг.*

*...ёс зүйтэй байх, ажлаа хийх сэтгэлтэй, хурдтай байх, компьютерийн анхан шатны мэдлэгтэй, монгол хэлний бичгийн өндөр мэдлэгтэй байх.*

## АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Өнөөгийн төгсөгчдийн ихэнх нь дээр дурдсан шаардлагад нийцдэггүй ба монгол хэлний мэдлэг чадвар байхгүй, өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны ур чадвар дутмаг байдаг аж. Үүнийг шинэ ажилтнуудын хувь хүний онцлог, төгссөн сургуулиас хамаарч харилцан адилгүй байдаг гэж ажил олгогчид үзжээ.

Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын хариултыг шинж тэмдгээр нь нэгтгэж, хариултын тархалтыг тооцож үзэхэд дараах онцлог харагдсан болно.

### ***Хүснэгт-3.3 Төгсөгчдийн эзэмшсэн чадварууд ажил олгогчийн шаардлагад нийцдэг эсэх?***

	Давтамж	Хувь	Бодит хувь
Ажил олгогчийн шаардлагад нийцдэг	54	45.0	47.8
Хувь хүнээс хамаардаг, заримдаа нийцдэггүй	25	20.8	22.1
Дадлага	14	11.7	12.4
Өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага, төлөвшил муу	8	6.7	7.1
Гадаад хэлний чадвар муу	4	3.3	3.5
Төгссөн сургуулиас шалтгаалдаг	2	1.7	1.8
Техник технологитой харилцах чадвар муу	1	0.8	0.9
Зөв бичих, найруулан бичих дүрэм муу	3	2.5	2.7
Хувийн зохион байгуулалт муу	2	1.7	1.8
<b>Нийт</b>	<b>113</b>	<b>94.2</b>	<b>100.0</b>

Чанарын мэдээллээс үзэхэд төгсөгчдөд дараах чадварууд байхгүй буюу нийцдэггүй гэж ажил олгогчид дүгнэсэн юм. Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварт дутагдаж буй зүйлсийг үнэлэхдээ өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага тааруу, ажилдаа хандах, зөв бичих зэрэг хувь хүний төлөвшилтэй холбон авч үзэх нь нийтлэг байна.

Түүнчлэн төгсөгчдийн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар дутмаг ба энэ нь, их дээд сургуульд ихэвчлэн онол заадаг, практикт ажиллах ур чадвар олгодоггүй боловсролын системтэй холбоотой гэж үзэх явдал нийтлэг байна.

Мөн зарим төгсөгчдийн хувьд гадаад хэлний чадвар тааруу, зөв бичих найруулан бичих дүрэм муу, хувийн зохион байгуулалт муу байгаа нь төгссөн сургуулиас хамаардаг болохыг дурдсан юм.

Хүснэгт-3.4-д ажил олгогчдын шаардлагад зарим тохиолдолд болон байнга нийцдэггүй төгсөгчдөд дутагдаж буй ур чадваруудыг тодорхойлсон.

**Хүснэгт-3.4 Ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэггүй ур чадварууд**

<b>Төгсөгчдийн ур чадвар нийцдэггүй</b>	<b>Зарим тохиолдолд нийцдэггүй</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хувь хүн талаасаа төлөвшил дутмаг байдаг. Мэргэжлийн ур чадвар дутмаг. Их дээд сургуулиуд дандаа онол заадаг.</li> <li>- Сургуулиас нь олгож байгаа мэдлэг боловсрол нь тэр л байх. Цөөн тооны хүүхдүүд сурахын хажуугаар компаниудад цалин багатай дадлага хийгээд нэлээн туршлагатай болчихсон орж ирдэг. Тэр хүүхдүүд ажлын байранд үлдэх, цааш хөгжих, урамшуулалд хамрагдах илүү магадлалтай.</li> <li>- Бүрэн нийцдэггүй, харилцаа хандлага төлөвшилийн хувьд муу байдаг их сургуульд ч энэ талаар хичээл ордоггүй.</li> <li>- Нийцдэггүй шалтгаан нь боловсролын системтэй холбогдоод ирдэг, мөн салбарын болон байгууллагын талаар мэдлэг мөн ордог.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны ур чадвар дутмаг байдаг.</li> <li>- Зарим ажилтан их сургуульдаа урсгалаараа явсаар байгаад төгссөн байдаг, мэдлэг чадвар тааруу.</li> <li>- Хүн болгон адилгүй зарим нь чадвар сайтай байхад зарим нь муу байдаг.</li> <li>- Миний хувьд нийцэхгүй шалтгаан нь өөрийгөө хэт их дөвийлгөж бүхнийг мэддэг чаддаг, мэт аашлах туршлага чадвар хуримтлуулаагүй байж хэт өндөр цалин нэхэх ажлын ачаалал даах чадвар сул хамт олондоо уусаж хамтарч ажиллах тал дээр асуудал гаргах нь нийцдэггүй.</li> <li>- Зарим талаараа нийцдэг, мэдлэгтэй хэдий ч практикт ажиллах ур чадвар дутмаг.</li> <li>- Зарим зүйл нийцдэггүй.Зөв бичих дүрмийн алдаа, ажилдаа хандаж буй хандлага гэх мэт зүйлс дутуу байдаг.</li> </ul>

Энд дурдсан ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэггүй, ажил эрхлэхтэй холбоотой төгсөгчдийн ур чадварыг их сургуулийн зүгээс анхаарч сургалтын хөтөлбөрт тусгах нь зүйтэй. Ажил олгогчдын зүгээс илэрхийлсэн энэхүү санал бодлыг төгсөгчдийн хувьд ажилд ороход нөлөөлсөн хүчин зүйлтэй харьцуулахад олон талаар уялдаатай, хувийн зан чанар төлөвшил болон ерөнхий ур чадвартай холбоотой хариултууд давхцах явдал цөөнгүй тохиолдож байна. МУИС-ийг 2018 оны хичээлийн жилд төгсөгчдийн судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ажилд ороход дараах хүчин зүйлс ихээхэн нөлөөлдөг болохыг тэмдэглэсэн байна. Үүнд:

Төгсөгчид ажилд ороход нөлөөлсөн хүчин зүйлс:

- Хувийн зан чанар-23.5%
- Төгссөн сургууль-22.7%
- Ерөнхий ур чадвар-16.8%
- Гадаад хэлний мэдлэг-11.1%
- Мэргэжлийн онцлог-10.0%

**АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдыг хүйсээр харьцуулан төгсөгчдийн хувьд чухам ямар ур чадварууд дутагдалтай байгааг доорх хүснэгтэд харуулав. Хүснэгт- 3.5-д тусгаснаар төгсөгчдийн ур чадвар ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэг(эрэгтэй-45.9%, эмэгтэй-48.7%), хувь хүнээс хамаардаг ба зарим тохиолдолд нийцдэггүй(эрэгтэй-27.0%, эмэгтэй 19.7%) гэж үзэх санал бодол илүү өндөр хувьтай байгаа юм.

***Хүснэгт-3.5 Ажил олгогчийн шаардлага, төгсөгчийн ур чадварын нийцэл- хүйсээр***

		Таны хүйс		Нийт	
		эрэгтэй	эмэгтэй		
1	Өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага, төлөвшил муу	тоо	2	6	8
		хувь	5.4%	7.9%	7.1%
2	Дадлага	тоо	4	10	14
		хувь	10.8%	13.2%	12.4%
3	Хувийн зохион байгуулалт муу	тоо	1	1	2
		хувь	2.7%	1.3%	1.8%
4	Зөв бичих, найруулан бичих дүрэм муу	тоо	0	3	3
		хувь	0.0%	3.9%	2.7%
5	Гадаад хэлний чадвар муу	тоо	1	3	4
		хувь	2.7%	3.9%	3.5%
6	Төгссөн сургуулиас шалтгаалдаг	тоо	1	1	2
		хувь	2.7%	1.3%	1.8%
7	Техник технологитой харилцах чадвар муу	тоо	1	0	1
		хувь	2.7%	0.0%	0.9%
8	Хувь хүнээс хамаардаг, заримдаа нийцдэггүй	тоо	10	15	25
		хувь	27.0%	19.7%	22.1%
9	Ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэг	тоо	17	37	54
		хувь	45.9%	48.7%	47.8%
<b>Нийт</b>		<b>тоо</b>	<b>37</b>	<b>76</b>	<b>113</b>
		<b>хувь</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Хүйсийн хувьд авч үзэхэд эрэгтэй ажил олгогчдын хувьд ихэнхдээ дадлага, хувийн зохион байгуулалт, техник технологитой харилцах ур чадварын нийцэл тааруу гэж үзсэн бол эмэгтэй ажил олгогчид дадлага, өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага, төлөвшил болон зөв бичих, найруулан бичих, гадаад хэлний ур чадвар дутагдалтай буюу шаардлагад ур чадвар нь нийцэхгүй байдаг гэж үзсэн байна.

**АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Ажил олгогчдын хувьд шинэ боловсон хүчинд ерөнхий чадвар, ажлын туршлага, практик дадал байдаггүй учраас салбарын чиглэл, стандартын талаар дутагдалтай зүйлсийг зааж чиглүүлэх, мэргэжлийн онцлогоос хамаарч сургах шаардлага байнга гардаг болохыг тэмдэглэжээ.

Өмнө өгүүлсэн зүйлсийг ХНХСИ-ийн Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгааны үр дүнтэй(нийт ажил олгогчдын 93% шинээр ажилтан авахдаа сургаж, дадлагажуулж авдаг) олон талаар нийцэж байна.

Төгсөгчдийн ур чадварын талаарх судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын санал бодлыг насны ялгаатай байдлаар харьцуулж хүснэгт 3.6-д тусгасан болно.

**Хүснэгт-3.6 Ажил олгогчийн шаардлага ба төгсөгчийн ур чадварын нийцэл- насны бүлгээр**

		Насны бүлэг				Нийт
		30 хүртэлх	31-40	41-50	51-ээс дээш	
Өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага, төлөвшил муу	тоо	6	1	1	0	8
	хувь	11.5%	2.3%	5.9%	0.0%	7.1%
Дадлага туршлагагүй	тоо	8	3	3	0	14
	хувь	15.4%	7.0%	17.6%	0.0%	12.4%
Хувийн зохион байгуулалт муу	тоо	1	1	0	0	2
	хувь	1.9%	2.3%	0.0%	0.0%	1.8%
Зөв бичих, найруулан бичих дүрэм муу	тоо	1	1	1	0	3
	хувь	1.9%	2.3%	5.9%	0.0%	2.7%
Гадаад хэлний чадвар муу	тоо	0	4	0	0	4
	хувь	0.0%	9.3%	0.0%	0.0%	3.5%
Төгссөн сургуулиас шалтгаалдаг	тоо	0	1	1	0	2
	хувь	0.0%	2.3%	5.9%	0.0%	1.8%
Техник технологитой харилцах чадвар муу	тоо	0	1	0	0	1
	хувь	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.9%
Хувь хүнээс хамаардаг, заримдаа нийцдэггүй	тоо	11	10	4	0	25
	хувь	21.2%	23.3%	23.5%	0.0%	22.1%
Ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэг	тоо	25	21	7	1	54
	хувь	48.1%	48.8%	41.2%	100.0%	47.8%
Нийт	тоо	52	43	17	1	113
	хувь	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ажил олгогчдын хувьд насны онцлогоос хамаарч төгсөгчдөд харилцан адилгүй шаардлага тавьдаг ба ур чадварын нийцлийг ч харилцан адилгүй үнэлсэн



байна. Тухайлбал, 30 хүртэлх насны ажил олгогчид төгсөгчдийн хувьд өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлагын төлөвшил дутмаг байна гэж үзсэн бол 31-40 хүртэлх насны ажил олгогчид төгсөгчдийн хувьд гадаад хэлний чадвар дутагдалтай гэжээ. Харин 40-өөс дээш насны ажил олгогчдын хувьд төгсөгчдийн хувьд дадлага туршлагагүй байдал давамгайлж байна гэж үзжээ.

Төгсөгчдийн ур чадвар ажил олгогчдын шаардлагад нийцэхгүй буюу хангахгүй байх нь хөдөлмөр эрхлэлтэд сөрөг нөлөөтэй. Эсрэг тохиолдолд ажил олгогчдын шаардлагад нийцсэн ур чадвартай мэргэжилтэн бэлтгэх нь төгсөгчид эзэмшсэн мэргэжлээрээ хөдөлмөрийн зах зээлд ажил хөдөлмөр эрхэлж, байр сууриа бэхжүүлэх таатай боломжийг бий болгоно. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар өмнө хийгдсэн түүвэр судалгааны дүнтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь хэмжээ өмнөх жилүүдээс нэмэгдсэн байна. Жишээ нь 2018-2019 оны хичээлийн жилд төгсөгчдийн мөшгих судалгааны үр дүнгээс үзэхэд нийт төгсөгчдийн 75.7 хувь нь ажил эрхэлдэг бол, 24.3 хувь нь ямар нэг ажил эрхлээгүй гэсэн хариултыг өгсөн байна.

2015-2017 оны төгсөгчдийн түүвэр судалгаанаас үзэхэд 2015 онд төгсөгчдийн 72.8 хувь, 2016 онд төгсөгчдийн 73.4 хувь, 2017 онд төгсөгчдийн 61.8 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа тухай хариулт өгч байсан бол 2018-2019 оны хичээлийн жилд төгсөгчдийн 75.7 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажээ. Энэ нь нийт дөрвөн төгсөгч тутмын гурав нь ямар нэг хэлбэрээр ажил хөдөлмөр эрхэлж байгааг илтгэн харуулж байна. 2015-2018 оны төгсөгчдийн судалгааны мэдээлэлд тулгуурлан үзэхэд 2015-2016 онд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт 70 хувиас дээш байгаад 2017 онд огцом буурч, 2018 онд эргээд өссөн дүр харагдаж байна. Мэргэжил сонголт, мэргэжлээрээ ажиллах сонирхол, ур чадварын зэрэгцээ хөдөлмөрийн зах зээлд ажил хөдөлмөрийн нийлүүлэлтээс төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт хамаардаг онцлогтой.

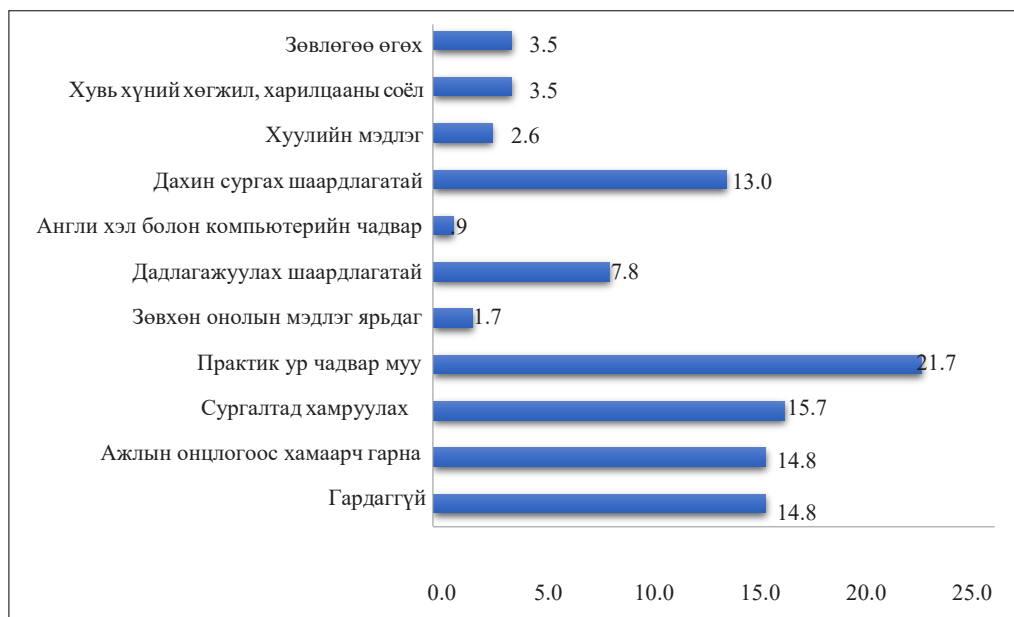
### **3.3. Шинээр орсон ажилтныг дахин сургах хэрэгцээ, шаардлага**

Нэгэнт мэргэжилтэн хөдөлмөрийн зах зээлд зайлшгүй шаардлагатай ур чадварыг хангалтгүй эзэмшсэн буюу эзэмшээгүй тохиолдолд ажил олгогчийн зүгээс шинээр орсон ажилтныг дахин сургах шаардлага зүй ёсоор тавигддаг. Энэ нь өнөөгийн ажил олгогчдын магадгүй, нэн тулгамдсан асуудлын нэг юм.

Ажлын онцлог, нөхцөлөөс хамаарч тухайн ажилд шинээр орсон ажилтныг дахин сургах шаардлага ажил олгогчид тулгарч байдаг. Энгийнээр тодорхойлоход, илүү туршлагатай ажилтан туршлага багатай, шинээр төгссөн ажилтанд хэрхэн ажил гүйцэтгэх, сургах талаар зааварчлах явдал юм. Өнөөгийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад хэрэглэж буй сургалтын түгээмэл арга бол ажил дээрх сургалт юм. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдоос шинээр орсон ажилтныг дахин сургах шаардлага гардаг эсэх талаар дараах хариултыг өгсөн байна. Юуны өмнө төгсөгчдийн хувьд практик ур чадвар ихээхэн тааруу байдаг-21.7% гэсэн хариулт

харьцангуй өндөр хувийг эзэлж байна. Энэ нь ялангуяа сургалтын хөтөлбөрт практик ажил, дадлагыг түлхүү оруулж өгөх явдал чухал гэдгийг харуулж байна. Ажил олгогчдын зүгээс шинээр ажилд орж буй төгсөгчдийг сургалтад хамруулах шаардлагатай-15.7% гэсэн хариултыг мөн нийтлэг өгсөн байна. Үүний зэрэгцээ дахин сургах үйл явц ажлын онцлогоос хамаардаг-14.8%, дахин сургах шаардлагатай-13.0%, дадлагажуулах шаардлагатай-7.8% зэрэг хариултууд түгээмэл тохиолдож байна.

**Дүрс-3.1 Шинээр орсон ажилтныг дахин сургах шаардлага гардаг уу?**



Мөн шинээр ажилд орж буй төгсөгчдийг дахин сургалтад хамруулахдаа зөвлөгөө өгөх-3.5%, хувь хүний хөгжил харилцааны соёлд сургах-3.5%, хуулийн мэдлэг олгох-2.6%, англи хэл, компьютерийн чадвар олгох-0.9% зэрэг санал бодол байгаа боловч энэ нь харьцангуй бага хувийг эзэлж байна. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 14.8 хувь нь шинээр төгсөж, байгууллагад орсон ажилтныг дахин сургах шаардлага гардаггүй гэж хариулжээ.

## ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ИХ СУРГУУЛЬ ТӨГСӨГЧДИЙН УР ЧАДВАР, МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖААНЫ ТАЛААР АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН САНАЛ БОДОЛ

### 4.1. Их сургууль төгсөгчдөд дутагдаж буй ур чадварууд

Өнөөгийн дээд боловсролын тогтолцоонд зөөлөн чадвар олгох нь тухайн төгсөгчийг мэргэжлийн ажлаа хийх, цаашилбал тухайн ур чадвараа ашиглан хөдөлмөрийн зах зээлд амжилт олно гэж үздэг. Энэ чиглэлээр өмнө хийсэн судалгаанаас үзэхэд<sup>4</sup> нийт их сургууль төгсөгчдийн хувьд ажиллаж буй ажлын байранд дутагдаж буй мэргэжлийн ур чадваруудыг тодруулахад гадаад хэл, компьютерийн мэдлэг, баримт бичиг боловсруулах зэрэг зөөлөн чадварын зэрэгцээ мэргэжлийн мэдлэг, чадвар илүү дутагдаж байдаг гэсэн хариулт өгсөн байна.

Зөөлөн чадвар(soft skill) бол хүний ажил, амьдралын олон талт үйл ажиллагаатай холбогдох нийгмийн чадвар (нийгмийн ямар ч нөхцөлд дасан зохицох), харилцааны болон хэлний чадвар, бусадтай харилцаа тогтоох, багаар ажиллах чадвар, хандлага төлөвшилийг илэрхийлсэн өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Зөөлөн чадварын талаар ажил олгогчдын 18.3% нь ямар нэг хариулт өгөөгүй бол, 81.7% нь ИДС-ийн оюутнуудад дараах зөөлөн чадварууд байх ёстой гэж үзжээ.

#### *Хүснэгт-4.1 ИДС-ийн оюутнууд ямар зөөлөн чадвартай байх ёстой вэ?*

	Давтамж	Хувь	Бодит хувь
Ажлын ачаалал даах чадвар	1	0.8	1.0
Аливаад сэтгэлээсээ ханддаг	3	2.5	3.1
Багаар ажиллах чадвар	14	11.7	14.3
Өөрийгөө болон бусдыг хүндэтгэх	19	15.8	19.4
Харилцааны соёл, ур чадвар	22	18.3	22.4
Санаачлагатай, хариуцлагатай, бүтээлч, эрэлч хайгуулч	9	7.5	9.2
Уян хатан	7	5.8	7.1
Асуудал шийдвэрлэх чадвар	1	0.8	1.0
Цагийн менежмент	9	7.5	9.2
Манлайлах ур чадвар	6	5.0	6.1
Дасан зохицох ур чадвар	4	3.3	4.1
Урлаг, спортын чадвартай	2	1.7	2.0
Гадаад хэлний чадвартай	1	0.8	1.0

<sup>4</sup> ХНХСИ. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа. УБ, 2018. Х-45

**АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Нийт хариулсан	98	81.7	100.0
Хариулт өгөөгүй	22	18.3	
<b>Нийт</b>	<b>120</b>		<b>100</b>

Тэрчлэн ажил олгогчид үзэхдээ харилцааны соёл, ур чадвар-22.4%, өөрийгөө болон бусдыг хүндэтгэх-19.4%, багаар ажиллах чадвар-14.3% зэргийг төгсөгчдөд байвал зохих үндсэн чадварууд гэж үзсэн юм. Хүснэгт 4.1-ээс үзэхэд өнөөгийн их дээд сургуулиудад дутагдаж буй, эзэмшвэл зохих зөөлөн чадварууд болох цаг төлөвлөх, манлайлах, дасан зохицох, санаачлагатай, хариуцлагатай, бүтээлч байх зэрэг ур чадварын зэрэгцээ ажлын ачаалал даах болон аливаад сэтгэлээсээ хандах зэрэг хувь хүний төлөвшилтэй холбоотой, мөн урлаг спортын чадварыг ч давхар харгалзах болсон байна.

Цаашилбал, энд дурдсан зөөлөн чадварууд нь их дээд сургууль төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд шууд ба дам хэлбэрээр нөлөөлдөг үндсэн хүчин зүйл болдог. Хүснэгтэд дурдсан тоо баримт болон чанарын мэдээлэлд тулгуурлан үзэхэд зөөлөн чадварын зэрэгцээ ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь тухайн төгсөгчийг өөрт тохирсон ажлын байраа олох, улмаар урт хугацаанд карьер төлөвлөлт хийхэд чухал нөлөөтэй хүчин зүйл болно.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг эдийн засгийн харилцаа, хамтын ажиллагааны байгууллагын бодлогын баримт бичигт<sup>5</sup> хувь хүмүүсийн амьдралын бүхий л үед, аливаа насанд нь боловсрол, сургалт, ажил мэргэжлийн сонголтоо хийх, ажил мэргэжлийн замналаа удирдан зохицуулахад нь туслах үйлчилгээ ба үйл ажиллагаа хэмээн тодорхойлсон. Үүнээс үзэхэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох нь зөвхөн төгсөгч оюутнууд төдийгүй элсэгч болон мэргэжил эзэмшсэн хүний насан туршийн хөдөлмөрлөх үйл явцад нэн хэрэгтэй хүчин зүйл болно. Мөн Ажил мэргэжил судлалын толь бичигт дурдсанаар<sup>6</sup>, “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа” нь хувь хүний ажил мэргэжлийн талаарх мэдлэг ойлголт, мэргэжлийн төлөвлөгөө ба шийдвэр гаргах, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ болон мэргэжлийн давуу талаа судлан тодорхойлох болон ажил хайх чадварыг харуулсан ойлголт юм. Эдгээрээс үзэхэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа гэдэг нь хувь хүний амьдралын туршид хийж гүйцэтгэсэн ажил мэргэжил ба суралцах үйлийг илэрхийлсэн нэр томъёо болно.

Ажил олгогчдоос их дээд сургууль сурч байгаа оюутнууд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар ямар мэдлэг чадвартай байх ёстой талаар асуухад 45.8% нь хариулаагүй бол 54.2% нь дараах хариулт өгсөн байна. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар ажил олгогчдын өгсөн хариултыг багцлан үзэхэд дадлага хийлгэх замаар-44.6% мэргэжлийн чиг баримжааны ур чадварыг олгох ёстой гэж үзжээ. Түүнчлэн мэргэжлийнхээ онцлог, мөн чанарыг ухамсарлах-20.0%, ажлын

<sup>5</sup> Career Guidance. A Handbook for Policy Makers. OECD, 2004

<sup>6</sup> Ажил мэргэжил судлал тайлбар толь. МУИС, 2018

байрны шаардлага болон ажлын мөн чанарыг мэдсэн байх-10.8% зэрэг нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд нэн шаардлагатай ур чадварууд болохыг дурджээ. / Хүснэгт 4.2-ийг үзнэ үү./

***Хүснэгт-4.2 Таны бодлоор их дээд сургуульд сурч байгаа оюутнууд мэргэжлийн чиг баримжааны талаар ямар мэдлэг, чадвартай байх ёстой вэ? /ажил олгогчдын санал/***

	Давтамж	Хувь	Бодит хувь
Компьютерийн программ хангамж эзэмшсэн байх	5	4.2	7.7
Ажлын байрны шаардлага болон ажлын мөн чанарыг мэдсэн байх	7	5.8	10.8
Албан бичиг боловсруулах, найруулга зүй	2	1.7	3.1
Гадаад хэлний чадвар	2	1.7	3.1
Дадлага хийлгэх	29	24.2	44.6
Мэргэжлийнхээ онцлог, мөн чанарыг ухамсарлах	13	10.8	20.0
Харилцааны чадвар	4	3.3	6.2
Мэргэжлийн ёс зүй	2	1.7	3.1
Хуулийн мэдлэг	1	8	1.5
Нийт	65	54.2	100.0
Хариулаагүй	55	45.8	

Азийн хөгжлийн банкны захиалгаар Дээд боловсролын шинэчлэл төслийн санхүүжилтээр их дээд сургуулийн оюутнуудын дунд явуулсан санал асуулгын үр дүнгээс үзэхэд<sup>7</sup> өнөөгийн оюутнууд ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаа багш нар-16.5%, интернет-12.7%, эцэг эх-10.6% болон мэргэжлийн хичээлээс-9.5% тус тус түлхүү авдаг болохоо илэрхийлсэн бөгөөд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, зөөлөн чадвар олгоход төрийн их сургуулиудад анхаарч алба хэлтэс байгуулж, оюутны клубүүдийг идэвхжүүлэхийн зэрэгцээ тухайн чиглэлээр сургалт явуулах багш нарыг хэдийнээ бэлтгэж эхэлсэн байна.

Гэсэн хэдий ч нэг талаас төгсөгчид суралцаж байх хугацаандаа эзэмшиж буй мэргэжлийнхээ болон ирээдүйд ажиллах ажлын байрны талаар “судалж, судалгаа хийж байгаагүй, хувиараа судалж байснаа” дурдсан бөгөөд нөгөө талаас ажил олгогчид “ажил мэргэжлийн чиг баримжааг мэргэжлийн хичээлээ мэдсэн байх ёстой, олон талын ур чадварт суралцсан, ирээдүйн төлөвлөгөөтэй,

<sup>7</sup> АХБ, Дээд боловсрол шинэчлэл төсөл. Их дээд сургуульд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, зөөлөн чадвар олгож буй өнөөгийн байдал, чиг хандлага. УБ, 2019-2020

*мэргэжлийн байгууллагаас зөвлөгөө авах учиртай боловч хангалтгүй, төгсөгчдийн эзэмшсэн чадварууд бидний шаардлагад нийцдэггүй тул сургалтад хамруулах шаардлагатай” гэж үзжээ. Энэ бол ажил олгогчдын зүгээс нийт их дээд сургууль төгсөгчдийн ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх нэгдсэн байр суурь, чиг хандлага юм.*

МУИС-ийг төгсөгчдийн хувьд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны хувьд бусад их дээд сургуулийн оюутнуудаас харьцангуй давуу талтай байгааг ажил олгогчид дурдсан бөгөөд харин ажил мэргэжлийн чиг баримжааны хувьд харилцан адилгүй байр суурь илэрхийлжээ.

- Шинээр төгсөгчид шууд бодлогын түвшинд очиж ажиллах юм шиг бодлогоосоо болоод наад захын жижиг ажлуудыг хийж сураагүй ирдэг. Иймд албан бичиг боловсруулах гэх мэт ажлыг хийж сурсан байх ёстой.
- Өөрийн мэргэжлийг бүрэн эзэмшсэн байхаас гадна хөрвөх чадвартай олон талын мэдлэг чадвартай, сурах хүсэл тэмүүлэлтэй мэргэжилдээ үнэнч болсон байх хэрэгтэй.
- Мэргэжлээрээ ажиллахад шаардагдах хамгийн наад захын ур чадваруудыг л эзэмшсэн байх хэрэгтэй, бусдыг нь туршлагаараа хуримтлуулж болно.
- Тухайн мэргэжлийнхээ хамгийн доод шатанд юу хийх ёстой, тэрийг л сайн эзэмшсэн байх ёстой.
- Өөрийн эзэмшсэн мэргэжлийнхээ талаар хангалттай онолын мэдлэг эзэмшсэн байх, гол нь тухайн мэргэжлийнхээ гол зорилго, үүргийг ухамсарласан байх нь чухал.

Ажил олгогчдын байр сууриас үзэхэд их дээд сургуулийн оюутнууд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны хувьд мэргэжлийн зорилго, үүргээ бүрэн ухамсарласан байхаас авахуулаад мэргэжлийн ёс зүйгээс сахих, мэргэжлийн хувьд гүйцэтгэвэл зохих хамгийн бага зүйлийг ч суралцсан байх ёстой гэдэгтэй санал нийлж байна.

## 4.2. Төгсөгчдөд дутагдаж буй зөөлөн чадвар ба хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаанд ажил олгогчийн зүгээс их дээд сургууль төгсөгчдийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа болон зөөлөн чадварыг хэрхэн үнэлснийг энд авч үзсэн. Ялангуяа зөөлөн чадвар нь төгсөгчдийн ажил эрхлэлтэд гойд нөлөөтэй бөгөөд хэрэв энэ чадвар дутагдалтай бол ажилгүйдэлд өртөх хүчин зүйл болдог.

### Төгсөгчдийн хувьд ямар зөөлөн чадварууд дутагдаж байна вэ?

Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанаас үзэхэд<sup>8</sup> өнөөгийн төгсөгчдөд багаар ажиллах, харилцааны ур чадвар, цаг ашиглах, бие даан ажиллах зэрэг ур чадварууд дутагдалтай байдаг ажээ. Ажил олгогчдын 27.0% нь төгсөгчдийн хувьд цаг төлөвлөлт буюу цаг баримтлах чадвар дутагдалтай байгааг дурдсан байна. Мөн гадаад хэлний мэдлэг-13.9%, практик туршлага -10.4%, хувь хүний хандлага бүтээлч сэтгэлгээ-10.4% зэрэг зөөлөн чадварууд мөн дутагдалтай байгааг дурджээ. Үүний хамт ажил олгогчид их сургууль төгсөж, шинээр ажил эрхлэгчдийн хувьд дараах зөөлөн чадварууд дутагдаж байна гэж үзсэн юм.

### Хүснэгт-4.3 Төгсөгчдөд дутагдаж буй зөөлөн чадварууд

Зөөлөн чадварууд	Тоо	Хувь
Шинийг санаачлах	3	2.6
Ажлын ачаалал даах	9	7.8
Дасан зохицох	3	2.6
Цаг баримтлах	31	27.0
Гадаад хэлний мэдлэг	16	13.9
Бичиг баримт боловсруулах	4	3.5
Багаар ажиллах, илтгэх чадвар, өөрийгөө илэрхийлэх	9	7.8
Төлөвлөх, зохион байгуулах	3	2.6
Мэргэжлийн ур чадвар	5	4.3
Туршлага, практик	12	10.4
Манлайлах ур чадвар	1	0.9
Хувь хүний хандлага, бүтээлч сэтгэлгээ	12	10.4
Найруулан бичих, зөв бичих дүрэм	1	0.9
Техник технологитой харьцах чадвар	1	0.9
Хариулаагүй	5	4.3
Нийт	115	100.0

<sup>8</sup> ХНХИ. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа. 2018. Х-44

Гадаад хэлний мэдлэгийн хувьд англи хэлээр ярих, бичих болон харилцах чадвар тааруу байна гэсэн бол хувь хүний төлөвшилийн хувьд хүнийг сонсох, өөрийгөө ойлгуулах болон бүтээлч сэтгэлгээ, дасан зохицох, тууштай зан чанар болон ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандах хандлага дутагдаж байгааг тус тус онцолсон байна. МУИС-ийг төгсөгчдийн мөшгих судалгааны үр дүнгээс үзэхэд нийт төгсөгчдийн 24.3 хувь нь ямар нэг ажил төрөл эрхлээгүй, 75.7 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байсан юм.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс эрхлэн явуулсан “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”-ны үр дүнгээс үзэхэд<sup>9</sup> их дээд сургууль төгсөгчдийн 24.8 хувь нь ямар нэг хөдөлмөр эрхлээгүй, 30.9 хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаагүй байгаа гэсэн үр дүн гарсан байна. Ер нь ажил төрөл хайх явцад дараах хүндрэл, бэрхшээлүүд төгсөгчдөд тулгардаг байна. Үүнд:

**Хүснэгт-4.4 Ажил хайх явцад гардаг хүндрэл, бэрхшээл**

	Үзүүлэлт	ИДС төгсөгчдийн хувьд
1	Ажлын туршлага дутах	22.7
2	Ажлын байрны мэдээллийн хомстол	17.3
3	Мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй	16.8
4	Гадаад хэлний мэдлэг	13.6
5	Цалин хөлс	8.9
6	Боловсрол, ур чадвар, мэргэжлийн үл нийцэл	6.2
7	Ажлын орчин, ажлын цаг	5.3
8	Нас, хүйсийн ялгаварлал	3.5
9	Санхүүгийн хүндрэл	1.8
10	Ар гэрийн асуудал	1.9
11	Зан төлөв, хүсэл сонирхлоо тодорхойлох чадвар	0.3
12	Өөртөө итгэлгүй/ирээдүйд/ байдал	1.3
13	Гадаад дүр төрх, биеийн хөгжил	0.3
	Нийт	100.0

Эх сурвалж: ХНХИ. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа. УБ, 2018

Тухайн хүснэгтэд тусгасан ажил хайх явцад тулгардаг хүндрэл, бэрхшээлүүд зөөлөн чадвар болон мэргэжлийн чиг баримжаатай зарим талаар холбоотой боловч хувийн байдал(санхүүгийн хүндрэл, өөртөө итгэлгүй байдал гм), туршлага, мэдээллийн хомстол, ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй шаардлага(гадаад дүр төрх, биеийн хөгжил гм) болон ажлын онцлогоос(ажлын орчин, ажлын цаг гм) хамаарч байна.

<sup>9</sup> ХНХИ. Их дээд сургууль төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа. УБ, 2018



Харин МУИС-ийг төгсөгчдийн дунд явуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгих судалгааны үр дүнгээс үзэхэд дээрхтэй зарим талаар ойролцоо, гэхдээ онцлог нөхцөл ажиглагдаж байна. Юуны өмнө одоогийн байдлаар ажил эрхлээгүй байгаа МУИС-ийг төгсөгчдийн хувьд ажил эрхлэхгүй байгаа үндсэн шалтгаанд ар гэрийн шалтгаан илүү өндөр буюу 22.1% эзэлж байв. Ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгааныг дурдсан ялангуяа эмэгтэй төгсөгчдийн хувьд хүүхэд төрүүлсэн гэсэн хариулт зонхилж байгаагийн дээр хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, гадаадад сурч байгаа(Австрали, Япон, Канад, Тайван гм) гэсэн хариултууд зонхилж байв. Төгсөгчдийн мөшгих судалгаанд хамрагдсан МУИС-ийг төгсөгчдийн 21.8% нь үргэлжлүүлэн суралцаж байгаа болохоо илэрхийлсэн юм. Мөн судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн 14 хувь нь гадаад руу гарч ажиллах буюу сурахаар явсан гэж хариулжээ. Ажил эрхлэхгүй байгаа 10 төгсөгч тутмын нэг нь мэргэжлээрээ ажил хайсан боловч олдохгүй байгаа гэж хариулсан байна. Ялангуяа хөдөө орон нутгийн төгсөгчдийн хувьд ажлын байрны олдоц муу, мэргэжлийн ажил хийх боломж бололцоо байхгүй, хүртээмж тааруу байгаа юм.

**Дүрс-4.1 МУИС-ийг төгсөгчдийн хувьд ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаан**



Эх сурвалж: МУИС-ийг төгсөгчдийн мөшгих судалгааны тайлан-2019

Судалгааны үр дүнгээс эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа-9.2%, ажил хайгаагүй-6.1%, ажиллах шаардлагагүй-3.9%, ажлын байрны шаардлага хэт өндөр-2.2%, цалин бага-2.0% мэргэжилдээ дур сонирхолгүй-1.1%, мэргэжлийн мэдлэг ур чадвар дутмаг-0.6% зэрэг хариултыг өгсөн нь мэргэжлийн чиг баримжаатай зарим талаар холбоотой байна. Таны бодлоор их сургуульд суралцаж буй оюутнууд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар ямар чадвартай байх ёстой вэ? гэсэн асуултад “...их сургуульд элсэж орсных нь дараа мэргэжлээ сонгохоос нь өмнө мэргэжлийнх нь тухай зөвлөгөө, сургалт оруулж, танилцуулах хэрэгтэй. Мэргэжлийнхээ талаар ажлын байран дээр гараад биш, ажлын байран

дээр гарахаас өмнө сайтар мэдсэн байх нь чухал. Мөн мэргэжлийн онцлогоо дагаад өөрчлөгдөж чаддаг болсон байх ёстой” гэж үзэх нэгэн байхад “сонгосон мэргэжлийнхээ үнэт зүйл нь юу вэ, хүнд хэцүү зүйл нь юу вэ гэдгийг мэдсэн байх, мөн анх ажилд орж байгаа хүмүүс мэргэжлийнхээ талаар сайн судлаагүй, мэргэжил зорилго хоёр нь нийцээгүйгээс тогтвор суурьшилтай ажиллах нь багасдаг” хэмээн зарим ажил олгогчид онцолжээ.

Судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн өгсөн хариултад тулгуурлан төгссөн сургуулиудын ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа төгсөгчдийн хувь хэмжээг дараах байдлаар эрэмбэлэн харуулж болох юм.

– Олон улсын харилцаа, нийтийн удирдлагын сургууль	-11.1%
– Бизнесийн сургууль	-13.8%
– Хууль зүйн сургууль	-14.4%
– Эрдэнэт сургууль	-23.5%
– Завхан сургууль	-27.6%
– Хэрэглээний шинжлэх ухаан, инженерчлэлийн сургууль	-28.2%
– Шинжлэх ухааны сургууль	-32.7%
(БУС-30.2%, НУС-33.0%, ХУС-34.8%)	

Тус эрэмбээс үзэхэд ОУХНУС, Бизнесийн сургууль, ХЗС-ийг төгсөгчдийн 11.1-14.4 хувь нь ямар нэгэн ажил төрөл эрхлээгүй байгааг харж болно. Харин ШУС-ийн Нийгмийн ухаан, байгалийн ухаан, хүмүүнлэгийн ухааны сургуулийг төгссөн бараг гурван төгсөгч тутмын нэг нь, ХШУИС, Завхан сургуулийн дөрвөн төгсөгч тутмын нэг нь тус тус ажил, хөдөлмөр эрхлээгүй байгааг дээрх эрэмбэлсэн үзүүлэлтээс харж болно.

Ажил олгогчтой хийсэн ярилцлагын үр дүнд тулгуурлан ажилд ороход шинээр төгсөгчдөд чухам ямар чадварууд хамгийн чухал байгааг авч үзэхэд мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар хувь хүний харилцаа хандлага (нийт ажил олгогчдын-26.7%) нэн чухал гэж үзжээ. Үүний хамт хувь хүний харилцаа хандлага (нийт ажил олгогчдын-17.5%), цаг баримтлах, хариуцлагатай байх-10.0% болон бүтээлч, санаачлагатай, шинийг эрэлхийлэх-10.0% зэрэг нь ажилд ороход чухал чадвар юм гэсэн хариулт өгчээ.

Энэ тухай төрийн захиргаа удирдлагын мэргэжилтэй, барилга угсралтын чиглэлээр хүний нөөцийн менежерийн ажил эрхэлж буй ажил олгогч санал бодлоо илэрхийлэхдээ, “...төгсөгчдөд олон талын ур чадварууд шаардлагатай. Харилцааны чадвар, уг даах чадвар, ачаалал даах чадвар, цаг баримтлах, хариуцлагатай байх чадвар г.м.” хэмээн хариулсан нь сонирхолтой бөгөөд их дээд сургууль төгсөгчдийн эзэмшвэл зохих зөөлөн чадварыг илүү өргөн хүрээнд авч үзэх ёстой болохыг харуулж байна.

Дээрхийн зэрэгцээ багаар ажиллах-8.3%, өөрийгөө илэрхийлэх, ойлгуулах-6.7%, зөв хандлагатай, тууштай ажиллах-4.1%, англи хэл, компьютерийн чадвар-3.3% болон даван туулах, дасан зохицох чадвар-2.5% нь ажилд ороход зайлшгүй чухал бөгөөд эзэмшвэл зохих ур чадварууд юм гэж үзжээ.

**Хүснэгт-4.5 Ажилд ороход ямар чадварууд хамгийн чухал гэж үзэж байна вэ?**

	Давтамж	Хувь
Зөв бичих, найруулга зүй	2	1.7
Багаар ажиллах, ерөнхий ур чадвар	10	8.3
Даван туулах, дасан зохицох чадвар	3	2.5
Манлайлах ур чадвар	1	.8
Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар	32	26.7
Хувь хүний харилцаа хандлага	21	17.5
Өөрийгөө илэрхийлэх, ойлгуулах	8	6.7
Цаг баримтлах, хариуцлагатай байх	12	10.0
Бүтээлч, санаачлагатай, шинийг эрэлхийлэх	12	10.0
Англи хэл, компьютерийн чадвар	4	3.3
Зөв хандлага, тууштай ажиллах байдал	5	4.1
Нийт	110	91.7
Хариулаагүй	10	8.3
<b>Нийт</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

Нөгөө талаар өнөөгийн төгсөгчдийн хувьд шинэ зүйлийг хурдан сурах, аль болох түргэн хугацаанд албан тушаал дэвших сонирхолтой, хичээл зүтгэлтэй биш, туйлбаргүй байдаг учраас нэг албан тушаал дээрээ тогтвортой ажиллах сонирхолгүй байдаг талаар зарим ажил олгогчид шүүмжлэх өнгө аястай байр суурь илэрхийлж байлаа. Үүнтэй холбоотойгоор их дээд сургуулийн оюутнуудад зориулан зөөлөн чадвар олгох чухам ямар хичээл орох шаардлагатай талаар ажил олгогчдоос лавлахад тэдгээрийн 56.7% нь ямар нэгэн байр суурь илэрхийлээгүй(хариулт өгөөгүй) ба үлдсэн 43.3% нь их дээд сургуулийн оюутанд зориулж зөөлөн чадвар эзэмшүүлэх чиглэлд дараах хичээлүүдийг оруулах шаардлагатай хэмээн байр сууриа илэрхийлсэн байна. Ажил олгогчдын хувьд зарим нь сургалтын хөтөлбөр, багш оюутны харилцаа, хичээлийн агуулгад өөрчлөлт оруулах ёстой гэсэн байр суурь, саналтай байхад зарим нь эрдэм шинжилгээний хурал, уралдаан тэмцээнд хамруулах, үйлдвэрлэлийн дадлагыг үр бүтээлтэй урт хугацааных болгох нь чухал гэдгийг онцолсон байна. Энд зарим ажил олгогчдын онцлог тайлбаруудыг дурдвал,

**Шигтгээ. Ажил олгогчдын байр суурь**

...Career development гэдэг хичээл орох хэрэгтэй. Анкетаа хэрхэн бөглөх, CV хэрхэн бичих, ярилцлагад хэрхэн орох вэ гэдэг талаар хичээл орох хэрэгтэй. Мөн манлайлал цагийн менежментийг тухайн хичээлийн агуулгад оруулах нь чухал.

*Эрчим хүчний төсөл хэрэгжүүлдэг, хүний нөөцийн менежер*

...Үйлдвэрлэлийн дадлагыг үр бүтээлтэй, урт хугацаатай болгох хэрэгтэй байх. Технологи гэдэг зүйл байнга хувьсан өөрчлөгддөг учраас их сургуулиуд ерөнхий мэдлэгийг өгөлгүй маш гүнзгий зааж өгөх хэрэгтэй.

*Юнител групп, ахлах мэргэжилтэн*

...Багш нарын хөгжилд анхаарах хэрэгтэй байх. Хичээлийн хувьд бие даалт, илтгэл, семинар дээр оюутнуудын бүгдийн оролцоог шаардах хэрэгтэй гэж бодож байна. Нэг баг хоёроос илүү хүнтэй байгаад хэрэггүй. Болж өгвөл сэдэв болгоноор мэтгэлцээн зохион байгуулж байвал зүгээр байх. Мэтгэлцээн нь хэн нь хожихдоо биш тухайн сэдвээ хүн бүр бүрэн ойлгоход чиглэх хэрэгтэй болов уу.

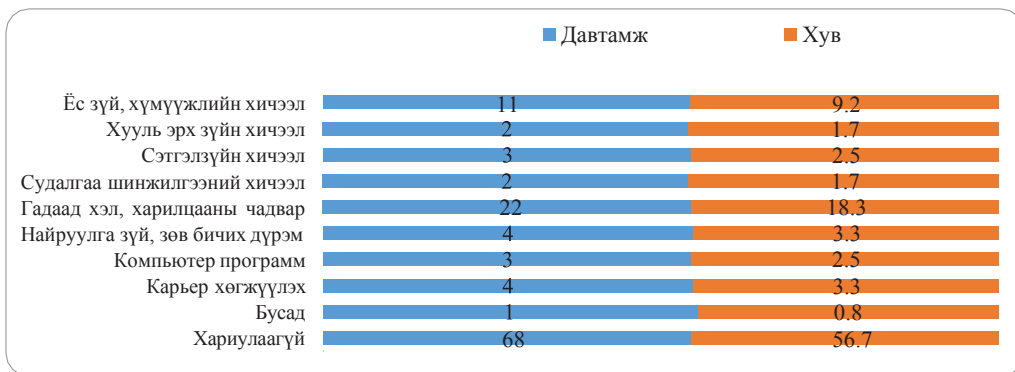
*Барилгын Дүрс төслийн компаний захирал, ажил олгогч*

...Эрдэм шинжилгээний хурал, уралдаан тэмцээнд аль болох олон зохион байгуулж, оролцуулах хэрэгтэй. Мөн практик ур чадварыг нэмэгдүүлэх талаар ажил зохион байгуулах хэрэгтэй.

*Мэдээллийн технологич, хүний нөөцийн мэргэжилтэн*

Ажил олгогчдын үзсэнээр оюутанд зөөлөн чадвар эзэмшүүлэх чиглэлээр ажил олгогчид дараах хичээлүүдийг хөтөлбөрт оруулах шаардлагатай гэж үзсэн байна.

**Дүрс-4.2 ИДС-д оюутанд зөөлөн чадвар эзэмшүүлэх чиглэлээр ямар хичээл орох хэрэгтэй вэ?**



Ажил олгогчдын илэрхийлсэн байр сууриас харахад гадаад хэл, харилцааны чадвар, ёс зүй, хүмүүжлийн хичээл, найруулга зүй, карьер хөгжүүлэлт, сэтгэл зүйн болон компьютерийн хичээл зэрэг олон тооны хичээлээр зөөлөн чадвар эзэмшүүлэх шаардлагатай гэжээ. Дээрхийн зэрэгцээ зарим ажил олгогчдын хувьд хичээлээр зөөлөн чадвар эзэмшүүлэхээс илүүтэй төгсөөд ажлын байран дээр гарсан мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа туршлагатай хүмүүсийг оюутнуудтай уулзуулах, туршлага солилцох уулзалт зохион байгуулах хэрэгтэй гэсэн харилцан адилгүй санал бодол ажиглагдаж байна.

**Ажил олгогчид сайн ажилтан олж авахын тулд нийгэмд чиглэсэн ямар үйл ажиллагаа явуулдаг вэ?**

Байгууллагад ажилтан сонгон шалгаруулж авах нь хүний нөөц, хүмүүн капитал хийгээд хөдөлмөрийн зах зээлийг судлах цогц шинжтэй үйл явц билээ. Чухамдаа өнөөгийн бизнесийн байгууллагууд хүмүүн капиталд хөрөнгө оруулснаар сайн ажилтан, шилдэг боловсон хүчинтэй болж, компаний нэр хүнд, ашиг орлогоо өсгөдөг. Энэ нь шинээр төгссөн боловсон хүчнээс гадна хөдөлмөрийн зах зээл, нийгэмд чиглэсэн үйл ажиллагаанаас ихээхэн хамаардаг. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын 29.1 хувь нь нийгэмд чиглэсэн ямар нэгэн үйл ажиллагаа явуулдаггүй гэсэн бол үлдсэн 70 гаруй хувь нь нийгэмд чиглэсэн дараах үйл ажиллагааг явуулдаг болохоо илэрхийлжээ. Сайн ажилтан олж авахын тулд ажил олгогчдын зүгээс нийгэмд чиглэн явуулж буй үйл ажиллагаа тус бүрийг хүснэгт 4.6-д эрэмбэлж, харуулсан болно.

**Хүснэгт-4.6 Ажил олгогчдын нийгэмд чиглэсэн үйл ажиллагаа**

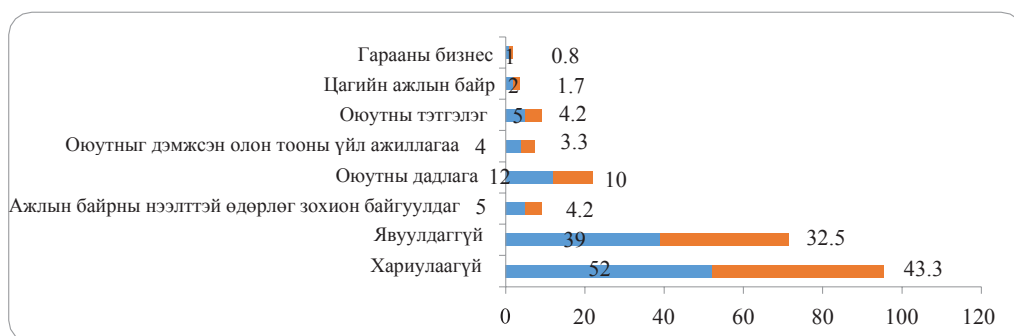
Үйл ажиллагааны эрэмбэ	Давтамж	Бодит хувь
Ажлын байрны сонгон шалгаруулалт, тэгш хүртээмжтэй	29	26.4
Дадлагаар оюутнуудыг ажиллуулах боломжтой	11	10.0
Их дээд сургуультай хамтран ажилладаг	9	8.2
Боловсролын салбарт чиглэсэн үйл ажиллагаа их явуулдаг	5	4.5
Оюутанд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг	5	4.5
Оюутанг цагаар ажиллуулдаг	4	3.6
Нийгэмд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг	3	2.7
Судалгаа, шинжилгээ хийх	3	2.7
Ажилтны нийгмийн баталгаа	2	1.8
Сургалт явуулдаг	2	1.8
Олон төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг	2	1.8
Цаанаасаа томилдог	2	1.8

Ажил олгогч байгууллага төрийн болон хувийн хэвшлийн байхаас үл хамаарч байгууллагад ажилтан сонгон шалгаруулж, шилж авах үйл ажиллагаа нь ажлын байранд тавигдах шаардлагыг тодорхойлохоос авахуулаад шаардлагатай мэргэжил, мэргэшлийг зааж өгөх, ажлын цагийн горим, нөхцөлийг тогтоох, сонирхол татахуйц ажил горилогчдыг судлах, үнэлэх, ажлын байр, албан тушаал санал болгох өргөн хүрээтэй, олон талт арга хэмжээ юм. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын хувьд ажлын байранд сонгон шалгаруулалт, тэгш хүртээмжтэй байхад чиглэсэн үйл ажиллагааг (ажил олгогчдын 26.4%) нийтлэг явуулдаг байна. Мөн дадлагаар оюутнуудыг ажиллуулах-10.0%, их дээд сургуультай хамтран ажиллах-8.2% зэрэг үйл ажиллагааг илүүтэй явуулдаг болохоо ажил олгогчид илэрхийлсэн юм. Дээрх хариултын зэрэгцээ өнөөгийн ажил олгогчид боловсролын салбар, оюутанд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулахын зэрэгцээ оюутанг цагаар ажиллуулах, судалгаа шинжилгээ хийх, сургалт явуулах, нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр олон тооны үйл ажиллагаа явуулдаг болох нь харагдаж байна. Нөгөө талаас төгсөгчдийн ажиллаж буй байгууллагын нэр хүнд, хариуцаж буй ажил үүрэг, ажлын орчин, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал зэрэг нь ажлын байрны сэтгэл ханамжийг илэрхийлэх үзүүлэлт болдог.

#### 4.3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын оюутан, төгсөгчдөд чиглэсэн үйл ажиллагаа

Өнөөгийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ашиг орлого, амжилт, нэр хүнд боловсон хүчний мэдлэг ур чадвар буюу хүний нөөцөөс ихээхэн хамаардаг. Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны хүрээнд аж ахуйн байгууллагууд оюутан, төгсөгчдөд чиглэсэн чухам ямар үйл ажиллагаа явуулдаг болохыг судалж үзэхэд дийлэнх нь буюу 75.8% нь явуулдаггүй буюу тодорхой хариулт өгөөгүй байна.

*Дүрс-4.3 Байгууллагаас оюутан, төгсөгчдөд чиглэсэн үйл ажиллагаа*

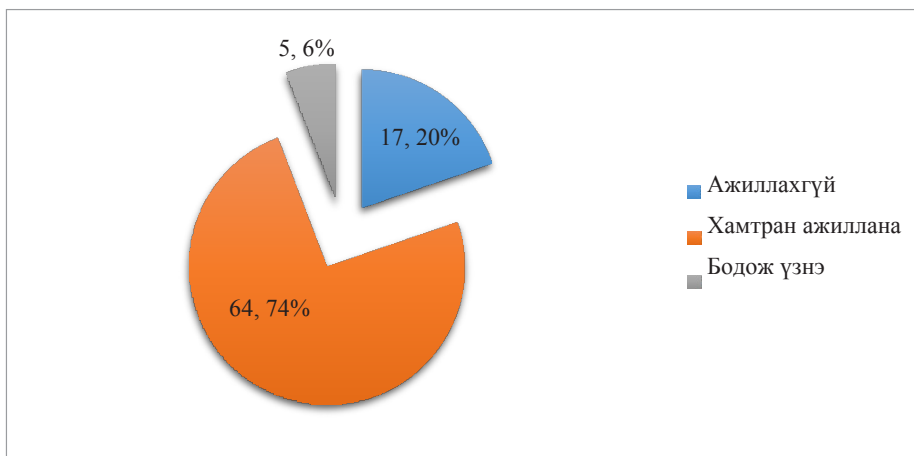


Дүрс 4.3-т харуулснаар ажил олгогчдын 32.5% нь ямар нэг үйл ажиллагаа явуулдаггүй гэсэн бол 43.3% нь энэ талаар ямар нэгэн тодорхой хариулт өгөөгүй. Харин үлдсэн 24.5% нь оюутан, төгсөгчдөд чиглэсэн дараах үйл ажиллагааг

явуулдаг гэсэн ба тухайлбал, оюутны дадлага-10%, оюутны тэтгэлэг-4.2%, ажлын байрны нээлттэй өдөрлөг зохион байгуулах-4.2% зэрэг үйл ажиллагааг гол төлөв хэрэгжүүлж байна. Өнөөгийн их сургуулиудын хувьд сургалтын хөтөлбөртөө танилцах, үйлдвэрлэлийн, мэргэжлийн дадлагыг тусган практик ур чадвар олгох үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд энэ нь аж ахуйн нэгж байгууллагуудын санаачлага, ажил олгогчдын идэвх оролцоотойгоор илүү үр дүнтэй болох нь дамжиггүй юм.

Түүнчлэн аж ахуйн нэгж байгууллагуудын хувьд цагийн ажлын байр, гарааны бизнесийг дэмжих чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа ч ажил олгогчдын тэмдэглэснээр харьцангуй бага хувийг эзэлж байна. Цаашид МУИС-ийн хувьд оюутны дадлагыг илүү үр дүнтэй(интерншип хэлбэрээр, илүү урт хугацаатай) зохион байгуулахад анхаарахын зэрэгцээ дадлагын үйл ажиллагаанд төгсөгчдийг татан оролцуулах, төгсөгч ажил олгогчидтой хамтран ажиллах, гарааны бизнесийг дэмжих өнөөгийн бодит үйл ажиллагааг сурталчлах, хүрсэн үр дүнг өргөжүүлэх шаардлагатай.Тухайн судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдоос боломж тохироо бүрдсэн нөхцөлд МУИС-тай хамтарч ажиллах талаар санал бодлыг сонсоход 65 орчим хувь нь хамтарч ажиллана, 5.6 хувь нь бодож үзнэ гэсэн бол 17.2 хувь нь хамтарч ажиллахгүй гэсэн хариулт өгчээ.

**Дүрс-4.4 МУИС-аас хамтарч ажиллах санал тавивал ажиллах уу?**



Ихэнх байгууллагуудын хувьд МУИС-аас хамтарч ажиллах санал тавьсан тохиолдолд хамтран ажиллахад бэлэн гэдгээ илэрхийлсэн бөгөөд зарим аж ахуйн нэгж байгууллагууд МУИС-тай гэрээ хийсний үндсэн дээр урт хугацаанд хамтран ажиллаж байгаагаа илэрхийлсэн болно. Өнөөгийн аж ахуйн нэгж байгууллагуудын байр суурьт тулгуурлан МУИС-тай хамтарч ажиллах өнөөгийн нөхцөлийг идэвхтэй, тодорхой болзолтой хамтран ажиллах, хамтарч ажиллахгүй гэсэн гурван хэлбэрт хувааж болох байна.

Идэвхтэй хамтарч ажиллаж буй байгууллагуудаас жишээ болгоход, Юнител группийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн энэ асуултад “...МУИС, ШУТИС, СЭЗИС-тай хамтын ажиллагааны гэрээтэй ажилладаг. Нээлттэй ажлын байрны өдөрлөгт жилд дунджаар 6-7 удаа оролцдог. Төгсөх гэж байгаа оюутнуудтай уулзаж ажлын байрны танилцуулга хийдэг. Лабораторийн хичээлүүд дээр инженерүүд очиж хичээл заадаг. МУИС-тай хамтарч ажиллах гэрээнд гарын үсэг зурсан. Ингэснээр шинээр төгссөн 144 оюутны мэдээллийг хүргэсэн ба үүнээс 10 оюутан төгссөний дараа үндсэн ажилтнаар ажиллаж байна” гэж хариулсан байна.

Мөн судалгаанд хамрагдсан Бизнес эрхэлж буй компаний захирал хариулахдаа, “...2007-2008 оны хичээлийн жилээс эхлэн бизнесийн удирдлага, инженерийн чиглэлээр их дээд сургуульд суралцаж буй 50 оюутанд жил бүр хөнгөлөлттэй зээл олгож байна. Хүүхэд залуучуудын боловсрол, чадавхыг дэмжих зорилгоор олон төрлийн олимпиадыг ивээн тэтгэж, ажиллаж байна. Олон улсын математикийн олимпиадыг зохион байгуулах, амжилт гаргасан сурагч багш нарын зардлыг хариуцан ажилладаг” гэжээ.

Харин энэ талаар бодож үзнэ гэсэн хариулт өгсөн, тодорхой болзолтойгоор хамтран ажиллах аж ахуйн нэгжүүдийг жишээ болгон төрийн үйлчилгээний нэгэн мэргэжилтний санал бодлыг авч үзэхэд “МУИС-тай хамтарч үйл ажиллагаа явуулдаггүй. Хамтран ажиллах бололцоотой санал тавивал хүлээн авахад бэлэн. Гэхдээ МУИС төгсөгчдийг шууд ажилд авна гэсэн гэрээг бол хүлээж авахгүй, МУИС-ийн оюутнууд чадварлаг байхаас хамаарна” гэх зэргээр хариулт өгсөн байв. Дээр дурдсан хариултаас үзэхэд ажил олгогчдын ихэнх нь идэвхтэй хамтран ажиллаж буйн дээр, шаардлагатай тохиолдолд хамтарч ажиллах болно, МУИС-ийн оюутнууд чадварлаг байхаас хамаарч хамтарч ажиллана гэсэн хариулт зонхилж байна. Харин хамтарч ажиллахгүй гэсэн байр суурьтай, идэвхгүй хариулт өгсөн тухайн ажил олгогчдын хувьд байгууллагын үйл ажиллагаа нь хязгаарлагдмал, цөөн тооны ажилтантай, тодорхой үйл ажиллагаа явуулж эхлээгүй, төсөв санхүү тогтвортой бус, тогтмол ажил олгодоггүй учир хамтарч ажиллах боломжгүй гэдгээ илэрхийлжээ.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох нь ажил мэргэжил судлалын ном сурах бичигт тэмдэглэснээр сурагч, оюутан, залуучуудад ажил мэргэжлийн талаар мэдлэг, ойлголт эзэмшүүлэх, системтэй цогц үйл ажиллагаа юм. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох нь, 1.ажил мэргэжлийн мэдээлэл өгөх, 2.сэтгэлзүйн шинж чанарыг оношлох, 3.мэргэжлийн тохирлыг үнэлэх, 4.ажил мэргэжилд чиглүүлэх, 5.ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, 6.мэргэжилдээ дасан зохицоход нь туслах зэрэг үйл ажиллагааг хамарсан, өргөн хүрээтэй үйл явц билээ.

Ажил олгогчдын хувьд оюутанд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр ямар ажил хийх хэрэгтэй гэж үзсэн талаар хүснэгт 4.7-д авч үзсэн.



**Хүснэгт-4.7 Оюутанд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр ямар ажлууд хийх хэрэгтэй вэ?**

	Давтамж	Нийт хувь	Хариултаас тооцсон бодит хувь
Дадлагажуулах	36	30.0	59.0
Байгууллагуудтай хамтарсан сургалт	19	15.8	31.1
Судалгаа шинжилгээ, төсөл бичих	1	.8	1.6
Компьютер, техник технологи	1	.8	1.6
Мэргэжлийг сурталчлах өдөрлөг зохион байгуулах	2	1.7	3.3
Сургалтын хөтөлбөр	2	1.7	3.3
Нийт	61	50.8	100.0
Хариулт өгөөгүй	59	49.2	
	120	100.0	

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ажил олгогчдын бараг тал хувь нь энэ талаар ямар нэг байр суурь мэдлэг, мэдээлэлгүй буюу тодорхой хариулт өгөөгүй байна. Харин үлдсэн тал хувь нь их сургуулиудын хувьд оюутанд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж үзсэн юм. Тухайлбал, хариултаас тооцсон бодит хувьд үндэслэн авч үзэхэд оюутныг дадлагажуулах ёстой гэж 59.0% нь хариулсан бол, байгууллагуудтай хамтарсан сургалт хийх-31.1%, мэргэжил сурталчлах өдөрлөг зохион байгуулах-3.3%, сургалтын хөтөлбөр-3.3%, судалгаа шинжилгээ төсөл бичих болон компьютер техник, технологи ашиглах зэрэгт 1.6% нь тус тус хариулт өгсөн байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг тодорхой онол, арга зүйд тулгуурлан өгөх зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд харагдах байдлын хувьд олныг хамарсан боловч үр дүнгүй ач холбогдол багатай арга хэмжээ зохион байгуулах, сүржин боловч төлөвлөгөө тооцоогүй ажлууд хийх, зөвхөн ажил мэргэжлийн мэдээлэл өгөхөөр хязгаарлагдах буюу дан ганц мэргэжлийн дур сонирхлын тест бөглүүлэх нь ач холбогдол багатай, төсөв хөрөнгө цаг хугацаа үрсэн ажил болох юм. Иймд, өнөөгийн нөхцөлд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, тодорхой аргачлалын дагуу зохион байгуулах шаардлагатай.

## ТАВДУГААР БҮЛЭГ. МУИС-ИЙГ ТӨГСӨГЧДИЙН УР ЧАДВАРТ АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН ЗҮГЭЭС ӨГСӨН ҮНЭЛГЭЭ

МУИС-ийг 2018 онд төгсөж улмаар ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа 1200 орчим төгсөгчдийн ажил хөдөлмөр эрхэлж буй аж ахуйн нэгж байгууллагаас 10 гаруй хувь буюу 120 ажил олгогчдыг сонгон сурвалжилгын судалгаанд хамруулсан талаар өмнө дурдсан билээ. Ажил олгогчдын хувьд МУИС-ийг төгссөн хөдөлмөр эрхэлж буй боловсон хүчнийг бусад их дээд сургууль төгсөгчидтэй харьцуулан хэрхэн үнэлсэн тухай энэхүү бүлэгт авч үзсэн.

### 5.1. МУИС-ийг төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварын талаарх ажил олгогчдын үнэлгээ

Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны хүрээнд МУИС-ийг төгсөгчдийг бусад их дээд сургууль төгсөн, ажил эрхэлж буй төгсөгчидтэй долоон үндсэн чиглэлээр харьцуулж, хэмжилт хийсэн. Тухайн үнэлгээний хэмжилтийн найдвартай байдлыг Кронбах Альфа ашиглан хэмжихэд  $\alpha < 0.70$ -оос дээш байгаа нь хэмжилтийн түвшин үндэслэл сайтай болсныг харуулж байна.

#### *Хүснэгт 5.1 Хэмжилтийн үндэслэл*

##### *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.920	0.920	7

Судалгааны үр дүнд тулгуурлан ажил олгогчдын зүгээс МУИС-ийг төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварыг бусад их дээд сургууль төгсөгчидтэй харьцуулан илүү, адил, дутуу гэсэн гурван түвшин бүхий үнэлгээний шкалаар хэмжиж үзэхэд дараах онцлог харагдаж байна. Ажил олгогчдын үнэлгээний дундаж үзүүлэлтийг тооцож үзэхэд бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс ерөнхий ур чадвар, мэргэжлийн мэдлэг, хувийн зан чанар, төлөвшил зэрэг гурван үзүүлэлтээр илүү үнэлэгдсэн байна.

Харин мэргэжлийн ур чадвар, сурлагын дүн, гадаад хэлний мэдлэг, ажлын хариуцлага зэрэг дөрвөн үндсэн үзүүлэлтээр адил буюу ойролцоо үнэлэгдсэн юм. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын хувьд зөвхөн МУИС-ийг төгсөгчид төдийгүй ШУТИС, Санхүү эдийн засгийн сургууль болон бусад их дээд сургууль төгсөгчдийг ажиллуулж, хамтран ажилладаг ажээ.

**Хүснэгт-5.2 МУИС-ийг төгсөгчдийн дундаж үзүүлэлтийг бусад их дээд сургууль төгсөгчидтэй харьцуулсан байдал**

	N	Доод утга	Дээд утга	Дундаж	Хазайлт
Ерөнхий ур чадвар	101	1.00	3.00	2.6337	.50444
Мэргэжлийн мэдлэг	104	1.00	3.00	2.6154	.52709
Хувийн зан чанар, төлөвшил	98	1.00	3.00	2.5102	.57875
Мэргэжлийн ур чадвар	103	1.00	3.00	2.4466	.55533
Сурлагын дүн	99	1.00	3.00	2.4343	.59181
Гадаад хэлний мэдлэг	99	1.00	3.00	2.3838	.60114
Ажлын хариуцлага	99	1.00	3.00	2.3232	.53123

(Тайлбар: дутуу-1, ойролцоо-2, илүү-3) Үнэлгээний хүснэгтээс үзэхэд, ерөнхийдөө ажил олгогчдын зүгээс МУИС-ийг төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварт хангалттай сайн гэсэн үнэлгээ өгсөн байна.

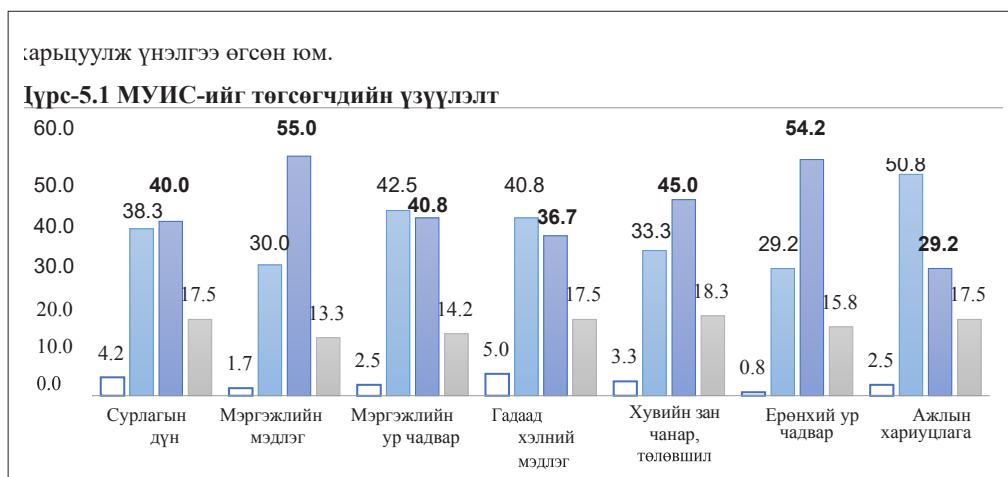
Дунджаас дээгүүр буюу илүү гэсэн үнэлгээ авсан гурван үзүүлэлт бол Ерөнхий ур чадвар-2.64, Мэргэжлийн мэдлэг-2.61, Хувийн зан чанар, төлөвшил-2.51 зэрэг болно. Дээр дурдсан гурван үзүүлэлтээс бусад үзүүлэлт болох мэргэжлийн ур чадвар-2.44, сурлагын үр дүн-2.43, гадаад хэлний мэдлэг-2.38 болон ажлын хариуцлага-2.32 зэрэгт дундаж үнэлгээ өгсөн байна.

Өмнө дурдсан үзүүлэлт тус бүрийг нэг бүрчлэн дараах хэсэгт дэлгэрүүлэн авч үзсэн болно.

**5.2. МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь**

Ажил олгогчдын хувьд 2018-2019 оны хичээлийн жилд МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлтийг бусад их дээд сургуулийг төгссөн, шинээр ажил эрхлэгчидтэй харьцуулж үнэлгээ өгсөн юм.

**Дүрс-5.1 МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлт**



Дүрс 5.1-д үзүүлсэн харьцуулалтаас харахад Хүснэгт 5.2-д дурдсан дундаж үзүүлэлтэд тулгуурласан үнэлгээтэй ойролцоо буюу 55% нь мэргэжлийн мэдлэгийн хувьд, 54.2% нь ерөнхий ур чадварыг илүү өндөр үнэлсэн байна. Харин ажлын хариуцлагын хувьд ерөнхийдөө адил байдаг гэж ажил олгогчдын тал хувь нь (50.8%) үзжээ. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын хариултыг хүйсийн хувьд харьцуулсан бөгөөд бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс сурлагын дүнгээр чухам ямар байгааг Хүснэгт 5.3-д тусгасан.

**Хүснэгт-5.3 МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлтийг харьцуулах нь: сурлагын дүн**

<b>Бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс сурлагын дүнгээр</b>						<b>Нийт</b>
			<b>Дутуу</b>	<b>Адил</b>	<b>Илүү</b>	
Таны хүйс	эрэгтэй	тоо	1	16	14	31
		хувь	3.2%	51.6%	45.2%	100.0%
	эмэгтэй	тоо	4	30	34	68
		хувь	5.9%	44.1%	50.0%	100.0%
Нийт		тоо	5	46	48	99
		хувь	5.1%	46.5%	48.5%	100.0%

Дараагийн харьцуулсан үзүүлэлт бол төгсөгчдийн мэргэжлийн мэдлэг болно. Ажил олгогчдын үзсэнээр МУИС төгсөгчдийн мэргэжлийн мэдлэг бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс илүү гэж үзсэн байна. Тухайн үнэлгээг ажил олгогчдын 63.5 хувь нь өгсөн юм.

**Хүснэгт-5.4 МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлт:мэргэжлийн мэдлэг**

			<b>Таны хүйс</b>		<b>Нийт</b>
			<b>эрэгтэй</b>	<b>эмэгтэй</b>	
Бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс мэргэжлийн мэдлэгийн хувьд	Дутуу	тоо	0	2	2
		хувь	0.0%	2.8%	1.9%
	Адил	тоо	16	20	36
		хувь	48.5%	28.2%	34.6%
	Илүү	тоо	17	49	66
		хувь	51.5%	69.0%	63.5%
Нийт		тоо	33	71	104
		хувь	100.0%	100.0%	100.0%

**АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Үнэлгээг хүйсийн хувьд авч үзэхэд эмэгтэй ажил олгогчид илүү гэж үзэх хувь өндөр байхад эрэгтэй ажил олгогчид адил гэж үзэх нь өндөр хувьтай байв. Дээрхийн хамт бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс мэргэжлийн ур чадварын хувьд чухам ямар

байгааг харьцуулсан. Эрэгтэй ажил олгогчдын 54.5% нь бусад сургууль төгсөгчидтэй адил гэсэн бол, эмэгтэй ажил олгогчдын 50% нь илүү гэж үзжээ. Ерөнхийдөө МУИС төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадвар бусад их сургууль төгсөгчидтэй ойролцоо гэсэн хариулт өндөр хувьтай байна.

***Хүснэгт-5.5 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлт:мэргэжлийн ур чадвар***

			Таны хүйс		Нийт
			эрэгтэй	эмэгтэй	
Бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс мэргэжлийн ур чадварын хувьд	Дутуу	тоо	1	2	3
		хувь	3.0%	2.9%	2.9%
	Адил	тоо	18	33	51
		хувь	54.5%	47.1%	49.5%
	Илүү	тоо	14	35	49
		хувь	42.4%	50.0%	47.6%
Нийт		тоо	33	70	103
		хувь	100.0%	100.0%	100.0%

Хүснэгт 5.6-д бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс гадаад хэлний мэдлэгээр чухам ямар байгааг ажил олгогчдын 49.5% нь адил буюу ойролцоо гэсэн үнэлгээг нийтлэг өгчээ. Хүйсийн хувьд эмэгтэй ажил олгогчид гадаад хэлний мэдлэгээр дутуу гэж үзэх нь эрэгтэй ажил олгогчдоос 2 дахин өндөр байв.

***Хүснэгт-5.6 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлт:гадаад хэлний мэдлэг***

			Таны хүйс		Нийт
			эрэгтэй	эмэгтэй	
Бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс	Дутуу	тоо	1	5	6
		хувь	3.2%	7.4%	6.1%
гадаад хэлний мэдлэгээр	Адил	тоо	17	32	49
		хувь	54.8%	47.1%	49.5%
	Илүү	тоо	13	31	44
		хувь	41.9%	45.6%	44.4%
Нийт		тоо	31	68	99
		хувь	100.0%	100.0%	100.0%

**АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд хувийн зан чанар, төлөвшилийн хувьд МУИС төгсөгчид бусад их дээд сургууль төгсөөд ажил эрхэлж буй хүмүүсээс илүү өндөр үнэлгээ авсан байна.

***Хүснэгт-5.7 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлт:хувийн зан чанар, төлөвшил***

			Таны хүйс		Нийт
			эрэгтэй	эмэгтэй	
Бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс хувийн зан чанар, төлөвшилийн хувьд	Дутуу	тоо	2	2	4
		хувь	6.7%	2.9%	4.1%
	Адил	тоо	14	26	40
		хувь	46.7%	38.2%	40.8%
	Илүү	тоо	14	40	54
		хувь	46.7%	58.8%	55.1%
Нийт		тоо	30	68	98
		хувь	100.0%	100.0%	100.0%

Хүснэгт 5.7-д тусгасан үнэлгээнээс үзэхэд эмэгтэй ажил олгогчид МУИС-ийг төгсөгчдийн хувийн зан чанар, төлөвшилийг илүү өндөр үнэлсэн бол эрэгтэй ажил олгогчдын хувьд дутуу гэж үзэх хандлага илүү байв.

Ерөнхий ур чадварын хувьд МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлт ихээхэн өндөр хувьтай(64.4%) үнэлэгдсэн байна. Эмэгтэй ажил олгогчдын 70 хувь нь бусад их сургууль төгсөгчдөөс илүү гэж үнэлсэн бол эрэгтэй ажил олгогчдын 51.6 хувь нь мөн илүү гэсэн хариулт өгсөн юм.

***Хүснэгт-5.8 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлт:ерөнхий ур чадвар***

			Таны хүйс		Нийт
			эрэгтэй	эмэгтэй	
Бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс ерөнхий ур чадвар	Дутуу	тоо	1	0	1
		хувь	3.2%	0.0%	1.0%
	Адил	тоо	14	21	35
		хувь	45.2%	30.0%	34.7%
	Илүү	тоо	16	49	65
		хувь	51.6%	70.0%	64.4%
Нийт		тоо	31	70	101
		хувь	100.0%	100.0%	100.0%

## АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Судалгааны хүрээнд төгсөгчдийн ажлын хариуцлагын байдлыг мөн үнэлүүлсэн. Ажлын хариуцлага бол цаг барихаас авахуулаад ажлын гүйцэтгэл, хандлага, ёс зүй зэрэг өргөн хүрээтэй ойлголт болохын хувьд орчин цагийн ажил олгогчдын тавьдаг үндсэн шаардлагын нэг юм. Ажил олгогчдын хариултаас үзэхэд МУИС төгсөгчдийн ажлын хариуцлага бусад их дээд сургууль төгсөгчидтэй адил буюу ойролцоо(61.6%) гэж үзсэн байна.

### *Хүснэгт-5.9 МУИС-ийг төгсөгчийн үзүүлэлт:Ажлын хариуцлага*

			Таны хүйс		Нийт
			эрэгтэй	эмэгтэй	
Бусад их дээд сургууль төгсөгчдөөс ажлын хариуцлага	Дутуу	тоо	1	2	3
		хувь	3.3%	2.9%	3.0%
	Адил	тоо	22	39	61
		хувь	73.3%	56.5%	61.6%
	Илүү	тоо	7	28	35
		хувь	23.3%	40.6%	35.4%
Нийт		тоо	30	69	99
		хувь	100.0%	100.0%	100.0%

Эрэгтэй ажил олгогчдын дийлэнх буюу 73.3% нь ажлын хариуцлагын хувьд адил гэж үзсэн байна. Харин ажил олгогчдын нийт хувийг авч үзэхэд МУИС төгсөгчид ажлын хариуцлагын хувьд илүү гэсэн хариулт дутуу гэсэн хариултаас 30 гаруй хувиар өндөр байв.

Дээр дурдсан үнэлгээнээс үзэхэд судалгаанд оролцсон ажил олгогчид МУИС-ийг төгсөөд ажил эрхэлж буй иргэдийн ерөнхий ур чадвар, хувийн зан чанар, төлөвшил, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, гадаад хэлний мэдлэг болон сурлагын дүн, ажлын хариуцлага зэрэг үзүүлэлтийг илүү өндрөөр үнэлсэн ба сэтгэл ханамжийн түвшин өндөр байна.

Цаашид өмнө дурдсан төгсөгчдийн дундаж үзүүлэлт тааруу гарсан үнэлгээнд анхаарч ажил олгогчдын зүгээс үнэлсэн суралцагчдын хувьд дутуу буюу сул ур чадваруудыг сайжруулахад чиглэсэн үйл ажиллагааг сургалтын хөтөлбөрт тусгах шаардлагатай юм.

## ДҮГНЭЛТ САНАЛ

Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны мэдээллийг сурвалжилгын арга ашиглан цуглуулсан бөгөөд судалгаанд нийт МУИС-ийг төгссөний дараа ажил эрхэлж буй 120 гаруй ажил олгогч байгууллагын төлөөлөл болох захирал, хүний нөөц, ахлах мэргэжилтэн зэрэг шийдвэр гаргах түвшний хүмүүс хамрагдсан болно.

Тухайн судалгаагаар МУИС-ийг 2018-2019 оны хичээлийн жилд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгих судалгааны үр дүнд үндэслэн, төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварын талаар ажил олгогчийн санал бодол, сэтгэл ханамжийг тодорхойлж, үнэлсэн ба нийт эх олонлогийн(ажил эрхэлж буй төгсөгчдийн) 11.6 хувь болж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдыг хүйсийн хувьд харьцуулан авч үзэхэд **66.7 хувь нь эмэгтэй, 33.3 хувь нь эрэгтэй** байлаа. Ажил олгогчдын санал бодлоос үзэхэд МУИС-ийг төгсөгчдийн дийлэнх олонх нь ажлын байрны орчны хувьд хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байна. Төгсөгчдийн ажлын байрны орчин нөхцөлийг судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын талаас их хувь нь сайн(сайн-41.9%, маш сайн-12.8%) гэж үнэлсэн байна.

Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдөд уян хатан чадварын төлөвшил-20.8%, англи хэл, гадаад хэлний мэдлэг-15.0%, мэргэжлийн ур чадвар-14.2%, өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны соёл-11.4% зэргийг илүү чухалд тооцож тухайн шалгуур, шаардлагуудыг нийтлэг тавьдаг болохоо илэрхийлсэн.

Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварт дутагдаж буй зүйлсийг үнэлэхдээ өөрийгөө илэрхийлэх, харилцаа хандлага тааруу, ажилдаа хандах, зөв бичих зэрэг хувь хүний төлөвшилтэй холбон авч үзэх нь нийтлэг байв. Ажил олгогчдын хувьд төгсөгчдийн хувьд практик ур чадвар ихээхэн тааруу байдаг тул дахин сургах шаардлагатай гэж үзсэн байна.

Ажил олгогчтой хийсэн ярилцлагын үр дүнд тулгуурлан ажилд ороход шинээр төгсөгчдөд чухам ямар чадварууд дутагдалтай буюу нэн шаардлагатай байгааг авч үзэхэд мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар хувь хүний харилцаа хандлага (нийт ажил олгогчдын-26.7%) ихээхэн чухал гэж үзжээ. Үүний хамт хувь хүний харилцаа хандлага (нийт ажил олгогчдын-17.5%), цаг баримтлах, хариуцлагатай байх-10.0% болон бүтээлч, санаачлагатай, шинийг эрэлхийлэх-10.0% зэрэг нь ажилд ороход чухал чадвар юм гэсэн хариулт өгчээ.

Үүнтэй холбоотойгоор их сургуулийн оюутанд зориулан чухам ямар хичээл орох шаардлагатай талаар байр суурийг лавлахад 56.7% нь ямар нэг байр суур илэрхийлээгүй бол, үлдсэн 43.3 хувь нь гадаад хэл, харилцааны чадвар, ёс зүй, хүмүүжлийн хичээл, найруулга зүй, карьер хөгжүүлэлт, сэтгэл зүйн болон компьютерийн хичээл зэрэг олон тооны хичээлээр зөөлөн чадвар эзэмшүүлэх шаардлагатай гэжээ.



Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын хувьд ажлын байранд сонгон шалгаруулах үйл явц тэгш хүртээмжтэй байхад чиглэсэн үйл ажиллагааг (ажил олгогчдын 26.4%) нийтлэг явуулдаг байна. Мөн дадлагаар оюутнуудыг ажиллуулах-10.0%, их дээд сургуультай хамтран ажиллах-8.2% зэрэг үйл ажиллагааг илүүтэй явуулдаг болохоо ажил олгогчид илэрхийлжээ.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын хувьд ажлын байранд сонгон шалгаруулалт, тэгш хүртээмжтэй байхад чиглэсэн үйл ажиллагааг (ажил олгогчдын 26.4%) нийтлэг явуулдаг байна. Мөн дадлагаар оюутнуудыг ажиллуулах-10.0%, их дээд сургуультай хамтран ажиллах-8.2% зэрэг үйл ажиллагааг илүүтэй явуулдаг болохоо ажил олгогчид илэрхийлсэн юм.

Түүнчлэн аж ахуйн нэгж байгууллагуудын хувьд цагийн ажлын байр, гарааны бизнесийг дэмжих чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа ч ажил олгогчдын тэмдэглэснээр харьцангуй бага хувийг эзэлж байна. Цаашид МУИС-ийн хувьд оюутны дадлагыг илүү үр дүнтэй(интерншип хэлбэрээр, илүү урт хугацаатай) зохион байгуулахад анхаарахын зэрэгцээ дадлагын үйл ажиллагаанд төгсөгчдийг татан оролцуулах, төгсөгч ажил олгогчидтой хамтран ажиллах, гарааны бизнесийг дэмжих өнөөгийн бодит үйл ажиллагааг сурталчлах, хүрсэн үр дүнг өргөжүүлэх шаардлагатай.

Ерөнхийдөө ажил олгогчдын зүгээс МУИС-ийг төгсөгчдийг үндсэн долоон үзүүлэлтээр харьцуулж үзэхэд ерөнхий чадвар, мэргэжлийн мэдлэг, хувийн зан чанар, төлөвшилийг бусад их сургууль төгсөгчдөөс илүү, өндөр үнэлсэн байна. МУИС-ийг төгсөгчдийн үзүүлэлтийг харьцуулж үзэхэд бусад сургууль төгсөгчдөөс илүү гэсэн үнэлгээ авсан гурван үзүүлэлт бол Ерөнхий ур чадвар-2.64, Мэргэжлийн мэдлэг-2.61, Хувийн зан чанар, төлөвшил-2.51 зэрэг болно.

Дээр дурдсан гурван үзүүлэлтээс бусад үзүүлэлт болох мэргэжлийн ур чадвар-2.44, сурлагын үр дүн-2.43, гадаад хэлний мэдлэг-2.38 болон ажлын хариуцлага-2.32 зэргээрээ бусад сургууль төгсөгчидтэй харьцуулахад адилавартар гэсэн үнэлгээ өгчээ. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчид МУИС-ийг төгсөөд ажил эрхэлж буй иргэдийн ерөнхий ур чадвар, хувийн зан чанар, төлөвшил, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, гадаад хэлний мэдлэг болон сурлагын дүн, ажлын хариуцлага зэрэг үзүүлэлтийг илүү өндрөөр үнэлсэн ба сэтгэл ханамжийн түвшин өндөр байна гэж үзэж болох юм.

Цаашид өмнө дурдсан төгсөгчдийн дундаж үзүүлэлт тааруу гарсан үнэлгээнд анхаарч ажил олгогчдын зүгээс үнэлсэн суралцагчдын хувьд дутуу буюу сул ур чадваруудыг сайжруулахад чиглэсэн үйл ажиллагааг сургалтын хөтөлбөрт тусгах шаардлагатай юм.



15. Таны бодлоор их, дээд сургуульд сурч байгаа оюутнууд ямар зөөлөн чадвартай болсон байх ёстой вэ?
16. Танай байгууллага оюутан, төгсөгчдөд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг уу? Ямар?, Тухайн чиглэлээр МУИС-аас хамтарч ажиллах санал тавивал хамтарч ажиллах уу?
17. Их, дээд сургуульд оюутнуудад мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр ямар ажлуудыг хийх хэрэгтэй вэ? Ямар хичээлүүд орох хэрэгтэй вэ?
18. Ажилд ороход ямар чадварууд хамгийн чухал гэж бодож байна вэ?
19. Их, дээд сургуульд оюутнуудад ерөнхий чадвар эзэмшүүлэх чиглэлээр ямар ажлуудыг хийх хэрэгтэй вэ? Ямар хичээл орох хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?
20. Та МУИС-ийг төгсөгчийн дараах үзүүлэлтийг бусад сургууль төгсөгчидтэй харьцуулж үнэлнэ үү?

Үнэлэх ерөнхий үзүүлэлт	Илүү	Адил	Дутуу	Харьцуулж мэдэхгүй
1. Сурлагын дүн	3	2	1	0
2. Мэргэжлийн мэдлэг	3	2	1	0
3. Мэргэжлийн ур чадвар	3	2	1	0
4. Гадаад хэлний мэдлэг	3	2	1	0
5. Хувийн зан чанар, төлөвшил	3	2	1	0
6. Ерөнхий ур чадвар	3	2	1	0
7. Ажлын хариуцлага	3	2	1	0

### ТАНД БАЯРЛАЛАА



## **ХАВСРАЛТ 2. АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААГ ХИЙХЭД АНХААРАХ ЗҮЙС**

Энэхүү судалгааны ажлын удирдамж нь “Оюутны хөдөлмөр эрхлэлт” сэдэвт судалгааг хэрхэн хийх тухай аргачилсан зөвлөмж болно. Тухайн удирдамжийг судлаач болон мэдээлэл цуглуулах нэгжид зориулан боловсруулсан бөгөөд судлаачийн зүгээс анхаарах ёс зүйн асуудлуудыг тусгасан.

### **СУДЛААЧИЙН ЗҮГЭЭС АНХААРВАЛ ЗОХИХ ЗҮЙЛС:**

#### **1. Хүний эрхийг дээдлэх зарчмыг судалгаанд баримтлах**

Олон улсын гэрээ конвенцод тусгагдсан заалтууд болон бусад хууль тогтоомж, судалгааны ёс зүйн кодекст тусгасан хүний эрхийг дээдлэх зарчмыг судалгаа хийх явцдаа баримтлан ажиллах. Үүнд: нас, хүйс, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжаа, гэр бүлийн байдал, нийгмийн байдлаар ялгаварлахгүй байх, хувь хүний ялгаатай байдлыг хүндэтгэх гм.

#### **2. Респондентод хувийн үзэл бодлоо тулгах аас зайлсхийх**

Оюутнуудтай ярилцах явцдаа хувь хүний үзэл бодлоо илэрхийлэх эрхийг дээдлэхийн зэрэгцээ судалгааны асуулттай холбоотой үнэн зөв мэдээлэл, тайлбар өгөхөд анхаарна.

#### **3. Мэдээллийн нууцлалыг чанд хадгалах, хамгаалах**

Хувь хүний нууцын тухай хуулийн 2-р бүлгийн 5-р зүйлийн 4-т дурдсан “Хувь хүний нууцыг хуулийн дагуу болон итгэмжлэлээр олж мэдсэн этгээд бусад задруулахыг хориглоно.” хэмээх заалтын дагуу мэдээллийн нууцлалыг чандлан хадгалах үүргийг судлаач биечлэн хүлээнэ.

#### **4. Шаардлагатай мэдээллийг баталгаажуулах, баримтжуулах**

Хэрэв шаардлагатай бол судлаач тухайн мэдээллийг баталгаажуулах ба баримтжуулалтыналиваатөрлийг ашиглахдаасудалгаандоролцогчоос(оюутан, ажилтан гм) зөвшөөрөл авсан байвал зохино. Мэдээллийг баталгаажуулах дараах төрлүүд байж болно.

- Компьютерт зориулалтын Excel программ дээр бичиж тэмдэглэх
- Цаасан дээр тэмдэглэл хөтлөх

#### **5. Судалгааны ёс зүйн зарчмыг мөрдөх**

Судлаач тухайн судалгааг /Олон улсын ёс зүйн кодекс/ёс зүйн дүрэм, журмын дагуу хийж гүйцэтгэхэд анхаарна. Энэхүү судалгаа нь оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн санал бодол, хандлагыг тодорхойлж, үндэсний түвшинд ашиглагдах мэдээллийн эх сурвалж бий болгох тул, энэ талаар тайлбарлан таниулах хэрэгтэй.

*Уншиж танилцсан судлаач:* ...../

/

**ХАВСРАЛТ 3. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН**

***Хавсралт 3.1 Төгсөгчдөд ажил олгогчдын зүгээс тавьж буй шаардлага-хүйсээр***

		Таны хүйс		НИЙТ
		эрэгтэй	эмэгтэй	
Ажилдаа хандах хандлага, чин хүсэл эрмэлзэл	тоо	2	6	8
	хувь	5.4%	7.8%	7.0%
Ажлын ачаалал даах чадвар	тоо	2	0	2
	хувь	5.4%	0.0%	1.8%
Англи хэл, гадаад хэлний мэдлэг	тоо	6	12	18
	хувь	16.2%	15.6%	15.8%
Багаар ажиллах ур чадвар	тоо	2	1	3
	хувь	5.4%	1.3%	2.6%
Өөрийгөө илэрхийлэх, харилцааны соёл	тоо	1	12	13
	хувь	2.7%	15.6%	11.4%
Техник технологитой харилцах ур чадвар	тоо	2	0	2
	хувь	5.4%	0.0%	1.8%
Мэргэжлийн ур чадвар	тоо	3	14	17
	хувь	8.1%	18.2%	14.9%
Цагийн менежмент	тоо	2	2	4
	хувь	5.4%	2.6%	3.5%
Харилцаа хандлага	тоо	2	2	4
	хувь	5.4%	2.6%	3.5%
Өсөж хөгжих хүсэл сонирхол	тоо	0	5	5
	хувь	0.0%	6.5%	4.4%
Хуулийн мэдлэг	тоо	4	2	6
	хувь	10.8%	2.6%	5.3%
Уян хатан чадварын төлөвшил	тоо	6	19	25
	хувь	16.2%	24.7%	21.9%
Ажилласан туршлага	тоо	4	2	6
	хувь	10.8%	2.6%	5.3%
Хариуцлагатай байдал	тоо	1	0	1
	хувь	2.7%	0.0%	0.9%
НИЙТ	тоо	37	77	114
	хувь	100.0%	100.0%	100.0%