

**БОЛОВСРОЛ СОЁЛ ШИНЖЛЭХ УХААНЫ ЯАМ
“ШИНЭ АНАГААХ УХААН” ДЭЭД СУРГУУЛЬ**

**“ШИНЭ АНАГААХ УХААН” ДЭЭД СУРГУУЛИЙН ТӨГСӨГЧДИЙН АЖИЛ
ОЛГОГЧДООС АВСАН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Улаанбаатар 2015

БСШУЯ “Дээд боловсрол шинэчлэл” төслийн хүрээнд IRIMongolia судалгааны хүрээлэнгийн
“Дээд боловсролыг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулах” зөвлөх үйлчилгээний хамтарсан
судалгаа

**“ШИНЭ АНАГААХ УХААН” ДЭЭД СУРГУУЛИЙН ТӨГСӨГЧДИЙН АЖИЛ
ОЛГОГЧДООС АВСАН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Тайлан бичсэн: сургалтын албаны мэргэжилтэн Б.Ганзориг
багш Г.Алтанцэцэг

Тайлан хянасан: Б.Бадамцэцэг

Агуулга

Зургийн жагсаалт	Error! Bookmark not defined.
Хүснэгтийн жагсаалт.....	4
СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ	5
СУДАЛГААНЫ ТАНИЛЦУУЛГА.....	6
Судалгааны зорилго:.....	6
Судалгааны зорилт:.....	6
Судалгааны арга зүй, аргачлал:	6
Судалгааны хамрах хүрээ, түүвэр:	6
Судалгааг зохион байгуулсан онцлог, гарсан бэрхшээл, анхаарах зүйл:	6
АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН ТАЛААРХИ ҮНДСЭН МЭДЭЭЛЭЛ	8
АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН БАЙДАЛ /Асуулт 1-6/.....	10
ИХ ДЭЭД СУРГУУЛЬ БА САЛБАРЫН ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА /Асуулт 7-14/.....	18
СУДАЛГААНЫ ДҮГНЭЛТ	23

Зургийн жагсаалт

Зураг 1 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй нэгжийн хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар, (хувиар) ..	8
Зураг 2 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй нэгжийн өмчлөлийн хэлбэр, (хувиар).....	8
Зураг 3 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй, нэгжийн үйл ажиллагааны хэмжээ, (хувиар).....	9
Зураг 4 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй нэгжийн газар зүйн байршил, (хувиар).....	9
Зураг 5 Төгсөгчдийг ажлын байраар хангасан мэдээллийн эх сурвалж, (хувиар).....	10
Зураг 6 Төгсөгчдийг ажлын байраар хангасан бусад мэдээллийн эх сурвалж, (хувиар).....	11
Зураг 7 Төгсөгчдийн ажлын байрны албан тушаал, (хувиар).....	12
Зураг 8 Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн ур чадварыг үнэлсэн	13
Зураг 9 Эрүүл мэндийн салбарын хөдөлмөрийн зах зээл дээрх	14
Зураг 10 Монголын их, дээд сургуулиудын бакалаврын боловсролын түвшин, (хувиар).....	15
Зураг 11 Монголын их, дээд сургуулиудын олгох хөтөлбөр, мэргэжил ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хэр хангасан байдал, (хувиар).....	16
Зураг 12 Төгсөгчдийн эзэмшсэн байвал зохих ур чадвар, (хувиар)	17
Зураг 13 Хөдөлмөрийн зах зээл дээр их, дээд сургуулиудтай	18
Зураг 14 Оюутныг дадлагажуулах хөтөлбөр, (хувиар)	18
Зураг 15 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй, нэгжийн судалгаа хөгжил хариуцсан бүтэц, нэгж (хувиар)	19
Зураг 16 Аж ахуй, нэгж байгууллагуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн	20
Зураг 17 Аж ахуй нэгж байгууллагуудын ажлын байрны	20
Зураг 18 Аж ахуй, нэгж байгууллагын сургалт хийсэн байдал өнгөрсөн жилээр, (хувиар)	21
Зураг 19 Аж ахуй, нэгж байгууллагын ажилчдын сургалтанд	22

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1 Төгсөгчдийн ажлын байраар хангасан эх сурвалжийг өмчлөлийн болон газарзүйн байршилаар харьцуулсан байдал, (хувиар)	11
Хүснэгт 2 Төгсөгчдийн ур чадварын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ, (хувиар)	12

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

“Шинэ анагаах ухаан” дээд сургуулийн уламжлалт анагаах ухааны сургалтын хөтөлбөрийн бүрэн агуулгаар суралцан төгссөн төгсөгчдөд ажил олгогч аж ахуй, нэгж байгууллагуудын зүгээс тавьж буй ажлын байранд тавигдах шаардлага, эрэлт хэрэгцээнд манай төгсөгчид хэр нийцэж байгааг тодруулах, ажил олгогчдын зүгээс гарсан санал хүсэлтийг харгалзан цаашид сургалтын хөтөлбөрийг хэрхэн хөгжүүлж, боловсронгуй болгоход энэхүү судалгааны үндсэн зорилго оршсон болно. Төгсөгчдийн ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийг нэг агшинд үүрэн холбоогоор 40 байгууллагын удирдах албан тушаалтныг судалгаанд хамруулж мэдээлэл цуглуулсанаас гадна ажил олгогч хувийн хэвшлийн болон улсын байгууллагаас төлөөлөлөгч байгууллага сонгон гүнгийрүүлсэн ярилцлага хийх хэлбэрээр энэхүү судалгааг авсан болно.

Судалгааны үр дүнд “Шинэ Анагаах Ухаан” дээд сургуулийн төгсөгчдийн 90 хувь нь 20-49 ажилтантай Улаанбаатар хотод байршилтай хувийн хэвшлийн байгууллагад мэргэжлээрээ хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь харагдлаа.

Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварын талаарх дундаж үнэлгээг судлан үзэхэд “Шинэ Анагаах Ухаан” дээд сургуулийн нийт төгсөгчдийн ур чадварыг ажил олгогчдын 75 хувь нь хамгийн өндөр үнэлсэн ур чадвараар харилцааны ур чадварыг онцолж байгаа нь манай сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад буй харилцаа, хандлага, ёс зүйн хичээлүүд түлхүү орж байгаатай холбоотойн зэрэгцээ тус сургуулийн эрдэмтэн багш нарын ажлын арга барил суралцагсдаа эерэг нөлөө үзүүлж байгаа хэдий ч манлайлах болон удирдан зохион байгуулах чадварыг хөгжүүлэх тал дээр анхаарах хэрэгтэй байна гэсэн дүгнэлт гарч байна.

Ажил олгогчдын зүгээс ажлын байранд тавигдах шаардлагын талаар 67.5 хувь нь их, дээд сургуулиудын олгох хөтөлбөр, мэргэжил нь ихэвчлэн нийцдэг гэж үзэж байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр хэрэгцээтэй байгаа ажлын байр, түүнд тавигдах шаардлагад нийцүүлсэн төгсөгч бэлтгэж байгааг нотлох сайшаалтай үзүүлэлт юм. Төгсөгчдийн эзэмшсэн байвал зохих ерөнхий ур чадваруудыг цаашид сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөндөө манлайлах, удирдан зохион байгуулах, нийгмийн харилцаанд нээлттэй идэвхтэй оролцох ур чадваруудыг хөгжүүлэх чиглэлээр оюутны хөгжих орчныг бүрдүүлж, түлхүү анхаарлаа хандуулан ажиллах шаардлагатайг харуулж байна.

Дийлэнх эмнэлэг, эрүүл мэндийн байгууллагууд их, дээд сургуулиудын боловсруулсан хөтөлбөрөөр дадлагын оюутан хүлээн авч өөрийн материаллаг бааз дээр тулгуурлан дадлагажуулж байгаа тул цаашид байгууллагууд хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулан зөв зохион байгуулах хэрэгтэй байна.

Эмнэлэг болон бусад байгууллагууд судалгаа хөгжлийн бүтэц байхгүй байгаа нь эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний талаар судалгаа шинжилгээ хийх, хүн амын өвчлөлийн байдлыг тандах, эрт илрүүлэх арга хэмжээг оновчтой зохион байгуулахад хүндрэлтэй байна. Тиймээс байгууллагын цар хүрээ, дотоод бодлого, ажлын ачаалал мөн тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл, газарзүйн байрлал, хүн ам зүйн нягтаршил зэргээс хамааран бүхий л эрүүл мэндийн анхан шатны эмнэлэг, төвүүд судалгаа хөгжил хариуцсан нэгж ажилтантай байх хэрэгтэй гэж үзэж байна. Энэхүү боловсон хүчинг бэлтгэхэд төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагууд анхаарах хэрэгтэй байна.

Судалгааг “Этүгэн” Дээд Сургуулийн хичээлийн 1 байранд 09-18.00 цагийн хооронд утсаар болон мэйл хэлбэрээр зохион байгуулж авлаа. Судалгаанд тус сургуулийг 2014 онд төгссөн 80 төгсөгчийн ажиллаж буй 58 байгууллага хамрагдахаас зарим байгууллагад хэд хэдэн төгсөгч хамт ажиллаж байгааг харгалзан байгууллагыг давхардуулалгүй сонгоход нийт

47 байгууллага, аж ахуйн нэгжийг энэхүү судалгаанд оролцуулах боломжтой байснаас 40 байгууллагын удирдах ажилтантай амжилттай холбогдож судалгаанд оролцуулсан. Үүнээс утсаар хандалт хийхэд 37 байгууллага амжилттай холбогдсон ба холболт амжилтгүй болсон 10 байгууллага, аж ахуйн нэгж байснаас ажил олгогчийн утас холбогдох боломжгүй 5, төгсөгч ажлаас гарсан 2, судалгааг өгөх боломжгүй буюу татгалзсан 3 байгууллага, аж ахуйн нэгж байлаа.

Энэхүү судалгааг авахад тулгарсан хэд хэдэн бэрхшээл байснаас дурьдвал: ажил олгогчийн удирдах ажилтаны утасны дугаар буруу тэмдэглэгдсэн, ажил олгогч утсаар ярих завгүй буюу боломжгүй, ажил олгогч дараа холбогдох гэх, эсвэл ажил олгогчийн утас холбогдох боломжгүй буюу орох ярианы эрх хаагдсан гэх мэт техникийн саад болон ажлын зав бололцооны чиглэлтэй бэрхшээлүүд тулгарч байлаа. Эдгээр бэрхшээлээс гарахын тулд ажил олгогчийн боломжийг судлан цаг тохирч ярилцах, мөн төгсөгч нартай холбогдож утасны дугаарыг эргэн шинэчлэн авах зэрэг арга замаар асуудлыг богино хугацаанд шуурхай шийдвэрлэсэн.

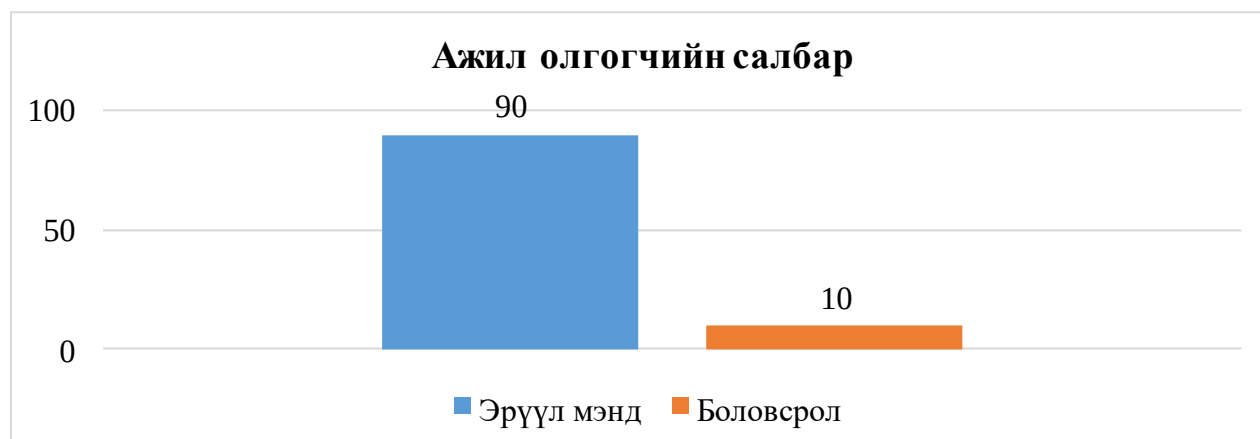
Бидний явуулсан судалгааны давуу тал нь үүрэн холбоогоор дамжуулан харьцангуй богино хугацаанд бүх төгсөгчийн ажил олгогч нараас мэдээллийг цуглуулж байгаа нь цаг хэмнэсэн багтаамж сайтай ажил байлаа.

Дутагдалтай тал нь гар утсаар олон байгууллага, хүнтэй харьцахад өртөг зардал ихтэй байсны зэрэгцээ төгсөгчийн үнэн зөв бодит байдлыг үнэлэх боломж бага байлаа.

Цаашид ямарваа нэг ажил олгогч, хөдөлмөрийн болон төгсөгчдийн судалгааг явуулахдаа цаг хугацааны хувьд 9-11 сар, 3-5 сарын хооронд тухайн байгууллагад урьдчилан судалгааны талаарх мэдээллийг хүргүүлэн танилцуулж, зохих хугацаанд бэлтгэл хийлгэсний дараа цахим вэб болон үүрэн холбооны хэлбэрийг өргөнөөр ашиглан судалгааг авбал мэдээллийн үнэ цэнэ, судалгааны бодит үнэлэмж гарах талтай нь харагдаж байлаа. Мөн цаашид тухайн аж ахуй, нэгж, байгууллага бүр судалгаа хариуцсан нэгж, ажилтантай, зарцуулах төсвийн хэмжээг удирдлагаас тогтоож байвал зүйтэй санагдлаа.

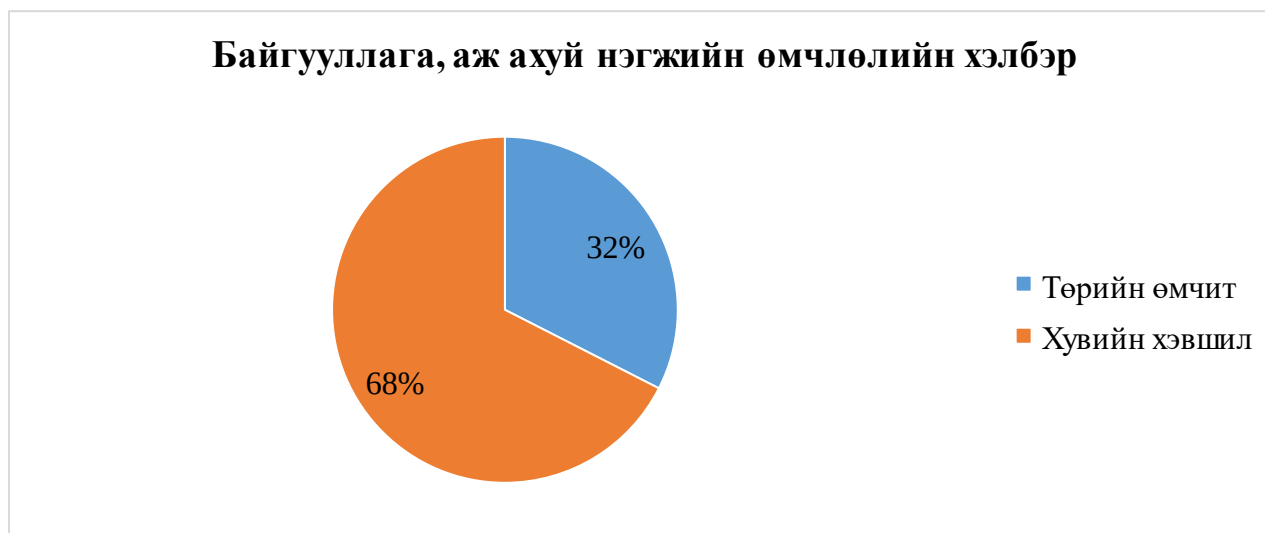
АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН ТАЛААРХИ ҮНДСЭН МЭДЭЭЛЭЛ

Зураг 1 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй нэгжийн хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар, (хувиар)



2014 онд төгссөн 80 төгсөгчийн ажиллаж буй 58 байгууллага хамрагдахаас зарим байгууллагад хэд хэдэн төгсөгч хамт ажиллаж байгааг харгалзан байгууллагыг давхардуулалгүй сонгон 40 байгууллагын салбар, өмчлөлийн хэлбэр, газар зүйн байршил болон төгсөгчдийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажлын байрны шаардлага нийцэж буй эсэхийг

Зураг 2 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй нэгжийн өмчлөлийн хэлбэр, (хувиар)

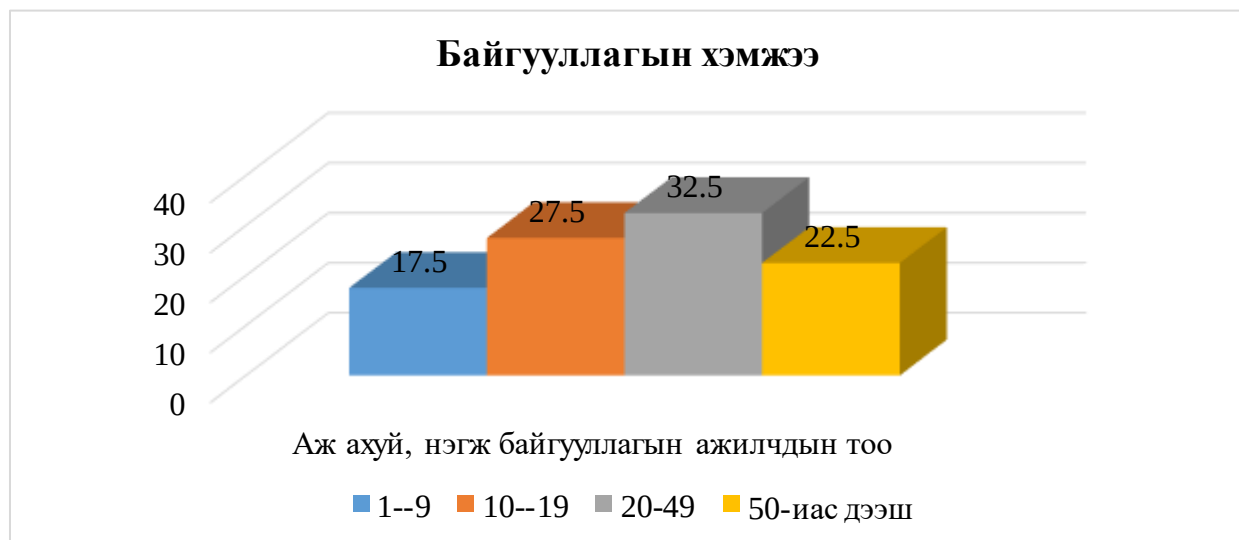


судлан тогтоов.

Ажил олгогчийг салбараар судлахад “Шинэ Анагаах Ухаан” дээд сургуулийн төгсөгчдийн 90 хувь нь эрүүл мэндийн салбарын байгууллагад буюу мэргэжлээрээ хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллаж байв.

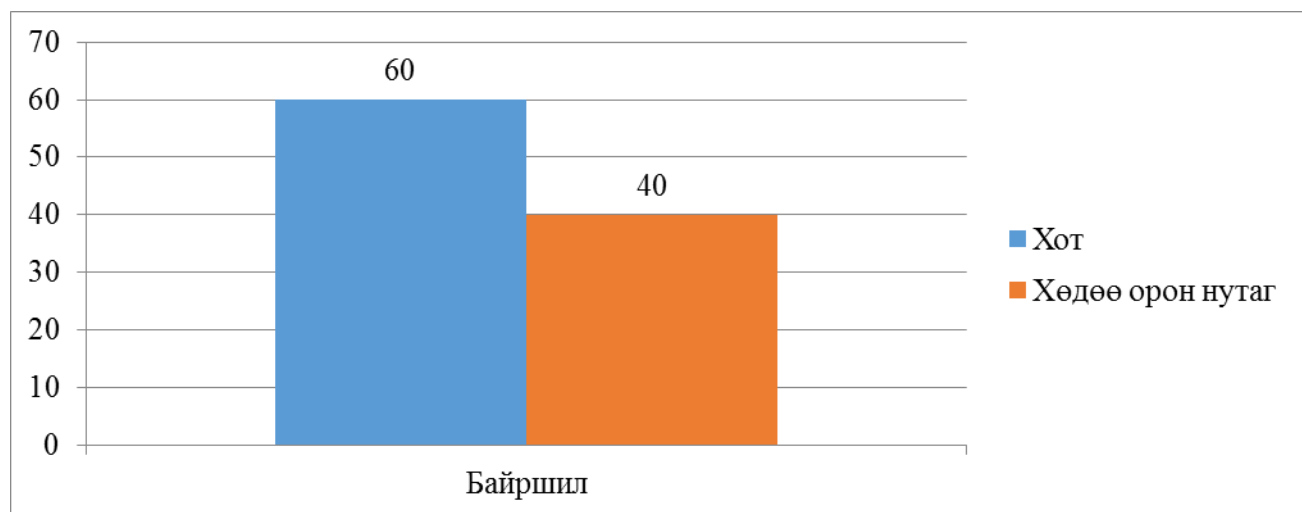
Ажил олгогч байгууллагуудын өмчлөлийн хэлбэрийг судлан үзэхэд нийт ажил олгогчдын 67.5 хувь нь хувийн хэвшлийн байгууллага судалгаанд хамрагдсан бөгөөд хүйсээр харьцуулахад өмчлөлийн хэлбэрээс хамааралгүй байв.

Зураг 3 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй, нэгжийн үйл ажиллагааны хэмжээ, (хувиар)



Ажил олгогч байгууллагын ажиллах хүчний хэмжээгээр нь авч үзвэл судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагуудын 32.5 хувийг 20-49 ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллагууд эзэлж байгаа бөгөөд төгсөгчдийн дийлэнх хувь нь анхан шатны эмнэлгийн байгууллагуудад ажиллаж байна.

Зураг 4 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй нэгжийн газар зүйн байршил, (хувиар)

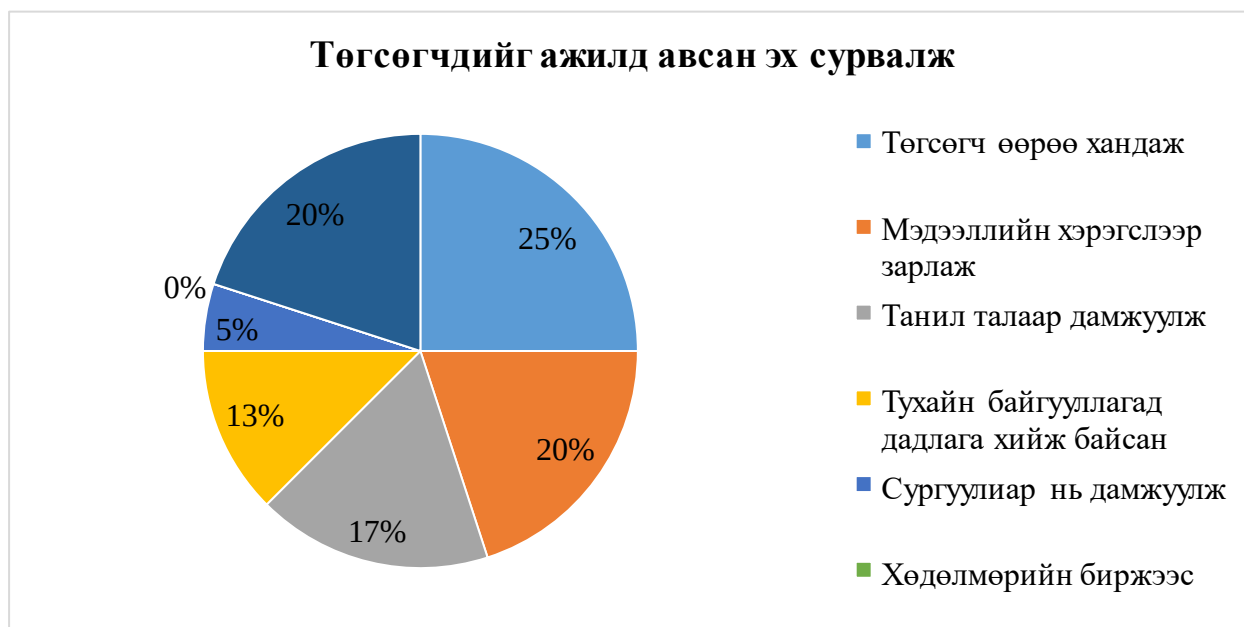


Ажил олгогчдыг газарзүйн байршлаар нь тодорхойлоход 60 хувь нь Улаанбаатар хотод байгаа бол 40 хувь нь хөдөө орон нутагт үйл ажиллагаа эрхэлж буй байгууллага байв. Хүйсээр харьцуулалт хийхэд хотод ажилд орсон төгсөгчдийн 87.5 хувь нь эмэгтэй, 12.5 хувь нь эрэгтэй төгсөгчид байсан бол хөдөө орон нутагт 75 хувь нь эмэгтэй, 25 хувийг эрэгтэй төгсөгчид эзэлж байв.

АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН БАЙДАЛ /Асуулт 1-6/

Энэ бүлэгт ажил олгогч нараас сургууль төгссөн төгсөгчдийн ажилд ороход ашигласан мэдээллийн эх сурвалж, ажлын байранд тавигдах шаардлага болон ажлын чиг үүрэг, гүйцэтгэлийн ур чадварт өгч буй өгсөн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ болон хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт хэрэгцээ бүхий мэргэжлийг судлан тогтоосон бөгөөд тэдгээрээс гарсан үр дүнд тулгуурлан цаашид сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулахад чиглэсэн болно.

Зураг 5 Төгсөгчдийг ажлын байраар хангасан мэдээллийн эх сурвалж, (хувиар)



Төгсөгчийг анх яаж ажилд авсан бэ гэсэн асуулгад нийт ажил олгогч 40 байгууллага оролцсоноос 25 хувь нь төгсөгч өөрөө хандсан, 20 хувь нь мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулж, 17,5 хувь нь танил талаар дамжуулж, 12,5 хувь нь тухайн байгууллагад дадлага хийж байсан бол 5хувь нь сургуулиар дамжуулж, 20 хувь нь бусад хэлбэрээр дамжуулж ажилд орсон гэсэн судалгааны дүн гарч байна. Үүнээс дүгнэж үзвэл төгсөгчдийн тодорхой хувь нь өөрөө бие даан тухайн байгууллагад хандаж ажилд ордог болох нь судалгаанаас харагдаж байна. Мөн нийгэмд хөдөлмөр зуучлал хариуцдаг гол байгууллага болох хөдөлмөрийн биржээр дамжуулан нэг ч төгсөгч ажилд ороогүй байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийг цаг тухайд нь оновчтой зохион байгуулж, үр дүнтэй бодлого хэрэгжүүлэхгүй байгаатай холбоотой гэж үзэж байна.

Зураг 6 Төгсөгчдийг ажлын байраар хангасан бусад мэдээллийн эх сурвалж, (хувиар)



Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчийг ажилд авсан талаарх эх сурвалжийг судлан үзэхэд эрүүл мэндийн салбарын байгууллагууд хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийн дагуу эрэлт хэрэгцээ бүхий ажлын байран дээр төгсөгчийг шаардлагатай мэргэжилтэнгээр судлан ажилд авсан гэсэн хариултыг судалгаанд хамрагдсан нийт ажил олгогчдын 7.5 хувь нь өгсөн байна. Мөн тухайн байгууллагад өмнө нь ажиллаж байсан эсвэл төгсөгчийн талаар сайн мэдэх мэдээлэл дээрээ суурилан төгсөгчийг ажилд авч байгаа бол зарим байгууллага сонгон шалгаруулалт хийх замаар төгсөгчдийг ажилд авч байгаа нь харагдаж байна.

Хүснэгт 1 Төгсөгчдийн ажлын байраар хангасан эх сурвалжийг өмчлөлийн болон газарзүйн байршилаар харьцуулсан байдал, (хувиар)

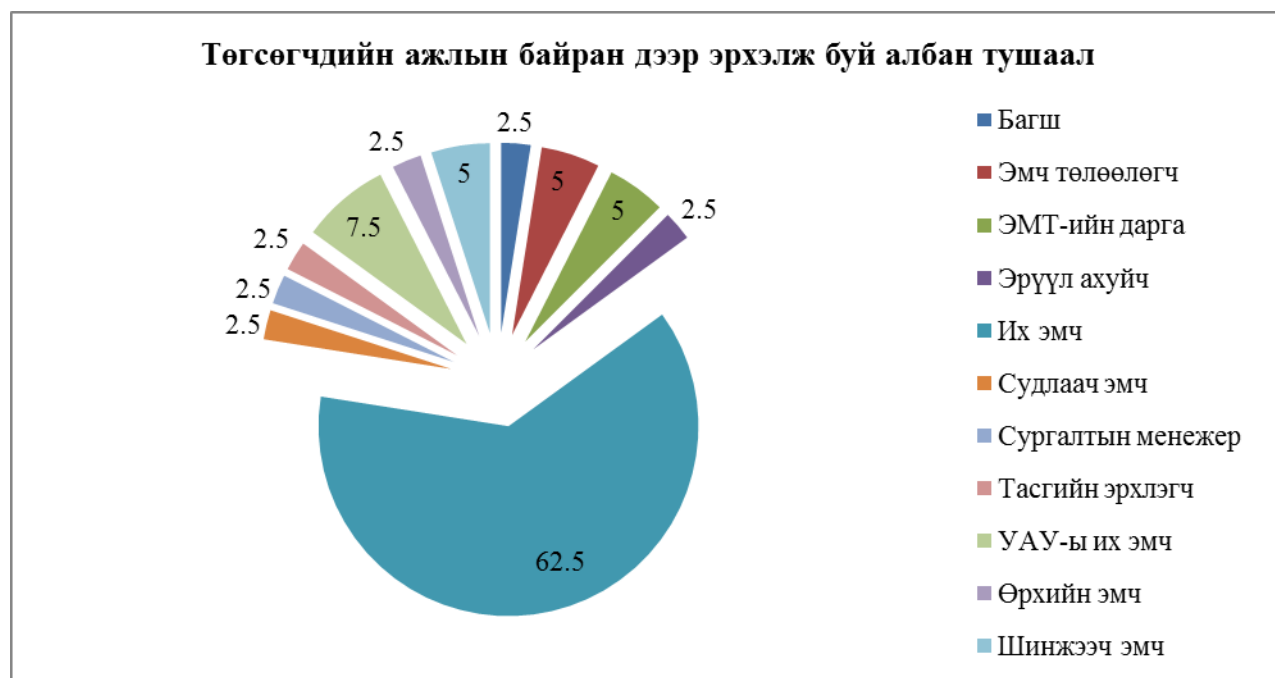
Эх сурвалж	Өмчлөлийн хэлбэр		Байршил		хүйс	
	Төрийн	Хувийн хэвшил	Хот	Хөдөө	эм	эр
Мэдээллийн хэрэгслээр зарлаж	37.5	62.5	62.5	37.5	62.5	37.5
Хөдөлмөрийн биржээс	0	0	0	0	0	0
Төгсөгч өөрөө хандаж	40	60	70	30	90	10
Сургуулиар нь дамжуулж	0	100	100	0	100	0
Танил талаар нь дамжуулж	28.6	71.4	57.1	42.9	71.4	28.6
Тухайн байгууллагад дадлага хийж байсан	0	100	60	40	100	0
Бусад	50	50	37.5	62.5	87.5	12.5

Төгсөгчийг ажилд авах мэдээллийн эх сурвалжийг хүйс, өмчийн хэлбэр, байршлаар нь илүү гүнзгийрүүлэн судлан үзэхэд хувийн хэвшлийн байгууллагууд сургуулиар нь дамжуулан эсвэл тухайн байгууллагад үйлдвэрлэлийн дадлага хийж туршлагажсан төгсөгчийг ажилд авах сонирхол их байна.

Газар зүйн байршлаар нь харьцуулан судлахад Улаанбаатар хотод мэдээллийн эх сурвалжийг ашиглан хөдөлмөр эрхлэх боломж ихтэй байгаа бол хөдөө орон нутагт харьцангуй бага байна. Энэ нь хөдөө орон нутагт томоохон нэгдсэн бүтэц, үйл ажиллагаа бүхий нэгж байгууллага бага буюу цөөн байгаатай холбоотой байх магадлал их байна.

Мөн ажлын байрны мэдээллийн эх сурвалж ашиглан хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг хүйсээр судлахад эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг бодвол илүү байгаа нь нийгэмд оролцох эмэгтэйчүүдийн байр суурь давамгайлж байгааг харуулж байна. Дээрхээс дүгнэхэд Улаанбаатар хотод мэдээллийн эх сурвалжийг ашиглан хөдөлмөр эрхлэх боломж их байгаагийн зэрэгцээ хувийн хэвшлийн байгууллагууд хөдөлмөрийн зах зээлийн хувьд нийгэмд эзлэх байр суурь нь төрийн байгууллагыг бодвол харьцангуй давамгайлж байна гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна.

Зураг 7 Төгсөгчдийн ажлын байрны албан тушаал, (хувиар)



Судалгаанд хамрагдсан нийт төгсөгчийг ажлын байрны албан тушаалын түвшингээр судлан үзэхэд удирдах түвшинд 10 хувь, их эмч **77,5 хувь**, 12,5 хувь нь бусад ажлын байрны албан тушаал дээр ажиллаж байлаа.

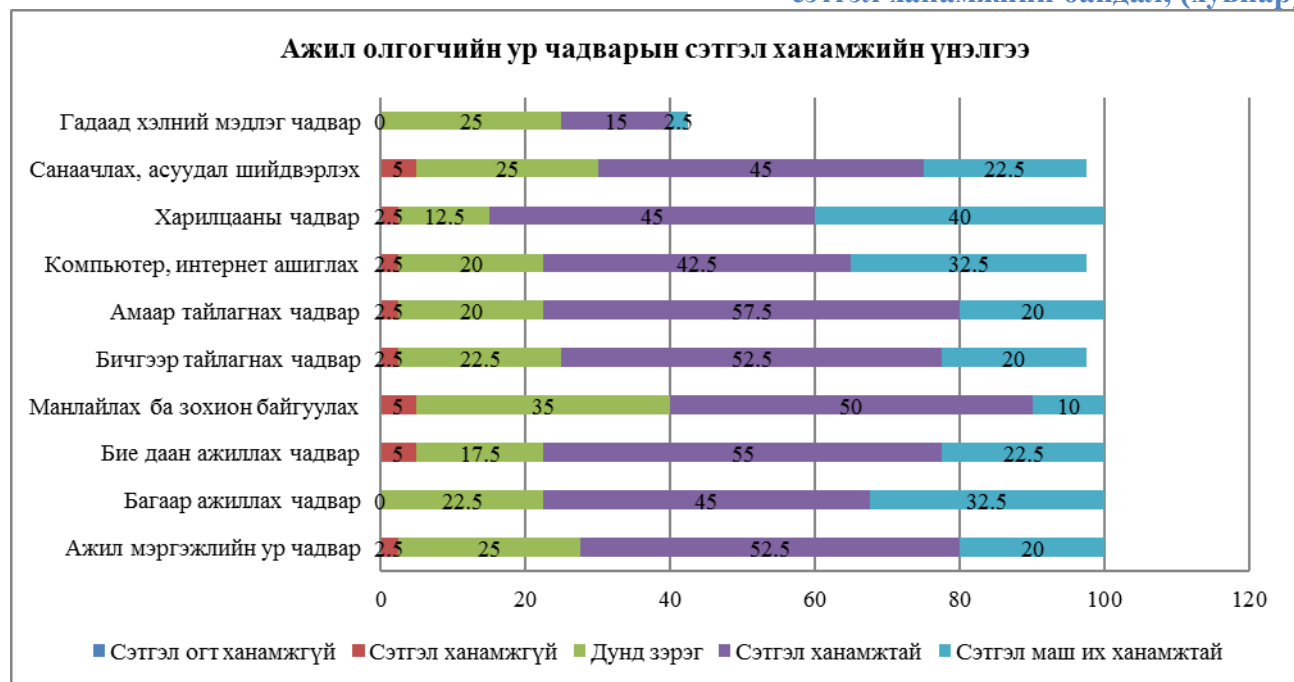
Хүснэгт 2 Төгсөгчдийн ур чадварын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ, (хувиар)

	Сэтгэл огт ханамжгүй	Сэтгэл ханамжтай	Дунд зэрэг	Сэтгэл ханамжтай	Сэтгэл маш их ханамжтай
Мэргэжлийн ур чадвар	0	2,5	25	52,5	20
Багаар ажиллах чадвар	0	0	22,5	45	32,5
Бие даан ажиллах чадвар	0	5	17,5	55	22,5
Манлайлах ба зохион	0	5	35	50	10

байгуулах чадвар					
Бичгээр тайлагнах чадвар	0	2.5	20	57.5	20
Амаар тайлагнах чадвар	0	2,5	22.5	57,5	20
Компьютер, интернет ашиглах чадвар	0	2,6	20.5	43,6	33,3
Харилцааны ур чадвар					
Харилцааны ур чадвар	0	2,5	12,5	45	40
Санаачлах, асуудлыг шийдвэрлэх	0	5.1	25.6	46.2	23.1
Гадаад хэлний мэдлэг	0	0	58.8	35.9	5.6

Зураг 8.

Зураг 8 Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн ур чадварыг үнэлсэн сэтгэл ханамжийн байдал, (хувиар)



Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварын талаарх дундаж үнэлгээг судлан үзэхэд “Шинэ Анагаах Ухаан” дээд сургуулийн нийт төгсөгчдийн 75 хувьд нь сэтгэл ханамжтай байгаа бол 25 хувь нь эргэлзсэн буюу сэтгэл ханамж дундуур байв.

Ажил олгогчдийн зүгээс хамгийн өндөр сэтгэл ханамжтай ур чадвараар төгсөгчдийн харилцааны ур чадварыг онцолж байгаа нь манай сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад буй харилцаа, хандлага, ёс зүйн хичээлүүд түлхүү орж байгаатай холбоотойн зэрэгцээ тус сургуулийн эрдэмтэн багш нарын ажлын арга барил, суралцагсдаа үзүүлэх нөлөө эерэг байна.

Төгсөгчдийн манлайлах болон удирдан зохион байгуулах чадвар сул байгаа нь тухайн төгсөгчдийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээл дээр анхны жил ажиллаж байгаатай холбоотой байж болох талтай.

Дээрх ур чадваруудыг ажил олгогчдийн зүгээс төгсөгчдийн хүйс, ажил олгогч байгууллагуудын өмчийн хэлбэр болон газар зүйн байршлаар харьцуулан судлахад төгсөгчдийн ажлын байран дээр ажил гүйцэтгэлийн хамаарал болон мэдэгдэхүйц ялгаа байхгүй байв.

Зураг 9 Эрүүл мэндийн салбарын хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлттэй мэргэжил, (хувиар)



Ажил олгогч байгууллагуудаас танай байгууллага, аж ахуй нэгж дээр шаардлагатай мэргэжилтэн байгаа эсэхийг судлан үзэхэд нийт судалгаанд оролцогчид 19 мэргэжилтэн хэрэгтэй гэж нэрлэсэн байна. Үүнээс харахад хамгийн их эрэлттэй мэргэжил нь хүүхдийн их эмчийн мэргэжил байсан бол удаах байранд сувилагч хөдөлмөрийн зах зээл дээр эрэлт хэрэгцээтэй байна. Энэ нь анагаах ухааны олон их, дээд сургуулиуд олон нэр төрлийн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөрөөр олон зуун мэргэжилтэн бэлтгэгдэж байгаа ч ажлын байрны шаардлагад нийцэх мэргэжлийн ур чадвар бүхий төгсөгч хангалтгүй байгаагаар холбоотой. Мөн ярилцлага хэлбэрээр оролцсон байгууллагад одоо ямар мэргэжил, ямар зэрэгтэй шинэ төгсөгчид хамгийн их хэрэгтэйг тодруулахад сувилагч их хэрэгтэй байдгийг онцолж хэлсэн нь бидний дүгнэлттэй тохирч байна. Иймд цаашид олон их, дээд сургуулиуд хэрэгтэй бус, харин чадварлаг, дадлагажсан мэргэжилтэн бэлтгэдэг төрөлжсөн чиглэлийн цөөн сургалтын байгууллагууд шаардлагатай байна.

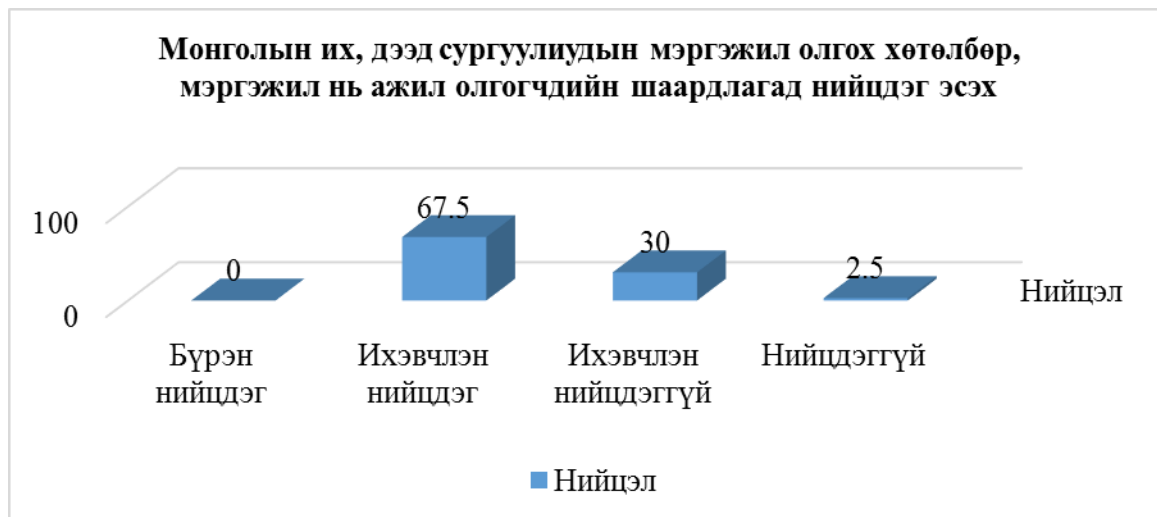
Зураг 10 Монголын их, дээд сургуулиудын бакалаврын боловсролын түвшин, (хувиар)



Монгол улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж байгаа их, дээд сургуулиудын төгсөгчдийн (бакалавр) ажлын байрны тодорхойлолтод тусгагдсан ажлын чиг үүргийг гүйцэтгэж буй түвшингээр нь дүгнэн үзэхэд ажил олгогчдын 70 хувь нь сэтгэл ханамж дундуур байгааг илэрхийлсэн байна. Энэ нь төгсөж буй төгсөгчдийн практик туршлага бага байгаагаар холбоотой байна. Мөн дээрх үзүүлэлтийг төгсөгчийн хүйс, байгууллагын өмчийн хэлбэр болон байршлаар судлан үзэхэд аль алинд нь хамаарал байхгүй буюу төгсөгчдийн ажил гүйцэтгэлийн түвшинд сэтгэл дундуур байгаа нь харагдав.

Ярилцлага өгөх хэлбэрээр хамрагдсан байгууллагуудын санал үүнийг баталж байв. Энэ байдлыг тодруулахад ажлын ачаалал даахгүй, харилцаа хандлага, хэл зүйн болон практик чадвар гүйцтгэл муу гэж хэлсэн байна. Энэ нь хувь хүнээсээ хамаарах хэдий ч төгсөгчид өөрийгөө боловсруулахгүй, ном уншихгүй, биеэ дайчлахгүй, бие даах чадвараа хөгжүүлэхгүйтэй холбоотой байна. Анагаах ухааны их, дээд сургуулиуд дадлагын хичээлийг түлхүү оруулах хэрэгтэй буюу өвчний түүх бичилт, онош болон эмийн жор бичилтийн чиглэлээр түлхүү дадлагажуулж өгөх хэрэгтэй гэж үзсэн байна.

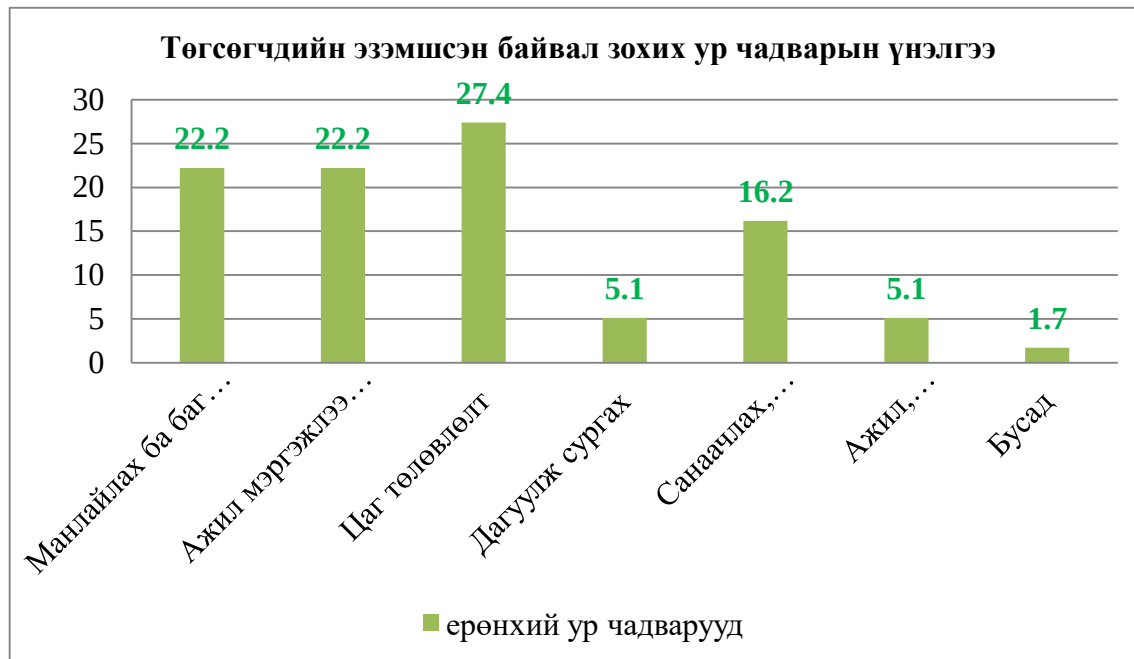
Зураг 11 Монголын их, дээд сургуулиудын олгох хөтөлбөр, мэргэжил ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хэр хангасан байдал, (хувиар)



Ажил олгогчдын зүгээс ажлын байранд тавигдах шаардлагын талаар судлан үзэхэд 67.5 хувь нь их, дээд сургуулиудын олгох хөтөлбөр, мэргэжил нь ихэвчлэн нийцдэг гэж үзэж байна. Мөн төгсөгчийн хүйс, байгууллагын өмчийн хэлбэр болон байршил зүйгээр харьцуулан үзэхэд ажлын байранд тавигдах шаардлагын ялгаа байхгүй байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр хэрэгцээтэй байгаа ажлын байр, түүнд тавигдах шаардлагад нийцүүлсэн төгсөгч бэлтгэж байгааг нотлох сайшаалтай үзүүлэлт юм.

Ярилцлага хэлбэрээр судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд нь их, дээд сургуулиудын олгох хөтөлбөр, мэргэжил хувь хүний идэвхи зүтгэлээс хамаарч байна. Ер нь төгсөгчдийг сургууль төгссөний дараа ажлын байрны сургалтаар дахин сургаж авдаг хэмээн тэмдэглэсэн байна.

Зураг 12 Төгсөгчдийн эзэмшсэн байвал зохих ур чадвар, (хувиар)



Төгсөгчдийн эзэмшсэн байвал зохих ерөнхий ур чадваруудыг ажил олгогчдын зүгээс дүгнэхдээ цаг төлөвлөлтийг 27,4 хувь; манлайлах, баг ахлах болон ажил мэргэжлээ системтэйгээр зохион байгуулах чадваруудыг 22,2 хувь нь чухалчилсан байна. Энэ нь манай сургуулийн хувьд цаашид сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөндөө манлайлах, удирдан зохион байгуулах, нийгмийн харилцаанд нээлттэй идэвхтэй оролцох ур чадваруудыг хөгжүүлэх чиглэлээр оюутны хөгжих орчныг бүрдүүлж, түлхүү анхаарлаа хандуулан ажиллах шаардлагатайг харуулж байна.

Дэлгэрэнгүй ярилцлага хэлбэрээр бидний явуулсан судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудад цаг төлөвлөлт, ажлын цаг баримтлах чадвараас тухайн хувь хүний хувийн зохион байгуулалт харагддаг учраас ихээхэн анхаарал тавьдаг нь харагдсан. Тухайлбал, зарим байгууллага нь ажлаас хоцорвол 1 минутыг 1000 төгрөгөөр тооцдог гэсэн байгаа нь бидний дэвшүүлсэн дээрх санааг илүү анхаарах хэрэгтэй нь батлагдаж байна.

ИХ ДЭЭД СУРГУУЛЬ БА САЛБАРЫН ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА /Асуулт 7-14/

Зураг 13 Хөдөлмөрийн зах зээл дээр их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллах боломж, (хувиар)



Ажил олгогч нар ажил мэргэжлийн хэрэгцээ шаардлагын дагуу их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллах боломжийг судлан үзэхэд судалгаанд оролцогсдын 36,8 хувь нь оюутны дадлага хийлгэх, 27,6 хувь нь оюутан дагалдуулж ажиллах боломжтой гэсэн үр дүнгээс харахад ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллага нь их, дээд сургуулиудтай оюутны үйлдвэрлэлийн дадлагын бааз хэлбэрээр хамтран ажиллах боломж их байгааг харуулж байна.

Зураг 14 Оюутныг дадлагажуулах хөтөлбөр, (хувиар)

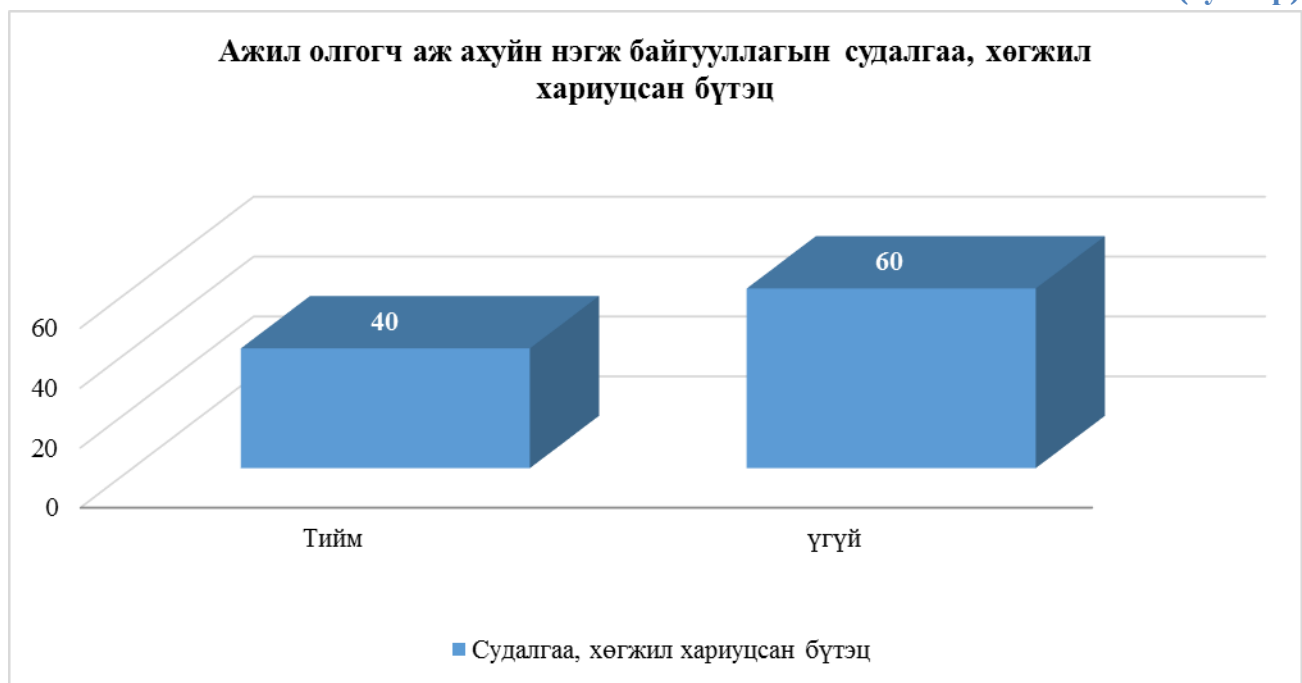


Танай байгууллага оюутан дадлагажуулах ямар хөтөлбөртэй вэ? гэсэн судалгааны асуултанд 40 аж ахуйн нэгж байгууллага хамрагдах байснаас 31 ажил олгогч аж ахуйн

нэгж байгууллага хамрагдсанаас 83.9 хувь нь их, дээд сургуулиудын боловсруулсан хөтөлбөрөөр дадлагын оюутан хүлээн авч өөрийн материаллаг бааз дээр тулгуурлан дадлагажуулдаг гэсэн нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр их, дээд сургуулиудын олгох хөтөлбөр, мэргэжил нь ажил олгогчдын шаардалагад нийцдэг гэсэн дүгнэлттэй дүйцэж байна. Харин ярилцлага хэлбэрээр оролцсон байгууллагуудаас оюутан дадлагажуулахад тохиолдож байсан бэрхшээл, их дээд сургуулиуд юунд анхаарах шаардлагатай байгааг тодруулахад цаг ашиглалт тааруу, хувийн зохион байгуулалт муу гэж хэлсэн. Тиймээс сургуулиуд хичээлийн хөтөлбөрт дадлагыг ихээр нэвтрүүлэх, цаашид дадлагын хичээлийн удирдамжийг боловсронгуй болгож, эзэмшвэл зохих гардан үйлдлүүдийн нарийн дэс дарааллыг бий болгох хэрэгтэй гэж дүгнэсэн байна.

Мөн оюутан дадлагажуулдаггүй (6.5 хувь) гэж хариулсан бүлгийн шалтгааныг тодруулахад дадлага зохион байгуулах ямар нэг туршлагагүй, шаардлагагүй, хариуцах хүний нөөц болон хүн хүч хүрэлцэхгүй гэсэн дээр 2,5 хувь нь хариулсан бол өөр бусад шалтгаанаар гэж 10 хувь нь хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд оюутан дадлагажуулдаггүй шалтгаан тодорхойгүй байгаа бөгөөд энэ нь цэвэр тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажлын онцлог, тэдний эрэлт хэрэгцээнээс хамаарч байна гэж үзэж болох юм.

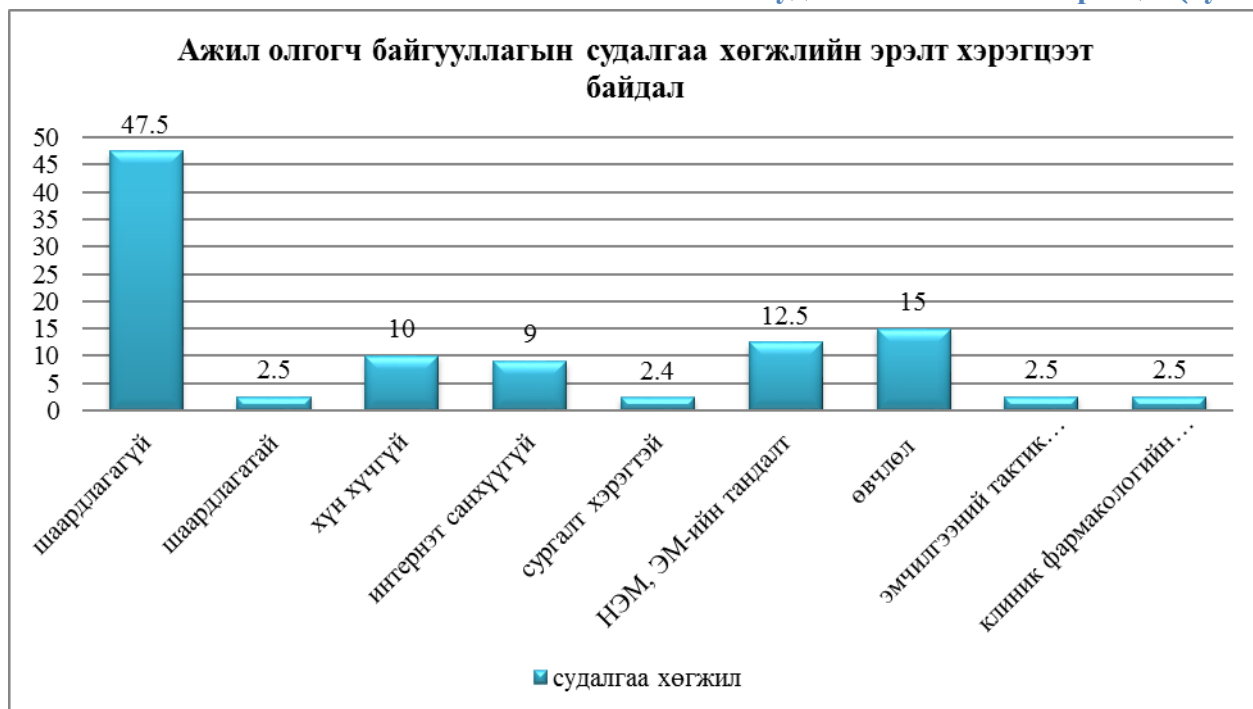
Зураг 15 Ажил олгогч байгууллага, аж ахуй, нэгжийн судалгаа хөгжил хариуцсан бүтэц, нэгж (хувиар)



Судалгаанд эрүүл мэндийн болон боловсролын салбарын 40 аж ахуй, нэгж байгууллага хамрагдсанаас 57,5 хувь нь судалгаа хөгжил хариуцсан нэгж байхгүй гэж хариулсан байна. Мөн ярилцлага хэлбэрээр оролцсон байгууллагууд эрдэм шинжилгээ, судалгаа хариуцсан бүтэц, материаллаг бааз байгаа хэдий ч эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэнгүүд статистик боловсруулалт хийх чадвар дутагдалтай байдгаа хэлж байсан. Үүнээс дүгнэхэд цаашид аж ахуйн нэгж, байгууллагын мэргэжилтэнд чиглэсэн судалгааны хийх арга аргачлал

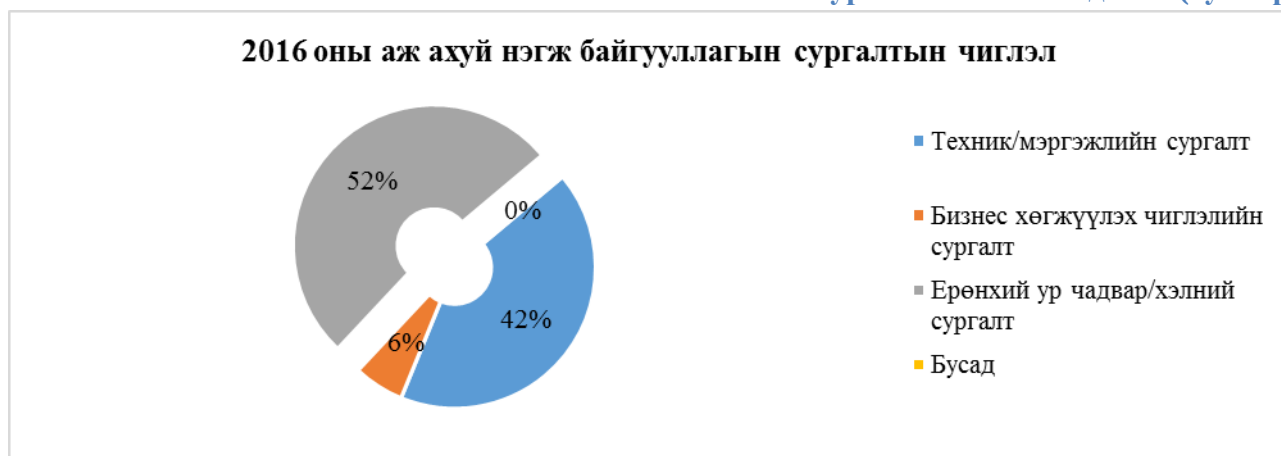
болон эдийн засгийн ач холбогдол тооцооллын талаарх сургалтыг олгох хэрэгцээ байгаа нь харагдаж байна.

Зураг 16 Аж ахуй, нэгж байгууллагуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа хөгжлийн хэрэгцээ (хувиар)



Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 52.5 хувь нь дээрхи төрлийн судалгаа хийх хэрэгцээ шаардлагатай байна гэж үзсэн бол 47.5 хувь нь шаардлагагүй гэж үзсэн байна. Үүнээс харахад судалгаанд оролцсон байгууллагын цар хүрээ, дотоод бодлого, ажлын ачаалал, мөн тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл, газарзүйн байрлал, хүн ам зүйн нягтаршил зэргээс хамааран судалгаа хөгжлийн хэрэгцээ гардаг байна.

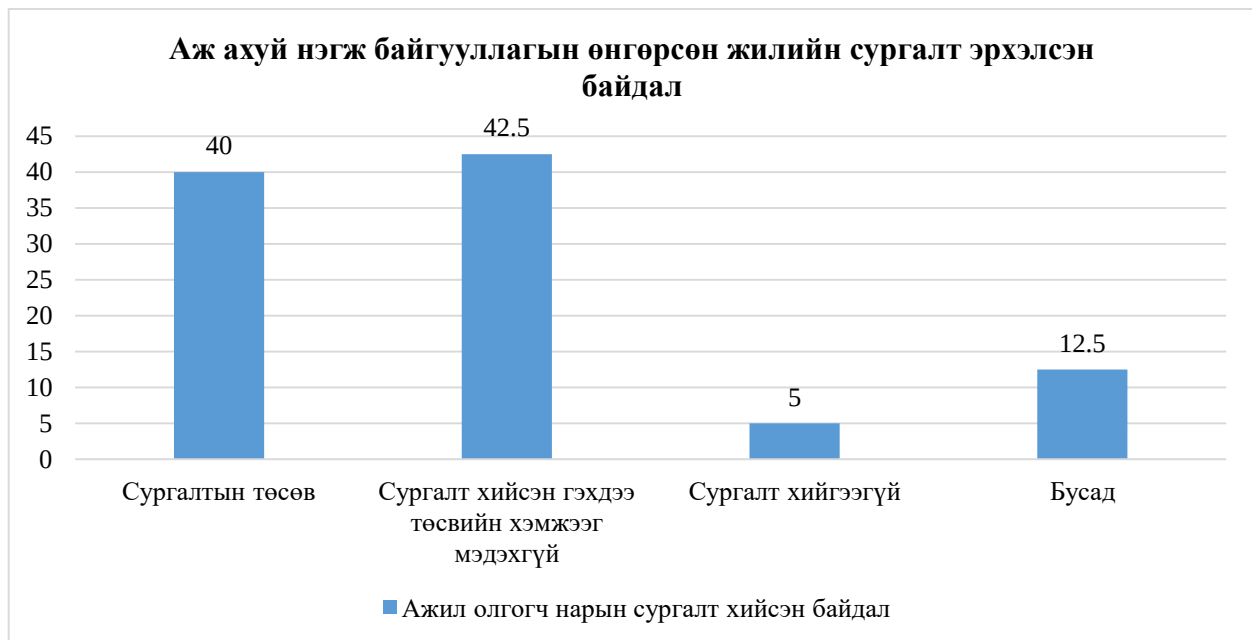
Зураг 17 Аж ахуй нэгж байгууллагуудын ажлын байрны сургалтын чиг хандлага (хувиар)



Ажил олгогч байгууллагын 52 хувь нь цаашид ажилтнуудынхаа мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх зорилгоор ерөнхий болон гадаад хэлний ур чадварын сургалт авах сонирхол их байна. Энэ нь шинээр төгсөж буй төгсөгчдийн ерөнхий ур чадвар сул байгаатай холбоотой

байх магадлал их байна. Тиймээс манай сургууль цаашид сургалтын хөтөлбөртөө ерөнхий ур чадварыг дээшлүүлэх арга зүйг түлхүү оруулах хэрэгцээтэй байна гэсэн дүгнэлт гарч байна. Мөн ярилцлага хэлбэрээр судалгаа авсан байгууллагуудаас цаашид ерөнхий ур чадварыг хөгжүүлэх ямар сэдвийн сургалтыг зохион байгуулах хэрэгтэй байгааг тодруулахад оношлогоо, эмчилгээний стандартыг хэвшүүлэх, эмч нар судалгааны аргуудыг сайжруулах талаар судалгаа хөгжлийн төслийн менежментийн, оюуны өмчийн эрхийн ойлголт болон харилцааны ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтуудыг байнга авах хэрэгтэй гэж хэлсэн нь бидний дүгнэлттэй тохирч байлаа.

Зураг 18 Аж ахуй, нэгж байгууллагын сургалт хийсэн байдал өнгөрсөн жилээр, (хувиар)



Аж ахуй, нэгж байгууллагууд өнгөрсөн жил сургалт зохион байгуулсан байдлыг судлан үзэхэд 42,5 хувь нь ажилтнуудынхаа мэргэжил, мэдлэгийг дээшлүүлж, чадавхижуулж байгаа нь сайшаалтай байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны нөхцөл байдал, техник технологийн болон мэдээллийн шинэчлэл их хийгдэж байгаатай холбоотой төгсөгчдийн мэргэжил мэдлэгийг тасралтгүй хөгжүүлж байх шаардлагатай холбоотой байна.

**Зураг 19 Аж ахуй, нэгж байгууллагын ажилчдын сургалтанд
хамрагдсан байдал өнгөрсөн жил, (хувиар)**



Өнгөрсөн жил аж ахуй, нэгж байгууллагууд мэргэжил мэдлэгийг нь дээшлүүлэх сургалтанд хамруулсан байдлыг судлан үзэхэд 1-9 ажилтантай байгууллагад 35 хувь, 10-19 ажилтантай байгууллагад 32,5 хувь, 20-49 ажилтантай байгууллагад 15 хувь нь тус тус хамрагдсан байна. Энэ нь эрүүл мэндийн салбарын эмнэлгийн мэргэжилтний төгсөлтийн дараах сургалт болох ажлын байран дээрх тасралтгүй болон багц цаг биелүүлэх богино хугацааны сургалтанд ажилтныг хамруулж буйтай холбоотой байна. Мөн ярилцлага хэлбэрээр судалгаа авсан байгууллагууд ажлын байрны талбар дээр тасралтгүй сургалт эрхэлдэг ч үр дүн тодорхой мэдэгддэггүй. Шинэ төгсөгчийг дадлагажуулахад хэдий хэр хугацаа хэрэгтэй байдгийг тодруулахад их эмч нарт ажлын байранд дагалдуулж сургахад 1 долоо хоног, эмнэлгийн дунд мэргэжилтнүүдийг 1 сараас дээш хугацаагаар сургалтанд хамруулахад тохиромжтой байдаг гэж хэлсэн.

СУДАЛГААНЫ ДҮГНЭЛТ

- “Шинэ Анагаах Ухаан” дээд сургуулийн төгсөгчдийн 90 хувь нь Улаанбаатар хотод байршилтай, голцуу 20-49 ажилтантай эрүүл мэндийн салбарын хувийн хэвшлийн байгууллагад мэргэжлээрээ хөдөлмөр эрхэлж байна.
- Төгсөгчдийн ажил олгогч байгууллагад хандаж ажилд орох хандлага янз бүр байгаа нь цаашид хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн талаар үр өгөөж, оновчтой бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг харуулж байна.
- Манай сургуулийн төгсөгчдийн дийлэнх нь их эмч мэргэжлээр ажиллаж байна.
- Ажил олгогчдын зүгээс төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварын талаарх дундаж үнэлгээг судлан үзэхэд “Шинэ Анагаах Ухаан” дээд сургуулийн нийт төгсөгчдийн ур чадварыг ажил олгогчдын 75 хувь нь хамгийн өндөр үнэлсэн ур чадвараар харилцааны ур чадварыг онцолж байгаа нь манай сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад буй харилцаа, хандлага, ёс зүйн хичээлүүд түлхүү орж байгаатай холбоотойн зэрэгцээ тус сургуулийн эрдэмтэн багш нарын ажлын арга барил, суралцагсдаа эерэг нөлөө үзүүлэх байгаа хэдий ч манлайлах болон удирдан зохион байгуулах чадварыг хөгжүүлэх тал дээр анхаарах хэрэгтэй байна.
- Эрүүл мэндийн салбарын хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил олгогч байгууллагуудад хамгийн их эрэлттэй мэргэжил нь хүүхдийн их эмчийн болон сувилагч мэргэжлийн эрэлт хөдөлмөрийн зах зээл дээр өндөр байна.
- Монгол улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж байгаа их, дээд сургуулиудын шинэ төгсөгчдийн (бакалавр) ажлын байрны тодорхойлолтод тусгагдсан ажлын чиг үүргийг гүйцэтгэж буй түвшингээр нь дүгнэн үзэхэд ажил олгогчдын сэтгэл ханамж дундуур байгаа нь цаашид эрүүл мэндийн боловсролын сургалтын байгууллагууд практик хичээлийг сургалтын хөтөлбөрт түлхүү оруулж, туршлагажуулах дадал суулгах тал дээр илүү анхаарах нь хэрэгтэй байна.
- Ажил олгогчдын зүгээс ажлын байранд тавигдах шаардлагын талаар судлан үзэхэд 67.5 хувь нь их, дээд сургуулиудын олгох хөтөлбөр, мэргэжил нь эрэлт хэрэгцээнд ихэвчлэн нийцдэг гэж үзсэн байна. Мөн төгсөгчийн хүйс, байгууллагын өмчийн хэлбэр болон байршил зүйгээр харьцуулан үзэхэд ажлын байранд тавигдах шаардлагын ялгаа байхгүй байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр хэрэгцээтэй байгаа ажлын байр, түүнд тавигдах шаардлагад нийцүүлсэн төгсөгчийг бид бэлтгэж байгааг нотлох сайшаалтай үзүүлэлт юм.
- Төгсөгчдийн эзэмшсэн байвал зохих ерөнхий ур чадваруудын хувьд цаашид сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөндөө манлайлах, удирдан зохион байгуулах, нийгмийн харилцаанд нээлттэй идэвхтэй оролцох ур чадваруудыг хөгжүүлэх чиглэлээр оюутны хөгжих орчныг бүрдүүлж, анхаарлаа хандуулан ажиллах шаардлагатайг харуулж байна.
- Ажил олгогч нар ажил мэргэжлийн хэрэгцээ шаардлагын дагуу их, дээд сургуулиудтай оюутны үйлдвэрлэлийн дадлагын бааз хэлбэрээр хамтран ажиллах боломж их байна.

- Дийлэнх эмнэлэг, эрүүл мэндийн байгууллагууд их, дээд сургуулиудын боловсруулсан хөтөлбөрөөр дадлагын оюутан хүлээн авч өөрийн материаллаг бааз дээр тулгуурлан дадлагажуулж байгаа тул цаашид байгууллагууд хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийг хөдөлмөрийн зах зээлтэй уялдуулан зөв зохион байгуулах хэрэгтэй байна.
- Эмнэлэг болон бусад байгууллагууд судалгаа хөгжлийн бүтэц байхгүй байгаа нь эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний талаар судалгаа шинжилгээ хийх, хүн амын өвчлөлийн байдлыг тандах, эрт илрүүлэх арга хэмжээг оновчтой зохион байгуулахад хүндрэлтэй байна. Тиймээс байгууллагын цар хүрээ, дотоод бодлого, ажлын ачаалал мөн тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл, газарзүйн байрлал, хүн ам зүйн нягтаршил зэргээс хамааран бүхий л эрүүл мэндийн анхан шатны эмнэлэг, төвүүд судалгаа хөгжил хариуцсан нэгж ажилтантай байх хэрэгтэй гэж үзэж байна. Энэхүү боловсон хүчинг бэлтгэхэд төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллагууд анхаарах хэрэгтэй байна.
- Ажил олгогчид цаашид ажилтнуудынхаа ерөнхий болон гадаад хэлний ур чадварыг дээшлүүлэх сургалт авах сонирхолтой байгаа тул манай сургууль цаашид сургалтын хөтөлбөртөө ерөнхий ур чадварыг дээшлүүлэх, чадавхижуулах бодлого баримтлах нь хэрэгтэй байна.
- Эрүүл мэндийн салбарын байгууллага, аж ахуй, нэгжийн эмнэлгийн мэргэжилтний төгсөлтийн дараах сургалтыг хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байранд тавигдах шаардлага, нөхцөл байдалд шинэчлэн нийцүүлэхэд чиглүүлэх хэрэгтэй байна.

7. Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгааны санал, зөвлөмж

- Төгсөгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааг сургуулийн бүх төгсөгчдийн ажил олгогч нараас санамсаргүй түүврийн аргаар илүү нарийвчлан судлан тогтоох
- Сургалтын бодлогод судалгааны үр дүнгийн дүгнэлтийг харгалзан хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох санал боловруулахад ашиглах
- Ажил олгогч аж ахуй, нэгж, байгууллагуудтай хамтран ажиллах боломжуудыг судлан тодорхойлох
- Төгсөлтийн дараах кредит олгох сургалтыг төгсөгчдийн ажил олгогч байгууллагуудын мэргэжилтнийг чадавхижуулах сэдвээр бэлтгэх, түүнд чиглэсэн сургалт зохион байгуулах