**АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖАА ХӨГЖҮҮЛЭХ БОДЛОГЫН ЧИГЛЭЛИЙН ДУНД ШАТНЫ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭ**

УЛААНБААТАР ХОТ

2019

УЛААНБААТАР ХОТ

**ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ**

*Төслийн нэр*: Монгол Улсын Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний бодлогын үндсэн чиглэлд дунд шатны үнэлгээ хийх, богино хугацааны ажлын төлөвлөгөө боловсруулахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулах нь

*Гэрээний хугацаа:* 2018 оны 12 сарын 12-оос 2019 оны 2 сарын 15

*Тайланд хамаарах хугацаа:* 2019 оны 1 сарын 5-аас 2019 оны 2 сарын 15

*Тайлан өгсөн хугацаа:* 2019 оны 3 сарын 31

*Захиалагч*: Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг

*Санхүүжүүлэгч:* ГОУХАН-ийн “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол сургалт” төсөл

*Хамрах хүрээ:*

* Улаанбаатар хот
* Дархан-Уул аймаг
* Архангай аймаг
* Баянхонгор аймаг
* Ховд аймаг
* Дорнод аймаг

*Гүйцэтгэгч:* Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, ТББ

|  |  |
| --- | --- |
| *Багийн ахлагч,* | *Ш.Мөнхцэрэн, доктор* |
| *Багийн гишүүд:* |  |
|  | *Г.Цэрэнжаргал*  *Ж.Хишигсайхан* |

**МОНГОЛ УЛСЫН АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖАА ОЛГОХ ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ БОДЛОГЫН ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛД ДУНД ШАТНЫ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ, БОГИНО ХУГАЦААНЫ АЖЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛАХАД ЧИГЛЭСЭН ЗӨВЛӨМЖ БОЛОВСРУУЛАХ НЬ**

АГУУЛГА

[БҮЛЭГ 1. УДИРТГАЛ 6](#_Toc5010307)

[1.1 Судалгааны гол үндэслэл 6](#_Toc5010308)

[1.2 Судалгааны зорилго 8](#_Toc5010309)

[1.3 Хамрах хүрээ 8](#_Toc5010310)

[1.4 Арга зүй, аргачлал 8](#_Toc5010311)

[1.5 Судалгааны хураангуй 10](#_Toc5010312)

[1.6 Зөвлөмж, сургамж 13](#_Toc5010313)

[БҮЛЭГ 2. АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖААГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭ 15](#_Toc5010314)

[2.1 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоход чиглэсэн үйл ажиллагаа 15](#_Toc5010315)

[2.2 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний тогтолцоо, салбар хоорондын зохицуулалтын байдал 21](#_Toc5010316)

[2.3 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний хүний нөөцийг бэлтгэж буй үйл явц 34](#_Toc5010317)

[2.4 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний төрөл, хэлбэрийн хөгжүүлэлт, чанар, хүртээмжийн байдал 39](#_Toc5010318)

[2.5 Эмзэг эрсдэлтэй, нийгмээс тусгаарлагдсан иргэдийг тэгш хамруулах ажлын зохион байгуулалт 45](#_Toc5010319)

[БҮЛЭГ 3. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ 46](#_Toc5010320)

[ХАВСРАЛТ 1: УУЛЗАЛТ ХИЙСЭН ХҮМҮҮСИЙН ЖАГСААЛТ 54](#_Toc5010321)

[ХАВСРАЛТ 2: ГАНЦААРЧИЛСАН ЯРИЛЦЛАГЫН ҮЕЭР БАРИМТЛАХ ЯРИЛЦЛАГЫН ЧИГЛЭЛ 58](#_Toc5010322)

[ХАВСРАЛТ 3: АШИГЛАСАН НОМЫН ЖАГСААЛТ 60](#_Toc5010323)

[ХАВСРАЛТ 4: АЖЛЫН БАЙРНЫ ТОДОРХОЙЛОЛТУУД 62](#_Toc5010324)

[ХАВСРАЛТ 5: ОРОН НУТАГТ ХИЙСЭН УУЛЗАЛТУУДЫН ДҮГНЭЛТ 66](#_Toc5010325)

**ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ**

[Зураг 1. АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээ үзүүлэх ерөнхий бүдүүвч 21](#_Toc5010326)

[Зураг 2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээнд хамрагдсан хүний тоо, хөрөнгийн хэмжээ, 2016-2018 он 39](#_Toc5010327)

[Зураг 3. АМЧБОҮ ганцаарчилсан зөвлөгөө авсан хүмүүс боловсролоор, 2018 он 40](#_Toc5010328)

[Зураг 4. АХБ-ны санхүүжилтээр сургуульд суурилсан АМЧБО үйлчилгээний хүрээ 41](#_Toc5010329)

[Зураг 5. Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг нэмэгдүүлэх төслийн хүрээнд хэвлэсэн гарын авлагууд 43](#_Toc5010330)

[Зураг 6. АМЧБО үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагуудын хамтын ажиллагаа 46](#_Toc5010331)

**ХҮСНЭГИЙН ЖАГСААЛТ**

[Хүснэгт 1. Мэргэшсэн зөвлөхүүдийн үзүүлэх үйлчилгээний хүрээ 21](#_Toc5010332)

[Хүснэгт 2. АМЧБО үйлчилгээнд холбогдох албан хаагчдыг сургалтад хамруулсан байдал 34](#_Toc5010333)

**ТОВЧИЛСОН НЭРИЙН ТАЙЛБАР**

|  |  |
| --- | --- |
| АБТ | Ажлын байрны тодорхойлолт |
| АМЧБО | Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох |
| АХБ | Азийн хөгжлийн банк |
| БДБ | Бүрэн дунд боловсрол |
| БСУГ | Боловсрол соёл урлагийн газар |
| БСШУСЯ | Боловсрол соёл шинжлэх ухаан спортын яам |
| ГБХЗХГ | Гэр бүл хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газар |
| ГОУХАН | Германы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэг |
| ЕБС | Ерөнхий боловсролын газар |
| ЕХ | Европын хороо |
| ЗХЭДТ | Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл |
| ИДС | Их дээд сургууль |
| МБС | Мэргэжлийн боловсрол сургалт |
| МБСБ | Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллага |
| МБСҮТ | Мэргэжлийн боловсрол сургалт, үнэлгээний төв |
| МСҮТ | Мэргэжил, сургалт үйлдвэрлэлийн төв |
| МУБИС | Монгол улсын багшийн их сургууль |
| МУИС | Монгол улсын их сургууль |
| НХЭГ | Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газар |
| ОУХБ | Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага |
| СЧАМЧБ | суралцах чиглэл, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа |
| ТББ | Төрийн бус байгууллага |
| ХБИ | Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд |
| ХБИЕГ | Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ерөнхий газар |
| ХБНГУ | Холбооны бүгд найрамдах герман улс |
| ХГҮА | Хичээлээс гадуурх үйл ажиллагаа |
| ХЗЗ | Хөдөлмөрийн зах зээл |
| ХНХЯ | Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам |
| ХУД | Хан-Уул дүүрэг |
| ХХҮГ | Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар |
| ХХҮЕГ | Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар |
| ХХҮХ | Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс |
| ХЭБ | Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага |
| ХЭДС | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан |
| ХЭДТ | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл |
| ЧД | Чингэлтэй дүүрэг |
| ШХА | Швейцарын хөгжлийн агентлаг |

# БҮЛЭГ 1. УДИРТГАЛ

## 1.1 Судалгааны гол үндэслэл

***Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний хэрэгцээ***

Хүн төрөлхтний хэрэгцээ ухаалаг болж, хүний оюуны бүтээл улам бүр үнэд хүрч, гайхалтай санаанууд ар араасаа ундарч, хүний хийж чадахгүй, боломжгүй бүхэн техник, технологийн хүчээр гайхамшгийг бүтээсээр байна. Хиймэл оюун ухаанаар ажиллах робот, жолоочгүй машин гэх зэрэг төсөөлж байгаагүй өөрчлөлтүүд нь олон улсын зарим судлаачдын[[1]](#footnote-1) хэлж буйгаар магадгүй банкны зээлийн ажилтан, теллер, спортын шүүгч, татварын ажилтан, даатгалын байцаагч, номын санч, газар зохион байгуулагч гэх мэт тоо томшгүй олон мэргэжлийг үгүй хийж, тэдгээрийн оронд оюун ухаан, өндөр сэтгэлгээ шаардсан шинэ шинэ мэргэжлийг бий болгох нь ээ.

Нийгэм, эдийн засаг, техник, технологийн хурдацтай өөрчлөлтийн давалгаанд мэргэжлүүд ийнхүү шинэчлэгдэж хэлбэр, төрлөө өөрчилж буй цаг үед бид амьдрах болжээ. Тиймээс нийгмээ мэдэрч, ирээдүйн чиг хандлагын талаар оновчтой төсөөлөх чадвар бүхий гадаад зах зээлд өрсөлдөхүйц өсвөр үеийг бэлтгэх нь өнөөгийн бидний нэн чухал үүрэг хариуцлага болж байна. Энэ бүхнийг хөгжилд түүчээлж байж бид биелүүлэх боломжтой юм. Ирээдүйгээ зөв чиглүүлэх, хүн насан туршдаа сурч боловсрох, ажил мэргэжлээрээ өсч хөгжих, өөрийнхөөрөө чөлөөт сонголт хийх хэрэгцээнд нь нийцүүлж, зөв мэдээллээр хангах, тэдэнд дэмжлэг үзүүлэх, салбар хоорондын зохицуулалт бүхий ажил, мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээ үзүүлэх болон мэргэжлийн тогтолцоог хөгжүүлэх шаардлага урган гарч байна.

***Өнөөгийн тулгамдаж буй асуудал***

Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт нийлүүлэлтийн зөрүү их болж, жил бүр оюутан суралцагчдын 25-30 хувь нь сургуулиа хаях, завсардах[[2]](#footnote-2), их дээд сургууль төгсөгчдийн 55 хувь нь төрийн өмчийн, 45 хувь нь хувийн өмчийн сургууль төгсөгчид байдаг бөгөөд нийт төгсөгчдийн 75.2 хувь (32.2), МБСБ төгсөгчдийн 62.3 хувь[[3]](#footnote-3) (46.2[[4]](#footnote-4)) нь ердөө хөдөлмөр эрхэлж байгаа, их дээд сургууль төгсөгчдийн 69.6[[5]](#footnote-5) хувь, МБСБ төгсөгчдийн 48.9 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа, хувийн их, дээд сургууль төгсөгч 2 хүн тутмын нэг нь бизнесийн удирдлага мэргэжлээр[[6]](#footnote-6) төгсөж байгаа зэрэг хэдхэн цөөн тооны таагүй статистикаас дүгнэж үзэхэд мэргэжил сонголтын асуудалд анхаарах цаг нэгэнт болсон гэдгийг илэрхийлж байна.

Нөгөө талаар сүүлийн хэдэн жил *эрэлттэй ажил мэргэжлийн жагсаалтад[[7]](#footnote-7)* барилга, үйлдвэрлэл аж ахуйн туслах ажилтан, цэвэрлэгч, угаагч үйлчлэгч зэрэг мэргэжил шаардахгүй энгийн ажил мэргэжил, засалчин, шаварчин, худалдагч, оёдолчин, эм найруулагч, тогооч, мужаан, цахилгаанчин зэрэг мэргэжлийн болон техникийн боловсролоор бэлтгэдэг ажил, мэргэжил, нягтлан бодогч, барилгын инженер, хийн хоолойн инженер зэрэг дээд боловсролоор бэлтгэдэг ажил мэргэжлүүд эрэмбэлэгдэн орсон байна, *илүүдэлтэй ажил мэргэжлийн жагсаалтад* хуульч, эдийн засагч, нягтлан бодогч, санхүү, түүхч, философич, сэтгүүлч, нийгэм судлаач, бизнесийн удирдлага гэх мэт хэдхэн мэргэжил наана цаанаа орж байгаа нь манай ажил олгогчдын хөгжлийн түвшин шинжлэх ухаан технологи, инновацийн эрин үеэс хоцорч байгааг, smart буюу ухаалаг хэрэгцээ, ухаалаг үйлдвэрлэлээс хоцрогдож байгааг илтгэж байна.

Хөдөлмөрийн салбарынхны санаачилгаар анх ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээг монголд нэвтрүүлж, улмаар боловсролын салбарыг татан оролцуулах болсон. Сүүлийн жилүүдэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох талаар олон төсөл хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа боловч тэдгээрийг нэгдсэн зохион байгуулалтад оруулах, хооронд нь ялангуяа боловсролын тогтолцоотой уялдуулах, үйлчилгээний стандартад нийцүүлэн хөгжүүлэх зэрэг олон хэрэгцээ шинээр нэмэгдэж байна. Иймээс “Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх чиглэл (2016-2020)[[8]](#footnote-8)”-ийг батлан хэрэгжүүлж байгаа боловч үндсэн чиглэлийг батлахад тулгарч байсан хэрэгцээ шаардлага буюу эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, салбар хоорондын хамтын ажиллагааны уялдаа холбоо, удирдлага зохион байгуулалтын механизмыг бий болгож, хүний нөөцийг бэлтгэх, чадавхжуулах, үйлчилгээний нэгдсэн стандартыг бий болгох, зорилтот бүлгийн иргэдийн онцлогт тохирсон үйлчилгээний төрөл, хэлбэрийг өргөжүүлэх замаар ажил мэргэжлийн чиг баримжааны тогтолцоог бэхжүүлэх шаардлага одоо ч тулгамдсан асуудал хэвээр байна.

***Голлох нэр томьёо, тодорхойлолт***

*Ажил мэргэжлийн боловсрол гэдэг нь:* хувь хүний амьдралын туршид хийж гүйцэтгэсэн ажил мэргэжил болон суралцахуйг илэрхийлсэн нэр томьёо юм[[9]](#footnote-9).

*Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ гэдэг нь*: Суралцагчдыг ажил мэргэжлийн төлөвлөлт хийх, шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх тухай ойлголт юм[[10]](#footnote-10). Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээнд тодорхой ажил, мэргэжил, ажлын байрны талаарх мэдээ, мэдээллийг иргэдэд хүргэх, ажил, мэргэжлээ сонгох болон хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдах нөхцөлийн талаар зөвлөгөө өгөх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээр хангах үйлчилгээ хамаарна[[11]](#footnote-11).

*Ажил мэргэжлийн зөвлөх гэдэг нь[[12]](#footnote-12)*: Аль ч насны хувь хүмүүст тэдгээрийн амьдралынх нь аль ч үед боловсрол, сургалт, ажил эрхлэлтийн сонголтоо хийхэд нь зөвлөж чиглүүлэх мэргэжилтнийг хэлнэ. Ажил мэргэжлийн зөвлөх нь хөдөлмөрийн зах зээлийн шинжээч, хөдөлмөрийн сэтгэл зүйч, улс орны эдийн засгийн төлөв байдал, олон улс, гадаад харилцааны судлаач, насан туршийн зөвлөн, чиглүүлэгч, дэмжигч байна.

## 1.2 Судалгааны зорилго

Энэхүү судалгааны зорилго нь Монгол улсад ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх бодлогын чиглэлийн хэрэгжилтэд дунд хугацааны үнэлгээ хийж, цаашид анхаарахад чиглэсэн богино хугацааны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, зөвлөмжийг боловсруулахад оршино.

Судалгааны зорилгод нийцүүлэн

1. 2019-2020 онд хөгжүүлэх бодлогын чиглэлийн хоёрдугаар үе шатны зорилго, зорилтыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн зөвлөмж боловсруулах;
2. 2019-2020 онд хөгжүүлэх бодлогын чиглэлийн хоёрдугаар үе шатны зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг сайжруулахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулах;
3. Бодлогын үндсэн чиглэлийн 2020 онд хүрэх үр дүнг тогтвортой, баталгаатай хангахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулна.

## 1.3 Хамрах хүрээ

Захиалагч талтай зөвшилцөн судалгаанд Ховд, Дорнод, Архангай, Дархан-уул, Баянхонгор аймаг болон Улаанбаатар хотыг хамруулав.

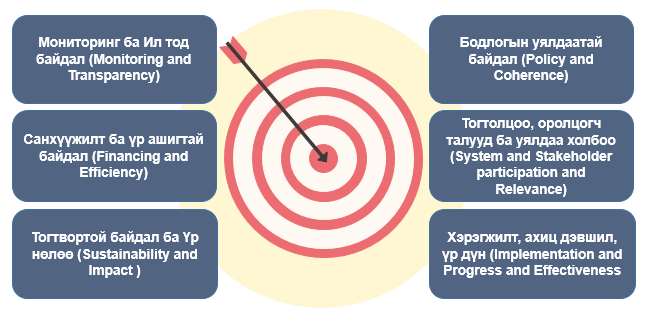
Судалгааны ажлын даалгаварт заасны дагуу ХНХЯ, БСШУСЯ-ны төлөөлөл болох бодлого боловсруулагчид, аймаг, нийслэлийн хөдөлмөрийн хэлтэс болон боловсролын газар/хэлтсийн удирдлага, мэргэжилтэн, албан хаагч, олон улсын болон дотоодын төрийн бус байгууллагуудын төлөөлөл, АМЧБО үйлчилгээний зөвлөх, сургалтын байгууллагын төлөөлөл, судлаачид, оюутан сурагч, залуучуудын төлөөлөл, эцэг эх, сургуулийн удирдлага, багш нарын төлөөлөл нийт 60 шахам хүмүүстэй уулзаж, асуудлыг баталгаажуулав.

## 1.4 Арга зүй, аргачлал

Зөвлөх багийн гишүүд үнэлгээ хийхэд дараах үндсэн зарчмыг баримталсан.



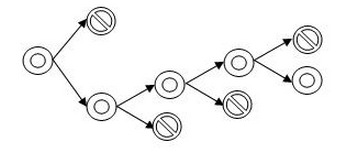
АМЧБО үйлчилгээний бодлогын үндсэн чиглэлийн хэрэгжилтийг үнэлэхдээ дараах зарчмыг баримтлав.



**А. Бичиг баримттай танилцах:** Бодлогын үндсэн чиглэлийн хэрэгжилтийн явцыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих ажлын хүрээнд Монгол улсад мөрдөгдөж буй нийт 22 төрлийн баримт бичиг (ОУ-ын конвенц 3, Монгол улсын хууль тогтоомж 6, ХНХЯ, БСШУСЯ болон холбогдох байгууллагаас гаргасан чиглэл, тушаал шийдвэр 13) болон бусад тайлан, мэдээ, танилцуулгын хүрээнд судалж, үнэлгээ хийлээ. Баримт бичгүүдийн жагсаалтыг хавсаргав.

Б. **Төслийн гол оролцогч талуудтай хийсэн ярилцлага:** Ганцаарчилсан ярилцлага болон бүлгийн хэлэлцүүлэг зохион байгуулахдаа АМЧБО үйлчилгээний талаарх ойлголт оролцогч талууд дунд ямар түвшинд байгааг тогтоох, мөн бодлогын чиглэл, зохицуулалтыг, тодорхойлох зорилгоор ярилцлага хийв. Энэхүү ярилцлага нь баримт бичгийн судалгааны дүгнэлтийг баталгаажуулах, нэмэлт мэдээлэл авах боломжийг бүрдүүлэхүйц байдлаар төлөвлөгдсөн байна.

Ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчид болон асуудлыг сонгохдоо цасан бөмбөлгийн буюу “snowball” аргыг ашигласан. Энэхүү арга нь хүмүүсийн саналыг сонсоно, тэдний уулз гэж зөвлөсөн хүнтэй нь аль болох уулзахыг чармайх, унш гэж зөвлөсөн тайлан мэдээллийг ашиглах уян хатан арга барилаар ажиллах үндсэн зарчимтай байдаг.



Ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчийг өөрөөр нь яриулах тактик баримталж, зарим үед асуудлыг гүнзгийрүүлэх үүднээс тодорхой асуух, мөн ярилцагч сэдвээсээ хазайж байвал чиглүүлэх зорилгоор өмнөх асуултаа өөр байдлаар дахин тавих зэргээр чиглүүлж байв.

Бүлгийн хэлэлцүүлгийн үед оролцогчдыг идэвхжүүлэх олон аргыг ашиглах бөгөөд тухайлбал, Үр дүнтэй уулзалтыг дэмжих фасилитэшн зураглал аргыг ашигласан. Зохион байгуулагчдын зүгээс иргэдээс дандаа хэцүү санал гарвал яах вэ?, асуултад хариулж чадахгүй бол яах вэ?, Дандаа төрийн байгууллагыг шүүмжлээд байвал яах вэ?, нөгөө талаас эцсийн дүндээ бидэнгүйгээр улс төр, намын бүлгүүд нийлээд шийдчих юм биш үү?, Бидний санал үнэхээр тусгагдах юм уу?, Гаргасан санал хэрхэх вэ? гэх мэт асуудлууд талуудад байдаг тул бүх оролцогчдын оролцоог хангаж гаргасан санал бүрийг самбар дээр шууд зураглаж идэвхжүүлэх замаар уулзалт зохион байгуулахад тус аргыг ашигладаг. Энэхүү аргыг ялангуяа залуучуудын бүлэгт ашиглахад тохиромжтой арга хэрэгсэл юм.

## 1.5 Судалгааны хураангуй

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох бодлогын үндсэн чиглэл батлагдан хэрэгжсэнээр АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг хөгжүүлэхэд тодорхой ахиц дэвшил гарчээ. Төрийн төдийгүй төрийн бус байгууллагууд, ерөнхий боловсролын сургуулиуд, мэргэжлийн холбоод, ажил олгогчдын үүрэг оролцоо нэмэгдэж, сургалтын агуулга, хэлбэр, сургалтын материал ном, гарын авлага бэлтгэх, АМЧБО зөвлөхөд тавигдах шаардлага, салбарын хүний нөөцийг чадавхжуулах зэрэг үйл ажиллагааг төрийн зарим чиг үүргийг гэрээлэн гүйцэтгэх зарчмаар төр хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагаа сайжирсан байна.

Бодлогын чиглэлд 2 жилд нэг удаа талууд хамтран дээд чуулга уулзалт зохион байгуулахаар төлөвлөсөн бөгөөд 2017 оны 11 сарын 6-ны өдөр үндэсний зөвлөгөөнийг Улаанбаатар хотод зохион байгуулжээ. 2019 оны 10 сард дараагийн чуулганыг хийхээр төлөвлөж байна. Ийнхүү уулзалт зохион байгуулах нь хаана ямар үйл ажиллагаа явагдаж байгаа талаар мэдээлэл өгөх, цаашид тулгамдаж буй ямар асуудал байгаад анхаарахад ихээхэн үр дүнтэй байх юм.

Монгол Улсад 2009 оноос хойш ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээг хөгжүүлэх чиглэлээр Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монголын Мянганы сорилтын сан, Швейцарын хөгжлийн агентлаг, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг, Азийн хөгжлийн банк зэрэг олон улсын байгууллагын 10 шахам төсөл хөтөлбөрүүд хэрэгжиж дууссан болон зарим нь одоо ч хэрэгжиж ирсэн. Төсөл хөтөлбөрүүдийн уялдааг сайжруулах зорилгоор ХНХЯ-аас шинээр хэрэгжиж байгаа төсөл бүрт ажиллах хүрээг тогтоож байгаа бөгөөд давхардал үүсгэхгүй байхад анхаарч, төслүүдийн хоорондын уулзалтыг зохион байгуулж хэвшсэн байна.

Гэвч АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ үзүүлэгчдийн хоорондын уялдаа холбоог улам сайжруулах хэрэгцээ өндөр хэвээр байна.

Сургалтын хөтөлбөрийн агуулга, зөвлөх бэлтгэх тогтолцоо, санхүүжилтийн механизм, төр хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг зохицуулах журам, үйлчилгээний чанарыг үнэлэх хяналт, үнэлгээний тогтолцоо зэрэг олон асуудлыг цэгцлэх, талуудын ойлголтыг нэгтгэх, хоорондоо мэдээлэл солилцох урсгалын тодорхой болгох зэрэг олон тулгамдсан асуудал байсаар байна.

Ялангуяа хяналт шинжилгээ, үнэлгээг сайжруулахын тулд нутгийн захиргааны байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлэх нь зүйтэй. Учир нь хөдөлмөрийн хэлтэс, Боловсролын газар удирдан зохион байгуулж байгаа боловч үйлчилгээний чанарыг сайжруулахын тулд хөндлөнгийн хяналтыг сайжруулах нь үр дүнтэй байх болно.

ХХҮЕГ болон түүний харьяанд байсан Хөдөлмөрийн төв биржээс олон удаагийн сургалтаар АМЧБО зөвлөхүүдийг бэлтгэж, тодорхой тооны төрийн бус байгууллагуудад сургагч багш явуулах эрхийг албан бусаар олгосон боловч хичнээн хүнийг бэлтгэсэн талаар нэгдсэн мэдээлэл байхгүй, байгаа тоо мэдээллүүд зөрүүтэй, мэдээллийн нэгдсэн системд бүртгэгдээгүй байна.

Бодлогын чиглэлийн 4.3.3-д заасан боловсрол, мэргэжил, хөдөлмөрийн зах зээлийн цогц, уялдаа холбоо бүхий мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх ажлыг ГОУХАН-ийн санхүүжилтээр ХНХЯ, ХХҮЕГ-тай хийж гүйцэтгэсэн байна. ХХҮЕГ-ын АМЧБО төвд ажил, мэргэжил, боловсрол хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох зорилгоор [www.mergejil.mn](http://www.mergejil.mn) вэб сайтыг нээж, ашигласан байна. Мөн АМЧБО цогц мэдээлэл бүхий гар утасны аппликэйшныг ашиглалтад оруулсан байна. вэб хуудсанд 200 гаруй мянган хандалт бий болсон нь уг вэб хэр их эрэлттэй байгааг харуулж байна. Гэвч цаашид вэбийн үйл ажиллагааг тогтмолжуулах, мэдээллийг шинэчлэх, вэб хөгжүүлэгчийг авч явах субъект тодорхой, хариуцлагатай байх журам боловсруулах, оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааны мэдээллээр баяжуулах шаардлагатай.

ХХҮЕГ-аас зорилтот бүлэгт чиглүүлсэн хөтөлбөр гарган хэрэгжүүлж байсныг онцлох нь зүйтэй юм. Мөн БСШУСЯ-аас ЕБС-ын бүх сургуулиудыг хамарч АМЧБО, мэргэжил сонголтын хичээлийг оруулдаг болж байгаа нь хамгийн өргөн хүрээг хамарсан үйл ажиллагаа боллоо. Олон улсын төслүүд залуучуудыг дэмжсэн үйлчилгээ, загвар төвүүдийг байгуулан үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь онцлог байлаа.

Үйлчилгээг Улаанбаатар хот, 21 аймгийн төв, сумын түвшинд тодорхой хэмжээгээр хүргэсэн байна. Гэвч багийн түвшинд үйлчилгээ үзүүлэх, зарим аймагт ЕБС-д сургалт явагдаагүй орхигдсон байна.

Хамрах хүрээ өргөн боловч үйлчилгээний чанарт нэлээд анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээний нэгдсэн стандартыг боловсруулаагүй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавигдах шаардлага *(*MNS6620:2016) батлан мөрдөх болсон нь нэг том алхам боловч энэхүү стандарт нь бодлогын чиглэлд тусгагдсан “нэгдсэн стандарт” биш бөгөөд уг стандартыг цаашид улам боловсронгуй болгож сайжруулах хэрэгцээ байсаар байна.

АМЧБО сонголтыг сургууль бүр хэрэгжүүлэх боломжоор хангасан мэт боловч энэхүү шийдвэр нь сургууль зохицуулах цагт сургууль өөрийн боловсруулсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр сонговол АМЧБО сонголтын хөтөлбөр огт хэрэгжихгүй байж болох нөхцөлийг үүсгэж байна.

АМЧБО, зөвлөгөө, мэдээл өгөх чиг үүрэг бүхий дээр дурдсан олон байгууллагуудын давуу болон сул талыг дүгнэн үзэхэд хэдийгээр тодорхой хэмжээнд эрхзүйн орчин бүрдсэн боловч энэ нь тус тусдаа, зарим чиг үүрэг давхардсан, зарим нь орхигдсон байдал ажиглагдлаа.

АМЧБО үйлчилгээний үндсэн агуулгыг тодорхой болгох шаардлагатай байна. Мэргэжлээ сонгох, ажил мэргэжлийн талаар дэлгэрэнгүй ойлголт, мэдээлэл авах асуудлыг хамруулах боловч хүн ажлын байрандаа тасралтгүй өсөж хөгжих асуудлыг ялгаж салгаагүйгээс АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний хүрээ хэт өргөн болж, үйлчилгээ үзүүлэх боловсон хүчний чадавх дутагдах зэрэг хүндрэл гарч болзошгүйг анхаарах шаардлага байна.

Манай улсад “Career development” асуудал орхигдсон байдаг. Иймд хувийн хэвшилд зориулсан “Career development” чиглэлийн дахин нэг төсөл хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл, хүн ажлын байрандаа өсөж дэвжих асуудал нь хувь хүний төдийгүй ажил олгогчдын үндсэн зорилгын нэг байх ёстой.

ГОУХАН-ээс явуулсан АМЧБО үйлчилгээний талаарх судалгааны дүнгээр мэргэшсэн зөвлөхөөр үйлчлүүлсэн ЕБС-ийн сурагчид, ажил хайгчид, ажилгүй иргэдийн 82 хувь нь авсан зөвлөгөө нь тэдний боловсрол, мэргэжлээ сонгоход ач холбогдолтой болохыг баталгаажуулсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт 2016-2018 онд нэлээд их хэмжээний гарын авлага, материалууд олон улсын төсөл, хувь хүн, төсвийн хөрөнгөөр хэвлэгдэн гарчээ. Гэсэн ч ном гарын авлага тодорхой шалгуургүй хэвлэгдсэнээс хэрэглэгч ялгаж хэрэгтэйгээ олоход хүндрэлтэй, номын агуулгад зохион байгуулалттайгаар хяналт тавих шаардлага тулгарч байна.

Хувийн хөдөлмөрийн биржээр үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдэд ганцаарчилсан болон бүлгийн зөвлөгөө өгөхөд шаардлага хангаагүй гэж хасагдаж байгаа ч Хөдөлмөрийн хэлтсүүдтэй хамтран АМЧБО сургалтын гэрээ байгуулж, сургалтын санхүүжилт нь бүрэн олгогддог байна. Нэг байгууллагын зөвлөхүүд бирж дээрээ зөвлөгөө өгөхөөр шаардлагад нийцэхгүй, Хөдөлмөрийн хэлтсийн гэрээгээр сургалт зохион байгуулахаар санхүүжилт олгогдож байгаа нь хоорондоо үл нийцэж байна. Энэ нь биржүүдийн үзүүлж байгаа үйлчилгээний чанарт хяналт шалгалт хийж байгаа шалгуур ялгаатай байгаатай холбоотой байж болох юм, иймд энэхүү ажил үйлчилгээний үр дүнг хэмжих шалгуурыг боловсронгуй болгох шаардлага зүй ёсоор гарч ирж байна.

Боловсролын салбарт хүүхэд бүрийг мэргэжлийн чиг баримжаатай болгож сургах хүмүүжүүлэх зорилт дэвшүүлсэн ч сургалт, зөвлөгөө яаж өгөх талаар нарийвчлан зохицуулсан зохицуулалт байхгүй байна.

Албан бус төв, насан туршийн боловсролын төвүүд нь бүрэн төлөвшиж, тогтворжоогүй байна. Тус төвүүдэд амьдрах ухааны хичээл цөөн цагаар ордог, харин АМЧБО тусгайлсан хичээл, зөвлөгөө мэдээлэл ордоггүй байна.

Энэхүү үйлчилгээг цаашид тогтвортой үзүүлэхийн тулд 2 сайдын хүрээнд баталсан бодлогын чиглэлээс илүү үндэсний хөтөлбөр болгон өргөжүүлэх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

Мэдээллийг тогтмол хүргэх, баяжуулах тогтолцоог үр дүнтэй болгох, үйлчилгээ үзүүлэгч олон байгууллагын мэдээллийг нэгдсэн системд холбох зэрэг ажилд хүндрэл гарах эрсдэл байна.

## 1.6 Зөвлөмж, сургамж

1. АМЧБО бодлогын чиглэлийг үндэсний хөтөлбөр болгон өргөжүүлж, хэрэгжилтэд тавих хяналтыг сайжруулах, орон нутгийн оролцоог сайжруулах, цаашид санхүүжүүлэх механизмыг тодорхой болгох шаардлагатай.
2. АМЧБО үндэсний зөвлөлийг байгуулах саналтай байна. Энэ нь олон салбарын төлөөлөлтэй, цаашид зөвлөх бэлтгэх, стандарт боловсруулах зэрэг дээр дурдсан олон асуудлыг нэгдсэн удирдлагаар хангахад илүү үр дүнтэй байх болно гэж үзэж байна. Тухайлбал, байгууллага бүр сургалтын материал, гарын авлагыг бэлтгэж байна. Эдгээрийн чанар, давхцал гэх мэт жигдрүүлэх шаардлага их байна.
3. Үйлчилгээ үзүүлэгч олон байгууллага хоорондын мэдээлэл солилцох урсгалыг тодорхой болгож, хамтын ажиллагааг сайжруулах нь зүйтэй байна.
4. ЕБС-ийн сурагчдад олгох мэргэжил сонголтын хичээлийн чанарыг сайжруулахын тулд сонгон суралцах хичээлийн хөтөлбөрт оруулах, сургалтын хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох хэрэгтэй. ЕБС-ийн ахлах ангиас сургалт оруулж байгаа нь оройтож байж болзошгүй тул Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч зэрэг зарим сургалтын байгууллагын сайн туршлагыг сурталчлах, дэмжлэг үзүүлэх механизмыг тодорхой болгох.
5. Зөвлөх бэлтгэх тогтолцоог улам боловсронгуй болгох шаардлага байна. Хэдийгээр зөвлөхөөс шалгалт авч, сертификатжуулахад ахиц гарсан ч зөвлөх болох хүн өөрөө бэлдээд, хүссэн үед шалгалт өгөх боломжийг нээлттэй болгох нь зүйтэй. Худалдан авах ажиллагааны зөвлөх бэлтгэх гэх мэт сайн жишээ олон бий, эдгээрээс судалж, сургамж авах, онлайн хэлбэрийн сургалтыг хөгжүүлэх зэрэг байж болно.
6. Багш бэлдэж буй ИДС-ийн хөтөлбөрт тухайн оюутан нь багш болж төгсөөд ажлын байран дээр гарахад өөрийн эзэмшсэн хичээлээр сурагчдад АМЧБО дадал эзэмшүүлэх чадвартай болгоход анхаарах. МУБИС дадлага ажлын хүрээнд ийм дадлагыг эзэмшүүлдэг байгааг түгээн дэлгэрүүлэх. Дорнод ИС, Ховд ИС гэх мэт багш бэлтгэдэг сургуулиудтай уулзахад сургалт, дадлагын хөтөлбөрт тусгагдаагүй болохыг тайлбарлаж байна. Мөн Багшийн мэргэжил дээшлүүлэх институт, багшийн хөгжлийн төв зэрэг багш нарыг ажлын байран дээрээ хөгжихөд нь дэмжих зорилготой байгууллагуудад энэ төрлийн сургалт, хөтөлбөр байдаггүй бөгөөд бий болгох тал дээр арга хэмжээ авбал зохино.

# БҮЛЭГ 2. АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖААГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2015 оны 9 дүгээр тогтоолоор “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээг дэмжих хөтөлбөр”-ийг 2016 оны туршид нэг жилийн хугацаанд хэрэгжүүлэхээр баталсан билээ. Гэвч 2016 оны 6 дугаар сард холбогдох хууль эрхзүйн баримт бичиг, урт хугацааны бодлогын баримт бичгүүдэд нийцүүлэн хоёр салбарын сайдын хамтарсан тушаалаар долоон бүлэг бүхий ***“Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх чиглэл 2016-2020***[[13]](#footnote-13)”-ийг батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн байна.

Энэхүү Үндсэн чиглэлийг 2016-2018, 2018-2020 гэсэн 2 үе шаттай хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд АМЧБО үйл ажиллагаанд хамруулах зорилтот бүлгийг тодорхойлж өгсөн. Мөн хөтөлбөрт оролцогч талуудыг тодорхойлж, тэдний зохистой түншлэл, оролцоог хангах зарчмыг баримталснаараа онцлог юм.

Хөтөлбөрийн зорилго нь “Иргэн бүрийн насан туршдаа сурч боловсрох, ажил хөдөлмөрийн сонголтоо хийх, ажил мэргэжлийн замаа удирдан хөгжүүлэх, мэргэжлээрээ тасралтгүй өсөж хөгжихөд нь туслах, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний эрхзүйн орчин, бүтэц зохион байгуулалт, арга зүйн удирдлагын нэгдмэл тогтолцоо бүрдүүлэхэд оршино”.

Хөтөлбөрийн зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан. Үүнд:

1. Эрхзүйн орчныг боловсронгуй болгох;
2. АМЧБ-ны салбар хоорондын зохицуулалтын механизмыг бий болгох;
3. АМЧБО, зөвлөгөө өгөх чиглэлээр хүний нөөцийг үе шаттай бэлтгэх, чадавхжуулах;
4. АМЧБО үйлчилгээний төрөл, хэлбэрийг өргөжүүлж, зорилтот бүлгийн иргэдэд чанартай, хүртээмжтэй хүргэх;
5. Эмзэг эрсдэлтэй болон нийгмээс тусгаарлагдсан иргэдийг боловсрол, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд тэгш хамруулах ажлыг уялдуулан зохион байгуулах.

## 2.1 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоход чиглэсэн үйл ажиллагаа

***“Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх чиглэл 2016-2020***”-ийг батлан хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, сургалт зохион байгуулах үйлчилгээнд холбогдох одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй дор дурдсан эрхзүйн гол баримт бичгүүдэд өөрчлөлт ороогүй байна.

Харин Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамнаас Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг шинэчлэн найруулах төслийг боловсруулан хуулийн үзэл баримтлалыг батлуулсан байна. Энэ хүрээнд хийгдсэн тандан судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ОУХБ-ын 88, 181 дүгээр конвенцод Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд заасан АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг нийцүүлэн өөрчлөх, ажиллах хүчнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, хөдөлмөрийн хувийн биржийн эрхзүйн зохицуулалтыг өөрчилж сайжруулах, төрийн үйлчилгээг төрийн бус байгууллага, сургалтын байгууллагаар гүйцэтгүүлэх механизмыг боловсронгуй болгох шаардлага байгаад үндэслэн хуулийн үзэл баримтлалын төслийг боловсруулжээ. Энэ нь “Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх чиглэл 2016-2020”-ийн эрхзүйн орчныг боловсронгуй болгох эхний зорилт өөрчлөлт оруулах нөхцөлийг бүрдүүлжээ.

Түүнчлэн *Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавигдах шаардлага (*MNS6620:2016) батлан мөрдөх болсон нь АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээний нэгдсэн стандарт боловсруулж, хэрэгжүүлэх зорилтыг хангах хүрээнд хийгдсэн нэг алхам болж байна. Гэвч энэхүү стандарт нь бодлогын чиглэлд тусгагдсан “нэгдсэн стандарт” биш бөгөөд уг стандартыг цаашид улам боловсронгуй болгож сайжруулах хэрэгцээ байсаар байна. Энэхүү стандартыг хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллага буюу хөдөлмөрийн хэлтэс, хөдөлмөрийн хувийн биржийн ажилтнууд дагаж мөрдөнө. Гэвч АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг зөвхөн байгууллага төдийгүй хувь хүн зөвлөхүүд үзүүлж байгаа учир стандарт нь үйлчилгээ үзүүлэгч нарыг нийтлэг хамруулж чадахгүй юм. Мөн ЕБС-ууд нь хэдийгээр байгууллагад хамаарах боловч хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад хамаарахгүй тул стандартын гадна үлдэх эрсдэл өндөр юм.

Монгол Улс соёрхон баталсан олон улсын гэрээ конвенцод АМЧБО үйлчилгээтэй холбогдох дараах заалтууд тусгагдсан байна. Энэ нь манай улс хүн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, ийм сонголтыг хийхэд хэрхэн дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг олон улсын хэмжээнд албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч байгаагаа баталгаажуулж байгаа хэрэг бөгөөд эдгээр олон улсын гэрээний биелэлт харьцангуй сайжирч байна. Үүнд:

*Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд* “Хүн бүр ажилгүйдлээс хамгаалуулах, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлд хийх ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрлөх эрхээ эдэлнэ”;

*Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар конвенц*[[14]](#footnote-14)-д “Ажилчдыг арьс өнгө, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл, нийгмийн байдал, гарал үүсэл, хүйсээр үл ялгаварлан өөрт нь тохирох ажлаар хангаж, ажил сонгож авах эрх чөлөөг эдлүүлэн, ажилчин бүрийг мэргэжил эзэмших буюу авьяас чадлаа дүүрэн ашиглах бололцоогоор хангахад чиглэгдсэн чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголтод дэмжлэг үзүүлэх идэвхтэй бодлогыг хэрэгжүүлнэ.” “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь эдийн засгийн хөгжлийн түвшин, үе шат, ажил эрхлэлтийн талаарх зорилго болон нийгэм, эдийн засгийн бусад бодит зорилгуудын хоорондын холбоо уялдааг зохих ёсоор тусгаж, үндэсний нөхцөл байдал, практик үйл ажиллагаатай нийцүүлж хэрэгжүүлнэ”,

*Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 88 дугаар конвенц[[15]](#footnote-15)* “хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын үнэ төлбөргүй үйлчилгээг зохион байгуулах”, “хүн амын бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгож, бэхжүүлэх ба үйлдвэрлэх хүчнийг хөгжүүлж, ашиглахад чиглэсэн үндэсний хөтөлбөрийн салшгүй хэсэг болгон шаардлагатай үед төрийн болон төрийн хувийн хэвшлийн холбогдох этгээдүүдтэй хамтран хангах”,

*Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 181 дүгээр конвенц*[[16]](#footnote-16)-д “хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага бусдаас дор, таагүй нөхцөл байдалд байгаа ажилчдад ажил хайх үйл ажиллагаанд нь туслах тусгай үйлчилгээ үзүүлэх, эсхүл зорилтот хөтөлбөр хэрэгжүүлэх боломжтой байхаар хэрэгжүүлнэ”,

Монгол Улсын үндэсний хууль, тогтоомжид АМЧБО үйлчилгээ үзүүлэхтэй холбогдох асуудлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд болон холбогдох хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт оруулж, шаардлагатай зарим бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө батлагдсанаар хууль эрхзүйн орчныг тодорхой хэмжээнд бүрдүүлснээр АМЧБО үйлчилгээ нь төрийн бодлого болон хэрэгжиж байна. Тухайлбал:

*Монгол Улсын Үндсэн хуульд* Монгол Улсын иргэний эрх, эрх чөлөөг баталгаажуулсан 16 дугаар зүйлд “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” хэмээн заасан.

*Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн* 6.2.1 дүгээрт *“*АМЧБ олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах” нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний нэг хэлбэр болохыг заасан. АМЧБ олгох, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг ганцаарчлан болон хэсэг, бүлгээр зохион байгуулна.

АМЧБО үйлчилгээг сургуулийн захиргаатай хамтран тусгайлсан төлөвлөгөөний дагуу ЕБС-ийн ахлах ангийн сурагчдад*[[17]](#footnote-17)*, хөдөлмөрийн хэлтэс болон хөдөлмөрийн бирж нь зохих мэдлэг, ур чадвар эзэмшсэн үйлчилгээний нийтлэг шаардлагыг хангасан ажилтнаар дамжуулан ажилд зуучлах үйлчилгээг үзүүлэх*[[18]](#footnote-18)*-ээр хуульчилсан. Хөдөлмөрийн бирж АМЧБ олгоход ашиглах гарын авлага, түгээмэл мэргэжил бүрээр танилцуулга бэлтгэж, мэдээллийн сан бүрдүүлнэ. АМЧБ олгох сургалтын агуулга, сургагч багшид тавих шаардлагыг хөдөлмөрийн болон боловсролын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүд тогтоож байна.

Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага нь АМЧБО, сургалт зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг зохион байгуулахаар, сургалтын үргэлжлэх хугацаа ажлын 3 өдрөөс хэтрэхгүй байхаар[[19]](#footnote-19) зохицуулж байна. АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг ХХҮГ, хэлтсийн болон сум, хороо, тосгоны хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, мөн эрх бүхий сургалтын байгууллагаар гэрээний үндсэн дээр зохион байгуулна.

*Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд[[20]](#footnote-20)* Мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллага нь бүрэлдэхүүндээ, эсхүл харьяалалдаа үйлдвэрлэл-үйлчилгээ эрхлэх нэгж, бизнес инкубатор, туслах аж ахуйтай байхаас гадна ***мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх*** нэгжтэй байж болохоор заасан. Түүнчлэн МБСБ нь мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх богино хугацааны, эсхүл мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтыг эрхэлж болох нь ээ. Суралцагч элсүүлэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, ажил олгогчийн захиалгыг үндэслэн зохион байгуулна, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгааг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага гаргахаар хуульчилжээ.

*Боловсролын тухай хуульд[[21]](#footnote-21)* Монгол Улсын боловсролын зорилгыг “иргэнийг оюун ухаан, ёс суртахуун, бие бялдрын зохих чадавхтай, хүмүүнлэг ёсыг дээдлэн сахидаг, бие даан сурах, ажиллах, амьдрах чадвартай болгон төлөвшүүлэхэд оршино.”, мөн сургуулийн нийгмийн ажилтан нь суралцагч, эцэг эх болон багшийн харилцаа, тэдний нийгмийн асуудлаар үнэлгээ хийх, ганцаарчилсан болон бүлэгт чиглэсэн мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх замаар нийгмийн сөрөг үзэгдлээс хүүхдийг урьдчилан сэргийлэх, тэдний төлөвшил, хамтын ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлдэг мэргэжилтэн байна хэмээн тодорхойлсон. Уг хуульд зааснаар эцэг, эх, асран хамгаалагч нь хүүхдийн авьяас, чадварыг бага наснаас нь дэмжин хөгжүүлэх, боловсрол эзэмшихэд нь шаардагдах нөхцөлийг бүрдүүлэх, багштай хамтран ажиллах, мэргэжлээ сонгоход нь хүүхдэдээ туслах үүрэг хүлээсэн юм.

*Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030*[[22]](#footnote-22)-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, зохистой хөдөлмөр, хувийн бизнес эрхлэх мэдлэг, ур чадвартай залуу үеийг төлөвшүүлж, ажилгүйдлийн түвшнийг бууруулах, бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн хүүхэд бүрийг мэргэжлийн чиг баримжаатай болгох”-оор тусгажээ.

*Монгол Улсын төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогод[[23]](#footnote-23)* иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх, хөдөлмөрийн хүмүүжлийг боловсролын үйлчилгээний бүх шатанд олгож, суурь боловсролын түвшнээс эхлэн ажил, мэргэжлийн зөв хандлагыг төлөвшүүлэх замаар боловсролын түвшнээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах зорилтын хүрээнд 9 заалт бүхий үйл ажиллагааны чиглэлийг тусгасан байна.

*Монгол Улсын төрөөс Боловсролын талаар баримтлах бодлого (2014-2024)-д[[24]](#footnote-24) б*үрэн дунд боловсролыг сонголттой, уян хатан хөтөлбөрөөр мэдээлэл боловсруулах, шийдвэр гаргах чадвар бүхий, ирээдүйд эзэмших мэргэжлийн суурь баримжаа олгох үе хэмээн хөгжүүлэхээр тусгагдсан.

*Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2016-2020-*ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөнд[[25]](#footnote-25)100 сургуульд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, үйлчилгээг зохион байгуулах ажлын агуулга, хөтөлбөрийг боловсруулж мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулах, мөн 100 сургуульд ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх онлайн үйлчилгээг бий болгох талаар холбогдох мэргэжлийн болон ТББ-уудтай хамтран ажиллахаар тусгажээ.

*Боловсрол үндэсний хөтөлбөр (2010-2021*)-ийн стратегийн зорилт 2-ыг хэрэгжүүлэх хүрээнд 2016 оноос эхлэн ЕБС-уудад “*Цөм хөтөлбөр*”-ийг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд түүний нэг бүрэлдэхүүн хэсэг нь Хичээлээс гадуурх үйл ажиллагааны /ХГҮА/ цөм хөтөлбөр юм. ХГҮА-ны цөм хөтөлбөрт зааснаар тус хичээлийн цагийг Ерөнхий боловсролын сургууль батлагдсан цөм хөтөлбөрийн хүрээнд сургуулийн зорилготой уялдуулан, сурагчийн хэрэгцээ сонирхолд тулгуурлан бие даан зохион байгуулж байна.

*Ерөнхий боловсролын сургуулийн ахлах ангийн сургалтын шинэчилсэн төлөвлөгөө[[26]](#footnote-26)* нь сургалтыг тасралтгүй хэвийн явуулахад чиглэгдэх бөгөөд хичээлийн жилд 10 дугаар ангийн сурагч бүр 11 хичээлийг судалж, долоо хоногт 35 цаг, хичээлийн жилд 1225 цаг хичээллэнэ. Нийт цаг нь заавал судлах 910 цаг (74 хувь), сонгон судлах 280 (23 хувь), сургууль зохицуулах 35 (3 хувь) цаг гэсэн бүтэцтэй. 2018 онд 7 хоногт 10 дугаар ангид 6, 11 дүгээр ангид 7, 12 дугаар ангид 18 цагийн хичээл тус тус сонгон судлахаар шинэчилсэн. Энэхүү сургалтын төлөвлөгөөний сургууль зохицуулах цаг гэдэгт ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжил сонголт хөтөлбөр болон сургууль өөрийн боловсруулсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлнэ.

Гэвч АМЧБО сонголтыг сургууль бүр хэрэгжүүлэх боломжоор хангасан мэт боловч энэхүү шийдвэр нь сургууль зохицуулах цагт сургууль өөрийн боловсруулсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр сонговол АМЧБО сонголтын хөтөлбөр огт хэрэгжихгүй байж болох нөхцөлийг үүсгэж байна.

*Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавигдах шаардлага (*MNS6620:2016)-ыг стандартыг боловсруулан зөвлөмж хэлбэртэй байхаар Стандартчиллын үндэсний зөвлөлийн 2016 оны 6 сарын 23-ны өдрийн 39 дүгээр тогтоолоор батлуулан, нэвтрүүлэх ажлыг эхлүүлжээ. Уг стандарт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагын үйлчилгээний ажилтан, албан хаагчдаас Монгол улсын хууль, тогтоомж, төрийн албаны албаны зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээг сахин биелүүлж, ажлын байранд ажил хэрэгч уур амьсгал бүрдүүлэхийг, мөн үйлчилгээний чанарыг сайжруулах, байгууллагын стратеги зорилтыг хангах, хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэх, ажилгүйдлийг бууруулах, ХЗЗ-ийн идэвхтэй бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд чиглэж байна.

*Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээний нэгдсэн стандартыг* боловсруулаагүй байна.

*АМЧБО сургалтын жишиг агуулга, хөтөлбөр[[27]](#footnote-27)-т зааснаар* аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага нь АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг зохион байгуулах бөгөөд хугацаа нь ажлын 3 өдрөөс хэтрэхгүй байна. Нийт сургалтын хичээлийн багц нь ЕБС-ийн суралцагчдад 12, насанд хүрэгчдэд 16 академик цаг байна. Бүлгээр зохион байгуулах нэг удаагийн үйлчилгээний үргэлжлэх хугацаа 45-80 минутаас ихгүй байна. Нэг суралцагчид ногдох зардлын дээд хэмжээ 6000 төгрөг байна. Үйлчлүүлэгч нь танилцуулах зөвлөгөө мэдээлэл авсны үндсэн дээр модулийг үе шаттай сонгон бүлгийн зөвлөгөө мэдээлэл авах үйлчилгээнд хамрагдана.

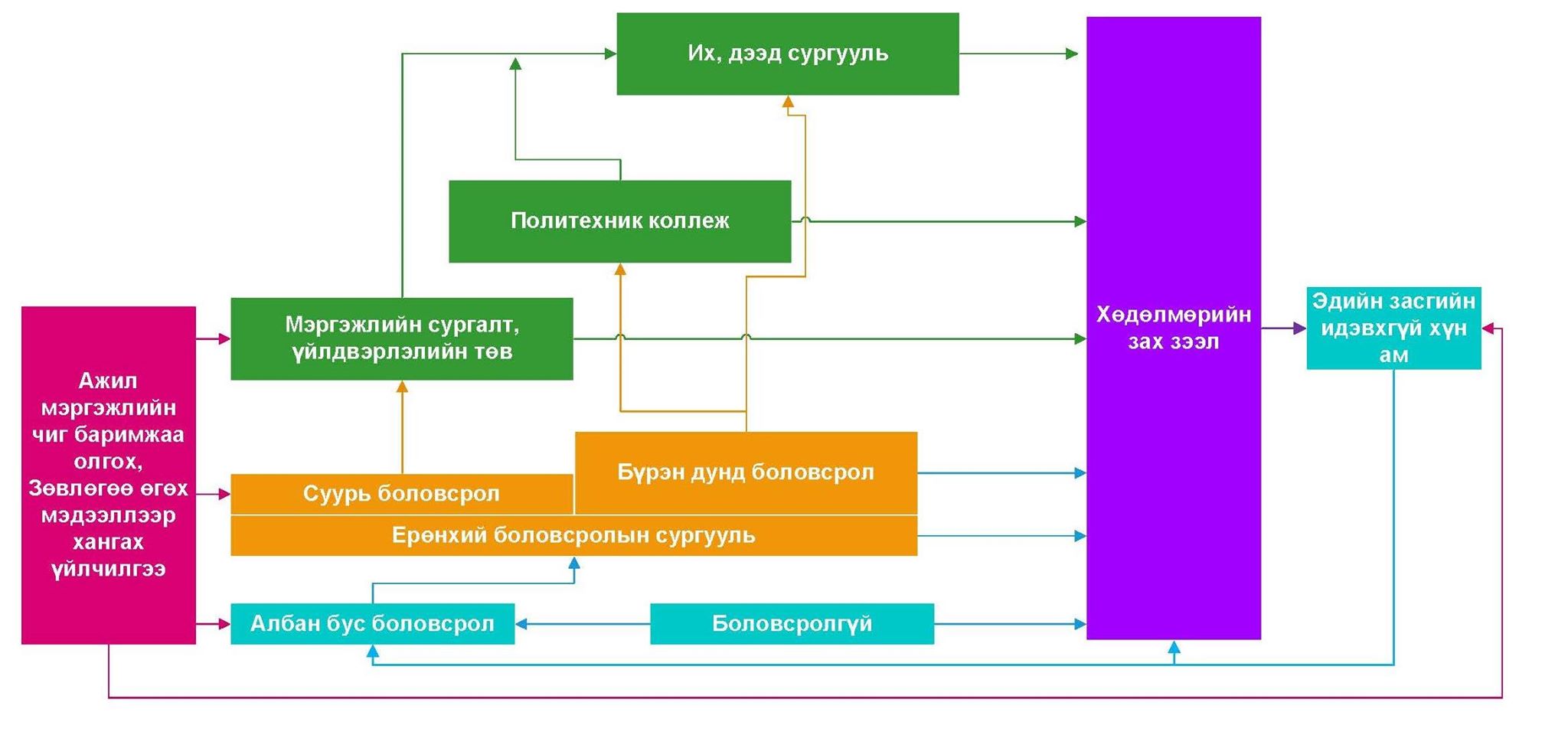
ХНХЯ болон БСШУСЯ-ны хамтарсан ажлын хэсэг байгуулагдан боловсролын түвшин бүрт эзэмших мэдлэг, чадвар, хандлагыг тодорхойлох “Мэргэшлийн үндэсний хүрээ” боловсруулан батлуулахаар ажиллаж байна. Мөн энэ талаар Мэргэжлийн боловсролын тухай хууль, Боловсролын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлалын төсөл, хуулийн төсөлд тусгах ажлын зохион байгуулж байна[[28]](#footnote-28).

АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг ЕБС-ийн сурагч, Хөдөлмөрийн насанд хүрсэн хүн ам гэсэн үндсэн 2 бүлэгт зориулан ялгаатай зохион байгуулж байна. Насанд хүрэгчид нь хууль болон үндсэн чиглэлд тусгагдсаны дагуу олон зорилтот бүлэгт хуваагдаж байна. Аль зорилт бүлэгт чиглэж байгаагаасаа хамаарч холбогдох эрхзүйн хүрээ нь ялгаатай үйлчлэх шаардлагатай байгаа боловч одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа эрхзүйн баримт бичгүүд нь давхардсан, үйлчилгээг хэрхэн, яаж хүргэх нь тодорхой бус, цаашид уялдуулж, сайжруулах шаардлага байна.

## 2.2 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний тогтолцоо, салбар хоорондын зохицуулалтын байдал

Энэхүү үйлчилгээ нь аль нэг төрийн байгууллага дангаараа хариуцан гүйцэтгэх үйл ажиллагаа гэхээсээ илүү оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, ялангуяа хөдөлмөрийн болон боловсролын байгууллагын тэргүүлэх оролцоотойгоор илүү үр дүнд хүрнэ. 2016 онд хоёр сайдын хамтарсан тушаалаар баталсан “Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх чиглэл”-д АМЧБО үйлчилгээний салбар хоорондын зохицуулалтын механизмыг бий болгох зорилтыг дэвшүүлсэн.

Зураг 1. АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээ үзүүлэх ерөнхий бүдүүвч



*Эх үүсвэр: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам*

АМЧБО үйлчилгээг мэргэшсэн зөвлөхүүд үзүүлэх бөгөөд мэргэшсэн зөвлөхүүд нь дараах байдлаар үйлчилгээг хүргэж байна.

Хүснэгт 1. Мэргэшсэн зөвлөхүүдийн үзүүлэх үйлчилгээний хүрээ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Зөвлөх | ЕБС-ийн сурагч | МСҮТ-д суралцагч | Албан бус боловсрол эзэмшигч | Ажил хайгч иргэн |
| Хөдөлмөрийн хэлтсийн эрх бүхий мэргэжилтэн | + |  | + | + |
| Хөдөлмөрийн хувийн биржийн эрх бүхий зөвлөх | + |  | + | + |
| ЕБС-ийн эрх бүхий зөвлөх | + |  | + |  |
| МСҮТ, коллежийн эрх бүхий зөвлөх | + | + | + | + |
| Хувийн сургалтын байгууллагуудын зөвлөх, сургагч багш | + |  | + | + |
| Бусад байгууллага болон бие даасан зөвлөх | + |  | + | + |

***Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн байгууллагын эрх бүхий мэргэжилтэн***:

Давуу тал:

* Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг хуульчилж өгснөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох бүтэц, мэргэжилтний орон тоо бий болж, иргэдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг мэргэшсэн зөвлөхөөр хүртээмжтэй хүргэх эрхзүйн орчин бүрдсэн.
* Ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх орчныг бүрдүүлсэн сайн жишээ болох газрууд байна. SECIM төслийн хүрээнд Дорнод аймагт, Швейцарын хөгжлийн санхүүжилтээр 6 аймаг, дүүрэгт жишиг төвийг байгуулж, ганцаарчилсан зөвлөгөөний өрөөг стандартын дагуу тохижуулсан.

Шигтгээ 1

*Швейцарын хөгжлийн агентлаг, Германы GFA консанлтинг компанийн хамтран хэрэгжүүлж буй Баруун бүсийн мэргэжлийн боловсрол төслийг 2012-2015 онд нийт 6 аймагт хэрэгжүүлж байхдаа Завхан, Баянхонгор аймгийн МСҮТ-ийн дэргэд АМЧБО төвийг МБС-ын хуульд нийцүүлэн танхим нэртэйгээр туршилтаар байгуулж ажиллуулсан. Төслийнхний зүгээс бусад аймгийг үргэлжлүүлж магадгүй гэсэн хүлээлттэй байсан боловч байгуулагдаагүй. ГОУХАН-ийн төсөл 2015 онд эхлэхдээ төслийн агуулга чиглэл давхцахаар байсан тул бид ярилцаад АМЧБО агуулгаа уг төсөл рүү шилжүүлсэн.*

*Харин 2016-2018 онд төслийн 2-р үе шатыг хэрэгжүүлэхдээ өмнөх туршлагадаа тулгуурлан төслийн хүрээгээ өөрчилж, 4 аймаг* *(Өмнөговь, Ховд, Говь-Алтай, Завхан ), 2 дүүрэг (Баянгол, Хан-Уул)-т Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний загвар төвийг байгуулсан. Загвар төв нь хөдөлмөрийн хэлтсүүд залуучуудад бүлгээр болон ганцаарчилсан байдлаар зөвлөгөө өгөхийг* *дэмжих зорилготой.*

*Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төслийн*

*дотоодын зөвлөх Б.Нармандах*

*... аймгийн Хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтэн*

* “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний загвар төв, Ганцаарчилсан зөвлөгөөний загвар төв” нь 15-34 насны ажил хайгч залуучуудад өөрөө өөрийгөө таньж мэдэхэд туслах, ганцаарчилсан зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, ажил олгогч байгууллагуудтай холбох, ажлын ярилцлагад бэлтгэх, ажлын байранд зуучлах зэрэг үйлчилгээг үзүүлдэг.
* Мэргэшсэн зөвлөгөө өгөх албан ёсны мэргэжилтэнтэй байх нь үйлчлүүлэгчдэд шууд үйлчилгээ авах боломжийг олгож байна. Олон жил энэ чиглэлээрээ ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын хувьд үйлчлүүлэгчтэйгээ харилцаж сурсан, дахин дахин ирж үйлчлүүлдэг хүн олон болсон байна.
* Хөдөлмөрийн хэлтэс жил бүр АМЧБО сургалтын байгууллагуудтай гэрээ байгуулан хамтран ажиллаж, зорилтот бүлэгт чиглэсэн сургалтуудыг зохион байгуулж, тэдний үйл ажиллагаанд хяналт тавьж ажилладаг. Энэхүү үйл ажиллагаа нь сонгож авсан сургалтын байгууллагын чадавх болон тухай хөдөлмөрийн хэлтсийн хамтын ажиллагаанаас хамаарч орон нутаг бүрт ялгаатай зохион байгуулагдаж байна. Тухайлбал, Нийслэлийн Хөдөлмөрийн газар ХХҮЕГ-аас гаргасан сургалтын байгууллагын жагсаалтаас сонгож богино хугацааны сургалт зохион байгуулахын зэрэгцээ Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч сургалтын байгууллагатай урт хугацаагаар хамтран ажиллаж, тодорхой сургуулиуд дээр АМЧБО хөтөлбөрийг сайжруулах, нутагшуулах туршилтыг амжилттай нэвтрүүлж байна.
* ***Сайн жишээ***: ХХҮЕГ нь өөрийн байранд Монгол дахь ГОУХАН-ийн “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол сургалт” төслийн дэмжлэгтэйгээр “Ажил мэргэжлийн мэдээллийн төв” байгуулан үйл ажиллагаа явуулж байна.
* ***Сайн жишээ***: Нийслэлийн Хөдөлмөрийн газар нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвийг байгуулж, төв нь иргэдийг ажлын байранд зуучлах, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, гадаадаас ирсэн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хуулийн зөвлөгөө өгөх хүрээнд 17 төрлийн үйлчилгээг нэг дороос үзүүлэх боломжтой бөгөөд ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн сургалтын орчныг бүрдүүлсэн байна. Түүнчлэн төвөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх, олон улсын чиг хандлагад нийцүүлэх, сайн туршлагыг туршин нэвтрүүлэх зорилгоор “тохирох ажилд зөв хүнийг – job and career fair” төслийг “Central test” олон улсын сэтгэлзүйн үнэлгээний байгууллагын албан ёсны эрхтэйгээр үйл ажиллагаа явуулдаг Карьер хөгжлийн төвтэй хамтарч хэрэгжүүлсэн байна. Энэхүү төсөл нь ажил идэвхтэй хайж буй иргэдийн зан төлөв, авьяас, сонирхол, хандлага, ур чадварыг технологийн дэвшил ашиглан тодорхойлж, карьер төлөвлөлтөө боловсруулсан, хөдөлмөрт бэлтгэгдсэн иргэд ажил олгогчидтой шууд ярилцлага хийх хамтран ажиллах боломжийг олгосноороо уламжлалт үйл ажиллагаануудаас ялгарах онцлогтой болжээ.

Сул тал:

* Хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтнүүдийн хувьд ажлын байрны тодорхойлолт (хавсралт 4)-д “Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, ажилд зуучлал хариуцсан мэргэжилтэн” гэж батлагдсан. Хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтнүүдийн хувьд ажилд зуучлах үйлчилгээ нь ажил хайгчийг бүртгэх, мэдээллээ программд шивж оруулах зэрэг ажлын ачаалал их байдаг тул мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх ажил руугаа орж амждаггүй, орхигдуулахад хүрдэг байна.
* Уг ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг судалж үзэхэд ажилд зуучлах үйлчилгээнээс гадна гадаадаас ажиллах хүч авах хүсэлт гаргасан иргэн, аж ахуйн нэгжийг судлах, санал боловсруулах болон бусад чиг үүрэг нэмэгддэг байна.
* Зөвлөгөө өгөхөд хугацаа их ордог боловч ажилд зуучлуулахаар ирсэн олон үйлчлүүлэгч байх тул тэр бүр нэг хүнд удаан цаг зарцуулах боломж муу байдаг. Гэтэл дээрээс тогтоож өгдөг квот их өндөр байдаг.

Шигтгээ 2

*Бид нарт төлөвлөгөө өгчихдөг болохоор тэрийгээ биелүүлэх гэж л чармайдаг. Энэ жилийн төлөвлөгөө арай л багассан боловч ачаалал их л байна. Бүлгийнх 1110, ганцаарчилсан 670 зөвлөгөө өгөх ёстой. Гэтэл ганц энэ ажлыг хийдэггүй давхар, зуучлалын мэргэжилтнээ хийдэг болохоор үнэндээ чанар тиймхэн болдог. Ачаалал их болохоор ганцаарчилсан зөвлөгөөг 30-40 минут өгөх боломж байхгүй. Зөвхөн мэргэжлийн баримжаагаар зөвлөгөө өгье гэж ордоггүй, зуучлуулах гэж орж ирсэн хүнтэй ярьсаар байтал чиг баримжаа руугаа ордог. Өмнө Хөдөлмөрийн хэлтэс дангаараа байхад 4 хүн хийдэг байсан ажлыг 2 хүн болгохоор ажлын ачаалал нэмэгдсэн. Нэг уулзсан хүнээ дараа дахиж ирэхээр цаг тохирдог ч дахиж дуудаж амждаггүй.*

*... аймгийн Хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтэн*

* Ихэнх хөдөлмөрийн хэлтэст ганцаарчилсан зөвлөгөөний өрөө байхгүй, өрөөндөө өөр мэргэжилтэнтэй хамт суудаг тул зөвлөгөө өгөх орчин бүрдээгүй, үүнээс шалтгаалж үйлчилгээний үр дүн хангалтгүй байх үзэгдэл нийтлэг тохиолддог байна.
* Хэдийгээр стандарт батлагдсан ч төрийн байгууллагын төсөв хүрэлцээгүйн улмаас ихэнх мэргэжилтнүүд өөрсдийн дотоод нөөц боломжийг дайчлан ганцаарчилсан зөвлөгөөний өрөөг тохижуулж, танилцуулга, гарын авлага материалаа өөрсдийн нөөцөд тулгуурлан бэлтгэж байна.
* Зарим хэлтэс түрээсийн байранд үйл ажиллагааг явуулдаг учир тэр бүр хөрөнгө оруулалт хийх боломж байдаггүй.

Шигтгээ 3

*Үйлчилгээ үзүүлэх байраа стандартын дагуу тохижуулах гэж бөөн ажил болсон. Сайхан тохижуулаад байтал дараа жил нь өөр байр руу нүүх болж, тохижуулсан байраа орхисон доо. Харин Швейцарын хөгжлийн агентлагаас “Залуучуудын хөгжлийн загвар төв” байгуулж өгсөн, тэгээд дахин стандартад нийцсэн ганцаарчилсан зөвлөгөөний өрөөтэй болсон.*

*... аймгийн Хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтэн*

* Төрийн албан хаагчид тогтворгүй байдал үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөө үзүүлж байна.
* Хөдөө орон нутагт АМЧБО сургалтын бие даасан байгууллага байдаггүй учир ихэнх нь Улаанбаатар хотоос ирсэн сургалтын байгууллагуудтай гэрээ хийж ажилладаг байна.

***Хөдөлмөрийн хувийн биржийн мэргэжилтэн***:

Давуу тал:

* Хөдөлмөрийн хувийн бирж нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд заасны дагуу мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлэх эрх бүхий субъект болохоор АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг хууль ёсны дагуу үзүүлэх боломжтой.
* Бирж бүр 2-оос доошгүй мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөхтэй байх шаардлагыг хангаж ажилладаг. Хөдөлмөрийн хувийн биржийн зөвлөхүүд нь харьцангуй тогтвор суурьшилтай, энэ чиглэлээр багагүй туршлага хуримтлуулсан байна.
* Хөдөлмөрийн хувийн биржүүд жил бүр Хөдөлмөрийн хэлтсүүдтэй гэрээ байгуулж АМЧБО сургалтыг ЕБС-ийн хүүхэд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зохион байгуулдаг..

Сул тал:

* Хөдөлмөрийн хувийн бирж нь үзүүлсэн үйлчилгээгээрээ санхүүжилтээ авах журамтай боловч ихэнхдээ мэргэжлийн чиг баримжаа үзүүлсэн үйлчилгээнийхээ санхүүжилтээ авч чаддаггүй байна. Учир нь ХХҮЕГ-аас шаардлага хангаагүй, журмын дагуу үйлчилгээ үзүүлээгүй гэж үзээд санхүүжилтийг олголгүй хасдаг байна. Үүнд голлон нөлөөлж байгаа 2 шалтгаан байна гэж үзэж байна. 1) Хөдөлмөрийн биржүүдийн зарим зөвлөхүүдийн чадавхтай холбоотой үзүүлж байгаа үйлчилгээ чанаргүй болсон. 2) Үзүүлсэн ажил үйлчилгээг үнэлэх, дүгнэх шалгуур бүхий журам нь тодорхой бус байгаатай холбоотой байна.
* Хөдөлмөрийн биржээр үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдэд ганцаарчилсан болон бүлгийн зөвлөгөө өгөхөд шаардлага хангаагүй гэж хасагдаж байгаа ч Хөдөлмөрийн хэлтсүүдтэй хамтран АМЧБО сургалтын гэрээ байгуулж, сургалтын санхүүжилт нь бүрэн олгогддог байна. Нэг байгууллагын зөвлөхүүд бирж дээрээ зөвлөгөө өгөхөөр шаардлагад нийцэхгүй, Хөдөлмөрийн хэлтсийн гэрээгээр сургалт зохион байгуулахаар санхүүжилт олгогдож байгаа нь хоорондоо үл нийцэж байна. Энэ нь биржүүдийн үзүүлж байгаа үйлчилгээний чанарт хяналт шалгалт хийж байгаа шалгуур ялгаатай байгаатай холбоотой байж болох юм, эсвэл тодорхой албан тушаалтны үзэмжээр шийддэг субьектив нөлөөлөл их байж болох талтай юм. Иймд энэхүү ажил үйлчилгээний үр дүнг хэмжих шалгуурыг боловсронгуй болгох шаардлага зүй ёсоор гарч ирж байна.
* Ажил хайгч иргэд хөдөлмөрийн хувийн биржээр ажилд зуучлах үйлчилгээ авах ёстой гэдгийг мэдэж үйлчлүүлдэг боловч мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ үзүүлдэг талаар мэдээгүй, энэ талаар мэдээлэл байгаагүй хэмээн тайлбарлаж байна. Тэдний ихэнх нь ажилд зуучлуулах гэж ороод ярилцаж суугаад зөвлөгөө авсан гэж тайлбарлаж байна.

***Ерөнхий боловсролын сургуулийн эрх бүхий зөвлөх***:

Давуу тал:

* АХБ-ны санхүүжилттэй Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг нэмэгдүүлэх төслийн хүрээнд Сургуульд суурилсан суралцах чиглэл, АМЧБО үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байна. Энэ төслийн хүрээнд 2016, 2018 онд тус бүр нийт 25 сургагч багшийг 2 үе шаттай бэлтгэж, тэднээр дамжуулан ЕБС-ийн нийгмийн ажилтан, багш нарыг мэргэжлийн чиг баримжаа олгох арга барилд сургаж, бэлтгэсэн бөгөөд сургуулиуд дээр сургуулийн АМЧБО удирдлагын багийг байгуулжээ.

Шигтгээ 4

*АХБ-ны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл”-ийн 4 дүгээр бүрэлдэхүүн хэсэг нь ЕБС-ийн 8-9 дүгээр ангид зориулан суралцах чиглэл, АМЧБО сургалтын хөтөлбөр нэвтрүүлэхэд чиглэгдэж байна.Үр дүнд нь ЕБ-ын бүх сургуулийн 8,9 дүгээр ангийн хөтөлбөрт жендерийн мэдрэмжтэй суралцах чиглэл, АМЧБО сургалтын хөтөлбөрийг тусгаж хэрэгжүүлсэн байна.Үүний тулд ЕБ-ын бүх сургуулийн 8 ба 9 дүгээр ангийн бүх багш нарын 90 хувь нь суралцах чиглэл, АМЧБО модулийг хэрэгжүүлэх арга зүйд суралцсан байна. Жилд дунджаар 78-84 мянган сурагч суралцах чиглэл, АМЧБО хөтөлбөрт хамрагдана.*

*... төслийн танилцуулгаас*

* ЕБС бүрээс захирал, менежер, нийгмийн ажилтан, 8,9-р анги удирдсан багшаас бүрдсэн 5 хүнтэй багийг, МСҮТ-өөс захирал, нийгмийн түншлэлийн мэргэжилтнийг оролцуулсан үндэсний хэмжээний сургалт зохион байгуулж, 2016 онд нийт 1755 хүнийг, 2018 онд орон нутагт 1732, УБ хотод 580 хүнийг хамруулжээ. Сургуулийн бэлтгэгдсэн багш нар нь ЕБС-ийн ахлах ангийн сурагчдад үйлчилгээг БСШУС-ын сайдын баталсан төлөвлөгөөний дагуу тасралтгүй үзүүлж байна.

Шигтгээ 5

*АХБ-ны төслийн хүрээнд манай сургууль 3 багшийг тусгайлан АМЧБО чиглэлээр бэлтгэсэн. Энэ багш нар маань бусад багш нараа чиглүүлэхэд тусалдаг. Сургуулийн хөтөлбөрт тусгасны дагуу хичээлээс гадуурх 2 цагийн 1-д нь тус хичээлийг 10-12 ангиудад оруулдаг. ЕБС-ын ахлах 8, 9 ангийн сурагчдад анги удирдсан багшаар нь дамжуулан 7 хоног бүрийн даваа гарагийн 1-р цаг дээр мэргэжлээ сонгоход зөвлөгөө өгөх “мэргэжил сонголт” хичээл ордог.*

*... 15-р сургуулийн Сургалтын менежерийн ярилцлагаас*

* Сургууль бүр мэргэжлийн чиг баримжаа олгох багшийг янз бүрээр сонгож, сургалтаа зохион байгуулж байна. Тухайлбал зарим сургуульд анги даасан багш нар нь мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтыг явуулж байгаа бол зарим сургууль дээр хамгийн цөөхөн цагтай багшийнхаа ачааллыг тэнцүүлэх зорилгоор мэргэжлийн чиг баримжааны хичээлийг оруулж байна.

Шигтгээ 6

*АХБ-ны төслийн хүрээнд АМЧБО сургалтад сургуулийн бүх анги даасан багш нарыг хамруулсан. Сургуулийн удирдлагын шийдвэрээр ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтыг 1 хүн хариуцан ахлах ангиудад (12-2 бүлэг, 11-4 бүлэг, 10-4 бүлэг) долоо хоног бүрийн сургуулийн мэдлийн 2 цагийн 1-т нь ордог.*

*... 52-р сургуулийн багш нартай хийсэн ярилцлагаас*

Сул тал:

* Зарим сургууль нь АМЧБО сургалтыг огт зохион байгуулаагүй байна. Тухайлбал, Архангай аймгийн ЕБ-ын нэг сургуулиар орж уулзахад дээрээс баталж өгсөн тушаалд[[29]](#footnote-29) “сургууль зохицуулах цаг гэдэгт ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжил сонголт хөтөлбөр болон сургууль өөрийн боловсруулсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлнэ” гэж заасан байгаа. Тийм учраас манай сургууль Дэлхийн зөн байгууллагатай хамтран өөр хөтөлбөр оруулж байгаа бөгөөд мэргэжлийн чиг баримжааны хичээл оруулаагүй гэж тайлбарласан.
* Анги даасан багш нар хичээлээс гадуурх цаг дээр АМЧБО, мэргэжил сонголтын талаар хичээл орох ёстой боловч ихэнх нь ангийн ажлаа ярьсаар байгаад цаг нь дуусдаг талаар сурагчидтай уулзах үед ярьж байлаа.

***МСҮТ, Коллежийн эрх бүхий зөвлөх***:

Давуу тал:

* Герман, Швейцар, Австрали улсын Засгийн газрын санхүүжилттэй Германы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэг (GIZ), Монгол улсын хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамтай (ХНХЯ) хамтран хэрэгжүүлсэн Монгол улсын мэргэжлийн боловсрол болон ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээг дэмжих “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол, сургалт” төслийн хүрээнд 2014 оны хооронд 170 орчим зөвлөхийг АМЧБО зөвлөхийн богино хугацааны сургалтад хамруулж, төслийн түнш сургуулиуд дээр 5000 гаруй мэдээлэл зөвлөгөөг өгч байсан бол 2016-2018 оны хооронд 350 гаруй зөвлөхийг сургаж, 7400 гаруй зөвлөгөөг өгч хүрээгээ тэлсэн байна.
* Мөн төслийн хүрээнд МСҮТ, коллеж дээр 10 гаруй оюутны хөгжил, нийгмийн түншлэл, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа хариуцсан ажилтныг сургаж бэлтгэсэн. Германаас багш нар ирж 14 хоногийн 3 шатны сургалтад хамруулж, Герман руу туршлага судлах аялалд оролцуулж чадавхыг нэмэгдүүлсэн байна.
* Энэхүү ажилтан нь Оюутны хөгжил үйлчилгээний төвүүдээрээ дамжуулж өөрийн МСҮТ, коллежид суралцагчдад АМЧБО зөвлөгөө өгөх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа явуулж, өөрийн сонгосон мэргэжилдээ эерэг хандлагатай болж, ирээдүйгээ төлөвлөх, элсэлтийн ерөнхий шалгалтад бэлтгэхэд нь зөвлөгөө өгөх, өөрсдийн суралцагч, оюутнуудыг бодит үйлдвэрлэлтэй танилцуулж, тухайн ажлын байран дээр сургах замаар АМЧБО үйл ажиллагааг илүү баяжуулж хэрэгжүүлдэг.

Шигтгээ 7

*МСҮТ-д мэргэжлээ сонгоод ирсэн залуучууд байдаг болохоор мэргэжлийн чиг баримжаа гэхээсээ илүү хөдөлмөрт бэлтгэх чиглэлээр зөвлөгөө өгдөг. Цөөхөн хувь нь дараагийн шат руу орж суралцах хүсэлтэй байдаг тул тэдэнд зөвлөгөө өгдөг. Гэхдээ ихэнх нь цахилгаанчнаар суралцаж байсан бол цахилгааны инженерээр, оёдолчноор сурч байсан бол оёдлын технологиор суралцана гэдэг, суралцаж байхдаа сонирхол нь нэмэгдээд суралцаж байгаа мэргэжлийнхээ дагуу сонголтууд хийдэг шиг байгаа юм.*

*Цаг заваараа ЕБС дээр очиж мэдээлэл өгдөг. Ажиглахад намар өгчхөөд хавар дахиад очиход бүүр мартчихсан байдаг юм байна лээ.Бүлгийн зөвлөгөөг нэг удаа биш нэлээн олон удаа давтамжтай тасралтгүй өгөх хэрэгтэй юм гэж боддог. Бөөнөөрөө бол хүртээмж муутай байдаг. Иймээс бүр 6,7 дугаар ангиас нь тасралтгүй ажиллаж байж үр дүнтэй баймаар санагддаг.*

*Хүүхдүүдэд мэргэжлийн зөвлөгөө өгнө гэхээр нэг их сонирхож ирдэггүй. Ихэнх нь хаврын элсэлтийн шалгалтаас өмнө манай МСҮТ-ийн талаар мэдээлэл авъя гэж ирэх үед нь ярилцаж байгаад мэргэжил сонголтын талаар зөвлөгөө өгдөг. Элсэлтийн шалгалтын өмнө мэргэжлээ сонгочихсон хүүхэд ховор байдаг.*

*... аймгийн МСҮТ-ийн нийгмийн түншлэл, АМЧБ хариуцсан ажилтан*

* МСҮТ, коллежийн АМЧБО мэргэжилтнүүд нь ахуй амьдралын аль ч түвшинд байгаа хунд сурч боловсорч хөгжих, нийгэмд тус үзүүлэх ажил хөдөлмөрийн сонголтоо хийх, хөгжихөд нь нээлттэй бөгөөд дээд сургуулийн оюутанд хөдөлмөрт хэрхэн бэлтгэх, карьер төлөвлөлтийн талаар болон МСҮТ, коллежид оюутан элсүүлэх, сургуулиа сурталчлах ажилтай уялдуулан сурагч, залуучуудад мэргэжлийн чиг баримжааны зөвлөгөө, мэдээлэл өгөхөд чиглэж ажилладаг.
* АМЧБО үйл ажиллагаа нь сургуулиас гадуур ЕБС-ийн 9, 12-р ангийн сурагчдад техникийн мэргэжлийн боловсролын мэдээлэл, АМЧБ-ны зөвлөгөө болон МСҮТ, коллеж, дээд сургуулийг танилцуулах зэргээр хэрэгждэг. Бусад их, дээд сургуулиудын ижил төстэй үйл ажиллагаануудаас ялгарах онцлог нь тодорхой мэргэжлүүдээр лабораторийн сонирхолтой бүтээлч туршилт, практик ажлуудыг хийж гүйцэтгэх байдаг.
* Коллежийн гол онцлог нь их, дээд сургуульд ордог ерөнхий болон мэдлэгийн суурь мэдлэгийн хичээлүүдийг шингээсэн цогц хөтөлбөртэй, инженер-техникийн сэтгэх чадварыг түлхүү эзэмшүүлж, дадлага, туршлага голчилсон ур чадварын сургалт эрхэлдэг тул бусад байгууллагуудаас ялгарах онцлог нь мянга сонсохоос нэг үзүүлэх гэдэгт чиглэдэг байна. Тухайлбал, АМЧБ-ны зөвлөгөө авахаар ирсэн хүнд зөвлөгөө өгч ярилцахаас гадна тухайлсан мэргэжлийн багш нартай холбон уулзуулж, зөвлөгөө өгүүлэх болон дадлагын орчин, лабораторитой танилцуулж, зарим нэг бүтээлч туршилт, практик ажлыг гүйцэтгэх, сургуулийн сургалтын-дадлага-туршилтын орчин, лаборатори, бүтээлүүдтэй танилцуулах, зарим бүтээлч хичээлд хамруулах, зарим ажил олгогчидтой холбож, газар дээр нь танилцах боломжийг олгодог.
* Аймгийн ХХҮГ болон бусад байгууллагаас АМБЧО чиглэлээр зохион байгуулдаг өдөрлөгт хамтран оролцдог.

Сул тал:

* МСҮТ-ийн мэргэжилтэн нь АБТ-д зааснаар (хавсралт - 4) Нийгмийн түншлэл, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа хариуцсан гэсэн үндсэн 2 чиг үүрэгтэй байна. Ийнхүү нийгмийн түншлэлийн ажил, статистик судалгаа хийх ажилтай АМЧБО ажлыг давхар хариуцдаг болохоор ажлын ачаалал их байна. Жилд 200 хүнд ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх үүрэгтэй ч энэхүү квот нь мөн л өндөр, ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх цаг бага ноогддог байна.
* Бас нэг тулгамддаг асуудал нь эдгээр мэргэжилтэнд зарим байгууллагын удирдлагын хандлагаас хамаарч мэргэжлийн чиг баримжаа олгоход нь цаг олддоггүй, бусад ажил руу чиглүүлэх тохиолдол олон гардаг байна.

Шигтгээ 8

*Манай сургуулийн захирал намайг АМЧБО зөвлөх хүн гэхээр энэ сургуулийг л сурталчлах ёстой хүн гэж ойлгодог. Манай сургуулийг сонирхоод ирсэн хүүхдэд би зөвлөгөө өгч байгаад тэр хүүхэд маань манай сургуулийг биш өөр сургуулийг зориод явах тохиолдол байна.*

*Зөвлөгөө өгөхдөө утсаа хаагаад ярилцана, тэр үед захирал орж ирээд яагаад утсаа хаагаад байгаа юм, наад ярилцлага яах вэ тэрнээс энэ ажил илүү чухал байна гэсэн хандлагаар хандах тохиолдол олон байдаг.*

*... аймгийн МСҮТ-ийн нийгмийн түншлэл, АМЧБ хариуцсан мэргэжилтэн*

***Хувийн сургалтын байгууллагуудын зөвлөх***:

Давуу тал:

* ХХҮЕГ-аас жил бүр АМЧБО сургалтын байгууллагуудын дунд сонгон шалгаруулалт явуулж болон хүсэлт гаргасан хөдөлмөрийн биржүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавигдах шаардлага, стандартыг хангасан эсэхэд дүгнэлт гаргаж, ХХҮЕГ-ын даргын тушаалаар байгууллагуудын жагсаалтыг батлан гаргаж, аймаг, нийслэлийн Хөдөлмөрийн хэлтсүүдэд хүргэдэг байна. Энэ нь хөдөлмөрийн хэлтэс эрх бүхий байгууллагуудаас үйлчилгээ авах байгууллагыг сонгох боломжийг олгож байна.
* Аймаг, нийслэлийн Хөдөлмөрийн хэлтэс нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны А/26 дугаар тушаалаар батлагдсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг зохион байгуулах нэгдсэн удирдамжийн дагуу зөвшөөрөл бүхий сургалтын төвүүдтэй хамтран ажиллах гэрээ байгуулан зорилтот бүлгүүдэд АМЧБО сургалт зохион байгуулдаг.
* ХХҮЕГ-аас АМЧБО сургалтын байгууллагуудын үйл ажиллагааг чанаржуулахын тулд зөвлөхүүдэд тавигдах шаардлагыг өндөржүүлж, нэгдсэн журмаар онлайн хэлбэр ашиглан шалгалт авч эрх өгдөг тогтолцоог нэвтрүүлээд байна. Энэ нь зөвхөн сургалтын байгууллага төдийгүй АМЧБО бүх зөвлөхүүдийг хамардаг болсон.
* Хувийн сургалтын байгууллага, хөдөлмөрийн хувийн биржийн зөвлөхүүд нь олон жил АМЧБО чиглэлээр ажилласан тул харьцангуй тогтвортой, туршлага хуримтлуулсан байна. Гэвч Хөдөлмөрийн хэлтсийн захиалгаар богино хугацааны сургалтуудыг зохион байгуулдаг учир хөтөлбөр шинэчлэх, баяжуулах талаар хоцрогдолтой байх тал ажиглагддаг. Иймд эдгээр байгууллагын сургагч багш нарыг чадавхжуулах үйл ажиллагааг тасралтгүй сургах ажлыг төр хувийн хэвшил хамтран зохион байгуулах нь үр дүнтэй юм.
* ***Сайн жишээ***: Олон жил АМЧБО чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж, агуулга хөтөлбөрөө баяжуулсан Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч сургалтын байгууллагыг дурдах нь зүйтэй. Нийслэлийн хөдөлмөрийн газар болон дүүргийн хөдөлмөрийн хэлтсүүдтэй хамтран тодорхой сургуулиудын тодорхой ангийг сонгон авч, 8,9 дүгээр ангийн сурагчдад зориулсан хөтөлбөр, гарын авлага гарган хүүхэд бүртэй тулж ажиллаж байна. Туршилтын үр дүнг эргэж дүгнэхэд одоо 11 дүгээр ангид суралцаж байгаа өмнө 8, 9 дүгээр ангидаа чиг баримжааны сургалтад хамрагдсан хүүхдүүд, тэдний өөрийгөө илэрхийлэх, суралцах чиг хандлагаа тодорхойлж байгаа байдал нь сургалтад хамрагдаагүй бусад хүүхдээс эрс ялгаатай болохыг сургуулийн багш нар онцолж байна. Гэвч хөрөнгө дутагдалтайгаас шалтгаалж 10,11 дүгээр ангийн модулиа турших, дараагийн 8, 9 дүгээр ангийн сурагчдыг нэмж сургах боломж нь хаагдаж байгаа талаар дурдаж байлаа.
* Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч сургалтын байгууллага нь МУИС-ын магистрын ангийн суралцагчдад дипломын өмнөх дадлага хийлгэх боломжийг олгосноор сургалт дадлагын хосолсон үр дүнтэй хэлбэр болсон байна.

Сул тал:

* АМЧБО чиглэлийн сургалтын байгууллага болон хөдөлмөрийн хувийн биржийн ихэнх нь Улаанбаатар хотод төвлөрч үйл ажиллагаа явуулдаг тул хөдөө орон нутагт хотын байгууллагуудыг урьж цөөн өдрийн сургалт авахаар зохион байгуулахаас өөр арга байдаггүй. Өөрөөр хэлбэл, орон нутагт АМЧБО байнгын хамтын ажиллагаатай эрх бүхий байгууллага дутагдалтай байна.
* Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлж буй нэг сургалтын тарифтай уялдаатайгаар сургалтын байгууллагууд богино хугацааны буюу 3 өдөр хүртэлх сургалтыг сонгож, нэг дор олон хүнийг хамруулж сургалт явуулж байна. Энэ нь сургалт гэхээсээ илүү АМЧБО мэдээлэл олгож буй үйл явцтай ижил түвшинд очиж, сургалтын чанарт сөрөг нөлөө үзүүлдэг байна. Тухайлбал, аймгийн мэргэжилтэн яриандаа олгодог санхүүжилт нь бага учир хотоос ирсэн зөвлөхүүд олон хоногоор томилолтоор ирэх боломжгүй байдаг, болохоор нэг зааланд 100-150 цуглуулаад цөөн цагаар сургалт хийдэг болохыг дурдаж байв.
* Зарим сургалтын байгууллагуудын явуулж буй сургалтад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд сэтгэл хангалуун бус байна. Бид ямар байгууллагыг мэдэхгүй, жагсаалтаас харж байгаад л сонгохоос өөр арга байхгүй, зарим байгууллага нь үйл ажиллагаа нь ч тогтмолжоогүй л байдаг учир ерөнхий газар тэндээ сонгон шалгаруулалтаараа сайн шалгах хэрэгтэй болохыг дурдаж байв. Гэвч цаашид зөвлөхүүдийг чадавхжуулах сургалтуудад хамруулж, мэргэшсэн зөвлөхийн шалгалт авч, сертификатжуулах нь сургалт явуулах ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд нэлээд үр дүнгээ өгнө гэж үзэж байна.

***Бусад байгууллага болон бие даасан зөвлөх:***

Давуу тал:

* ХНХЯ-ны харьяа Гэр бүл хүүхэд залуучуудын газар, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ерөнхий газар өөрийн чиг үүргийн хүрээнд зорилтот бүлэгт чиглэсэн үйлчилгээ үзүүлэхдээ АМЧБО, зөвлөгөө мэдээллээр хангах үйлчилгээг үзүүлж эхэлсэн.
* Хөдөлмөрийн зах зээл дээр АМЧБО бие даасан зөвлөхүүдийн тоо нэмэгдэж байна.
* МУИС-ын магистрын төгсөлтөөр мэргэшсэн зөвлөхүүд бэлтгэгд гарах болсон нь салбарын хүний нөөцийг бэхжүүлэхэд том хувь нэмэр болж байна.

Сул тал:

* ХНХЯ-ны харьяа 2 агентлаг АМЧБО үйлчилгээг нэгжүүдээрээ дамжуулан гүйцэтгэх болсон нь үйлчилгээний хүрээг тэлж байгаагаараа сайн талтай боловч, үйл ажиллагаа давхцах, үйлчлүүлэгчдэд ялгаа нь тодорхой харагдахгүй, ойлгомжгүй нөхцөл байдал үүсэж болзошгүй юм. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн хэлтсүүдийн нэг зорилтот бүлэг нь ХБИ-дэд АМЧБО үйлчилгээ үзүүлэх боловч ХБИЕГ-аас үзүүлэх үйлчилгээнээс ялгагдах талыг тодорхой болгох шаардлагатай. Иймээс чиг үүргийг хооронд нь уялдуулах, үйлчлүүлэгчид чирэгдэл багатай, аль болох нэг цэгээс үйлчилгээ үзүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байна.
* Эрх бүхий хувийн зөвлөхүүд нь үйл ажиллагааны хүрээг тэлж байгаа боловч үйлчилгээний чанар хүртээмжийг хянах боломжгүй, үзүүлж байгаа үйлчилгээний талаар хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн санд нэгтгэгдэхгүй, мөн үйлчлүүлэгчид давхардсан үйлчилгээ үзүүлэх эрсдэлтэй байж болно.

**Дүгнэлт**

АМЧБО, зөвлөгөө, мэдээл өгөх чиг үүрэг бүхий дээр дурдсан олон байгууллагуудын давуу болон сул талыг дүгнэн үзэхэд хэдийгээр тодорхой хэмжээнд эрхзүйн орчин бүрдсэн боловч энэ нь тус тусдаа, зарим чиг үүрэг давхардсан, зарим нь орхигдсон байдал ажиглагдлаа. Үүнээс шалтгаалж, сургалтын чанар сулрах, үйл ажиллагаа тогтмол бус байна. Байнгын тогтмол үйл ажиллагаа явуулж байгаа хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтний ажлын ачаалал их, хувийн байгууллагууд нь санхүүжилтийн механизм тодорхой бус байдлаас болж тогтмол ажиллаж чадахгүй байх зэрэг сул талууд байна. Иймд бодлогын чиглэлийн 4.3.1-д заасан хамтын ажиллагааны Санамж бичиг байгуулах ажлыг зохион байгуулж, талуудын үүрэг оролцоог нарийвчлан тусгаж өгөх шаардлагатай байна.

АХБ-ны санхүүжилтээр хөтөлбөр, гарын авлага бэлтгэх, техник туслалцааг хангалттай үзүүлсэн боловч ЕБС-уудад АМЧБО хичээл тогтворжоогүй, ойлголт ялгаатай, зарим нь бүр хэлбэр төдий байна. Иймд БСШУЯ, аймаг, нийслэлийн Боловсролын газраас энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд анхаарах, сургуулийн удирдлагуудтай байгуулах гэрээнд тодорхой тусгаж өгөх шаардлага байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт Дэлхийн банк, ЕХ, ШХА, ГОУХАН, АХБ гээд олон улсын байгууллагуудын санхүүжилттэй олон төсөл хэрэгжиж байна. Иймд ХНХЯ-аас шинээр хэрэгжиж байгаа төсөл бүрт ажиллах хүрээг тогтоож, уялдаа холбоог ханган ажиллаж байгаа нь болон давхардал үүсгэхгүй байхад анхаарч, төслүүдийн хоорондын уулзалтыг зохион байгуулж байгаа нь сайшаалтай юм.

Нэг чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа дотоодын байгууллагуудын хооронд мэдээлэл солилцох хэрэгцээ шаардлага их хэвээр байна. Зарим байгууллага өөрсдийн нөөц бололцоогоор уялдаа холбоог хангахад анхаарч ажиллаж байгаа туршлага байна. Тухайлбал, Нийслэлийн хөдөлмөрийн газар хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал, ирээдүйн чиг хандлага, цаашдын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, уялдааг хангах талаар Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг, Швейцарын хөгжлийн агентлаг, Монгол улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэх төсөл, Дэлхийн банк, Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл зэрэг олон улсын байгууллагуудын Монгол дахь төлөөлөгчдийг урьж, санал солилцох үйл ажиллагааг зохион байгуулдаг байна.

Мөн ХХҮЕГ-аас санаачлан ОУХБ /олон улсын зөвлөх мэргэжилтнүүд/, Германы хамтын хамтын ажиллагааны нийгэмлэгийн төслийн дэмжлэгтэйгээр 2017, 2018 онд ОУХБ-ын 88, 181 дүгээр конвенцын үзэл санааг түгээн дэлгэрүүлэх, Монгол улсын хэмжээнд оновчтой зохион байгуулах, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлтөд албан хаагчдын саналыг тусгуулах ажлын хүрээнд “Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ”, “Байгууллагын хөгжилд удирдлагын манлайлал” сэдэвт сургалтууд, “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа зөвлөлдөх уулзалт”-ыг зохион байгуулсан байна. Энэхүү хамтын ажиллагааны үр дүнг “олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хүрээнд хөдөлмөрийн хүрээний эрхүүдийг хангах, зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг дэмжсэн бодитой ажлын байрыг бий болгох, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах, хөдөлмөрийн асуудлаар нийгмийн түншлэлийг бэхжүүлэхэд олон нийтийн оролцоонд тулгуурласан сүлжээ бий болгох, Монгол улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд ашиглагддаг хэрэглэгдэхүүнд чанарын өөрчлөлт гаргах боломж, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагааг сайжруулахад сайн төлөвлөлт боловсруулах чиглэлийг орон нутгийн хэмжээнд шийдлийг хэрхэн оновчтой зохион байгуулах, ашиглах, хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн албан хаагчдын чадавхыг бэхжүүлэх, мэдлэг, мэдээллийг нэгтгэх, үйлчилгээний эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлагыг хангахад нэлээд түлхэц болсон” гэж дүгнэжээ.

Бодлогын чиглэлд 2 жилд нэг удаа талууд хамтран дээд чуулга уулзалт зохион байгуулахаар төлөвлөсөн бөгөөд 2017 оны 11 сарын 6-ны өдөр үндэсний зөвлөгөөнийг Улаанбаатар хотод зохион байгуулжээ. 2019 оны 10 сард дараагийн чуулганыг хийхээр төлөвлөж байгаа бөгөөд үүний бэлтгэл хүрээнд урьдчилан ГОУХАН-ийн санхүүжилтээр 2019 оны 1 дүгээр сард томоохон уулзалт зохион байгуулсан нь хаана ямар үйл ажиллагаа явагдаж байгаа талаар мэдээлэл өгөх, цаашид тулгамдаж буй ямар асуудал байгаад анхаарах шаардлагатайг тодорхойлж өгснөөрөө ач холбогдолтой болсон байна.

Уулзалтын явцад Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төслийн дотоодын зөвлөх Б.Нармандах хэлэхдээ, хоёр жилд биш, жилд нэг удаа форумыг тогтмол зохион байгуулж, байгууллага хоорондын уялдааг хангах, тогтолцоог төлөвшүүлэхэд чиглэсэн байнгын ажиллагаатай ажлын хэсэг байгуулах хэрэгтэй болохыг дурдаж байлаа.

Бодлогын чиглэлийн 4.3.3-д заасан боловсрол, мэргэжил, хөдөлмөрийн зах зээлийн цогц, уялдаа холбоо бүхий мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх ажлыг ГОУХАН-ийн санхүүжилтээр ХНХЯ, ХХҮЕГ-тай хийж гүйцэтгэсэн байна. ХХҮЕГ-ын АМЧБО төвд ажил, мэргэжил, боловсрол хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох зорилгоор ГОУХАН болон The New Media Group мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран мэдээллийн технологийн шинэчлэл хийх, өргөжүүлэх асуудлаар уулзалт, хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулсны үр дүнд өмнө ашиглаж байсан [www.ammt.mn](http://www.ammt.mn) сайтыг өөрчилж, [www.mergejil.mn](http://www.mergejil.mn) вэб сайтыг нээж, ашиглаж эхэлжээ. Мөн АМЧБО цогц мэдээлэл бүхий гар утасны аппликейшныг ашиглалтад оруулсан байна. Одоогийн байдлаар [www.mergejil.mn](http://www.mergejil.mn) вэб хуудсанд 200 гаруй мянган хандалт бий болсон нь уг вэб хэр их эрэлттэй байгааг харуулж байна. Гэвч цаашид вэбийн үйл ажиллагааг тогтмолжуулах, мэдээллийг шинэчлэх, вэб хөгжүүлэгчийг авч явах субъект тодорхой, хариуцлагатай байх журам боловсруулах, оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааны мэдээллээр баяжуулах шаардлагатай байна.

Бодлогын чиглэлийн 4.3.4-д зааснаар хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын салбарын бодлого, төлөвлөлтөд хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа мэдээллийн хэрэглээг нэмэгдүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн байна. ХНХЯ-ны харьяанд Хөдөлмөр, халамжийн судалгаа, мэдээллийн төв ажиллах болсон нь ихээхэн том давуу тал болсон гэж үзэж байна. Тус төв нь салбарын хэмжээнд шаардлагатай судалгааны ажлуудын хэрэгцээ шаардлагыг жил бүр тодорхойлж, төсвийн болон олон улсын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр хэрэгжүүлж байна. Ингэснээр салбарын судалгаа, мэдээлэл тогтмолжих, түүнийг бодлогод ашиглах хэрэглээ нэмэгдэж байна. Тухайлбал Хөдөлмөрийн зах зээлийн барометрийн судалгаа, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, Цалин хөлсний судалгаа гэх мэт нэлээд судалгааг жил бүр хийж, олон жилийн үр дүнг хооронд нь харьцуулж, дүн шинжилгээ хийж, бодлогод тусгах боломжийг олгож байна.

Түүнээс гадна Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа олон улсын төслүүд өөрийн өөрийн төслийн хүрээнд судалгаа хийж, бодлогын дэмжлэг үзүүлж байна. Үүний нэг нь ГОУХАН-ээс явуулсан АМЧБО үйлчилгээний талаарх судалгааны дүн нь мэргэшсэн зөвлөхөөс авсан зөвлөгөөг ЕБС-ийн сурагчид, ажил хайгчид, ажилгүй иргэдийн 82 хувь нь авсан зөвлөгөө нь тэдний боловсрол, мэргэжлээ сонгоход ач холбогдолтой болохыг баталгаажуулсан байна.

## 2.3 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний хүний нөөцийг бэлтгэж буй үйл явц

***Мэргэшсэн зөвлөх бэлтгэж буй талаар***

*АМЧБО үйлчилгээг хэнд хэн үзүүлэх вэ гэдэг тун чухал асуудал юм*. Үйлчилгээ үзүүлэх тогтолцоо ямар байгаа талаар өмнөх бүлэгт танилцуулсан. Уг танилцуулгаас үзэхэд АМЧБО үйлчилгээг мэргэшсэн зөвлөх үзүүлэх асуудлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар баталгаажуулсан ч хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг албан ёсоор үзүүлдэг байгууллагаас бусад байгууллагад үйлчлэхгүй байна.

Ажил мэргэжлийн мэргэшсэн зөвлөх бэлтгэх үйл ажиллагаа 2018 оныг хүртэл эмх цэгц муутай байсан бөгөөд үүнд зохицуулах тодорхой журам байхгүй байсан нь нөлөөлсөн байх талтай. ХХҮЕГ болон түүний харьяанд байсан Хөдөлмөрийн төв биржээс олон удаагийн сургалтаар АМЧБО зөвлөхүүдийг бэлтгэж, тодорхой тооны төрийн бус байгууллагуудад сургагч багш явуулах эрхийг албан бусаар олгож байсан. Ингэснээр АМЧБ-ны мэргэшсэн зөвлөхүүдийн холбоо, Хүний нөөцийн академи зэрэг зарим байгууллага АМЧБО мэргэшсэн зөвлөхийн сургалт зохион байгуулсан боловч хичнээн хүнийг бэлтгэсэн талаар нэгдсэн мэдээлэл байхгүй, байгаа тоо мэдээллүүд зөрүүтэй, мэдээллийн системд бүртгэгдээгүй байна. Монгол Улсын хэмжээнд 2016 оны байдлаар 1200 гаруй АМЧБО зөвлөх, 42 сургагч багш бэлтгэгдсэн байна[[30]](#footnote-30).

ХНХЯ-ны мэдээлснээр давхардсан тоогоор 2500 орчим зөвлөх бэлтгэгдэн 800 гаруй мянган иргэнд ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж ажилласан байна.

ХХҮЕГ-ын мэдээлснээр салбартаа Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний сургалтын багц хөтөлбөрүүдтэй болсон төдийгүй мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан албан хаагчдаас мэргэшлийн түвшнийг үнэлэх онлайн тестийн сан бүрдүүлж, ажил, мэргэжлийн зөвлөхүүдийн мэдээллийн санг бий болгожээ. ХХҮЕГ 2017 оноос эхлэн МБСҮТ-өөр дамжуулан мэргэжлийн түвшнийг үнэлэх онлайн шалгалт авч тэнцсэн хүмүүст мэргэшсэн зөвлөхийн гэрчилгээ олгох ажлыг үе шаттай зохион байгуулж байна. Үүнээс ХХҮЕГ-аас улсын хэмжээнд баталгаажуулсан Ажил, мэргэжлийн чиг баримжааны мэргэшсэн зөвлөх, ажилд зуучлах үйлчилгээний мэргэшсэн зөвлөхийн гэрчилгээтэй нийт 74 ажилтан байгаагийн 18 нь хувийн хэвшилд ажиллаж буй мэргэшсэн зөвлөх байна.

Хүснэгт 2. АМЧБО үйлчилгээнд холбогдох албан хаагчдыг сургалтад хамруулсан байдал[[31]](#footnote-31)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **АРГА ХЭМЖЭЭ** | **ТОО БАРИМТ** | **ХАМТРАГЧ БАЙГУУЛЛАГА** |
| ХЭБ-ыг бүртгэх, гэрчилгээ олгох | 31+38/ 69 байгууллага 91500 хүнд | Төрийн болон Хөдөлмөрийн бирж, сургалтын байгууллага |
| Богино хугацааны сургалт, уулзалт хэлэлцүүлэг  2017-2019 | Зөвлөх бэлтгэх 3 модульт сургалтад 1670 албан хаагч, 160 зөвлөх | GIZ, SECIM, GFA, Дэлхийн банк ХЭДТөсөл, ТББ |
| Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төвүүд | 8 аймаг, 2 дүүрэг, НХЭГ | SECIM, GFA төсөл, НХЭГ |
| Ажил мэргэжлийн мэдээллийн төвүүд | ХХҮЕГ, ЧД-ийн ХХҮХ | GIZ төсөл, ХХҮЕГ |
| Мэдээллийн технологид суурилсан АМЧБ-ны мэдээллийн талбар | [LMIS, Gobnet.mn цахим зуучлал](http://www.mergejil.mn/)  [www.mergejil.mn](http://www.mergejil.mn/) вэб хуудас, гар утасны аппликэйшн | ХХҮЕГ, GIZ төсөл, |
| Ажил, мэргэжил судлал мэргэжлийн магистрын хөтөлбөр | Танхим, зайны хэлбэр:  магистрант 50 хүнээс 25 төгссөн | ХНХЯ, БСШУЯ, МУИС, ХХҮЕГ, GIZ төсөл, |
| Дотоод болон гадаадад туршлага судлах аялал | 150 гаруй хүн | GIZ, SECIM төсөл |

ГОУХАН-ийн “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол сургалт” төсөл, Европын холбооны санхүүжилттэй “Монгол улсад ажлын байр нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл”, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Дэлхийн банкны санхүүжилттэй “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл” зэрэг олон улсын байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулсан сургалтад 2017 онд 15 удаагийн сургалтад 380 удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, 2018 онд 4 удаагийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх ажилтнуудад мэргэжлийн харилцааны ур чадвар олгох 40 цагийн сургалтад аймаг, нийслэл, дүүргийн ХЭБ-ын 240 удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан хамрагджээ.

Европын холбооны SECIM төслийн дэмжлэгтэйгээр Хөдөлмөрийн хувийн биржийн 60 зөвлөхийг 3 модульт сургалтад хамруулсан нь төр хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, хувийн биржийн мэргэжилтнүүдийн чадавхыг нэмэгдүүлэхэд томоохон түлхэц өгсөн арга хэмжээ болжээ.

***АМЧБ-ны мэргэжилтэн бэлтгэж буй талаар***

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны санаачилгаар Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны зөвлөх бэлтгэх албан ёсны сургалтыг 2017 оноос бий болгож “Ажил мэргэжил судлал” магистрын хөтөлбөрийг ХБНГУ-ын Холбооны хөдөлмөрийн агентурын дэргэдэх Хөдөлмөрийн институтын хөтөлбөртэй хамтран МУИС-д магистрын анги нээсэн байна. Энэхүү хөтөлбөрийг нээхийн тулд дараах үе шаттай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна. Үүнд:

* 2017.03-04 сарын хооронд ГОУХАН-ийн төслийн хүрээнд боловсруулагдсан сургалтын хөтөлбөрийг эцэслэн боловсруулсан.
* 2017.04-05 сарын хооронд МУИС-ийн салбар дундын болон хөтөлбөрийн ерөнхий хороогоор сургалтын хөтөлбөрийг батлуулсан.
* 2017.04 сард БСШУСЯ-наас сургалтын индексийг батлуулсан.
* 2017.10 сард БСШУСЯ-наас сургалт эрхлэх зөвшөөрөл батлуулсан.

Хөтөлбөрийн багийг мэргэшүүлэх сургалт, ХБНГУ-ын ажил мэргэжлийн чиг баримжааны тогтолцоотой танилцах, туршлага судлах аялалд хамруулжээ. Магистрын хөтөлбөрт 2017-2018, 2018-2019 онд тус бүр 25 суралцагч элсэн орж, эхний төгсөгч нар дипломоо гардан авсан байна. 2018-2019 оны хичээлийн жилд зайны сургалтын хэлбэрийг нэвтрүүлж эхэлж байна.

Ажил мэргэжил судлалыг хөгжүүлэх чиглэлээр цаашид шинжлэх ухааны технологийн ололт, сургалтын нийтлэг шаардлага, нийгмийн эрэлтэд тулгуурласан бакалавр, магистр, докторын зэрэг олгох сургалт болгон өргөжүүлэх, шинжлэх ухааны судалгаа хийх, шинэ мэдлэг бүтээж сургалт судалгаанд нэвтрүүлэх, инновацийн бодлого хэрэгжүүлэх, бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргахад шаардлагатай шинжлэх ухааны үндэслэлтэй санал зөвлөмж боловсруулах, дэвшүүлэхэд анхаарч ажиллаж байгааг онцолж байна.

* ХБНГУ-ын HdBA хамтын ажиллагаа, хамтарсан судалгаа, шинжилгээний ажлыг эхлүүлэх, хөгжүүлэх;
* Судалгааны ажлын үр дүнд үндэслэн сургалтын хөтөлбөрийн чанарыг тогтмол сайжруулах;
* Гарын авлага (11), сурах бичиг, толь боловсруулах, хэвлүүлэх;
* Үндэсний хэмжээний мэдээллийн бааз, сүлжээ бий болгох;
* МУИС-д түшиглэж “Ажил мэргэжил судлал”-ын сургалт, судалгааны төв байгуулах;
* Багшлах боловсон хүчнийг үе шаттайгаар бэлтгэх, чадавхжуулах;
* Дадлагын түшиц байгууллагууд бий болгох, чадавхжуулах
* МУ-ын нийгмийн эрэлт хэрэгцээнд үндэслэн АМЧБО зөвлөхийг бэлтгэх, Зайн сургалт, Бакалаврын хөтөлбөр болон Богино хугацааны мэргэшүүлэх сургалтын олон хэлбэрийг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөжээ.

***ЕБС-ийн багш нарыг бэлтгэх хүрээнд***

АХБ-ны төслийн заавраар 2016 онд ЕБС бүрээс захирал, сургалтын менежер, нийгмийн ажилтан, анги даасан 1 багш оролцсон 4-5 хүний бүрэлдэхүүнтэй баг буюу нийслэлд 461, орон нутагт 1755, нийт 2216 хүн бэлтгэсэн нь СЧАМЧБ олгох хөтөлбөрийг сургуулийн түвшинд системтэйгээр хэрэгжүүлж эхлүүлжээ. 2017 онд “БДБ-ын сургалтын цөм хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх аргазүй 2” сургалтаар 598 багш, БСУГ-ын мэргэжилтэнд танилцуулга хийсэн байна.

2018 оны 8 дугаар сард ЕБС-ийн ахлах ангийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг сургуулийн түвшинд хэрхэн төлөвлөж зохион байгуулах, төслийн зөвлөх үйлчилгээний хүрээнд боловсруулсан дээрх гарын авлагуудыг хэрхэн ашиглах, суралцагчдад зөвлөгөө өгч чиглүүлэх талаар үндэсний сургалтыг 21 аймаг, 9 дүүрэгт зохион байгуулж, сургалтад нийт 2312 багш, сургуулийн удирдлага, нийгмийн ажилтан болон МСҮТ-ийг төлөөлж захирал, нийгмийн түншлэлийн ажилтнуудыг оролцуулсан байна. Энэ удаагийн сургалтад ЕБС бүрээс захирал, сургалтын менежер, нийгмийн ажилтан, ахлах анги даасан 2 багш оролцсон нь сургууль дээр уг үйл ажиллагааг хариуцаж ажиллах 5 хүний бүрэлдэхүүнтэй баг бүрдэж сургуулийн түвшинд системтэйгээр хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдсэн гэж үзэж байна.

ЕБС-ийн ахлах ангийн ажил мэргэжлийн чиг баримжааны сургагч багш бэлтгэх 5 хоногийн сургалтыг 2018 оны 6 болон 8 саруудад 2 хэсэгтэйгээр 25 сургагч багш бэлтгэжээ.

***Багш бэлтгэдэг сургуулийн хамтын ажиллагаа***

Боловсролын салбарт хүүхэд бүрийг мэргэжлийн чиг баримжаатай болгож сургах хүмүүжүүлэх зорилт дэвшүүлсэн ч сургалт, зөвлөгөө яаж өгөх талаар нарийвчлан зохицуулсан зохицуулалт байхгүй байна. Ангийн багш заах, эсвэл аль нэг багш богино хугацааны сургалтад хамрагдаж заахаар зохицуулж байна. Гэвч эдгээр хүмүүс мэргэшсэн байж чадаж байна уу? гэдэг асуулт гарч ирж байна. АХБ-ны санхүүжилтээр бэлтгэгдсэн сургагч багш нар нь улсын хэмжээний нийт 10-12 дугаар ангийн сурагчдын хаана нь ч хүрэлцэхгүй нь тодорхой юм. Иймээс ЕБС-ийн хэмжээнд АМЧБО үйлчилгээг хүргэх хамгийн оновчтой шийдэл багш болгон өөр өөрийн зааж буй хичээлийн талаар мэргэжлийн чиг баримжаа олгох арга зүйг эзэмшсэн байх нь чухал байна.

Багш бэлтгэдэг сургуулиудад мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр хийгдэж байгаа ажлыг хангалтгүй, цаашид сайжруулах, МУИС-ын хөтөлбөрөөс туршлага судлах замаар түгээн дэлгэрүүлэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

Судалгаагаар 2017-2018 оны хичээлийн жилд бага ангийн багш хөтөлбөрөөр нийт 21 дээд сургууль бага ангийн багш бэлтгэсэн байна. МУБИС нь төрийн өмчийн хамгийн том сургууль бөгөөд нийт багш нарын 50 хувийг бэлтгэж байна. Эдгээр сургуулиудаас бэлтгэн гаргаж байгаа багш нартаа мэргэжлийн чиг баримжааны талаар тусгайлан сургалт явуулдаг сургууль МУБИС л байна. Тухайлбал багш бэлтгэдэг Дорнод, Ховд их сургуулийн төлөөлөлтэй уулзаж байхад АМЧБО талаар тусгайлсан сургалт явуулдаггүй бөгөөд энэ чиглэлд анхаарах нь зүйтэй юм байна гэж хэлж байсныг энд онцлон дурдаж байна. Тэгэхээр багш бэлтгэдэг сургуулиудад БСШУСЯ тусгай хөтөлбөр гаргах, чиглэмж өгч ажиллах нь зүйтэй байна.

МУБИС нь 2013 оноос багш мэргэжлийн боловсролын шинэчлэлийн хүрээнд багш боловсролын дадлагын хөтөлбөрийн шинэчлэлийг хийжээ. Хөтөлбөрийн хүрээнд судалсан мэдлэг ойлголтоо дадлагын явцад чадвар болгож гарааны багшийн стандартыг хангахад чиглүүлдэг. 3, 4-р курстээ оюутан биеэр гүйцэтгэх турших, багшлах, эргэцүүлэх, өөрийгөө үнэлэх гэх мэт арга барилтай болгоход чиглэсэн дадлагыг хийдэг бөгөөд энэ хүрээндээ ЕБС-ийн 8, 9 дүгээр ангид суралцах чиглэл, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг үндсэн боловсролыг олгохын хамт хэрхэн хүргэх арга барилыг дадлагажих үйл явцаар олгодог байна. Үүнийгээ Багш мэргэжлийн дадлагын дэвтэр бүхий зөвлөмж, жишээний дагуу гүйцэтгэж дадлагажуулдаг байна. Энэхүү дадлагажуулах хэлбэрээр багш нарт мэргэжлийн чиг баримжаа олгох хөтөлбөр хэр үр дүнтэй байгааг тусгайлан судалж, үнэлэх шаардлагатай. Энэ нь цаашид хөтөлбөрийг үр дүнтэй болгоно.

***Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх сургагч багш нарт зориулсан цахим мэдээллийг хөгжүүлж, арга зүйн гарын авлагаар хангах хүрээнд***

ГОУХАН-ийн “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол сургалт” төслөөс “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ” гарын авлагыг герман хэлнээс орчуулан ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх, сургагч багш нар, мэргэжлийн магистрын хөтөлбөрт зориулан хэвлүүлж, мэргэжлийн байгууллагуудад түгээсэн байна.

Шигтгээ 9

*АМЧБО хичээл орох болсон гээд богино хугацааны сургалтаар нэг багш бэлтгэж байгаа одоогийн тогтолцоог өөрчлөх шаардлага байгаа юм. Энэ бол зөв арга биш. Шинэ хичээл нэмээд, нэг багш бэлддэг нь буруу тогтолцоо юм. Багш бэлтгэдэг бүх сургууль багш нартаа заагаад, багш бүр өөрийн хичээлийн сургалтын агуулгадаа оруулж заах ёстой. Англи хэлний багш “Англи хэл судлал” гэж юу вэ гэдгийг хүүхдүүдэд ойлгуулах гэх мэт.*

*... Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төслийн*

*дотоодын зөвлөх Б.Нармандах*

АХБ-ны санхүүжилтээр Сургуульд суурилсан АМЧБО үйлчилгээг хөгжүүлэх төслийг хэрэгжүүлсэн бөгөөд төслийн хүрээнд 4 чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулсан. Үүний үр дүнд дараах гарын авлага материалаар хангасан байна. Төсөл 2019 онд дуусах бөгөөд энэ ондоо багтаан онлайн хэлбэрээр сургалт явуулах боломжийг нээхээр ажиллах юм байна.

Гол асуудал төсөл зогсохоор цаашид сурагчдын гарын авлага материалыг хэвлэх, багш нарыг чадавхжуулах сургалт зохион байгуулах үйл ажиллагаа, үүний бэлтгэл ажилд БСШУСЯ хэр бэлэн байгаа нь одоогоор тодорхойгүй байна. БСШУЯ-ны төлөөлөлтэй уулзах явцад төслийн үр дүнг л харж байна, үнэлж байж, цаашид тогтвортой авч явах шийдлийг гаргах болохоо тайлбарлаж байна.

***Туршлага судлах, танилцах аялал хийх замаар мэдлэг, ур чадвараа хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх хүрээнд***

ГОУХАН-ийн “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол сургалт” төсөл, Европын холбооны санхүүжилттэй “Монгол улсад ажлын байр нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төсөл” зэрэг олон улсын байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, тэдгээрийн дэмжлэгтэйгээр 2016-2018 онд ХБНГУ-д 50 гаруй, Австрали улсад 8 хүн, Испанийн Хаант улсын Мадрид хот 5 хүн, Ирланд улсад 5 хүн, Бүгд найрамдах Латви, Литва улсад 14 хүн /орон нутгаас Дорнод, Завхан, Сэлэнгэ/ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам түүний харьяа байгууллагуудын нийт 100 шахам албан хаагчид туршлага судлах 5 удаагийн аялалд хамрагдаж, мэдлэг, мэдээлэл, ажлын туршлага хуримтлуулсан байна.

Мэдээллийн олдоц бусад шалтгаанаар туршлага судалсан ажлын үр дүнг үнэлэх боломж гарсангүй.

## 2.4 Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний төрөл, хэлбэрийн хөгжүүлэлт, чанар, хүртээмжийн байдал

Хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих тухай хуульд заасны дагуу АМЧБО, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх үйлчилгээг бүлгээр болон ганцаарчилсан хэлбэрээр зохион байгуулж байна. Уг үйлчилгээний зорилтот бүлэг нь хүснэгт 10-д үзүүлсэн ЕБС-ын сурагч, ажил хайгч иргэн, МСҮТ-д суралцагч, албан бус боловсрол эзэмшигч байна.

АМЧБО, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй, санхүүжилттэй холбоотой, үзүүлж байгаа байгууллага, хувь хүнээс хамаарч үйлчилгээний чанар, хүртээмж өнөөгийн байдлаар бүлгийн сургалтыг дунд зэрэг, ганцаарчилсан сургалтыг тааруу гэж үнэлж байна.

ХХҮЕГ-ын даргын тушаал 2017 оны 09 дүгээр сарын 25-ны өдрийн А/249 дугаар тушаалаар “Зорилтот бүлэгт ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтын хөтөлбөр, агуулга”–ыг батлан, уг шийдвэрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын хэмжээнд мөрдөн ажиллаж байна.

Энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд зорилтот бүлгийн иргэдэд ажил, мэргэжлээ сонгох, ажил хайх, ажил мэргэжлээрээ өсч хөгжих, хувь хүний хөгжил, төлөвшил болон сэтгэл зүйн сургалтыг аймаг, дүүргийн ХХҮГ, хэлтэс, нийслэлийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, эрх бүхий Хөдөлмөрийн бирж, Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтын төвүүдээр гэрээлэн гүйцэтгүүлэх ажлыг жил бүр ХЭДС-ийн батлагдсан төсөвт нийцүүлэн зохион байгуулж байна.

Сүүлийн 3 жилийн гүйцэтгэлийг авч үзвэл улсын хэмжээнд нийт 290 гаруй мянган иргэнд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалт, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээ үзүүлж, ХЭДС-аас 2 тэрбум төгрөгийг зарцуулжээ.

Зураг 2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээнд хамрагдсан хүний тоо, хөрөнгийн хэмжээ, 2016-2018 он

*Эх үүсвэр ХХҮЕГ-ын 2018 оны тайлангаас*

Зураг 3. АМЧБОҮ ганцаарчилсан зөвлөгөө авсан хүмүүс боловсролоор, 2018 он

*Эх үүсвэр ХХҮЕГ-ын 2018 оны тайлангаас*

Эндээс дүгнэхэд ХЭДС-аас зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ 2018 онд 2017 оноос 20 хувиар буурсан нь үйлчилгээ хүртэгчдийн тоо 15 хувиар буурахад нөлөөлсөн байна.

УИХ-ын ээлжит сонгуулийн дараа Засгийн бүтэц, бүрэлдэхүүн, төрийн албан хаагчдад өөрчлөлт орж, халаа сэлгээ их явагдсантай холбоотойгоор салбарын төрийн албан хаагчдын АМЧБО мэргэшсэн боловсон хүчний тоо багассан, чадавх суларсан зэргийг харгалзан үзэж, ХХҮЕГ-аас үе шаттай чадавхжуулах сургалт явуулсан, мэргэшсэн ажилтан бэлтгэх тогтолцоонд өөрчлөлт оруулж байгаа зэрэг нь үйлчилгээний чанарт цаашид ахиц гаргах байх гэсэн хүлээлтийг бий болгож байна.

ХХҮЕГ-аас олгосон эрх бүхий Хөдөлмөрийн 54 бирж, АМЧБО 17 сургалтын төвүүд, мэргэшсэн зөвлөхүүдээр дамжуулан ажил хайгч иргэд, оюутан залуучуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ганцаарчилсан болон бүлгийн сургалтыг зохион байгуулсан байна.

***Сайн жишээ:*** Нийслэлийн Хөдөлмөрийн газар, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч ТББ хамтран нийслэлийн 8 сургуулийг сонгож туршилтын төслийг амжилттай хэрэгжүүлж байна. Төслөөр зөвхөн 8, 9 дүгээр ангийн сурагчдыг сонгон, тусгай хөтөлбөрөөр бүтэн жилийн турш сурагчидтай тасралтгүй, шат дараатай, нэгдсэн зохион байгуулалттай ажилласны үр дүн хүүхдийн мэргэжил сонголт, зан харилцаа, бие даах чадварт өөрчлөлт гаргаж байгааг онцлон дурдмаар байна.

Зураг 4. АХБ-ны санхүүжилтээр сургуульд суурилсан АМЧБО үйлчилгээний хүрээ



АМЧБО хөтөлбөрийн хувьд сургалтын байгууллага, зөвлөхүүдийн ойлголтын зөрүү ялгаатай байна. Тухайлбал ЕБС-ийн хөтөлбөрийг АХБ-ны дэмжлэгтэйгээр бүх сургуульд тодорхой цагаар нэвтрүүлэх зорилт тавин хэрэгжүүлж байхад, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч ТББ ахлах ангиудад ялгаатай, үе шаттай бүтэн жилийн турш тасралтгүй оруулах, Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд 3 хүртэл өдөрт цөөн цагаар оруулж байгаа нь хөтөлбөр зөрүүтэй, үйл ажиллагаа давхацсан болохыг илтгэж байна. Цаашид энэхүү ялгаатай хөтөлбөрүүдээс сургамж авч, хамгийн сайн хөтөлбөрийг бүх талын оролцоотой сонгож хөгжүүлэх нь чухал байна. ЕБС-ын хувьд боловсролын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын манлайлал, идэвх оролцоо нэн чухал юм.

***Сайн жишээ***: Дорнод аймаг 2018-2019 оны хичээлийн жилээс эхлэн ЕБС-ийн багш нар сурагчдадаа мэргэжлийн чиг баримжаа олгох хөтөлбөрийг АХБ-аас өгсөн зааврын дагуу хэрэгжүүлэхдээ багш, сургалтын менежер, нийгмийн ажилтнаас бүрдсэн багийн зохион байгуулалтад орж, 10, 11, 12 дугаар ангид үзэх хөтөлбөрийг дэлгэрүүлэн задалж анги тус бүрээр нь тусгайлан боловсруулж гаргасан байна. Багийн зохион байгуулалтаар ажиллаж, ангийн багш нараа чиглүүлсэн нь шинэлэг бөгөөд цааш дэлгэрүүлж болохоор ажил байсан.

Албан бус төв, насан туршийн боловсролын төвүүд нь бүрэн төлөвшиж, тогтворжоогүй байна. Тус төвүүдэд амьдрах ухааны хичээл цөөн цагаар ордог, харин АМЧБО тусгайлсан хичээл, зөвлөгөө мэдээлэл ордоггүй байна.

Ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний загвар төвийг байгуулахыг дэмжиж, тухайн орон нутгийн иргэдэд ажил мэргэжлээ зөв сонгох, хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцоход туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх хүрээнд Ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний загвар төвийг олноор бий болгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг олон нийтэд хүртээмжтэй, зохистой хүргэх зорилгоор 2016-2018 онд нийт 12 загвар төвийг олон улсын байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр шинээр байгуулсан нь томоохон ололт амжилт юм[[32]](#footnote-32). Үүнд:

* Монгол улс дахь Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэгийн “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол сургалт” төслийн дэмжлэгтэйгээр МУ-ын Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг. ХХҮЕГ-ын дэргэдэх “Ажил, мэргэжлийн мэдээллийн төв” ;
* Европын холбооны санхүүжилттэй “Монгол улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод дэмжлэг үзүүлэх төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр Завхан, Сэлэнгэ, Дорнод аймгийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газарт “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв”-үүд;
* Швейцарын хөгжлийн агентлагийн “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр Өмнөговь, Говь-Алтай, Завхан, Ховд аймаг болон нийслэлийн Хан-Уул, Баянгол дүүрэгт “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих загвар төвүүд”;
* Монгол улс дахь Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэгийн “Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол сургалт” төслийн дэмжлэгтэйгээр нийслэлийн Чингэлтэй дүүргийн ХХҮХ-ийн дэргэдэх “Ажил, мэргэжлийн мэдээллийн төв”;
* Нийслэлийн төсвийн хөрөнгө оруулалтаар Нийслэлийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих газрын дэргэдэх “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв”; /Дүнжингарав худалдааны төвийн байранд /
* 2019 онд Швейцарын хөгжлийн агентлагийн “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр Баянхонгор, Увс, Баян-Өлгий, Дархан-Уул аймгийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудад “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих загвар төв”-үүд байгуулахаар төлөвлөж байгаа бөгөөд холбогдох мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулахад анхаарал хандуулж байна.

***Ном гарын авлага боловсруулах хүрээнд:***

Ном гарын авлагын хувьд оролцогч талууд мөн олон төрлийн, материал, гарын авлага, танилцуулга гаргажээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт 2016-2018 онд нэлээд их хэмжээний гарын авлага, материалууд олон улсын төсөл, хувь хүн, төсвийн хөрөнгөөр хэвлэгдэн гарчээ. Гэсэн ч ном гарын авлага тодорхой шалгуургүй хэвлэгдсэнээс хэрэглэгч ялгаж хэрэгтэйгээ олоход хүндрэлтэй, номын агуулгад зохион байгуулалттайгаар хяналт тавих шаардлага тулгарч байна.

АХБ-аас 2016 онд суралцах чиглэл, АМЧБО чиглэлээр 4 төрлийн гарын авлага боловсруулж (сургуулийн удирдлагын 2400ш, багшийн 3100ш, эцэг эхийн 8000ш, 9-р ангийн сурагчдын 21000ш) хэвлэж, түгээж, ЕБС-ийн 8-9 ангийн бүх сурагчид, мөн анги даасан багш нарыг сургалтын гарын авлагаар хангаж, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, сургалтдаа ашиглах боломжийг бүрдүүлсэн байна.

Төслөөс 2017 онд дахин сурагчдад зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны ажлын дэвтэр гарын авлагыг засварлан сайжруулж 35000ш, 2018 онд 45500 ширхгийг хэвлүүлж тухайн хичээлийн жилд 9-р ангид суралцаж байсан бүх сурагчдад түгээж ашиглуулсан бөгөөд суралцагч бүр өөрийн ажил мэргэжлийн төлөвлөгөөг гарын авлагад хавсаргасан төлөвлөгөөний хуудсыг гаргаж эхэлжээ.

Бүх 9-р ангийн суралцагчийн боловсруулсан суралцах чиглэл, ажил мэргэжлийн төлөвлөгөөний хуудсыг (2016 онд 18204, 2017 онд 28358 ширхэг) төсөл хэрэгжүүлэгчдийн зүгээс хүлээн авч, мэдээллийг нэгтгэн програмд оруулан тайланг БСШУЯ, боловсролын салбарын холбогдох байгууллага, аймаг/нийслэлийн БСУГ, сургуулиудад хүргэжээ.

ЕБС-ийн ахлах ангид 2017-2018 оны хичээлийн жилд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг хариуцан зохион байгуулах захирал, сургалтын менежер, нийгмийн ажилтан, анги удирдсан багш нар болон эцэг эх, асран хамгаалагчдад зориулсан багц гарын авлага боловсруулсан. Мөн түүнчлэн, ахлах ангийн сурагчдад зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны ажлын дэвтэр гарын авлага болон сорилын ном боловсруулсан байна.

Зураг 5. Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг нэмэгдүүлэх төслийн хүрээнд хэвлэсэн гарын авлагууд





Дээрх гарын авлагуудыг 2018 оны 8 сард хэвлүүлж (сургуулийн удирдлагын 16000, багшийн 3600, эцэг эх асран хамгаалагчийн 9000, сурагчийн 38000ш) сургуулиудад хүргэснээр 2018-2019 оны хичээлийн жилд ахлах ангийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг сургуулийн түвшинд зохион байгуулах бэлтгэл ажлын нэг хэсэг болсон.

***Техник технологийн дэвшилтэт шинэлэг хэлбэрүүдийг ашиглан ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг цахим хэлбэрээр иргэдэд хүртээмжтэй хүргэх боломжийг нэмэгдүүлэх хүрээнд***

Иргэд техник, технологийн дэвшилтэт шинэлэг хэлбэрүүдийг ашиглан орон зай, цаг хугацаа харгалзахгүй хэрэгцээтэй мэдээллээ авах зорилтын хүрээнд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааны чиглэлээр пейж хуудас нээн ажиллуулж байна.

## 2.5 Эмзэг эрсдэлтэй, нийгмээс тусгаарлагдсан иргэдийг тэгш хамруулах ажлын зохион байгуулалт

АМЧБО үйлчилгээг зорилтот бүлэгт чиглүүлэн хүргэх нь нэн чухал асуудал боловч статистик тоо мэдээлэл хангалтгүй байна.

***Хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллагаар дамжуулан мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ үзүүлэх***

Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуульд Хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллагаар дамжуулан мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ үзүүлэх заалтыг тусган орон нутгийн хүүхэд, залуучуудын төвөөр дамжуулан үйлчилгээг үзүүлж эхэлсэн байна.

Швейцарын хөгжлийн агентлагийн “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд /зорилтот бүлэг/ зориулсан гарын авлага боловсруулж, нийтийн хүртээл болгосон байна.

Мөн Европын холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төслийн хүрээнд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн гарын авлагыг хэвлэн гаргасан байна.

***Нийгмийн халамж, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай гэр бүл, гэр бүлийн гишүүдэд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлэх***

Нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай гэр бүл, гэр бүлийн гишүүдэд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлж байна.

ХБИ, хорих ангиас суллагдсан иргэдийн онцлогт тохирсон хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг аймаг, дүүргийн ХХҮГазар, хэлтсүүд болон АМЧБОСургалтын төвүүдтэй хамтран зөвлөх үйлчилгээг үзүүлж байна

# БҮЛЭГ 3. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

* 1. **Нэгдсэн дүгнэлт**
     1. Уялдаа холбоо

Сүүлийн жилүүдэд АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг хөгжүүлэхэд төрийн төдийгүй төрийн бус байгууллагууд, ерөнхий боловсролын сургуулиуд, мэргэжлийн холбоод, ажил олгогчдын үүрэг оролцоо нэмэгдэж, сургалтын агуулга, хэлбэр, сургалтын материал ном, гарын авлага бэлтгэх, АМЧБО зөвлөхөд тавигдах шаардлага, салбарын хүний нөөцийг чадавхжуулах зэрэг үйл ажиллагааг төрийн зарим чиг үүргийг гэрээлэн гүйцэтгэх зарчмаар төр хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагаанд тодорхой ахиц дэвшил гарчээ.

Бодлогын чиглэлд 2 жилд нэг удаа талууд хамтран дээд чуулга уулзалт зохион байгуулахаар төлөвлөсөн бөгөөд 2017 оны 11 сарын 6-ны өдөр үндэсний зөвлөгөөнийг Улаанбаатар хотод зохион байгуулжээ. 2019 оны 10 сард дараагийн чуулганыг хийхээр төлөвлөж байгаа бөгөөд үүний бэлтгэл хүрээнд урьдчилан ГОХАН-ийн санхүүжилтээр 2019 оны 1 дүгээр сард томоохон уулзалт зохион байгуулсан нь хаана ямар үйл ажиллагаа явагдаж байгаа талаар мэдээлэл өгөх, цаашид тулгамдаж буй ямар асуудал байгаад анхаарах шаардлагатайг тодорхойлж өгснөөрөө ач холбогдолтой болсон.

Зураг 6. АМЧБО үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагуудын хамтын ажиллагаа



Монгол Улсад 2009 оноос хойш ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээг хөгжүүлэх чиглэлээр Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монголын Мянганы сорилтын сан, Швейцарын хөгжлийн агентлаг, Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг, Азийн хөгжлийн банк зэрэг олон улсын байгууллагын 10 шахам төсөл хөтөлбөрүүд хэрэгжиж дууссан болон зарим нь одоо ч хэрэгжиж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт Дэлхийн банк, ЕХ, ШХА, ГОУХАН, АХБ гээд олон улсын байгууллагуудын санхүүжилттэй олон төсөл хэрэгжиж байна. Иймд ХНХЯ-аас шинээр хэрэгжиж байгаа төсөл бүрт ажиллах хүрээг тогтоож, уялдаа холбоог хангаж ажиллаж байгаа бөгөөд давхардал үүсгэхгүй байхад анхаарч, төслүүдийн хоорондын уулзалтыг зохион байгуулж байгаа нь сайшаалтай юм.

Гэвч АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ үзүүлэгчдийн хоорондын уялдаа холбоог улам сайжруулах хэрэгцээ өндөр байна. Сургалтын хөтөлбөрийн агуулга, зөвлөх бэлтгэх тогтолцоо, санхүүжилтийн механизм, төр хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг зохицуулах журам, үйлчилгээний чанарыг үнэлэх хяналт, үнэлгээний тогтолцоо зэрэг олон асуудлыг цэгцлэх, талуудын ойлголтыг нэгтгэх, хоорондоо мэдээлэл солилцох урсгалын тодорхой болгох зэрэг олон тулгамдсан асуудал байсаар байна. Ялангуяа хяналт шинжилгээ, үнэлгээг сайжруулахын тулд нутгийн захиргааны байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлэх нь зүйтэй. Учир хөдөлмөрийн хэлтэс, Боловсролын газар удирдан зохион байгуулж байгаа боловч үйлчилгээний чанарыг сайжруулахын тулд хөндлөнгийн хяналтыг сайжруулах нь үр дүнтэй байх болно.

ХХҮЕГ болон түүний харьяанд байсан Хөдөлмөрийн төв биржээс олон удаагийн сургалтаар АМЧБО зөвлөхүүдийг бэлтгэж, тодорхой тооны төрийн бус байгууллагуудад сургагч багш явуулах эрхийг албан бусаар олгосон боловч хичнээн хүнийг бэлтгэсэн талаар нэгдсэн мэдээлэл байхгүй, байгаа тоо мэдээллүүд зөрүүтэй, мэдээллийн нэгдсэн системд бүртгэгдээгүй байна.

Бодлогын чиглэлийн 4.3.3-д заасан боловсрол, мэргэжил, хөдөлмөрийн зах зээлийн цогц, уялдаа холбоо бүхий мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх ажлыг ГОХАН-ийн санхүүжилтээр ХНХЯ, ХХҮЕГ-тай хийж гүйцэтгэсэн байна. ХХҮЕГ-ын АМЧБО төвд ажил, мэргэжил, боловсрол хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох зорилгоор ГОУХАН болон The New Media Group мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран мэдээллийн технологийн шинэчлэл хийх, өргөжүүлэх асуудлаар уулзалт, хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулсны үр дүнд өмнө ашиглаж байсан [www.ammt.mn](http://www.ammt.mn) сайтыг өөрчилж, [www.mergejil.mn](http://www.mergejil.mn) вэб сайтыг нээж, ашигласан байна. Мөн АМЧБО цогц мэдээлэл бүхий гар утасны аппликэйшныг ашиглалтад оруулсан байна. Одоогийн байдлаар [www.mergejil.mn](http://www.mergejil.mn) вэб хуудсанд 200 гаруй мянган хандалт бий болсон нь уг вэб хэр их эрэлттэй байгааг харуулж байна. Гэвч цаашид вэбийн үйл ажиллагааг тогтмолжуулах, мэдээллийг шинэчлэх, вэб хөгжүүлэгчийг авч явах субъект тодорхой, хариуцлагатай байх журам боловсруулах, оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа, хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааны мэдээллээр баяжуулах шаардлагатай.

* + 1. Хамрах хүрээ

Өнгөрсөн 3 жилийн хугацаанд үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд нь хөдөлмөрийн насны ажил хайгч хүн ам, хүүхэд, оюутан залуучууд, ХБИ, тэтгэвэрт гарсан ажил хайгч гэх мэт өргөн хүрээг хамарч үйлчилгээг үзүүлсэн байна.

ХХҮЕГ-аас зорилтот бүлэгт чиглүүлсэн хөтөлбөр гарган хэрэгжүүлж байсныг онцлох нь зйүтэй юм. Мөн БСШУСЯ-аас ЕБС-ын бүх сургуулиудыг хамарч АМЧБО, мэргэжил сонголтын хичээлийг оруулдаг болж байгаа нь хамгийн өргөн хүрээг хамарсан үйл ажиллагаа боллоо. Олон улсын төслүүд залуучуудыг дэмжсэн үйлчилгээ, загвар төвүүдийг байгуулан үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь онцлог байлаа.

Үйлчилгээг Улаанбаатар хот, 21 аймгийн төв, сумын түвшинд тодорхой хэмжээгээр хүргэсэн байна. Гэвч багийн түвшинд үйлчилгээ үзүүлэх, зарим аймагт ЕБС-д сургалт явагдаагүй орхигдсон байна.

* + 1. Оновчтой бөгөөд үр ашигтай байдал

Хамрах хүрээ өргөн боловч үйлчилгээний чанарт нэлээд анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээний нэгдсэн стандартыг боловсруулаагүй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавигдах шаардлага *(*MNS6620:2016) батлан мөрдөх болсон нь нэг том алхам боловч энэхүү стандарт нь бодлогын чиглэлд тусгагдсан “нэгдсэн стандарт” биш бөгөөд уг стандартыг цаашид улам боловсронгуй болгож сайжруулах хэрэгцээ байсаар байна. Энэхүү стандартыг хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллага буюу хөдөлмөрийн хэлтэс, хөдөлмөрийн хувийн биржийн ажилтнууд дагаж мөрдөж байна. Гэвч АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг зөвхөн байгууллага төдийгүй хувь хүн зөвлөхүүд үзүүлж байгаа учир стандарт нь үйлчилгээ үзүүлэгч нарыг нийтлэг хамруулж чадахгүй юм. Мөн ЕБС-ууд нь хэдийгээр байгууллагад хамаарах боловч хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад хамаарахгүй тул стандартын гадна үлдэх эрсдэл өндөр юм.

АМЧБО үйлчилгээг мэргэшсэн зөвлөх үзүүлэх асуудлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар баталгаажуулсан ч хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг албан ёсоор үзүүлдэг байгууллагаас бусад байгууллагад үйлчлэхгүй байна.

АМЧБО сонголтыг сургууль бүр хэрэгжүүлэх боломжоор хангасан мэт боловч энэхүү шийдвэр нь сургууль зохицуулах цагт сургууль өөрийн боловсруулсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр сонговол АМЧБО сонголтын хөтөлбөр огт хэрэгжихгүй байж болох нөхцөлийг үүсгэж байна.

АМЧБО, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үйлчилгээг ЕБС-ийн сурагч, Хөдөлмөрийн насанд хүрсэн хүн ам гэсэн үндсэн 2 бүлэгт зориулан ялгаатай зохион байгуулж байна. Насанд хүрэгчид нь хууль болон үндсэн чиглэлд тусгагдсаны дагуу олон зорилтот бүлэгт хуваагдаж байна. Аль зорилт бүлэгт чиглэж байгаагаасаа хамаарч холбогдох эрхзүйн хүрээ нь ялгаатай үйлчлэх шаардлагатай байгаа боловч одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа эрхзүйн баримт бичгүүд нь давхардсан, үйлчилгээг хэрхэн, яаж хүргэх нь тодорхой бус, цаашид уялдуулж, сайжруулах шаардлага байна.

АМЧБО, зөвлөгөө, мэдээл өгөх чиг үүрэг бүхий дээр дурдсан олон байгууллагуудын давуу болон сул талыг дүгнэн үзэхэд хэдийгээр тодорхой хэмжээнд эрхзүйн орчин бүрдсэн боловч энэ нь тус тусдаа, зарим чиг үүрэг давхардсан, зарим нь орхигдсон байдал ажиглагдлаа. Үүнээс шалтгаалж, сургалтын чанар сулрах, үйл ажиллагаа тогтмол бус байна. Байнгын тогтмол үйл ажиллагаа явуулж байгаа хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтний ачаалал их, хувийн байгууллагууд нь санхүүжилтийн механизм тодорхой бус байдлаас болж тогтмол ажиллаж чадахгүй байх зэрэг сул талууд байна. Иймд бодлогын чиглэлийн 4.3.1-д заасан хамтын ажиллагааны Санамж бичиг байгуулах ажлыг зохион байгуулж, талуудын үүрэг оролцоог нарийвчлан тусгаж өгөх шаардлагатай байна.

АХБ-ны санхүүжилтээр хөтөлбөр, гарын авлага бэлтгэх, техник туслалцааг хангалттай үзүүлсэн боловч ЕБС-уудад АМЧБО хичээл тогтворжоогүй, ойлголт ялгаатай, зарим нь бүр хэлбэр төдий байна. Иймд БСШУЯ, аймаг, нийслэлийн Боловсролын газраас энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд анхаарах, сургуулийн удирдлагуудтай байгуулах гэрээнд тодорхой тусгаж өгөх шаардлага байна.

* + 1. Гарч байгаа гол үр нөлөө

АМЧБО үйлчилгээний үндсэн агуулгыг тодорхой болгох шаардлагатай байна. Мэргэжлээ сонгох, ажил мэргэжлийн талаар дэлгэрэнгүй ойлголт, мэдээлэл авах асуудлыг хамруулах боловч хүн ажлын байрандаа тасралтгүй өсөж хөгжих асуудлыг ялгаж салгаагүйгээс АМЧБО, сургалт, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний хүрээ хэт өргөн болж, үйлчилгээ үзүүлэх боловсон хүчний чадавх дутагдах зэрэг хүндрэл гарч болзошгүйг анхаарах шаардлага байна.

Манай улсад “Career development” асуудал орхигдсон байдаг. Иймд хувийн хэвшилд зориулсан “Career development” чиглэлийн дахин нэг төсөл хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл, хүн ажлын байрандаа өсөж дэвжих асуудал нь хувь хүний төдийгүй ажил олгогчдын үндсэн зорилгын нэг байх ёстой.

Бодлогын чиглэлийн 4.3.4-д зааснаар хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын салбарын бодлого, төлөвлөлтөд хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа мэдээллийн хэрэглээг нэмэгдүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн байгаа. ХНХЯ-ны харьяанд Хөдөлмөр, халамжийн судалгаа, мэдээллийн төв ажиллах болсон нь ихээхэн том давуу тал болсон гэж үзэж байна. Тус төв нь салбарын хэмжээнд шаардлагатай судалгааны ажлуудын хэрэгцээ шаардлагыг жил бүр тодорхойлж, төсвийн болон олон улсын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр хэрэгжүүлж байна. Ингэснээр салбарын судалгаа, мэдээлэл тогтмолжих, түүнийг бодлогод ашиглах хэрэглээ нэмэгдэж байна. Тухайлбал Хөдөлмөрийн зах зээлийн барометрийн судалгаа, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, Цалин хөлсний судалгаа гэх мэт нэлээд судалгааг жил бүр хийж, олон жилийн үр дүнг хооронд нь харьцуулж, дүн шинжилгээ хийж, бодлогод тусгах боломжийг олгож байна.

ГОУХАН-ээс явуулсан АМЧБО үйлчилгээний талаарх судалгааны дүнгээр мэргэшсэн зөвлөхөөр үйлчлүүлсэн ЕБС-ийн сурагчид, ажил хайгчид, ажилгүй иргэдийн 82 хувь нь авсан зөвлөгөө нь тэдний боловсрол, мэргэжлээ сонгоход ач холбогдолтой болохыг баталгаажуулсан байна.

АМЧБО үйлчилгээг зорилтот бүлэгт чиглүүлэн хүргэх нь нэн чухал асуудал боловч үүнтэй холбоотой статистик тоо мэдээлэл хангалтгүй байгаагаас аль бүлэг орхигдож байгаа талаар дүгнэлт гаргахад хүндрэлтэй байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт 2016-2018 онд нэлээд их хэмжээний гарын авлага, материалууд олон улсын төсөл, хувь хүн, төсвийн хөрөнгөөр хэвлэгдэн гарчээ. Гэсэн ч ном гарын авлага тодорхой шалгуургүй хэвлэгдсэнээс хэрэглэгч ялгаж хэрэгтэйгээ олоход хүндрэлтэй, номын агуулгад зохион байгуулалттайгаар хяналт тавих шаардлага тулгарч байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас хот, хөдөө орон нутгийн сургалтыг ижил тарифаар санхүүжүүлж байгаатай холбоотой сургалтын байгууллагууд бүлгийн сургалтыг явуулахдаа нэг дор олноор нь цуглуулж сургалт явуулж байна. Энэ нь сургалт гэхээсээ илүү АМЧБО мэдээлэл олгож буй үйл явцтай ижил түвшинд очиж, сургалтын чанарт сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Мөн орон нутагт сургалтын эрх бүхий байгууллага тэр бүр байдаггүйгээс УБ хотод байрлах байгууллагатай гэрээ байгуулан ажиллахаас өөр сонголтгүй байгаа зэрэг нь зохицуулалт хийх зайлшгүй шаардлага буйг харуулж байна.

Зарим сургалтын байгууллагуудын явуулж буй сургалтад аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд сэтгэл хангалуун бус байна. Бид ямар байгууллагыг мэдэхгүй, жагсаалтаас харж байгаад л сонгохоос өөр арга байхгүй, зарим байгууллага нь үйл ажиллагаа нь ч тогтмолжоогүй байдаг учир ерөнхий газар тэндээ сонгон шалгаруулалтаараа сайн шалгах хэрэгтэй болохыг дурдаж байв.

Хувийн хөдөлмөрийн биржээр үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдэд ганцаарчилсан болон бүлгийн зөвлөгөө өгөхөд шаардлага хангаагүй гэж хасагдаж байгаа ч Хөдөлмөрийн хэлтсүүдтэй хамтран АМЧБО сургалтын гэрээ байгуулж, сургалтын санхүүжилт нь бүрэн олгогддог байна. Нэг байгууллагын зөвлөхүүд бирж дээрээ зөвлөгөө өгөхөөр шаардлагад нийцэхгүй, Хөдөлмөрийн хэлтсийн гэрээгээр сургалт зохион байгуулахаар санхүүжилт олгогдож байгаа нь хоорондоо үл нийцэж байна. Энэ нь биржүүдийн үзүүлж байгаа үйлчилгээний чанарт хяналт шалгалт хийж байгаа шалгуур ялгаатай байгаатай холбоотой байж болох юм, иймд энэхүү ажил үйлчилгээний үр дүнг хэмжих шалгуурыг боловсронгуй болгох шаардлага зүй ёсоор гарч ирж байна.

* + 1. Цаашдын тогтвортой байдал

Боловсролын салбарт хүүхэд бүрийг мэргэжлийн чиг баримжаатай болгож сургах хүмүүжүүлэх зорилт дэвшүүлсэн ч сургалт, зөвлөгөө яаж өгөх талаар нарийвчлан зохицуулсан зохицуулалт байхгүй байна.

ЕБС-ийн хэмжээнд АМЧБО үйлчилгээг хүргэх хамгийн оновчтой шийдэл багш болгон өөр өөрийн зааж буй хичээлийн талаар мэргэжлийн чиг баримжаа олгох арга зүйг эзэмших юм. Багш бэлтгэдэг сургуулиудад мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр хийгдэж байгаа ажлыг хангалтгүй, цаашид сайжруулах, МУИС-ын хөтөлбөрөөс туршлага судлах замаар түгээн дэлгэрүүлэх шаардлагатай гэж үзэж байна. Мөн багш бэлтгэдэг сургуулиудад БСШУСЯ тусгай хөтөлбөр гаргах, чиглэмж өгч ажиллах хэрэгтэй байна. Түүнчлэн МУБИС-ийн багш мэргэжлийн дадлагаар ажлаар мэргэжлийн чиг баримжаа олгох хөтөлбөр хэр үр дүнтэй байгааг тусгайлан судалж, үнэлэх шаардлагатай.

Албан бус төв, насан туршийн боловсролын төвүүд нь бүрэн төлөвшиж, тогтворжоогүй байна. Тус төвүүдэд амьдрах ухааны хичээл цөөн цагаар ордог, харин АМЧБО тусгайлсан хичээл, зөвлөгөө мэдээлэл ордоггүй байна.

Энэхүү үйлчилгээг цаашид тогтвортой үзүүлэхийн тулд 2 сайдын хүрээнд баталсан бодлогын чиглэлээс илүү үндэсний хөтөлбөр болгон өргөжүүлэх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

* + 1. Гарч болох эрсдэл

Олон улсын байгууллагуудын санхүүжилтээр АМЧБО үйлчилгээг хөгжүүлэх төслийг хэрэгжүүлж эхэлснээр тодорхой үр дүнгүүд гарч байгаа боловч төслүүд зогсохоор цаашид гарын авлага материалыг хэвлэх, багш нарыг чадавхжуулах сургалт зохион байгуулах үйл ажиллагаа, үүний бэлтгэл ажилд яамд ялангуяа БСШУСЯ хэр бэлэн байгаа вэ гэдэг нь тодорхойгүй байна.

Мэдээллийг тогтмол хүргэх, баяжуулах тогтолцоог үр дүнтэй болгох, үйлчилгээ үзүүлэгч олон байгууллагын мэдээллийг нэгдсэн системд холбох зэрэг ажилд хүндрэл гарах эрсдэл байна.

* 1. **Нэгдсэн дүгнэлт**

1. АМЧБО, сургалт явуулах, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулахын тулд үйлчилгээ үзүүлэгч бүх байгууллага, хувь хүнд тохирох нийтлэг стандартыг батлах шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл стандартыг цаашид боловсронгуй болгож, хамрах хүрээг өргөтгөх нь зүйтэй.
2. АМЧБО бодлогын чиглэлийг үндэсний хөтөлбөр болгон өргөжүүлж, хэрэгжилтэд тавих хяналтыг сайжруулах, орон нутгийн оролцоог сайжруулах, цаашид санхүүжүүлэх механизмыг тодорхой болгох шаардлагатай.
3. АМЧБО үндэсний зөвлөлийг байгуулах саналтай байна. Энэ нь олон салбарын төлөөлөлтэй, цаашид зөвлөх бэлтгэх, стандарт боловсруулах зэрэг дээр дурдсан олон асуудлыг нэгдсэн удирдлагаар хангахад илүү үр дүнтэй байх болно гэж үзэж байна. Тухайлбал, байгууллага бүр сургалтын материал, гарын авлагыг бэлтгэж байна. Эдгээрийн чанар, давхцал гэх мэт жигдрүүлэх шаардлага их байна.
4. Үйлчилгээ үзүүлэгч олон байгууллага хоорондын мэдээлэл солилцох урсгалыг тодорхой болгож, хамтын ажиллагааг сайжруулах нь зүйтэй байна.
5. ЕБС-ийн сурагчдад олгох мэргэжил сонголтын хичээлийн чанарыг сайжруулахын тулд сонгон суралцах хичээлийн хөтөлбөрт оруулах, сургалтын хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох хэрэгтэй. ЕБС-ийн ахлах ангиас сургалт оруулж байгаа нь оройтож байж болзошгүй тул Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч зэрэг зарим сургалтын байгууллагын сайн туршлагыг сурталчлах, дэмжлэг үзүүлэх механизмыг тодорхой болгох.
6. Зөвлөх бэлтгэх тогтолцоог улам боловсронгуй болгох шаардлага байна. Хэдийгээр зөвлөхөөс шалгалт авч, сертификатжуулахад ахиц гарсан ч зөвлөх болох хүн өөрөө бэлдээд, хүссэн үед шалгалт өгөх боломжийг нээлттэй болгох нь зүйтэй. Худалдан авах ажиллагааны зөвлөх бэлтгэх гэх мэт сайн жишээ олон бий, эдгээрээс судалж, сургамж авах, онлайн хэлбэрийн сургалтыг хөгжүүлэх зэрэг байж болно.
7. Багш бэлдэж буй ИДС-ийн хөтөлбөрт тухайн оюутан нь багш болж төгсөөд ажлын байран дээр гарахад өөрийн эзэмшсэн хичээлээр сурагчдад АМЧБО дадал эзэмшүүлэх чадвартай болгоход анхаарах. МУБИС дадлага ажлын хүрээнд ийм дадлагыг эзэмшүүлдэг байгааг түгээн дэлгэрүүлэх. Дорнод ИС, Ховд ИС гэх мэт багш бэлтгэдэг сургуулиудтай уулзахад сургалт, дадлагын хөтөлбөрт тусгагдаагүй болохыг тайлбарлаж байна. Мөн Багшийн мэргэжил дээшлүүлэх институт, багшийн хөгжлийн төв зэрэг багш нарыг ажлын байран дээрээ хөгжихөд нь дэмжих зорилготой байгууллагуудад энэ төрлийн сургалт, хөтөлбөр байдаггүй бөгөөд бий болгох тал дээр арга хэмжээ авбал зохино.
8. Хөдөө орон нутагт хувийн АМЧБО тусдаа төв байгуулах эрхзүйн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай.
9. Ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх үйл ажиллагааг хөгжүүлэхэд анхаарах: Үүнд:

* Стандартад нийцсэн ганцаарчилсан зөвлөгөөний өрөөгүй ХХҮГ-ууд байна. Жишээлбэл, Архангай аймгийн ХХҮГ-ын АМЧБ хариуцсан мэргэжилтний зөвлөгөө өгдөг өрөө нь өөр мэргэжилтэн хамт суудаг, стандартын дагуу тохижуулаагүй байна.
* Ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх зөвлөхийн АБТ, хуваарийг тодорхой болгох. Ихэнх аймагт зуучлал, сургалт зөвлөгөөг нэг мэргэжилтэн хариуцдаг ба ганцаарчилсан зөвлөгөөний үеэр бусад давхар ажил, утасны дуудлага, үйлчлүүлэгч зэрэг хүчин зүйлс ганцаарчилсан зөвлөгөөний чанарт нөлөөлж байна. Мөн ажилд зуучлуулахаар ирсэн хүнд зөвлөгөө өгсөн гэж тайлангаа гүйцээж байна.
* Сурагчид, хүүхдүүд, эцэг эхчүүд ганцаарчилсан зөвлөгөөний талаар мэдээлэлгүйгээс энэ төрлийн үйлчилгээнд хамрагдаж чадахгүй байна. Уулзаж ярилцсан хүүхдүүдээс ганцаарчилсан зөвлөгөөний талаар сонссон болон үйлчилгээ авч байсан хүүхэд таараагүй болно.

1. Бүлгийн сургалт: Бүлгийн сургалтын давхардал их байна. AХБ-ны төслөөр ЕБС-ийн ахлах ангид долоо хоног бүр 1 цаг (жилд 35 цаг) хичээл ордог болсон ч яг ижил агуулга, хөтөлбөр бүхий сургалтууд ЕБС дээр зохиогдсоор байна. Үүнд:

* ХХҮГ-аас эрх авсан сургалтын байгууллагын сургалт
* Их дээд сургуулиудын сурталчилгаа
* ГБХЗХГ-н мэдээлэл, арга хэмжээнүүд
* Зарим УИХ-н гишүүн болон бусад сайн дурын хүмүүсийн сургалт

Эдгээр сургалт, арга хэмжээнүүд нь өөр өөрийн онцлогтой боловч хүүхдүүд бүгдийг нь яг ижил хэмээн хүлээн авах хандлага их байна. Мөн хэт олон арга хэмжээ зохиогдож байгаагаас залхах, төвөгшөөх байдал орон нутагт их ажиглагдаж байна.

ХХҮГ-аас эрх авсан сургалтын байгууллагын сургалт. Аймаг, сумдад зохион байгуулж байгаа сургалтууд нь нийтлэг үйлчилгээний стандартыг хангахгүй байна. Аймгуудад энэ төрлийн сургалтын эрх авсан байгууллага байхгүйгээс УБ хотоос сургалтын байгууллагатай гэрээ байгуулан сургалтыг явуулдаг ба тухайн сургалтын байгууллага нь УБ хотод сургалт явуулсан ч, орон нутагт сургалт явуулсан ч ижил санхүүжилт авдаг тул авч байгаа санхүүжилтдээ тааруулан сургалтыг чанаргүй гүйцэтгэж байна. Үүнд, 1 удаагийн сургалтыг 100-150 хүүхэдтэйгээр 1.30 минут явуулдаг байна.

Ховд аймагт байх Баруун бүсийн хувь хүний хөгжлийн институт сургалтын эрх авсан боловч өөрийн гэсэн зөвлөхгүйгээр сургалт явуулж байна. Иймд орон нутагт байх зөвлөх болон сургалтын байгууллагын чадавхыг сайжруулах шаардлагатай.

Аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн хэлтсүүдэд төсөл хөтөлбөр хэрэгжиж эхлэхэд хариуцаж ажиллах ажилтны ажлын ачааллыг тооцохгүй байгаа нь төсөл хөтөлбөрийн үр дүнг бууруулж байна. Ховд аймгийн ХХҮГ-ийн Мэргэжилтэн Ж.Амгаланшоо “Төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд нэмэгдэж байгаа ажлыг зохицуулж, орон тоо болон ажлын ачааллыг шийдэж байх хэрэгтэй. Явуулын үйлчилгээ эрхлэх төсөл бичээд GIZ-с 49 сая төгрөгийн дэмжлэг авсан, 4 сараас явуулын үйлчилгээгээ үзүүлж эхлэх ёстой. Яваад эхлэхээр ачаалал нэмэгдэнэ. Мөн Дэлхийн банк 150 сая хүртэлх төгрөгийн төсөлд дэмжлэг үзүүлнэ гэсэн, дахиад нэг төсөл нэмэгдэхээр ачаалал бүр нэмэгдэх байх гээд төслөө явуулаагүй байна”

НХЭГ-н хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс: “АМЧБО чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгууллагууд уялдаа холбоогүй ажилладаг. Аймаг, нийслэл, дүүргийн ХХҮГ гээд давхардсан баахан сургалтууд явдаг. Дээр нь ГБХЗХГ нэмэгдсэн. ГБХЗХГ ажил гэж харж хийдэг бол хөдөлмөрийн салбарынхан үйлчилгээ гэж хийдэг. Бүлгийн нэртэй сургалтуудыг хумихгүй бол хэт олон болсон. Бид эрэлттэй 10 ажлын байр гэж зарлаад түүнийгээ хүүхдүүдэд сурталчлах нь буруу юм байна гэж шийдээд 100 мэргэжлийн тайлбарыг видео болгон тараах болсон. Гэтэл ГБХЗХГ-аас 10 эрэлттэй байр гэж гаргаад улс даяар хүүхдүүдэд танилцуулах арга хэмжээ зохион байгуулж байна. Хүүхдүүдийг өөрийгөө таниагүй байхад нь шууд мэргэжлийн мэдээлэл өгдөг. Одоо зөвлөгөө, сургалтууд чанарт биш тоонд төвлөрсөн байдлаар явагдаж байна. Энэ үйлчилгээг хэнээр дамжуулан хүргэх ёстой вэ гэдэгт нэн тэргүүн анхаарах шаардлагатай. Одоо сургалт явуулж байгаа хүмүүс сургалт явуулах чадвартай, эрхтэй хүн нь мөн үү гэдэг нь эргэлзээтэй байдаг.

# ХАВСРАЛТ 1: УУЛЗАЛТ ХИЙСЭН ХҮМҮҮСИЙН ЖАГСААЛТ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Огноо** | **Аймаг** | **Албан тушаал** | **Нэр** | **Уулзалт хийсэн** | **Нэмэлт тэмдэглэл** |
| 1 | 2018.12.14 | ДА | БСУГ-ын мэргэжилтэн | Б.Өсөхбаяр | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал | 99379790 89379790, usukhbayar.1225@gmail.com |
| 2 | 2018.12.14 | ДА | Уул уурхай, эрчим хүчний коллежийн мэргэжилтэн | Энхгэрэл | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал |  |
| 3 | 2018.12.14 | ДА | Дархан МСҮТ-н мэргэжилтэн | Ганчимэг | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал |  |
| 4 | 2018.12.14 | ДА | ХХҮГ-н мэргэжилтэн | Урантуяа | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал |  |
| 5 | 2018.12.18 | АР | Цэнхэр сумын ЕБС-ийн сургалтын менежер | Б.Цогзолмаа | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 93205353 |
| 6 | 2018.12.18 | АР | Цэнхэр сумын ЕБС | Ахлах ангийн сурагчид | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 7 | 2018.12.18 | АР | ХАА-н МСҮТ-н сургалтын менежер | Т.Батбаяр | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 99585181 |
| 8 | 2018.12.18 | АР | ХАА-н МСҮТ | Суралцагчид | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 9 | 2018.12.19 | АР | БСУГ-ын МАЗХ-ийн дарга | Ж.Дэнсмаа | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 99339009, densmaajalbaa@gmail.com |
| 10 | 2018.12.19 | АР | ХХҮГ-ийн мэргэжилтэн | Б.Наранзаяа | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 99937031 88813711, zaya\_3773@yahoo.com |
| 11 | 2018.12.19 | АР | Лаборатори 1-р сургууль | 12 дугаар ангийн сурагчид | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 12 | 2018.12.19 | АР | Лаборатори 1-р сургуулийн сургалтын менежер | Т.Уртнасан | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 99339033 |
| 13 | 2018.12.19 | АР | Лаборатори 1-р сургуулийн нийгмийн ажилтан | М.Тогтохбаяр | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 99051657 |
| 14 | 2018.12.19 | АР | ГБХЗХГ-ийн мэргэжилтэн | Д.Түвшинтогтох | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 15 | 2018.12.19 | АР | Спортын төрөлжсөн сургалттай ЕБС-ийн сургалтын менежер | Ч.Чимгээ | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 99966297 |
| 16 | 2018.12.19 | АР | Спортын төрөлжсөн сургалттай ЕБС | 10 дугаар ангийн сурагчид | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 17 | 2018.12.21 | БХ | БСУГ-ын ЗУХ-ийн мэргэжилтэн | Д.Амгалан | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 88318822 |
| 18 | 2018.12.21 | БХ | 2-р сургуулийн нийгмийн ажилтан | Ц.Тойвгоо | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 88599856 |
| 19 | 2018.12.21 | БХ | 2-р сургуулийн ТНУ-ны багш (АМБОС хариуцсан) | Б.Бурмаа | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 88448028 |
| 20 | 2018.12.21 | БХ | 2-р сургууль | 10 дугаар ангийн сурагчид | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 21 | 2018.12.21 | БХ | Соогэ сейкео сургуулийн менежер | Б.Туяацэцэг | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 89993533 |
| 22 | 2018.12.21 | БХ | Соогэ сейкео сургууль | 10 дугаар ангийн сурагчид | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 23 | 2018.12.21 | БХ | ГБХЗХГ-н Сургалт сурталчилгаа хариуцсан мэргэжилтэн | н.Янжмаа | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 88019421 |
| 24 | 2018.12.21 | БХ | Политехникийн коллежийн нийгмийн түншлэл, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа хариуцсан мэргэжилтэн | Ж.Баярмаа | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 99013212 |
| 25 | 2018.12.21 | БХ | ХХҮГ-н мэргэжилтэн | Г.Сайханжаргал | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 80025288, g.saihanjargal@yahoo.com |
| 26 | 2018.12.22 | БХ | Өлзийт сумын ЕБС-ийн нийгмийн ажилтан | Э.Тогтох | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал | 89232309 |
| 27 | 2018.12.22 | БХ | Өлзийт сумын ЕБС | 11 дүгээр ангийн сурагчид | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 28 | 2019.01.08 | УБ | Нийслэлийн боловсролын газрын орлогч дарга | Ц.Отгончимэг | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал | otgonchimeg@edub.edu.mn |
| 29 | 2019.01.09 | УБ | БСШУЯ-ны Дээд боловсролын газрын дарга | М.Энхээ | Г.Цэрэнжаргал |  |
| 30 | 2019.01.09 | УБ | Багшийн мэргэжил дээшлүүлэх институтын захирал | Д.Сүрэнчимэг | Г.Цэрэнжаргал |  |
| 31 | 2019.01.09 | УБ | ШХА-н ЗХЭДТ-ийн дотоодын зөвлөх | Б.Нармандах | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 32 | 2019.01.09 | УБ | НХЭГ-н хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтсийн дарга | Г.Ганзориг | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал | 91915825, ganzorig.mng@gmail.com |
| 33 | 2019.01.11 | ДО | ХХҮГ-н мэргэжилтэн | Б.Мядагмаа | Ш.Мөнхцэрэн | 88013866, zippy6442@gmail.com: |
| 34 | 2019.01.11 | ДО | Политехникийн коллежийн Нийгмийн түншлэлийн ажилтан | Ариунаа | Г.Цэрэнжаргал | 89778009 |
| 35 | 2019.01.11 | ДО | ГБХЗХГ-н дарга | Э.Жавхлан | Ж.Хишигсайхан | 91115310 |
| 36 | 2019.01.11 | ДО | Дорнод их сургуулийн салбарын эрхлэгч | Б.Оюун-Эрдэнэ | Ш.Мөнхцэрэн | 88580808 |
| 37 | 2019.01.11 | ДО | 1-р сургуулийн сургалтын менежер | Л.Хишигдэлгэр | Ж.Хишигсайхан | 89180103 |
| 38 | 2019.01.11 | ДО | 5-р сургуулийн нийгмийн ажилтан | н.Ганчимэг | Ж.Хишигсайхан | 88290076 |
| 39 | 2019.01.11 | ДО | 5-р сургууль | 10-р ангийн сурагчид | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал |  |
| 40 | 2019.01.11 | ДО | 8-р сургуулийн сургалтын менежер | Г.Анхжаргал | Ш.Мөнхцэрэн Г.Цэрэнжаргал | 96582323 |
| 41 | 2019.01.11 | ДО | БСУГ-ын мэргэжилтэн | Мандах | Г.Цэрэнжаргал | Ажил дээрээ байхгүй, өвчтэй байсан ба АМЧБО асуудлаар өөр мэдэх хүнгүй гэсэн учир утсаар холбогдов. 99578989 |
| 42 | 2019.01.14 | ХО | Залуучуудын хөгжлийн төвийн математикийн сургалтын анги | 9-р ангийн сургачид | Г.Цэрэнжаргал |  |
| 43 | 2019.01.14 | ХО | Залуучуудын хөгжлийн төвийн сургалт хариуцсан мэргэжилтэн | Ч.Уянга | Г.Цэрэнжаргал | 99434355 |
| 44 | 2019.01.14 | ХО | Дуут сумын нийгмийн ажилтан | н.Төмөрбаатар | Г.Цэрэнжаргал | 89778994 |
| 45 | 2019.01.15 | ХО | Хөгжил политехникийн коллежийн нийгмийн түншлэл, АМЧБ хариуцсан мэргэжилтэн | А.Энэрэл | Г.Цэрэнжаргал | 99827698, altansukh.enerel@yahoo.com |
| 46 | 2019.01.15 | ХО | 11-р ангийн сурагч |  | Г.Цэрэнжаргал |  |
| 47 | 2019.01.15 | ХО | ХХҮГ-ийн мэргэжилтэн | Ж.Амгаланшоо | Г.Цэрэнжаргал | 99321705 |
| 48 | 2019.01.15 | ХО | Прогресс сургууль | 10-р ангийн сурагчид | Г.Цэрэнжаргал |  |
| 49 | 2019.01.15 | ХО | Прогресс сургуулийн сургалтын менежер | Б.Пүрэвсүрэн | Г.Цэрэнжаргал | 99459728 |
| 50 | 2019.01.16 | ХО | БСУГ-ын дэд дарга | Д.Нарандорж | Г.Цэрэнжаргал | 99432442 narandorj62@gmail.com |
| 51 | 2019.01.15 | УБ | МУБИС-н Сургалтын хөтөлбөр, багшийн хөгжлийн албаны дарга | Н.Мягмарцоож | Ж.Хишигсайхан |  |
| 52 | 2019.01.15 | УБ | Техник, технологийн политехник коллежийн Оюутны хөгжил, нийгмийн түншлэл, АМЧБ хариуцсан ажилтан | Л.Түмэнжаргал | Ж.Хишигсайхан |  |
| 53 | 2019.01.15 | УБ | 15-р сургуулийн сургалтын менежер | Т.Одбаяр | Ж.Хишигсайхан |  |
| 54 | 2019.01.15 | УБ | 52-р сургуулийн Дунд ангийн сургалтын менежер | Ж.Бадамцэцэг | Ж.Хишигсайхан |  |
| 55 | 2019.01.15 | УБ | 52-р сургуулийн багш | М.Отгонцэцэг | Ж.Хишигсайхан |  |
| 56 | 2019.01.15 | УБ | ХУД ХХҮГ-н мэргэжилтэн | Н.Ганбат | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 57 | 2019.01.15 | УБ | Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвийн Ахлах мэргэжилтэн | Д.Баясаа | Ж.Хишигсайхан Г.Цэрэнжаргал |  |
| 58 | 2019.02.13 | УБ | 4-р сургуулийн сургалтын менежер | Д.Долгорсүрэн | Г.Цэрэнжаргал | 99193101 |
| 59 | 2019.01.14 | УБ | Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч ТББ-н сургагч багш | П.Бямбасүрэн | Ш.Мөнхцэрэн |  |
| 60 | 2019.01.14 | УБ | Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл | Д.Алтанцэцэг | Ш.Мөнхцэрэн |  |
| 61 | 2019.01.14 | УБ | Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл | А.Гэрэл | Ш.Мөнхцэрэн |  |
| 62 | 2019.01.14 | УБ | Европын холбооны SECIМ төслийн удирдагч | Агриета | Ш.Мөнхцэрэн |  |
| 63 | 2019.01.15 | УБ | ХХҮЕГ-н мэргэжилтэн | Н.Алтансувд | Ш.Мөнхцэрэн |  |
| 64 | 2019.01.15 | УБ | ХНХЯ-ны Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн | Б.Энхчимэг | Ш.Мөнхцэрэн |  |
| 65 | 2019.01.15 | УБ | СХД-ийн Хөдөлмөрийн хэлтсийн дарга | Б.Будмаа | Ш.Мөнхцэрэн |  |
| 66 | 2019.01.15 | УБ | ХНХЯ-ны Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтсийн дарга | С.Дамбий | Ш.Мөнхцэрэн | dambii@mlsp.gov.mn |

# ХАВСРАЛТ 2: ГАНЦААРЧИЛСАН ЯРИЛЦЛАГЫН ҮЕЭР БАРИМТЛАХ ЯРИЛЦЛАГЫН ЧИГЛЭЛ

|  |
| --- |
| **ГАНЦААРЧИЛСАН ЯРИЛЦЛАГЫН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ** |
| 1. Ярилцлага хийсэн газар:  2. Он, сар, өдөр:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. Эхэлсэн цаг:  4. Дууссан цаг:  5. Ярилцлага хөтлөгч: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РЕСПОНДЕНТИЙН МЭДЭЭЛЭЛ** | | |
| 1 | Овог, нэр |  |
| 3 | Эрхэлдэг ажил, албан тушаал |  |
| 4 | Утас: |  |
| 5 | E mail: |  |

**Ярилцлагын зорилгыг товч тайлбарлах:**

*Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний өнөөгийн байдал, цаашдын хандлагыг тодорхойлоход саналаа хуваалцах*

**Зорилго 1. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох чиглэлээр хэрэгжиж байгаа төсөл, арга хэмжээнүүд, тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаар**

1. Танай аймаг (дүүрэг) –т АМЧБО чиглэлээр ямар ямар төсөл хэрэгждэг вэ? Та эдгээрийн талаар хэр мэдэх вэ?
2. Танай байгууллага яг аль төсөлд нь оролцдог вэ? Энэ төсөл нь хэзээнээс хэрэгжиж байгаа вэ?
3. Энэ төслийн хүрээнд ямар ямар ажлууд хийгдэж байгаа вэ?
4. Энэ төслийг хэрэгжүүлэхэд өөр ямар байгууллагууд хамтран ажиллаж байгаа вэ?
5. Энэ төслийн хүрээнд хийгдэж байгаа ажлуудаас бусад ямар нэгэн төсөл, байгууллагын үйл ажиллагаатай давхардаж байгаа зүйлс ажиглагддаг уу?
6. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох хөтөлбөрүүд хэрэгжээд багагүй хугацаа өнгөрч байна? Үүнийг та үнэлж чадах уу, энэ хөтөлбөр манай ирээдүйн мэргэжил сонголтод нөлөөлөх түвшинд хүрч чадаж байна уу?

**Зорилго 2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний оролцогч талууд, тэдгээрийн хамтын ажиллагааны талаар**

1. АМЧБО үйлчилгээний оролцогч талуудын талаар та хэр мэдэх вэ?
2. АМЧБО чиглэлээр төр иргэн, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагаа болон олон улсын болон төрийн бус байгууллагуудын оролцоог хэрхэн үнэлэх вэ?
3. Цаашид оролцогч талуудын хамтын ажиллагааг дээшлүүлэхийн тулд юунд илүү анхаарах хэрэгтэй гэж боддог вэ?

**Зорилго 3. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээнд учирдаг бэрхшээл болон дэмжлэгийн талаар**

1. Энэ үйлчилгээг үзүүлэх явцад учирдаг бэрхшээл юу вэ?
2. АМЧБО үйлчилгээний талаар хүмүүсийн мэдлэг хэр байна вэ?
3. Энэ үйлчилгээг хамгийн сайн дэмжигч хэн бэ?
4. Байгууллагын удирдлага, орон нутгийн удирдлагын зүгээс дэмжлэг хэр авдаг вэ?
5. Ажил олгогч нар хэр дэмждэг вэ?
6. Таны бодлоор АМЧБО үйлчилгээтэй холбоотой нэн тулгамдаж буй ямар асуудлууд байна вэ?

**Зорилго 4. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх болон сургагч багшийн талаар**

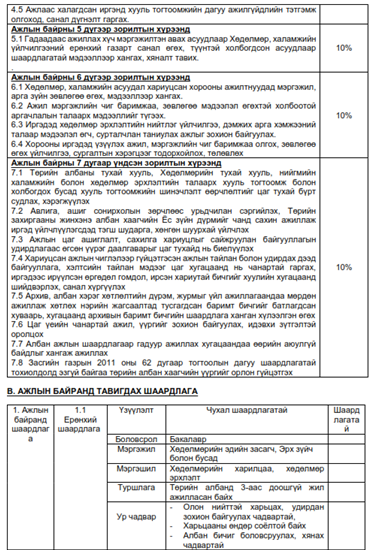
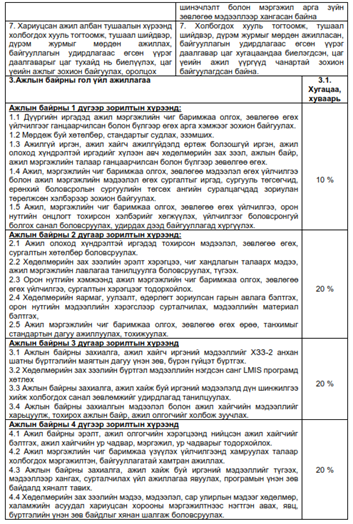
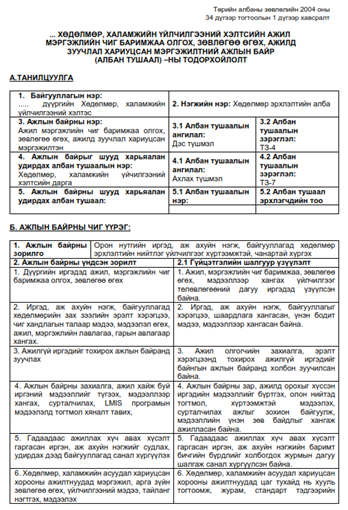
1. Та АМЧБО зөвлөхийн сургалтад хамрагдаж байсан уу? Тийм бол ямар ямар сургалтад хамрагдаж байсан бэ?
2. Танай аймагт мэргэшсэн зөвлөхүүд байдаг уу? Байдаг бол хаана хаана байдаг вэ?
3. Зөвлөх хаана байх нь илүү үр дүнтэй гэж та боддог вэ?
4. Зөвлөхийн үйлчилгээ үзүүлдэг бол ганцаарчилсан зөвлөгөө авахаар хүмүүс хэр их ирдэг вэ? Тэдэн дотор сурагчид байдаг уу?
5. Зөвлөгөө авахаар ирж байгаа хүмүүс ихэвчлэн ямар шалтгаанаар ирдэг вэ?
6. Төслийн хүрээнд сургалт орж байгаа багш нар болон зөвлөхүүдийг хэрхэн бэлдэж, чадавхжуулдаг вэ?
7. АМЧБО үйлчилгээ үзүүлэх эрх бүхий сургалтын байгууллагууд байх нь зөв үү? Эдгээрийн явуулдаг сургалтыг хэрхэн үнэлж байна вэ?

# ХАВСРАЛТ 3: АШИГЛАСАН НОМЫН ЖАГСААЛТ

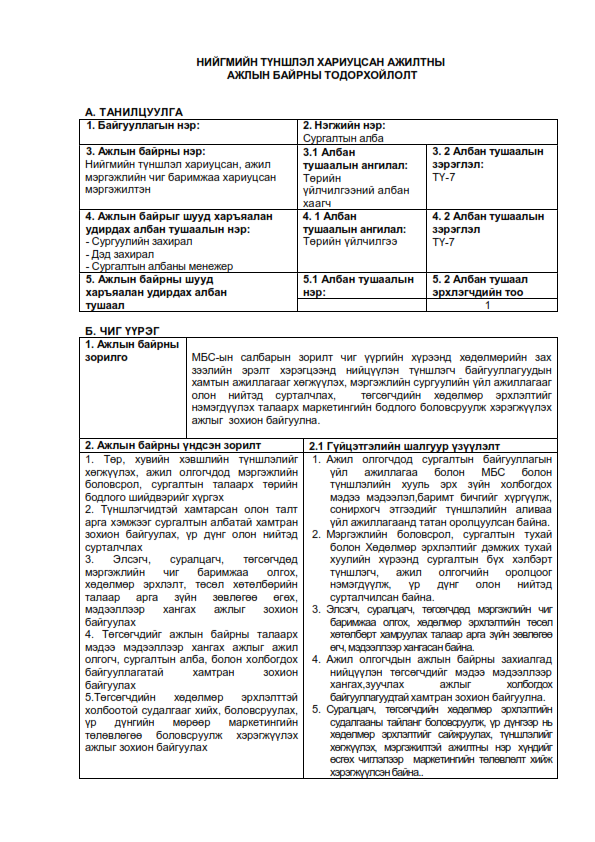
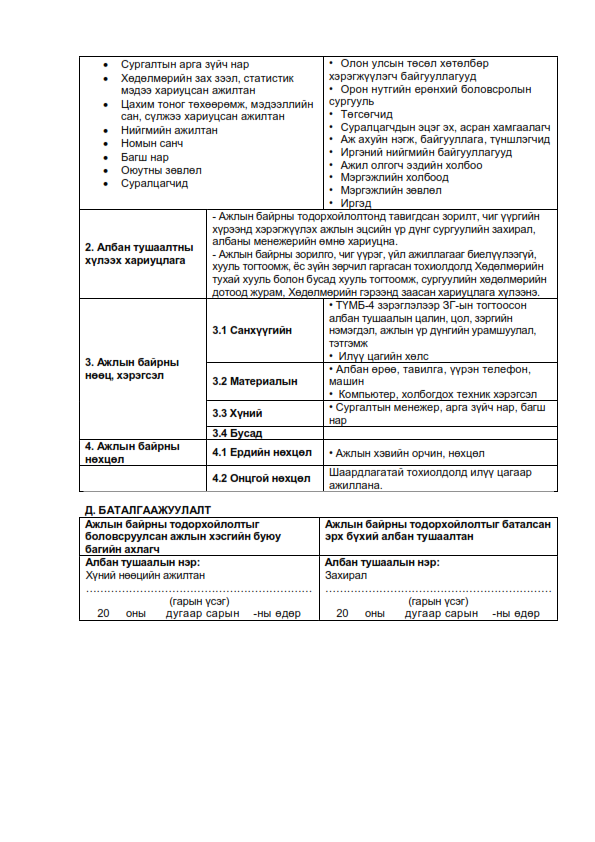
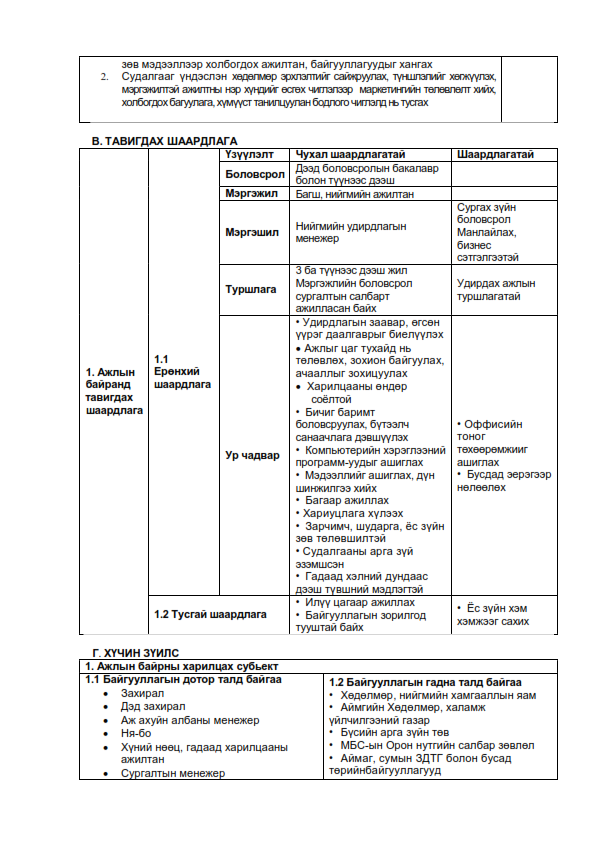
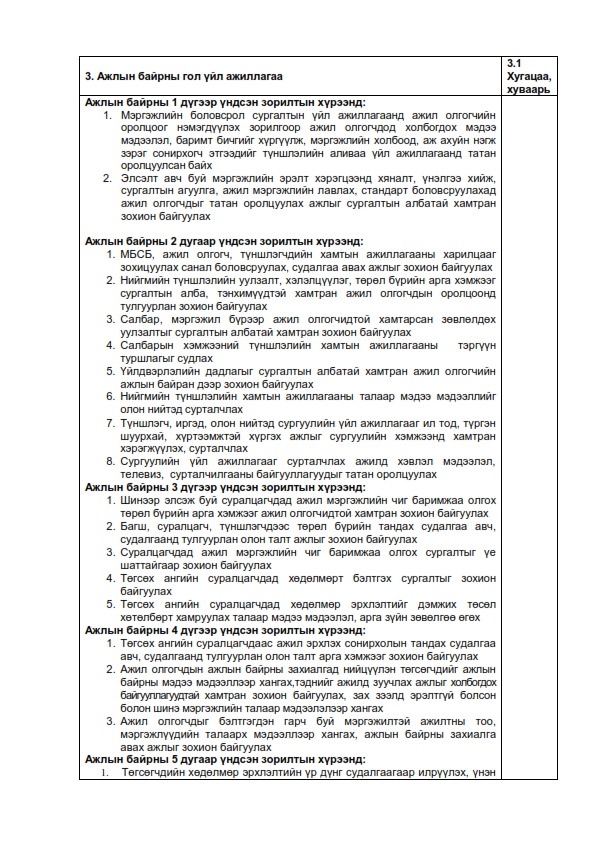
1. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг төлөвлөх нь, сургуулийн удирдлагад зориулсан гарын авлага, БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2018
2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, ахлах ангийн багшийн гарын авлага, БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2018
3. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, эцэг эх, асран хамгаалагчид зориулсан зөвлөмж, БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2018
4. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, ЕБС-ийн ахлах ангийн суралцагчийн дасгал ажлын ном, БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2018
5. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, ЕБС-ийн ахлах ангийн суралцагчдад сонирхол, чадвар болон үнэт зүйлээ тодорхойлох, тохирох ажил мэргэжлээ сонгоход дэмжлэг үзүүлэх сорил, БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2018
6. Сургуулийн удирдлагын гарын авлага, БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2016
7. Эцэг эх, асран хамгаалагчийн зөвлөмж БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2016
8. Багшийн гарын авлага, БСШУСЯ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, ADB 2016
9. Мэргэжлээ зөв сонгож ирээдүйнхээ эзэн болохуй №1, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2017
10. Сонирхлоо олж тогтоох нь буюу өөрийгөө илүү сайн таньж мэдэх арга №2, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2017
11. Сонирхлоо олж тогтоох нь буюу ажил мэргэжлийн судалгаа хийх нь, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2017
12. Өөртөө байгаа зэвсгээ тодорхойлох нь, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2017
13. Сургуулиа сонгох нь, Мэргэжлээ зөв сонгож ирээдүйнхээ эзэн болохуй, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2017
14. Ажлын байранд шууд очих гэж байна уу, Мэргэжлээ зөв сонгож ирээдүйнхээ эзэн болохуй, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2017
15. Давуу талдаа суурилан мэргэжлээ сонгохуй, 8-12 ангийн сурагчдад зориулав, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2018
16. Хүүхдийг онцлогт нь тохируулж хэрхэн зөв хөгжүүлэх вэ?, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2016
17. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт , Ажил олгогчдод зориулсан гарын авлага, ХНХЯ, МҮЭХолбоо, МАОЭХолбоо, МХБИБ-уудын үндэсний холбоо, SECIM 2017
18. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх арга, хандлага, ХНХЯ, GFA 2017
19. Ажлын байр таныг хүлээж байна, Ирээдүйгээ төлөвлөж өөрийгөө бэлдэхүй, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2015
20. Ажлын байр таныг хүлээж байна, Ажилдаа зохицож өөрийгөө хөгжүүлэхүй бэлдэхүй, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2015
21. Багшийн гарын авлага, Давуу талдаа суурилан мэргэжлээ сонгохуй, Өөрчлөлтийг чиглүүлэгч төв ТББ 2016
22. Ажил амьдралын чиглүүлэгч, Ш.Сосорбарам, 2015
23. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа, ХНХЯ, ХНХСИ, 2017
24. Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, ХНХЯ, ХНХСИ, 2017
25. Ажилд зуучлах үйлчилгээний мэдээллийн эмхэтгэл, ХНХЯ, ХНХСИ, 2013
26. Хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлын судалгаа, ХНХЯ, ХНХСИ, 2015
27. Хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүтээмжийн нөлөөллийн шинжилгээ, ХНХЯ, ХНХСИ, 2014
28. Үйлдвэрлэлийн ослын шинжилгээ, ХНХЯ, ХЭҮСМҮТ, 2015
29. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 95-р конвенцид нэгдэн орох боломжийн шинжилгээ ХНХЯ, ХЭҮСМҮТ, 2015
30. Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний бодлого ба менежмент, ОУХБ, 2004
31. Монгол иргэдийн гадаадад хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, үр дагавар, UNFPA, НХХЯ, МХАХН, 2005
32. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж, Дэлхийн банк, 2013

# ХАВСРАЛТ 4: АЖЛЫН БАЙРНЫ ТОДОРХОЙЛОЛТУУД

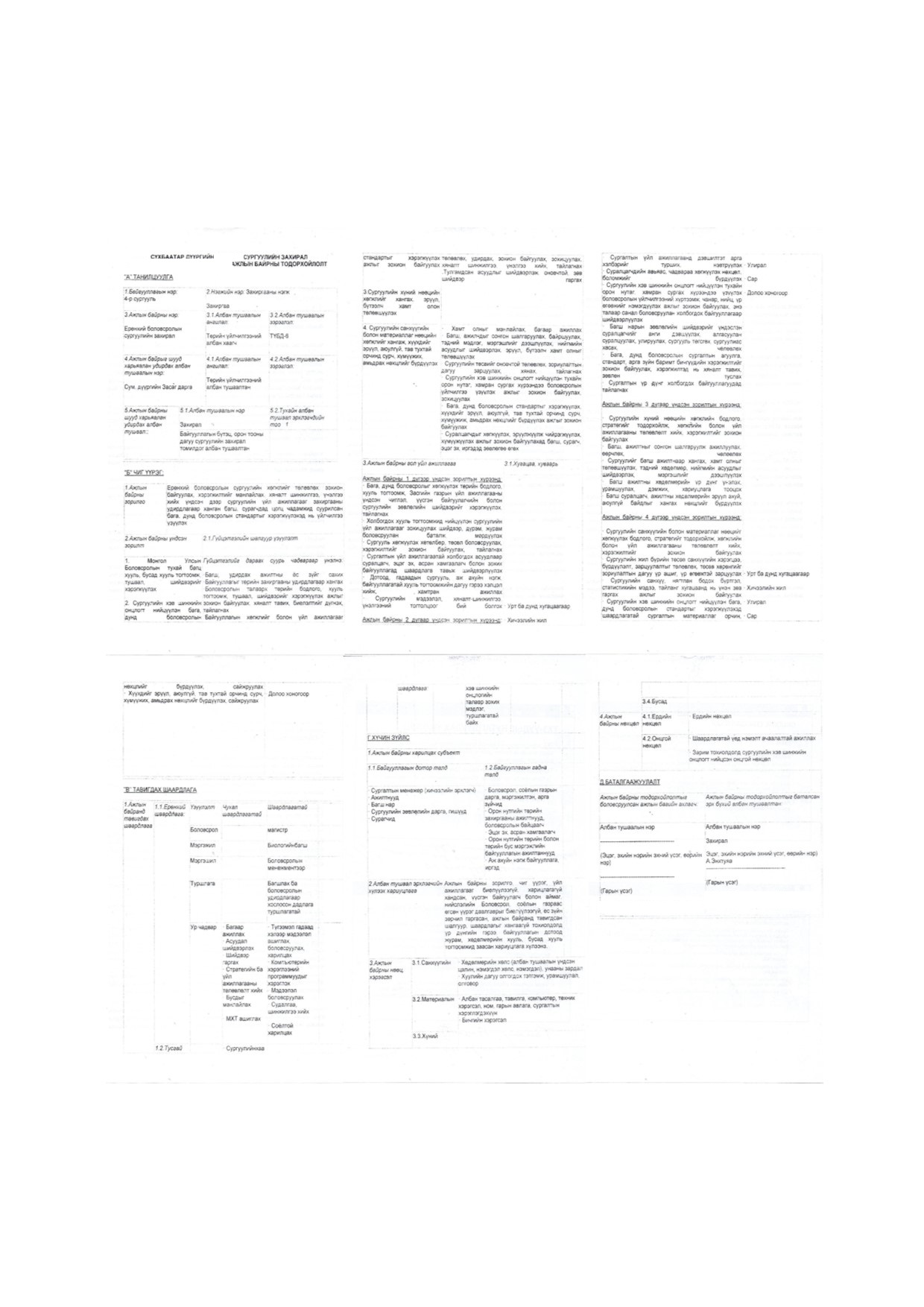
АБТ, ХХҮХ-ийн АМЧБОЗӨ, ажилд зуучлал хариуцсан мэргэжилтэн



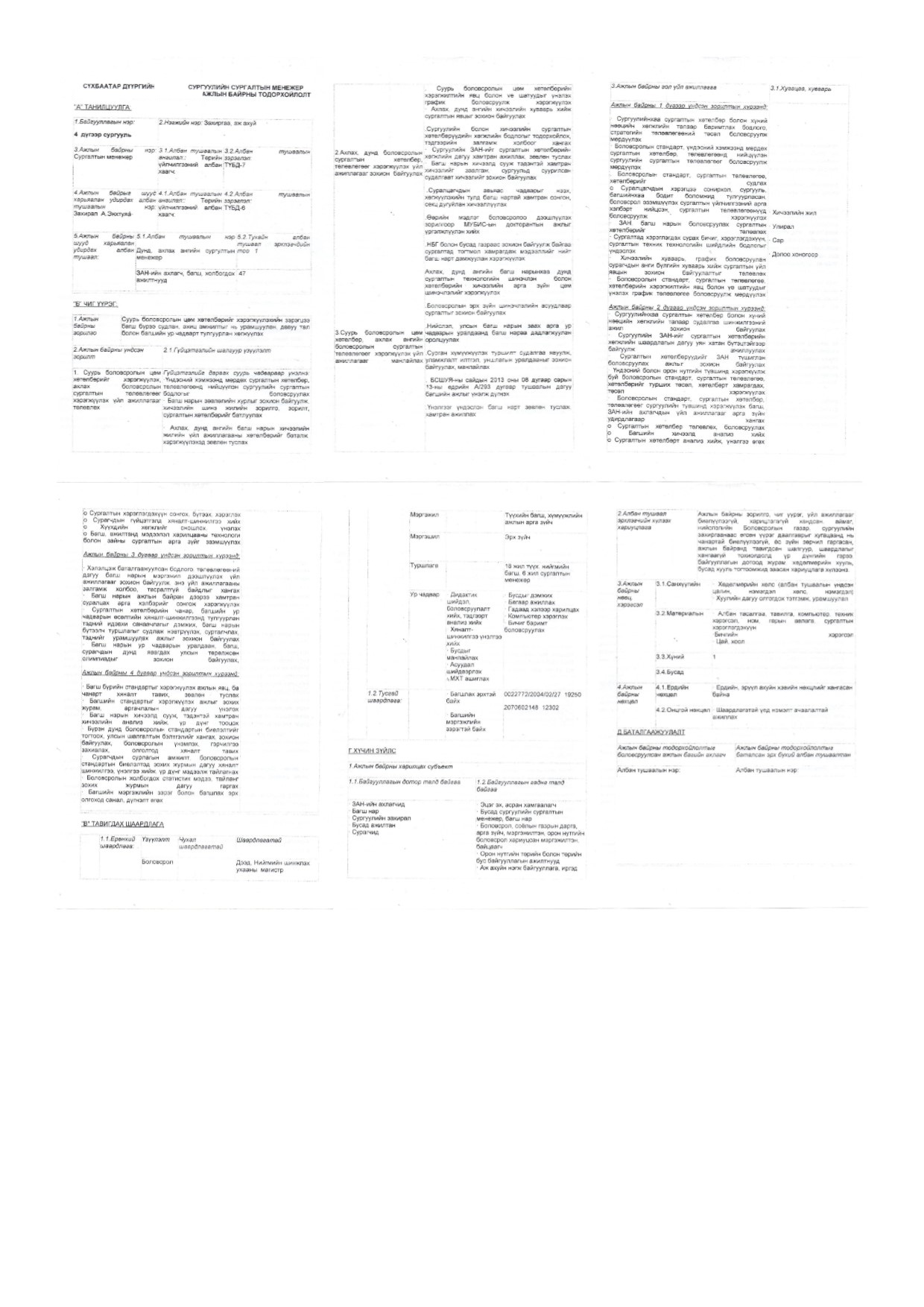
АБТ, Нийгмийн түншлэл хариуцсан мэргэжилтэн



АБТ, ЕБС захирал



АБТ, ЕБС сургалтын менежер



# ХАВСРАЛТ 5: ОРОН НУТАГТ ХИЙСЭН УУЛЗАЛТУУДЫН ДҮГНЭЛТ

**Баянхонгор** аймаг нь Политехникийн коллежийн дэргэд байгуулагдсан Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох төв нь ХХҮГ-тай хамтран аймгийн хэмжээнд энэ чиглэлээр зохион байгуулагдах арга хэмжээнүүдийг нэгдсэн аргазүй, удирдлагаар хангаж ажилладаг нь давуу талтай байсан. Мөн БСУГ, ЕБС, ГБХЗХГ зэрэг байгууллагууд нь дээрх 2 байгууллагатай хамтран нэгдсэн байдлаар бүх арга хэмжээгээ зохион байгуулж байгаа нь аймгийн хэмжээнд уялдаа холбоог хангах, сургалтын агуулга хөтөлбөрт давхардал үүсгэхгүй байх боломжийг олгож байна. Энэ аймгийн ЕБС-уудын “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа” хичээлийг сургалтын хөтөлбөртөө оруулж, ахлах ангиудад долоо хоногт 1 цаг орох нөхцөлийг бүрдүүлсэн ба сургууль бүр дээр 1 багшийг бэлдэж хичээлээ заалгаж байгаа нь Архангай аймгаас ялгаатай байлаа. 1 цагийг тусгайлан бэлтгэх нь ангийн багш нар ангидаа ороод тухай хичээлийн оронд өөр сэдэв заах, ахлах ангийн бүх багшийг нэг бүрчлэн бэлдэхээс 1 багшаа тусгайлан бэлдэх нь арай илүү үр дүнтэй гэж үзсэн байна.

**Архангай** аймаг нь ХХҮГ-ийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажилд зуучлал хариуцсан мэргэжилтнээс өөр энэ чиглэлээр бэлтгэгдсэн мэргэжилтэнгүй ба ХХҮГ, БСУГ, ГБХЗХГ, ЕБС зэрэг байгууллагуудын үйл ажиллагааг нэгтгэж уялдуулах чиглэлээр хийгдсэн тодорхой ажил, гарсан үр дүн байхгүй байна. Мөн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох мэргэжилтний ажлын өрөө нийтлэг үйлчилгээний стандарт хангахгүй, ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх тусгайлсан өрөө байхгүй байна. ЕБС-ууд дээр “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа” хичээлийг сургалтын хөтөлбөрт оруулж, ахлах ангиудад долоо хоног бүр 1 цаг орох нөхцөл ЕБС бүр дээр харилцан адилгүй байна. Жишээлбэл, 1-р сургууль дээр сургуулийн мэдлийн 2 цаг нь өөр хичээлд хуваарилагдсан тул энэ хичээл орох боломжгүй гэсэн бол Спортын төрөлжсөн сургалттай сургуулийн хувьд сургуулийн мэдлийн цагт оруулан ахлах ангиудад долоо хоног бүр 1 цагийн хичээл орж байна.

**Ховд** аймгийн БСУГ нь энэ чиглэлээр нилээн олон ажил зохион байгуулж ажиллаж байгаагаараа бусад аймгаас ялгаатай байлаа. Үүнд:

* Бүх сургуульд нэгдсэн чиглэл өгч, эргэх холбоотой ажиллах
* Багш нарын бага хурлаар бүх багш нарын дунд хэлэлцүүлэг зохиосон
* Сургуулийн үйл ажиллагааг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтэд АМЧБО сургалтын зохион байгуулалтыг нэмж оруулсан
* Аймгийн хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж байгаа оролцогч талуудын уялдаа холбоог сайжруулах зорилгоор зөвлөлдөх уулзалт зохион байгуулахаар ажиллаж байна
* 12-р ангийн сурагчдын хичээл сонголт өөрчлөгдөж байгаа эсэхэд судалгаа хийх гэх мэт

Сургуулийн нэгдсэн төлөвлөгөөнд тусгах, ахлах ангийн багш нараар нь оруулах чиглэл өгөөд сургууль бүр нэгдсэн хөтөлбөр гарган бүх сургуулийн ахлах ангид сургалт орж байна. Бусад аймгаас ялгаатай нь бүтэн жилийн турш долоо хоногт 1 цаг биш, хавар намрын дулаан улиралд 2 цагаар орж, дан танхимын сургалтаар биш мэргэжилтэй танилцах аялал, гаднын мэргэжилтэн урьж мэдээлэл өгүүлэх ажил зохион байгуулах гэх мэтээр сургуулиуд өөр өөрсдийнхөөрөө зохион байгуулж байна.

Мөн тус аймаг нь Ажил олгогч эздийн холбооны дэргэдэх бирж, Ховд их сургуулийн дэргэдэх цагийн ажлын бирж, АМЧБО сургалт зөвлөгөө өгдөг (Баруун бүсийн хувь хүний хөгжлийн институт) төв гэх зэрэг хувийн хэвшлийн төлөөллүүд үйл ажиллагаа явуулдаг, тус аймгаас УИХ-д сонгогдсон Бямбацогт гишүүн хавар бүр “Шинэ алхам” гэсэн ном гаргаж, бүх сумын ахлах ангийн сурагчдад мэргэжил сонголтын талаар мэдээлэл өгдөг зэргээр хүүхэд залуус нь бусад аймгийнхаас илүү мэдээ мэдээлэлтэй байна.

Тус аймагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгууллагуудын уялдаа холбоо, хамтын ажиллагаа сайн байна. ЕБС-ийн багш нар аймагт байгаа 2 зөвлөх (ХХҮГ, Политехникийн коллеж) –с зөвлөгөө авах, өөр өөрийн ангидаа урьж сургалт оруулах, Залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих загвар төвд сурагчдаа аваачиж, танилцах хичээл оруулах гэх зэргээр байнга хамтран ажиллаж байна. Мөн ГБХЗХГ, ХХҮГ, НДХ, Политехникийн коллеж гэсэн байгууллага 4 хамтран бүх сумдад нээлттэй хаалганы өдөрлөг хийдэг ба энэ үеэр сумын сурагчдад сургалт ордог.

**Дархан-Уул** аймгийн БСУГ-аас энэ чиглэлээр хийж гүйцэтгэж байгаа ажил байхгүй бөгөөд АХБ-ны төслийн нэгж ЕБС хооронд дамжуулагчийн үүрэг гүйцэтгэх хэмжээнд ажиллаж байна. Аймгийн сургуулиуд нэгдсэн чиглэлгүй ба долоо хоног бүр 1 цаг хичээл орох, ангийн багш болон аль нэг багш орох эсэх нь янз бүр байна.

**Дорнод** аймаг: БСУГ, ХХҮГ, ГБХЗХГ гэх мэт оролцогч талууд хамтын ажиллагааг чухалчилж, ижил төрлийн үйл ажиллагаанд уялдаа холбоо бий болгох тал дээр анхаарч ажиллах болсон байна. ЕБС-ийн багш нарыг сургах, чадавхжуулах ХХҮГ-ийн мэргэжилтэн, Политехникийн коллежийн зөвлөх нар анхаарч ажилладаг ба багш нар тухайн зөвлөхүүдийг урьж өөрийн ангидаа сургалт оруулдаг байна. ЕБС бүр дээр багш нар сургалтын хөтөлбөрөө хамтран боловсруулаад сургалтын менежерээр батлуулан сургалтаа орж байна. 8-р сургууль эцэг эх, сурагчдаас судалгаа авсны үндсэн дээр зөвхөн сурагчдад биш эцэг эхчүүдэд сургалт тогтмол зохион байгуулдгаараа онцлогтой байна.

**Шигтгээ**:

* **Б.Пүрэвсүрэн, Ховд аймгийн Прогресс сургуулийн сургалтын менежер**: Төгсөөд оюутан болсон сурагчдаа урьж оюутны амьдралтай холбоотой зөвлөгөө өгүүлдэг. Тэдний ихэнх нь багш нар зөвхөн ЭЕШ-дээ л бэлд гэдэг байсан бол оюутан болохын тулд өөр олон зүйлд анхаарах хэрэгтэй байжээ гэдэг. Хувийн зохион байгуулалт, цаг төлөвлөлт, гадаад хэл, бие даан амьдрах чадвар, дотуур байранд хэрхэн амьдрах, хичээл сонголт хэрхэн хийх гэх мэт суралцах, өөрсдийг бэлдэх зүйлс олон байдаг юм байна гэдэг. Мөн мэргэжил сонгохтой холбоотой мэдлэг бидэнд их дутмаг байна. Хүүхэд ирээд мэдээллийн систем, мэдээллийн технологи хоёрын ялгаа юу вэ гэхэд хариулж мэдэх багш олддоггүй. Их дээд сургуулиудтай уялдаа холбоо муудсан байна. Химийн хичээлээр бэлдээд эмч болно гэхээс ямар чиглэлийн эмч болох, тэгэхийн тулд ямар сургуульд сурах гэх мэт мэдээлэл огт байхгүй.
* **Ховд аймгийн Прогресс сургуулийн 10-р ангийн сурагч**: 9 дүгээр ангид байхдаа коллежид сураад мэргэжлийн үнэмлэхээс гадна ерөнхий эрдмийн гэрчилгээтэй төгсдөг, тэнд сурсан мэргэжлүүд эрэлттэй байдаг гэдгийг мэдсэн бол 10-р ангид биш коллежид орох байсан.
* **А.Энэрэл, Ховд аймгийн Хөгжил политехникийн коллежийн нийгмийн түншлэл, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа хариуцсан мэргэжилтэн**: Анхан шатны сургалтад хамрагдсан зөвлөхүүд олон байдаг, манай коллежид гэхэд 5-6 байдаг. Гэхдээ анхан шатны сургалтын дараа дахин ямар сургалтад хамрагдах, яаж мэргэшсэн зөвлөх болох талаар мэдээлэл дутмаг. Би төслийнхөө хүрээнд олон шатны сургалтад сууж, зөвлөхөөр 2014 оноос хойш ажиллаж байгаа хэрнээ хот орж амжихгүй учраас шалгалт өгч мэргэшсэн зөвлөх гэсэн эрх авч чадаагүй л байна. Төсөл бүр төслийн хүрээнд чадавхжуулна гээд хүмүүсийг анхан шатны сургалтад хамруулаад орхидог, дараагийн төсөл ирээд дахиад л анхан шатны сургалт ордог. Өмнө нь сургалтад хамрагдсан хүмүүсийг цааш шат ахиулж сургах тал дээр уялдаатай ажиллах хэрэгтэй. Мөн Зөвлөхүүдийг орон нутагт нэгтгэж ажиллах хүн, байгууллага эсвэл холбоо байгуулах, зөвлөхүүдэд зэрэглэл тогтоох хэрэгтэй байна.
* **Мандах, Дорнод аймгийн БСУГ-ын мэргэжилтэн**: Аймгийн хэмжээнд багш нарын хэлэлцүүлэг хийгээд хоорондоо туршлага солилцсоноор багш нарын заах арга барил сайжирсан. Цаашид багш нарын мэргэжлийн талаар илүү нарийвчилсан мэдлэгтэй болгох шаардлага тулгарч байна. Инженер гээд ерөнхий нэрээр нь мэдэхээс дотроо яаж салдаг, тэдгээрийн ялгаа нь юу болох, ямар инженер болохоос шалтгаалж бэлдэх хичээлүүд нь зөрүүтэй байдаг эсэх гээд нарийн зүйлсийг бид мэддэггүй юм байна.
* **Баянхонгор аймгийн 2-р сургуулийн 10 дугаар ангийн сурагч:** Мэргэжлээ сонгосон, хичээлээ сонгоод үзсэн хойно орж байгаа болохоор сонирхолгүй. Нэг орсон зүйлээ дахин дахин давтаад хийлгээд байдаг.
* **Б.Наранзаяа, Архангай аймгийн ХХҮГ-ийн мэргэжилтэн**: Энэ онд УБ хотын сургалтын байгууллагатай хамтран 1000 орчим сурагчдад сургалт явуулсан. Орон нутагт сургалтын байгууллагатай болох нь илүү үр дүнтэй. УБ-с орон нутагт очиж сургалт явуулах, УБ-т сургалт явуулах хоёр ижил санхүүжилттэй учир орон нутгийн сургалтыг товчилсон хөтөлбөрөөр, бага хугацаанд, бөөнөөр нь цуглуулаад зохион байгуулдаг.
* **Ш.Сосорбарам. АММЗХ-ны тэргүүн**: ЕБС-д сургалт ордог болсон нь их зөв ажил болсон. Гэхдээ 1-2хон цагийн сургалтад суусан багш хүүхдүүдэд чиг баримжааны сургалт орох боломжгүй юм. Иймээс хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудын мэргэшсэн зөвлөхүүдээр ЕБС-ийн сургалтыг оруулах нь илүү үр дүнтэй юм.

Мөн МБСБ-ууд суралцагчдаа АМЧБО зорилгоор сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд тусгайлсан сургалтын агуулгыг тусган ажиллаж байна. Жишээ нь, Архангай МСҮТ 2018-2019 оны сургалтын төлөвлөгөөндөө “Суралцагчдыг ажил, амьдрал, нийгмийн харилцаанд бэлтгэх, сургах” гэсэн ажлыг төлөвлөж оруулсан байна. Гэхдээ эдгээр сургалтыг нэгдсэн хөтөлбөртэй болгох шаардлагатай байна. Сургалтын агуулгыг давхцуулахгүй байх үүднээс шаталсан хөтөлбөрийг бий болгох.

1. Английн Оксфордын их сургуулийн AI дээр суурилан судалгаа хийдэг Майкл Осбоүрнэ (Michael Osbourne) профессор, “Компьютерын эрин зуунаас үүдэж  хүн төрөлхтөн ажлаа алдах уу?” судалгааны ажил (how new technologies, particularly machine learning, are changing the nature of work), <http://www.robots.ox.ac.uk/~mosb/> <https://www.trends.mn/n/6161> [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа 2018, Улаанбаатар хот, хуудас 10 [↑](#footnote-ref-3)
4. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандах судалгаа, Улаанбаатар хот, 2018 он [↑](#footnote-ref-4)
5. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа 2017, Улаанбаатар хот, [↑](#footnote-ref-5)
6. *Нийслэлийн Засаг даргын хэрэгжүүлэгч агентлаг Залуучуудын хөгжлийн газрын дарга С.Сүх-Очиртой хийсэн ярилцлагаас,* [*https://ikon.mn/opinion/19ke*](https://ikon.mn/opinion/19ke)  [↑](#footnote-ref-6)
7. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа, 2018 он [↑](#footnote-ref-7)
8. *Хөдөлмөрийн сайд, БСШУ-ны сайдын 2016 оны 6 сарын 26-ны өдрийн А165/А266 дугаар хамтарсан тушаал* [↑](#footnote-ref-8)
9. БСШУЯ, АХБ, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, Сургуулийн удирдлагын гарын авлага, Улаанбаатар, 2016 [↑](#footnote-ref-9)
10. Мөн тэнд [↑](#footnote-ref-10)
11. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, 8.1 дэх заалт. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ажил амьдралын чиглүүлэгч, Ш.Сосорбарам [↑](#footnote-ref-12)
13. *Хөдөлмөрийн сайд, БСШУ-ны сайдын 2016 оны 6 сарын 26-ны өдрийн А165/А266 дугаар хамтарсан тушаал* [↑](#footnote-ref-13)
14. Монгол улсын олон улсын гэрээ (1964 оны 7 дугаар сарын 9-ний өдөр баталж, 1966 оны 7 дугаар сарын 15-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон) [↑](#footnote-ref-14)
15. Монгол улсын олон улсын гэрээ (МУ 2016 онд соёрхон баталсан) [↑](#footnote-ref-15)
16. Монгол улсын олон улсын гэрээ (МУ 2016 онд соёрхон баталсан) [↑](#footnote-ref-16)
17. УИХ, 2011.06.17, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 8.3 дугаар заалт [↑](#footnote-ref-17)
18. УИХ, 2011.06.17, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 29.11, 8.4, 8.5 дугаар заалт [↑](#footnote-ref-18)
19. ХНХ-ын сайдын тушаал, 2017 оны А/26 тоот тушаалын хавсралт, ХЭД хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг зохион байгуулсан нэгдсэн удирдамж, 3.3-р заалт [↑](#footnote-ref-19)
20. УИХ, 2011.06.17, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай тухай хуулийн 13.2, 14.4, 15.4-р заалт [↑](#footnote-ref-20)
21. УИХ, 2002.05.03, Боловсролын тухай хуулийн 3.1.12, 46.2.1 дүгээр заалт [↑](#footnote-ref-21)
22. УИХ-ын 2016 оны 16 дугаар тогтоол [↑](#footnote-ref-22)
23. Засгийн газрын 2016 оны 320 дугаар тогтоолоор баталсан Монгол Улсын төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын 4.3 дугаар заалт. [↑](#footnote-ref-23)
24. УИХ-ын 2015 оны 12 дугаар тогтоолын 3.5 дахь заалт. [↑](#footnote-ref-24)
25. Засгийн газрын 2016 оны 121 дүгээр тогтоолоор баталсан төлөвлөгөөний 3.2.17 дахь заалт [↑](#footnote-ref-25)
26. БСШУС-ын сайдын 2016 оны А/103 тоот тушаал, 2018 оны А/453 дугаар тушаалаар шинэчлэн баталсан. [↑](#footnote-ref-26)
27. ХХҮЕГ-ын даргын 2017 оны А/249 тоот тушаал [↑](#footnote-ref-27)
28. БСШУС-ын Сайд Ц.Цогзолмаагийн УИХ-ын гишүүн Х.Болорчулууны тавьсан Асуулгын хариу, 2018 оны 6 сарын 21-ний өдөр [↑](#footnote-ref-28)
29. БСШУС-ын сайдын 2016 оны A/103 тоот тушаал, “Сургалтын төлөвлөгөө батлах тухай” [↑](#footnote-ref-29)
30. Монголын ажил мэргэжлийн мэргэшсэн зөвлөхүүдийн холбооны Тэргүүн Ш.Сосорбарамын илтгэлээс, 2019 [↑](#footnote-ref-30)
31. ХХҮЕГ-ын мэргэжилтэн Н.Алтансувд, АМЧБ-ны тогтолцоо, салбар дундын хамтын ажиллагааны зөвлөлдөх хэлэлцүүлэгт тавьсан илтгэл, 2019 он [↑](#footnote-ref-31)
32. АМЧБ-г хөгжүүлэх чиглэлийн хэрэгжилтийн тайлан, ХХҮЕГ, 2018 оны урьдчилсан гүйцэтгэл [↑](#footnote-ref-32)