



Европын Холбоо  
санхүүжүүлэв



Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага



Олон Улсын  
Хөдөлмөрийн  
Байгууллага



ЕВРОПЫН ХОЛБООНЫ САНХҮҮЖИЛТТЭЙ "МОНГОЛ УЛСАД ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН  
ЗОРИЛГОТой УЯЛДСАН ТӨСВИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨӨР ХӨДӨЛМӨР  
ЭРХЛЭЛТИЙН ШИНЭЧЛЭЛИЙГ ДЭМЖИХ НЬ" ТӨСӨЛ

# МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ СУРГАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

УЛААНБААТАР ХОТ  
2021 ОН

---

ЕВРОПЫН ХОЛБООНЫ САНХҮҮЖИЛТТЭЙ “МОНГОЛ УЛСАД ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛГОТОЙ УЯЛДСАН ТӨСВИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨӨР ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ШИНЭЧЛЭЛИЙГ ДЭМЖИХ НЬ” ТӨСӨЛ

## **МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ СУРГАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ**

### **Тайланг боловсруулсан:**

П. Оюунаа, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн зөвлөх

Энэхүү “Мэргэжлийн боловсрол сургалтын өнөөгийн нөхцөл байдал” зөвлөх ажлын тайланд Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын өнөөгийн нөхцөл байдал, орхигдсон асуудал, тулгамдаж буй бэрхшээлүүд болон цаашид салбарыг хэрхэн бэхжүүлэх талаарх зөвлөмжийг тусгасан болно. Тайланг Европын Холбооны санхүүжилттэй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд боловсруулав. Төслийг Европын Холбооны санхүүжилтээр НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлдэг.

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр нь ядуурал, тэгш бус байдал болон уур амьсгалын өөрчлөлтөөс үүдэлтэй шударга бус байдлыг эцэслэх зорилго бүхий НҮБ-ын тэргүүлэх байгууллага юм. Дэлхийн 170 орны түншлэгчид болон мэргэжилтнүүдийн өргөн цар хүрээт хамтын ажиллагааны дүнд эх дэлхий, хүн бүрийн сайн сайхны төлөө хөгжлийн урт хугацааны, цогц шийдлийг бий болгоход улс үндэстнүүдийг дэмжин ажилладаг.

Европын Холбоо бол Европ тивийн 27 тусгаар улсын эдийн засаг, улс төрийн нэгдэл юм. Тус Холбоо нь хүний эрхэм чанар, эрх чөлөө, ардчилал, эрх тэгш байдал, хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийг түүний дотор цөөнхийн эрхийг дээдлэх үндсэн үнэт зүйлс дээр тулгуурлан байгуулагджээ. Өнөө цагт Европын Холбоо нь даян дэлхийн хүн бүрд хүртээмжтэй, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчны тогтвортой хөгжлийг дэмжсэн үйл ажиллагаа явуулж байна.

### **Ерөнхий зүйл**

Тайлангийн агуулга зөвхөн зохиогчдын үзэл бодлыг илэрхийлж байгаа бөгөөд Европын Холбоо болон НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн албан ёсны бодлого, байр суурийг илэрхийлээгүй. Энэхүү тайланд ашигласан мэдээллийн үнэн зөв эсэх, тухайн материалыг ашигласны улмаас гарах үр дагаварт Европын Холбоо болон НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр хариуцлага хүлээхгүй болно. НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн зөвшөөрөлгүйгээр энэхүү хэвлэлийг худалдах, дахин хэвлэх, эсвэл ямар нэгэн ашиг олох хэрэгсэл болгохыг хориглоно.

## АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГС.....	6
ОРШИЛ .....	7
1. СҮҮЛИЙН ҮЕИЙН СУДАЛГАА, ТӨСЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ, ТАЙЛАН БОЛОН БУСАД СУДАЛГААНД ТМБС-ТАЙ ХОЛБООТОЙ ГАРСАН ДҮГНЭЛТҮҮД .....	7
1.1 ОРОЛТ .....	8
1.1.1 МБС-ын удирдлага, зохион байгуулалт .....	8
1.1.2 Тогтолцоо .....	12
1.1.3 Агуулга - Хөтөлбөр, төлөвлөгөө .....	14
1.1.4 Элсэгч, суралцагч .....	16
1.1.5 Багшлах боловсон хүчин .....	17
1.1.5 Дэд бүтэц, орчин .....	21
1.2 ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА .....	21
1.3 ҮР ДҮН .....	24
1.3.1 МБС-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт .....	24
1.3.2 Төгсөгчдийн цалин хөлс .....	29
1.3.3 Төгсөгчдийн ур чадвар ба ажил олгогчийн эрэлт, нийцэл .....	30
ХОЁР. МБС-ЫН УРТ ХУГАЦААНЫ БОДЛОГО, ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, ЛНОВ ЗАГВАР БОЛОН САЛБАРЫН ЖДҮ-ИЙН ХӨГЖИЛ, АЖИЛТНЫ ЦАЛИН ХӨЛС, ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЗОРИЛТОТ БҮЛЭГТ ЧИГЛЭСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ .....	36
2.1 МБС-ЫН УРТ ХУГАЦААНЫ БОДЛОГО, СТРАТЕГИ .....	36
2.1.1 Алсын хараа 2050 .....	36
2.1.2 Боловсролын салбарын хөгжлийн дунд хугацааны төлөвлөгөө 2030 .....	39
ГУРАВ. МБС-ЫН САЛБАРТ ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГА, ХӨГЖЛИЙН ТҮНШЛЭГЧИД БОЛОН БУСАД САНХҮҮЖҮҮЛЭГЧЭЭС ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТӨСӨЛ, ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ҮР ДҮН, СУРГАМЖ, ДАВХАЦСАН ХЭСЭГ, ХАМГИЙН ХЭРЭГЖИХ БОЛОМЖТОЙ ЧАРМАЙЛТУУД .....	44
ДӨРӨВ. ЦААШИД САЛБАРЫГ БЭХЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМЫН ТУХАЙ .....	53

## ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Боловсролын түвшин ба байгууллагын төрөл .....	10
Хүснэгт 2. ТМБСБ-ын суралцах хугацаа, элсэгч, төгсөгчид олгох бичиг баримт (МБСБХЗГ-ын мэдээлэл, 2021). .....	10
Хүснэгт 3. Боловсролын тогтолцоо .....	13
Хүснэгт 4. Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгалтай холбоотой ажилтанд шаардлагатай ур чадвар, түүнийг хөгжүүлэх сургалтын арга зүй .....	20
Хүснэгт 5. Төгсөгчдийн мөшгих судалгаанд оролцсон төгсөгчид .....	28
Хүснэгт 6. Ажил хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын хэрэгцээ-1 .....	30
Хүснэгт 7. Ажил хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын хэрэгцээ-2 .....	30
Хүснэгт 8. Ажил хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын хэрэгцээ-3 .....	31
Хүснэгт 9. Үйлдвэрлэлийн дадлагын сургалтын мэдээлэл .....	31
Хүснэгт 10. Цалин болон ажил эрхлэлийн бүтцийн өөрчлөлт, хүснэгтээс (ХНХСИ, 2018) .....	41
Хүснэгт 11. Төслөөс зохион байгуулсан сургалтын чиглэл .....	43

## ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. МБС ба залуучуудын хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар .....	7
Зураг 2. Монгол улсын Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо .....	8
Зураг 3. Төрийн болон хувийн өмчийн МБСБ, байршлаар .....	12
Зураг 4. Өмнөх мэдлэг ур чадварыг хүлээн зөвшөөрөх үнэлгээний алхмууд .....	13
Зураг 5. Хөдөө аж ахуйн мэргэжлийн лавлах .....	15
Зураг 6. МБСБ-ын суралцагчийн тоо, хүйс, байршилаар .....	16
Зураг 7. 2020 оны байдлаар судалгаанд хамрагдсан МБСБ-ын төгсөгчид эдийн засгийн салбар, хувиар .....	25
Зураг 8. МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт .....	26
Зураг 9. МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт .....	26
Зураг 10. МБСБ-ын төгсөгчдийн мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлт .....	27
Зураг 11. Ажил олгогч МБСБ-ын төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ, мэргэжлээр .....	32
Зураг 12. Ажил олгогч МБСБ-ын төгсөгчдийн практик ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ, мэргэжлээр .....	33
Зураг 13. Ажил олгогч МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн сэтгэл ханамж, мэргэжлээр .....	33
Зураг 14. Мэргэжлийн болон дээд боловсролын сургалтын байгууллагын хөтөлбөрийн чиглэл .....	38
Зураг 15. МБС-ын суралцагчдын тоо, хүйсээр .....	40
Зураг 16. НТБ-д хамрагдсан иргэдийн тоо .....	40
Зураг 17. Төгсөгчдийн хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй шалтгаан .....	42

## ТОВЧИЛСОН ҮГС

<b>АХБ</b>	Азийн хөгжлийн банк
<b>АОЭНХ</b>	Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
<b>БШУЯ</b>	Боловсрол, шинжлэх ухааны яам
<b>ГОУХАН</b>	Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг
<b>ЕББХБ</b>	Европын бүтээн байгуулалт, хөгжлийн банк
<b>МБС</b>	Мэргэжлийн боловсрол, сургалт
<b>МБСБ</b>	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага
<b>МБСҮЗ</b>	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үндэсний зөвлөл
<b>МБСҮМАТ</b>	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үнэлгээ, мэдээлэл арга зүйн төв
<b>МСҮТ</b>	Мэргэжил сургалт, үйлдвэрлэлийн төв
<b>ОУХБ</b>	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
<b>ПТК</b>	Политехник коллеж
<b>ТМБС</b>	Техник, мэргэжлийн боловсрол сургалт
<b>ХЗЗ</b>	Хөдөлмөрийн зах зээл
<b>ХНХЯ</b>	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
<b>ХНХСИ</b>	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
<b>ЧСС</b>	Чадамжид суурилсан сургалт
<b>ҮСХ</b>	Үндэсний статистикийн хороо

# 1. СҮҮЛИЙН ҮЕИЙН СУДАЛГАА, ТӨСЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ, ТАЙЛАН БОЛОН БУСАД СУДАЛГААНД ТМБС-ТАЙ ХОЛБООТОЙ ГАРСАН ДҮГНЭЛТҮҮД

Аль ч улсын хувьд болорвсрол, сургалт нь иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, өрсөлдөх чадварыг тодорхойлж байдаг бөгөөд энэ ч утгаараа тухайн улсын эдийн засгийн өрсөлдөх чадвар, ядуурлын гол үзүүлэлт байдаг.

МБС нь төсөв санхүүжилт, хүний нөөц, тоног төхөөрөмж, материал, дэд бүтэц гэх нөөцтэй бөгөөд энэ нөөцийн хүрээнд МБС-ыг техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн сургалтаар хэрэгжүүлж байна.

Сүүлийн 3 жилд МБС-тай хэд хэдэн томоохон судалгаа, үнэлгээ, шинжилгээ хийгдсэн. Эдгээр нь салбарын засаглал, удирдлага, зохион байгуулалт, чанар, хүртээмж, тэгш боломжтой холбоотой чухал үр дүн, дүгнэлтийг хийсэн байдаг.

Юуны өмнө Монгол улсын МБС-ын зорилго, тогтолцоо, түвшин, шатлалтай холбоотой ерөнхий мэдээллийг авч үзье.

МБС-ын тухай хуульд<sup>1</sup> зааснаар, энэ боловсрол, сургалтын зорилго нь иргэний авьяас, сонирхол, хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээнд тулгуурлан боловсролын үндсэн зарчим, олон улсын нийтлэг жишиг, хандлагад нийцүүлэн мэргэжлийн ур чадвар, боловсрол эзэмшүүлэх, мэргэшлийг дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн болон харилцааны соёл төлөвшүүлэхэд орших юм. Энэхүү зорилгоос харахад МБС нь иргэдийн хөдөлмөр эрхлэхэд шаардагдах ур чадвар, чадамж, соёлыг хөгжүүлэх замаар Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчнийг бэлтгэн нийлүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтэд хувь нэмэр оруулах, иргэдийн ямар нэг хэлбэрийн ажил хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг хөгжүүлэх үндсэн зорилттой байна.

Олон улсын судлаачдын үзэж байгаагаар МБС нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дараах арга замаар сайжруулдаг байна.

Зураг 1. МБС ба залуучуудын хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар



<sup>1</sup> 2012 оны найруулга

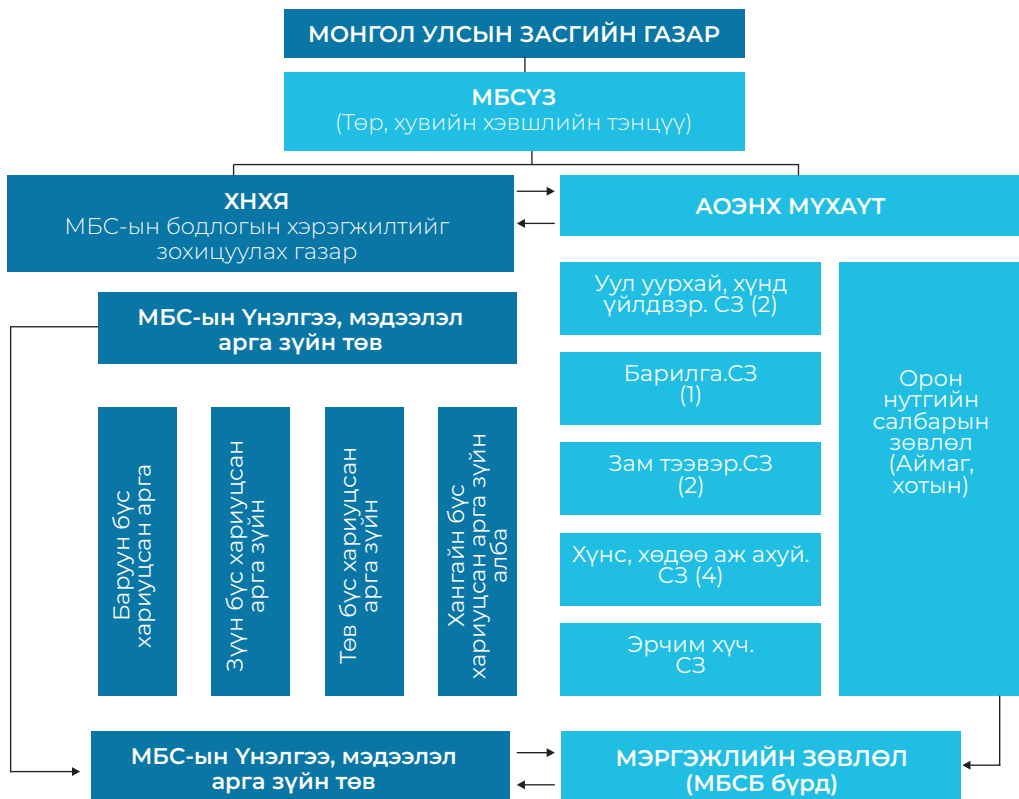
## 1.1 ОРОЛТ

Оролт хэсэгт МБС-ын удирдлага, зохион байгуулалт, төсөв санхүүжилт, агуулга, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, хүний нөөц, орчин, дэд бүтэц, тоног төхөөрөмж багаж хэрэгслийн хангамжийн асуудлууд багтах бөгөөд салбарын “Оролт”-той холбоотой өмнө дараах үнэлгээ дүгнэлт хийгдсэн байдаг.

### 1.1.1 МБС-ын удирдлага, зохион байгуулалт

МБС-ын салбарын дээд удирдлага нь “МБС-ын Үндэсний зөвлөл” байх бөгөөд энэхүү зөвлөл нь салбар дундын зохицуулалтыг үйл ажиллагаандаа шингээж, эдийн засгийн үйл ажиллагааны чиглэл бүрээр бусад яамдууд, хувийн хэвшил, тэднийг төлөөлөхүйц байгууллагуудтай хамтын ажиллагаатай байх тухай хууль болон бусад эрх зүйн баримтуудад тусгасан байдаг. Мэргэжлийн зөвлөл нь төр хувийн хэвшлийн тэнцүү оролцоог бүрдүүлсэн 16 гишүүнтэй байгаа нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын нийгмийн түншлэлийн бодлогыг баримтлах гол үндэслэл болдог. Одоогийн байдлаар энэхүү нийгмийн түншлэл нь зөвхөн төр (мэргэжлийн боловсрол, сургалт) болон хувийн хэвшлийн төлөөллийн хооронд хэрэгжих хандлагатай байгаа ч цаашид эдийн засгийн бүх салбарыг хамарсан салбар дундын ажиллах хүчний тогтолцоог дэмжсэн, үр дүнтэй бодлого, механизмыг тогтворжуулах нь чухал байна.

Зураг 2. Монгол улсын Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо





---

МБС-ын салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагаар Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар ажиллах бөгөөд салбарын үйл ажиллагааг бодлого, эрх зүй, хэрэгжилтийн хувьд төв удирдлагар хангаж байдаг. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар бөгөөд үүргийн хувьд МБС-ын тухай хуульд<sup>2</sup> тусгасанаар, Боловсролын болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн, түүнчлэн бусад төрийн захиргааны төв байгууллага хуулиар тогтоосон эрхлэх асуудлын чиглэлээр Үндэсний зөвлөлийг бодлогоор дэмжиж, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах бөгөөд Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын талаарх төрийн бодлого, Засгийн газрын болон Үндэсний зөвлөлийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, МБС-ын үндэсний зөвлөлийн ажлын албаны үүргийг гүйцэтгэдэг.

Монгол улсын суурь мэдээллийн тайланд<sup>3</sup> дурьдаснаар, манай улсад 2009 онд “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын газар” нэртэй ЗГ-ын хэрэгжүүлэгч агентлагийг байгуулж, МБСҮЗ-ийг Монгол Улсын Шадар Сайд даргалж, ажилласан 2 жилийн хугацаанд бодлогын болон сургалтын чадамжид суурилсан сургалт (ЧСС)-ын тогтолцоонд шилжих гол шийдвэрүүдийн тал хувь шахам нь гарсан (МБСҮЗ-ийн 2011 оны тайлан, 2012) байна. Энэ хугацаанд МБСБ-даа илүү хүрч ажиллаж, түншлэлийн хүрээ өргөжиж, Үндэсний болон Салбарын зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа тогтмолжин үр нөлөө нь дээшилж, мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх салбарын үндсэн үзүүлэлтүүд бүхэлдээ ахисныг салбарын ажиллагчдын яриа, санал, статистикийн тоо баримт харуулж байна. Иймээс цаашдаа төр, хувийн хэвшлийн түншлэлд суурилсан, салбар дундын зохицуулалтыг хэрэгжүүлж чадахуйц МБС-ын тогтолцооны шинэчлэлийг хийх хэрэгтэй байна. МБСҮЗ-ын статусыг өндөржүүлж, МБС-ыг эрхлэх төрийн захиргааны байгууллагыг салбар дундын зарчмаар байгуулж, тогтвортой ажиллуулах замаар олон улсын жишигт нийцсэн, удирдлагын илүү оновчтой, үр дүнтэй тогтолцоонд шилжих шаардлагатай байна<sup>4</sup>. Өнөөгийн байдлаар байгуулагдсан салбарын зөвлөлүүдийн тогтвортой ажиллах нөхцөл бололцоо бүрдээгүйн улмаас үйл ажиллагаа нь зогсонги, зарим Салбар Зөвлөл байгуулагдаагүй байна. МБСҮЗ, түүний салбар зөвлөлүүд нь хууль, дүрэмд заасан бүрэн эрхээ бүрэн хэрэгжүүлж чадахгүй байна. Төр, сургалтын байгууллага дангаараа хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй, мэргэшлийн ур чадвартай мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх боломжгүйг хүлээн зөвшөөрч, хувийн хэвшил-ажил олгогчдын оролцоо, түншлэлийг бүхий шатанд тогтмол, үр өгөөжтэй, хариуцлагатай болгох шаардлага байна.

МБСҮМАТ нь 2016 онд байгуулагдсан бөгөөд үндсэн зорилго суралцагч, төгсөгчийн чадамжийг үнэлэх, иргэдийн өмнөх мэдлэг, ур чадварыг хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах, гэрчилгээжүүлэх, МБСБ-ын хөтөлбөрийн дүгнэлт гаргах, мэргэжлийн стандарт, лавлахууд болон холбогдох стандарт, шаардлагад нийцүүлэх, багшийн мэргэжлийн хөгжлийг хангах, салбарын удирдлага, мэдээллийн санг бий болгох, хөгжүүлэх, ингэхдээ ажил олгогч, мэргэжлийн холбоод болон холбогдох төрийн болорн төрийн бус байгууллагын хамтын ажиллагаа, түншлэлийг бэхжүүлэх чиг үүрэгтэй ажиллаж байна. Энэ төв нь МБС-ын хэрэгжилтэд чухал үүрэгтэй байгууллага юм.

МБСБ-д Политехник коллеж, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв болон богино хугацааны сургалтын байгууллагууд багтана.

---

<sup>2</sup> <http://www.legalinfo.mn/law/details/376>

<sup>3</sup> 2020 онд хийгдсэн

<sup>4</sup> Хуудас 149

*Хүснэгт 1. Боловсролын түвшин ба байгууллагын төрөл*

СУРГАЛТЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ХЭВ ШИНЖ
Техникийн боловсрол олгох, мэргэшлийн IV-V түвшин	Политехник коллеж
Мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэшлийн III-IV түвшин	Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв
Мэргэжлийн сургалтаар мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэшлийн II түвшин	Мэргэжлийн сургалтын байгууллага, сургалтын төв

Эдгээр сургалтын байгууллагын суралцах хугацаа, элсэгч, төгсөгчдөд олгох боловсролын бичиг баримтын талаарх мэдээллийг дараах хүснэгтээр харуулав.

*Хүснэгт 2. ТМБСБ-ын суралцах хугацаа, элсэгч, төгсөгчид олгох бичиг баримт (МБСБХЗГ-ын мэдээлэл, 2021).*

СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГА	СУРГАЛТ	СУРГАЛТЫН ХУГАЦАА	ЭЛСЭГЧ	ТӨГСӨГЧДӨД ОЛГОХ БАРИМТ БИЧИГ
Политехник коллеж	Техникийн боловсрол	1.5 жил 3 жил	2.5 жил, МСҮТ төгсөгч 1 жилийн төгсөгч Бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн иргэн	Мэргэжлийн диплом
	Мэргэжлийн боловсрол	2.5 жил	Суурь боловсрол эзэмшсэн иргэн	Бүрэн дунд боловсрол, Мэргэжлийн үнэмлэх
	Мэргэжлийн сургалт	1 жил	Насанд хүрэгчид	Мэргэжлийн үнэмлэх
МСҮТөв	Мэргэжлийн боловсрол	2.5 жил	Суурь боловсрол эзэмшсэн иргэн	Бүрэн дунд боловсрол, Мэргэжлийн үнэмлэх
	Мэргэжлийн сургалт	1 жил	Бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн иргэн	Мэргэжлийн үнэмлэх
Сургалтын төв	Мэргэжлийн сургалт	Богино хугацааны сургалт	Насанд хүрэгчид	Чадамжийн гэрчилгээ

---

МБСБ-ын хэв шинж болон боловсрол олгож буй байдлыг харьцуулбал Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалт нь албан боловсролоор 1-3 жилийн хугацаанд сургаж, албан боловсролын үнэмлэх, диплом олгож байна. МСҮТ төгсөгчдөд бүрэн дунд боловсролын гэрчилгээний хамт мэргэжлийн түвшин бүхий мэргэжлийн үнэмлэх олгож байгаа, Мэргэжлийн сургалтын байгууллага буюу богино хугацаанд мэргэжлийн ур чадвар олгох сургалт явуулж буй сургалтын байгууллага нь 14 – 21 хоног, 1 жил хүртэлх хугацаанд албан болон албан бус хэлбэрээр мэдлэг, ур чадвар олгох бөгөөд одоогийн байдлаар чадамжийн гэрчилгээ олгож байна<sup>5</sup>.

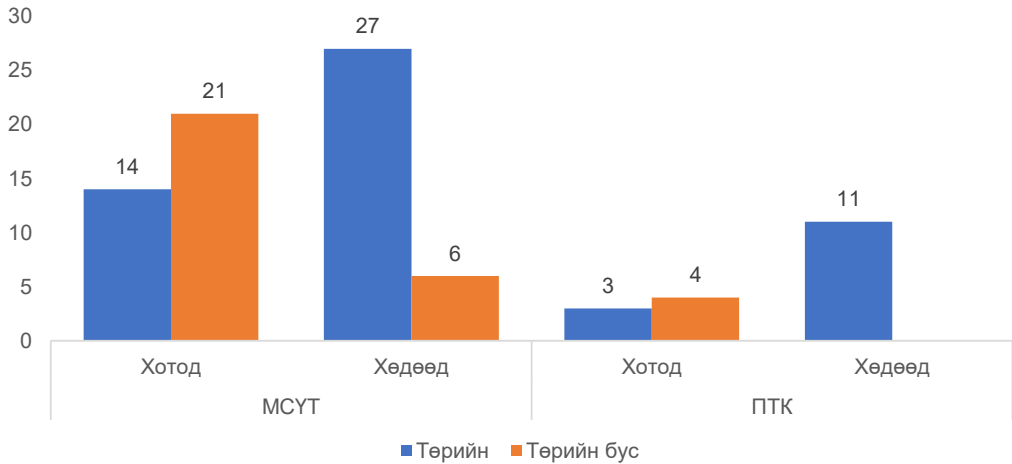
МБС-ын салбарын дүн шинжилгээний тайланд<sup>6</sup> бичсэнээр, төрийн өмчийн МСҮТ, ПТК хотод харьцангуй цөөн, хөдөөд харьцангуй олон харагдаж байгаа боловч бүс нутгаар авч үзвэл газар нутаг томтой, хүн ам тархай суурьшсан орон нутагт МБСБ-ын тоо цөөн байна. Сүүлийн жилүүдэд хэдийгээр ХЗЗ-ийн эрэлтийг дагаад хотод мэргэжлийн сургуулиуд нэмэгдэж байгаа ч хөдөө орон нутагт МБС-ын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгааг харуулж байна. Манай урд хөршийн хувьд МБС-ыг хөдөө, захын сум суурин газруудад илүү хүртээмжтэй байх бодлогыг 2012 оноос хойш баримталж ирсэн учир хөдөөгийн хүн амын ажил эрхлэлт, хувийн бизнес эрхлэлт өссөн дүнтэй байдаг. Газар нутаг ихтэй манай орны хувьд хөдөө орон нутгийн эдийн засгийн байдал, ажилгүйдэл, ядуурлын түвшин нь нийт эдийн засгийн өсөлтөд нөлөөлөх гол хүчин зүйл мөн. Хөдөөгийн хүн амын ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад тэдэнд мэргэжил, ур чадвар олгох, боловсролын үйлчилгээг хүргэх асуудал чухал, үүнийг МБС-ын салбар, тэр дундаа богино хугацаанд мэргэжил, ур чадвар олгох сургалтаар дэмжих нь чухал байна.

---

<sup>5</sup> Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын суурь судалгаа, АХБ, 2019

<sup>6</sup> БШУЯ, АХБ. (2019). МБС-ын салбарын дүн шинжилгээ

Зураг 3. Төрийн болон хувийн өмчийн МБСБ, байршлаар<sup>7</sup>



Иймд хөдөө орон нутгийн иргэдийг тасралтгүй хөгжүүлэх, сургах, тэдэнд боловсрол болон мэргэжлийн ур чадвар, чадамж эзэмшүүлэхэд чиглэсэн бодлогын зохицуулалт шаардлагатай байна. Үүнд хөдөө орон нутгийн иргэдийг дэмжих зорилгоор төрийн өмчийн МСҮТ, мэргэжлийн сургалтын байгууллагыг олноор байгуулах, насанд хүрэгчдийн тасралтгүй сурч боловсрох боломжийг бүрдүүлэх чиглэлээр бодлого, үйл ажиллагааг төлөвлөн хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Үүний зэрэгцээ эдгээр сургалтын төвүүдийн чанар, тэгш байдал, хүртээмжийн талаар анхаарах нь чухал<sup>8</sup>.

### 1.1.2 Тогтолцоо

МБС-ын үйл ажиллагааг албан, албан бус болон амьдралын орчны суралцахуйн аль аль хэлбэрээр зохион байгуулж байгаа бөгөөд энэ нь хэвшиж тогтсон, уян хатан бус хэлбэр байдаг.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн нөхцөл байдал, технологийн хурдацтай хөгжил зэрэг нь иргэдийг уян хатан хэлбэрээр ур чадвар эзэмшиж, богино хугацаанд хөдөлмөр эрхлэхийг шаардаж байна. Ийм учраас МБС нь насан туршдаа суралцахуйн зарчимд үндэслэсэн уян хатан байх зайлшгүй шаардлагатай байна. МБС-ыг илүү уян хатан хэлбэрээр иргэдэд хүргэхэд амьдрал, ажлын болон ниймийн орчин дахь бие даасан суралцахуйг хүлээн зөвшөөрч үр дүнг баталгаажуулах, цаашдын сургалтыг чиглүүлэх үйл ажиллагаа салбарын түвшинд ажил олгогч, мэргэжлийн холбоод, хөдөлмөр, халамжийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлэх нэн чухал шаардлагатай байна.

<sup>7</sup> Эх сурвалж: (МБСБХЗГ-ын статистик мэдээлэл, 2019)

<sup>8</sup> БШУЯ, АХБ. (2019). МБС-ын салбарын дүн шинжилгээ

Хүснэгт 3. Боловсролын тогтолцоо

Амьдралын орчинд бие даан суралцахуй /informal/		Өөрөө зорьсон, гэр бүл чиглүүлсэн, нийгэмд харилцахад чиглэсэн суралцахуй: Ажлын байранд, гэр бүлийн орчинд, өдөр тутмын амьдралын орчинд			Бие даан ур чадвар эзэмших, түүнийг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрүүлэх, баталгаажуулах				
Албан бус боловсрол /Non-formal/	Хүүхэд асран хамгаалах, харах үйлчилгээ, үйл ажиллагаа	Сургуулиас гадуурх хөтөлбөрт сургалтууд			Компанийн дэргэдэх, ажлын байран дахь сургалтууд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилтот бүлгийн сургалтууд				
		Боловсролын 2 дахь боломж: Нөхөн эзэмшүүлэх сургалт							
		Тусгай хэрэгцээт боловсрол, сургалт							
Албан боловсрол /formal/	СӨБ-ын сургалтууд	Сургалтын уян хатан хэлбэрээр боловсролын хоёр дахь боломж олгох сургалтууд							
		Албан сургалтад							
Түвшин, шатлал	Сургуулийн өмнөх	Бага	Дунд	Ахлах	Мэргэжлийн боловсрол, сургалт	Техникийн боловсрол	Бакалавр	Магистр	Доктор
							Дээд боловсрол		
Нас	3-5	6-10	11-14	15-17	15 болон түүнээс дээш	17 болон түүнээс дээш			

Өмнөх мэдлэг, ур чадварыг хүлээн зөвшөөрж, баталгаажуулах үйл ажиллагаа нь 2019 оноос эхлэн МБСУМАТ-д хэрэгжиж байгаа бөгөөд энэ нь иргэдэд богино хугацаанд хөдөлмөр эрхлэх ур чадвараа хөгжүүлэх, богино хугацаанд хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгож байгаагаас салбарын тэргүүн туршлагын нэг юм.

МБСУМАТ-д зохион байгуулагддаг өмнөх мэдлэг, ур чадварыг хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах үйл ажиллагаа нь дараах үйл явцтай.

Зураг 4. Өмнөх мэдлэг ур чадварыг хүлээн зөвшөөрөх үнэлгээний алхмууд



БШУЯ болон АХБ-наас Боловсролын салбарын дунд хугацааны хөгжлийн төлөвлөгөө 2030-ийг боловсруулах явцад хийгдсэн МБС-ын салбарын дүн шинжилгээний тайланд дараах дүгнэлтүүдийг бичсэн байна. Эдгээр байгууллагад төрийн болон төрийн бус өмчийн албан боловсролоор сургалт явуулж

---

буй политехник коллеж, мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвүүд хамрагдаж байна. Харин албан бус боловсролоор ур чадвар олгож буй мэргэжлийн сургалтын байгууллага нь 560-аад байна<sup>9</sup>.

Албан боловсролоос гадна албан бус хэлбэрээр иргэдэд мэдлэг ур чадварыг богино хугацаанд олгож байгаа нь иргэдийг насан туршдаа сурч боловсрохыг дэмжиж, тэднийг ажилгүйдэл, ядууралд өтрөхөөс сэргийлэх үндэс тавигдсан. Гэвч энэхүү албан бус боловсролоор олгож буй сургалтын чанар, хугацаа, байгууллагын чадавх, олгох түвшинг дахин үнэлэх, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох болон мэргэшүүлэх сургалтын ялгааг нарийвчлан гаргах, бэлтгэх байгууллагуудын ялгааг тодорхойлох шаардлагатай. Ялгаа тодорхой бус байгаагаас шалтгаалан богино хугацааны сургалтуудын чанар, хүртээмж сул байна.

### **1.1.3 АГУУЛГА - ХӨТӨЛБӨР, ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

МБС-ын агуулгыг хөтөлбөр, төлөвлөгөөгөөр хэрэгжүүлдэг. 2019-2020 оны хичээлийн жилийн байдлаар МБС-ын салбарт нийт 193 мэргэжлийн сургалтыг ПК болон МСҮТ-д зохион байгуулж байна. Мэргэжлийн чиглэлтэй холбоотой дараах асуудлууд байдаг. Үүнд:

1. Монгол улсын үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал 2008-д техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын түвшний 3800 орчим ажил мэргэжил байдаг бөгөөд эдгээрээс 581 мэргэжлийн индексийг баталгаажуулж, сургалт зохион байгуулагддаг.
2. Индекс баталгаажсан 581 мэргэжлээс 193 мэргэжлээр сургалт зохион байгуулагддаг.
3. Эдгээр 581 мэргэжлийн индекс нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эдийн засгийн салбарын ангилалтэй төдийлөн нийцдэггүй учраас суралцагч, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тодорхойлох, мөшгихөд зөрчилтэй асуудал гардаг. Энэ нь МБСБ-ын төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн найдвартай байдлыг бууруулдаг байх талтай.

Нөгөө талаас МБС-ын агуулгыг тодорхойлох, мэргэжлийн чиглэлийг сонгоход хөдөлмөрийн зах зээлийн тоон болон чанарын эрэлт чухал эх сурвалж байдаг. Тоон эрэлт нь хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй байгаа ажил мэргэжлийг тодорхойлдог бол чанарын эрэлт нь хөдөлмөрийн зах зээл дахь ажлын байранд шаардагдах мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг тодорхойлж байдаг.

Монгол улсын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг барометрийн судалгаагаар тодорхойлж тэргүүлэх мэргэжлийн чиглэлийг тодорхойлоход ямар нэг бэрхшээл байхгүй хэдий ч сургалтын байгууллагын түвшинд энэ мэдээллийн ашиглалт хангалтгүй байгаа юм. Сургалтын байгууллагууд нэгэнт тусгай зөвшөөрөл авсан мэргэжлийн сургалтаа зах зээлийн эрэлтээс үл шалтгаалан тасралтгүй зохион байгуулж байгаа нь төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлтэд сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Энэ нь МБС-ын салбар зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээнд уян хатан байж чадахгүй байгааг илэрхийлж байна. 2019-2020 оны хичээлийн жилд сургалтын байгууллагаас зохион байгуулсан мэргэжлийн сургалтуудаас ХНХЯ-ны дэргэдэх судалгааны хүрээлэнгээс гаргасан Хөдөлмөрийн зах зээлийн барометрийн судалгаа 2020-ийн үр дүнтэй

---

<sup>9</sup> МБСБХЗГ-ын мэдээлэл, 2019

төдийлөн нийцтэй байж чадахгүй байгаа нь харагдаж байна.

Гэтэл сургалтын байгууллагуудын сургалтын чиглэл энэ судалгааны үр дүнтэй төдийлөн нийцтэй харагдахгүй байна.

Дээрх нөхцөл байдлаас харахад МБС нь зах зээлийн эрэлтэд уян хатан хариу үзүүлж чадахгүй байгаа нь харагдана.

Нөгөө талаас мэргэжлийн сургалтын агуулгыг хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байранд шаардагдах ур чадвар тодорхойлж байдаг. Энэ чиглэлээр үндэсний хэмжээнд судалгаа харахан хийгдэж эхлээгүй байна. Гэхдээ шаардлагатай ур чадвар, чадамжийг ажил олгогч, мэргэжлийн холбоодын санаачлан боловсруулдаг Мэргэжлийн стандарт, лавлахууд бүрэн тодорхойлох боломжтой. Тухайлбал, Азийн хөгжлийн банкны Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг хөгжүүлэх төслийн хүрээнд Хөдөө аж ахуйн салбарын хэд хэдэн мэргэжлийн лавлах боловсруулагдсан байдаг. Тухайлбал, ноос ноолуур боловсруулалтын технологийн ажилтаны мэргэжлийн лавлах, энэ мэргэжлийг эзэмшүүлэх МБС-ын шаардлага, түүний дагуу хөтөлбөрийг боловсруулсан байна.

Зураг 5. Хөдөө аж ахуйн мэргэжлийн лавлах



Ийм учраас МБС-ын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд баримжаалсан сургалт явуулахад Ажил мэргэжлийн лавлах, Мэргэжлийн стандарт одоогийн нөхцөлд хамгийн чухал юм. Гэтэл бодит байдалд сургалт зохион байгуулдаг 193 мэргэжлийн сургалт нийтдээ 50 батлагдсан, 7 шинээр боловсруулагдсан блочч харахан батлагдаагүй байгаа лавлах, стандарттай байгаа нь нийт сургалтын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцтэй гэсэн баталгаа болж чадахгүй байна.

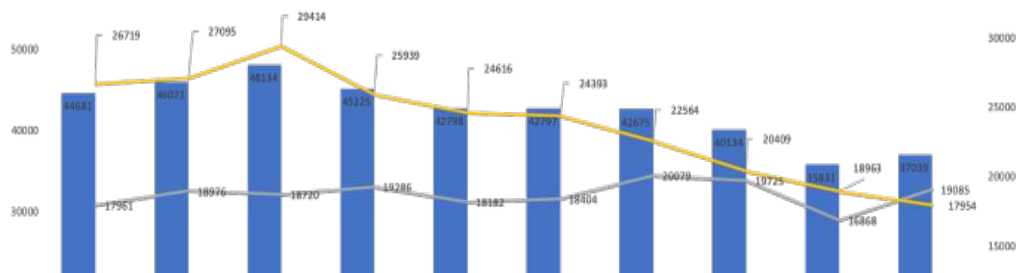
Түүнчлэн МБС-ын салбарын дүн шинжилгээгээр МБС-ын сургалтын ажиллагаагаа зохион байгуулж байгаа боловч элсэлт, төгсөлт, сургалтын хугацаа болон төгсөлтийн бичиг баримт нь ЧСС-н тогтолцоонд шилжээгүй байгаад анхаарал хандуулахыг зөвлөсөн байдаг. Чадамжид суурилсан сургалтын зарчмын дагуу мэргэжил бүрт

нийт хичээлийн агуулгын онолын хичээлийг 20%, дадлагын хичээлийг 80% байхаар чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлж байна.<sup>10</sup> Энэхүү чиг хандлагын хувьд өнөөгийн олон улсын жишгээс харахад сургалтын хөтөлбөртөө “хувь хүний асуудлыг шийдвэрлэх чадвар” ба “хариуцлага хүлээх чадвар” олгоход илүү анхаардаг болжээ. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтаар бид энэхүү үр чадваруудыг олгож, техникийн боловсрол сургалтаар илүү техник, технологи, мэргэжлийн үр чадварыг олгох тал дээр анхаарах нь зүйтэй болж байна. Мөн дэлхий нийтэд дижитал эдийн засаг хөгжиж, түүний шаардлагын дагуу гараар хөдөлмөр эрхлэх үр чадвараас илүү тоног төхөөрөмж, электроник, мехатроник чиглэлээр эзэмшсэн үр чадвар эрэлттэй болж байна. Иймд бид цаашид дэлхий нийтийн энэхүү чиг хандлагад чиглэсэн бодлого баримтлахаас гадна сургалтын хөтөлбөрийн агуулга, заах арга зүй, онол дадлагын хичээлийн харьцаанд дахин шинжилгээ хийж, өөрчлөх шаардлага урган гарч байна<sup>11</sup>.

### 1.1.4 ЭЛСЭГЧ, СУРАЛЦАГЧ

МБС-ын оролтын нэг чухал бүрэлдэхүүн нь элсэгч, суралцагч юм. 2018-2019 оны хичээлийн жилд нийт 38,526 суралцагч байгаагаас эмэгтэй 15,097 байна. Нийт суралцагчийг байршлаар нь авч үзвэл хотод 19,085, хөдөө орон нутагт 17,954 суралцагч суралцаж байна (ҮСХ, 2019). Тухайн хугацааны интервалд ТМБС-д хамрагдсан суралцагчдийн тооны өөрчлөлтийн хувьд 2010-2013 онуудад хамгийн их өсөлттэй 48,134 суралцагч суралцсан байна. Харин 2017-2018 оны хичээлийн жилд хамгийн бага 35,831 суралцагч суралцаж байна. Энэ нь 2011 оны суралцагчийн тоотой харьцуулвал 23%-иар буусан, өмнөх оноос 3%-ийн өсөлттэй байна.

Зураг 6. МБСБ-ын суралцагчийн тоо, хүйс, байршилаар



3. Шинээр элсэгчид	24999
Үүнээс: эмэгтэй	9485
- Шинээр элсэгчдээс тухайн жилд 9-р анги төгсөгчдөөс	7521
- Шинээр элсэгчдээс тухайн жилд 12-р анги төгсөгчдөөс	4905
- Ажиллагчдаас	5571
- Ажилгүй иргэдээс	6238
- Бусад сургуулиас	764

<sup>10</sup> Чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрийн загвар, дээрх шаардлага загварт тусгасанаар.



---

МБС-ын сүүлийн үеийн хөгжлийн чиг хандлагаас харахад энэ салбарын зорилтот бүлэг, сургалтын зохион байгуулалт, хэв маягт нэлээд өөрчлөлт орох хандлагатай байна. Энэ нь нэгэнт мэргэжил эзэмшиж хөдөлмөрийн зах зээлд ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа мэргэжлийн ур чадвартай ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх, насан туршдаа тасралтгүй хөгжих хэрэгцээтэй холбоотой юм. Одоогийн байдлаар МБСБ-ын суралцагчдын дийлэнхийг ЕБС-ийн 9 болон 12 дугаар ангийн төгсөгч эзэлж байна. МБС-ын 2018-2019 оны статистик мэдээллээс харахад шинээр элсэгчдийн 49.7 хувийг эзэлж байгаа ба ажиллагчдын бүлгээс элсэн суралцагчид 22.3 хувийг, ажилгүй иргэдээс элссэн суралцагчид 24.9 хувийг эзэлж байна. Эндээс насанд хүрэгсдээс МБС элсэн суралцах хувь 47.2 хувийг эзэлж байгаа юм.

### **1.1.5 БАГШЛАХ БОЛОВСОН ХҮЧИН**

ГОУХАН-ийн 2019-2020 онуудад хийгдсэн судалгаанд дараах үр дүнгүүдийг нэгтгэсэн байдаг. Үүнд:

Монгол улсын МБС-ын салбар чадамжид суурилсан сургалтын тогтолцоонд шилжээд арваад жилийг ардаа үджээ. ЧСС-аар суралцагчдад тухайн мэргэжлийн стандартад нийцэх хэд хэдэн “цуврал” чадамжийг тодорхой орчин нөхцөлд эзэмшүүлэхэд чиглэдэг. Энэ сургалтыг зохион байгуулахад МБС-ын багш нар суралцагчдад эзэмшүүлэхийг зорьж буй чадамжийг илүү ахисан түвшинд эзэмшсэн байх шаардлагатай болно. Үүнээс гадна тэд МБС-ын сурган хүмүүжүүлэх арга зүй, хөтөлбөрийн боловсруулалт, хэрэглэгдэхүүн, тоног төхөөрөмжийн талаар хамгийн сүүлийн үеийн мэдлэгтэй байх хэрэгтэй болдог. Тухайлбал МБС-ын багш нар хөтөлбөр боловсруулах процессыг мэддэг, ажил мэргэжлийн лавлах, стандартын талаар хамгийн сүүлийн үеийн ойлголт, мэдээлэлтэй, чадамжийн нэгжийн дагуу гүйцэтгэлийн даалгавар, төсөлт ажил, симуляц зэргийг боловсруулдаг, суралцагчийн эзэмшсэн чадамжийг үнэлдэг, хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын бодит орчны талаар мэдлэгтэй байх зэрэг ур чадвар, чадамжтай, суралцагчид болон бусад багш нар, ажил олгочийн төлөөлөлтэй харилцах, хамтран ажиллах эерэг хандлагатай байх шаардлагатай болж байна.

Нөгөө талаас МБС-ын үр дүн, чанарыг олон улсын түвшинд хүргэхтэй холбоотой салбарт хийгдэж буй нэлээд далайцтай санаачлага бол Дэлхийн ур чадвар, Монгол ур чадвар тэмцээнүүд юм. Эдгээр тэмцээн нь МБС-ын сургалтын чанарыг дэлхийн түвшинд хүргэхэд томоохон түлхэц болох хэдий ч сургалтын байгууллагын багш нар шаардлагатай ур чадварыг эзэмшээгүй тохиолдолд хүссэн үр дүндээ хүрэхэд бэрхшээлтэй юм. Дараах хүснэгтэд Дэлхийн ур чадвар тэмцээнд тогооч, барилгын цахилгаан, сантехник, автомашины засвар, болон үйлдвэрлэлийн мэргэжлийн оролцогчийн ямар ур чадварыг үнэлдэг болохыг харууллаа. Эдгээр ур чадварыг МБСБ-ын мэргэжлийн багш нар эзэмшсэн байх нь дэлхийн түвшний МБС-тай болоход ихээхэн ач холбогдолтой юм.

Дэлхийн ур чадвар тэмцээний нарийвчилсан стандарт дахь мэдлэг, ур чадвар, хандлагын шаардлагаас харахад хувь хүний хандлага, харилцааны ур чадвар, бизнес төлөвлөлт, асуудал шийдвэрлэх, шинийг санаачлах, технологийн ур чадварыг хэрэглэхтэй холбоотой ур чадварыг түлхүү ач холбогдол өгөх хандлагатай байна. Энэ чадварыг хөгжүүлэх асуудал МБС-ын нэн тэргүүний зорилт, багш нарт энэ ур чадварыг хөгжүүлэх арга зүй, чадамжийг эзэмшүүлэх асуудал чухал байна.

---

<sup>11</sup> БШУЯ, АХБ. (2019). МБС-ын салбарын дүн шинжилгээ

---

Олон улсын чиг хандлагыг Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгалтай холбоотой ажилтанд шаардлагатай ур чадвар, түүнийг хөгжүүлэх сургалтын байгууллагын багшид шаардлагатай ур чадварын чиг хандлагаар тодорхойллоо. Сүүлийн үед технологийн ололт амжилт тэр дундаа хиймэл оюун ухаан, машинчлал, роботикийн инновацийн хөгжил ажлын ертөнцөд шаардагдах ур чадварт маш их өөрчлөлт авчирч байна. Шинэ технологийн үр днд бий болсон машин, тоног төхөөрөмжүүд илүү үр ашигтай, бүтээмжтэй, аюулгүй ажиллах болсноор ажлын байранд мэргэжилтэй ажилтныг орлох боломжтой болж байна. Ялангуяа дунд түвшний ажлын байранд энэ технологийг түлхүү ашиглагдаж байгаа учраас нийгэмд дараах үр дагаврыг бий болгох хандлагатай байна. Үүнд:

- 3D хэвлэл нь бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн загварт цэг тавьж, гар үйлдвэрлэлийн үр ашгийг бууруулна.
- Технологийн хөгжил ихсэхийн хэрээр үйлдвэрийн салбарын зааг ялгаа багасна. Жишээ нь Google компани жолоочгүй авто машин хөгжүүлж байхад Tesla авто машин үйлдвэрлэлийн компани цахилгаан эрчим хүчний компани гэж өөрсдийгөө үзэж байна.
- Ажил хөдөлмөрийн талаарх уламжлалт ойлголт өөрчлөгдөж байна. Ажил хөдөлмөр хаана гэхээс илүүтэй тухайн ажлыг хэн хийж байна вэ гэдгээр тодорхойлогдож байна. Бизнесийг илүү авьяаслаг мэргэжилтэн, чөлөөт ажил хөдөлмөр эрхлэгчид алсын зайнаас дижитал платформоор хийдэг болж байна.
- Дижитал платформ эдийн засгийн бодлогод томоохон өөрчлөлт авчирч байна. Эдийн засагт бизнес эзэмшлийн тухай ойлголтоос үйлчилгээг худалдан авах концепцрүү шилжиж байна. Тухайлбал ирээдүйд авто машины компаниуд авто машин зарж борлуулах гэхээс тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг болох юм.

Технологийн энэ их эрчтэй, хурдан хувьсал аж үйлдвэрийн салбарт томоохон хувьсал болж байгаа бөгөөд үүнийг Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгал илэрхийлж буй юм. Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгалтай холбоотой ажлын байранд шаардагдах ур чадвар улс орнуудын эдийн засгийн хөгжлийн түвшин болон газарзүй, тивийн байршлаас шалтгаалан ямар байгааг авч үзье. Энэхүү судалгаанд эдийн засгийн хөгжингүй ангилалд багтдаг болон Азийн орнуудад шаардагдах ур чадварт голчлон анхаарал хандууллаа. АФХБ, АХБ, ЕББХБ болон ДАХБ-ны 2018 онд Аж үйлдвэрийн 4 хувьсгалтай холбоотой шаардагдах ур чадварыг тодорхойлох судалгаа хийсэн байдаг. Энэхүү судалгаагаар дараах үр дүнгүүд гарсан байна. Үүнд:

- Хөгжингүй орнууд болон хөгжиж буй эдийн засагт автоматчлал хөгжих чадамжтай байх хандлагатай гэсэн судалгаа байдаг хэдий ч сүүлийн үеийн ажиглалт, мэдээллээс харахад төдийлөн том ялгаа гарахааргүй байна. Эдийн засгийн өсөлт, орлогын хэмжээ ч энд нөлөөлөхгүй байна. Хөгжингүй орнуудад автоматчлал түлхүү хөгжих хандлага бий гэж үзсэн шалтгаан нь эдгээр орны ажилтны цалин бага, мэргэжлийн ур чадвар доогуур бөгөөд энэ нь одоогийн технологийг автоматчилах гол хүчин зүйл болно гэж үзсэн байдаг. Дэлхийн банкны тооцоолсноор автоматчлал хамгийн сайн хөгжих боломжтой орнуудад Ази, Африкийн улсуудыг нэрлэсэн байдаг. Учир нь эдгээр орны ажлын байрны 71-73 хувь нь автоматчлалд өртөх боломжтой<sup>12</sup>. Шинэ технологи үйлдвэрийн салбарт нэвтрэхийн хэрээр

---

мэргэжилтэй ажилтны ур чадварт тавигдах шаардлага өөрчлөгдөж байна. Тэд технологийн, дижитал, танин мэдэхүйн дээд түвшний болон зөөлөн ур чадвартай болох шаардлагатай болж байна. Тухайлбал бүтээлч сэтгэлгээ, сурах, асуудал шийдвэрлэх ур чадваруудыг дурьдаж болно.<sup>13</sup>

• Насан туршийн суралцахуйн үр шим илүү их болох хандлагатай байна. Мэргэжилтэй ажилчид ажил, амьдралынхаа явцад нэг удаагийн сургалтаар эзэмшсэн ур чадвараа насан туршдаа хэрэглэх боломжгүй болж байна. Хэдэн жилийн өмнө танин мэдэхүйн ур чадвар хамгийн их шаардлагатай байсан бол сүүлийн жилүүдэд энэ байдал өөрчлөгдөж байна (Beaudry, Green, and Sand, 2016). Хиймэд оюун ухаан хөгжлийн хурдасгуур болж байна (Brynjolfsson and McAfee, 2017). Хиймэл оюун ухааны хөгжлийн хурдыг урьдчилан таамаглах болромжгүй болж байна. Машинаас хоцрохгүй байхын тулд хүн төрөлхтөн илүү нийлмэл, төвөгтэй асуудлыг шийдэж чаддаг, тасралтгүй суралцдаг, сэтгэл хөдлөлийн боловсролтой байх, зөөлөн ур чадвартай, бүтээлч байх шаардлагатай болж байна<sup>14</sup>.

• Азийн 5 орны хөдөлмөр эрхлэлтийн сүүлийн 10 жилийн чиг хандлагад хийсэн судалгааны үр дүнгээс харахад байгууллага хүмүүстэй харилцдаг (дотоодын болон гадаад яриа хэлэлцээр, багаар төлөвлөлт хийх гэх мэт), танин мэдэхүйн (тэмдэглэл хөтлөх, өгөгдөл мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, график, диаграм, хүснэгт бэлтгэх гэх мэт), МХТ ашиглан гүйцэтгэх илүү нарийн төвөгтэй ажил үүргийн давтамж өндөр байдаг ажлуудын цалин илүү өсөлттэй, урвуугаар гараар гүйцэтгэдэг ажил үүргийн цалин бага, хөдөлмөр эрхлэх боломж бага болж байна. Ур чадвар хязгаарлагдмал хүмүүс ард хоцрох хандлагатай болж байна.

• Хөгжингүй орнуудын сүүлийн жилүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиг хандлагаас харахад мэргэжилтэй ажилтаны хувиараа бизнес эрхлэх ур чадвар түлхүү шаардлагатай болж байна. (ОУХБ, 2011e).

Хувиараа бизнес эрхлэх ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтын агуулгад зах зээлийн сонголт, бизнесийн төлөвлөгөө боловсруулах, менежмент болон шийдвэр гаргах ур чадвар, эрсдэл үүрэх, яриа хэлэлцээ хийх, зээл авах, бизнес эхлүүлэх, мөнгөний менежментийн ур чадварыг хөгжүүлэх чиглэлтэй байх хэрэгтэй юм<sup>15</sup>.

Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгалтай холбоотой мэргэжилтэй ажилтан болон тэднийг сургах сургалтын байууллагын арга зүй ямар байх талаар дараах зөвлөмж гарсан байдаг.

---

<sup>12</sup> 2018. *Future of Work*. Page 12

<sup>13</sup> 2018. *Future of work*. Page 14

<sup>14</sup> 2018. *Future of work*. Page 20

<sup>15</sup> ОУХБ. (2018). *Vocational teachers and trainers in changing world*. Page 31

Хүснэгт 4. Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгалтай холбоотой ажилтанд шаардлагатай ур чадвар, түүнийг хөгжүүлэх сургалтын арга зүй

ШААРДЛАГАТАЙ УР ЧАДВАР	ТОДОРХОЙЛОЛТ	ЗОРИЛГО	СУРГАЛТЫН АРГА ЗҮЙ
Ажлын байранд бэлтгэгдсэн байх ур чадвар	Ажил хайхаас эхлээд урт хугацаанд тогтворсуурьшилтай ажиллахтай холбоотой	Ажил хайх, тогтвор сууршилтай ажиллах, мөн ажилдаа амжилт гаргахад дэмжлэг үзүүлэх,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Багаар</li> <li>• Төсөлд суурилсан</li> </ul>
Зөөлөн ур чадвар	Бусадтай харилцаж, ажиллахад шаардагдах хувь хүний зан авир, нийгмийн болон харилцааны ур чадвар,	Удирдлага, хамтран ажиллагсад, хэрэглэгчидтэй харилцах, хамтран ажиллахад дэмжлэг үзүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практик хэрэглээ</li> <li>• Туршлага хуримтлуулах</li> <li>• Симуляцийн</li> </ul>
Техникийн ур чадвар	Тусгай ажил үүрэг, даалгарыг гүйцэтгэхэд шаардагдах мэдлэг, ур чадвар	Ажлын байранд гүйцэтгэх тусгай ажилбар, даалгаврыг гүйцэтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бизнесийн санаа гаргах</li> <li>• Дадлагажуулах</li> <li>• Удирдан чиглүүлэх</li> </ul>
Бизнес эрхлэх ур чадвар	Ажлын байр бий болгоход шаардагдах мэдлэг, ур чадвар	Өөрийн гэсэн бизнес эрхлэх, түүнийг хөгжүүлэх, гэрээ хийх, ажлын байр бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажлын байранд сурах</li> </ul>

МБС-ын багш, сургагчид дээрх ур чадварыг бүрэн эзэмшсэн байх хэрэгцээ бий болж байна<sup>16</sup>.

Ихэнх ажил олгогчид ажилтнаас харилцах, асуудал шийдвэрлэх, багаар ажиллах, дээр нь техникийн ур чадварыг багтаасан цогц ур чадвартай байхыг шаардаж байна<sup>17</sup>.

Түүнчлэн ЮНЕСКО-ийн МБС-ын байгууллага болох ЮНЕВОК байгууллагаас 2019 онд зохион байгуулсан виртуал хурлаар МБС-ын багш, сургагчдад шаардлагатай ур чадварыг хэлэлцсэн байдаг<sup>18</sup>. Энэхүү хурлын үр дүнд МБСБ-ын багш, сургагч нар суралцагчтай дор хаяж ижил ур чадвартай байж гэмээнэ тэдэнд шаардлагатай ур чадварыг эзэмшүүлж чадна. Түүнчлэн багш нар МБС-ын сүүлийн үеийн дидактик, шинэ технологийн ур чадвартай байх шаардлагатай ба энэ ур чадвар нь тэдэнд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн (ажил олгогчдод шаардлагатай ирээдүйн ур чадвар) сургалтыг суралцагчийн эрэлт хэрэгцээ ялангуяа Z үеийнхэн гэж

<sup>16</sup> ОУХБ. (2018). Vocational teachers and trainers in changing world. Page 43

<sup>17</sup> ОУХБ. (2018). Vocational teachers and trainers in changing world. Page 50

<sup>18</sup> [https://unevoc.unesco.org/pub/vc\\_synthesis\\_26.pdf](https://unevoc.unesco.org/pub/vc_synthesis_26.pdf)

---

нэрлэгддэг МХТ-ийн хэрэглээ өндөртэй, хуучин сургалтын арга барил тохирохгүй залуу хойч үеийнхний хэрэгцээнд нийцсэн байдлаар зохион байгуулах боломжтой болно. Түүнчлэн багш нар насан туршдаа суралцахыг эрмэлздэг, шинээр гарч ирж буй тогтвортой хөгжил, МХТ, бизнес эрхлэх ур чадвартай, нээлттэй онлайн сургалтын арга зүй, мобайл болон симуляц сургалтын аргууд, түүнийг сургалтад хэрэглэх ур чадвар, гадаад хэл тэр дундаа Англи хэлний чадамжтай байх хэрэгтэй. Мөн боловсролын сэтгэл судлал, инклюдив сургалтын зарчмыг мэддэг байх нь олон янзын суралцагчтай эв дүйтэй харилцахад тустай.

ЮНЕВОК-ийн энэхүү виртуал хуралд оролцогчид дараах асуудлуудыг багш нарын хувьд чухал гэж үзсэн байна. Үүнд:

- Багш нар бодит ажлын байран дахь шинэ технологи, бага төхөөрөмжтэй танилцах, суралцагчдын ажил хөдөлмөрт бэлэн байх ур чадварыг хөгжүүлэхийн тулд ажлын цагийнхаа тодорхой хэсгийг үйлдвэрлэл дээр зарцуулах хэрэгтэй.
- Багш нар сургалтын агуулгыг дамжуулагч байхаас илүүтэй сурах үйл ажиллагааг чиглүүлдэг, удирддаг, суралцагчдад шинийг санаачлах, бүтээх боломжийг олгодог, тэдэнтэй хамтран ажилладаг байх хэрэгтэй.

Оролцогчдын үзэж байгаагаар багш нарт дээрх ур чадварыг хөгжүүлэхэд дараах сургалтын байгууллага, аж ахуйн нэгж, мэргэжлийн байгууллагууд хамтран ажиллах нь зүйтэй юм.

### **1.1.5 ДЭД БҮТЭЦ, ОРЧИН**

Боловсролын суурь мэдээллийн тайланд дурьдаснаар, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт олон жил ашиглаж буй тоног төхөөрөмж, барилга байгууламж, тавилга, эд хогшил нь хуучирч элэгдэн орчин үеийн хэрэгцээ шаардлагыг хангаж чадахгүй байна. Салбарт хэрэгжсэн томоохон төслийн нэг болох Монголын Мянганы Сорилтын Сангийн “Мэргэжлийн боловсрол, сургалт” төслийн хүрээнд сургалтын орчныг сайжруулахад 30 гаруй сая ам.доллар зарцуулагдсан ба нийт төрийн өмчийн 49 МБСБ-ын зөвхөн 28 нь төсөлд хамрагдан тодорхой хэмжээгээр тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан байна. Үүнийг мэргэжлээр нь авч үзвэл нийт МБС-ын салбарт бэлтгэгддэг 193 мэргэжлийн 10 хүрэхгүй хувийг эзэлж байна (Хөдөлмөрийн яам, 2015). МБСБ-ын хичээлийн болон дотуур байр, үйлдвэрлэлийн дадлагын сургалтын байр, техник, тоног төхөөрөмжүүд, ЧСС-ын стандартын шаардлага хангаж буй эсэхэд судалгаа хийж, үнэлгээ өгөх хэрэгтэй байна. Ингэхдээ өнөөдөр Монгол Улсын үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд ашиглагдаж буй, цаашдаа шинэчлэх техник, технологийн шаардлагатай МБСБ-ын байгууллагын дадлагын сургалтын өнөөгийн бааз нийцэж буй эсэхийг ч тогтоох шаардлагатай. Үйлдвэрлэлийн дадлагын сургууль дундын төв байгуулж ажиллуулах, Аж ахуйн нэгж байгууллага дээр хийх үйлдвэрлэлийн дадлагыг өргөжүүлэх, дадлага хүлээн авч чанартай хийсэн ААНБ-д үзүүлэх эдийн засгийн дэмжлэг хөшүүргийг бодитой болгох зэрэг олон талтай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

### **1.2 ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА**

МБС-ын хуульд зааснаар техникийн, мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн сургалт агуулга нь ерөнхий суурь, мэргэжлийн суурь, мэргэшүүлэх суурь гэсэн хэсгүүдтэй байна.

---

**Техникийн боловсрол, сургалтын агуулгыг** суралцагчид технологийн процессийг удирдах, мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэхэд шаардагдах мэдлэг, чадвар, дадал эзэмшүүлж, төлөвшүүлэхэд чиглэх бөгөөд ерөнхий суурь, мэргэжлийн суурь, мэргэшүүлэх хэсгээс бүрдэж, улмаар хэсэг тус бүрийн агуулга нь дараах зорилтыг хэрэгжүүлнэ:

- Ерөнхий суурь хэсгийн агуулга нь суралцагчид мэргэжил, боловсрол, эзэмшихэд шаардлагатай шинжлэх ухаан, техникийн суурь мэдлэг олгох;
- Мэргэжлийн суурь хэсгийн агуулга нь суралцагчид үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, техник, технологийн чиглэлээр шинэ техник эзэмших, өөрчлөлтөд зохицож хөгжих, тодорхой мэргэжил эзэмшихэд зайлшгүй шаардлагатай техникийн суурь мэдлэг, чадвар олгох;
- Мэргэшүүлэх хэсгийн агуулга нь суралцагчид мэргэжлийн үйл ажиллагааны чадвар, дадал эзэмшүүлэх, тухайн мэргэжлээр сонгон мэргэшүүлэх.

**Мэргэжлийн боловсрол сургалтын агуулгыг** суралцагчид ажил, мэргэжлийн үндэсний ангиллаар тодорхойлсон мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэхэд шаардагдах мэдлэг, чадвар, дадал эзэмшүүлж, төлөвшүүлэхэд чиглэхээс гадна бүрэн дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалттай хослуулан зохион байгуулж болох бөгөөд энэ тохиолдолд бүрэн дунд боловсролын агуулга нь Бага, дунд боловсролын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд заасан зорилтод нийцсэн байна. Харин мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын хөтөлбөр нь чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрөөр явагддаг бөгөөд хөтөлбөр нь БДБ-ын агуулга дээр мэргэжлийн суурь буюу тухайн мэргэжлийн хувьд заавал үзэх хичээлүүд, мэргэшүүлэх хэсэг буюу суралцагчид сурч буй мэргэжлийн хувьд мэргэших чиглэлийн хичээлүүд байдаг.

**Мэргэжлийн сургалтын агуулгыг** тодорхой түвшний ур чадвар эзэмшүүлэхэд зориулан боловсруулсан чадамжаар олгохоор заасан байна. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын агуулгыг олон улсын жишиг, Ажил олгогчийн шаардлагад нийцүүлэн мэргэжлийн багш нар аж ахуйн нэгж байгууллага, мэргэжлийн холбоодтой хамтран хөтөлбөр, стандартыг шинэчлэн боловсруулж, сургалтад ашиглаж байна.<sup>19</sup> Тус сургалт нь мөн чадамжид суурилсан сургалтаар, хугацааны хувьд богино, илүү уян хатан байдлаар зохион байгуулах зорилгыг агуулсан байдаг. Гэвч цаашид мэргэжлийн сургалтын байгууллагууд нь иргэдэд хөтөлбөрийн илүү сонголтот хувилбар, боломжийг санал болгох, сургалтын илүү сонголтот төрлийг санал болгох, чадамжуудыг мэргэшлийн түвшинд уялдуулан хөтөлбөрөө боловсруулах гэх мэт аргачлалаар зах зээлд баримжаалсан үйлчилгээг чанаржуулах шаардлага байна.

МБС-ын салбарын хувьд ПК, МСҮТ нь техникийн болон мэргэжлийн боловсрол буюу бие даасан мэргэжил олгох боловсрол-сургалтын тусгай зөвшөөрөл бүхий байгууллага, харин мэргэжлийн сургалтын төв нь ур чадвар олгох, 1 жилийн эрх бүхий гэрчилгээтэй, богино хугацааны сургалтын байгууллага байна.

1. Политехник коллеж нь техникийн болон мэргэжлийн боловсрол олгохоос гадна мэргэжлийн сургалт явуулж байна. Одоогийн байдлаар ПК-оор олгож буй боловсрол нь техникийн боловсролын хувьд уламжлалт сургалт буюу Боловсролын яамнаас баталсан стандарт үнэлгээгээр, онол дадлагын сургалтын харьцаа 50:50 (дээд боловсролтой уялдуулах зорилгоор), мэргэжлийн боловсрол болон мэргэжлийн сургалт нь ЧСС-ын агуулга, арга

---

зүйг баримтлан, онол дадлагын харьцаа 30:70-ийн агуулгаар явагдаж байна.

2. МСҮТ нь мэргэжлийн боловсрол олгохоос гадна мэргэжлийн сургалт явуулж байна. Бүрэн дунд боловсролыг БСШУЯ-наас баталсан бүрэн дунд боловсролын стандартыг баримталах боловч тус стандартын 60%-ийн агуулгыг олгодог. Мэргэжлийн боловсрол олгох хөтөлбөр нь ЧСС-аар явагдаж байна.

МСҮТ, ПК-ийн мэргэжлийн давхцал бүс нутгуудад их байгаагаас (МБСБХЗГ-ын статистик мэдээ) гадна техникийн боловсролын байгууллага нь мөн мэргэжлийн боловсрол олгож байгаа нь МСҮТ-ийн чанар болон элсэлтийн тоонд тодорхой нөлөө үзүүлж байх магадлалтай юм. Жишээ нь: элсэгчид МСҮТ-өөс илүүтэй ПК-д элсэн суралцах сонирхол байх учраас нэг бүс нутагт байгаа МСҮТ-ийн элсэлтэд нөлөөлнө, нөгөө талаар ПК болох хүсэлтэй МСҮТ-ийн тоо олширч байна<sup>20</sup>. Иймд МБС-ын салбар нь дотроо шаталсан бүтэцээ баримтлах нь чухал ба ПК нь зөвхөн техникчийн түвшин болон мэргэшүүлэх сургалтыг, МСҮТ нь мэргэжлийн боловсрол болон мэргэшүүлэх сургалт, мэргэжлийн сургалтыг эрхлэн явуулах зохицуулалт хийх нь салбарын хөгжилд эерэг нөлөө үзүүлнэ. Мөн техникийн боловсрол нь 2 хувилбартай байж болно. Үүнд: дээд боловсролд элсэн суралцах (цаашид инженер болох эсхүл шинжлэх ухааны судалгаагаар дагнан суралцах) зорилготой суралцагчдад дээд боловсролтой дүйцүүлсэн уламжлалт хөтөлбөрөөр (гэвч ур чадвар олгох сургалтыг ЧСС-аар зохион байгуулах шаардлагатай), харин төгсөөд техникчээр ажиллах сонирхолтой суралцагчдыг ЧСС-ын хөтөлбөрөөр сургах боломжтой юм. Ийм зохицуулалт, шатлал байх нь нэг талаас өндөр түвшинд мэргэжлийн ур чадвар эзэмшсэн техникч нь өндөр мэдлэг ур чадвар бүхий инженер болох, нөгөө талаас ХЗЗ-ийн өндөр ур чадвар бүхий техникчийн эрэлтийг хангах боломж бүрдэнэ.

3. Мэргэжлийн сургалтын хувьд мэргэжлийн чиг баримжаа, тодорхой чадамж эзэмшүүлэх бөгөөд мэргэшлийн II түвшинг олгох боломжтой юм. Харин эдгээр сургалтын төвүүд нь мэргэшүүлэх сургалтыг мөн адил явуулж байна. Мэргэшүүлэх сургалт нь тодорхой бие даасан мэргэжил эзэмшсэн хүнд түүний мэргэжлийн дагуу түвшин ахиулах, түүнийг давтан сургаж мэргэшүүлэх зорилготой<sup>21</sup>. Гэвч одоогийн мэргэжлийн сургалтын байгууллага нь бие даасан мэргэжил, түүний түвшин ахиулах хэмжээнд сургалтын бааз суурь, багшлах боловсон хүчний нөөц байхгүй бөгөөд одоогийн байдлаар олгож буй II, III түвшинг мэргэшүүлэх сургалт гэж үзэх боломжгүй байна. Харин өдөр тутам, хүний удирдлага дор, байнгын давтамжтай хийж гүйцэтгэдэг энгийн ур чадварыг мэргэжлийн сургалтаар олгох боломжтой байна. Мэргэшүүлэх сургалтыг ПК, МСҮТ явуулахаас гадна мэргэшлийн III, IV, V түвшин бүхий чадамж эзэмшүүлж, чадамжийн гэрчилгээг олгох боломжтой, бие даасан мэргэжлээр мэргэшүүлэх сургалтыг боловсрол олгох байгууллага явуулах нь МБС-ын шаталсан бүтцийг бий болгоно.

4. Чадамжийн гэрчилгээ нь тодорхой чадамж эзэмшсэнийг гэрчлэх боловч одоогийн байдлаар мэргэжлийн үнэмлэхтэй адил агуулга бүхий, ялгаа зааг байхгүй байна.

---

<sup>19</sup> А. Халиунаа. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын бодлого үйл ажиллагаа, илтгэл, 2019 он.

<sup>20</sup> Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын суурь судалгаа, АХБ, 2019

---

Сургалтын онол ба дадлагын харьцаа дээр бичсэнчлэн заасан байдаг хэдий ч сургалтын байгууллагад харилцан адилгүй харьцаатай байна.

ГОУХАН-ийн 2020 онд хийсэн судалгаанаас<sup>22</sup> харахад мэргэжлийн боловсролын хөтөлбөр 70:30 гэсэн харьцаа байдаг хэдий ч судалгаа хийсэн сургуулиудын хувьд онол, дадлагын сургалт 50:50 харьцаатай байсан байна.

Боловсролын суурь мэдээллийн тайланд дараах асуудлуудыг тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Ажил мэргэжлийн лавлах боловсруулж баталгаажуулах ажлыг өргөжүүлэх. Өнөөдөр салбарын хэмжээнд суралцагчид нийт 193 мэргэжлээр суралцаж байгаа бөгөөд зөвхөн 20 ажил мэргэжлийн лавлах боловсруулагдсан нь хангалтгүй тоо юм.
- МБС-ын стандартын дагуу ЧСС-ын чадамжийн сан бүрэн бүрдээгүйгээс сургууль бүр харилцан адилгүй сургалтын хөтөлбөрөөр хичээллэж байна.
- ЧСС-ыг олон хувилбарт, уян хатан хэлбэрээр явуулах чадавх дутмаг байна. Өөрөөр хэлбэл, суралцагчдын суралцах хэрэгцээ, боломж нөхцөлд тохируулсан сургалтын идэвхтэй арга хэлбэрүүд дутмаг байна.
- Төгсөгчдийн ур чадварыг хөндлөнгийн үнэлгээгээр үнэлэх, баталгаажуулах үйл ажиллагаа эхлэлийн шатандаа байна.
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн мэдээлэл ерөнхий байгаагаас элсэлтийг оновчтой төлөвлөх, зохион байгуулахад хүндрэлтэй байна.
- Суралцагч, төгсөгчдийн мэргэшлийн ур чадварыг сайжруулах гол арга замын нэг үйлдвэрлэлийн дадлагын сургалтыг чанаржуулах, ажил олгогчийн хариуцлагыг дээшлүүлэх шаардлага байна.
- МБС-ын төгсөгчдийн ур чадвар нь ЧСС-ын хөтөлбөр, багшийн ур чадвараас ихээхэн хамаардаг. МБС-ын сургалтын хөтөлбөрийн шинэчлэлийг өргөжүүлэх, стандартад нийцүүлэх шаардлагатай. Мөн Багш, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх тогтолцоо бий болгох хэрэгцээтэй байна. МБС-ын багшийг тасралтгүй сургаж чадваржуулах, мэргэшүүлэх, давтан бэлтгэх тогтолцоо буй болгох, “Багшийн хөгжлийн төв” ажиллуулах шаардлагатай байна. Багш нарыг өндөр хөгжилтэй орны адил төстэй аж ахуйн нэгж, сургалтын байгууллагуудад явуулж сургах, дадлагажуулах ажлыг өргөжүүлэх хэрэгтэй байна.

## 1.3 ҮР ДҮН

### 1.3.1 МБС-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт

Одоогоор салбарын онцлогтой холбоотой төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх хэд хэдэн хүчин зүйл тодорхой байгаа ч цаашид технологийн хурдтай хөгжлөөс хамаараад ямар хүчин зүйл ойрын жилүүдэд гол шалгуур болох талаар таамаглахад бэрхшээлтэй байна. Одоогоор манай улсын хувьд МБС-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй гол хүчин зүйлүүд нь нэг талаас, сургалтын хөтөлбөр ба ХЗЗ-ийн эрэлт нийцэл, хөтөлбөрийн хэрэгжилт, сургалтын чанар, төгсөгчдийн хөдөлмөрт хандах хандлага ба мэргэжлийн ур чадвар, салбарын нийгмийн үнэлэмж, нэр хүнд; нөгөө талаас ажил олгогчдын ажилтанд тавих шаардлага, ажиллах орчин нөхцөл, цалин хангамж гэж үзэж байгаа. Мөн сүүлийн жилүүдэд ХЗЗ-д мэргэжлийн гэхээс илүү ур чадварын эрэлтүүд бий болж байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж байна.

---

<sup>21</sup> Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын суурь судалгаа, АХБ, 2019



Энэ чиглэлээр хийсэн өмнөх судалгаануудын үр дүн ба одоогийн байдалд дүн шинжилгээ хийв.

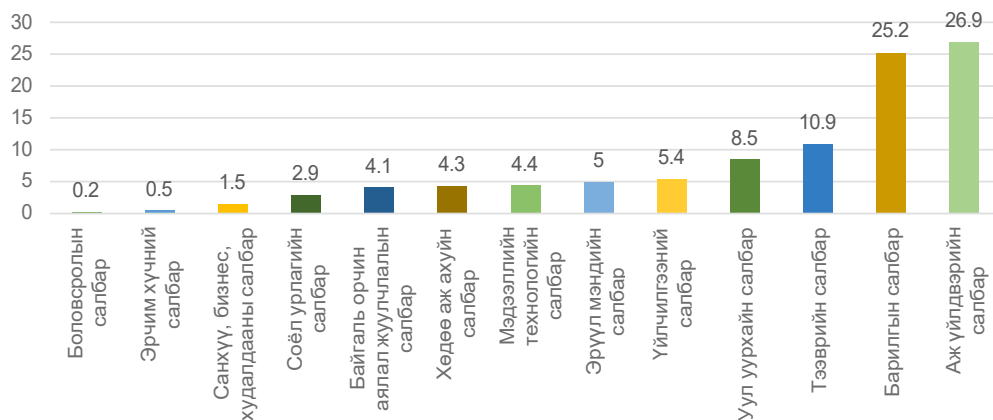
МБСБХЗГ-ын 2019-2020 оны хичээлийн жилийн статистик мэдээнд тус хичээлийн жилд төгссөн суралцагч нийт 19833, үүнээс 13.1% нь техникийн боловсрол, 21.4% нь мэргэжлийн боловсролын 2.5 жил, 55.2% нь мэргэжлийн боловсролын 1 жил, 10% нь мэргэжлийн сургалтын төгсөгчид байна.

Судалгааны мэдээлэлд ХНХСИ-ээс жил бүр явуулдаг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн сүүлийн 3 жилийн судалгааны үр дүн (улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн салбарын судалгааг зохион байгуулж буй хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал), МБСБХЗГ-ийн статистикууд, МБСУМАЗТ-ийн чанарын судалгааны үр дүн, МБС-ын салбарын суурь судалгаа 2019 ба 2017 оноос хойш бусад байгууллагуудын хийсэн судалгааны үр дүнг ашиглав.

ТХЭ судалгааны 2020 оны тайлангаас харахад тус судалгааны үр дүн нь өмнөх жилүүдийнхээс харьцангуй МБС-ын салбарын үйл ажиллагаатай нийцэхгүйц, мэдээллийн эрэлт хэрэгцээг хангахуйц байдлаар үр дүнг гаргасан гэж үзлээ.

ТХЭ 2020 судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийг эдийн засгийн ангилалаар ангилж үзэхэд барилга ба аж үйлдвэрийн салбарын төгсөгчид дийлэнх хувийг эзэлж байсан байна. Энэ нь МБС-ын салбарын нийт 230 орчим мэргэжлийн дийлэнх хувийг эзэлдэг мэргэжлийн салбар болон чиглэл юм.

**Зураг 7. 2020 оны байдлаар судалгаанд хамрагдсан МБСБ-ын төгсөгчид эдийн засгийн салбар, хувиар**



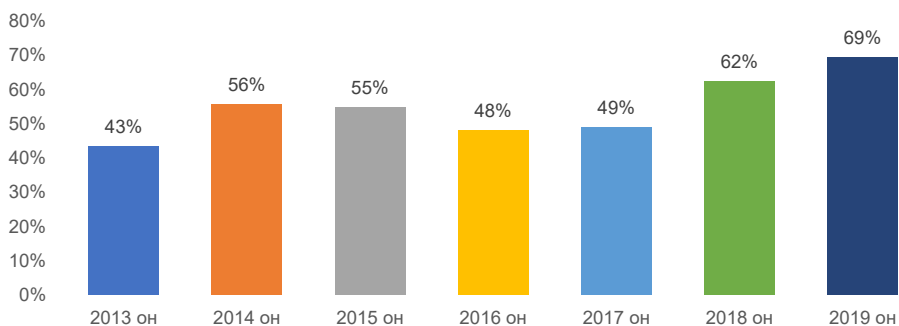
Эх сурвалж. ХНХСИ, ТХЭС, 2020

2020 оны байдлаар МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт дунджаар 69% байна<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> GOPA. Inception Report.2020

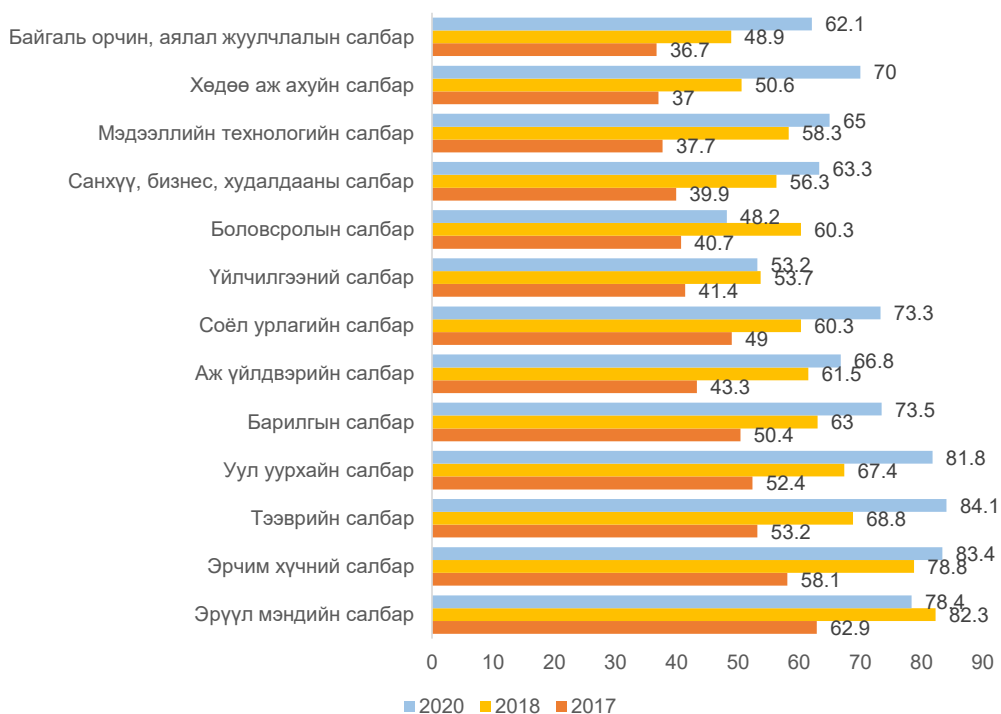
<sup>23</sup> ХНХСИ, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, 2020

Зураг 8.МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт.



МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг эдийн засгийн ангилалаар авч үзвэл:

Зураг 9.МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт



Эх сурвалж. ХНХСИ, ТХЭС

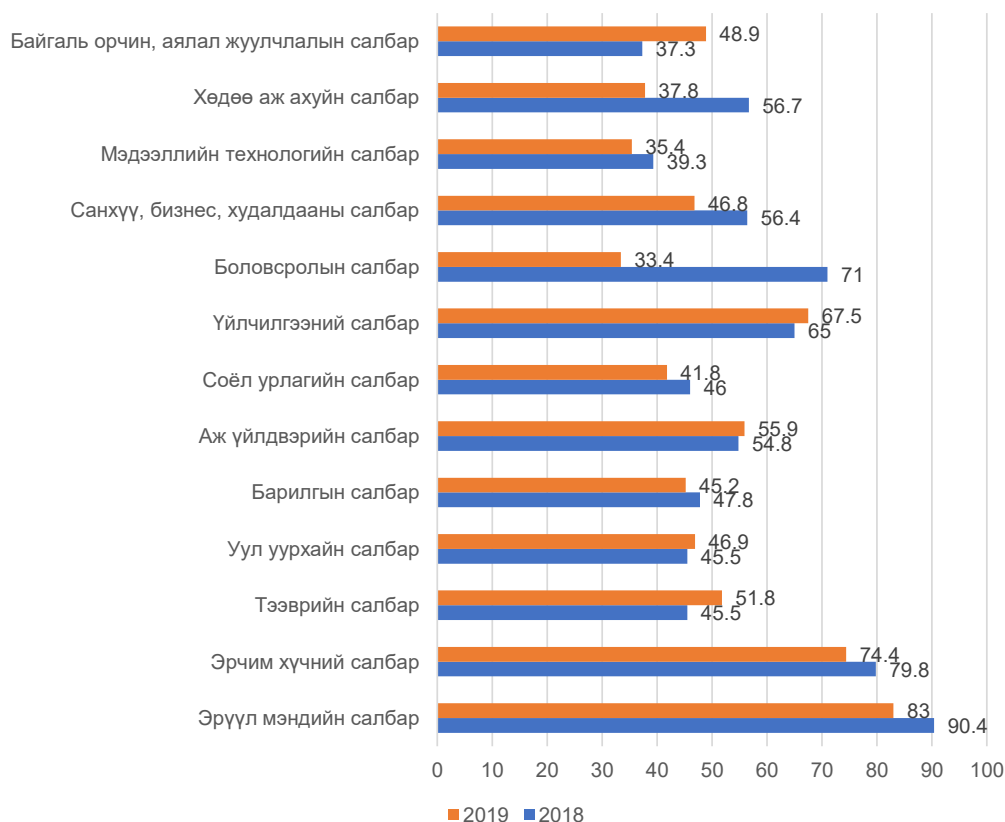
2017 онд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт 46.4%, 2018 онд 62.3%, 2020 онд 69.5% байна. Өмнөх жилүүдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй харьцуулахад 2020 онд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт дунджаар 7% орчим өсөлттэй байна.

Хөдөлмөр эрхэлж байгаа ч мэргэжлээрээ ажиллахгүй байгаа төгсөгчдийн шалтгааныг тодруулахад тухайн орон нутагт ажлын байр хомс, тухайн мэргэжлээр ажлын байр хомс, цалин бага, мэргэжлээрээ ажиллах сонирхол бага, ажил олгогчийн тавьж буй шаардлага өндөр (мэргэжлээрээ ажилласан туршлага шаарддаг), одоо ажиллаж байгаа ажил нь цалин өндөртэй, хангамж сайтай, хувийн бизнес эрхэлж байгаа гэсэн шалтгаануудыг тодруулж болно.

Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт чухал боловч мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг тогтоох нь сургалтын чанар, үйл ажиллагааг сайжруулахад ихээхэн нөлөөлөх тул судалгааны институтээс 2020 оны судалгаанд төгсөгчдийн мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлтийг тандахдаа ажил үүрэг, эзэмшсэн мэргэжлийн нийцтэй байдлыг тодруулсан байна. Төгсөгчдийн 15% нь маш тохиромжтой, 45.9% нь тохиромжтой, 39.1 нь тохирдоггүй буюу мэргэжлийн бус хөдөлмөр эрхэлж байна, 12.5 нь маш тохиромжгүй гэж хариулсан байна. Үүнээс харахад МБСБ төгсөгчдийн 10 төгсөгч тутмын 4 нь мэргэжлийн ажлаа хийж чадахгүй байна<sup>24</sup>.

Төгсөгчдийн мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлтийг 2018 ба 2019 оныг харьцуулав.

**Зураг 10. МБСБ-ын төгсөгчдийн мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлт<sup>25</sup>**



<sup>24</sup> ТХЭС, 2020

2018 оны судалгаагаар төгсөгчдийн мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлт дунджаар 56.6 байсан бол 2020 оны байдлаар 51.4% болж бага зэрэг буурсан үзүүлэлт харагдаж байна. Хамгийн их бууралттай боловсролын салбар байгаа нь 2020 оны эхний улирлаас эхлэн МБС-ын салбарт бэлтгэж байсан цэцэрлэгийн туслах багш мэргэжлийг БСШУЯ-нд шилжүүлсэн өгсөнтэй холбоотой байх магадлал өндөр юм. Мөн ХАА, байгаль орчин аялал жуулчлалын салбарт мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлт буурсан ба эрүүл мэндийн салбарын мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлт 6.6%-ийн өсөлттэй байгаа нь дэлхий нийтээр 2019 оноос эхлэн дэгдсэн цар тахалтай холбоотой хөл хорионоос хамаарсан байх боломжтой. Гэвч мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлтийг нийт дүнгээр нь авч үзвэл 50 гаруй хувь байгаа нь хангалтгүй үзүүлэлт бөгөөд тухайн жилүүдийн харьцуулалтад өөрчлөлт ажиглагдахгүй байна.

МБСУМАЗТ-өөс 2021 онд барилга, аж үйлдвэрийн чиглэлийн 13 мэргэжлээр 2019 онд төгссөн төгсөгчдөөс мөшгих судалгаанд 398 төгсөгчийн мэдээлэл цуглуулж, ярилцлага судалгаа болон өмнөх мэдлэг, ур чадварын үнэлгээнд оролцуулснаар төгсөгчдийн хөдөлмөрийн зах зээлд дэх ур чадварын зөрүүг тодорхойлохыг зорьсон байна. Судалгаанд баруун, төв, говь, зүүн бүсээс болон Улаанбаатар хотод байгаа төгсөгчид оролцсон байна.

#### Хүснэгт 5. Төгсөгчдийн мөшгих судалгаанд оролцсон төгсөгчид

	Мөшигсөн байдал		Хүйс		
			Эр	эм	
1	Судалгаанд оролцсон буюу судалгааны мэдээлэл хүлээн авсан төгсөгчдийн тоо	398	364	34	
	Үүнээс: Ярилцлага судалгаанд хамрагдсан ба Үнэлгээнд дахин хамрагдах боломжгүй төгсөгчдийн мэдээлэл	Дараагийн шатны ИДС-д сургуульд суралцаж байгаа	21	19	2
		Утасны мэдээлэл хуучирсан буюу холбогдох боломжгүй	65	65	0
		Гадаад улсад суралцаж байгаа болон ажил эрхэлж байгаа	8	8	0
		Мэргэжлээрээ тогтвортой ажиллаж байгаа	51	47	4
		Цэрэгт явсан	40	40	0
		Хувиараа ажил эрхэлж байгаа	18	18	0
		Мэргэжлийн бус ажил эрхэлж байгаа	19	16	3
		Ажилгүй	22	19	3
		<b>Нийт</b>	<b>244</b>	<b>232</b>	<b>12</b>
2	Төслийн үнэлгээнд хамрагдах зорилтот бүлэг	Ажилтай төгсөгч	74	62	12
		Ажилгүй төгсөгч	34	28	6
		Сурч байгаа хэдий ч үнэлгээнд орно	46	42	4
		<b>Нийт</b>	<b>154</b>	<b>132</b>	<b>22</b>

<sup>25</sup> Эх сурвалж. МБС-ын салбарын суурь судалгаа, 2019 ба ХНХСИ, ТХЭС 2020

---

Нийт 398 төгсөгчдийн 40% ажилтай, үлдсэн 44% нь ямар нэг байдлаар хөдөлмөр эрхлээгүй, 16% нь тодорхойгүй байна. Мэргэжлээрх хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд 12%, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй 4% байна.

Үнэлгээнд хамрагдах боломжгүй 244 төгсөгчдөөс утасны мэдээлэл хуучирсан буюу холбогдох боломжгүй 26%, бусад шалтгааны улмаас үнэлгээнд хамрагдах боломжгүй боловч ярилцлага судалгаанд хамрагдаж хариулт өгсөн төгсөгчид 74% байна. Ур чадварын үнэлгээнд хамрагдах зорилтот бүлгээс ажилтай болон мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа төгсөгчид 77,9%, ажилгүй төгсөгч 22,1% байна

Судалгаанд хамрагдсан 13 мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр нь дунджаар 10 чадамжийн нэгжээс бүрддэг бөгөөд төгсөгчдийн эзэмшсэн чадамжийн нэгж тус бүрийн хувьд ажлын байранд ур чадвар дутагдаж байгаа эсэхийг тодруулахад мэргэжлийн суурь чадамжууд 80% гэж үнэлсэн бол мэргэшүүлэх суурь чадамжуудын хувьд дунджаар 40-50% гэсэн үнэлгээ өгсөн байна. Үүнээс харахад МБСБ-ын олгож буй чадамжуудыг ажлын байранд ашиглах боломж, олгож буй чанарын хувьд төдийлөн эрэлт хэрэгцээ хангахуйц биш байна.

АХБ-аас хийсэн МБСБ-ыг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаагаар<sup>26</sup> 2016 оноос хойш ажиллаж байсан 426 үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийн 136 нь буюу 31.9 хувь нь МБСБ-ыг төгсөгчдөөс ажилд авчээ. Үүнийг салбараар нь ангилж үзвэл 2016 оноос хойш барилгын компаниудын 31.1 хувь, зам тээврийн компаниудын 50 хувь, хөдөө аж ахуйн компаниудын 26.4 хувь нь МБСБ төгсөгчдөөс ажилд авсан байна. Гэхдээ судалгаанд хамрагдсан компаниудын 34 хувь нь сүүлийн 6 сард ажиллах хүчний хомсдолтой байсан гэжээ. Салбараар нь харвал, барилгын компаниудын 30.3 хувь, зам тээврийн компаниудын 29.6 хувь, хөдөө аж ахуйн компаниудын 41.7 хувь ажиллах хүчний хомсдолтой байв. (Ёо, 2017).

Мөн 2018 онд МБСБ төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдалд нарийвчилсан судалгааг АХБ-ны “Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл”-ийн шугамаар хийсэн байна.<sup>27</sup> Энэ судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн 22.8 хувь нь ажил эрхэлж байсны 38.7 хувь нь суралцсан мэргэжлийнхээ дагуу ажиллаж байсан байна. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 65 хувь нь шинэ ажилчин ажилд авсан хэдий ч тэдний 30 хувь нь ажилчин дутагдалтай байгаа гэжээ<sup>28</sup>.

### **1.3.2 Төгсөгчдийн цалин хөлс**

Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх чухал хүчин зүйлсийн нэг бол цалин, хөлс юм. МБСБ-ын төгсөгчдийн дундаж цалин орлогыг эдийн засгийн чиглээрээр харвал уул уурхай, олборлолт 1398.7 мянга, тээвэр агуулахын үйл ажиллагаа 1141.2 мянга, барилга 1052.1 мянга байна. Боловсрол, ХАА, үл хөдлөх хөрөнгийн

---

<sup>26</sup> Ёо (2017). Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны тайлан; АХБ-ны Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төслийн “МБС-ын удирдах ажилтан, багш нарын сургалтын тогтолцоо бүрдүүлэх” зөвлөх үйлчилгээний дунд хугацааны хоёрдугаар тайлан.

<sup>27</sup> Төгсөгчдийн мөшгих судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн суурь судалгааны тайлан, АХБ-ны хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, 2018

<sup>28</sup> МБС-ын чанарын баталгаажуулалт, бодлогын тойм судалгаа, 2019

чиглэлээрх мэргэжлүүд хамгийн бага цалинтай, 300 - 600 мянга орчим байна. Барилга, аж үйлдвэрийн мэргэжлийн төгсөгчдийн ярилцлага судалгаанаас дундаж цалин 800-1500.0 мянган төгрөг гэж гарсан байна (МБСҮМАЗТ, төгсөгчийн мөшгих судалгаа). МБСБ төгсөгчдийн 76.7% нь ажил олгогчтойгоо гэрээ хийдэг, 23.3% нь гэрээ хийдэггүй байна. Их дээд сургууль төгсөгчдийн АО-той гэрээ байгуулж буй хувь нь 96.4% байна. МБСБ-ын төгсөгчдийн дундаж цалинг их дээд сургуулийн төгсөгчдийн дундаж цалинтай харьцуулахад 16%-аар бага байна (ТХЭ, 2020).

МБСБ-ын төгсөгчид ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ хийж, хөдөлмөрийн баталгаатай байдлыг хангах тал дээр мэдлэг дутмаг байгаагаас цалин хөлсөө авч чадалгүй хохирдог байдал ярилцлага судалгаагаар илэрч байв. Энэ нь тэдний ажлаас гарах, мэргэжилдээ дур сонирхолгүй болоход нөлөөлж байна. Нөгөө талаас ажил олгогчдын төгсөгчдөд хандах хандлага ихээхэн нөлөөтэй байна.

### 1.3.3 Төгсөгчдийн ур чадвар ба ажил олгогчийн эрэлт, нийцэл

МБСҮМАЗТ-ийн 2020онд хийсэн төгсөгчдийн мөшгих судалгаа нь ерөнхий ур чадвар ба мэргэжлийн ур чадвар гэсэн 2 багц үзүүлэлтийн дагуу ярилцлагын аргаар төгсөгчдөөр өөрийн үнэлгээ хийлгэж ур чадварын нийцлийг гаргасан байна.

#### Хүснэгт 6. Ажил хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын хэрэгцээ-1

№	МБСБ-ын нэр	Мэргэжлийн нэр	Ярианы ур чадвар			Бичгийн ур чадвар			Гадаад хэлний мэдлэг			Компьютер, интернэт ашиглах ур чадвар			Техник технологийг ашиглах чадвар		
			Шаардлагагүй	Дунд	Шаардлагатай	Шаардлагагүй	Дунд	Шаардлагатай	Шаардлагагүй	Шаардлагатай	Дунд	Шаардлагагүй	Шаардлагатай	Дунд	Шаардлагагүй	Шаардлагатай	Дунд
Төгсөгчдийн үнэлгээ, %	398	24.3%	31.5	44.2	25.2	26.1	48.7	25.2	43.3	31.5	29.7	28.8	41.5	27	28.8	44	

Яриа, бичгийн чадварын шаардлага 44.5%, дунд зэрэг 28.3 буюу нийт шаардлагын хувь 73%, харин гадаад хэлний мэдлэг 74.8%, компьютер, интернет ашиглах чадвар 70.3%, техник ашиглах чадварын шаардлага дунд хариулт 44.2% байгаа нь МБСБ-ын төгсөгчид техникийн ур чадвараа төдийлөн ашигладаггүй, эсвэл ур чадвар сул байх магадлалтай.

#### Хүснэгт 7. Ажил хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын хэрэгцээ-2

№	МБСБ-ын нэр	Мэргэжлийн нэр	Нийт	Ес зүйтэй байдал			Асуудал шийдвэрлэх чадвар			Ажлын байран дээрх шинэ мэдлэг ур чадвар эзэмших чадвар			Ажлын байран дээр санаачилгатай байх чадвар			Тавьсан зорилгоо биелүүлэхийн тулд бусадтай хамтран ажиллах чадвар		
				шаардлагагүй	Шаардлагатай	Дунд	Шаардлагагүй	Дунд	Шаардлагатай	Шаардлагагүй	Шаардлагатай	Дунд	Шаардлагагүй	Шаардлагатай	Дунд	шаардлагагүй	Шаардлагатай	Дунд
Төгсөгчдийн үнэлгээ, %	398	31.5	43.2	36.0	32.4	32.4	35.2	31.5	36.9	31.6	52.3	21.6	26.1	59.5	18.0	22.5		

Дундаж үзүүлэлтээр авч үзвэл ёс зүйтэй, асуудал шийдвэрлэх чадварыг шаардлагатай 39.2%, дунд 35% буюу нийт эерэг хариулт 74.2%, Ажлын байранд шинэ мэдлэг, ур чадварт суралцах, санаачлагатай байх, бусадтай хамтран ажиллах чадваруудын хэрэгцээний дундаж үзүүлэлт 52.2% байна. МБСБ төгсөгчдийн ажиллаж буй салбар, гүйцэтгэж буй үүргийн хувьд эдгээр суурь чадварууд өдөр тутам шаардлагагүй боловч хэрэгцээтэй байдаг магадлал өндөр байна. Нөгөө талаар эдгээр суурь ур чадваруудыг сайн эзэмшээгүй, өдөр тутамдаа өөрсдөө хэрэглэдэггүй эсвэл сургалтын хөтөлбөр, хичээлийн явцад багш нар суралцагчид суурь ур чадвар олгох талаар төдийлөн ажилладаггүй байсан гэж дүгнэж болно.

### Хүснэгт 8. Ажил хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын хэрэгцээ-3

№	МБСБ-ын нэр	Мэргэжлийн нэр	Нийт	Ажлын ачаалал даах чадвар			Аюулгүйн ажиллагааг мөрдөн ажиллах чадвар			Ахлах ажилтны өгсөн зааварчилгааны дагуу ажиллах чадвар			Ажлын байрны нөхцөлтэйгөө амархан дасан зохицох чадвар			Байгууллагынхаа үндсэн зарчмыг ойлгох чадвар		
				Огт шаардлагагүй	Шаардлага	Дунд	Огт шаардлагагүй	Шаардлага	Дунд	Огт шаардлагагүй	Шаардлага	Дунд	Огт шаардлагагүй	Шаардлага	Дунд	Огт шаардлагагүй	Шаардлага	Дунд
Төгсөгчийн үнэлгээ, %			398	28.8	41.4	29.7	36.0	26.1	37.8	22.5	27.9	49.5	29.7	26.1	43.2	18.0	20.7	61.3

Ажлын ачаалал даах чадвар, аюулгүй ажиллагааг мөрдөж ажиллах, ахлах ажилтны зааварчилгааны дагуу ажиллах, дасан зохицох чадвар, байгууллагынхаа үндсэн зарчмыг ойлгох гэсэн чадварууд шаардлагатай гэсэн хариултын дундаж 35.5%, дунд гэсэн хариултын дундаж 44.3% байгаа нь ихээхэн анхаарал татаж байна. Ажил гүйцэтгэхэд шаардлагатай эдгээр суурь ур чадваруудын талаарх төгсөгчдийн үнэлгээ дундаас доогуур байгаа нь МБСБ төгсөгчид ажил хөдөлмөр эрхлэх гол чадваруудыг чухалд үздэггүй, сургалтын хөтөлбөрт үүнтэй холбоотой агуулга дутмаг, багш нарын хөдөлмөрийн хүмүүжил олгох арга барил дутмаг байна гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна. Төгсөгчид үүний ач холбогдолыг ойлгоогүй байгаа нь ажил олгогчдод гологдох, ажлаас халагдах, удирдах ажилтантайгаа ойлголцохгүй байх үндэслэл болох магадлалтай. Дундаж гэсэн хариултад хамгийн өндөр хувь авсан үзүүлэлт бол байгууллагын үндсэн зарчмыг ойлгох чадвар 61.3% байгаа нь ажил олгогчоос өдөр тутмын гүйцэтгэлд шаардлага их тавьдаг гэсэн дүгнэлтийг бий болгож байна. Энэ нь энэхүү багцын бусад чадварууд дутагдаж байгаатай холбоотой байж болно. Ерөнхийд нь авч үзвэл шаардлагатай болон дунд хариултын нийлбэр дундаж нь 72.7% байгаа нь эдгээр ур чадвар өдөр тутам биш ч гэсэн суралцах шаардлагатай чадвар байна.

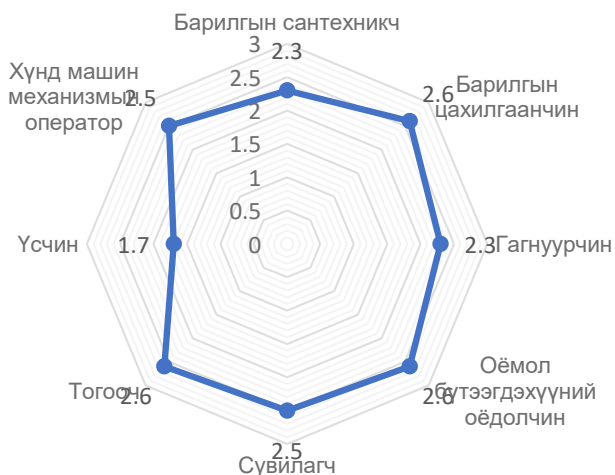
Төгсөгчид үйлдвэрлэлийн дадлагын сургалтаар сурсан ур чадвар ба чадамжууд нь ажлын байранд хэрхэн ашиглагдаж байгаа талаар дараах байдлаар тодорхойлсон.

### Хүснэгт 9. Үйлдвэрлэлийн дадлагын сургалтын мэдээлэл

№	МБСБ-ын нэр	Мэргэжлийн нэр	Төгсөгчийн тоо	Техник, тоног төхөөрөмжтэй танилцсан байдал			Үйлдвэрлэлийн дадлага хийсэн талаарх мэдээлэл		Төгсөлтийн дадлагын чанарт өөрийн үнэлгээ өгнө үү		
				Хангалттай буюу 90%-100%	Дундаж буюу 60%-89%	Хангалтгүй буюу 59%-иас доош	Үйлдвэрлэлийн дадлага хийгээгүй	Үйлдвэрлэлийн дадлагыг хийсэн	Хангалттай буюу 90%-100%	Дундаж буюу 60%-89%	Хангалтгүй буюу 59%-иас доош
Төгсөгчийн үнэлгээ, %		Нийт	398	77.5	17.4	5.1	25.7	74.3	79.4	18	2.6

2018 онд ХНХСИ-ээс МБСБ-аар бэлтгэдэг нийт мэргэжлүүдээс найман мэргэжлийг сонгон авч, “Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгаа” хийсэн. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид сүүлийн 3 жилийн хугацаанд 525 шинээр төгсөгчдийг ажилд авсан бөгөөд 8 мэргэжлийн төгсөгчдийн ур чадварын дундаж үнэлгээ 2,4 (1-4 хүртэл үнэлгээгээр) буюу мэргэжлийн ур чадвар сайн биш гэж үнэлсэн байна.

*Зураг 11. Ажил олгогч МБСБ-ын төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ, 8 мэргэжлээр*



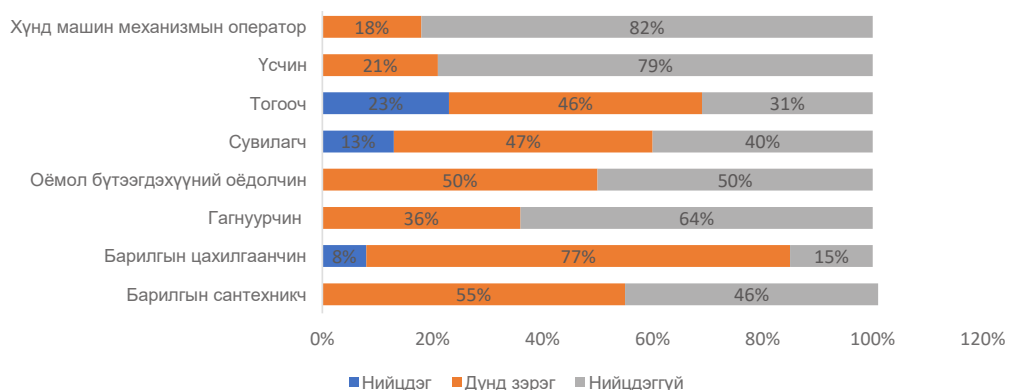
*Эх сурвалж: ХНХСИ, Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгаа, 2019*

Мөн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгссөн шинэ ажилтны мэргэжлийн ур чадварыг үнэлэхдээ 8.0 хувь нь маш сайн, 37.0 хувь нь сайн, 41.0 хувь нь муу, 14.0 хувь нь маш муу гэж үнэлгээ өгчээ. Энэ үнэлгээг мэргэжил тус бүрээр авч үзвэл, барилгын цахилгаанчин мэргэжлээр ажилд авсан ажил олгогчидын дийлэнх нь сайн, үсчин мэргэжлээр ажилд авсан ажил олгогчдын дийлэнх нь муу гэж үнэлсэн байна.

Нийт ажил олгогчдын 16 хувь нь төгсөгчдийн онолын мэдлэг хангалттай гэж үзсэн бол 58 хувь нь дунд зэрэг, 26 хувь нь хангалтгүй, төгсөгчдийн практик ур чадвар ажлын шаардлагад нийцдэг гэж ажил олгогчдын 6 хувь, дунд зэрэг гэж 44 хувь, нийцдэггүй гэж 51 хувь нь хариулжээ. Хүнд машин механизмын оператор, үсчин, гагнуурчин мэрэгжлээр төгсөгчдийн ихэнхийн практик ур чадвар нь ажил олгогчдын шаардлагад нийцэхгүй байна гэсэн үр дүн гарсан.



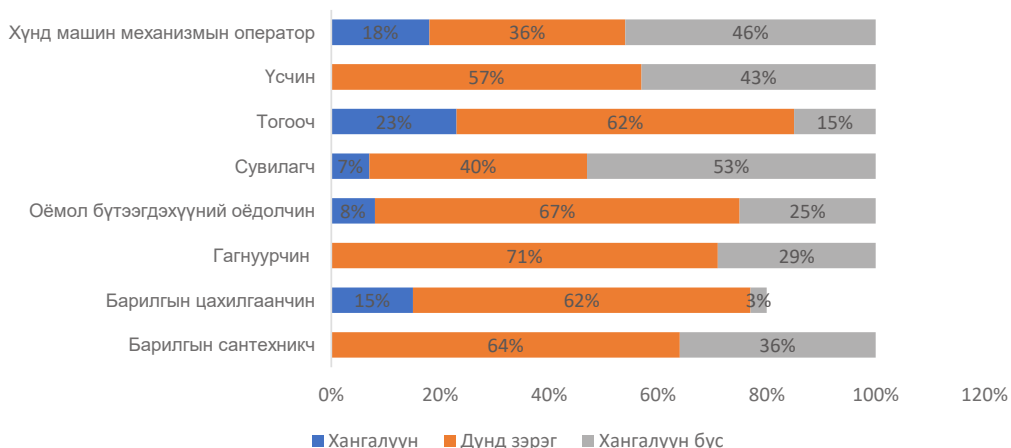
**Зураг 12. Ажил олгогч МБСБ-ын төгсөгчдийн практик ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ, 8 мэргэжлээр**



Эх сурвалж: ХНХСИ, Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгаа, 2019

Сонгосон 8 мэргэжлээр бэлтгэж буй МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн талаарх ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийг тодруулахад 9% нь хангалуун, 57% нь дунд зэрэг, 34% нь хангалуун бус байна. Энэ нь МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн чанарыг сайжруулах, ЧСС-ын агуулга болон заах арга зүйг шинэчлэх шаардлагатайг харуулж байна. Нөгөө талаар, МБСБ-ын багшлах боловсон хүчний ур чадвар, тоног төхөөрөмж, дадлагын орчин, суралцагчдын идэвх, хандлага зэрэг нь төгсөгчийн ур чадварт сөргөөр нөлөөлдөг байх талтайг ажил олгогч нар мөн онцлон хэлсэн байна.

**Зураг 13. Ажил олгогч МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн сэтгэл ханамж, 8 мэргэжлээр**



Эх сурвалж: ХНХСИ, Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгаа, 2019

Тогооч мэргэжлийн хувьд бусад мэргэжлийнхтэй харьцуулахад ажил олгогчийн сургалтын хөтөлбөр дэх сэтгэл ханамж арай илүү, сувилагчийнх хангалуун бус байна. Үүнд сувилагч мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр сургууль бүрд

---

харилцан адилгүй байдагтай холбоотой гэж ажил олгогчид хэлж байсан. Үсчийн гагнуурчин, барилгын сантехникч сургалтын хөтөлбөрт сэтгэл хангалуун гэсэн хариулт алга байгааг ХНХСИ- ээс онцолжээ. Гэвч энэхүү судалгааг дахин нарийвчилж хийх шаардлагатай. Учир нь энэ судалгаанд ажил олгогчийн чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг судалсан байдал, хөтөлбөр боловсруулах болон үнэлгээний оролцдог байдал мөн ажил олгогчийн ажлын байрны тодорхойлолтын нийцэл гэх мэт хамааралтай зүйлүүд тодорхойгүй учир нийтийг хамарсан дүгнэлт хийх боломжгүй юм.

МБСБ-ыг төгсгөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг судалсан өөр нэг судалгааны дүнгээр <sup>29</sup> 2016 оноос хойш ажиллаж байсан 426 үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийн 136 нь буюу 31.9 хувь нь МБСБ-ыг төгсгөгчдөөс ажилд авчээ. Үүнийг салбараар нь ангилж үзвэл 2016 оноос хойш барилгын компаниудын 31.1 хувь, зам тээврийн компаниудын 50 хувь, хөдөө аж ахуйн компаниудын 26.4 хувь нь МБСБ төгсгөгчдөөс ажилд авсан байна. Гэхдээ судалгаанд хамрагдсан компаниудын 34 хувь нь сүүлийн 6 сард ажиллах хүчний хомсдолтой байсан гэжээ. Салбараар нь харвал, барилгын компаниудын 30.3 хувь, зам тээврийн компаниудын 29.6 хувь, хөдөө аж ахуйн компаниудын 41.7 хувь ажиллах хүчний хомсдолтой байв. (Ёо, 2017).

МБСБ төгсгөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдалд нарийвчилсан судалгааг АХБ-ны “Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл”-ийн шугамаар хийсэн байна.<sup>30</sup> Энэ судалгаанд хамрагдсан төгсгөгчдийн 22.8 хувь нь цалинтай ажиллаж байсны 38.7 хувь нь суралцсан мэргэжлийнхээ дагуу ажиллаж байсан байна. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 65 хувь нь шинэ ажилчин ажилд авсан хэдий ч тэдний 30 хувь нь ажилчин дутагдалтай байгаа гэжээ. Үүнээс үзэхэд ажлын байрны эрэлт нь нөхөгдөөгүй хэвээр байна.<sup>31</sup>

2019 оны 04-р сарын 04-05-ны өдрүүдэд болсон “МБС-ын шинэчлэл” үндэсний чуулган дээр ЮНЕСКО-ийн ТМБС-ын олон улсын төвийн дарга Шамал Мажумдарын “МБС-ын чанар, нэр хүндийг өсгөх нь” илтгэлд:

МБС-ын нэр хүнд дэлхий нийтэд ямар түвшинд байгаа талаар дараах асуудлыг хөндсөн. МБС-ын нэр хүнд зөвхөн Монгол улсад буй асуудал бус дэлхий нийтээр МБС-ын нэр хүнд бэрхшээлтэй асуудлын нэг байсаар байна. Үүнд чанар хамгийн чухал зүйл юм. Чанар болон нэр хүнд бол хоорондоо салшгүй холбоотой бөгөөд МБС-ын нэр хүндийг тэтгэлэг олгох буюу мөнгөөр хэмжих боломжгүй юм. Мөнгөтэй байсан ч чанарын шинэчлэл хийж чадахгүй бол нэр хүнд өсөх боломжгүй гэдгийг онцлон сануулсан. 2011- 2015 оны үед дэлхий нийтээр МБС-ын нэр хүнд өндөр байсан, эдийн засгийн хөгжил өндөр орнуудад бүр илүү өндөр үнэлгээтэй байсан бол сүүлийн 3 жилд эдийн засаг өндөр хөгжсөн улсад ч мөн МБС-ын нэр хүнд өмнөх жилүүдийнхээс доогуур үнэлэгдсэн байна.

---

<sup>29</sup> Ёо (2017). Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны тайлан; АХБ-ны Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төслийн “МБС-ын удирдах ажилтан, багш нарын сургалтын тогтолцоо бүрдүүлэх” зөвлөх үйлчилгээний дунд хугацааны хоёрдугаар тайлан.

<sup>30</sup> Төгсгөгчдийн мөшгих судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн суурь судалгааны тайлан, АХБ-ны хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, 2018

<sup>31</sup> МБС-ын чанарын баталгаажуулалт, бодлогын тойм судалгаа, 2019

---

Энэ нь техник технологийн хөгжил хурдсаж, сургалтын хөтөлбөр нь түүнийг гүйцэхгүй байгаатай холбоотой байж болно. Мөн үүнд түүх соёлын үр дагавар нөлөөлж байна. Жишээлбэл: Монгол, Энэтхэг гэх мэт улсуудад нийгмийн дунд болон дундаас доогуур түшвний иргэд гараар хийж гүйцэтгэдэг ажил хийдэг бөгөөд цагаан захтнууд буюу цагаан ажил хийдэг хүмүүсийг боловсрол өндөртэй гэж итгэсээр байна. Үүнээс харахад хүмүүс өөрсдийнх нь эрхэлж буй ажил мэргэжил нь нийгэмд нэр хүндтэй байхыг хүсч байна. Иймд бид сургалтын хөтөлбөрийг дижитал болгох хэрэгтэй талаар сануулсан.

---

---

## 2. МБС-ЫН УРТ ХУГАЦААНЫ БОДЛОГО, ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО, LNOB ЗАГВАР БОЛОН САЛБАРЫН ЖДҮ-ИЙН ХӨГЖИЛ, АЖИЛТНЫ ЦАЛИН ХӨЛС, ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЗОРИЛТОТ БҮЛЭГТ ЧИГЛЭСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

---

### 2.1 МБС-ЫН УРТ ХУГАЦААНЫ БОДЛОГО, СТРАТЕГИ

МБС-ын салбарын урт хугацааны бодлого, стратеги Монгол улсын хөгжлийн алсын хараа 2050, Боловсролын салбарын хөгжлийн дунд хугацааны төлөвлөгөө 2030, Засгийн газрын үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр 2020-2024, 5 жилийн төлөвлөгөөгөөр тодорхойлогдоно.

#### 2.1.1 Алсын хараа 2050

МУЗГ-аас төрийн бодлогын тогтвортой байдлыг урт хугацаанд хангах зорилгоор Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг<sup>32</sup> боловсруулж 2050 он хүртэл хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байна. Энэхүү алсын хараа 9 тулгуур, хэрэгжилтийн 3 үе шаттай бөгөөд ХҮНИЙ ХӨГЖИЛ тулгуурт боловсролын зорилтуудыг томъёолжээ. Энэ тулгуурын хэрэгжилтийн эхний үе шатад боловсролын чанарыг сайжруулах, суралцагчийн хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангасан, бүтээлч, чадварлаг багшаар хангах, нээлттэй боловсрол хөгжүүлэх чиглэлийн зорилтуудтай. Алсын хараанд Монгол улсын эдийн засгийн 2050 он хүртэлх тэргүүлэх чиглэлүүдийг уул уурхай, ХАА, хүнс, хөнгөн үйлдвэр, эрчим хүч, бүтээлч аж үйлдвэр, мэдээллийн технологийн салбар гэжээ<sup>33</sup>. Эдгээр зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаануудаас МБС-ын элсэлт, багшийн эрэлтэд нөлөөлөхүйц дараах үйл ажиллагаанууд байна. Үүнд:

#### Хүний хөгжил тулгуурт

Зорилт 1: Боловсролын салбарын хүрээнд судалгаа, нотолгоонд суурилсан бодлого, хөгжлийн төлөвлөлт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх удирдлагын тогтолцоог бэхжүүлж, олон талт түншлэлийг бий болгох хүрээнд

1. Сургалтын байгууллагын санхүүжилтийг төгөлдөржүүлэн, суралцагч нэг бүрийг амжилттай сургахад чиглүүлнэ.
2. Их дээд сургууль, МСҮТ, ЕБС-ийг тухайн орон нутаг, бүс нутгийн хүний хөгжлийн төв болгон хөгжүүлж насан туршийн боловсролын тогтолцоог бэхжүүлэх ба бүх насны иргэд, нийгмийн салбар бүрийг хамарсан насан

---

<sup>32</sup> Энэ хөтөлбөр хараахан батлагдаагүй байгаа болно.

<sup>33</sup> МУ-ын Алсын хараа 2050, хуудас 113

---

туршийн боловсролын нээлттэй, уян хатан тогтолцоог бэхжүүлнэ.

3. Их сургууль, МСҮТ-үүд төгсөгчдийнхөө мэргэжил дээшлүүлэх асуудлыг хариуцдаг тогтолцоо бий болгож насан туршийн боловсролын үйлчилгээний чиглэлийг нэмэгдүүлэн насанд хүрсэн суралцагчдын ажил эрхлэх ур чадварыг нэмэгдүүлэх, амьдрах чадварын сургалтын хүрээнд төдийгүй шинэ чадвар эзэмшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөр бий болгож хэрэгжүүлэхэд олон талт оролцоог хангана.

4. Боловсролын тогтолцооны гадна байгаа, завсардаж, хоцорч байгаа суралцагч нэг бүрд шаардлагатай дэмжлэгийг үзүүлж, боловсролд тэгш хамруулна.

Дээрх үйл ажиллагаанаас харахад МБС-ын байгууллага иргэдийн насан туршийн боловсролын түшиц болох, одоо байгаагаас илүү олон чиглэлийн сургалт зохион байгуулах хандлагатай байна. Түүнчлэн өөрийн төгсөгчдийн мэргэжил дээшлүүлэх асуудалтай холбоотой богино хугацааны, модулийн сургалтууд нэмэгдэх шинжтэй байна.

Зорилт 2 - Иргэн бүрд чанартай боловсрол эзэмших эрх тэгш боломж бүрдүүлэн, тэгш хамруулж, бүх шатны боловсролын залгамж холбоог хангаж, сургалт, үйл ажиллагааны чанарыг дээшлүүлэх хүрээнд

1. Их сургууль, МСҮТ-үүдийн хөтөлбөрүүдийн ангиллыг элсэлтийн бодлого, ажиллах хүчний тооцоотой уялдуулан шинэчлэн үндсэн болон хавсарга мэргэжлээр зэрэг суралцах хөтөлбөрийн системийг бий болгоно.

Өөрөөр хэлбэл хос мэргэжилтэн бэлтгэх сургалт зохион байгуулах хэрэгцээ гарч байна.

## **Нийгмийн хамгаалал тулгуурт**

3.1.32. Мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төв, технологийн дээд сургуульд мэргэжил эзэмшүүлэх замаар ажилгүй иргэдийг ажлын байраар ханган амьжиргааны түвшинг нь дээшлүүлэх хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлнэ. Бүсчилсэн хөгжлийн тулгуурт

9.1.24. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувилбарыг төрөлжүүлж, ажил эрхлэнгээ суралцах, мэргэших боломжтой хөтөлбөрүүд боловсруулна.

Зураг 14. Мэргэжлийн болон дээд боловсролын сургалтын байгууллагын хөтөлбөрийн чиглэл



Дээрх 2 үйл ажиллагаа нь иргэдийн насан туршийн боловсролыг дэмжих үйл ажиллагааны хүрээнд зохион байгуулагдах боломжтой тул энэ чиглэлийн багшийн эрэлт гарах хандлага байна. Үүнээс гадна МБС-ын байгууллагыг бүсийн хөгжилтэй уялдуулан төрөлжүүлэх зураглалыг Алсын хараа 2050 баримт бичигт үзүүлсэн байна<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> МУЗГ. (2020). Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого 2050, Хуудас

---

Эндээс үзвэл бүс болгонд ХАА, барилга, аялал жуулчлалын мэргэжлийн МБС-ыг түлхүү хөгжүүлэх хандлага байна. Түүнчлэн хөнгөн үйлдвэр, биотехнологи 2 дахь нийтлэг мэргэжлийн чиглэл байх нь харагдаж байна. Энэ нь дээрх мэргэжлийн багшийн эрэлт их байхыг харуулж байгаа юм.

### **2.1.2 Боловсролын салбарын хөгжлийн дунд хугацааны төлөвлөгөө 2030**

Урт хугацааны хөгжлийн хөтөлбөрөөс гадна 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэх Боловсролын салбарын дунд хугацааны хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулсан байна<sup>35</sup>. Энэ төлөвлөгөөнд МБС-ын багшийн эрэлттэй холбоотой дараах зорилт, үйл ажиллагааг төлөвлөсөн байна. Үүнд:

- МБС-ын нээлттэй, зайн, онлайн сургалтыг хөгжүүлэх
- МБСБ-ыг төрөлжүүлэх
- МБС-ын хүртээмжийг иргэдэд насан туршдаа суралцах, ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлэх уян хатан боломжийг олгох, замаар нэмэгдүүлэх

МБС-ын салбарт нээлттэй, зайны болон онлайн сургалтыг хөгжүүлэх зорилтыг дагаад МБСБ-ын багш нар нээлттэй, зайн, онлайн сургалтын агуулгыг хөгжүүлдэг, нөөц материал боловсруулах ур чадварыг эзэмших зайлшгүй хэрэгцээтэй болж байна<sup>36</sup>.

### **LEAVE NO ONE BEHIND БУЮУ LNOB ЗАРЧИМ**

Төслийн зүгээс МБС-д санал болгож буй нэг стратеги нь Leave No One Behind (LNOB) буюу “Хөгжлөөс хэн ч үлдэж, орхигдох ёсгүй” гэсэн загвар юм.

НҮБ-ын сургалт, судалгааны хүрээлэн боловсролын түншлэл ХХК болон Финландын сүмийн тусламжийн байгууллагатай хамтран МБС-ын “TVET for Impact” төслийг эхлүүлсэн бөгөөд энэ төслийн үндсэн арга нь хүмүүсийн амьжиргаа, насан туршдаа суралцах боломжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн Leave No One Behind загвар юм.

- Leave No One Behind (LNOB) нь суралцагчдад шаардлагатай ур чадвар, чадамжийг уян хатан хэлбэрээр эзэмшүүлж, тэдний насан туршдаа суралцахуй болон тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих юм. Энэ уян хатан хэлбэр нь чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг модуль хэлбэрээр хэрэгжүүлэх, ингэснээр суралцагчдад богино хугацаанд хөдөлмөр эрхлэх, хувиараа бизнес эрхлэх боломж олгох юм.
- Энэхүү загварын хамгийн анхны зорилтот бүлэг нь цагаачид, эсвэл иргэншилгүй хүмүүс юм. Түүнчлэн охид, эмэгтэйчүүд МБС-д хамрагдахад тулгарч буй саад бэрхшээлийг багасгах, тэдэнд ээлтэй орчинг бүрдүүлэхэд чиглэнэ.

**Үндсэн зорилго:** Тэгш хамруулсан, чанартай МБС-ын боломжийг насан туршийн суралцахуйн зарчимд үндэслэн хөгжүүлэх юм.

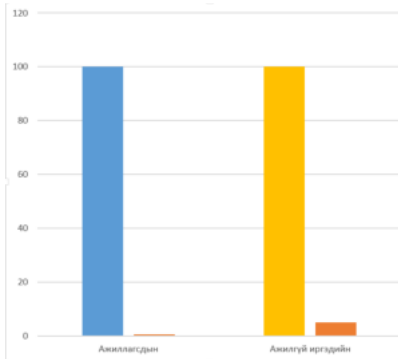
**Богино хугацааны үр дүн:** Орон нутгийн төрийн байгууллагын төлөвлөлт, МБС-ын чанартай сургалтыг дэмжих, орон нутгийн соёлын онцлогт нийцсэн, тэгш хамруулсан, аюулгүй сургалтыг боломжийг сургалтын холимог хэлбэрийг ашиглан нэмэгдүүлсэн байна.

**Урт хугацааны үр дүн:** Алслагдмал бүс нутгийн иргэдэд МБС-д уян хатан байдлаар (холимог, чадамжид суурилан, өмнөх мэдлэг, чадварыг хүлээн зөвшөөрөх замаар) ҮСГ-ын 2018 оны мэдээллээс харахад ХЗЗ-д 1,155,945<sup>37</sup> хүн хөдөлмөр эрхэлж, 126,582 ажилгүй

---

<sup>35</sup>Харахан батлагдаагүй байгаа болно.

<sup>36</sup>Энэ шаардлага 2020 оны 2 сард зарлагдсан коронавирусын хязгаарлалтын үед онлайн сургалт зохион байгуулах үед хамгийн ихээр мэдрэгдлээ.



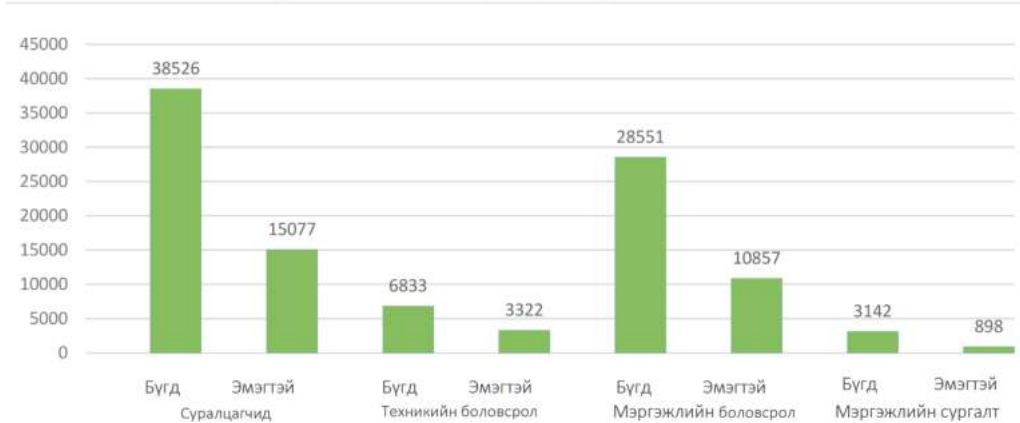
иргэд байна. Энэ мэдээллийг өмнөх хүснэгтийн мэдээлэлтэй харьцуулбал ажиллагсдын 0.5 хувь нь мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх эсвэл мэргэжил эзэмших зорилгоор МБС-д элсэн ордог, харин ажилгүй иргэдийн 4.6 хувь нь элсэн ордог байна.

МБС-д хамрагдах хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэй суралцагчдын асуудлыг элсэлтэд зайлшгүй авч үзэх хэрэгтэй юм.

ТМБС хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хүртээмжгүй байсаар байна. 2018 оны байдлаар хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчид ТМБС-д суралцагчдын дөнгөж 5%-ийг эзэлж байна (GPE, 2020).

ТМБС-ын бүх чиглэлд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү хамрагдаж байна. Энэхүү ялгаа мэргэжлийн сургалтын хувьд харьцангуй бага байна. Ерөнхийдөө эрэгтэйчүүд нийт элсэн суралцагчдын 59%-ийг эзэлж байна (GPE, 2020).

Зураг 15. МБС-ын суралцагчдын тоо, хүйсээр<sup>38</sup>



Нөгөө талаас НТБ-ын 2019 оны судалгаагаар сургалтад хамрагдсан 18-аас дээш насны хүн ам буюу насанд хүрэгсдийн тоо өсөх хандлагатай байна. Эд ихэвчлэн амьдрах ухааны сургалтад хамрагддаг бөгөөд энэ сургалтаар ажил хөдөлмөрийн суурь түвшний ур чадварыг эзэмшүүлдэг юм. Эндээс харахад цаашдаа 18-аас дээш насны хүн ам насан туршийн боловсролын үйлчилгээгээр дамжуулан сургалтад хамрагдах, ур чадвар эзэмших хандлага ихсэх төлөвтэй бөгөөд чиг үүргийн дагуу МБСБ-ын багш нарын оролцоо нэмэгдэх юм. Учир нь НТБ-ын багш

<sup>37</sup> 1212.mn сайтын мэдээлэл

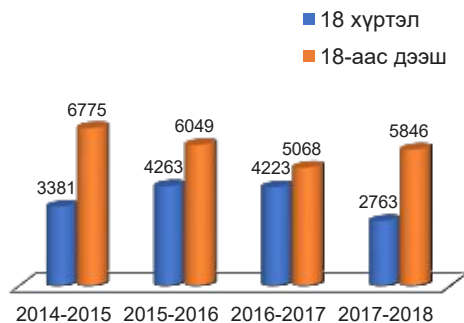
<sup>38</sup> МБС 2019



нар мэргэжлийн ур чадвар эзэмшүүлэх сургалт зохион байгуулах боломжгүй юм. Гэхдээ хүн амын энэ бүлгийг МБС-д хамруулахад салбарын болон сургалтын байгууллагын түвшинд нөөц, чадавхитай, ядаж багшлах боловсон хүчний нөөц, бэлтгэлтэй байх шаардлагатай юм. Монгол улсын хувьд эрх зүйн хүрээнд мэргэжилтэй ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх, хөгжүүлэх асуудал 1983 оны Ардын

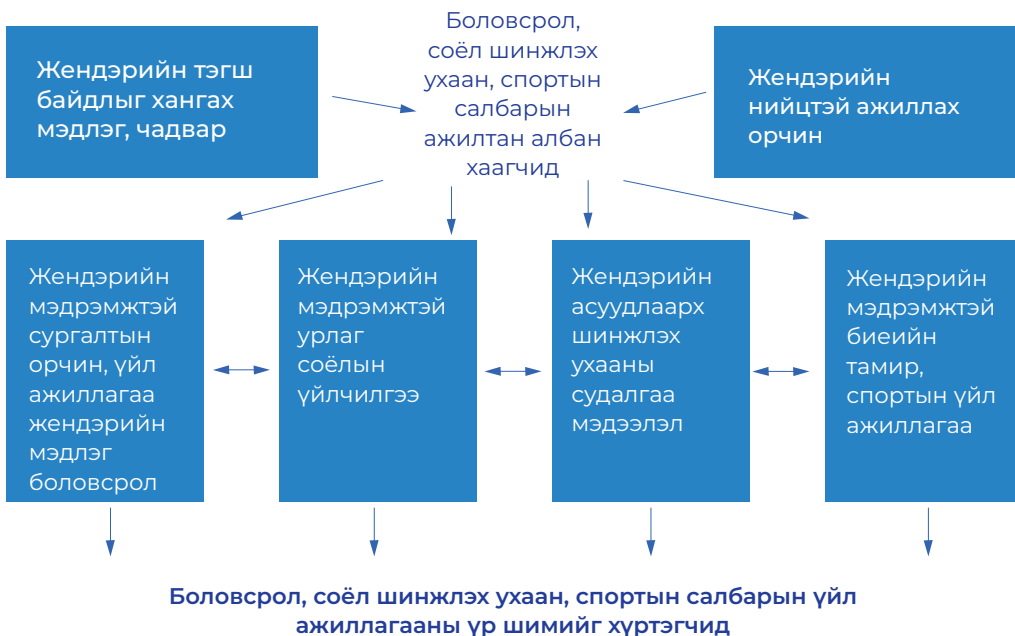
боловсролын хуулиас хойш үндсэндээ байхгүй байна. Энэ нь мэргэжилтэй ажилтан хөдөлмөрийн зах зээлийн хувьсал, технологийн хурдтай өөрчлөлт, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, ажил үүрэгт гарч буй шинэчлэл, инноваци, түүнчлэн хөдөлмөрийн салбарын норм, стандартын өөрчлөлтөд бэлтгэлтэй байх, түүний дагуу өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг хязгаарлаж байна. Мэргэжилтэй ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг үндсэндээ МБСБ-ыг түшиглэн зохион байгуулна. Учир нь ажил олгогч энэ сургалтыг тогтмолтой үр дүнтэй зохион байгуулах нөөц хомс юм.

Зураг 16. НТБ-д хамрагдсан иргэдийн тоо



## ЖЕНДЭРИЙН БОДЛОГО

Боловсролын салбарын жендэрийн бодлого нь “Боловсрол, соёл, шинжлэх, спортын салбарт жендэрийн талаар баримтлах бодлого 2017-2024”-оор тодорхойлогдоно. Энэхүү бодлогын зорилтууд дараах чиглэлийн зорилттой юм.



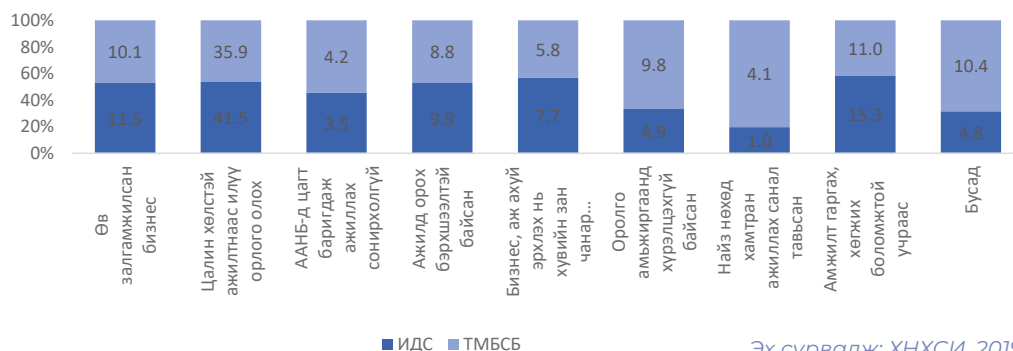
Энэхүү бодлогыг МБС-ын салбарт дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Үүнд:

1. Жендэрийн нийцтэй сургалтын орчинг бүрдүүлэх
2. Аливаа бодлогыг жендэрийн дүн шинжилгээнд үндэслэн боловсруулах, хэрэгжүүлэх
3. Салбарын хүний нөөцийг сургах, бэлтгэх, давтан сургах бүх хөтөлбөрийн агуулгад жендэрийг тусгах

## БИЕ ДААН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ, ЖДҮ-ИЙН ХӨГЖИЛ

Төгсөгчдийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжих болон бизнесийн хөгжлийн үйлчилгээ нь МБС-ын төгсөгчдөд зориулсан зорилтот ХЗЗ-ийн нэг хэсэг юм. ХНХСИ-ийн ТХЭС 2018-д хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй төгсөгчдийн 38.8% нь цалин хөлстэй ажилтнаас илүү орлого олох, 13.2% нь амжилт гаргах, хөгжих боломжтой учраас, 10.8% нь өв залгамжилсан бизнес, 9.3% нь ажилд орох бэрхшээлтэй байсан зэрэг шалтгаанаар хувиараа бизнес эрхэлдэг гэж хариулсан байна.

Зураг 17. Төгсөгчдийн хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй шалтгаан



Эх сурвалж: ХНХСИ, 2019

МБСБ-ын байгууллагыг төгсөгчид орлого амьжиргаанд хүрэлцдэггүй болон цалин хөлстэй ажилтнаас илүү орлого олох боломжтой гэж үздэг учраас хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байна. МБСБ-ын төгсөгчдийн ажлын өдөр болон цаг нь ИДС төгсөгчдийнхөөс илүү байдаг нь салбарын болон ажил мэргэжлийн онцлогтой холбоотой.

Монгол улсад ЖДҮГ, хөдөлмөр эрхлэлтийн газар болон өмнө нь МБС-ын БАЗТ байсан сургуулиуд дээр бизнесийг хөгжүүлэх инкубатор төвүүд ажилладаг боловч цар хүрээ бага учир МБСБ-ын төгсөгчид төдийлөн үйлчлүүлж, бизнес хөгжлийн зөвлөгөөнд хамрагддаггүй байна. Энэ талаар нэмэлт судалгаа хийж, тэднийг хувийн бизнесээ хөгжүүлэх, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж орлогоо нэмэгдүүлэхийг дэмжих бодлого баримтлах нь МБС-ын чанар, хүртээмжийг дээшлүүлнэ.

Одоогийн байдлаар хөдөлмөр эрхэлж буй төгсөгч болон сургуулиа орхисон хүмүүсийн орлогийн түвшингийн талаар судалгаа, шинжилгээний ажил хийгдээгүй байна. Гэвч ХНХСИ-ээс 2013, 2015, 2017 оны цалин хөлсний бүтэцэд хийсэн судалгаанд техникийн болон мэргэжлийн боловсролтой иргэдийн цалин хөлсний талаар багтжээ.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын мэдээллийг ашиглахдаа олон улсад хийгдсэн бусад судалгаануудтай нийцтэй байх үүднээс бүтэн цагаар ажилладаг ажиллагчдыг, 3 удаагийн судалгааны нийт 84338 ажиллагч буюу ажиглалтыг хамруулсан.

*Хүснэгт 10. Цалин болон ажил эрхлэлийн бүтцийн өөрчлөлт, хүснэгтээс (ХНХСИ, 2018)*

	Бодит цалин			Цалингийн өсөлт		Ажилчдын тоо			Ажилчдын тооны өөрчлөлт	
	2013	2015	2017	2013-2015	2015-2017	2013	2015	2017	2013-2015	2015-2017
Нийт түүвэр	489.5	437.0	501.3	-10.7	14.7	100	100	100	-	-
<b>Боловсрол</b>										
Дунд	356.3	324.2	364.0	-9.0	12.3	29.2	30.0	26.4	0.8	-2.8
Техникийн	430.5	395.6	438.7	-8.1	10.9	20.2	18.1	22.2	-2.1	2.0
Дээд	589.6	516.3	599.2	-12.4	16.0	50.7	52.0	51.5	1.3	0.8
<b>Хүйс</b>										
Эрэгтэй	519.6	451.8	537.7	-13.0	19.0	51.7	50.4	50.8	-1.3	-0.9
Эмэгтэй	457.3	422.0	463.9	7.7	9.9	48.3	49.6	49.2	1.3	0.9

Энэхүү судалгааны хувьд суурь харьцуулалтын бүлэг нь Улаанбаатарт амьдардаг, бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой, үйлчилгээний салбарын орон нутгийн өмчлөлтэй аж ахуйн нэгжид ажилладаг, ажлын туршлагагүй, эмэгтэй ажиллагчид юм. Энэ бүлгийн цалинг суурь цалин гэж үзнэ.

Дээр тодорхойлсон суурь цалинтай ажиллагчид: 2013-аас 2017 онд суурь цалин 275.0 мянгаас 303.2 мянган төгрөг болж өссөн байна. Ялангуяа, эдийн засгийн уналттай 2015 онд ур чадвар багатай ажиллагсдын цалин 8.2 хувиар өссөн бол эдийн засгийн байдал сайжирсан 2017 онд 1.9 хувиар өсчээ.

Техникийн, эсвэл дээд боловсролтой ажиллагчдын цалинтай харьцуулахад боловсролын өгөөж: 2013 онд дээд боловсролтой ажиллагчдын цалин бусад ажиллагчдынхаас 45 хувиар их байсан. Мөн техникийн боловсролтой ажиллагчдын цалин нь үүнээс доогуур боловсролтой ажиллагчдынхаас 17 хувиар өндөр байсан. Харин 2015-2017 онд боловсролын өгөөж буурах хандлагатай байна. Тухайлбал, 2017 онд дээд боловсролын өгөөж 5.0 пунктээр, техникийн боловсролын өгөөж 2.2 пунктээр буурчээ. Эрэгтэй ажиллагчидын цалинтай харьцуулахад: Эрэгтэй ажиллагчдын цалин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. Тухайлбал, 2013 онд цалингийн ялгаа нь 15.0 хувь байсан бол 2017 онд эрэгтэйчүүд 12.3 хувиар илүү цалинтай байсан.

Энэхүү судалгааны дүнгээс сургуулиа орхисон иргэдийг техникийн боловсролтой ажиллагсаад доогуур боловсролтой ажиллагчид гэж үзэж болох юм.

### 3. МБС-ЫН САЛБАРТ ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГА, ХӨГЖЛИЙН ТҮНШЛЭГЧИД БОЛОН БУСАД САНХҮҮЖҮҮЛЭГЧЭЭС ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТӨСӨЛ, ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ҮР ДҮН, СУРГАМЖ, ДАВХАЦСАН ХЭСЭГ, ХАМГИЙН ХЭРЭГЖИХ БОЛОМЖТОЙ ЧАРМАЙЛТУУД

ЗГ-ын 2011 оны 11 дүгээр сарын 16-ны өдрийн 326 дугаар тогтоолоор “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” (Дэд салбарын хөгжлийн стратегийг тодорхойлох, багш, бэлтгэх, мэргэшүүлэх, хувийн хэвшлийн оролцоо, хариуцлагыг өндөржүүлэх, төсвийн тогтолцоог шинэчлэх) батлагдсан. Энэ үед Монгол улсын МБС-ын салбарт олон улсын хөгжлийн болон дотоодын бизнесийн байгууллага чамлахааргүй дэмжлэг үзүүлсэн байдаг. Дараах олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөрүүд хэрэгжсэн байна. Үүнд:

ДОНОР	ОН	ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, Төсөл	ГОЛ ҮР ДҮНГҮҮД
ЮНЕСКО – БТИ (ИИЕР)	2012-2016	Чадавх бэхжүүлэх үйл ажиллагаа	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Монгол Улсын ЗГ-тай хамтран Боловсролын салбарын Мастер төлөвлөгөө боловсруулсан (2006-2015);</li> <li>• Боловсролын бодлого төлөвлөлт, удирдлага, зохион байгуулалтын чиглэлээр салбарын байгууллагуудын хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлсэн. Үүнтэй холбогдуулан БУМС-ыг ашиглан төлөвлөлт хийх болсон.</li> </ul>
АХБ	2009	Дээд болон мэргэжлийн боловсролын бэхжүүлэх ТТ-ны төсөл	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дээд боловсролын дүн шинжилгээ хийсэн</li> <li>• Бодлогын санал, зөвлөмж боловсруулсан</li> <li>• Дээд боловсролын чанарын шинэчлэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн – Үр дүн суурилсан боловсрол, Багшийн чадавхи гэх мэт</li> </ul>
	2015-2021	Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ТМБС-ын ХАА (Ноос ноолуур гэх мэт), эдийн засаг болон барилгын мэргэжлийн төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн.</li> <li>• Ажил олгогч, үйлдвэрийн салбарын төлөөлөлтэй хамтран дээрх 3 мэргэжлийн стандарт, лавлах, хөтөлбөр боловсруулж бэлэн болгосон</li> <li>• Энэ 3 мэргэжлийн чиглэлээр</li> </ul>

ДОНОР	ОН	ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, Төсөл	ГОЛ ҮР ДҮНГҮҮД
			<p>суралцагч болон төгсөгчийн үнэлгээ хийх, гэрчилгээжүүлэх төвүүд байгуулсан</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эдгээр 3 мэргэжлийн сургалтын хэрэглэгдэхүүн, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслийг МБСБ-д нийлүүлсэн</li> <li>• ХАА, эдийн засаг, барилгын мэргэжлийн багш нарын чадавхыг бэхжүүлсэн</li> </ul>
АХБ	2019-2020	Боловсролын салбарын Мастер төлөвлөгөө боловсруула хад дэмжлэг үзүүлэх төсөл	<ul style="list-style-type: none"> <li>• МБС-ын салбарын дүн шинжилгээ хийсэн</li> <li>• МБС-ын 2030 он хүртэлх хөгжлийн дунд хугацааны стратеги зорилт, үйл ажиллагааг боловсруулж, 2025 он хүртэлх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг шаардлагатай зардлын хамт боловсруулсан</li> </ul>
Швейцарийн хөгжлийн агентлаг	2011-2015	МБС Төсөл – I үе шат	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Үндэсний хэмжээний компаниг ажлын үр дүнд МБС-ын элсэлт нэмэгдсэн мөн МБС-ын нэр хүндэд ахиц гарсан</li> <li>• 6 мэргэжлийн чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрийн багцыг шинэчилж, түүнийг заах багш нарын ур чадвар сайжирсан</li> <li>• МБС-ын байгууллага болон ажил хайгч иргэн, ажил олгогчийн хамтын ажиллагаа сайжирсан, Ажлын байрны өдөрлөг, Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээг орон нутгийн ХХГ-д зохион байгуулдаг болсон</li> </ul>
	2016-2018	МБС Төсөл – II үе шат	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого боловсруулж, батлагдсан, хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлсэн</li> <li>• Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үр дүнд суурилсан механизмыг бий болгосон</li> <li>• Хөдөлмөр эрхлэлийн үйлчилгээг хэрэгжүүлэх арга, үйл ажиллагаа, арга хэрэгслийг сайжруулсан</li> <li>• ХХҮГ-ын ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг үйлчилгээг бэхжүүлэх чиглэлээр чадавхыг бэхжүүлсэн</li> <li>• Орон нутгийн төрийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, хувийн салбарын түншлэл бэхэжсэн</li> <li>• Залуучуудын гарааны бизнест санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж, туршсан</li> <li>• Гарааны бизнес эрхлэгчдэд бизнесээ хөгжүүлэхэд туслах</li> </ul>

ДОНОР	ОН	ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, Төсөл	ГОЛ ҮР ДҮНГҮҮД
			<ul style="list-style-type: none"> <li>үйлчилгээний чанарыг сайжруулсан</li> <li>• Гарааны бизнес эрхэлж буй залуучуудын бүлэг нөхөрлөл, холбоог байгуулж бие биенээсээ туршлага судлах боломжийг олгосон</li> </ul>
ГОУХАН	2013-2016	Ашигт малтмалын салбарын түншлэлд суурилсан МБС Төсөл – I үе шат	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ашигт малтмалын салбарт эрэлтэд суурилсан мэргэжлийн сургалтын байгууллагын, хүний нөөцийн болон агуулгын шаардлагуудыг боловсруулж бэлэн болгосон, УБ хотын 2, орон нутгийн 4 МБСБ-ыг түшиглэн хэрэгжүүлсэн</li> <li>• Дээрх сургалтын байгууллагын зах зээлийн ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтын зохион байгуулсан</li> <li>• Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт болон хувь хүний ур чадварт нийцсэн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн</li> </ul>
	2016-2019	Ашигт малтмалын салбарын түншлэлд суурилсан МБС Төсөл – II үе шат	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Цахилгааны инженер, механикч болон барилгын мэргэжлийн чаламжид суурилсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг сонгосон сургуулиудад нийлүүлсэн</li> <li>• Үйлдвэрлэлийн дадлагажуулагч багшийг сургалтанд хамруулж мэргэшүүлэх, олон улсын стандарт, салбарын эрэлтэд нийцсэн мэргэжлийн боловсрол сургалтыг хөгжүүлэх зорилгоор Даланзадгад, Дархан, Дорнод политехник коллежийн сонгосон техникийн мэргэжлийн чиглэлээр “Чадамжийн төв” болгон бэхжүүлэх ажлыг эхлүүлсэн</li> <li>• Германы эксперт багш нарыг МБСБ-д ажиллуулах замаар мэргэжлийн боловсролын сургалт болон ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгоход дэмжлэг үзүүлсэн</li> <li>• МБСБ-ын дадлагын газарт шаардлагатай тоног төхөөрөмж нийлүүлсэн</li> <li>• Сургуулиудад түншлэлийг бэхжүүлж, хувиний салбар болон мэргэжлийн байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлсэн</li> <li>• Компанийн дэргэдэх сургалтын системийг хэрэгжүүлсэн</li> <li>• МБСБ-ын суралцагчид Дэлхийн ур чадвар тэмцээнд оролцоход дэмжлэг үзүүлэх замаар МБС-ын нэр хүндийг олон нийтэд таниулсан</li> <li>• ЗГ-т МБС-ын шинэчлэл хийх, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл</li> </ul>

ДОНОР	ОН	ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ТӨСӨЛ	ГОЛ ҮР ДҮНГҮҮД
			<p>ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зөвлөн тусалсан</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мэргэжлийн сургалтыг техникийн түвшинд туршиж богино хугацааны сургалт зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлсэн</li> </ul>
	2013-2019	Монгол- Германы хамтарсан ашигт малтмал, технологийн дээд сургуулийн төсөл	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Монгол-Германы хамтарсан ашигт малтмал, технологийн их сургууль (МГТИС) нь Монгол, Герман хоёр улсын засгийн газрын санаачилгаар 2013 онд үүсгэн байгуулагдсан. МГТИС нь ХБНГУ-ын болон олон улсын, үндэсний дээд боловсролын байгууллагуудтай нягт хамтран ажиллаж, олон улсын стандартад нийцсэн, шилдэг сургуулиуд, туршлагад суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг ба хөтөлбөр нь онол дадлага хослуулсан, хэрэглээнд суурилснаас гадна хувь хүнийг хөгжүүлэхэд чиглэдгээрээ онцлогтой. Бид шинжлэх ухааны үндэслэлтэй боловсролыг шинэлэг үзэл баримтлалтай хослуулдаг. Хэрэглээний судалгаа болон инженерийн дадлагад суурилсан боловсролын үндэс суурийг баттай тавихын тулд манай Инженерийн факультет, Математик, компьютер, байгалийн шинжлэх ухааны факультет болон Хэл, заах арга зүйн төв нягт хамтран ажиллаж байна. Монгол-Германы хамтарсан ашигт малтмал, технологийн их сургуульд та инженерийн, шинжлэх ухааны мөн бизнесийн салбарын хамгийн сүүлийн үеийн шинэчлэлүүдийг хэрэгжүүлсэн</li> </ul>
	2019-2022	Түншлэлд суурилсан ТМБС Төсөл	<ul style="list-style-type: none"> <li>• МБС-ын багш бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын үзэл баримтлал, загварыг боловсруулсан</li> <li>• МБС-ын Чадамжийн 7 төвд (Барилгын ПК, Техник, технологийн ПК, Монгол-Солонгосын ПК, Завхан аймаг дахь ПК, Дорнод аймаг дахь ПК, Дархан-Уул аймаг дахь уул уурхай, эрчим хүчний ПК, Өмнөговь аймаг дахь ПК) чанарын удирдлагын тогтолцоог бэхжүүлэх дэд төслийг хэрэгжүүлж байна</li> <li>• МБС-ын тэгш хамран сургах үйл ажиллагаад дэмжлэг үзүүлж байна.</li> </ul>

ДОНОР	ОН	ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, Төсөл	ГОЛ ҮР ДҮНГҮҮД
ЕХ	2014-2019	Монгол Улсын ТМБС-ын салбарт дэмжлэг үзүүлэх төсөл	<ul style="list-style-type: none"> <li>• МБС-ын шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж, яам, газар болон холбогдох байгууллагын чадавхыг бэхжүүлсэн</li> <li>• Төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг институцласан</li> <li>• ТМБС-ын чанарын баталгаажуулалтын дүн шинжилгээ хийж, үзэл баримтлалыг санал болгосон</li> <li>• МБСҮТ (хуучин нэрээр)-д түшиглэн МБС-ын Чадамжийн үнэлгээ, баталгаажуулалт, гэрчилгээжүүлэлтийн тогтолцоог бэхжүүлсэн</li> <li>• МБСҮТ-тэй хамтран барилгын салбарт өмнөх мэдлэг, ур чадварын хүлээн зөвшөөрөх буюу RPL үнэлгээ, баталгаажуулалтыг туршсан</li> <li>• Мэргэшлийн үндэсний хүрээг боловсруулж, олон нийтэд түгээн дэлгэрүүлсэн</li> <li>• Холбогдох мэргэжилтнүүдийг хамруулж, олон улсын туршлага судлах айлчлалыг Хорват гэх мэт улсуудад хийсэн</li> </ul>

Дээрх төслүүд хэрэгжсэнээр МБС-ын салбарт доорх үр дүнгүүд гарсан байгаа бөгөөд НҮБХХ-ийн төслийн үйл ажиллагаанд эдгээр үр дүнг тусган, нийцүүлж ажиллах нь зүйтэй юм. Үүнд:

**ЕХ-ны санхүүжилтээр хэрэгсэн ТМБС-ын салбарт дэмжлэг үзүүлэх төсөл 1, 2-ийн хүрээнд:**

1. МБСҮАМТ нь Чадамжийн үнэлгээ, иргэдийн өмнөх мэдлэг, ур чадварын хүлээн зөвшөөрч, баталгаажуулдаг байгууллага болж бэхэжсэн бөгөөд цаашдаа иргэд насан туршдаа мэргэжлийн ур чадвараа хөгжүүлэх, түвшин ахиулах, баталгаажуулах механизмыг бүрэн бэхжүүлэх үндсэн байгууллага байж чадна.
2. МБС-ын байгууллагын санхүүгийн механизм, аргачлалын талаар санал зөвлөмжүүд гарч хэрэгжилтэд нэвтрүүлэх суурь судалгаа хийгдсэн.
3. МБС-ын чанарын баталгаажуулалтын тогтолцоог бүрдүүлэх загвар боловсруулж танилцуулсан ба энэ нь МБС-ын хуулийн шинэчлэлд туссан.

**АХБ-ны Хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар төслийн хүрээнд:**

1. Хөдөө аж ахуйн салбарын хэд хэдэн мэргэжлийн лавлах боловсруулагдсан байдаг. Тухайлбал, ноос ноолуур боловсруулалтын



---

технологийн ажилтаны мэргэжлийн лавлах, энэ мэргэжлийг эзэмшүүлэх МБС-ын шаардлага, түүний дагуу хөтөлбөрийг боловсруулсан байна.

2. МБС-ын шалгалт, гэрчилгээжүүлэлтийн 5 төвийг байгуулсан.

### **ГОУХАН-ийн Түншлэлд суурилсан мэргэжлийн боловсрол, сургалт төслийн хүрээнд:**

1. хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, ажил олгогчийн шаардлагад нийцсэн сургалтын стандарт, хөтөлбөр, гарын авлагыг барилга, уул уурхайн салбарын 12 мэргэжлээр боловсруулж сургалтад ашиглах, мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, сургалтын орчинг сайжруулах, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын багш нарыг сургалтад хамруулж чадавхыг бэхжүүлэх, олон улсын зөвлөх мэргэжилтэн сургуулиудад ажиллуулах, нийгмийн түншлэлийн хамтын ажиллагааг дэмжин мэргэжлийн зөвлөлийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх, үйлдвэрлэлийн дадлагажуулагч багшийг сургалтанд хамруулж мэргэшүүлэх, олон улсын стандарт, салбарын эрэлтэд нийцсэн мэргэжлийн боловсрол сургалтыг хөгжүүлэх зорилгоор Даланзадгад, Дархан, Дорнод политехник коллежийн сонгосон техникийн мэргэжлийн чиглэлээр “Чадамжийн төв” болгон бэхжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хувь хүний ур чадварт тулгуурласан мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээг үзүүлэхээс гадна Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны санаачлагаар ажил мэргэжлийн чиг баримжааны зөвлөх бэлтгэх магистрийн 1,5 жилийн хөтөлбөрийг МУИС дээр хэрэгжүүлж буй юм. Түүнчлэн Монгол Улсын мэргэжлийн боловсрол, сургалтын нэр хүндийг өсгөх үүднээс Дэлхийн ур чадварын “World Skills” тэмцээнд оролцох Монголын багийг дэмжин ажилласныг төслийг хэрэгжүүлсэн
2. МБС-ын байгууллагын олон улсын чиг хандлагад нийцсэн жишиг загварыг (Чадамжийн төв) боловсруулж, туршсан
3. Энэ жишиг төвийн чанарын дотоод удирдлагын тогтолцоог бий болгох чиглэлээр ажиллаж, энэ төвийн үйл ажиллагааны чанарын стандартуудыг олон улсын ISO стандартууд болон үндэсний магадлан итгэмжлэлийн шалгууртай нийцүүлэн боловсруулж байна.
4. Төслийн дэмжлэгтэйгээр Чадамжийн төвийн санхүүжилтийн механизмын судалгаа хийгдэж бэлэн болсон.

Түүнчлэн Чехийн хөгжлийн агентлагаас Сэлэнгэ аймаг дахь МСҮТ, Мандал суман дахь Зүүнхараа МСҮТ, Сант суман дахь МСҮТ, Төв аймгийн Заамар суман дахь МСҮТ-дэд ХАА-н чиглэлийн 7 мэргэжлийн ангийн сургалтын дадлагын газрын тоног төхөөрөмжийг сайжруулах, 2 мэргэжлийн анги шинээр бий болгох, ХАА-н чиглэлийн чадвар олгох богино хугацааны сургалт зохион байгуулсан.

Мөн Оюу-Толгой ХХК-аас “МСҮТ-ийн багшийг чадавхжуулах” төслийг хэрэгжүүлсэн бөгөөд энэ нь ТМБС-ын багш нарыг бэлтгэх, мэргэшүүлэх, дэлхийн жишигт нийцүүлэх зорилготой байсан. Төслийн хүрээнд МСҮТ, коллежийн нийт 2498 багшаас 1900 багш хамрагдсан байна. “Оюу толгой” компани мэргэжилтэй ажиллах хүчин бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийн хүрээнд Мэргэжлийн сургалт

---

үйлдвэрлэлийн төвийн багш нарыг сургасан байна. Энэ хөтөлбөр нь МСҮТ-ийн багш нарыг Австралийн Сургалт болон үнэлгээний гэрчилгээ IV сургалтад хамруулж, чадамжид суурилсан сургалтын заах арга зүйн хүрээнд чадваржуулсан. МБСБ-ын багшийн хөгжил Австралын ГЭРЧИЛГЭЭ-4 сургалтыг амжилттай дүүргэсэн эдгээр багш нар өөрийн сургуулийн болон бүсийн ойролцоох бусад сургуулийн багш нарт түгээн дэлгэрүүлэх сургалт явуулсанаар МСҮТ, коллежийн багш нарын мэргэжлийн ур чадвар олгох сургалтын заах аргазүй, чадамжийг үнэлэх үнэлгээний аргазүй, ажлын орчны эрсдэл үнэлэх, түүнийг арилгаж устгах тухай цогц чадамж эзэмшсэн байна. Энэ төслийг Австралийн ИТАС групп хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд тус групп нь байгууллагдсан цагаасаа (1994 он) хэрэглэгчдийн шаардлагад нийцсэн сургалтын хөтөлбөрийг Австрали болон бусад улсад зохион байгуулж байна.

Хөтөлбөр хэрэгжүүлсэн гурван жилийн хугацаанд МСҮТ-ийн 60 удирдах ажилтан Сургалтын загвар болон хөгжил дипломын мэргэшилд хамрагдаж, 210 багш гэрчилгээ IV мэргэшлийг эзэмшсэн байна. Эдгээр сургагч багш нар 2013-2014 оны хичээлийн жилд сургууль дээрээ түгээн дэлгэрүүлэх сургалтыг бусад багш нартаа хүргэж, одоогийн байдлаар орон даяар 820 багш гэрчилгээ авах болзол хангасан байна. Хөтөлбөрийн нэг хэсэг болох туршлага судлах аялалд 90 багш, 30 удирдах албан тушаалтан, яамны мэргэжилтнүүд оролцож, Австралийн мэргэжлийн сургуулиудаар зочлон, туршлага судалсан.

2014-2015 оны хичээлийн жилээс МУ-ын ХЯ-наас МСҮТ-ийн багшийн хөгжлийг тогтвортой дэмжин ажиллах зорилгоор “Оюу-Толгой” ХХК-ийн санхүүжилтээр Монгол-Солонгосын Политехник Коллежийг түшиглэн багшийн хөгжлийн төв байгуулан үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа бөгөөд энэ төв нь салбарын шинэ 30 залуу багшийг бэлтгэн, давтан сургах, багшийг тасралтгүй хөгжүүлэх зорилготойгоор байгуулагдан үйл ажиллагаагаа явуулж байсан.

МБС-ын 200 орчим багш Оюу толгой компаний санхүүжилтээр Австралийн TAFE IV сургалтад хамрагдаж гэрчилгээ авсан байна. Гэхдээ энэ сургалтын үр дүн, эргэх холбоо сургалтын практикт хэр зэрэг хэрэглэгдэж байгаа вэ гэдэг талаар ямар нэг үнэлгээ хийгдээгүй байна. Ер нь төсөл хөтөлбөрүүдийн явуулсан багшийн сургалтын залгамж холбоо, уялдаа, агуулга, арга зүйн талаарх мэдээлэл нэлээд хомс байгааг энд дурьдах хэрэгтэй юм.

МБС-ын багшийн чадавхийг бэхжүүлэх чиглэлээр дараах төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд цуврал сургалтыг зохион байгуулсан байдаг<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> ЕХ-ны ТМБС-д дэмжлэг үзүүлэх төсөл 1. (2018). МБС-ын санхүүжилтийн тайлан,

Хүснэгт 11. Төслөөс зохион байгуулсан сургалтын чиглэл

ТӨСЛИЙН НЭР	ХУГАЦАА	СУРГАЛТЫН ЧИГЛЭЛ
КОЙСА – Монгол-Солоносын ПК-ийн өргөтгөл		Гагнуур, хувцасны дизайн, МХТ, авто механик, цахилгаанчин болон дотоод засал чимэглэлийн багш нарт ахисан түвшинд мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулсан.
Энэтхэгийн засгийн газрын Үйдвэр урлалын ПК-ийн техник туслалцааны төсөл		МХТ, хэвлэл, машины механик, машины их биеийн засвар, гагнуур, үйлдвэрийн цахилгааны багш нарт сургалт зохион байгуулсан
Оюу Толгой ХХК-ийн МБС-ын багшийн сургалт төсөл		Нийтдээ 200 багшийн Сургалт, үнэлгээний Сертификат IV сургалтад хамруулсан.
Швецарийн хөгжлийн агентлагийн МБС-ын шинэчлэлийг дэмжих төсөл		Мэргэжлийн стандарт боловсруулах, ЧСС-ын хөтөлбөр боловсруулах чиглэлээр МБСБ-ын багш нарыг сургасан
ГОУХАН-ийн Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн сургалтын төсөл		Цахилгаан, цахилгаан гагнуур, симуляц, механик, арматур, халаалт, агааржуулалт, сантехникийн мэргэжлийн 100 багшийг Европ болон Монголд сургалтад хамруулсан
АХБ-ны Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл	2017 - 2020	Голлох мэргэжлийн багш нарын үйлдвэрлэлийн техник ур чадвар болон мэргэжлийн практик ур чадварын сургалтад хамруулсан
Мянганы сорилын сангийн МБС-ын төсөл		2013 онд Багш мэргэшлийн хүрээ боловсруулж, ТМБС-ын багшийн төвд бөхнийкийн туслалцаа үзүүлсэн. Мөн ЧСС-ын хөтөлбөр боловсруулах сургалтыг багш нарт зохион байгуулсан.
Сингапурын ТМБС-ын байгууллагын үнэлгээ, гэрчилгээжүүлэлтийн хөтөлбөр	2013 - 2015	5 мэргэжлийн чиглэлээр 600 багш, сургагч, ажил олгогчдод сургалт зохион байгуулсан
Оюу-Толгой ХХК-ийн МБС-ын багшийг чадавхжуулах төсөл	2009 - 2016	2010 оноос хойш 567 сургагч багш бэлтгэсэн. Эдгээрээс 335 нь ажлын байран дахь сургалтыг амжилттай үүргэсэн. 2014 онд 232 багш сургагч сургалтаа амжилттай дуусгасан.

ТӨСЛИЙН НЭР	ХУГАЦАА	СУРГАЛТЫН ЧИГЛЭЛ
Швейцарийн хөгжлийн агентлаг болон ГОУХАН-ийн Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн сургалтын төсөл	2013 - 2018	Баруун бүсийн БАЗТ-ийг бэхжүүлсэн.
ЕХ-ны ТМБС-д дэмжлэг үзүүлэх төсөл	2014 - 2019	Чадамжийн үнэлгээ, баталгаажуулалтын чиглэлээр 1000 орчим багш, сургаг, ажил олгочдыг сургалтад хамруулсан.
Оюу-Толгой ХХК-ийн Үндэсний ур чадвартай ажиллах хүчний хөтөлбөр	2009 - 2016	Нийт 17 мэргэжлийн чиглэлээр 40 ТМБС-д 13500 сургагч бэлтгэгдсэн.
ГОУХАН-ийн Ашигт малтмалын салбар дахь түншлэлд суурилсан мэргэжлийн сургалтын төсөл		Цахилгаан, үйлдвэрийн механик, халаалт, агааржуулалт, хөргөлт, сантехник, барилгын мужаан, бүтцийн инженерийн чиглэлийн урт хугацааны 5 хөтөлбөр, богино хугацааны 5 сургалтыг компани, мэргэжлийн холбоод, МБС-ын байгууллагын багш нартай хамтран боловсруулсан.
АХБ-ны Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл		Тодорхой мэргэжлийн чиглэлээр хөтөлбөр, үнэлгээ боловсруулах чадавхи бэхжүүлэх сургалтыг зохион байгуулсан
Сингапурын Темасек сангийн ТМБС-ын хөтөлбөрийн дизайн ба боловсруулалтын төсөл		ТМБС-ын Мастерсургагчийн чадавхи бэхжүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлж, сурган хүмүүжүүлэх арга зүйд суурилсан хөтөлбөрийн дизайн боловсруулах арга зүйд суралцсан.

Тухайлбал ЕХ-ны Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтад дэмжлэг үзүүлэх төслийн хүрээнд 2017-2019 онд нийтдээ 1000 гаруй багш, ажил олгочдын төлөөллийг Чадамжийн үнэлгээ, баталгаажуулалтын сургалтад хамруулсан байдаг.

Түүнчлэн МБС-ын Үнэлгээний төвөөс сургалтын байгууллагын багш, ажил олгочийн төлөөлөл, мэргэжилтны чадамжийн үнэлгээ, баталгаажуулалтын ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтыг 2018 оноос эхлэн зохион байгуулж байгаа бөгөөд одоогийн байдлаар 1000 гаруй үнэлгээний ажилтан, баталгаажуулагч сургалтад хамрагдсан байдаг.

## 4. ЦААШИД САЛБАРЫГ БЭХЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМЫН ТУХАЙ

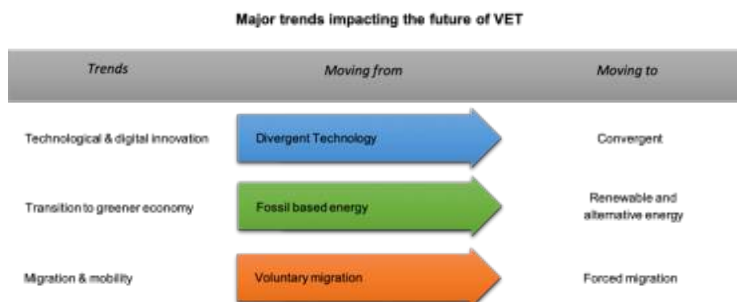
Дэлхийн МБС-ын салбарын хувьд энэхүү тогтолцоонд шилжих шинэчлэл нь 1980-аад оноос хойш эхэлсэн бөгөөд даруй 30-аад жилийн түүхтэй болжээ. Зарим улсуудын хувьд энэхүү тогтолцоог бүрэн нэвтрүүлсэн ба түүгээр дамжуулан эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийг хурдасгаж байгаа ч зарим улсын хувьд шинэчлэл явагдсаар байна. Олон улсын жишигээс харахад 21-р зуунд МБС-ын салбарын дараах чиг хандлагыг харж болно.

- Улс орнууд Тогтвортой хөгжлийн зорилтын (ТХЗ) чиг хандлага, зорилтуудад нийцсэн бодлого баримталж байгаа ба МБС-ын салбарын түншлэлд гол чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Мөн ТХЗ 2030-ын хэрэгжилт нь гол төлөв “Боловсрол, ур чадвар”- т чиглэж байгаа учир бүх нийтээр чанартай, тэгш хүртээмжтэй боловсрол болон насан туршид суралцахуйн боломжийг олгосон байх чиглэлээр бодлого баримталж байна.

- ЮНЕСКО-ЮНЕВОК бүх гишүүн орнууддаа:

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлтэй нягт уялдаатай ажиллах
- МБС-ын салбарын нэр хүндийг өсгөх чиглэлээрх үйл ажиллагааг тасралтгүй зохион байгуулах.
- Шаталсан хэлбэрийн сургалт, агуулгатай байх
- Хүртээмжтэй, чанартай, насан туршийн, ногоон МБС-ын бодлогыг хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ дээд боловсрол дахь МБС-ыг (мэргэшлийн 5-р түвшнээс дээш) хөгжүүлэх чиглэл барьж ажиллах.
- Ажил эрхлэх, зохистой хөдөлмөр, аж ахуй эрхлэх ур чадвартай залуучууд, насанд хүрэгчдийн тоог их хэмжээгээр нэмэгдүүлэх (үүнд эмзэг нөхцөлд хамаарч буй иргэдийг МБС-д тэгш хамруулах, жендерийн тэгш байдлыг хангах чиглэл багтаж байна.)
- Тогтвортой хөгжлийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг ур чадварыг бүхий л суралцагчид эзэмшсэн байх.

Түүнчлэн аж үйлдвэрийн IV хувьсгалтай холбоотой МБС-аар иргэдэд олгож буй мэдлэг, ур чадвар хандлага нь одоогийнхоос өөр байхыг шаардаж байна. Иймээс МБС-ын ирээдүйн чиг хандлагыг дараах байдлаар харж байна<sup>41</sup>.



<sup>41</sup> Шамал Мажумдар, “Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын хэрэгжилтийг түргэсгэгч нь Ур чадвар” илтгэл, МБС-ын шинэчлэл үндэсний форум, 2019

---

## САЛБАРЫГ БЭХЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМЫН ТУХАЙ

Өмнөх бүлгүүдэд хийсэн дүн шинжилгээнд үндэслэн дараах санал, зөвлөмжийг санал болгож байна.

- МБС-ыг хөдөлмөрийн зах зээлийн тоон болон чанарын эрэлттэй нийцүүлэх, чанарын эрэлтийг тодорхойлдог болох, тэргүүлэх мэргэжлийн чиглэлээр мэргэжлийн стандарт, лавлах боловсруулж, баталгаажуулах
- Хөдөлмөрийн салбар болон МБС-ын индексийг нийцүүлэх
- МБСБ-ын сургалтыг тоон эрэлттэй нийцүүлэн уян хатан болгох,
- МБ Сургалтын хөтөлбөрийг мэргэжлийн стандарт, лавлахтай тохируулах
- МБС-ын элсэгчийн бүлгийг өргөжүүлэх, иргэдэд насан туршдаа мэргэжлийн ур чадвар эзэмших, түвшин ахиулах боломжийг олгох
- МБС-ын тогтолцоонд насан туршдаа суралцахуйн зарчмыг хэрэгжүүлэх, онлайн болон зайн сургалтын тогтолцоог бүрдүүлэх, нээлттэй санг бий болгох
- Иргэдийн мэргэжлийн чиглэлийн өмнөх мэдлэг, ур чадварыг хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулдаг механизмыг бэхжүүлэх
- МБС-ын менежментэд бизнесийн загварыг нэвтрүүлэх
- МБС-д зөөлөн ур чадвар, энтрепренршипийн ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтын технологийг нэвтрүүлж, багш нарыг чадавхжуулах
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих түр сургалтыг орон нутгийн МБС-ыг түшиглэн зохион байгуулах,
- МБСБ болон орон нутгийн хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газрын хамтын ажиллагаа, түншлэлийг дэмжиж, суралцагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх
- МБС-д хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, охид, эмэгтэйчүүд, ажилгүй иргэд хамрагдах уян хатан боломжийг нэмэгдүүлэх, тэгш хамруулсан сургалт, орчинг бий болгох
- МБС-ын төгсөгчдийн мөшгих судалгааны цахим сиситемийг бий болгох, төгсөгчдийнхөө ур чадварын зөрүүг арилгах, түвшин ахиулахад дэмжлэг үзүүлдэг байх
- Суралцагч, төгсөгчийн зөөлөн ур чадвар, энтрепренршипийн ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтын технологийг нэвтрүүлж, багш нарыг чадавхжуулах
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих түр сургалтыг орон нутгийн МБС-ыг түшиглэн зохион байгуулах,
- МБСБ болон орон нутгийн хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газрын

---

хамтын ажиллагаа, түншлэлийг дэмжиж, суралцагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх

- МБСБ-ын суралцагчдад сурах явцдаа ажлын туршлага хуримтлуулах боломжоор хангах
- МБС-д хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, охид, эмэгтэйчүүд, ажилгүй иргэд хамрагдах уян хатан боломжийг нэмэгдүүлэх, тэгш хамруулсан сургалт, орчинг бий болгох
- МБС-ын төгсөгчдийн мөшгих судалгааны цахим сиситемийг бий болгох, төгсөгчдийнхөө ур чадварын зөрүүг арилгах, түвшин ахиулахад дэмжлэг үзүүлдэг байх
- МБСБ-ыг жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд дадлагын тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслээ ашиглан үйлдвэрлэлийн технологийг турших, шинэ бүтээгдэхүүн хөгжүүлэх, ажилтныг сургахад зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, хамтран ажиллахад дэмжлэг үзүүлэх
- МБСБ-ыг тодорхой мэргэжлийн чиглэлээр жишиг төв болоход дэмжлэг үзүүлэх, хамтын ажиллагаа, түншлэлийг бий болгох
- МБСБ-ын суралцагчдын хөдөлмөрт бэлтгэгдсэн байдлын үнэлгээний арга зүй, үлгэрчилсэн хүрээг боловсруулж, турших

