

ШУУДАНГИЙН САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН СУДАЛГАА

2023 он

АГУУЛГА

Хүснэгтийн жагсаалт	3
Зургийн жагсаалт	4
УДИРТГАЛ	5
1. ШУУДАНГИЙН САЛБАРЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ	6
1.1.Олон улсын шуудангийн хөгжил.....	6
1.2.Монгол Улсын шуудангийн салбарын өнөөгийн байдал.....	8
1.3.Олон улсын их, дээд сургуулийн судалгаа	13
1.4.Дотоодын их, дээд сургууль	16
2.ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, УР ЧАДВАР	17
3.ШУУДАНГИЙН САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУДАЛГАА.....	23
3.1.Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл.....	23
3.1.1.Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнууд	23
3.1.2.Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын мэдээлэл.....	25
3.1.3.Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч байгууллагын мэдээлэл.....	27
3.2.Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт.....	28
3.3.Мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ.....	31
3.4.Хүний нөөцийн сургалт, хөгжүүлэлтийн хэрэгцээ, шаардлага.....	34
ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ:.....	39
4.ХАВСРАЛТУУД.....	42

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Шуудангийн солилцооны тоо (2020 он).....	6
Хүснэгт 2. Шуудангийн ажилтны тоо (2020 он)	7
Хүснэгт 3. Шуудангаар үйлчилгээ эрхлэгчдийн ажилтны тоо болон хүйс	11
Хүснэгт 4. Нанжингийн шуудан, харилцаа холбооны их сургуулийн орчин үеийн шуудангийн коллежийн хөтөлбөрийн мэдээлэл.....	13
Хүснэгт 5. Ур чадварын ангилал	20
Хүснэгт 6. Удирдах ажилтнуудын мэргэжил, мэргэшил, төгссөн сургууль	24
Хүснэгт 7. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнууд, насны ангилал, хүйсээр	26
Хүснэгт 8. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын мэргэжил, боловсрол	26
Хүснэгт 9. Шинэ ажилтан/мэргэжилтэн авахад ашигладаг эх үүсвэр	29
Хүснэгт 10. Удирдлагын зүгээс ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг чухалчлах байдал, хувь	32
Хүснэгт 11. Мэргэжил дээшлүүлэх, өөрийгөө хөгжүүлэх сургалт	35
Хүснэгт 12. Ажиллагчдад хэрэгцээтэй зөөлөн ур чадварууд	35
Хүснэгт 13. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын хэрэгцээ	37
Хүснэгт 14. Ажилтнуудыг сургалтад хамруулахад тулгамдсан асуудал	38

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Шуудангийн үйлчилгээний тусгай зөвшөөрлийн төрөл ангилал 2022 он	8
Зураг 2. Улс хоорондын шуудангийн илгээлтийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч	9
Зураг 3. Шуудангийн салбарын ажилтны хүйсийн ангилал	9
Зураг 4. Шуудангийн салбарын ажилтны насны ангилал	10
Зураг 5. Шуудангийн салбарын ажилтны боловсролын түвшин	10
Зураг 6. Шуудангийн салбарын ажилтны мэргэжлийн ангилал	11
Зураг 7. Эрэлт нь буурах болон өсөх төлөвтэй ажлын байр /2023-2027 он/	18
Зураг 8. Өсөх төлөвтэй ажлын байр	19
Зураг 9. Буурах төлөвтэй ажлын байр	20
Зураг 10. Эрэлттэй ур чадвар /2023 он/	21
Зураг 11. Ур чадварын өсөлтийн төлөв	22
Зураг 12. Салбаруудын зөөлөн ур чадварын хандлага	22
Зураг 13. Судалгаанд оролцогчдын тоо	23
Зураг 14. Удирдах ажилтнуудын мэргэжлийн чиглэл	25
Зураг 15. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажиллагчдын ажил үүрэг	26
Зураг 16. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын мэргэшлийн зэрэг	27
Зураг 17. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын шуудангийн салбарт ажилласан жил	27
Зураг 18. Үйлчилгээний чиглэл, хувиар	28
Зураг 19. Удирдлагын багийн гишүүдийн тоо, хувиар	28
Зураг 20. Шинэ ажилтан авах болон ажиллуулахад тулгардаг бэрхшээл	30
Зураг 21. Ажилтнуудад тулгамддаг бэрхшээл	30
Зураг 22. Мэргэжлийн бус хүнийг ажиллуулах шаардлага, шалтгаан	31
Зураг 23. Мэргэжлээрээ ажиллахгүй байгаа шалтгаан	31
Зураг 24. Дотоод, гадаад мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын мэдлэг, ур чадвар	33
Зураг 25. Төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварыг ажлын байрны шаардлагад нийцүүлэх	34
Зураг 26. Шуудангийн байгууллагуудын ажилтнуудаа хөгжүүлэх сургалт, хувь	34
Зураг 27. Ажилтнуудад хэрэгцээтэй мэргэжлийн ур чадвар хөгжүүлэх сургалт	37
Зураг 28. Шуудангийн ажилтнуудад мэргэжил дээшлүүлэх, өөрийг хөгжүүлэх сургалтад хамрагдахад тулгардаг бэрхшээл	39

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын хувьд харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарыг хөгжүүлж, цахим шилжилтийг хурдасгахаар “Алсын хараа-2050”, “Шинэ сэргэлтийн бодлого” зэрэг урт хугацааны хөгжлийн бодлого, “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”, “Цахим үндэстэн (2022-2027 он)” баримтлах чиглэл зэрэг бодлогын баримт бичгүүдэд салбарын хөгжлийн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна.

Сүүлийн жилүүдэд шуудангийн салбарын хууль эрх зүй, бодлого, зохицуулалтын таатай орчин бүрдэж, зах зээлийн өрсөлдөөн бий болж, шинэ техник, технологийг нэвтрүүлснээр шуудангийн үйлчилгээний хүртээмж болон чанар жилээс жилд сайжирч байна.

Харилцаа холбооны салбарын орлого 2022 онд 1 их наяд 859 тэрбум төгрөг байгаагаас 48,8 тэрбум төгрөгийг шуудангийн салбарын орлого эзэлж байна. Үйлчилгээ эрхлэгчдийн хөрөнгө оруулалт нийт 366,8 тэрбум төгрөг бөгөөд үүнээс шуудангийн салбарын хувьд 2022 онд 1,1 тэрбум төгрөгийн хөрөнгө оруулалтыг хийсэн байна. Шуудангийн салбар улсын төсөвт мөн оны байдлаар 2,4 тэрбум төгрөгийг төвлөрүүлжээ.

Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарт тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч компаниудад нийт 12688 хүн ажиллаж байгаагаас шуудангийн сүлжээ, үйлчилгээний чиглэлээр 12.15 хувь нь буюу 1542 хүн ажиллаж байна.

Шуудангийн чиглэлийн хүний нөөцийг Шинжлэх ухаан, технологийн их сургуулийн харьяа Холбоо, мэдээлэл технологийн сургуульд бакалавр болон магистрын түвшинд бэлтгэдэг байсан боловч өнөөгийн байдлаар уг чиглэлээр мэргэжилтэн бэлтгэхгүй байгаа нь шуудангийн байгууллагад ажиллах хүний нөөц дутагдаж байгаагийн гол шалтгаан болж байна.

Энэ нь нэг талаас жил бүр дээрх чиглэлийн инженерийн мэргэжлээр элсэх оюутны тоо тогтмол буурч байгаа, мөн мэргэжлийн сургалтын томоохон төв болон энэ чиглэлээр мэргэжилтэн бэлтгэх Мэргэжил, сургалт үйлдвэрлэлийн төв байхгүй зэрэг хүчин зүйлтэй холбоотой байна.

Дэлхий дахинд шуудангийн бичиг захидлын үйлчилгээ буурч байгаа хэдий ч цахим худалдаа хурдацтай хөгжиж буй өнөө үед шуудангийн салбарын хүний нөөцийг бэлтгэн сургаж хөгжүүлэх бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлага урган гарч ирж байна.

Дээрхээс улбаалан салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх сургалтын хэрэгцээ, шаардлагуудыг тодорхойлох, ажлын байран дээрээ суралцаж, хөгжих боломжит хувилбаруудыг тодорхойлох, их, дээд сургууль болон коллежийн оюутнуудын эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгааг гүйцэтгэх нь чухал ач холбогдолтой юм.

Цахим хөгжил, харилцаа холбооны сайдын 2023 оны 05 дугаар сарын 09-ний өдрийн А/71 дугаар тушаалаар “Шуудангийн салбарын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал, шаардлагатай ур чадвар, эрэлт, нийлүүлэлтийн талаар судалж, цаашид хэрэгжүүлэх

арга хэмжээний санал боловсруулах” үүрэг бүхий ажлын хэсэг байгуулагдан энэхүү судалгааны ажлыг хийлээ.

Судалгааны ажлын зорилго нь шуудангийн салбарын хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ, ажил олгогчдын тавьж буй шаардлага болон шуудангийн чиглэлээр дотоодод мэргэжилтэн бэлтгэж байгаа их, дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийн харьцуулсан судалгааг хийж, дүгнэлт боловсруулахад оршино.

1. ШУУДАНГИЙН САЛБАРЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

1.1. Олон улсын шуудангийн салбарын чиг хандлага

Шуудангийн салбарын хөгжлийн чиг хандлагад аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгал аль хэдийн нөлөөгөө үзүүлж эхэлсэн бөгөөд дэлхий нийтийг хамарсан ковид-19 цар тахлын үед уг өөрчлөлт эрс өсөлтийг үзүүлсэн. Дэлхийн шуудан холбооноос гаргасан статистикаас харахад цахим харилцаанаас үүдэн дэлхий дахинаа шуудангийн бичиг захидлын солилцоо жил ирэх тусам буурч байна. Олон улсын шуудангийн корпорацын (IPC) мэдээлснээр шуудангийн илгээмжийн орлого 2020 онд 21,7 тэрбум ам.доллараар өссөн бол шуудангийн орлого 6,8 тэрбум ам.доллараар буурчээ.

Хүснэгт 1. Шуудангийн солилцооны тоо (2020 он)

Төрөл	Тоо ширхэг (сая)	Жилийн өсөлт (2019-2020)	5 жилийн үзүүлэлт (2015-2020)
Бичиг захидал (дотоод)	259,986.5	-13,6%	-4,6%
Бичиг захидал (улс хооронд)	3,027.7	-27,6%	-4,4%
Илгээлт (дотоод)	24,802.7	17,7%	15,2%
Илгээлт (улс хооронд)	188,9	-1,5%	10,4%

Эх сурвалж: Дэлхийн шуудан холбооны статистик

Дээр дурдсанчлан ковид-19 цар тахлын улмаас цахим худалдааны хөгжил хурдацтай хөгжсөний зэрэгцээ шуудангийн захиалгат хүргэлтийн үйлчилгээний хөгжил мөн хурдассан. Цахим худалдааны борлуулалтын хэмжээ нэмэгдэхийн хэрээр цахим худалдааны үйлчилгээ эрхлэгчид бараа, бүтээгдэхүүн хүргэх, цуглуулах зардал багатай сувгаар шуудангийн үйлчилгээ эрхлэгчдийг сонгож байна. Учир нь шуудангийн үйлчилгээ нь олон жилийн турш тогтсон үндэсний сүлжээ, эцсийн хэрэглэгчид барааг хүлээлгэн өгөх асуудлын хувьд үр дүнтэй түншүүд болж байгаа тул хамтран ажиллах чиг хандлага нэмэгдсээр байна. Тухайлбал, Кени улсад Jumia онлайн зах зээл болон Кенийн Шуудангийн корпорацын хамтын ажиллагаа нь онлайн худалдан авагчдад Jumia-аас худалдаж авсан бараагаа өөрт ойр байрлах шуудангийн газраас цуглуулах боломжийг олгодог. Түүнчлэн Кени улсын шуудангийн үйлчилгээ мэдээллийн технологид тулгуурлан “mPost” платформыг хөгжүүлж, гар утасны дугаарыг албан ёсны шуудангийн хаяг болгон хувиргаж, хүмүүс тус улсын хаанаас ч захидал, илгээмж авах боломжтой болсон.

Түүнчлэн цар тахал нь шуудангийн салбарт бие даасан хүргэлтийн систем хэрэгтэйг ойлгуулсан байна. Ирэх гурван жилийн хугацаанд Их Британийн Royal Mail компани шуудангийн хүргэлтэд нисгэгчгүй онгоц буюу дрон ашиглалтыг нэмэгдүүлэхийн тулд 50 шинэ "шуудангийн нисгэгчгүй онгоцны маршрут" бий болгоно гэж төлөвлөж

байгаа бөгөөд Их Британийн өнцөг булан бүрд үйлчлэхийн тулд 3 жилийн хугацаанд 500 гаруй дрон ашиглахаар төлөвлөж байгаа талаар мэдэгджээ.

Үүнээс гадна бусад улс орны хандлагаас харахад шуудангийн үйлчилгээгээр тэргүүлдэг Швейцар улс 2030 онд хүргэлтийн үйлчилгээнд зөвхөн цахилгаан тээврийн хэрэгсэл ашиглаж, 2040 онд нүүрсхүчлийн хийн ялгаруулалтыг тэг хувьд хүргэх, Австрали улс 2025 онд цахилгаан тээврийн хэрэгсэл нэвтрүүлэх, Австри улс 2020-2030 онд нүүрсхүчлийн хийг 40 хувиар бууруулах, цахилгаан тээврийн хэрэгслийг ашиглах эрхлэх зорилтуудыг тус тус дэвшүүлсэн байна.

Ирээдүйд шуудангийн салбарын үйл ажиллагаанд мэдээллийн аналитик, технологийн хөгжил, автоматжуулсан болон цахилгаан тээврийн хэрэгслийг ашиглах нь зах зээлд эергээр нөлөөлж магадгүй боловч энэхүү шуудангийн үйлчилгээний зах зээлийн өсөлтөд саад болох хүчин зүйлүүдийн нэг нь хүний нөөцийн хомсдол болж байна.

Дэлхийн шуудан холбооноос гаргасан мэдээллээр 2020 оны 12 дугаар сарын 31-ний байдлаар итгэмжлэгдсэн операторуудад ажиллаж буй нийт ажилтны тоо ойролцоогоор 5,1 сая болсон нь 2019 онтой харьцуулахад 3.9%-иар буурсан байна. Энэ үр дүнд Хятад, Японы шуудангийн операторуудын ажилтнууд 2020 онд 17.6 болон 7.9 хувиар тус тус буурсан нь голлон нөлөөлсөн байна. Нийт ажилтны 22.5 хувийг эзэлдэг хагас цагийн ажилтнууд дэлхий даяар 3.7 хувиар буурсныг хүснэгт 2-оос харж болно.

Хүснэгт 2. Шуудангийн ажилчдын тоо (2020 он)

Төрөл		Тоо ширхэг (сая)	Жилийн өсөлт (2019-2020)	5 жилийн үзүүлэлт (2015-2020)
Ази-номхон далайн бүс нутагт	Бүтэн цагийн ажилтан	1,184,575	-12,9%	-3,2%
	Хагас цагийн ажилтан	325,990	1,4%	-1,0%
	Нийт	1,510,565	-10,2%	-2,7%
Дэлхийн хэмжээнд	Бүтэн цагийн ажилтан	3,924,762	-3,9%	-1,4%
	Хагас цагийн ажилтан	1,133,313	-3,7%	0%
	Нийт	5,058,075	-3,9%	-1,1%

Эх сурвалж: Postal economic outlook, UPU, 2021

Олон улсад шуудангийн үйлчилгээний ажил эрхлэлт 2003-2022 оны хооронд дундаас доогуур болон дундаас дээш орлоготой орнуудын 70 гаруй хувьд өссөн байна. Тухайлбал, аж үйлдвэрийн салбарын ажил эрхлэлтийн өсөлт өндөр байгаа Филиппин, Тайланд, Шри Ланкад сүүлийн арав гаруй жилийн хугацаанд шуудангийн үйлчилгээний ажилтны жилийн дундаж ажил эрхлэлтийн өсөлт хоёр оронтой тоогоор өссөн байна. Латин Америкийн дундаас дээш түвшний Бразил, Эквадор, Мексик болон Баруун Азийн Турк зэрэг улсын шуудангийн салбарын ажил эрхлэлтийн өсөлт өндөр буюу жил бүр 7.0-10 хувь болж байна.

Харин өндөр орлоготой орнуудын хандлага илүү холилдсон ба шуудангийн болон шуудангийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт Кипр, Израил, Итали, Португал, Их Британи, АНУ зэрэг орнуудын бараг тал орчимд нэмэгдэж, харин эсрэгээрээ Австри, Франц, Грек, Словак, Швейцар, Уругвай зэрэг бусад хагаст буурсан байна.

Байгууллагын амжилтын хамгийн үнэ цэнтэй хөрөнгө бол яах аргагүй хүний нөөц бөгөөд Дэлхийн шуудан холбооны “Шуудангийн санхүүгийн хүртээмжийн талаарх дэлхийн панорама”-д шуудангийн ажилтнуудын ур чадвар нь шуудангийн санхүүгийн хүртээмжийг дэлхийн хэмжээнд амжилтад хүргэхэд асар их эерэг нөлөө үзүүлдэг бөгөөд мэргэшсэн ажиллах хүчинтэй байх нь зөвхөн санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлэхэд төдийгүй хөгжиж буй орнуудын нийгэм, эдийн засгийн ерөнхий хөгжилд ихээхэн хувь нэмэр оруулдаг талаар дурджээ.

Иймд Дэлхийн шуудан холбооны дэмжлэгтэйгээр шуудангийн ажилтнуудын шинэ технологи, шуудангийн үйлчилгээний дижитал шилжилтийг хэрхэн зохицуулах талаар зөөлөн болон техникийн ур чадварыг сайжруулахын тулд зарим улс оронд үндэсний сургалтын бодлогыг боловсруулдаг. Тухайлбал, "India Post" нь дотоод болон гадаадад сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, шуудангийн ажилтнуудаа 100 хувь компьютерын мэдлэгтэй болгох зорилго дэвшүүлжээ. Үүний нэгэн адил Марокко пост 2007 онд шуудангийн их сургууль байгуулж, ажилтнууддаа менежмент, банк санхүү, шинэ технологийн чиглэлээр сургаж байгаагаас гадна дотоод ур чадварын хоцрогдлыг нөхөхийн тулд банкны салбарын ахлах менежерүүдийг татаж, санхүүгийн чиглэлийн ур чадвараа дээшлүүлсэн байна.

Цаашид шуудангийн үйлчилгээний ажилтнууд өөрсдийн сүлжээгээр шуудангийн салбаруудтай бодит цагийн өгөгдөл, мэдээлэл солилцохын тулд дижитал үйлчилгээний талаар мэдлэгтэй байх шаардлагатай. Энэ нь шуудангийн үйлчилгээнд холбогдох компьютерын мэдлэгтэй ажилтнууд шуудангийн дижитал үйлчилгээг санал болгох чадавхыг сайжруулах юм.

1.2. Монгол Улсын шуудангийн салбарын өнөөгийн байдал

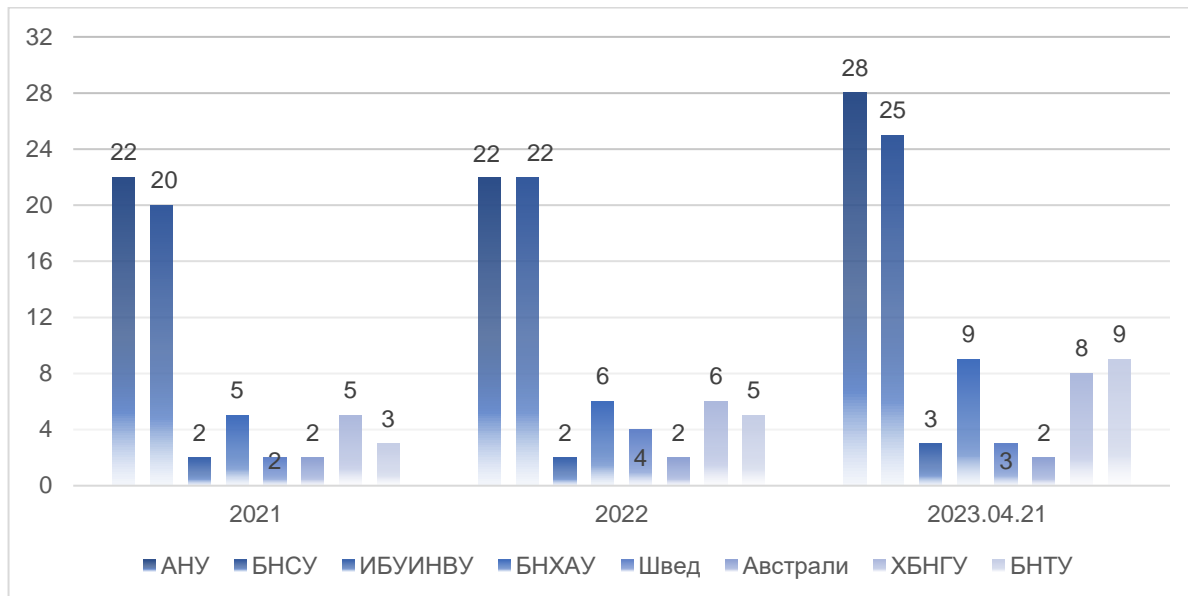
Манай улсын хэмжээнд 140 аж ахуйн нэгж нийт 171 улс хоорондын болон дотоодын шуудангийн ашиглалт, үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөл эзэмшиж байгаа бөгөөд шуудангийн сүлжээ байгуулах 12 тусгай зөвшөөрлийг 8 хуулийн этгээд, 159 үйлчилгээ үзүүлэх тусгай зөвшөөрлийг 132 хуулийн этгээд эзэмшиж байгаагаас 61 хуулийн этгээд идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна.



Эх үүсвэр: Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, 2022 он

Зураг 1. Шуудангийн үйлчилгээний тусгай зөвшөөрлийн төрөл ангилал 2022 он

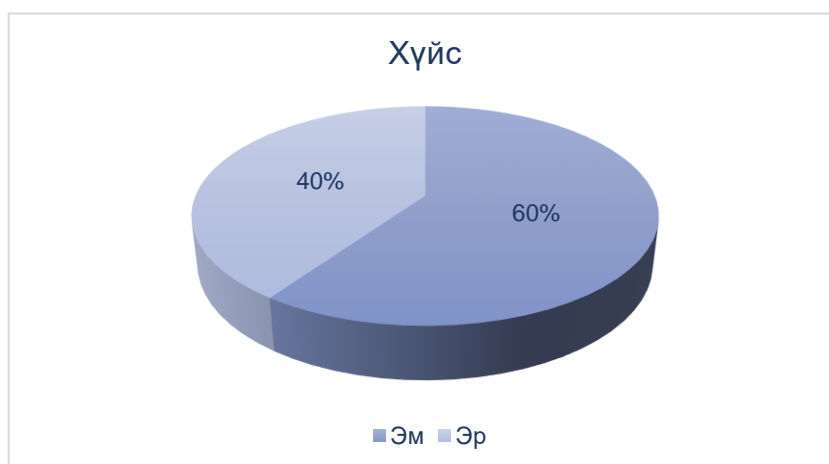
Үйлчилгээний ангиллаар авч үзвэл 26 хувь буюу 45 хуулийн этгээд захиалгат болон нэмэлт үйлчилгээ, 5 хувь буюу 9 хуулийн этгээд буухиа шуудангийн үйлчилгээ, 7 хуулийн этгээд шуудангийн үндсэн үйлчилгээ, дийлэнх 48 хувь буюу 82 хуулийн этгээд нэг чиглэлийн ба түүнээс дээш чиглэлд улс хоорондын илгээлтийн үйлчилгээ, 12 хуулийн этгээд сүлжээний үйлчилгээ, үлдсэн 17 хуулийн этгээд шуудангийн логистикийн үйлчилгээг тус тус эрхэлж байна.



Эх үүсвэр: Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, 2022 он

Зураг 2. Улс хоорондын шуудангийн илгээлтийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч

Улс хоорондын илгээлтийн үйлчилгээний тусгай зөвшөөрөл 2021 онд 61 байсан бол 2023 оны эхний дөрвөн сарын байдлаар нийт 87 болж өссөн нь 2021 онтой харьцуулахад 42, 2022 онд 26 хувиар тус тус нэмэгдсэн байна. Чиглэлээр нь авч үзвэл АНУ улсын чиглэл рүү 28, БНСУ 25, Их Британи 3, БНХАУ 9, Швед 3, Австрали 2, Герман 8, БНТУ 9 хуулийн этгээд зөвшөөрөл авсан байна.



Эх үүсвэр: Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, 2022 он

Зураг 3. Шуудангийн салбарын ажилтны хүйсийн ангилал

Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны 2022 оны жилийн эцсийн статистик мэдээгээр харилцаа холбооны тусгай зөвшөөрөлтэй үйлчилгээ эрхлэгчдийн

ажилтны 12.15 хувь буюу 1542 нь шуудангийн салбарт ажиллаж байна. Үүний 40 хувь буюу 621 нь эрэгтэй, үлдсэн 60 хувь буюу 921 нь эмэгтэй ажилтан байна.



Эх үүсвэр: Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, 2022 он

Зураг 4. Шуудангийн салбарын ажилтны насны ангилал

Эдгээр 1542 ажилтнаас насны ангиллаар нь авч үзвэл 24 хүртэл насны 5 хувь, 25-29 насны ажилтан 12 хувь, 30-34 хүртэл насны 17 хувь, 35-39 хүртэл насны 15 хувь, 40-44 хүртэл насны 13 хувь, 45-49 хүртэл насны ажилтан 14 хувь, 50-54 насны ажилтан 15 хувь, 55-аас дээш насны ажилтан 9 хувийг тус тус эзэлж байна.

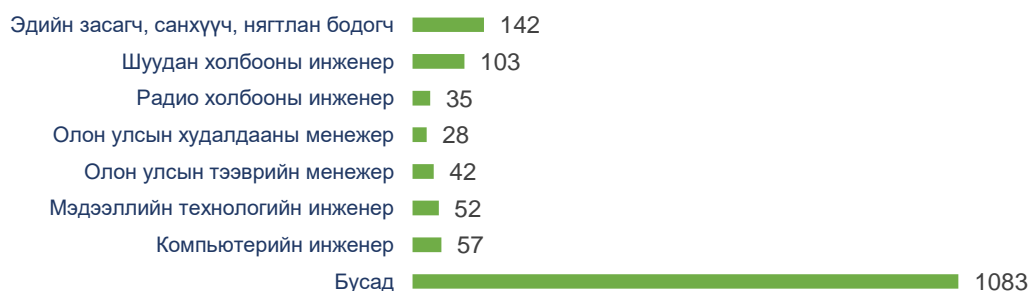


Эх үүсвэр: Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, 2022 он

Зураг 5. Шуудангийн салбарын ажилтны боловсролын түвшин

Шуудангийн салбарт ажиллаж буй ажилтнуудын 4 хувь нь боловсролгүй, 8 хувь нь бага боловсролтой, 17 хувь нь бүрэн дунд, 7 хувь нь суурь боловсролтой, дийлэнх буюу 47 хувь нь бакалаврын зэрэгтэй, 4 хувь нь магистрын зэрэгтэй, 6 хувь нь техникийн болон мэргэжлийн боловсролтой, 5 хувь нь тусгай мэргэжлийн дунд боловсролтой байна. Эндээс харахад шуудангийн салбарт гүйцэтгэх үүргээс хамаарч заавал бакалавраас дээш зэрэгтэй хүн шаардагдахгүй байна.

Мэргэжил



Эх үүсвэр: Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, 2022 он

Зураг 6. Шуудангийн салбарын ажилтны мэргэжлийн ангилал

Шуудангийн компаниудад 2022 оны байдлаар ажиллаж буй 1542 ажилтнууд дунд олон улсын худалдааны менежер 28, радио холбооны инженер 35, олон улсын тээврийн менежер 42, мэдээллийн технологийн инженер 52, компьютерын инженер 57, шуудан холбооны инженер 103, эдийн засагч, санхүүч, нягтлан бодогч 142, үлдсэн 70 хувь нь бусад мэргэжлийн хүмүүс ажиллаж байна.

Дараах хүснэгтэд шуудангийн салбарт 2022 онд идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй 61 хуулийн этгээдийн ажилтны тоог харуулсан бөгөөд 50-аас дээш ажилтантай Монгол шуудан ХК 959, Монгол экспресс ХХК 85, Ди Эйч Эл ХХК 79, Монгол Инфинити шуудан ХХК 55, Пик пак ХХК 52 ажилтантай. Харин 10-49 хүртэл ажилтантай 11 компани, 9-өөс доош ажилтантай 45 компани байна.

Хүснэгт 3. Шуудангаар үйлчилгээ эрхлэгчдийн ажилтны тоо болон хүйс

№	Компанийн нэрс	Эм	Эр	Нийт
1	Авто тээврийн үндэсний төв ТӨААТҮГ	5	10	15
2	Амекс эм эн жи ХХК	2	0	2
3	Америк тээвэр ХХК	3	1	4
4	Англофрейт ХХК	3	2	5
5	Ану монгол карго ХХК	2	1	3
6	Аршгүүр ХХК	3	0	3
7	Асралт хөхий ХХК	1	5	6
8	Ашид шуудан ХХК	2	3	5
9	Баянтүмбэ трейд ХХК	0	3	3
10	Би Даблю Ай Эс ХХК	4	0	4
11	Бид монгол интернэшнл ХХК	4	1	5
12	Бокс фокс ХХК	7	9	16
13	Бритлайн ХХК	1	1	2
14	ВИПМК ХХК	6	5	11
15	Виско боловсролын төв ХХК	2	1	3
16	Генесис файв ХХК	0	0	0
17	Голд алибаба монголиа ХХК	0	1	1
18	Гран тэмүн ХХК	2	1	3
19	Гэрэлт хүрэх оргил ХХК	1	2	3
20	Ди Эйч Эл ХХК	38	41	79
21	Ийзи бизнес ХХК	1	1	2
22	Карголинк ХХК	0	4	4
23	Коко групп ложистикс ХХК	4	2	6

24	Коожицу монголиа ХХК	2	2	4
25	Марин ньу пост ХХК	5	5	10
26	Мишээл карго ХХК	8	5	13
27	МК транс ворлд ХХК	7	13	20
28	Мон корей топ ложистик ХХК	3	3	6
29	Мон тээвэр сервис ХХК	6	4	10
30	Монгол инфинити шуудан ХХК	22	33	55
31	Монгол таун онлайн экспресс ХХК	3	4	7
32	Монгол шуудан ХК	670	289	959
33	Монгол экспресс ХХК	29	56	85
34	Монложистикс карго ХХК	5	1	6
35	ОРЧС ХХК	1	0	1
36	Пик пак ХХК	12	40	52
37	Сайн экспресс пост ХХК	0	3	3
38	Сакура мандал ХХК	1	2	3
39	Соёл экспресс пост ХХК	3	2	5
40	Степ ланд ХХК	1	4	5
41	Стора централ ХХК	5	7	12
42	Сэлэнгэ групп ХХК	7	5	12
43	Ти Эс Эн Жэй ХХК	0	2	2
44	Туушин смарт ложистикс ХХК	2	1	3
45	Туушин ХХК	4	4	8
46	Түгээмэл шуурхай шуудан ХХК	10	8	18
47	Уу сод ХХК	3	1	4
48	Уэст глобал ХХК	0	0	0
49	Хай бокс ХХК	0	1	1
50	Хамаг монгол хуралдай ХХК	1	5	6
51	Централ экспресс	3	0	3
52	Эйр пасифик ХХК	2	2	4
53	Эксим ложистик ХХК	0	0	0
54	Эм Зэт Ти Глобал ХХК	4	3	7
55	Эм Эн Ти ХХК	3	3	6
56	Эм Эф Юу ХХК	0	0	0
57	Эрчист гүрэн ХХК	2	5	7
58	Эс Эф Эм Эл ХХК	5	7	12
59	Юбикаб экспресс ХХК	0	2	2
60	Юнайтед шиппинг ХХК	0	0	0
61	Юу Би Экспресс сервис ХХК	1	5	6
	Нийт ажилчдын тоо	921	621	1542

1.3.Олон улсын их, дээд сургуулийн судалгаа

Олон улсад шуудангийн инженер мэргэжлээр боловсон хүчин бэлтгэдэг их, дээд сургууль ховор байгаа нь уг мэргэжлээс өөр нэршлээр шуудангийн мэргэжилтнийг бэлтгэдэг байх магадлалтай бөгөөд уг нэршлээр бэлтгэдэг Болгар, БНХАУ, Словак улсын сургалтын талаар дор дурдав.

БОЛГАР: Анх Харилцаа холбооны яаманд харьяалагддаг байсан Харилцаа холбоо, шуудангийн их сургууль нь 1993 онд их сургууль болж өөрчлөгдсөн бөгөөд 16 салбар сургуулийн нэг нь Орчин үеийн шуудангийн сургууль (Автоматжуулалтын сургууль) юм¹. Сургалтын хөтөлбөрөө хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн шаардлагыг аль болох ойр байлгах үүднээс бизнесийн янз бүрийн оролцогч талуудтай хамтран боловсруулдаг. Уг сургуулийн оюутнууд суралцах явцдаа ажлын байртай болдог бөгөөд дипломын боловсрол (3 жил), бакалавр (4 жил), магистр (4+1.5 жил), болон докторын зэрэг олгох сургалтыг хавсралт 2-т заасан хөтөлбөрөөр явуулдаг байна.

Энэхүү сургууль нь харилцаа холбоо, мэдээллийн технологи, кибер аюулгүй байдлын чиглэлээр хүний нөөц бэлтгэдэг бөгөөд Харилцаа холбоо, шуудангийн менежмент болон мэдээллийн технологийн чиглэлээр дипломын, Харилцаа холбоо, шуудангийн менежментийн чиглэлээр бакалаврын боловсролыг тус тус олгодог байна.

БНХАУ: Наньжин хотын Шуудан, харилцаа холбооны их сургуулийн Орчин үеийн шуудангийн коллеж нь шуудангийн менежмент, шуудангийн инженерчлэл, логистикийн инженерчлэл чиглэлээр хүний нөөц бэлтгэдэг байна².

Хүснэгт 4. Наньжин хотын Шуудан, харилцаа холбооны их сургуулийн Орчин үеийн шуудангийн коллежийн хөтөлбөрийн мэдээлэл

ШУУДАНГИЙН МЕНЕЖМЕНТ	ШУУДАНГИЙН ИНЖЕНЕРЧЛЭЛ	ЛОГИСТИКИЙН ИНЖЕНЕРЧЛЭЛ
Суралцах хугацаа 4 жил	Суралцах хугацаа 4 жил	Суралцах хугацаа 4 жил
Зэрэг: Удирдлагын бакалавр	Зэрэг: Инженерийн бакалавр	Зэрэг: Удирдлагын бакалавр
	Үндсэн хичээл: Үйл ажиллагааны судалгаа, өгөгдлийн бүтэц, шуудангийн үйл ажиллагааны удирдлага, маркетингийн үйлдвэрлэл, компьютерын сүлжээ, орчин үеийн логистик мэдээллийн технологи, сүлжээний аюулгүй байдлын технологи, хэрэглээний санхүүгийн нөөц, шууд олборлолт, шуудангийн интернэтийн технологи, хэрэглээ, шууд сүлжээний оновчлол г.м.	Үндсэн хичээл: Логистикийн танилцуулга, орчин үеийн логистикийн менежмент, нийлүүлэлтийн сүлжээний менежмент, орчин үеийн үйлчилгээний менежмент, логистикийн системийн шинжилгээ, логистик мэдээллийн менежмент, олон улсын логистик, худалдан авалтын удирдлага, цахим худалдаа ба логистик, зүйлсийн интернэт ба орчин үеийн логистик, түүний удирдлагын хил хязгаар г.м.
Эзэмших ур чадвар, мэдлэг		
1.Хувийн төлөвшил сайтай, шинжлэх ухаан, соёлын өндөр мэдлэгтэй, мэргэжлийн өндөр ёс зүйтэй, нийгмийн хариуцлагаа ухамсарласан, бие даан,	1.Шинжлэх ухаан, соёлын өндөр мэдлэгтэй, мэргэжлийн өндөр ёс зүйтэй, нийгмийн хариуцлагын өндөр мэдрэмжтэй, түүнчлэн ажил мэргэжилтэй холбоотой эдийн	1.Шинжлэх ухаан, соёлын өндөр мэдлэгтэй, мэргэжлийн өндөр ёс зүйтэй, нийгмийн хариуцлагаа ухамсарласан, ажил мэргэжилтэй холбоотой эдийн засаг, удирдлага,

¹ <https://www.utp.bg/en/the-university/>

² <https://www.njupt.edu.cn/en/schoolsanddepartments/list.htm>

<p>диалектик сэтгэх чадвартай, шинийг санаачлах тодорхой мэдрэмжтэй, энтрепренер сэтгэлгээтэй байх;</p>	<p>засаг, менежмент, хууль эрх зүйн мэдлэгтэй, бие бялдар, оюун санааны хувьд эрүүл байх;</p>	<p>хууль эрх зүйн мэдлэгтэй, бие бялдар, оюун санааны хувьд эрүүл байх;</p>
<p>2.Байгууллагын зохион байгуулалтын болон багаар ажиллах ур чадвартай, ажлаа хуваах, хамтран ажиллах, манлайлах үүрэг гүйцэтгэх чадвартай байх;</p>	<p>2.Олон улсын алсын хараатай, олон улсын харилцааны болон олон салбар, соёл хоорондын орчинд ажиллах чадвартай байх. Байгууллагын удирдлагын болон багаар ажиллах чадвартай, ажлаа хуваах, хамтран ажиллах, багаар харилцах, харилцах чадвартай, түүнчлэн манлайлах үүрэг гүйцэтгэх, техникийн хариуцлага, үйл ажиллагаа, удирдлагын ур чадвартай байх г.м;</p>	<p>2.Байгууллагын удирдлагын өндөр ур чадвартай, олон улсын алсын хараатай, олон улсын харилцааны болон ажлыг хуваах, багаар хамтран ажиллах, харилцах чадвартай, манлайллын үүрэг гүйцэтгэх чадвартай байх;</p>
<p>3.Онолын бат бөх суурьтай, мэргэжлийн өргөн алсын хараатай, шинийг эрэлхийлэх ухамсартай, холбогдох төрийн байгууллага, шуудан, буухиа хүргэлтийн болон бусад байгууллагатай харьцах чадвартай, мэргэжлийн технологийг чадварлаг ашиглан олж авах, ангилах, хадгалах, боловсруулах, дамжуулах чадвартайгаас гадна шуудангийн мэдээллийн нөөц, мэдээллийн системийг төлөвлөх, дүн шинжилгээ хийх, дизайн хийх, хэрэгжүүлэх;</p>	<p>3.Онолын бат бөх суурь, өргөн цар хүрээтэй мэргэжлийн алсын хараатай, холбогдох дүрэм журам, техникийн стандарт, мэргэжлийн мэдлэг, инженерийн технологийн зарчмуудыг хэрэгжүүлэх чадвартай, шуудангийн инженерчлэл болон холбогдох салбарт шинэлэг мэдлэг, арга барил эзэмшсэн, системчилсэн дизайн, хөгжүүлэлтийн чадвартай байх. Шуудангийн салбар болон холбогдох салбар дахь инженер техникийн нарийн төвөгтэй асуудлыг шийдвэрлэхэд мэргэжлийн мэдлэг, инженерийн технологийг ашиглах практик чадвартай байх;</p>	<p>3.Холбогдох хууль тогтоомж, техникийн стандарт, логистикийн мэргэжлийн мэдлэг, удирдлагын зарчмуудыг хэрэглэх чадвартай байх, логистикийн менежментийн холбогдох мэдлэгийг логистик болон холбогдох салбар дахь менежментийн асуудалд дүн шинжилгээ хийхэд оновчтой ашиглах чадвартай байх; онолын бат бөх суурьтай, мэргэжлийн өргөн алсын хараатай, логистикийн чиглэлээр ажиллах чадвартай байх Удирдлагын болон холбогдох салбар дахь шинэлэг ойлголт, арга барил, логистик болон холбогдох салбар дахь инженерийн нарийн төвөгтэй асуудлыг шийдвэрлэхэд удирдлагын технологийг ашиглах анхны практик ур чадвар;</p>
<p>4.Шуудангийн салбарын мэдээллийн нөөцийн удирдлага, мэдээллийн системийг бий болгох чиглэлээр өрсөлдөх чадвартай, холбогдох салбарт өндөр технологийн судалгаа, үндсэн бүтээгдэхүүний загвар, боловсруулалт хийх чадвартай, хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулахад оролцох чадвартай байх.</p>	<p>4.Шуудангийн салбар болон холбогдох салбарт өрсөлдөх чадвартай байх, өндөр технологийн судалгаа, бүтээгдэхүүн боловсруулах, дизайн, тоног төхөөрөмжийн үйлдвэрлэл, засвар үйлчилгээний хэрэглээ, техникийн удирдлага гэх мэт холбогдох чиглэлээр ажиллах чадвартай, техникийн болон бизнесийн чиглэлээр ажиллах чадвартай байх.</p>	<p>4.Логистикийн удирдлага болон холбогдох салбарт өрсөлдөх чадвартай байх, холбогдох салбарын удирдлага, ашиглалт, засвар үйлчилгээ, төлөвлөлт болон бусад ажлыг хариуцах чадвартай байх,</p>
<p>5.Насан туршийн суралцах чадвартай, тасралтгүй боловсрол эсвэл сургалтын бусад сувгаар дамжуулан мэдлэгээ шинэчлэх, шуудангийн мэдээллийн нөөцийг нэгтгэх, өгөгдлийн шинжилгээ болон бусад чадвар, техникийн түвшнийг дээшлүүлэх, нийгмийн хөгжилд дасан зохицоход тасралтгүй суралцах чадвартай байх.</p>	<p>5.Чадвар, техникийн түвшнийг дээшлүүлэхийн тулд тасралтгүй боловсрол эсвэл бусад сургалтын сувгаар дамжуулан мэдлэгээ шинэчлэх, нийгмийн хөгжил, салбарын өрсөлдөөнд дасан зохицож сурах чадвартай байх.</p>	<p>5.Чадавх болон техникийн түвшнийг дээшлүүлэхийн тулд тасралтгүй боловсрол эсвэл бусад сургалтын сувгаар дамжуулан мэдлэгээ шинэчлэх, нийгмийн хөгжил, салбарын өрсөлдөөнд дасан зохицоход тасралтгүй суралцах чадвартай байх.</p>

СЛОВАК: Зилина их сургуулийн Тээвэр, харилцаа холбооны эдийн засаг болон ашиглалтын тэнхимд шуудангийн инженерийн чиглэлээр бакалавр, магистрын зэрэгтэй оюутан бэлтгэдэг байна. Үүнээс гадна түгээлтийн технологи, үйлчилгээ, зөөвөрлөгч, логистик, цахим бизнес ба менежмент зэрэг мэргэжлээр дээд боловсрол олгодог.

Бакалаврын зэргийн төгсөгчид нь шуудангийн үйлчилгээний салбарын технологи, хууль тогтоомж, логистик, эдийн засгийн чиглэлээр онолын суурь мэдлэгтэй, шуудан, харилцаа холбооны үйлчилгээний асуудал, үйл явцад дүн шинжилгээ хийх тэдгээрийг шийдвэрлэх боломжийг эрэлхийлэх чадвартай, технологийн стандарт горим, системийг боловсруулах явцад зохих журам, аргыг хэрэглэх ур чадварыг эзэмшихээс гадна бизнесийн удирдлагын үйл ажиллагааны түвшинд чадварлаг боловсон хүчин болж төгсдөг байна. Түүнчлэн цахим худалдаа болон логистикийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг компаниудын удирдлага, маркетинг, мэдээллийн системд өөрийн мэдлэг, ур чадвараа ашиглах боломжтой.

Шуудангийн инженерийн магистрын хөтөлбөр нь түгээлтийн технологи болон үйлчилгээ эсхүл тээврийн салбарын өөр хөтөлбөрт үзсэн бакалаврын түвшний мэдлэгийг өргөжүүлэн судалдаг байна. Уг хөтөлбөрт хамрагдсан төгсөгчид шуудангийн болон түгээлтийн логистикийн мэдлэг, ур чадвартай болж, шуудан болон логистикийн компанид ажилладаг бөгөөд анализ хийх, зах зээлийн чиг хандлагад дүн шинжилгээ хийх, хөгжлийн бодлого, стратеги боловсруулахад оролцох чадвартай болдог байна. Түүнчлэн логистик, шуудангийн технологи, логистикийн үйлдвэрлэлийн процесс, шуудангийн сүлжээ болон салбар дундын өргөн хүрээний мэдлэгтэй болдгоос гадна процессын автоматжуулалтыг ойлгодог, автомат танилт болон ухаалаг төхөөрөмжийг ашиглан шуудангийн болон түгээлтийн систем, сүлжээг загварчилж, оновчтой болгох, харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн тоног төхөөрөмж, системийг хэрхэн үр дүнтэй ашиглах мэдлэгийг олж авдаг байна.

Түүнчлэн хөтөлбөрийг төгсөгчид нь логистик, даатгал, банкны үйлчилгээ эрхэлдэг компани, шуудангийн үйлчилгээ, сүлжээний асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага болон түгээлт, логистикийн бизнес эрхлэх зорилготой бэлтгэгддэг. Мөн шуудангийн тээвэрлэлтийн процесс дахь үйл ажиллагааны, технологийн, худалдааны, эдийн засгийн асуудлыг удирдах чадвартай, цахим худалдаа, мэдээллийн систем, санхүү, олон улсын эдийн засгийн харилцааны хууль эрх зүйн үндсэн мэдлэгтэй болдог.

АНУ: Шуудангийн байгууллагын үйл ажиллагааг ерөнхийд нь илгээмж хүлээн авах, ялган боловсруулах, дамжуулах буюу илгээх, хаягт эзэнд нь хүргэх гэсэн 4 хэсэгт тоймлон үздэг. Түүнчлэн шуудангийн байгууллагын албан тушаалтныг шуудангийн байцаагч (postal inspector), шуудан зөөгч (mail carrier), шуудангийн ажилтан (post office clerk), нэг цэгийн ажилтан (postal service window clerk), орон нутгийн тээвэрлэгч (rural carrier associate), шуудангийн мэргэжилтэн (mailing specialist), шуудангийн үйлчилгээний ажилтан (postal service clerk), цонхны ажилтан (window clerk) гэж ангилдаг байна.

Тухайн ажлын байрнаас шалтгаалан дээрх албан тушаалууд өөр өөр ур чадварыг шаарддаг байна. Тухайлбал, орон нутгийн илгээмж тээвэрлэгчид ажилтай холбогдолтой зүйлийг уншиж чаддаг байх, бусдыг ойлгож, өөрийгөө ойлгуулж, харилцах болон ярилцах зэрэг уг чадварыг шаарддаг.

АНУ-д шуудангийн үйлчилгээний ажлын байрны шаардлагад дунд боловсрол эзэмшсэн байх шаардлагатай бөгөөд бичиг захидал, илгээлт хүлээн авах, ялган боловсруулах, марк болон шуудангийн бусад зүйлийг борлуулах, бүртгэлтэй болон даатгалтай илгээмж хүлээн авах, шуудангийн тоног төхөөрөмжийг ажиллуулах, шуудангийн илгээмжийг түгээх, хүргэх зэрэг ажлыг хийж гүйцэтгэхээр тусгасан байна.

Харин шуудангийн удирдлагын хувьд салбар хоорондын асуудлыг шийдвэрлэхтэй тулгардаг тул ажлын байрны тодорхойлолтод харилцагчтай харилцах үйлчилгээг сайжруулах арга замыг эрэлхийлж сайжруулах, зардлыг бууруулж, орлогыг нэмэгдүүлэх, үйл ажиллагааг оновчтой болгох, сүлжээг өргөтгөх, дижитал үйлчилгээг нэвтрүүлэх, хэрэглэгчийн мэдээллийг оновчтой ашиглах, дүн шинжилгээ хийх зэрэг ажлыг хийж гүйцэтгэхээр тусгасан байдаг.

1.4.Дотоодын их, дээд сургууль

Манай улсад шуудангийн чиглэлийн хүний нөөцийг анх 1995-1997 онд Техникийн их сургуулийн харьяа Холбоо мэдээллийн сургууль Шуудангийн технологи-инженерийн мэргэжлээр бэлтгэжээ.

Үүний дараа Шинжлэх ухаан, технологийн их сургуулийн харьяа Холбоо, мэдээллийн технологийн сургууль 2003 оноос эхлэн 2012 он хүртэл Шуудан холбооны менежмент мэргэжлээр бакалаврын зэрэгтэй хүний нөөцийг 10 жил бэлтгэсэн бөгөөд энэ хугацаанд нийт 245 оюутан элссэнээс 121 нь амжилттай төгссөн байна (Сургалтын хөтөлбөрийг хавсралт 3-т хавсаргав). Үүнээс хойш шуудангийн чиглэлээр өнөөг хүртэл хүний нөөц бэлтгэгдээгүй тул шуудангийн байгууллагад энэ чиглэлийн туршлагагүй болон өөр мэргэжлийн хүмүүс ажилд орж, ажиллаж байна.

Ийм учраас шуудангийн салбарын хүний нөөцийг мэргэшүүлэх, чадавхжуулах зорилгоор Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, Мэдээлэл, холбооны сургуулийн Мэдээлэл холбооны технологийн сургалтын төвтэй хамтран улс хоорондын шуудангийн үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөл бүхий шуудангийн байгууллагын ажилтнуудыг мэргэшүүлэх 21 хоногийн сургалтыг 2019, 2022, 2023 онд тус тус зохион байгуулсан.

Дээрх шуудангийн салбарын цогц мэдлэг олгох сургалтын хөтөлбөрийн хүрээнд дор дурдсан сэдвээр нийт 64 цагийн хичээл ордог байна. Үүнд:

- ✓ Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбар болон шуудангийн бодлого, зорилт, эрх зүйн орчин, стандартууд;
- ✓ Стандарт шаардлагын дагуу шуудангийн илгээмжийг хүлээн авах, ялгах боловсруулах, илгээмжийг хаягт эзэнд нь гардуулах;
- ✓ Шуудангийн үйлчилгээний чанарын удирдлага - ISO2001 стандарт;
- ✓ Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх;

- ✓ Бизнес процессын шинжилгээ ба загварчлал;
- ✓ Монгол Улсын хаягжуулалтын асуудлууд, шуудангийн нэгдсэн код, бусад орны туршлага;
- ✓ Кибер аюулгүй байдлын хууль Дижитал бизнес , маркетинг, цахим төлбөрийн систем;
- ✓ Өрсөлдөөний стратеги боловсруулах арга зүй;
- ✓ Гаалийн хууль, эрх зүйн зохицуулалтын орчин;
- ✓ Шуудан үйлчилгээний маркетинг ба хэрэглэгчийн зан төлөв;
- ✓ Шуудангийн үйлчилгээний өртөг, зардлын шинжилгээ, санхүү хөрөнгө оруулалтын шийдвэр гаргалт;
- ✓ Тээвэр, логистикийн салбарт ашиглагдаж буй олон улсын стандарт, түүний хэрэглээг бий болгоход тулгамдаж буй асуудлууд;
- ✓ Улс хоорондын шуудан болон олон улсын бизнесийн зарчим, гэрээ хэлцлийн тухай;
- ✓ Шуудан холбооны зохицуулалт, чиг хандлага;
- ✓ Оюуны өмч барааны, тэмдгийн тухай;
- ✓ Шуудангийн үндсэн сүлжээний онцлог, өнөөгийн байдал GIS, бар код, QR код, RFID технологид суурилсан автоматжуулалт, өгөгдөл боловсруулалт.

Нийт 3 удаа зохион байгуулагдсан уг мэргэшүүлэх сургалтад нийт 73 (2019 онд 22, 2022 онд 31, 2023 онд 20) ажилтан хамрагдаж, мэргэжлийн сертификат гардан авсан байна.

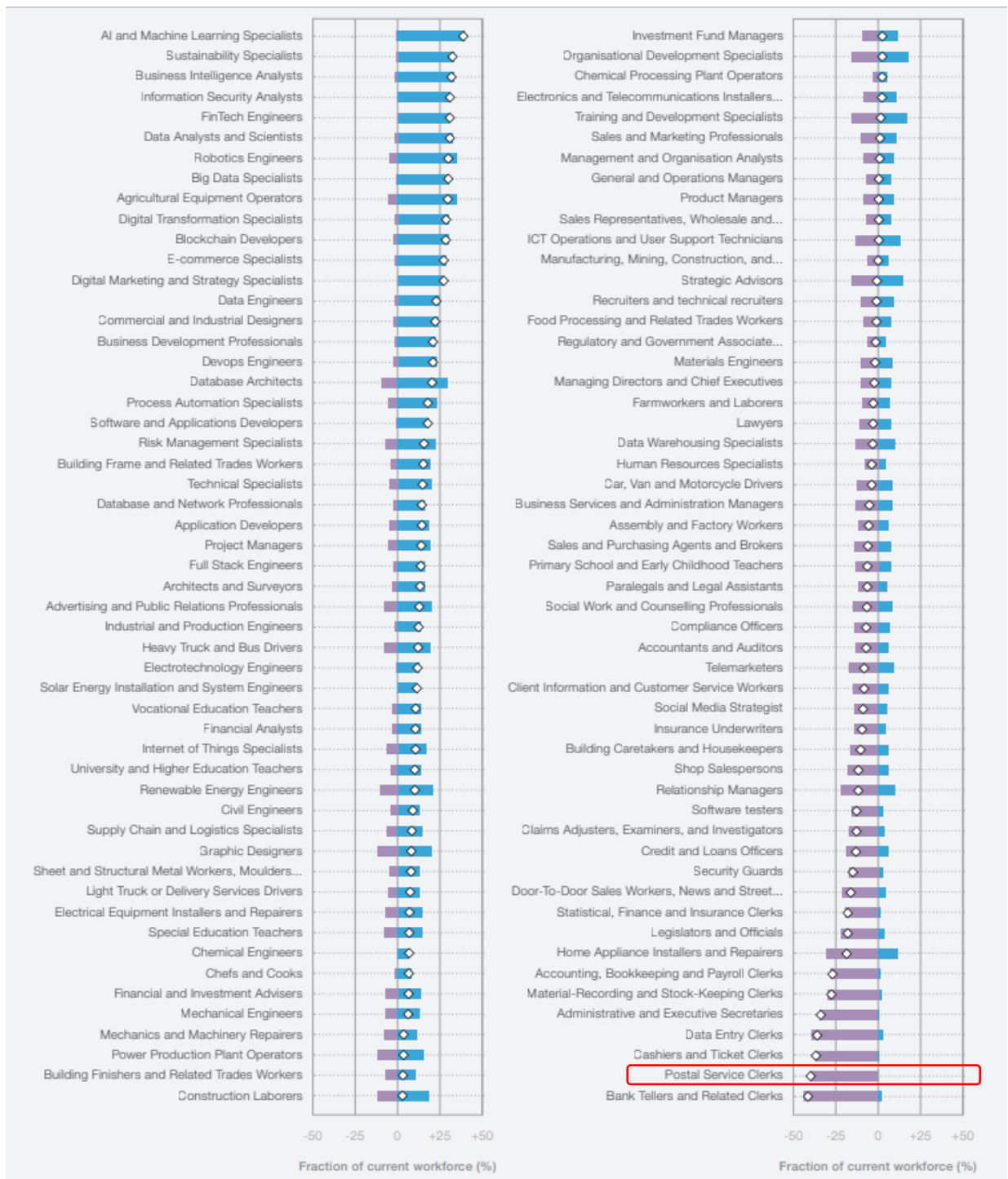
2.ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, УР ЧАДВАР

Шуудангийн салбарын ирээдүйн ре-инженерчлэлд дараах 3 тэргүүлэх чиглэлийг шийдвэрлэх шаардлагатай гэж үзэж байгаа бөгөөд эдгээрийг хэрэгжилтийг хангаснаар хүргэлтийн үнэ тариф буурах, маршрут оновчтой болох, хүргэлтийн хугацаа богино болох ач холбогдолтой. Үүнд:

1. **Хэрэглэгчийн туршлагыг сайжруулах:** дэвшилтэт техник, технологи (бодит цагийн өгөгдөлд дүн шинжилгээ хийх, хиймэл оюун ухаан, machine learning буюу автоматжуулалт, урьдчилсан болон тасралтгүй шинжилгээ хийх, маршрутыг оновчтой болгох г.м.)-ийн хэрэгслийг ашиглах;
2. **Жижиглэнгийн худалдааны сүлжээг өргөтгөх:** жижиглэнгийн худалдаалагч болох гуравдагч талын POS системийг шууд олон улсын ePOS шийдэлтэй нэгтгэх зэрэг технологийг ашиглан өргөтгөх;
3. **Автоматжуулах, оновчтой болгох:** зардлыг багасгаж, үйл ажиллагааны үр ашгийг нэмэгдүүлэхийн тулд цахим шилжилтийг хурдасгах.

Олон улсын эрэлттэй мэргэжлийн чиглэл, ур чадварын судалгааг Дэлхийн эдийн засгийн формын 2023 оны тайланд дурдсан 2023-2027 онд эрэлт нь нэмэгдэх болон буурах төлөвтэй ажлын байрыг зураг 7-д үзүүлэв.

Судалгаанд хамрагдсан бизнес эрхлэгчид ирэх таван жилд (2023-2027 он) эрэлт нь нэмэгдэх (цэнхэр) болон буурах (ягаан) төлөвтэй байгаа ажлыг байруудыг хэрхэн тодорхойлсныг харуулж байна.



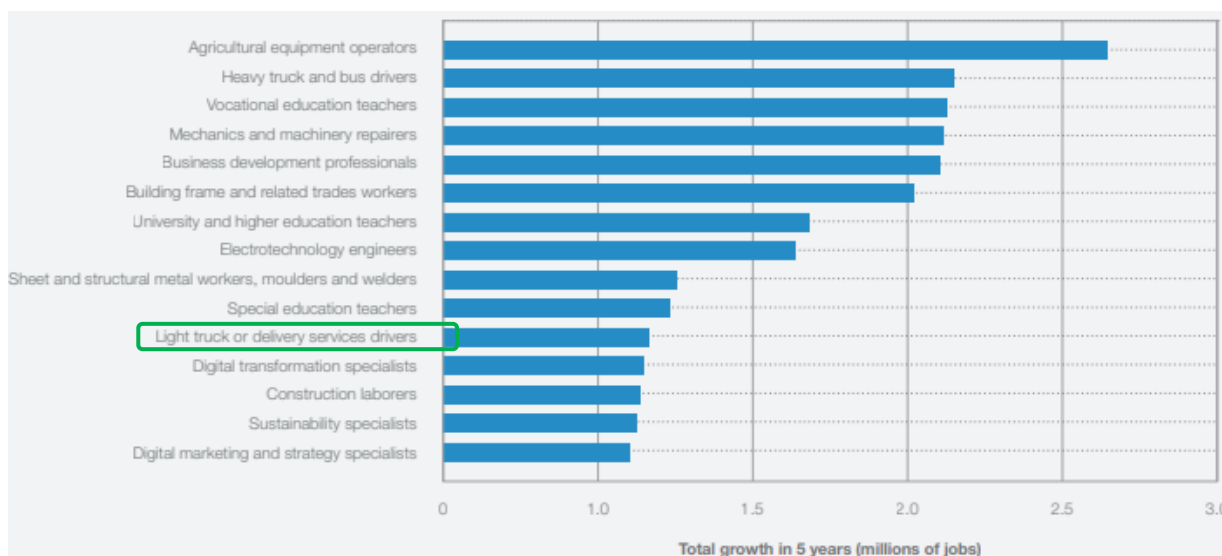
Эх сурвалж: Дэлхийн эдийн засгийн формын 2023 оны тайлан

Зураг 7. Эрэлт нь буурах болон өсөх төлөвтэй ажлын байр /2023-2027 он/

Дээрх зургаас харахад хиймэл оюун ухааны мэргэжилтнүүд хурдацтай хөгжиж буй ажлын байрны жагсаалтыг тэргүүлж, тогтвортой хөгжил болон бизнесийн ухааны (sustainability specialists and business intelligence analysts) шинжээчид удаалж байгаа бөгөөд тэргүүлж буй ажлын байрны ихэнх нь технологитой холбоотой байна.

Эсрэгээрээ хамгийн хурдацтай эрэлт нь буурч буй ажлын байранд бичиг хэргийн болон нарийн бичгийн дарга (administrative and executive secretaries), банкны болон шуудангийн үйлчилгээний ажилтан (postal service clerks and bank tellers),

мэдээллийн ажилтан (data entry clerks) зэрэг хүн төвтэй, хүний оролцоо шаардсан ажлын байрнууд буурах хандлагатай байна.



Эх сурвалж: Дэлхийн эдийн засгийн формын 2023 оны тайлан

Зураг 8. Өсөх төлөвтэй ажлын байр

Ирэх 5 жилд хамгийн үнэмлэхүй өсөлт болон эрэлт хэрэгцээтэй байх 15 ажил мэргэжлийг дээрх зургаас харахад хөдөө аж ахуйн тоног төхөөрөмжийн оператор (agricultural equipment operators), хүнд машин механизмын жолооч (heavy truck and bus drivers), мэргэжлийн боловсролын багш (vocational education teachers), бизнес хөгжлийн мэргэжилтэн (business development professionals), худалдааны ажилтан (trades workers), хөнгөн ачааны машин болон хүргэлтийн үйлчилгээний жолооч (light truck or delivery service drivers), цахим шилжилтийн мэргэжилтэн (digital transformation specialists) хамгийн өндөр өсөлтийг үзүүлэх юм. Энэхүү өсөлттэй мэргэжил дотор шуудангийн салбарын нэг хэсэг болох хүргэлтийн үйлчилгээний эрэлт ихсэх хандлагатай байна.



Эх сурвалж: Дэлхийн эдийн засгийн формын 2023 оны тайлан

Зураг 9. Буурах төлөвтэй ажлын байр

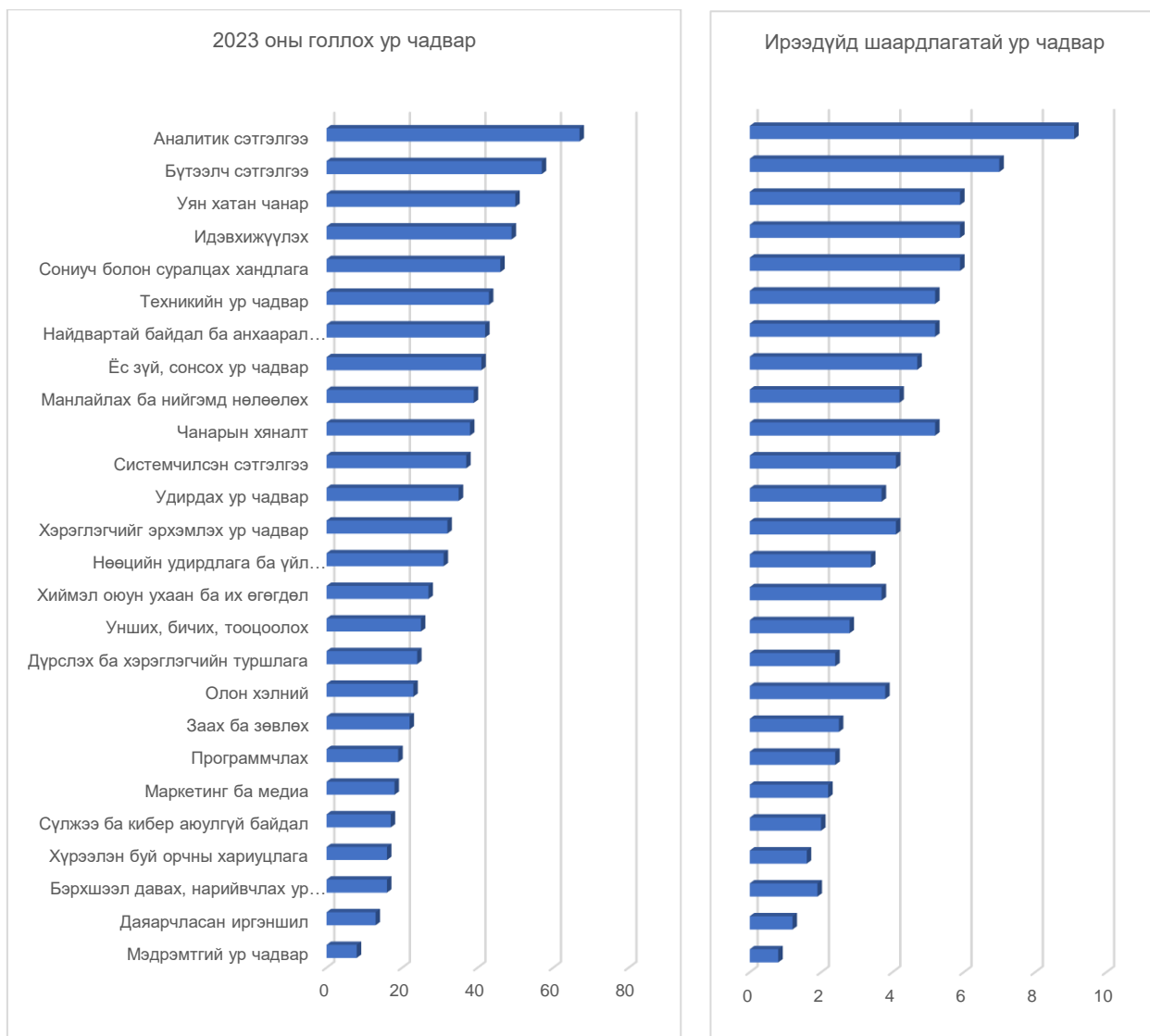
Дараагийн 5 жилийн хугацаанд мэдээллийн ажилтан (data entry clerks), нарийн бичгийн дарга (secretaries), нягтлан бодогч, нярав (accounting, bookkeeping and payroll clerks), шуудангийн үйлчилгээний ажилтан (postal service clerks), банкны теллер болон банкны үйлчилгээний ажилтан (bank tellers and related clerks) зэрэг хүний оролцоотой, хүний харилцаанд суурилсан мэргэжлүүд буурах төлөвтэй байна.

Уг тайланд Олон улсад эрэлттэй дараах 8 бүлгийн 26 ур чадварыг 2023 болон 2027 онтой харьцуулан судалжээ.

Хүснэгт 5. Ур чадварын ангилал

Оюун санааны ур чадвар (Cognitive skills)	Аналитик сэтгэлгээ, Бүтээлч сэтгэлгээ, Системчилсэн сэтгэлгээ, Унших, бичих, тооцоолох, Олон хэлний ур чадвар
Хэлэлцээр хийх ур чадвар (Engagement skills)	Хэрэглэгчийг эрхэмлэх ур чадвар, Маркетингийн ур чадвар
Мэргэжлийн ёс зүй (Ethics)	Хүрээлэн буй орчинтой харилцах ур чадвар, Даяарчлагдсан иргэншил
Манлайллын ур чадвар (Management skills)	Чанарын хяналт, Удирдах ур чадвар, Нөөцийн удирдлага болон үйл ажиллагаа
Бие бялдрын чадвар (Physical abilities)	Бэрхшээл давах, нарийвчлан харах ур чадвар, Мэдрэмтгий ур чадвар
Үр нөлөөтэй ажиллах ур чадвар (Self-efficacy)	Уян хатан чанар, Идэвхжүүлэх, Сониуч болон суралцах хандлага, Найдвартай байдал болон анхаарал төвлөрөх ур чадвар
Технологийн ур чадвар (Technology skills)	Технологийн ур чадвар, Хиймэл оюун ухаан болон их өгөгдөл, Дүрслэх болон хэрэглэгчийн туршлага, Программчлалын ур чадвар, Сүлжээ болон кибер аюулгүй байдал
Бусадтай ажиллах ур чадвар (Working with others)	Бусдыг сонсох ур чадвар, Манлайлах болон нийгэмд нөлөөлөх ур чад

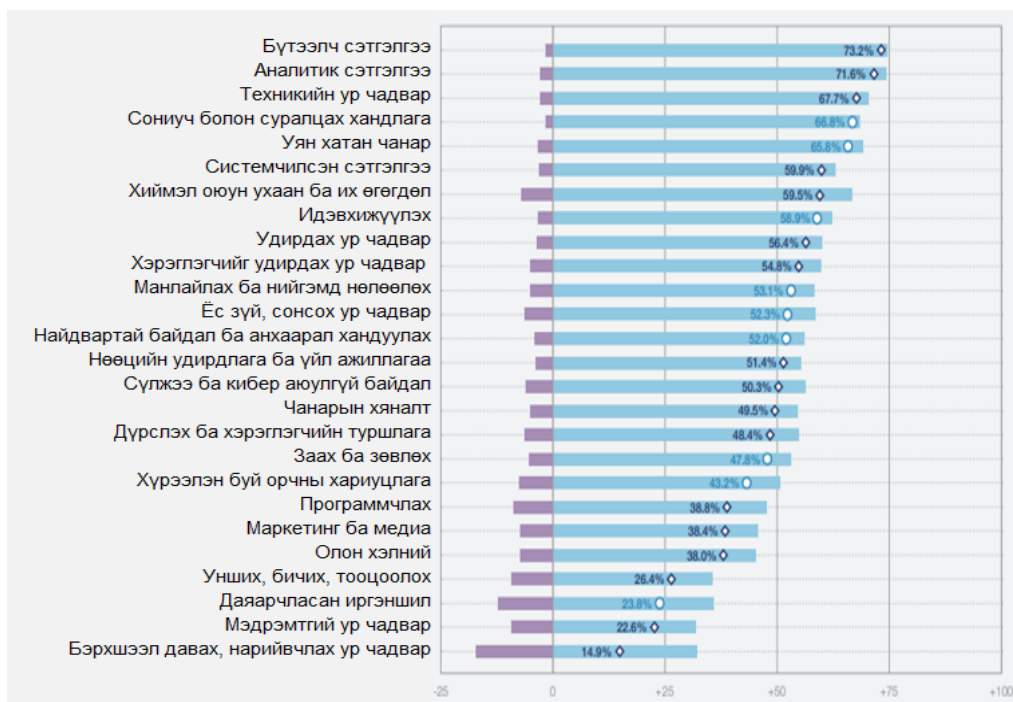
Ирэх жилүүдэд шаардагдаж буй ур чадварын хувьд 2020 оны нэгэн адил аналитик сэтгэлгээг олон компани үндсэн ур чадвар гэж үзэж байна. Мөн 2023 онд ажилтанд шаардлагатай голлох ур чадварт бүтээлч сэтгэлгээ, уян хатан байдал, өөрийгөө идэвхжүүлж, суралцах хандлага эрэлттэй байсан бол эдгээр хандлага ирэх 5 жилд үндсэн ур чадвар хэвээр байна. Түүнчлэн эдгээрээс гадна чанарын хяналт болон олон хэлтэй байх ур чадвар цаашид чухалд тооцогдох төлөвтэй байна.



Эх сурвалж: Дэлхийн эдийн засгийн формын 2023 оны тайлан

Зураг 10. Эрэлттэй ур чадвар /2023 болон 2027 он/

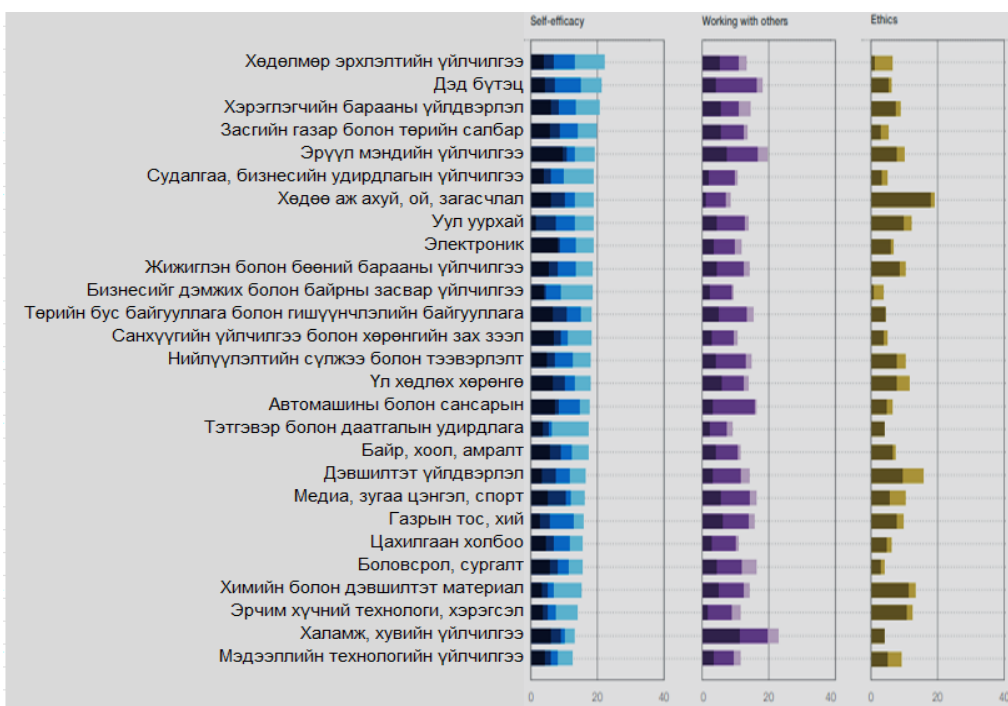
Бизнес эрхлэгчдийн ирэх таван жилд ажилтныхаа ур чадварын чухал байдлын хувьсал дээрх бизнесийн хүлээлтийг дараах зургаас харахад бүтээлч, аналитик болон системчилсэн сэтгэлгээ, технологийн ур чадвар, суралцах хандлага, хиймэл оюун ухаан ба их өгөгдөлтэй ажиллах ур чадвараас гадна уян хатан ур чадварыг нэмэгдүүлэх эрмэлзэлтэй байна. Харин бэрхшээлийг даван туулах, унших, бичих, тооцоолох, мэдрэмтгий байх зэрэг ур чадвар чухалд тооцогдохгүй болж байна.



Эх сурвалж: Дэлхийн эдийн засгийн формын 2023 оны тайлан

Зураг 11. Ур чадварын өсөлтийн төлөв

Зөөлөн ур чадварын хандлагыг салбар бүрээр авч үзэхэд үр нөлөөтэй ажиллах ур чадвар нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, дэд бүтэц, барааны үйлдвэрлэл, төрийн салбар зэрэг ихэнх салбарт адилхан чухал болно гэж үзсэн байна. Бусадтай ажиллах ур чадварын хувьд эрүүл мэнд, халамжийн үйлчилгээ, дэд бүтэц, медиа, зугаа цэнгэл, спортын салбарт, харин мэргэжлийн ёс зүйн хувьд хөдөө аж ахуй, ой, загасчлал, дэвшилтэт үйлдвэрлэл, химийн болон дэвшилтэт материал, эрчим хүчний технологи зэрэг салбарт шаардлагатай болно гэж үзжээ.



Зураг 12. Салбаруудын зөөлөн ур чадварын хандлага

Шуудангийн салбар нь жижиглэн болон бөөний барааны үйлчилгээтэй холбогддог тул энэ чиглэлд үр нөлөөтэй ажиллах ур чадвар илүү шаардагдана гэсэн бол бусадтай ажиллах ур чадвар болон мэргэжлийн ёс зүйг зохистой хэмжээнд чухал гэж үзсэн байна.

3.ШУУДАНГИЙН САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУДАЛГАА

Судалгааны зорилго нь шуудангийн салбарын хүний нөөцийн эрэлт, хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн төлөв байдлыг судлан, мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, ур чадварыг үнэлж, хэрэгцээг тодорхойлсноор салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, хөгжүүлэхэд санал, зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Энэхүү судалгааг асуулгын аргаар шуудангийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч байгууллагуудын удирдах ажилтны болон ажилтан, албан хаагчдыг хамруулан судалсан.



Зураг 13. Судалгаанд оролцогчдын тоо

Шуудангийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч байгууллагуудын захирал, удирдах ажилтнууд, хүний нөөцийн менежерүүдийн судалгаанд 49 байгууллагын 54 удирдах ажилтан, шуудангийн ажилтан, албан хаагчдын судалгаанд 57 байгууллагын 196 ажилтнууд хамрагдсан байна. (Зураг 1)

3.1.Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

3.1.1.Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнууд

Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын 50 хувь нь захирал, 40.7 хувь нь менежер, 5.6 хувь нь хүний нөөцийн менежер, 3.7 хувь нь бусад албан тушаалын хүмүүс байна. Насны ангиллаар авч үзвэл 31.5 хувь нь 30-34 нас, 37 хувь нь 35-49 нас, 11.1 хувь нь 25-29 нас, мөн 11.1 хувь нь 40-44 насны иргэд байх бөгөөд 61.1 хувь нь эрэгтэй, 38.9 хувь нь эмэгтэй удирдах ажилтнууд байна. Боловсролын түвшний хувьд 68.5 хувь нь бакалаврын зэрэг, 31.5 хувь нь магистрын зэрэгтэй байна. Мөн судалгаанд оролцогчдын 51.8 хувь нь шуудан холбооны салбарт 2-5 жил, 24.1 хувь нь 6-10 жил ажиллаж байна. (Хүснэгт 1)

Хүснэгт 5. Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын ерөнхий мэдээлэл, хувиар

Үзүүлэлтүүд		Албан тушаалын ангилал				Дүн
		Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	
Насны ангилал	25-29	1.9	9.3	-	-	11.1
	30-34	16.7	13.0	-	1.9	31.5
	35-49	16.7	13.0	5.6	1.9	37.0
	40-44	5.6	5.6	-	-	11.1
	45-49	3.7	-	-	-	3.7
	50-54	3.7	-	-	-	3.7
	55 ба түүнээс дээш	1.9	-	-	-	1.9
Хүйс	Эрэгтэй	35.2	24.1	-	1.9	61.1
	Эмэгтэй	14.8	16.7	5.6	1.9	38.9
Боловсролын түвшин	Бакалавр	29.6	29.6	5.6	3.7	68.5
	Магистр	20.4	11.1	-	-	31.5
Шуудангийн салбарт ажилласан жил	1 жил хүртэлх	3.70	-	-	-	3.7
	2 – 5 жил	35.19	16.67	-	-	51.8
	6 – 10 жил	5.56	12.96	3.70	1.85	24.1
	11 – 15 жил	0.00	5.56	1.85	1.85	9.3
	16 – 20 жил	5.56	1.85	-	-	7.4
	20-оос дээш жил	-	3.70	-	-	3.7
Дүн		50.00	40.74	5.56	3.70	

Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын 44.4 хувь нь бизнесийн удирдлага, 14.8 хувь нь логистик, 11.1 хувь нь санхүү, эдийн засаг, нягтлан бодох бүртгэлийн чиглэлийн мэргэжилтэй байхад дөнгөж 5.6 хувь нь шуудан холбооны инженерүүд байна. Мөн судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын 90.7 хувь нь дээрх мэргэжлээр дотоодын их дээд сургуулиудад суралцаж төгссөн, 38.9 хувь нь дотоодод, 9.3 хувь нь олон улсад тус тус мэргэжил дээшлүүлсэн байна. (ХҮСНЭГТ) Захирлуудын 7.4 хувь нь шуудан холбооны инженер, 22.2 хувь нь логистикийн мэргэжилтэй байхад 37.0 хувь нь бизнесийн удирдлага, 14.8 хувь нь бусад төрлийн мэргэжилтэй хүмүүс байна. Менежерүүдийн 50.0 хувь, Хүний нөөцийн менежерүүд 100 хувь бизнесийн удирдлагын чиглэлээр төгссөн мэргэжилтэй байна. (Зураг)

Хүснэгт 6. Удирдах ажилтнуудын мэргэжил, мэргэшил, төгссөн сургууль

Үзүүлэлтүүд		Албан тушаалын ангилал				Дүн
		Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	
Мэргэжлийн чиглэл	Шуудан холбооны инженер	3.7	-	-	1.9	5.6
	Логистик	11.1	3.7	-	-	14.8
	Холбооны инженер	-	3.7	-	-	3.7
	Харилцаа холбооны менежмент	1.9	1.9	-	-	3.7
	Бизнесийн удирдлага	18.5	20.4	5.6	-	44.4
	Мэдээллийн технологи, систем, аюулгүй байдал	3.7	1.9	-	-	5.6
	Гадаад худалдаа гаалийн менежмент	-	1.9	-	-	1.9

Үзүүлэлтүүд	Албан тушаалын ангилал				Дүн
	Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	
Санхүү, эдийн засагч	3.7	5.6	-	1.9	11.1
Бусад	7.4	1.9	-	-	9.3
Төгссөн сургууль					
Монгол Улсын их, дээд сургуулиудад	46.3	37.0	3.7	3.7	90.7
Гадаадын их, дээд сургуулиудад	3.7	3.7	1.9	-	9.3
Мэргэшлийн зэрэг					
Олон улсын сертификаттай	5.6	3.7	-	-	9.3
Дотоодын сертификаттай	20.4	16.7	1.9	-	38.9
Мэргэшлийн зэрэг байхгүй	20.4	16.7	3.7	1.9	42.6
Бусад	3.7	3.7	-	1.9	9.3
Бүгд	50.0	40.7	5.6	3.7	100.0



Зураг 14. Удирдах ажилтнуудын мэргэжлийн чиглэл

3.1.2. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын мэдээлэл

Уг судалгаанд нийт 195 шуудангийн салбарын ажилтнууд хамрагдсаны 47.7 хувь нь шуудангийн үйлчилгээний ажилтан, 10.8 хувь нь шуудан ялгах, мөн 10.8 хувь нь хүргэлт, 9.2 хувь нь санхүү, эдийн засгийн, 6.2 хувь нь маркетинг, борлуулалт, 5.1 хувь нь хэрэглэгч, харилцагчийн үйлчилгээ, мөн 5.1 хувь нь гаалийн бүрдүүлэлт, хяналт, шалгалт, 5.1 хувь нь мэдээллийн технологи /систем, программ хангамж/, мэдээллийн аюулгүй байдал, сүлжээ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, шуудангийн технологи – аюулгүй байдлын ажил үүрэг гүйцэтгэдэг байна (Зураг 15).



Зураг 15. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажиллагчдын ажил үүрэг

Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 36.4 хувь нь эрэгтэй, 63.6 хувь нь эмэгтэй, 30.8 хувь нь 30-34 насны, 25.1 хувь нь 25-29 насны, 22.6 хувь нь 35-49 насны залуучууд байна. (Хүснэгт 7/Хүснэгт 7)

Хүснэгт 7. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажиллагчид, насны ангилал, хүйсээр

	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Дүн
24 хүртэл	4.1	3.1	7.2
25-29 нас	11.3	13.8	25.1
30-34 нас	13.3	17.4	30.8
35-49 нас	4.6	17.9	22.6
40-44 нас	2.6	6.7	9.2
45-49 нас	0.0	2.1	2.1
50-54 нас	0.5	2.6	3.1
Дүн	36.4	63.6	100.0

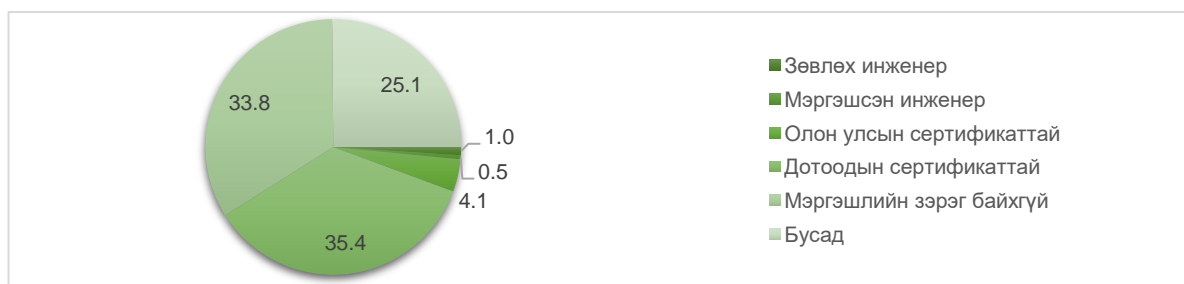
Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн салбарын ажиллагсдын 74.9 хувь нь бакалаврын зэрэгтэй, 12.3 хувь нь магистрын зэрэгтэй, 10.8 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой, 2 хувь нь бүрэн бус дунд, техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, тусгай мэргэжлийн дунд боловсролтой иргэд байна. Тэдний 31.8 хувь нь бизнесийн удирдлагын чиглэлээр, 15.4 хувь нь логистик, 12.3 хувь нь шуудан холбооны инженер, 7.2 хувь нь санхүү, эдийн засагч, 6.2 хувь нь мэдээллийн технологи, систем, аюулгүй байдал, 4.1 хувь нь харилцаа холбооны менежмент, 3.1 хувь нь эрх зүйч, 20 хувь нь бусад мэргэжилтэй байна. Эдгээр ажиллагсад дээрх мэргэжлийн чиглэлээр 95.4 хувь нь дотоодын их, дээд сургуулиудыг төгссөн бол, 4.6 хувь нь гадаадын их, дээд сургуулиудад суралцаж төгссөн байна. (Хүснэгт 8)

Хүснэгт 8. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын мэргэжил, боловсрол

Боловсролын түвшин	Боловсролын түвшин						Төгссөн улс		Нийт
	Бүрэн бус дунд	Бүрэн дунд	ТБМБ	ТМДБ	Бакалавр	Магистр	Монгол	Гадаад	
Мэргэжлийн чиглэл									
Шуудан холбооны инженер	-	1.5	-	-	9.7	1.0	12.3	-	12.3

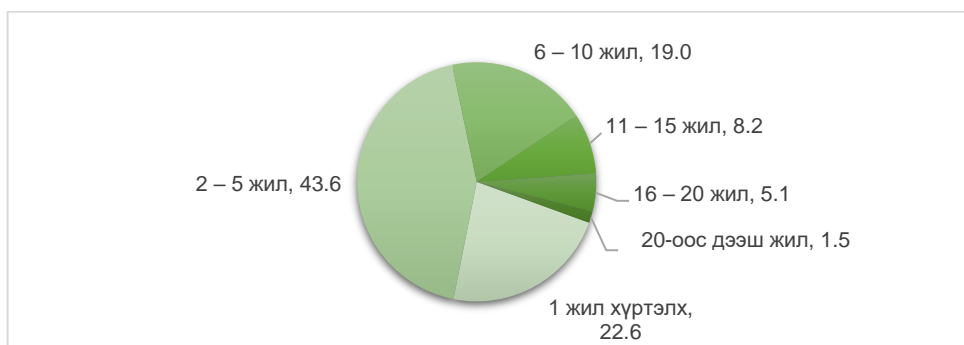
Логистик	-	1.0	-	-	11.3	3.1	14.4	1.0	15.4
Холбооны инженер	-	-	-	-	0.5	0.5	1.0	-	1.0
Мэдээллийн технологи, систем, аюулгүй байдал	-	0.5	-	-	5.6	-	5.6	0.5	6.2
Харилцаа холбооны менежмент	-	0.5	0.5	-	2.1	1.0	3.6	0.5	4.1
Бизнесийн удирдлага	-	0.5	-	0.5	26.7	4.1	30.3	1.5	31.8
Эрх зүйч	-	-	-	-	2.6	0.5	3.1	-	3.1
Санхүү, эдийн засагч	-	0.5	-	-	5.1	1.5	7.2	-	7.2
Бусад	1.0	6.2	-	-	11.3	0.5	17.9	1.0	19.0
Нийт	1.0	10.8	0.5	0.5	74.9	12.3	95.4	4.6	100.0

Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын 1 хувь нь Монгол Улсын зөвлөх инженер, 0.5 хувь нь Монгол Улсын мэргэшсэн инженер зэрэгтэй, 4.1 хувь нь олон улсын мэргэшлийн сертификаттай, 35.4 хувь нь дотоодын мэргэшлийн сертификаттай байна. (Зураг)



Зураг 16. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын мэргэшлийн зэрэг

Ажилласан жилээр авч үзвэл судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 43.6 хувь нь шуудангийн салбарт 2-5 дахь жилдээ, 22.6 хувь нь анхны жилдээ, 19.0 хувь нь 6-10 жил, 8.2 хувь нь 11-15 жил, 5.1 хувь нь 16-20 жил, 1.5 хувь нь 20-иос дээш жил ажиллаж байна.

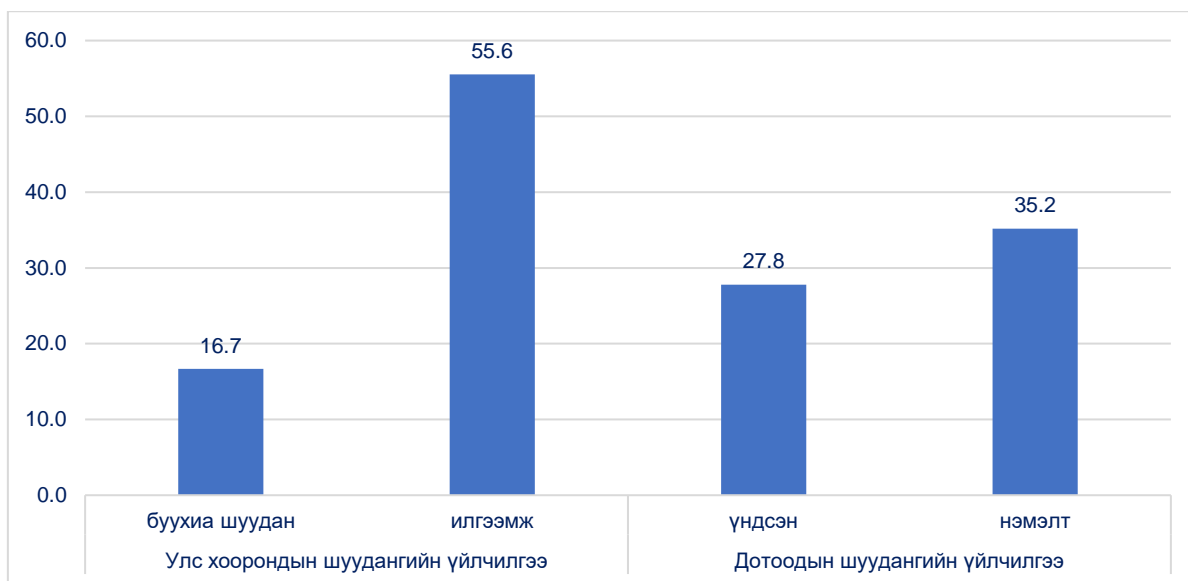


Зураг 17. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын шуудангийн салбарт ажилласан жил

3.1.3. Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч байгууллагын мэдээлэл

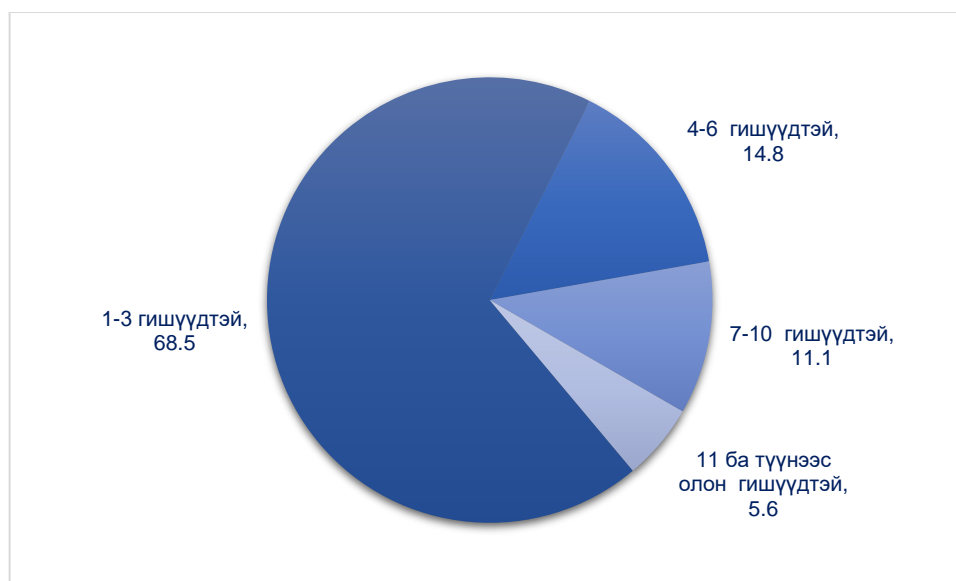
Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын 55.6 хувь нь улс хоорондын шуудангийн илгээмж, 16.7 хувь нь улс хоорондын буухиа шуудангийн үйлчилгээ үзүүлдэг бол

27.8 хувь нь дотоодын шуудангийн үндсэн үйлчилгээг, 35.2 хувь нь дотоодын шуудангийн нэмэлт үйлчилгээг үзүүлдэг байна (Зураг 18).



Зураг 18. Үйлчилгээний чиглэл, хувиар

Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч байгууллагуудын удирдлагын багийн бүрэлдэхүүнийг авч үзвэл 68.5 хувь нь 1-3 гишүүдтэй, 14.8 хувь нь 4-6 гишүүдтэй, 11.1 хувь нь 7-10 гишүүдтэй байгаа бол үлдсэн 5.6 хувь нь 11 ба түүнээс олон гишүүдтэй байна.



Зураг 19. Удирдлагын багийн гишүүдийн тоо, хувиар

3.2. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт

Байгууллагад шинээр ажилтан авахдаа хөдөлмөрийн биржид хүсэлт илгээх, zangia.mn зэрэг веб сайтад нийтлэх, LinkedIn, Facebook зэрэг мэргэжилтнүүдийн цахим сүлжээнээс сонгон урилга илгээх, байгууллагын албан ёсны цахим хуудсанд нийтлэх болон ажил горилогч өөрөө хандахад мөн албан бус суваг (хувийн холбоо, бусдын зөвлөмж) ашигладаг байна. Удирдах ажилтнуудын 19.2 хувь нь ажил горилогч өөрөө хандахад, 18.8 хувь нь хувийн харилцаа холбоо, бусдын зөвлөгөө

зэрэг албан бус сувгаар, 11.3 хувь нь хөдөлмөрийн биржид хүсэлт илгээх, мөн 11.3 хувь zangia.mn зэрэг веб сайтад нийтлэх замаар сонгон шалгаруулан шинэ ажилтныг авч байгаа бол өндөр ур чадвартай мэргэжилтнүүдийг ажилд авах зорилгоор 13.1 хувь нь LinkedIn, Facebook зэрэг мэргэжилтнүүдийн цахим сүлжээнээс сонгон урилга илгээдэг байна. Харин удирдах ажилтнуудын 11.7 хувь нь өөрийн байгууллагад дадлага хийж байсан оюутныг ажилд авах хандлагатай байгаа бол 0.5 хувь нь их дээд сургууль, коллеж төгсөгчдийн диплом хамгаалалтын үеэр нь сонгож байгаа нь их, дээд сургууль болон ажил олгогчдын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх боломжтойг харуулж байна (Хүснэгт 9).

Хүснэгт 9. Шинэ ажилтан/мэргэжилтэн авахад ашигладаг эх үүсвэр

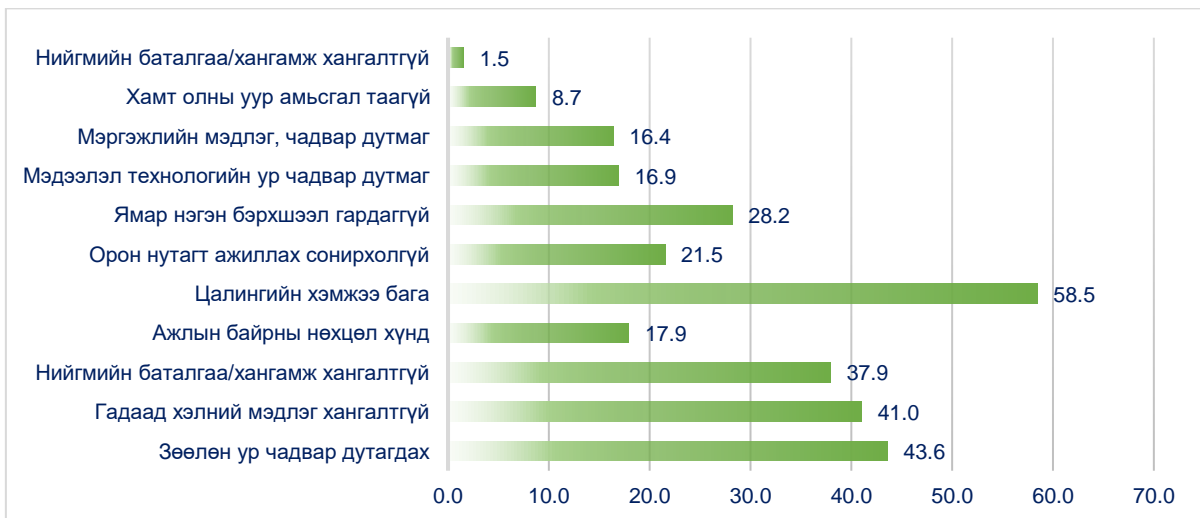
Шинэ ажилтан/мэргэжилтэн авахад ашигладаг эх үүсвэр	Шуудангийн үйлчилгээ үзүүлэгч		
	Улс хоорондын	Дотоодын	Дундаж
Хөдөлмөрийн биржид хүсэлт илгээх	12.2	10.2	11.3
Zangia.mn (http://zangia.mn) зэрэг веб сайтад нийтлэх	12.2	10.2	11.3
LinkedIn, Facebook зэрэг мэргэжилтнүүдийн цахим сүлжээнээс сонгон урилга илгээх Байгууллагын албан ёсны цахим хуудсанд нийтлэх	10.4	16.3	13.1
Ажил горилогч өөрөө хандах	20.0	18.4	19.2
Их дээд сургууль, коллежид захиалга өгөх	6.1	8.2	7.0
Өөрийн байгууллагад дадлага хийж байсан оюутныг ажилд авах	14.8	8.2	11.7
Их дээд сургууль, коллеж төгсөгчдийн диплом хамгаалалтын үеэр нь сонгох	-	1.0	0.5
Ажил эрхлэлтийн яармаг	-	3.1	1.4
Албан бус суваг (хувийн холбоо, бусдын зөвлөмж)	20.0	17.3	18.8
Сонин хэвлэл	4.3	7.1	5.6

Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын 77.8 – 81.5 хувь нь шинээр ажилтан авахад болон ажиллуулахад ажил горилогчид болон ажилтнууд шаардлагатай ур чадвар эзэмшээгүй байдал нь хамгийн бэрхшээлтэй байдаг гэжээ. Шинээр ажилтан сонгон шалгаруулж ажилд авахад суралцах, шаргуу хөдөлмөрлөх, ажил мэргэжлээрээ цаашид хөгжих эерэг хандлага байдаггүй гэж 46.3 хувь, гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй, зохих түвшинд эзэмшээгүй байдаг гэж 40.7 хувь нь хариулсан бол 38.9 хувь нь ажил горилогчийн боловсролын түвшин шаардлагад нийцдэггүй, 37.0 хувь нь ажил горилогчид санал болгосон цалингийн хэмжээг зөвшөөрдөггүй гэж үзжээ. Нөгөө талаас ажилтнуудыг ажиллуулахад тулгардаг нийтлэг хүндрэл нь тогтвортой ажиллах хүсэлгүй, ажлын хариуцлагагүй байдал гэж 55.6 хувь, боловсролын түвшин шаардлагад нийцдэггүй гэж 37.0 хувь, ажилтнууд өөрийгөө бие даан хөгжүүлдэггүй гэж 27.8 хувь, гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй байдаг гэж 20.4 хувь нь хариулсан байна.



Зураг 20. Шинэ ажилтан авах болон ажиллуулахад тулгардаг бэрхшээл

Харин судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын 58.5 хувь нь ажил үүргээ гүйцэтгэхэд тулгамддаг хүндрэл бол цалингийн хэмжээ бага, 37.9 хувь нь нийгмийн баталгаа, хангамж муу байдаг, 43.6 хувь нь зөөвөр ур чадвар дутагддаг, 41 хувь нь гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй байдаг гэж хариулсан бол 28.2 хувь нь ажил үүргээ гүйцэтгэхэд ямар нэгэн бэрхшээл үүсдэггүй гэжээ.



Зураг 21. Ажилтнуудад тулгамддаг бэрхшээл

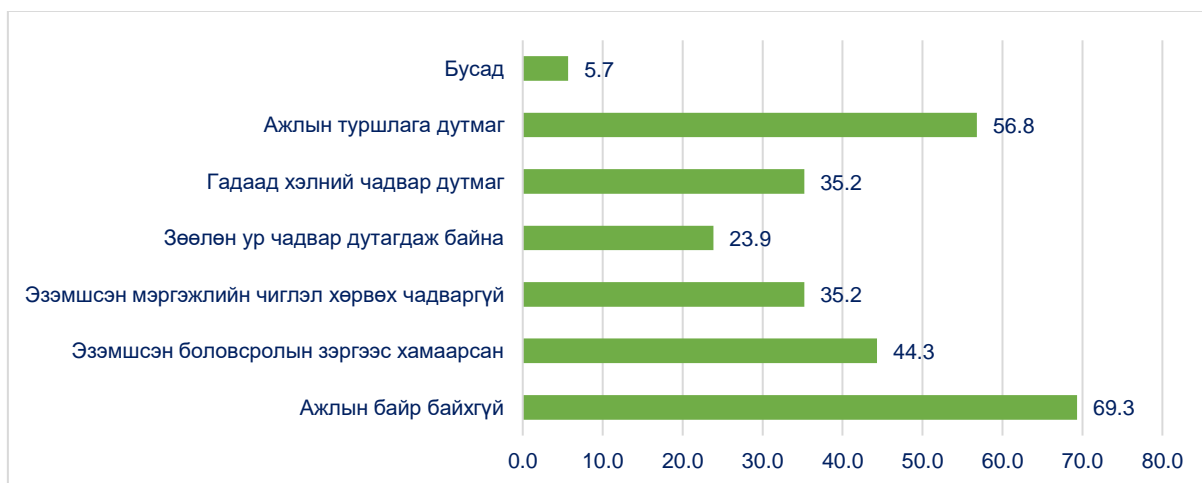
Удирдах ажилтнууд тухайн ажлын байранд мэргэжлийн бус хүнийг ажиллуулах шаардлага гардаг гэж 77 хувь нь хариулсан байна. Ихэнх тохиолдолд мэргэжлийн боловсон хүчний олдоц муу байдгаас шалтгаалдаг гэж 55.6 хувь хариулсан байна. Мөн удирдах ажилтнуудын 14.8 хувь нь ажлын туршлага, 9.3 хувь нь тухайн ажил

горилогчийн эзэмшсэн зөөлөн ур чадвар, хандлагад үндэслэн мэргэжлийн бус байсан ч ажилд авдаг гэж хариулжээ.



Зураг 22. Мэргэжлийн бус хүнийг ажиллуулах шаардлага, шалтгаан

Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн салбарын ажилтнуудын 54.9 хувь нь өөрийн эзэмшсэн мэргэжлийн дагуу ажиллаж байгаа бол 45.1 эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаж чадахгүй байна гэж хариулсан. Мэргэжлээрээ ажиллахгүй байгаа шалтгааныг авч үзвэл 69.3 хувь нь ажлын байр байхгүй, 56.8 хувь нь ажлын туршлага дутсан, 44.3 хувь нь эзэмшсэн боловсролын зэргээс хамаарсан, 35.2 хувь нь гадаад хэлний чадвар дутсан мөн эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэл нь хөрвөх чадваргүй, 23.9 хувь нь зөөлөн ур чадвар дутсанаас болсон гэж хариулжээ.



Зураг 23. Мэргэжлээрээ ажиллахгүй байгаа шалтгаан

3.3. Мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ

Удирдах ажилтнууд ажил горилогчид болон ажилтнуудынхаа мэдлэг, ур чадварыг чухалчилж үздэг нь дараах хүснэгтээс харагдаж байна. Тэд ялангуяа төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар, асуудал шийдвэрлэх чадвар, эргэцүүлэлт/шүүмжлэлт сэтгэлгээ, зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх чадвар, тасралтгүй суралцах чадвар, ачаалал даах чадвар, харилцааны ур чадвар, багаар ажиллах чадвар, бие даан

ажиллах чадвар, эерэг зөв хандлагатай байдлыг маш чухалчилж үздэг, өндөр хүлээлттэй байдаг байна. (Хүснэгт 10)

Хүснэгт 10. Удирдлагын зүгээс ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг чухалчлах байдал, хувь

Мэдлэг, ур чадварууд	Чухалчлах байдал	Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	Нийт
Гадаад хэлний мэдлэг	Маш чухал	29.6	45.5	-	50.0	35.2
	Чухал	59.3	54.5	100.0	50.0	59.3
	Чухал биш	11.1	-	-	-	5.6
Шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг	Маш чухал	48.1	31.8	-	50.0	38.9
	Чухал	51.9	63.6	100.0	50.0	59.3
	Чухал биш	-	4.5	-	-	1.9
Компьютерын хэрэглээний мэдлэг, ур чадвар	Маш чухал	55.6	54.5	33.3	50.0	53.7
	Чухал	44.4	45.5	66.7	50.0	46.3
Мэргэжлийн онолын мэдлэг	Маш чухал	33.3	50.0	-	50.0	38.9
	Чухал	63.0	40.9	100.0	50.0	55.6
	Чухал биш	3.7	9.1	-	-	5.6
Ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэдлэг	Маш чухал	44.4	45.5	33.3	-	42.6
	Чухал	40.7	54.5	66.7	100.0	50.0
	Чухал биш	14.8	-	-	-	7.4
Баримт бичиг боловсруулах чадвар	Маш чухал	59.3	59.1	66.7	-	57.4
	Чухал	40.7	40.9	33.3	100.0	42.6
Задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх чадвар	Маш чухал	51.9	54.5	66.7	-	51.9
	Чухал	44.4	40.9	33.3	100.0	44.4
	Чухал биш	3.7	4.5	-	-	3.7
Төрөлх хэлээр зөв бичих, ярих чадвар	Маш чухал	48.1	68.2	100.0	-	57.4
	Чухал	48.1	31.8	-	100.0	40.7
	Чухал биш	3.7	-	-	-	1.9
Математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар	Маш чухал	40.7	31.8	33.3	-	35.2
	Чухал	55.6	63.6	66.7	100.0	61.1
	Чухал биш	3.7	4.5	-	-	3.7
Төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар	Маш чухал	59.3	77.3	100.0	50.0	68.5
	Чухал	40.7	22.7	-	50.0	31.5
Асуудал шийдвэрлэх чадвар	Маш чухал	70.4	77.3	100.0	50.0	74.1
	Чухал	25.9	22.7	-	50.0	24.1
	Чухал биш	3.7	-	-	-	1.9
Эргэцүүлэлт/шүүмжлэлт сэтгэлгээ	Маш чухал	33.3	31.8	66.7	-	33.3
	Чухал	66.7	68.2	33.3	100.0	66.7
Зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх чадвар	Маш чухал	48.1	59.1	33.3	-	50.0
	Чухал	51.9	40.9	66.7	100.0	50.0
Тасралтгүй суралцах чадвар	Маш чухал	59.3	63.6	33.3	50.0	59.3
	Чухал	40.7	36.4	66.7	50.0	40.7
Ачаалал даах чадвар	Маш чухал	63.0	63.6	66.7	50.0	63.0
	Чухал	37.0	36.4	33.3	50.0	37.0
Харилцааны ур чадвар	Маш чухал	81.5	86.4	66.7	50.0	81.5
	Чухал	18.5	13.6	33.3	50.0	18.5
Багаар ажиллах чадвар	Маш чухал	55.6	77.3	66.7	50.0	64.8
	Чухал	44.4	22.7	33.3	50.0	35.2
Бие даан ажиллах чадвар	Маш чухал	40.7	68.2	66.7	50.0	53.7
	Чухал	59.3	31.8	33.3	50.0	46.3
Эерэг зөв хандлагатай байдал	Маш чухал	85.2	81.8	33.3	50.0	79.6
	Чухал	14.8	18.2	66.7	50.0	20.4

Удирдлагын зүгээс дотоодод болон гадаадад мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын мэдлэг ур чадварыг үнэлсэн. Дотоодод мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг захирал, удирдлагын 53.3 хувь нь дундаж түвшний,

34.8 хувь нь хангалттай сайн гэж үнэлсэн бол гадаадад мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын мэдлэг, ур чадварыг 48.8 хувь нь сайн, 43.8 хувь нь дундаж гэсэн үнэлгээг өгсөн байна. Мэдлэг болон ур чадварын хувьд гадаадад мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчид дотоодод мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчоос тодорхой түвшинд өндөр үнэлэгдэж байна. Дотоодод мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын хувьд гадаад хэлний мэдлэг (37%), мэргэжлийн программын хэрэглээ (25.9%), хандлага (24.1%), хөрвөх чадвар (16.7%), ачаалал даах чадвар (13%)-ын дутагдалтай байгаа нь харагдаж байна (Зураг).



Зураг 24. Дотоод болон гадаадад мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын мэдлэг, ур чадвар

Шуудангийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагын удирдах ажилтнууд төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварыг ажлын байранд тавигдах шаардлагад нийцүүлэхийн тулд мэргэжлийн болон дээд боловсролын байгууллагуудад ямар өөрчлөлт оруулах шаардлагатай талаар дараах саналыг өгсөн байна. Юуны өмнө удирдах ажилтнуудын 42.6 хувь нь боловсролын хөтөлбөрийг төлөвлөх, боловсруулахад ажил олгогч талын төлөөллийн оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай гэж үзжээ. Эдгээрээс гадна дараах чиглэлээр өөрчлөлт хийх хэрэгтэй гэж хариулсан байна. Үүнд:

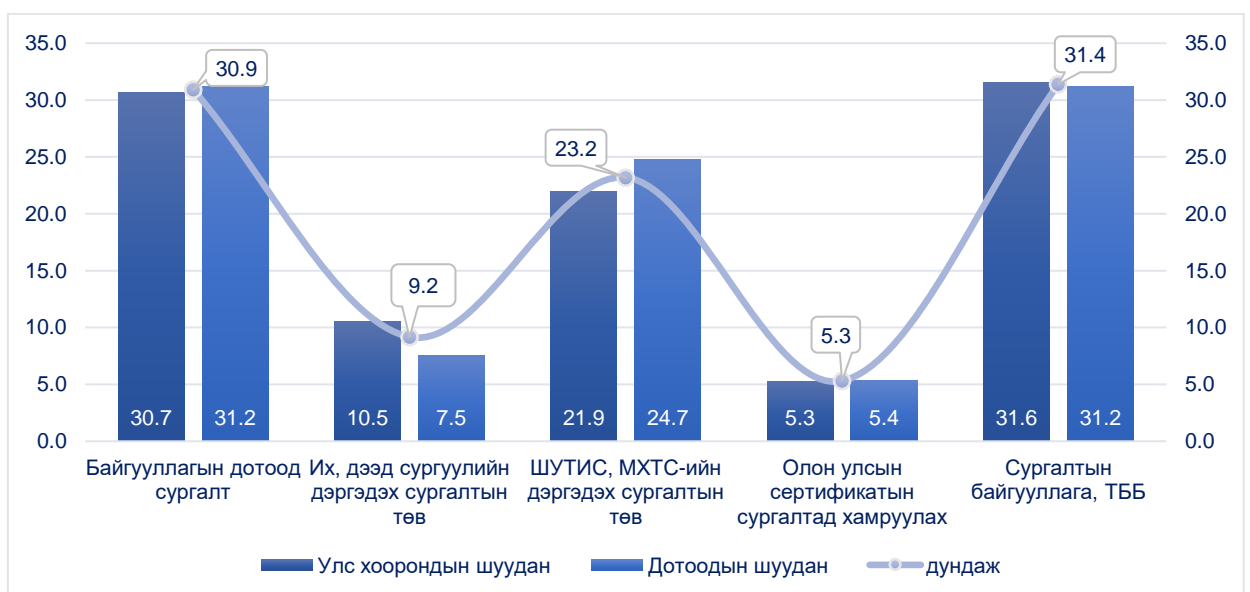
- Олон улсын байгууллага, хувийн хэвшил, боловсролын байгууллагуудын хамтарсан төсөл хэрэгжүүлэх – 35.2 хувь
- Сургалтын хэрэглэгдэхүүн, сурах бичиг, техник тоног төхөөрөмжийг сайжруулах, номын сан, анги танхимын хүрэлцээг нэмэгдүүлэх – 33.3 хувь
- Техник, технологийн хөгжилтэй уялдуулж, олон улсын стандартад нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх, өөрчлөхөд бэлэн байх – 31.5 хувь
- Сургалтын шинэ арга зүй нээлттэй байх – 31.5 хувь



Зураг 25. Төгсөгчдийн мэдлэг ур чадварыг ажлын байрны шаардлагад нийцүүлэх

3.4. Хүний нөөцийн сургалт, хөгжүүлэлтийн хэрэгцээ, шаардлага

Хүний нөөцийг чадавхжуулах сургалтыг байгууллагын дотоод сургалтаар, их дээд сургуулиудын дэргэдэх сургалтын төвүүд болон сургалтын үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллага, ТББ-ын сургалтад хамруулахаас гадна олон улсын сертификатын сургалтад ажиллагчдаа хамруулдаг байна. Тухайлбал судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын 31.4 хувь нь сургалтын байгууллагуудад ханддаг гэсэн бол 30.9 хувь нь дотоод сургалт, 23.2 хувь нь ШУТИС-ийн МХТС-ийн дэргэдэх сургалтын төвийн сургалтад ажиллагчдаа хамруулдаг гэж хариулжээ. (Зураг)



Зураг 26. Шуудангийн байгууллагуудын ажилтнуудаа хөгжүүлэх сургалт, хувь

Судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын 15.9 хувь нь тогтмол мэргэжил дээшлүүлэх, өөрийгөө хөгжүүлэх сургалтад хамрагддаг, 53.3 хувь нь хааяа хамрагддаг бол 30.8 хувь нь сургалтад огт хамрагдаагүй гэж хариулжээ. 41.5 хувь нь аль болох үнэ төлбөргүй сургалтыг сонгож өөрийгөө хөгжүүлдэг бол 31.8 хувь нь өөрийн хувийн зардлаар, 17.9 хувь нь байгууллагын зардлаар, 23.6 хувь нь байгууллагын болон хувийн зардлаар холимог байдлаар суралцдаг гэжээ. Харин 3.6 хувь нь сургалтын төлбөрийн хөнгөлөлт эдэлж, тэтгэлэгт хамрагдсан байна. (Хүснэгт)

Хүснэгт 11. Мэргэжил дээшлүүлэх, өөрийгөө хөгжүүлэх сургалт

Сургалтад хамрагддаг эсэх	Тогтмол сургалтад хамрагддаг	Хааяа хамрагддаг	Сургалтад хамрагдаагүй	Дүн
Сургалтын төлбөр				
Байгууллагын зардлаар	8.2	9.2	0.5	17.9
Өөрийн зардлаар	3.1	19.0	9.7	31.8
Байгууллагын болон хувийн зардлаар	4.6	15.9	3.1	23.6
Төлбөрийн хөнгөлөлт, тэтгэлэг	-	2.1	1.5	3.6
Үнэ төлбөргүй сургалтыг сонгодог	4.6	19.0	17.9	41.5
Дүн	15.9	53.3	30.8	100.0

Удирдах ажилтнууд өөрийн ажилтан, албан хаагчдад хэрэгцээтэй байгаа ур чадварыг дараах байдлаар нэрлэсэн байна (Хүснэгт 12). Үүнд:

1. Харилцааны ур чадвар (Communication skill) – 42.6 хувь
2. Гадаад хэл (мэргэжлийн ахисан түвшинд) – 40.7 хувь
3. Цаг төлөвлөлт (Time management) – 37.0 хувь
4. Манлайллын ур чадвар (Leadership) – 35.2 хувь
5. Мэргэжлийн ёс зүй (Ethical) – 29.6 хувь
6. Бүтээмжит чадвар (Creativity) – 27.8
7. Хүний арга эвийг олох чадвар (People management) – 22.2 хувь

Байгууллагын захирлуудын хувьд гадаад хэл, харилцааны ур чадвар, цаг төлөвлөлтийн менежментийг, менежерүүд гадаад хэл, манлайллын ур чадварыг, хүний нөөцийн менежерүүд харилцааны ур чадварыг нэн хэрэгцээтэй гэж үзсэн байна.

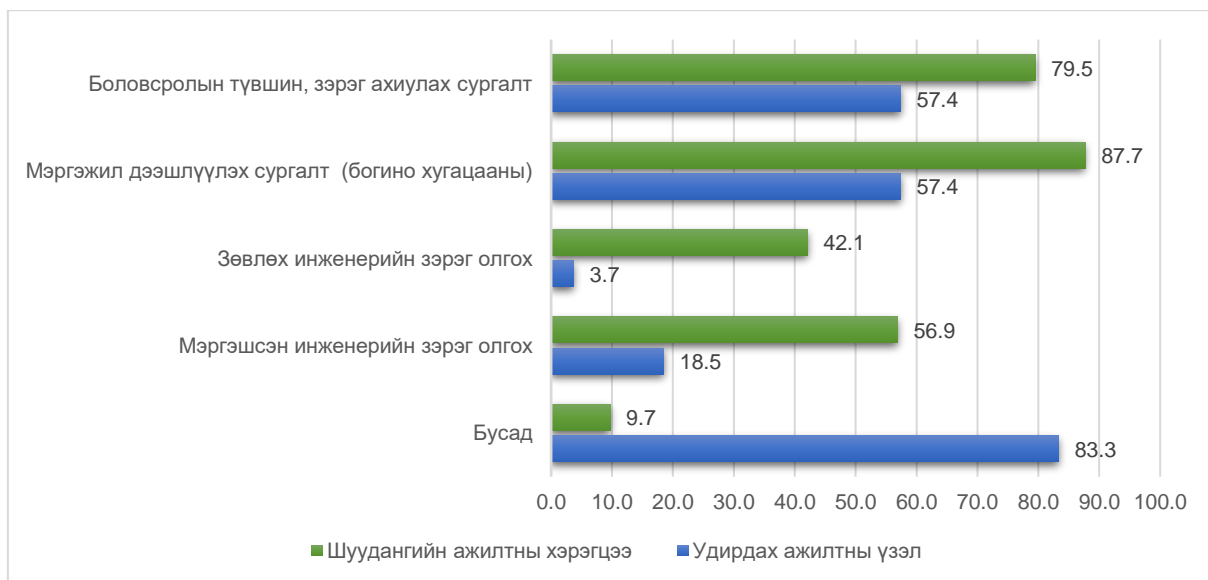
Харин судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын 61.5 хувь нь гадаад хэлийг мэргэжлийн ахисан түвшинд суралцах, 31.3 хувь нь манлайллын ур чадварт, 28.2 хувь нь харилцааны ур чадварт, 27.2 хувь нь цаг төлөвлөлт, 23.1 хувь нь бүтээмжит чадварт, 20.5 хувь нь ээдрээтэй асуудлын шийдлийг олох чадварт суралцах хэрэгцээтэй гэж үзжээ.

Хүснэгт 12. Ажиллагсад хэрэгцээтэй зөөлөн ур чадварууд

Зөөлөн ур чадварууд	Удирдах ажилтнууд					Шуудангийн ажилтан
	Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	Нийт	
Гадаад хэл (мэргэжлийн ахисан түвшинд)	40.7	45.5	-	50.0	40.7	61.5
Мэргэжлийн ёс зүй (Ethical)	25.9	31.8	33.3	50.0	29.6	19.0
Манлайллын ур чадвар (Leadership)	29.6	45.5	33.3	-	35.2	31.3

Зөөлөн ур чадварууд	Удирдах ажилтнууд					Шуудангийн ажилтан
	Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	Нийт	
Харилцааны ур чадвар (Communication skill)	48.1	31.8	66.7	50.0	42.6	28.2
Цаг төлөвлөлт (Time management)	40.7	31.8	33.3	50.0	37.0	27.2
Ээдрээтэй асуудлын шийдлийг олох чадвар (Complex problem solving)	14.8	22.7	-	-	16.7	20.5
Шүүмжлэлт/эргэцүүлэлт сэтгэлгээ (Critical thinking)	11.1	13.6	-	-	11.1	9.2
Бүтээмжит чадвар (Creativity)	33.3	13.6	66.7	50.0	27.8	23.1
Хүний арга эвийг олох чадвар (People management)	22.2	27.3	-	-	22.2	13.3
Бусадтай хамтран ажиллах чадвар/Багаар ажиллах (Coordinating with others/ Team working)	14.8	13.6	33.3	50.0	16.7	12.8
EQ-сэтгэлийн ухаан (Emotional Intelligence)	14.8	13.6	33.3	50.0	16.7	9.2
Дүгнэлт хийх ба шийдвэр гаргах чадвар (Judgement and decision making)	3.7	4.5	-	-	3.7	12.8
Үйлчилгээг эрхэмлэх чадвар (Service orientation)	7.4	4.5	-	-	5.6	7.2
Хэлэлцээр хийх чадвар (Negotiation)	3.7	4.5	-	-	3.7	14.4
Оюун санааны уян хатан байдал (Cognitive Flexibility)	3.7	4.5	33.3	-	5.6	1.5

Удирдах ажилтнуудын 57.4 хувь нь өөрийн байгууллагын ажилтнууддаа боловсролын түвшин, зэрэг ахиулах сургалт мөн мэргэжил дээшлүүлэх богино хугацааны сургалтыг хэрэгцээтэй гэж үзсэн бол 18.5 хувь нь мэргэшсэн инженерийн зэрэг олгох, 3.7 хувь нь зөвлөх инженерийн зэрэг олгох, 83.3 хувь нь бусад төрлийн сургалтууд хэрэгтэй гэж үзжээ. Харин шуудангийн ажилтнуудын 87.7 хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх богино хугацааны сургалт, 79.5 хувь нь боловсролын түвшин, зэрэг ахиулах сургалт, 42.1 хувь нь зөвлөх инженерийн зэрэг олгох сургалт, 56.9 хувь нь мэргэшсэн инженерийн зэрэг олгох сургалтад хамрагдах хэрэгцээ шаардлагатай байгаагаа илэрхийлсэн байна. Эндээс удирдлагын зүгээс ажилтнуудынхаа сургалтын хэрэгцээг төдийлөн судлаагүй нь харагдаж байна. (Зураг 27)



Зураг 27. Ажилтнуудад хэрэгцээтэй мэргэжлийн ур чадвар хөгжүүлэх сургалт

Байгууллагын ажилтнуудад нэн хэрэгцээтэй сургалтын чиглэлийг нэрлэх асуултад судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын 77.8 хувь нь шуудангийн салбарын ажилтнуудын мэргэшүүлэх сургалт, 72.2 хувь нь бизнес анализын сургалт гэж хариулжээ. Албан тушаалын ангиллаар авч үзвэл захирлуудын 88.9 хувь, менежерүүдийн 72.7 хувь нь шуудангийн салбарын ажилтнуудын мэргэшүүлэх сургалт, захирлуудын 74.1 хувь, менежерүүдийн 68.2 хувь, хүний нөөцийн менежерүүд 100 хувь бизнес анализын сургалт нэн хэрэгцээтэй гэж санал нэгдсэн байна. Харин шуудангийн ажилтнууд өөрсдийн нэн тэргүүнд хэрэгцээтэй гурван сургалтыг шуудангийн салбарын ажилтнуудын мэргэшүүлэх сургалт (76.4), Гадаад хэлний мэдлэг дээшлүүлэх (49.2), мэдээлэл холбооны орчин үеийн шинэ техник технологийн сургалт (48.7) гэж хариулсан байна. (Хүснэгт)

Хүснэгт 13. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын хэрэгцээ

Сургалтын нэр төрөл	Удирдах ажилтан					Шуудангийн ажилтан
	Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	Бүгд	
Шуудангийн салбарын ажилтнуудын мэргэшүүлэх сургалт	88.9	72.7	-	100.0	77.8	76.4
Мэдээлэл холбооны орчин үеийн шинэ техник технологийн сургалт	3.7	13.6	-	50.0	9.3	48.7
Мэдээллийн технологийн инженерийн шалгалтад зориулсан сургалт	11.1	18.2	-	50.0	14.8	23.6
Мэдээлэл технологийн практик ур чадварын олон улсын топсит /topsit/ шалгалтад бэлтгэх	14.8	18.2	-	-	14.8	17.9
Мэдээллийн аюулгүй байдал, сүлжээний сургалт	14.8	22.7	-	-	16.7	14.4
Дата анализ	22.2	18.2	100	-	24.1	15.9
Бизнес анализ	74.1	68.2	100	50.0	72.2	18.5
Гадаад хэлний мэдлэг дээшлүүлэх	14.8	13.6	-	50.0	14.8	49.2

Шуудангийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагуудын хувьд ажилтнуудаа хөгжүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамруулахад нь тулгардаг гол бэрхшээл нь тэднийг ажлаас чөлөөлөх боломжгүй, мөн сургалтын талаарх мэдээлэл хомс байдаг гэжээ. Мөн ажилтнуудын сургалтын төлбөрийг төлөхөд санхүүгийн хувьд хүндрэлтэй, санал болгож буй сургалтын чанар хангалтгүй байдаг зэрэг асуудал тулгамддаг байна. (Хүснэгт 14)

Хүснэгт 14. Ажилтнуудыг сургалтад хамруулахад тулгамдсан асуудал

Тулгамддаг бэрхшээлүүд	Захирал	Менежер	Хүний нөөцийн менежер	Бусад	Бүгд
Ажилтнуудыг сургалтад хамруулахад ажлаас чөлөө олгох боломжгүй	40.7	54.5	100.0	-	48.1
Санал болгож буй цаг, сургалт үргэлжлэх хугацаа тохиромжгүй	7.4	-	-	-	3.7
Ажилтнуудын сургалтын төлбөрийг төлөхөд санхүүгийн хувьд хүндрэлтэй	29.6	13.6	-	50.0	22.2
Мэргэжил дээшлүүлэх, зэрэг олгох, хөгжүүлэх сургалтын төлбөр өндөр	7.4	9.1	-	50.0	9.3
Санал болгож буй сургалт нь бидний бизнесийн хэрэгцээг хангадаггүй	3.7	9.1	-	50.0	7.4
Ажилтнуудын сурах хүсэл эрмэлзэл хомс	18.5	9.1	-	-	13.0
Санал болгож буй сургалтын чанар хангалтгүй	25.9	13.6	-	-	18.5
Байгууллагын зүгээс сургалт зохион байгуулах нөөц, боломж, чадвар байхгүй	18.5	9.1	-	-	13.0
Өмнөх сургалт нь хүлээлтийг хангаж, хүссэн үр дүнд хүрээгүй	3.7	-	-	-	1.9
Ажилтнуудыг ямар нэгэн сургалтад хамруулах шаардлагагүй	7.4	4.5	-	-	5.6
Сургалтын талаарх мэдээлэл хомс	63.0	72.7	-	100.0	64.8

Харин судалгаанд хамрагдсан шуудангийн ажилтнуудын 65.2 хувь нь сургалтын төлбөр өндөр, санхүүгийн хүндрэл учирдаг, 56.4 хувь нь ажлаасаа чөлөө авах боломжгүй, 40 хувь нь сургалтын цаг, үргэлжлэх хугацаа тохиромжгүй, 34.4 хувь нь сургалтын талаарх мэдээлэл хомс гэж хариулсан байна. Мөн тэдний 22.6 хувь нь хэрэгцээтэй сургалтаа олж чаддаггүй, 33.3 хувь нь санал болгож буй сургалтын чанар хангалтгүй, өмнөх сургалт нь хүлээлтийг хангаж, хүссэн үр дүнд хүрээгүй гэж хариулсан бол 9.7 хувь нь одоогоор ямар нэгэн сургалтын хэрэгцээ гараагүй гэж хариулсан байна.



Зураг 28. Шуудангийн ажилтнуудад мэргэжил дээшлүүлэх, өөрийг хөгжүүлэх сургалтад хамрагдахад тулгардаг бэрхшээл

СУДАЛГААНЫ ДҮГНЭЛТ:

Шуудангийн тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч 49 байгууллагын 54 удирдах ажилтан, 57 байгууллагын 196 шуудангийн ажилтан, албан хаагчдыг хамруулан шуудангийн салбарын хүний нөөцийн эрэлт, мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, ур чадварын хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох түүвэр судалгааг асуулгын аргаар хийж гүйцэтгэсэн. Судалгаанаас дараах дүгнэлтүүд гарч байна. Үүнд:

- Шуудангийн үйлчилгээний ажиллагчдын 12.3 хувь нь шуудан холбооны инженер, 15.4 хувь нь логистик, 1.0 хувь нь холбооны инженер мэргэжилтэй хүмүүс ажиллаж байгаа нь тус салбарт мэргэжлийн боловсон хүчний дутагдалтай нь харагдаж байна.
- Шинээр ажилтан авахдаа ихэвчлэн хөдөлмөрийн бирж, зарын болон сошиал сувгаар зарлах, ажил горилогч өөрөө хандах үед сонгон шалгаруулж байгаа бол албан бус суваг (хувийн холбоо, бусдын зөвлөмж)-аар дамжуулан ажилд авах хандлага ажиглагдаж байна. Нөгөө талаас их дээд сургууль, коллежтой хамтран ажиллаж захиалга өгөх, оюутнуудыг дадлагажуулах, төгсөгчдийн диплом хамгаалалтын үеэр нь оролцож тэдэнд ажлын санал тавих зэргээр ажиллаж байна.
- Шинээр ажилтан шалгаруулан авахад ихэнх ажил горилогчид нь шаардлагатай ур чадвар эзэмшээгүй байдаг, суралцах, шаргуу хөдөлмөрлөх, ажил мэргэжлээрээ цаашид хөгжих эерэг хандлага байдаггүй нь бэрхшээл болдог бол ажилтнуудыг ажиллуулахад тулгардаг нийтлэг хүндрэл нь тогтвортой ажиллах хүсэлгүй, ажлын хариуцлагагүй, ажилтнууд өөрийгөө бие даан хөгжүүлдэггүй зэрэг бэрхшээл тулгардаг байна.
- Шуудангийн салбарын ажилтнуудын хувьд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд тулгамддаг хүндрэл бол цалингийн хэмжээ бага, нийгмийн баталгаа, хангамж муу байдаг, зөөвөр ур чадвар дутагдаж байна.

- Шуудангийн үйлчилгээний байгууллагууд ихэнх тохиолдолд мэргэжлийн боловсон хүчний олдоц муу байдгаас шалтгаалдаг мэргэжлийн бус хүмүүсийг авч ажиллуулах шаардлага гардаг.
- Удирдах ажилтнуудын зүгээс ажилтнуудынхаа төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар, асуудал шийдвэрлэх чадвар, эргэцүүлэлд/шүүмжлэлт сэтгэлгээ, зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх чадвар, тасралтгүй суралцах чадвар, ачаалал даах чадвар, харилцааны ур чадвар, багаар ажиллах чадвар, бие даан ажиллах чадвар, манлайлал, эерэг зөв хандлагатай байдлыг маш чухалчилж үздэг.
- Хүний нөөцийг чадавхжуулах сургалтыг байгууллагын дотоод сургалтаар, их дээд сургуулиудын дэргэдэх сургалтын төвүүд болон сургалтын үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллага, ТББ-ын сургалтад хамруулахаас гадна олон улсын сертификатын сургалтад ажиллагчдаа хамруулдаг байна.
- Шуудангийн үйлчилгээний салбарын ажиллагсдын хувьд гадаад хэлийг мэргэжлийн ахисан түвшинд суралцах, манлайллын болон харилцааны ур чадварт, цаг төлөвлөлт, бүтээмжит чадварт, ээдрээтэй асуудлын шийдлийг олох зэрэг чадварт суралцах хэрэгцээ өндөр байна.
- Боловсролын түвшин, зэрэг ахиулах, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, зөвлөх болон мэргэшсэн инженерийн зэрэг олгох сургалтын хэрэгцээ шуудангийн ажилтнуудад өндөр хэрэгцээтэй байна.
- Сургалтын чиглэлийн хувьд шуудангийн салбарын ажилтнуудын мэргэшүүлэх сургалт, мэдээлэл холбооны орчин үеийн шинэ техник технологийн сургалт, бизнес анализ, гадаад хэлний мэдлэг дээшлүүлэх сургалтын хэрэгцээ удирдах болон ажилтнуудад өндөр эрэлттэй байна.
- Хүний нөөцийг чадавхжуулах сургалтад ажиллагсдыг хамруулахад ажлаас чөлөө олгох/чөлөөлөгдөх боломжгүй, сургалтын төлбөр, сургалтын цаг, үргэлжлэх хугацаа тохиромжгүй байх, мөн мэдээлэл хомс байх зэрэг бэрхшээлүүд тулгардаг байна.

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ:

Энэхүү судалгаа нь “*шуудангийн салбарын хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ, ажил олгогчдын тавьж буй шаардлага болон шуудангийн чиглэлээр дотоодод мэргэжилтэн бэлтгэж байгаа их, дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийн харьцуулсан судалгааг хийсний үндсэн дээр салбарын хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нөхцөл байдлыг тодорхойлоход*” хувь нэмэр оруулжээ. Иймд дээрх үр дүнд үндэслэн дараах дүгнэлт, саналыг боловсрууллаа. Үүнд:

- Судалгааны үр дүнд бий болсон шуудангийн үйлчилгээний хөгжлийн зүй тогтол, өөрчлөлтийн чиг хандлага, түүнд тохирсон боловсон хүчний мэргэшил, ур чадвар зэргийг тодорхойлж, түүнд өгсөн дүгнэлтийг цаашид

шуудангийн үйлчилгээний хөгжлийн бодлого, стратеги, төлөвлөлтийг боловсруулах, шийдвэр гаргахад иш үндэс болгох боломжтой.

- Шуудангийн үйлчилгээнд оролцогч талуудын (компани, сүлжээ, удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, хэрэглэгч г.м) оролцоог нэмэгдүүлэх, мэргэшүүлэх, идэвхжүүлэх хэрэгцээ байна.
- Шуудангийн үйлчилгээний салбарт мэргэжлийн боловсон хүчний дутагдалтай байна.
- Шуудангийн ажилтнуудыг бэлтгэх, боловсролын түвшин, зэрэг ахиулах, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулах, зөвлөх, мэргэшүүлэх хэрэгцээ, шаардлага байна.
- Салбарын хүний нөөц, нөхцөл байдлын судалгааг давтамжит хугацаанд тогтмол явуулж үр дүн, ахиц дэвшлийг тодруулах, улмаар судалгаанд суурилсан дүгнэлт, шийдвэр гаргадаг тогтолцоог сайжруулах

Санал: Судалгааны үр дүн, дүгнэлтийг салбарын түвшинд хэлэлцэн, түгээн дэлгэрүүлэхийг санал болгож байна. Үүнд:

- Орон нутаг, бүс нутаг төдийгүй олон улсын түвшинд шуудангийн үйлчилгээ явуулахад оролцогч (*тухайн нутаг дэвсгэрийн нийгэм, эдийн засаг, хүн ам зүйн онцлогийг тусгасан*) талуудын эрэлтийг тодорхойлох судалгаа явуулах
- Мэргэжлийн боловсон хүчнийг бэлтгэх сургалтын төлөвлөгөө, модуль (танхим болон зайн)-ийг бусад мэргэжлийн байгууллага (*боловсролын судалгаа, арга зүй, сэтгэл зүйн үйлчилгээ эрхлэх төрийн болон төрийн бус байгууллага*)-ын оролцоотойгоор хамтран боловсруулах, хэрэгжүүлэх
- Салбарын хүний нөөц, нөхцөл байдлын судалгааг явуулах аргачлал, арга зүйг тогтмол сайжруулах, судалгаа хийх хүний нөөцийн ур чадварыг сайжруулах, дотоод, гадаадын сургалтад хамруулах

4.ХАВСРАЛТУУД

Хавсралт 1. Санал асуулгын маягт

ШУУДАНГИЙН САЛБАРЫН АЖИЛТНУУДААС АВАХ САНАЛ АСУУЛГА

Судалгааны зорилго нь салбарын хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ, өнөөгийн төлөв байдлыг судлан, мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, ур чадварын хэрэгцээг тодорхойлж, санал зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Энэхүү судалгаанд байгууллагын албан хаагч болон хүний нөөцийн хариуцсан мэргэжилтэн хамрагдана.

1. Та шуудангийн салбарт ажилладаг уу?
 - Тийм
 - Үгүй

Нэг. Судалгаанд оролцогчийн ерөнхий мэдээлэл

2. Та аль шуудангийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагад ажилладаг вэ?
 - Монгол шуудан ХК
 - Монгол экспресс ХХК
 - Ди Эйч Эл ХХК
 - Монгол Инфинити шуудан ХХК
 - Пик Пак ХХК
 - МК транс ворлд ХХК
 - Түгээмэл шуурхай шуудан ХХК
 - Бокс фокс ХХК
 - Бусад
3. Та өөрийн байгууллагадаа хариуцан гүйцэтгэдэг ажил үүргийн чиглэлээ сонгоно уу.
 - Шуудангийн үйлчилгээ
 - Шуудан ялгах
 - Хүргэлт
 - Мэдээллийн технологи /систем, программ хангамж/
 - Мэдээллийн аюулгүй байдал, сүлжээ
 - Маркетинг, борлуулалт
 - Хэрэглэгч, харилцагч
 - Санхүү, эдийн засаг
 - Гаалийн бүрдүүлэлт, хяналт, шалгалт
 - ХАБЭА, шуудангийн технологи – аюулгүй байдал
4. Таны нас
 - 24 хүртэл
 - 25 - 29
 - 30 - 34
 - 35 - 49
 - 40 - 44
 - 45 – 49
 - 50 – 54
 - 55 ба түүнээс дээш
5. Таны хүйс

- Эрэгтэй
 - Эмэгтэй
6. Таны боловсролын түвшин
- Бүрэн бус дунд
 - Бүрэн дунд
 - Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол
 - Тусгай мэргэжлийн дунд боловсрол
 - Бакалавр
 - Магистр
 - Боловсролын доктор (Ph.D)
 - Шинжлэх ухааны доктор (Sc.D)
 - Боловсрол эзэмшээгүй
7. Таны мэргэжлийн чиглэл
- Шуудан холбооны инженер
 - Логистик
 - Холбооны инженер
 - Мэдээллийн технологи, систем, аюулгүй байдал
 - Харилцаа холбооны менежмент
 - Бизнесийн удирдлага
 - Бусад
8. Та дээрх мэргэжлээр хаана төгссөн бэ?
- Монгол Улсын их, дээд сургуулиудад
 - Гадаадын их, дээд сургуулиудад
9. Мэргэшлийн зэрэг
- Зөвлөх инженер
 - Мэргэшсэн инженер
 - Олон улсын сертификаттай
 - Дотоодын сертификаттай
 - Мэргэшлийн зэрэг байхгүй
 - Бусад
10. Тухайн шуудангийн салбарт хэдэн жил ажиллаж байна?
- 1 жил хүртэлх
 - 2 – 5 жил
 - 6 – 10 жил
 - 11 – 15 жил
 - 16 – 20 жил
 - 20-оос дээш жил

Хоёр. Мэргэжил ба ажил эрхлэлт

11. Та өөрийн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд ямар бэрхшээл тулгарч байна бэ? (Хамгийн чухал гэж үзсэн 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)
- Зөөлөн ур чадвараа дутагдах
 - Гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй
 - Нийгмийн баталгаа/хангамж хангалтгүй
 - Ажлын байрны нөхцөл хүнд
 - Цалингийн хэмжээ бага

- Орон нутагт ажиллах сонирхолгүй
- Ямар нэгэн бэрхшээл гардаггүй
- Мэдээлэл технологийн ур чадвар дутмаг
- Мэргэжлийн мэдлэг, чадвар дутмаг
- Хамт олны уур амьсгал таагүй

12. Та өөрийн эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаж байна уу?

- Тийм
- Үгүй

13. Яагаад мэргэжлээрээ ажиллахгүй байна вэ? *(Хамгийн чухал 3 шалтгааныг сонгоно уу.)*

- Ажлын байр байхгүй
- Эзэмшсэн боловсролын зэргээс хамаарсан
- Эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэл хөрвөх чадваргүй
- Зөөлөн ур чадвар дутагдаж байна
- Гадаад хэлний чадвар дутмаг
- Ажлын туршлага дутмаг
- Бусад

Гурав. Сургалт, өөрийгөө хөгжүүлэх эрэлт хэрэгцээ

14. Та мэргэжил дээшлүүлэх, өөрийгөө хөгжүүлэх сургалтад хамрагддаг уу?

- Тогтмол сургалтад хамрагддаг
- Хааяа хамрагддаг
- Сургалтад хамрагдаагүй

15. Сургалтад хамрагддаг бол сургалтын төлбөрийг хэн хариуцдаг вэ?

- Байгууллагын зардлаар
- Өөрийн зардлаар
- Байгууллагын болон хувийн зардлаар
- Төлбөрийн хөнгөлөлт, тэтгэлэг
- Үнэ төлбөргүй сургалтыг сонгодог

16. Танд мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ? *(Хамгийн чухал 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)*

- Ажлаас чөлөө авах боломжгүй
- Сургалтын төлбөрийг төлөхөд санхүүгийн хувьд хүндрэлтэй
- Сургалтын цаг, үргэлжлэх хугацаа тохиромжгүй
- Хэрэгтэй сургалт байдаггүй
- Санал болгож буй сургалтын чанар хангалтгүй
- Байгууллагын зүгээс сургалт зохион байгуулдаггүй
- Өмнөх сургалт нь хүлээлтийг хангаж, хүссэн үр дүнд хүрээгүй
- Ямар нэгэн сургалтад хамрагдах шаардлагагүй
- Сургалтын талаарх мэдээлэл хомс
- Сургалтын төлбөр өндөр
- Бусад

17. Танд дараах зөөлөн ур чадвар (soft skill)-аас алийг нь хөгжүүлэх шаардлагатай байна вэ? *(Хамгийн чухал хэрэгцээтэй 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)*

- Гадаад хэл (мэргэжлийн ахисан түвшинд)
- Мэргэжлийн ёс зүй (Ethical)
- Манлайллын ур чадвар (Leadership)
- Харилцааны ур чадвар (Communication skill)

- Цаг төлөвлөлт (Time management)
- Ээдрээтэй асуудлын шийдлийг олох чадвар (Complex problem solving)
- Шүүмжлэлт сэтгэлгээ (Critical thinking)
- Бүтээмжит чадвар (Creativity)
- Хүний арга эвийг олох чадвар (People management)
- Бусадтай хамтран ажиллах чадвар/Багаар ажиллах (Coordinating with others/ Team working)
- EQ-сэтгэлийн ухаан (Emotional Intelligence)
- Дүгнэлт хийх ба шийдвэр гаргах чадвар (Judgement and decision making)
- Үйлчилгээг эрхэмлэх чадвар (Service orientation)
- Хэлэлцээр хийх чадвар (Negotiation)
- Оюун санааны уян хатан байдал (Cognitive Flexibility)
- Бусад

18. Танд мэргэжлийн ур чадвараа хөгжүүлэх ямар сургалт нэн хэрэгцээтэй байна вэ?
(Хамгийн чухал хэрэгцээтэй 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)

- Мэргэшсэн инженерийн зэрэг олгох
- Зөвлөх инженерийн зэрэг олгох
- Шуудангийн чиглэлээр мэргэжил дээшлүүлэх сургалт
- Боловсролын түвшин, зэрэг ахиулах сургалт
- Бусад

19. Мэргэжил дээшлүүлэх ямар чиглэлийн сургалт хэрэгцээтэй байна вэ?

- Шуудангийн салбарын ажилтнуудын мэргэшүүлэх сургалт
- Холбооны орчин үеийн шинэ техник технологийн сургалт
- Мэдээллийн технологийн инженерийн шалгалтад зориулсан сургалт
- Мэдээлэл технологийн практик ур чадварын олон улсын топсит шалгалтад бэлтгэх
- Мэдээллийн аюулгүй байдал, сүлжээний сургалт
- Дата анализ
- Бизнес анализ
- Гадаад хэлний мэдлэг дээшлүүлэх
- Бусад

20. Таны эрхэлж байгаа ажил, албан тушаалд шаардагдах мэдлэг олгох сургалтаас 3 хүртэлх нэрийг бичнэ үү.

.....

.....

.....

...

ШУУДАНГИЙН САЛБАРЫН ЗАХИРАЛ, УДИРДАХ АЖИЛТАН, ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖЕРҮҮДЭЭС АВАХ САНАЛ АСУУЛГА

Судалгааны зорилго нь салбарын хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн төлөв байдлыг судлан, мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, ур чадварыг үнэлж, салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, хөгжүүлэхэд санал зөвлөмж боловсруулахад оршино.

1. Та шуудангийн салбарт ажилладаг уу?
 - Тийм
 - Үгүй
2. Та аль шуудангийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагад ажилладаг вэ?
 - Монгол шуудан ХК
 - Монгол экспресс ХХК
 - Ди Эйч Эл ХХК
 - Монгол Инфинити шуудан ХХК
 - Пик Пак ХХК
 - МК транс ворлд ХХК
 - Түгээмэл шуурхай шуудан ХХК
 - Бокс фокс ХХК
 - Бусад

Нэг. Судалгаанд оролцогчийн холбоо барих мэдээлэл

3. Таны албан тушаал
 - Захирал
 - Менежер
 - Хүний нөөцийн менежер
 - Бусад
4. Тантай холбоо барих утасны дугаар
5. Таны цахим шуудангийн хаяг

Хоёр. Судалгаанд оролцогчийн ерөнхий мэдээлэл

6. Таны нас
 - 24 хүртэл
 - 25 - 29
 - 30 - 34
 - 35 - 49
 - 40 - 44
 - 45 – 49
 - 50 – 54
 - 55 ба түүнээс дээш
7. Таны хүйс
 - Эрэгтэй
 - Эмэгтэй
8. Таны боловсролын түвшин
 - Бүрэн бус дунд
 - Бүрэн дунд
 - Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол

- Тусгай мэргэжлийн дунд боловсрол
- Бакалавр
- Магистр
- Боловсролын доктор (Ph.D)
- Шинжлэх ухааны доктор (Sc.D)
- Боловсрол эзэмшээгүй

9. Таны мэргэжлийн чиглэл

- Шуудан холбооны инженер
- Логистик
- Холбооны инженер
- Мэдээллийн технологи, систем, аюулгүй байдал
- Харилцаа холбооны менежмент
- Бизнесийн удирдлага
- Бусад

10. Та дээрх мэргэжлээр хаана төгссөн бэ?

- Монгол Улсын их, дээд сургуулиудад
- Гадаадын их, дээд сургуулиудад

11. Та төгссөн сургуулийнхаа нэр, улсын нэрийг бичнэ үү?

.....

12. Таны мэргэшлийн зэрэг

- Зөвлөх инженер
- Мэргэшсэн инженер
- Олон улсын сертификаттай
- Дотоодын сертификаттай
- Мэргэшлийн зэрэг байхгүй
- Бусад

13. Тухайн шуудангийн салбарт хэдэн жил ажиллаж байна?

- 1 жил хүртэлх
- 2 – 5 жил
- 6 – 10 жил
- 11 – 15 жил
- 16 – 20 жил
- 20-оос дээш жил

Гурав. Байгууллагын мэдээлэл

14. Танай байгууллагын удирдлагын баг хэдэн гишүүнтэй вэ?

- 1-3 гишүүдтэй
- 4-6 гишүүдтэй
- 7-10 гишүүдтэй
- 11 ба түүнээс олон гишүүдтэй

15. Танай байгууллага УЛС ХООРОНДЫН шуудангийн ямар төрлийн үйлчилгээ үзүүлдэг вэ?

- Буухиа шуудан
- Илгээмжийн үйлчилгээ
- Улс хоорондын шуудангийн үйлчилгээ үзүүлдэггүй

16. Танай байгууллага ДОТООДЫН шуудангийн ямар төрлийн үйлчилгээ үзүүлдэг вэ?

- Шуудангийн үндсэн үйлчилгээ
- Шуудангийн нэмэлт үйлчилгээ
- Дотоодын шуудангийн үйлчилгээ үзүүлдэггүй

Дөрөв. Ажиллагчдын сонгон шалгаруулалт

17. Байгууллагад шинэ ажилтан/мэргэжилтэн авахад ашигладаг эх үүсвэрийн төрөл
(Хамгийн чухал гэж үзсэн 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)

- Хөдөлмөрийн биржид хүсэлт илгээх
- Zangia.mn зэрэг веб сайтад нийтлэх
- LinkedIn, Facebook зэрэг мэргэжилтнүүдийн цахим сүлжээнээс сонгон урилга илгээх
- Ажил горилогч өөрөө хандах
- Их, дээд сургууль, коллежид захиалга өгөх
- Өөрийн байгууллагад дадлага хийж байсан оюутныг ажилд авах
- Их, дээд сургууль, коллеж төгсөгчдийн диплом хамгаалалтын үеэр нь сонгох
- Ажил эрхлэлтийн яармаг
- Албан бус суваг (хувийн холбоо, бусдын зөвлөмж)
- Сонин хэвлэл
- Бусад

18. Шинээр ажилтан авахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ?

(Хамгийн чухал гэж үзсэн 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)

- Шаардагдах ур чадвар эзэмшсэн, мэргэшсэн ажил горилогч хангалтгүй
- Боловсролын түвшин шаардлагад нийцэхгүй
- Гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй
- Суралцах, шаргуу хөдөлмөрлөх, ажил мэргэжлээрээ цаашид хөгжих эерэг хандлага байдаггүй
- Ажлын байрны нөхцөл, хангамжийг голдог
- Цалингийн хэмжээг зөвшөөрдөггүй
- Орон нутагт ажиллах сонирхолгүй
- Ямар нэгэн бэрхшээл гардаггүй
- Бусад

19. Ажилтан ажиллуулахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ?

(Хамгийн чухал гэж үзсэн 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)

- Шаардлагатай ур чадвар эзэмшээгүй
- Боловсролын түвшин шаардлагад нийцэхгүй
- Гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй
- Өөрийгөө бие даан хөгжүүлдэггүй
- Тогтвортой ажиллах хүсэлгүй, ажлын хариуцлагагүй байдал
- Ажлын байрны нөхцөл, хангамжийг голдог
- Орон нутагт ажиллах сонирхолгүй
- Цалингаа голох
- Ямар нэгэн бэрхшээл гардаггүй

20. Тухайн ажлын байранд мэргэжлийн бус хүнийг ажиллуулах шаардлага гардаг уу?

- Шаардлага гардаг
- Хааяа ажиллуулдаг
- Шаардлага гардаггүй (энэ хариултыг сонгосон бол 22 дугаар асуулт руу очих)

21. Мэргэжлийн бус хүнийг ямар шалтгааны улмаас ажиллуулдаг вэ?

- Ажлын туршлагатай
- Мэргэжлийн боловсон хүчний олдоц муу
- Эзэмшсэн боловсрол нь өндөр байсан
- Зөөлөн ур чадвар, хандлага
- Гадаад хэлний чадвар (2-3 хэлтэй)
- Бусад

Тав. Их, дээд сургууль төгсөгч, ажил горилогчдод өгөх үнэлгээ

22. ДОТООДОД мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын мэдлэг, ур чадварын түвшнийг үнэлнэ үү.

	Сайн	Дунд	Хангалтгүй
Мэдлэг			
Мэргэжлийн ур чадвар			
Гадаад хэлний мэдлэг			
Мэргэжлийн программын хэрэглээ			
Мэргэжлийн тоног төхөөрөмжийг ашиглах ур чадвар			
Зөөлөн ур чадвар (soft skill)			
Хандлага			
Ачаалал даах чадвар			
Хөрвөх чадвар			

23. ГАДААДАД мэргэжил эзэмшсэн ажил горилогчдын мэдлэг, ур чадварын түвшнийг үнэлнэ үү.

	Сайн	Дунд	Хангалтгүй
Мэдлэг			
Мэргэжлийн ур чадвар			
Гадаад хэлний мэдлэг			
Мэргэжлийн программын хэрэглээ			
Мэргэжлийн тоног төхөөрөмжийг ашиглах ур чадвар			
Зөөлөн ур чадвар (soft skill)			
Хандлага			
Ачаалал даах чадвар			
Хөрвөх чадвар			

Зургаа. Хүний нөөцийн сургалт, хөгжүүлэлтийн эрэлт хэрэгцээ

24. Ажил горилогч, ажилтнуудад дараах мэдлэг, ур чадваруудаас алийг нь эзэмшсэн байхыг чухалчилдаг вэ?

	Маш	Чухал	Чухал биш
Гадаад хэлний мэдлэг			
Шинжлэх ухаан, технологийн мэдлэг			
Компьютерын хэрэглээний мэдлэг, ур чадвар			
Мэргэжлийн онолын мэдлэг			
Ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэдлэг			
Баримт бичиг боловсруулах чадвар			
Задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх чадвар			
Төрөлх хэлээр зөв бичих, ярих чадвар			
Математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар			

25. Ажил горилогч, ажилтнуудад дараах чадваруудаас алийг нь эзэмшсэн байхыг чухалчилдаг вэ?

	Маш	Чухал	Чухал биш
Төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар			
Асуудал шийдвэрлэх чадвар			
Эргэцүүлэлт/шүүмжлэлт сэтгэлгээ			
Зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх чадвар			
Тасралтгүй суралцах чадвар			
Ачаалал даах чадвар			
Харилцааны ур чадвар			
Багаар ажиллах чадвар			
Бие даан ажиллах чадвар			
Эерэг зөв хандлагатай байдал			

26. Танай байгууллага ажилтнуудаа хөгжүүлэх сургалтыг хэрхэн зохион байгуулдаг бэ?

(Хамгийн чухал гэж үзсэн 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)

- Байгууллагын дотоод сургалт
- Их, дээд сургуулийн дэргэдэх сургалтын төв
- ШУТИС, МХТС-ийн дэргэдэх сургалтын төв
- Олон улсын сертификатын сургалтад хамруулах
- Сургалтын байгууллага, ТББ
- Бусад

27. Танай ажилтан, албан хаагчдад ямар төрлийн зөөлөн ур чадвар хэрэгцээтэй байгааг үнэлнэ үү.

(Хамгийн чухал хэрэгцээтэй 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)

- Гадаад хэл (мэргэжлийн ахисан түвшинд)
- Мэргэжлийн ёс зүй (Ethical)
- Манлайллын ур чадвар (Leadership)
- Харилцааны ур чадвар (Communication skill)
- Цаг төлөвлөлт (Time management)
- Ээдрээтэй асуудлын шийдлийг олох чадвар (Complex problem solving)
- Шүүмжлэлт/эргэцүүлэлт сэтгэлгээ (Critical thinking)
- Бүтээмжит чадвар (Creativity)
- Хүний арга эвийг олох чадвар (People management)
- Бусадтай хамтран ажиллах чадвар/Багаар ажиллах (Coordinating with others/ Team working)
- EQ-сэтгэлийн ухаан (Emotional Intelligence)
- Дүгнэлт хийх ба шийдвэр гаргах чадвар (Judgement and decision making)
- Үйлчилгээг эрхэмлэх чадвар (Service orientation)
- Хэлэлцээр хийх чадвар (Negotiation)
- Оюун санааны уян хатан байдал (Cognitive Flexibility)
- Бусад

28. Танай байгууллагын ажилтнуудад мэргэжлийн ур чадвараа хөгжүүлэх ямар сургалт нэн хэрэгцээтэй байна вэ?

(Хамгийн чухал хэрэгцээтэй 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)

- Мэргэшсэн инженерийн зэрэг олгох
- Зөвлөх инженерийн зэрэг олгох
- Шуудангийн чиглэлээр мэргэжил дээшлүүлэх сургалт
- Боловсролын түвшин, зэрэг ахиулах сургалт
- Бусад

29. Танай байгууллагын ажилтнуудад мэргэжил дээшлүүлэх ямар чиглэлийн сургалт хэрэгцээтэй байна вэ?
- Шуудангийн салбарын ажилтнуудын мэргэшүүлэх сургалт
 - Холбооны орчин үеийн шинэ техник технологийн сургалт
 - Мэдээллийн технологийн инженерийн шалгалтад зориулсан сургалт
 - Мэдээлэл технологийн практик ур чадварын олон улсын топсит шалгалтад бэлтгэх
 - Мэдээллийн аюулгүй байдал, сүлжээний сургалт
 - Дата анализ
 - Бизнес анализ
 - Гадаад хэлний мэдлэг дээшлүүлэх
 - Бусад
30. Танай байгууллагад ажилтнаа хөгжүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамруулахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ?
(Хамгийн чухал 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)
- Ажилтнуудыг сургалтад хамруулахад ажлаас чөлөө олгох боломжгүй
 - Санал болгож буй цаг, сургалт үргэлжлэх хугацаа тохиромжгүй
 - Ажилтнуудын сургалтын төлбөрийг төлөхөд санхүүгийн хувьд хүндрэлтэй
 - Мэргэжил дээшлүүлэх, зэрэг олгох, хөгжүүлэх сургалтын төлбөр өндөр
 - Санал болгож буй сургалт нь бидний бизнесийн хэрэгцээг хангадаггүй
 - Ажилтнуудын сурах хүсэл эрмэлзэл хомс
 - Санал болгож буй сургалтын чанар хангалтгүй
 - Байгууллагын зүгээс сургалт зохион байгуулах нөөц, боломж, чадвар байхгүй
 - Өмнөх сургалт нь хүлээлтийг хангаж, хүссэн үр дүнд хүрээгүй
 - Ажилтнуудыг ямар нэгэн сургалтад хамруулах шаардлагагүй
 - Сургалтын талаарх мэдээлэл хомс
 - Бусад
31. Таны бодлоор төгсөгчдийн мэдлэг, ур чадварыг ажлын байранд тавигдах шаардлагад нийцүүлэхийн тулд мэргэжлийн болон дээд боловсролын байгууллагуудад ямар өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна вэ?
(Хамгийн чухал 3 хүртэл хариултыг сонгоно уу.)
- Техник, технологийн хөгжилтэй уялдуулж, олон улсын стандартад нийцүүлэн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх, өөрчлөхөд бэлэн байх
 - Сургалтын шинэ арга зүй нээлттэй байх
 - Дадлагын ажлыг чанаржуулах, хугацааг уртасгаж, байгууллагатай холбож өгөх
 - Сургалтын хэрэглэгдэхүүн, сурах бичиг, техник тоног төхөөрөмжийг сайжруулах, номын сан, анги танхимын хүрэлцээг нэмэгдүүлэх
 - Олон улсын байгууллага, хувийн хэвшил, боловсролын байгууллагуудын хамтарсан төсөл хэрэгжүүлэх
 - Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсролын хөтөлбөрийг шинэчлэх
 - Боловсролын хөтөлбөрийг төлөвлөх, боловсруулахад ажил олгогч талын төлөөллийг оролцуулах
 - Компьютерын мэдлэг, хэрэглээний программыг ашиглах чадварыг эзэмшүүлсэн байх
 - Мэргэжлийн гадаад хэлийг шаардлагатай түвшинд эзэмшүүлсэн байх
 - Төгсөгчдөд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ үзүүлэх
 - Бусад

Хавсралт 2. Бээжингийн харилцаа холбоо, шуудангийн их сургуулийн шуудангийн мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр

Мэргэжлийн дипломын боловсрол олгоход суралцах хичээлийн нэрс (3 жил)	
Заавал үзэх	
Analytical microeconomic	Innovation management in communications
Fundamentals of management 1	Organization and management of telecommunication services
Fundamentals of information technology	Organizational and digital leadership
Physical culture	Business negotiation
Dynamic macroeconomics	Physical culture
Fundamentals of management 2	Organization and management of postal services
Fundamentals of finance	Entrepreneurial management
Physical culture	Human resource management
Economics of communications	Investment projects management in communication
Conventional and digital firm management	Knowledge management system
Conventional and digital marketing	Cyber-physical systems and additive technologies
Risk management	Information security management systems
Physical culture	Bachelor's exam / thesis
Сонгох хичээл	
Mathematics	Website design
Applied statistics and mathematics	Project management in communications
Fundamentals of law	Economic approach to project management in communications
Fundamentals of trade law	E-commerce
Quality management systems in communications	Security policies
Quality and monitoring standards in communications	Logistics management in communications
Fundamentals of accounting	Audit activity in communications
Fundamentals of control	Corporate social responsibility in telecommunication companies
Fundamentals of telecommunications	Ethical standards and practices in telecommunication business
Fundamentals for mobile communications	Speciality practice
Database management system	
Сайн дур	
Foreign language 1	Foreign language 4
Foreign language 2	Introduction to operating systems (windows)
Foreign language 3	Introduction to network technologies

Бакалаврын боловсрол олгоход суралцах хичээлийн нэрс (4 жил)	
Дипломын боловсролын хичээл дээр нэмж судлах хичээлийн нэрс	Дипломын боловсролын хичээлээс хасагдаж судлах хичээлийн нэрс
Заавал үзэх	
Management of postal networks and systems	Bachelor's exam / thesis
Controlling in communications	
Organizational behavior	
Panning and management of scrum projects and methodologies in communication	

Business analysis	
Strategic management	
Telecommunications products and services: markets and competitiveness	
Marketing management in communications	
Сонгох хичээл	
Planning and analysis in communications	Database management system
Management accounting	Website design
Business process reengineering	E-commerce
Business process management	Security policies
Quality and competitiveness of postal services	
Quality of service logistics	
Logistics systems in the services sector	
Distribution logistics in the service sector	
Graduation	
State exam / Bachelor project	
Сайн дур	
Business communication in communications	Introduction to operating systems (windows)
Public relations in communications	Introduction to network technologies
Management of e-business in services	
Web positioning of services	
Work with clients in telecommunication services	
Sales management in the postal services	

Хавсралт 3. ШУТИС, ХМТС-ийн Шуудан холбооны менежмент мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр (2003-2007 он)

Шуудан холбооны менежмент (бакалавр 3 жил)	
Компьютерын хэрэглээ 1	Монголын түүх
Дүрслэх геометр	Иргэний хамгаалалт
Англи хэл 1	Компьютерын хэрэглээ 2
Англи хэл 2	Орос хэл 1
Алгоритмын үндэс	Менежментийн онол
Программчлалын хэл 1	Маркетингийн үндэс
Математик 1	Бизнес статистик
Математик 2	Цахилгаан хэлхээний онол
Магадлалын онол ба математик статистик	Англи хэл 3
Физик 1	Компьютерын сүлжээ 1
Физик 2	Объект хандалтат технологи
Эдийн засгийн онол	Өгөгдлийн бүтэц 1
Биеийн тамир	Өгөгдлийн холбоо
Үйлдлийн систем	Дохио дамжуулах онол
Радио холбооны систем	Электрон схемийн онол 1
Харилцаа холбооны систем	Мэдээллийн технологийн дэвшилтэт сэдвүүд 1
Цахилгаан соронзон орны онол	Англи хэл 4
Цахилгаа холбооны эдийн засаг	Шуудан холбооны менежмент
Компьютерын сүлжээ 2	Сүлжээний аюулгүй байдал
Шуудан холбооны техник, технологи	Шуудан холбооны хөгжлийн стратеги
Мультимедиа мэдээллийн систем	Мэдээллийн системийн менежмент
Олон улсын шуудан холбооны компаниуд	Шуудангийн нягтлан бодох бүртгэлийн үндэс
Шуудан холбооны дүрэм	Дипломын ажил