



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
СУДАЛГААНЫ ИНСТИТУТ

THE RESEARCH INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨДӨЛМӨР, ХАЛАМЖИЙН
ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ГАЗАР

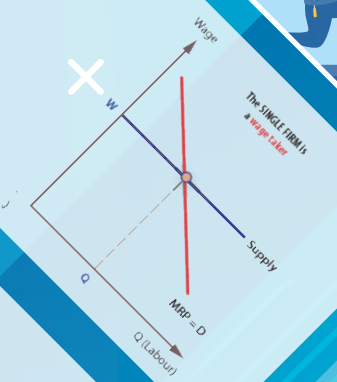
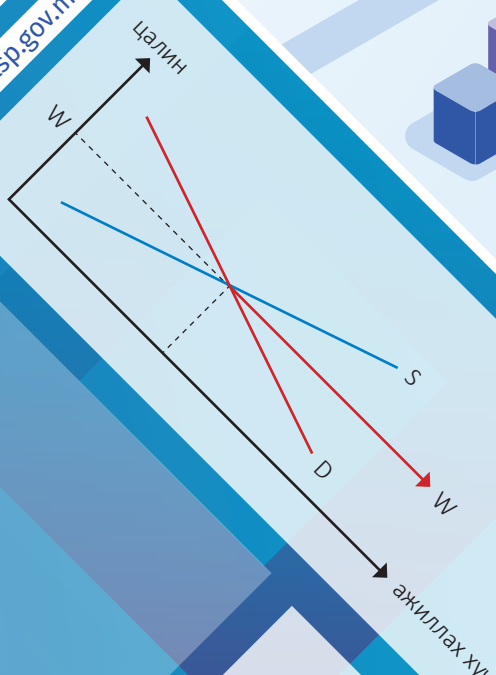


"АМЖИЛТЫН ЭЗЭД" ХХК



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ

2019-2022
<http://rilsp.gov.mn/govisumber/admin.php>



Говьсүмбэр аймаг
2019 он



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
СУДАЛГААНЫ ИНСТИТУТ

THE RESEARCH INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨДӨЛМӨР, ХАЛАМЖИЙН
ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ГАЗАР



АМЖИЛТЫН ЭЗЭД ХХК



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨДӨЛМӨР, ХАЛАМЖИЙН
ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ГАЗАР

ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ

АГУУЛГА

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	3
ХҮСНЭГГИЙН ЖАГСААЛТ.....	4
ТОВЧИЛСОНҮГИЙНЖАГСААЛТ.....	5
ӨМНӨХҮГ.....	7
БҮЛЭГ 1. МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ ҮҮСВЭР, АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ.....	11
1.1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГААНЫ МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ ҮҮСВЭР...11	11
1.2. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ.....12	12
1.2.1. ААНБ-ын судалгааны түүврийн дизайн.....12	12
1.2.2. Малчин өрхийн судалгааны түүврийн дизайн.....14	14
1.3. СУДАЛГААНЫ ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	19
БҮЛЭГ 2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТ.....	25
2.1. ӨРХ, ХУНАМ.....	25
2.2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ.....	28
2.2.1. Хөдөлмөрийн насны хүн ам.....	28
2.2.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлт.....	30
2.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ЦААШДЫН ТӨЛӨВ...41	41
2.3.1. Хөдөлмөрийн насны хүн ам.....	41
2.3.2. Ирээдүйн боловсон хүчин буюу ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчид.....	43
2.3.3. Ажиллах хүчний дотоод шилжих хөдөлгөөн.....	44
3.1. СУДАЛГААНЫ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ.....	49
3.2. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН	51
3.2.1. СҮҮЛИЙН 12 САРД ШИНЭЭР АВСАН АЖИЛЛАГЧИД.....	51
3.2.2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ.....	53
3.2.2.1. 2019 оны ажиллах хүчний эрэлт.....	53
3.2.2.2. 2020 оны ажиллах хүчний эрэлт.....	59
3.2.3. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ.....	63
3.2.3.1. Шинэ ажилтан авахад тулгардаг бэрхшээл.....	64
3.2.4. ТУСЛАХ МАЛЧИН.....	66
БҮЛЭГ 4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА	71
БҮЛЭГ 5. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ.....	75

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

ЗУРАГ 1.1. СУДАЛГААНЫ БАГИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	20
ЗУРАГ 2.1. ХҮН АМЫН ТОО, ОН, ХОТ, ХӨДӨӨГӨӨР	25
ЗУРАГ 2.2. АЙМГИЙН ХҮН АМЫН ТОО, НАСНЫ БҮЛГЭЭР, 2018 ОНЫ ЖИЛИЙН ЭЦСИЙН БАЙДЛААР, ХУВИАР	26
ЗУРАГ 2.3. ӨРХИЙН ТОО, СУМДЫН ӨРХИЙН ЭЗЛЭХ ХУВИЙН ЖИН, ОНООР	26
ЗУРАГ 2.4. МАЛЧИН ӨРХИЙН ТОО, СУМААР	27
ЗУРАГ 2.5. НЭГ МАЛЧИН ӨРХӨД НОГДОХ МАЛЫН ТОО, СУМ, ХУВИАР	27
ЗУРАГ 2.6. 15 БА ТҮҮНЭЭС ДЭЭШ НАСНЫ ХҮН АМЫН ТОО, ӨСӨЛТИЙН ХУРД	28
ЗУРАГ 2.7. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, ОНООР	29
ЗУРАГ 2.8. ААНБ-ЫН АЖИЛЛАГЧДЫН САРЫН ДУНДАЖ ЦАЛИН, ЭЗҮА-НЫ САЛБАРААР	32
ЗУРАГ 2.9. ААНБ-ЫН АЖИЛЛАГЧДЫН САРЫН ДУНДАЖ ЦАЛИН, АЖИЛЛАГЧДЫН ТООНЫ БҮЛГЭЭР, МЯН.ТӨГ	33
ЗУРАГ 2.10. ААНБ-ЫН АЖИЛЛАГЧДЫН САРЫН ДУНДАЖ ЦАЛИН, ХАРИУЦЛАГЫН ХЭЛБЭРЭЭР, МЯН.ТӨГ	33
ЗУРАГ 2.11. АЖИЛГҮЙ ИРГЭН, ОН, ХҮЙСЭЭР, ХУВИАР	34
ЗУРАГ 2.12. БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН, НАСНЫ БҮЛЭГ, 2019 ОНЫ 6-Р САРЫН ЭЦСИЙН БАЙДЛААР	35
ЗУРАГ 2.13. БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН, БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШНЭЭР	35
ЗУРАГ 2.14. ТӨГСӨГЧДИЙН АЖИЛГҮЙДЛИЙН ШАЛТГААН, ХУВИАР	36
ЗУРАГ 2.15. МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОН ТЕХНИКИЙН БОЛОВСРОЛ ЭЗЭМШИХЭЭР СУРАЛЦАГЧИД, КУРС, ХҮЙСЭЭР, ХУВИАР	37
ЗУРАГ 2.16. МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГАД СУРАЛЦАГЧИД, ОН, ХҮЙСЭЭР	38
ЗУРАГ 2.17. МБСБ-Д СУРАЛЦАГЧИД, МЭРГЭЖЛЭЭР	38
ЗУРАГ 2.18. ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН ИХ ДЭЭД СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧ ЗАЛУУЧУУД, ХИЧЭЭЛИЙН ЖИЛ, ХҮЙСЭЭР	39
ЗУРАГ 2.19. 2018-2019 ОНЫ ХИЧЭЭЛИЙН ЖИЛД ИДС-Д СУРАЛЦАГЧИД, МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГЛЭЛЭЭР	40
ЗУРАГ 2.20. ДЭЭД БОЛОВСРОЛ ЭЗЭМШИХЭЭР ЭЛСЭГЧИД БОЛОН ТӨГСӨГЧИД	41
ЗУРАГ 2.21. ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИДЭВХГҮЙ ТӨЛӨВТ ШИЛЖИГЧДИЙН ТӨЛӨВ	42
ЗУРАГ 2.22. ХҮН АМЫН НАС, ХҮЙСИЙН СУВРАГА	42
ЗУРАГ 2.23. ХЗЗ-Д ШИНЭЭР НИЙЛҮҮЛЭГДСЭН ИРГЭДИЙН МЭДЭЭЛЭЛ, ОНООР	43
ЗУРАГ 2.24. ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧИД, АНГИАР	43
ЗУРАГ 2.25. ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧДЫН МЭДЭЭЛЭЛ	44
ЗУРАГ 2.26. ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГАД СУРАЛЦАГЧИД	45
ЗУРАГ 2.27. ШИЛЖИН ИРСЭН, ЯВСАН ИРГЭДИЙН МЭДЭЭЛЭЛ, ОНООР	45
ЗУРАГ 2.28. ШИЛЖИН ЯВСАН ИРГЭД, ОН, НАСНЫ БҮЛГЭЭР	46
ЗУРАГ 2.29. ШИЛЖИН ИРСЭН ИРГЭД, ОН, НАСНЫ БҮЛГЭЭР	49
ЗУРАГ 3.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАНААНБ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ САЛБАРЫН АНГИЛЛААР, ХУВИАР	52

ЗУРАГ 3.2. АЖИЛЛАГЧДЫН ХУВЬ ХҮНИЙ УР ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭ, АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ҮНЭЛСНЭЭР.....	53
ЗУРАГ 3.3. АЖИЛЛАГЧДЫН МЭРГЭЖЛИЙН УР ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭ, АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ҮНЭЛСНЭЭР.....	53
ЗУРАГ 3.4. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, ХУГАЦААГААР.....	54
ЗУРАГ 3.5. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, ХУВИАР.....	54
ЗУРАГ 3.6. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, ХУГАЦААГААР.....	55
ЗУРАГ 3.7. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАРААР.....	59
ЗУРАГ 3.8. ШИНЭ АЖИЛТАН АВАХАД ЧУХАЛЧЛАН ҮЗЭХ УР ЧАДВАРЫН ШААРДЛАГА.....	62
ЗУРАГ 3.9. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ, САЛБАРЫН АНГИЛЛААР.....	63
ЗУРАГ 3.10. ШИНЭЭР АЖИЛТАН АВЧ АЖИЛЛУУЛАХАД ТУЛГАРДАГ НИЙТЛЭГ БЭРХШЭ.....	65
ЗУРАГ 3.11. ШИНЭЭР АЖИЛТАН АВАХ МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ СУРВАЛЖ.....	66
ЗУРАГ 4.1.ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАНДЛАГА, ОНООР, ХУВИАР.....	71

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

ХҮСНЭГТ 1.1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ТООН МЭДЭЭЛЭЛ	21
ХҮСНЭГТ 2.1. ЯДУУРЛЫН ҮНДСЭН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, ХУВИАР	28
ХҮСНЭГТ 2.2. 15 БА ТҮҮНЭЭС ДЭЭШ НАСНЫ ХҮН АМЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙДАЛ, ОН, ХҮЙСЭЭР	29
ХҮСНЭГТ 2.3. АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ОН, ХҮЙСЭЭР	30
ХҮСНЭГТ 2.4. АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ОН, НАСНЫ БҮЛГЭЭР	30
ХҮСНЭГТ 2.5. 15 БА ТҮҮНЭЭС ДЭЭШ НАСНЫ АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ЭЗҮАС, ЖИЛЭЭР	31
ХҮСНЭГТ 3.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН ААНБ, ӨМЧ, ХАРИУЦЛАГЫН ХЭЛБЭРЭЭР, ХУВИАР... ..	49
ХҮСНЭГТ 3.2. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН ААНБ БОЛОН АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ЭЗҮАСА-ААР... ..	50
ХҮСНЭГТ 3.3. СҮҮЛИЙН 12 САРД ШИНЭЭР АВСАНА АЖИЛЛАГЧИД, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛАЛ, ХУВИАР.....	51
ХҮСНЭГТ 3.4. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, САЛБАРААР.....	54
ХҮСНЭГТ 3.5. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАР, АЖЛЫН БАЙРНЫ ТӨРЛӨӨР.....	56
ХҮСНЭГТ 3.6 АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАРЫН АНГИЛЛААР, ХУГАЦААГААР.....	56
ХҮСНЭГТ 3.7. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ҮНДСЭН БҮЛГЭЭР.....	57
ХҮСНЭГТ 3.8. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛЛААР, ХУВИАР.....	58
ХҮСНЭГТ 3.9. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, САЛБАРААР.....	60
ХҮСНЭГТ 3.10. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАРААР, АЖЛЫН БАЙРНЫ ТӨРЛӨӨР.....	61
ХҮСНЭГТ 3.11. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛАЛ, ХУВИАР.....	61
ХҮСНЭГТ 3.12. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛАЛ, ХУВИАР.....	64
ХҮСНЭГТ 3.13. ӨРХИЙН САРЫН ДУНДАЖ ОРЛОГО, ЗАРЛАГА, 2016, 2018 ОНООР.....	67

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААН	Аж ахуйн нэгж
ААНБ	Аж ахуйн нэгж, байгууллага
ИДС	Их дээд сургууль
МАО	Мал аж ахуй
МБСБ	Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллага
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХААХҮЯ	Хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам
ХЗЗ	Хөдөлмөрийн зах зээл
ХНХСИ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
ЭЗИ	Эдийн засгийн идэвхгүй
ЭСТ	Энгийн санамсаргүй түүвэр



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨРӨНГӨР, СААХУДИЙН
УУРЧИЛГААНИЙ ГАЗАР

ӨМНӨХ ҮГ

Монгол Улсын их хурлаас 2015 онд Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулийг баталснаар орон нутагт бие даасан хөгжлийн гарц, хэрэгжүүлэх арга замыг тодорхойлох болсон билээ. Хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний үндсэн суурь нь бодит байдал, ирээдүйн талаарх шинжлэх ухааны арга, аргачлал бүхий судалгаа, шинжилгээгээр тогтоосон бодит мэдээлэл, таамаглал юм.

Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газар, Аймгийн хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харъяа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт (ХНХСИ)-ээс боловсруулсан “Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн үзүүлэлт тооцох аргачлал”-ын дагуу өөрийн аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгааг зохион байгуулж, судалгааны үр дүнг аймаг, орон нутгийн бодлого, хөтөлбөртөө ашиглах боломжийг бий болголоо.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2018 онд боловсруулсан “Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн үзүүлэлт тооцох аргачлал”, аж ахуйн нэгж, байгууллага, малчин өрхийн түүвэр судалгаа, албан ёсны болон захиргааны статистик мэдээлэлд тулгуурлаж энэхүү товхимолыг боловсруулав.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн энэхүү товхимол нь 4 бүлэг болон судалгааны нэгдсэн үр дүнг харуулах хүснэгт, зургуудаас бүрдэж байна. Товхимолын 1 дүгээр бүлэгт хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тооцох арга зүйн асуудлыг тусгасан бол аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн төлөв байдал, ирэх гурван жилийн хандлага, эрэлт, нийлүүлэлтийн харьцааны талаар 2-4 дүгээр бүлэгт тусгав.

Энэхүү судалгааг Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газраас санаачлан зохион байгуулахад хамтран ажилласан “Амжилтын эзэд” ХХК, санхүүгийн туслалцаа үзүүлсэн УИХ-ын гишүүн Г.Мөнхцэцэг, Говьсүмбэр аймгийн ЗДТГазар, Политехник коллеж, ХХААГазар, Баяннексус ХХК нартаа гүн талархал илэрхийлье.

ДАРГА

Д.ГАНСҮХ



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨРӨНГӨР, СААХУДИЙН
УЯАЧИЛАГААНИЙ ГАЗАР



1

**МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ
СУРВАЛЖ, АРГА ЗҮЙ,
ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**





ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨДӨЛМӨР, СААХУУДИЙН
УРЧИЛГАЭГНИЙ ГАЗАР

БҮЛЭГ 1. МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ ҮҮСВЭР, АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

1.1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГААНЫ МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ ҮҮСВЭР

Монгол Улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн статистик мэдээллүүд нь нийлүүлэлт талын захиргааны тоон мэдээлэл болон түүвэр судалгааны дүн шинжилгээ голдуу байдаг бол эрэлт талын мэдээлэл, судалгаа хомс, хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц биш байгаа юм.

Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын яамны бодлогоор судалгааны байгууллагыг байгуулан, хөдөлмөрийн зах зээл (ХЗЗ)-ийн богино хугацааны эрэлтийг тодорхойлох судалгааг 2011 оноос эхлэн жил бүр хийж эхэлсэн хэдий ч тухайн судалгааны түүврийн хэмжээний төлөөлөх чадвараас хамаарч үндсэн үр дүнг аймгийн түвшинд бус улс, бүсийн түвшинд л тооцож, дүгнэж ирсэн. Энэ судалгаагаар үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ-ын ажиллах хүчний эрэлт тооцогддог боловч өрхийн үйлдвэрлэл, бизнес, албан бус салбарын эрэлтийн хэмжээг тооцох боломжгүй юм.

Орон нутгийн хөгжлийн бодлого боловсруулах, засаг захиргааны бүх нэгжийн түвшинд статистик мэдээлэл хэрэгцээтэй болсон өнөө үед ХЗЗ-ийн үзүүлэлтийг аймгийн түвшинд тооцож, хэрэглэгчдийг хангах хэрэгцээ тулгарч байгаа юм. Түүнчлэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд заасны дагуу суралцагч элсүүлэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, тухайн бүс нутгийн ажил олгогчийн захиалгыг заавал үндэслэсэн байх шаардлагатай байдаг.

Энэхүү хэрэгцээ, шаардлагад тулгуурлан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тусгайлан судалж, тооцох аргачлалыг боловсруулсан. Энэхүү шинэ аргачлалын дагуу судалгааг Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газар, Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Амжилтын эзэд ХХК-тай хамтран зохион байгуулсан болно.

Тус судалгаанд захиргааны статистик мэдээлэл, түүвэр судалгааны мэдээллийг хослуулан хэрэглэж, ХЗЗ-ийн эрэлт, нийлүүлэлтийн төлөв байдал, ирэх гурван жилийн хандлагыг тооцоолсноороо онцлогтой.

Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийн үзүүлэлт, үзэгдлийн шалтгаан мөн чанарыг тооцоход Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ), Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам, аймгийн Статистикийн хэлтэс, Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар, Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллага (МБСБ)-ууд, аймгийн Боловсрол, соёл урлагийн газрын тоон мэдээллүүдийг ашигласан.

Харин үзэгдлийн мөн чанар, шалтгааныг илрүүлэхэд ҮСХ-ны Ажиллах хүчний судалгаа, ХНХСИ-ийн Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын судалгаа, Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтэц, төлөв байдлын судалгаа, Малчдын аж байдлын судалгаа, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлын судалгаа зэргийг ашиглан, тайлбарласан болно.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт талын буюу ажилгүйдэл, залуучуудын эдийн засгийн идэвхгүй байдал, сургууль төгсөгчдийн ур чадварын хомсдол зэрэг үзэгдлийн шалтгаан, мөн чанар нь орон нутгийн онцлогийг илэрхийлэх бус бүс нутгийн нийтлэг шинжийг агуулсан байдаг нь бидний олон жил хийж ирсэн судалгаа, шинжилгээний ажлаас нэгэнт илэрхий байдаг.

ХЗЗ-ийн нийлүүлэлт талыг ийнхүү бэлэн байгаа мэдээлэлд тулгуурлан гаргаснаар төсөв, хөрөнгийн болон ажиллах хүчний нөөц, цаг хугацааг хэмнэх давуу талтай байлаа.

Харин ХЗЗ-ийн эрэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход бэлэн мэдээлэл хангалттай байдаггүй. Тиймээс боломжит эх үүсвэрүүдээс тоон мэдээллийг авахын зэрэгцээ түүвэр судалгааны аргаар мэдээлэл цуглуулав.

Ажил олгогчдын богино хугацаанд үүсгэх эрэлтийн хэмжээг тодорхойлох үүднээс түүвэр судалгааг зохион явууллаа. Ихэнх ААНБ-уудын үйл ажиллагаа тогтмол бус, хөрөнгө оруулалт, хүний нөөцийн нарийн төлөвлөгөөгүй, үйл ажиллагаа нь эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдлаас ихээхэн хамааралтай байдал нь эрэлтийг дунд, урт хугацаанд судлах боломжийг хязгаарладаг юм.

Орон нутгийн түвшинд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход ажил олгогчийн хэрэгцээг тодорхойлох судалгаа, Засгийн газар, орон нутаг, олон улсын төсөл хөтөлбөрийн хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болохоор төлөвлөгдсөн ажлын байрыг тодорхойлохыг зорьсон. Үүний тулд дараах 3 дэд судалгаануудыг хийхээр төлөвлөсөн:

1. Засгийн газар, орон нутаг, төсөл, хөтөлбөрийн хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болох ажлын байр;
2. ААНБ-д бий болох ажлын байр;
3. Олон малтай малчин өрхийн шинээр авч ажиллуулах туслах, гэрээт малчны хэрэгцээг тодорхойлох;

1.2. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

1.2.1. ААНБ-ын судалгааны түүврийн дизайн

ААНБ-д бий болох ажлын байрыг тодорхойлоход асуулгын аргаар судалгаа зохион байгуулсан. Тус судалгааны хүрээнд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ажиллах хүчний богино хугацааны эрэлт, хомсдолын хэмжээг тодорхой үзүүлэлтүүдээр задлан тодорхойлох зорилго тавьсан.

Судалгаанд аймгийн 50-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-уудыг нэлэнхүй, түүнээс бага ажиллагчидтай ААНБ-ыг түүвэрлэн судалгаанд хамруулсан. Харин судалгааны үр дүнг нийт эх олонлогт жин бодож, тархаан тооцсон. Түүвэр судалгаа нь хэд хэдэн давуу талыг олгосон. Үүнд:

1. Хөрөнгө, санхүү, төсөв, ажиллах хүчний нөөцийг хэмнэх;
2. Богино хугацаанд судалгааг явуулж үр дүнг цаг алдалгүй, хэрэгцээтэй үед гаргах;
3. Хариултын үнэн бодит байдал, кодлолт, шивэлт зэрэг түүврийн бус алдааг багасгах;
4. Мэдээллийн сангийн чанарыг хянахад илүү хялбар байх;

Судалгаанд хамрагдах нэгжийг зөв тодорхойлох нь түүврийн дизайн амжилттай болох нэг алхам юм. Тухайлбал, жижиглэн худалдаа эрхлэгчдийн борлуулалтын хэмжээг судалж байгаа бол дотоод худалдааны салбарын нийт ААН-үүдийг судалгаанд хамруулах шаардлагагүй, зөвхөн жижиглэн худалдаа эрхэлдэг ААН-үүдийг хамруулахад хангалттай. Гэвч судлах элемент нь жижиглэн худалдаа эрхлэгчдийн борлуулалтын хэмжээ байна гэж үзвэл бол түүнийг бөөний худалдаа эрхэлдэг ААН-үүдтэй харьцуулах шаардлагатай. Энэ тохиолдолд түүврийн хүрээ нь бөөний болон жижиглэн худалдааны үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААН-үүд байна.

Харин ХЗЗ-ийн эрэлтийг тодорхойлох нь нийт хүрээг хамруулах судалгаа тул аймгийн хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмчийн бүх төрлийн ААНБ-ыг хамруулсан.

Түүврийн хүрээг жагсаалтан /List/ ба газрын зурган /mapping/ гэж ангилдаг. Тус судалгаанд ААНБ-уудын жагсаалтан хүрээнд үндэслэн ААНБ-уудыг сонгож, түүврийн хүрээг дараах үзүүлэлтүүдийн дагуу бүрдүүлсэн. Үүнд:

1. Аймгийн нэр, код;
2. Сумын нэр, код;
3. Байгууллагын нэр;
4. Регистрийн дугаар;
5. Эдийн засгийн салбарын ангилал (2-4 оронгийн түвшинд);
6. Ажиллагчдын тоо;
7. Үйл ажиллагаа эрхлэлтийн байдал зэрэг болно.

Түүврийн хэмжээг тооцохдоо ажиллагчдын тоог түлхүүр үзүүлэлтээр авч стандарт хазайлтад тулгуурласан дараах томъёог ашигласан. Тус томъёог магадлалт түүврийн дизайныг сонгоход Монгол Улсын ҮСХ болон олон улсын түвшинд нийтлэг хэрэглэдэг юм.

Түүврийн хэмжээ:

$$n_{SRS} = \left(\frac{z_{\alpha/2} \cdot S}{e} \right)^2$$

Энд: Z- ач холбогдлын түвшин, практикт 95 хувийн ач холбогдлын түвшнийг ихэвчлэн авч үздэг бөгөөд энэ үед t статистикийн утга 1.96 гэсэн утгыг авдаг.

S - Түлхүүр үзүүлэлтийн хувьд түүврийн хүрээнээс бодсон стандарт хазайлт, түлхүүр үзүүлэлт нь борлуулалтын орлого, ажиллагчдын тоо, түүнтэй адилтгах үзүүлэлт байх нь илүү оновчтой.

e- Стандарт алдаа: Түлхүүр үзүүлэлтийн дунжийг төлөвлөсөн алдааны хязгаараар үржүүлж авна.

Түүврийн хэмжээг тогтоосны дараа үр дүнгээ тооцох бүлэг бүрд зөв хуваарилах нь маш чухал. Түүврийн хэмжээг бүлэг бүрд Ньюманы хуваарилалтын аргаар хуваарилсан. Шаардлагатай тохиолдолд онцлог дэд салбаруудын хувьд түүврийн хэмжээг зориудаар нэмсэн.

$$n_h = n^* \cdot \frac{N_h S_h}{\sum_{h=1}^H N_h S_h}$$

Энд: S_h - h стратад түлхүүр үзүүлэлтийн стандарт хазайлт

N_h - h стратад ногдох нэгжийн зардал

Өрхийн түвшинд өрхүүдийн хэв шинжийг ерөнхийд нь нэгэн төрлийн гэж үзэх боломжтой байдаг бол ААН-үүд нь хэмжээний хувьд мэдэгдэхүйц ялгаатай байдаг.

Иймд энэ ялгааг багасгахын тулд тус судалгаанд ААН-үүдийг түлхүүрийн үзүүлэлтийн вариацид тулгуурлан бүлэглэсэн буюу түүврийн хэмжээ тооцсон томъёотой уялдуулсан.

Судалгаанд хамрагдах ААН-үүдийн сонголтыг сонгогдох магадлалд нь тулгуурлан дараах байдлаар хуваарилсан. Үүнд:

1. Тухайн бүлгийн ААН-үүдийг 1-ээс эхлэн дэс дараалуулан дугаарлана (1-ээс M_{hi} хүртэл)
2. Тухайн бүлгийн ААН-үүдийн тоо M_{hi} -г тухайн бүлгээс сонгох ААН-үүдийн тоо m_{hi} -нд харьцуулж алхам (интервал) I_{hi} -ыг олно. Энэ харьцааны утгыг багадаа бутархайн 2 оронгийн нарийвчлалтай авах хэрэгтэй.
3. 0.01 and I_{hi} -ийн хооронд бутархайн 2 оронгийн нарийвчлалтайгаар санамсаргүй утга олж эхлэлийн цэг болгоно.
4. Тухайн бүлгээс түүвэрлэгдэх ААН-үүдийн дугаарыг дараах байдлаар олно.

$$S_{nij} = R_{ni} + [I_{hi} \times (j-1)]$$

Энд: $j = 1, 2, 3, \dots, m_{hi}$

Сонгогдсон ААН-ийн дугаар j нь S_{nij} -ийн утгатайгаа тэнцүү байна.

Түүврийн дизайны дагуу суурь жинг тооцохдоо ААН-ийн бүлэглэлт, хуваарилалтын дагуу сонгогдох магадлалын урвуугаар тооцсон. Түүврийн жинг ингэж хуваарилалтын бага түвшинд тооцох нь судалгааны үр дүнгийн түүврийн алдааг бага байлгахад гадна хазайлт үүсэхээс сэргийлдэг.

Түүврийн жинг үндсэн 2 алхмаар тооцов. Нэгдүгээрт: Суурь жинг тооцохдоо түүвэрт сонгогдсон ААН-ийн тухайн бүлгээс сонгогдох магадлалын урвуу хэмжигдэхүүнээр тооцно. Мэдээлэл цуглуулалт дууссаны дараа тухайн бүлэг/страта/-т сонгогдсон ААНБ-ын тоог судалгаанд бүрэн хамрагдсан ААНБ-ын тоонд харьцуулж, үржүүлэгч коэффициентийг страта бүрд тодорхойлон, түүнийг суурь жинг үржүүлж, жинг засварласан. Хоёрдугаарт: Судалгааны үр дүнг засаг захиргааны нэгжээр тооцох хэрэгцээ байгааг харгалзан тархаагдсан ААНБ-ын тоог эх олонлогт нийцүүлэх шаардлагатай. Энэ нь судалгааны үр дүнг хазайлтгүй гаргах үндэс болно. Үүний тулд тархаагдсан ААН-ийн тоог нийт эх олонлогийн тоотой харьцуулж фактор хувьсагч бодсон. Эцэст нь 1 ба 2-р алхмын хоорондын үржвэрээр эцсийн жин тодорхойлсон.

Жинг тооцож, судалгааны мэдээллийн баазад оруулан үндсэн үр дүнг тооцоход үзүүлэлтийн стандарт алдаа улсын түвшинд **3-аас бага, бүсийн түвшинд 5.8 хувиас бага гарч** байгаа нь судалгааны мэдээлэл төлөөлөх чадвар сайн байгааг харуулж байна.

1.2.2. Малчин өрхийн судалгааны түүврийн дизайн

Олон малтай малчин өрхийн туслах малчны хэрэгцээг тодорхойлоход бие даасан дэд судалгааг хийсэн. Тус судалгааны хүрээнд туслах малчны эрэлтийн хэмжээ, туслах малчин авах нөхцөлийг тодорхойлох зорилго тавьсан. Тус судалгааны түүврийн дизайныг ААНБ-ын түүвэртэй уялдуулан онцлог байдлаар хийснийг тайлбарлая.

Түүврийн хэмжээ нь түүврийн ерөнхий дизайныг удирдаж байгаа үндсэн түлхүүр хэмжигдэхүүн юм. Түүврийн хэмжээг тодорхойлох томъёолол нь магадлалын таамаглалд үндэслэх бөгөөд эх олонлогийн параметр нь өгөгдсөн магадлал (ач холбогдлын түвшин) дахь интервалд оршино. Үр дүнгийн нарийвчлалын интервалын зай нь эх олонлогийн вариаци, ач холбогдлын зэрэг болон түүврийн хэмжээнээс хамаарна. Эх олонлогийн нэгэн төрлийн бус байдал, хүсч байгаа ач холбогдлын түвшин их байх нь интервалыг нэмэгдүүлдэг. Нөгөө талаас түүврийн хэмжээ нэмэгдвэл интервалын зай багасдаг. Доор өгөгдсөн томъёолол нь эх олонлогийн дунджийн итгэх түвшний интервалыг харуулсан бөгөөд энгийн санамсаргүй буцаалтгүй түүврийн үед эх олонлогийн дунджийн үнэлэгч дээр суурилсан.

$$P \left[\bar{Y} - z_{1-\alpha} \sqrt{\left(1 - \frac{n}{N}\right) \frac{s^2(y)}{n}} \leq \bar{Y} \leq \bar{Y} + z_{1-\alpha} \sqrt{\left(1 - \frac{n}{N}\right) \frac{s^2(y)}{n}} \right] = (1-\alpha) 100\%$$

Энд: \bar{Y} нь итгэх түвшний интервалын коэффициент

Өрхөд суурилсан судалгааны түүврийн хэмжээг тогтоох олон томьёо байдаг бөгөөд дизайны хувьд ч ялгаатай байхаар томьёологддог. Ямар ч судалгааны түүврийн хамгийн энгийн дизайн нь энгийн санамсаргүй түүвэр (ЭСТ) юм. Энэ нь нийт эх олонлогоос судалгаанд хамруулах өрх бүрийг тэнцүү магадлалтайгаар сонгоно гэсэн үг юм. Энэ үед түүврийн хэмжээг тогтоох томьёо нь дараах хэлбэртэй байна.

$$n = \frac{z^2 p \times (1-p)}{e^2}$$

Уг хувилбар нь зардал, ажиллах хүчийг маш ихээр шаардахаас гадна түүврийн бус алдаа ч их гардаг. Тиймээс практикт 2 ба түүнээс дээш шатат дизайныг боловсруулдаг. Ингэснээр дизайны нөлөө (*deff*) гэсэн үржүүлэгчийн тухай ойлголт гардаг.

$$n = \frac{z^2 p \times (1-p)}{e^2} \times deff$$

Харин судалгааны зорилгыг хангаж, түүврийн дизайныг илүү оновчтой болгохын тулд дээрх томьёог өргөтгөн дараах томьёог ашигладаг юм.

$$n = \frac{z^2 p \times (1-p) \times deff \times k}{e^2 \times pb \times HHsize}$$

Энд:

- n – судалгаанд хамруулах өрхийн тоо буюу түүврийн хэмжээний параметр;
- z – хүсч буй ач холбогдлын түвшинг тодорхойлох статистик утга;
- p – судалгаагаар хэмжих түлхүүр үзүүлэлтийн тооцооны утга;
- $deff$ – дизайны нөлөө, ерөнхий тохиолдолд 2.0 байна гэж таамагладаг;
- k – таамаглаж буй хариултгүй байх түвшний утгаар засварласан үржүүлэгч;
- pb – зорилтот эх олонлогийн нийт эх олонлогт эзлэх хувийн жин;
- $HHsize$ – ам бүлийн дундаж тоо (нэг өрхөд ногдох хүний тоо);
- e – 95 хувийн итгэх мужид хүлээн зөвшөөрөгдөх алдааны хязгаар

Дээрх хувьсагчуудын хэрэглээг дэлгэрэнгүй тайлбарлая.

Статистик ач холбогдол (z): Судалгааны түлхүүр үзүүлэлтийн тооцоог хангалттай нарийвчлалтайгаар тооцоход 95 хувийн ач холбогдлын түвшин (итгэх муж)-г стандарт болгодог бөгөөд хамгийн багадаа 90 хувийн ач холбогдлын түвшинг авч үздэг. Уг хувьсагч нь 95 хувийн итгэх мужид 1.96 (зарим тохиолдолд $1.96 \sim 2$ гэж авсан байдаг), 90 хувийнх нь 1.645 гэсэн тогтмол утга авдаг.

Түлхүүр үзүүлэлт (p): Судалгаагаар тооцох хамгийн чухал үр дүнг ихэвчлэн авдаг. Гэхдээ хэд хэдэн түлхүүр үзүүлэлт авч үзэж болох бөгөөд энэ тохиолдолд түлхүүр үзүүлэлт бүрийн хувьд

түүврийн хэмжээг тооцож, хамгийн их байх хэмжээг авдаг. Ингэснээр тогтоосон хэмжээ нь бүх түлхүүр үзүүлэлтийн утгыг хүсч буй нарийвчлалын түвшинд гаргах боломжтой болно.

Түүврийн дизайны нөлөөлөл (deff): Өрхийн судалгааны түүврийн дизайны нөлөө (эффeкт) нь түүврийн сүүлчийн шатны нэгж, “кластер”, кластерийн хувьсах шинж чанар эсвэл хэмжээ, сонгогдсон кластер доторх өрхүүд болон түүвэр хийх арга зүйтэй холбогдон үүсдэг. Дизайны нөлөөний утгыг урьдчилан тооцоолох боломжгүй тохиолдолд 2 гэж үздэг. Харин судалгааны үр дүнг тооцоход хамтад нь тооцож түвшинг үнэлэх хэрэгтэй.

Дизайны нөлөөг илтгэх томъёолол нь: $deff = 1 + p(h - 1)$

Энд: p - интра класс хамаарал, h - кластерийн хэмжээ

Интра-класс хамаарал нь статистикийн корреляцийн коэффициенттой ижил ойлголт бөгөөд кластерууд хоорондын, кластер дахь элемент (өрх)-үүд хоорондын хамаарлын хүчийг харуулдаг.

Өмнө нь хийгдсэн судалгаанаас дизайны нөлөө, хамаарлын хүчийг олсноор дараагийн судалгаанд кластерийн хэмжээг өөрчлөх боломж байгаа эсэхийг үнэлэх боломжтой.

Таамаглаж буй хариулахгүй байх түвшин (k): Таамаглаж буй хариулахгүй байх түвшинтэй тэнцүү хэмжээгээр түүврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх нь судалгааны хувьд нийтлэг үзэгдэл юм. Энэ нь судалгааны мэдээлэл цуглуулсан нэгжийн бодит тоо нь зорилтот түүврийн хэмжээнд ойролцоогоор дөхөж очих баталгааг өгнө.

Алдааны хязгаар (e): Практикт түлхүүр үзүүлэлтийн 10.0 хувьтай тэнцүү байх нарийвчлалын түвшинг санал болгодог.

Түүврийн хуваарилалтыг хийхэд тэнцүү хуваарилалтын аргыг ашигласан.

Тэнцүү хуваарилалтын арга:
$$n_h = \frac{n}{L}$$

Уг арга нь түүврийн хэмжээг страта бүрт тэнцүү хуваарилах бөгөөд страта бүрт ижил түвшний нарийвчлалтай үр дүн гаргах тохиолдолд энэ аргыг хэрэглэдэг.

Түүврийн хэмжээг тооцоход тухайн үзэгдлийг илрүүлэх магадлалд суурилан тооцсон тул өрхийн сонголтыг тухайн өрхийн сонгогдох магадлалд тулгуурлан 1-р шатанд сум, 2-р шатанд өрхийг сонгосон буюу 2 шатат түүврийн аргаар хийсэн.

Түүврийн анхан шатны нэгжийн сонгогдох магадлал нь:
$$P_{2hi} = \frac{n_h \times M_{hi}}{M_h}$$

Хоёр дахь шатанд тухайн ТАШН-ээс өрхийн сонгогдох магадлал нь:
$$P_{1hi} = \frac{m_{hi}}{M'_{hi}}$$

Өрхийн сонгогдох магадлал нь дээрх 2 магадлалын үржвэр:

$$P_{hi} = \frac{n_h \times M_{hi}}{M_h} \times \frac{m_{hi}}{M'_{hi}}$$

Энд: p_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн өрхийн сонгогдох магадлал

n_h = h стратад сонгогдох ТАШН-ийн тоо

M_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн түүврийн хүрээний өрхийн тоо

M_h = h стратагийн дахь түүврийн хүрээний нийт өрхийн тоо

m_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-д сонгогдох өрхийн тоо

$M'_{hi} = h$ страта дахь i -р ТАШН-ийн жагсаалтаар ирүүлсэн өрхийн тоо

2 шатат түүврийн эхний шат нь түүврийн анхан шатны нэгж, хоёр дахь нь өрхийн түүвэрлэлт байна. Эхний шатны сонголтыг страта бүрд ТАШН-ийн хэмжээнд нь суурилсан байдлаар дараах техникээр гүйцэтгэсэн. Үүнд:

1. Страта дахь ТАШН-үүдийн жагсаалтыг бэлтгэж, тодорхой үзүүлэлтээр (хаяг, байршил, өрхийн тэргүүний нэр гэх мэт) эрэмбэлнэ. Мөн өрхийн тооны өсөн нэмэгдэх давтамжийг бодсон байх ба сүүлийн утга нь стратагийнхаа нийт өрхийн тоотой тэнцүү байна (M_h).
2. Стратагийн нийт өрхийн тоог тухайн стратагаас судалгаанд хамруулах ТАШН-ийн тоо (n_h)-нд харьцуулж түүврийн интервалыг олно $I_h = M_h / n_h$.
3. 0-ээс I_h -ын хооронд санамсаргүй тоо бодно. Ингээд дараах томъёогоор сонголтыг хийнэ. $S_h = R_h + [I_h \times (i-1)]$, $i=1,2,\dots,n_h$

Сонгогдсон i дэх ТАШН-ийн өсөн нэмэгдэх давтамжийн сүүлийн утга нь S_h -тэй ойролцоо байх ч, бага байж болохгүй.

Дээрх дарааллыг сонгогдох магадлалын хувьд хийсэн ч адилхан үр дагавартай байна.

Хоёр дахь шатны буюу өрхийн сонголтыг хийхийн тулд тухайн ТАШН-ийн нийт өрхийн жагсаалтыг бэлтгэдэг. Жагсаалт дахь өрхүүдийг тодорхой нэг ба хэд хэдэн үзүүлэлтийн дагуу эрэмбэлсэн байвал зохино. Өрхийн түүвэрлэлтийг дараах дарааллын дагуу гүйцэтгэнэ.

1. ТАШН дэх бүх өрхийг 1-ээс эхлэн дэс дараалуулан дугаарлана (1-ээс M_{hi} хүртэл).
2. ТАШН-ийн нийт өрхийг тоо M_{hi} -г кластерийн хэмжээ m_{hi} -нд харьцуулж алхам (интервал) I_{hi} -ыг олно. Энэ харьцааны утгыг багадаа 2 оронгийн нарийвчлалтай авах хэрэгтэй.
3. 0.01 and I_{hi} -ийн хооронд 2 оронгийн нарийвчлалтайгаар санамсаргүй утга олно. ТАШН-ээс түүвэрлэгдэх өрхүүдийг (дугаараар) дараах байдлаар олно.

$$S_{hij} = R_{hi} + [I_{hi} \times (j-1)] , j = 1, 2, 3, \dots, m_{hi}$$

Сонгогдсон өрхийн дугаар j нь S_{hij} -ийн утгатайгаа тэнцүү байна.

Судалгаанд түүврийн жинг тооцож, эх олонлогт тархааж үр дүнг тооцсон. Түүврийн жинг тооцоход өрхөд суурилсан бусад судалгааны адил түүврийн тэнцүү бус магадлалтай сонголтыг засварлах болон судалгаанд хариулаагүй нэгжийг тооцох гэсэн үндсэн 2 алхмаар тооцсон. Ингэж тооцоход түүврийн нэгжийн сонгогдох магадлалын урвуугаар тооцдог.

$$W_{hi} = \frac{M_h \times M'_{hi}}{n_h \times M_{hi} \times m_{hi}}$$

Энд: $W_{hi} = h$ страта дахь i -р ТАШН-ийн өрхийн суурь жин

$n_h = h$ стратад сонгогдох ТАШН-ийн тоо

$M_{hi} = h$ страта дахь i -р ТАШН-ийн түүврийн хүрээний өрхийн тоо

$M_h = h$ страта дахь түүврийн хүрээний нийт өрхийн тоо

$m_{hi} = h$ страта дахь i -р ТАШН-д сонгогдох өрхийн тоо

$M'_{hi} = h$ страта дахь i -р ТАШН-ийн жагсаалтаар ирүүлсэн өрхийн тоо

Янз бүрийн шалтгаанаар өрх судалгаанд хамрагдаагүй тохиолдолд тухайн өрхөд ногдох жинг бусад хамрагдсан өрхөд хуваарилж болно. Үүнийг дараах томъёогоор илэрхийлнэ.

$$W'_{hi} = W_{hi} \times \frac{m_{hi}}{m'_{hi}}$$

Энд: $m_{hi} = h$ страта дахь i -р кластерийн түүвэрлэгдсэн өрхийн тоо

$m'_{hi} = h$ страта дахь i -р кластерт судалгаанд хамрагдсан өрхийн тоо

Гэхдээ үр дүнгийн тооцоололд энэ жин асуудал үүсгэсэн буюу тухайн өрх туслах малчин авах эсэх нь өрхийн шинж чанартай уялдаатай байсан. Жишээлбэл, 500 малтай өрхөд 1 идэр насны залуу хүн МАА-д ажиллаж чадаж байхад өндөр настай хүн ажиллахад хэцүү юм. Тиймээс судалгааны үр дүнг илүү бодитой болгох үүднээс жинг дахин засварлах шаардага үүссэн. Бид ҮСХ-ны 2018 оны жилийн эцсийн мал тооллогын үр дүн, Хүн ам өрхийн мэдээллийн сан зэргээс судалгаанд хамрагдсан өрхүүдийн тодорхой мэдээллүүдийг авч шинж чанарыг тодорхойлох ложистик загвар боловсруулж жинг засварласан. Өрхийн шинж чанарыг тодорхойлоход дараах үзүүлэлтүүдийг ашигласан. Үүнд:

- Өрхийн ам бүлийн тоо
- Өрхийн МАА-д ажиллаж буй гишүүдийн тоо
- Өрхийн МАА-д ажиллаж буй гишүүд бүрийн нас, хүйс
- Өрхийн малын тоо, төрлөөр
- Нэг малчинд ноогдох малын тоо
- Өрхийн байршил зэрэг болно.

Уг загварын ерөнхий санаа нь жижиг нутаг дэвсгэрийн тооцоололд үндэслэн эх олонлогоос хэрэгцээт үр дүнг тодорхойлох юм. Өөрөөр хэлбэл, судалгааны мэдээллээс эрэлтийн хэмжээг өрхийн хэв шинжээр ангилж, мал тооллогын өгөгдөлд оруулж, нийт өрхийг үнэлсэн юм.

Загварыг тодорхойлоход дээрх үзүүлэлтүүдийг 2019, 2020 онд эрэлттэй өрхүүдийн мэдээлэлд тулгуурлан олон хэмжээст регрессийн аргаар тооцоолсон. Регрессийн тэгшитгэл дараах хэлбэртэй байна. $Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_i x_i + \varepsilon_i, i=1, \dots, n, i=1, \dots, n$

Энд,

Y – хамаарах хувьсагч (малчин өрхөд 2019, 2020 онуудад үүсэх эрэлтийн хэмжээ)

X – хамааралгүй хувьсагч, (малчин өрхөд үүсэх эрэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлс)

– коэффициент

i – хамаарах хувьсагчийн тоо

Загвараас шинж чанарыг тодорхойлох коэффициентүүдийг тооцож, нийт эх олонлогийн бүх өрхөд тэгшитгэлийг бодож эрэлтийн хэмжээг тодорхойлон. Үүний дараа эх олонлог болон судалгаанд хамрагдсан өрхүүдэд эрэлтийн хэмжээ, өрхийн шинж чанар нэгэн төрлийн байхаар бүлэглэж өрхийн жинг тооцсон.

1.2.3. Судалгааны асуулга

ААНБ-ын судалгаанд дараах бүтэцтэй асуулгыг боловсруулж ашигласан.

Асуулгын бүтэц:

1. Байгууллагын ерөнхий мэдээлэл
 - Байгууллагын мэдээлэл
 - Ажиллагчдын тоо, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх мэдээллийг оруулан
 - Ажиллагчдын боловсролын түвшин
 - Шинэ ажилтан авах ажлын байрны хэлбэр, шаардагдах мэргэжил
 - Тэтгэвэрт гарах ажилтны тоо, ирэх 3 жилээр
 - Цомхотгол хийх эсэх
2. Ажиллах хүчний хомсдол
 - Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар
 - Ажил мэргэжлийн ангиллаар
 - Байршлаар
3. Ажиллах хүчний эрэлт, 3 жилийн мэдээлэл
 - Шинээр авах ажилтны тоо
 - Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар
 - Ажил мэргэжлийн ангиллаар
 - Байршлаар
 - Ажлын байрны төрөл, хэлбэрээр
 - Тодорхой хугацаагаар
4. Ажил олгогчид шинэ ажилтан авахад болон авсны дараа тулгардаг бэрхшээл

1.3. СУДАЛГААНЫ ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

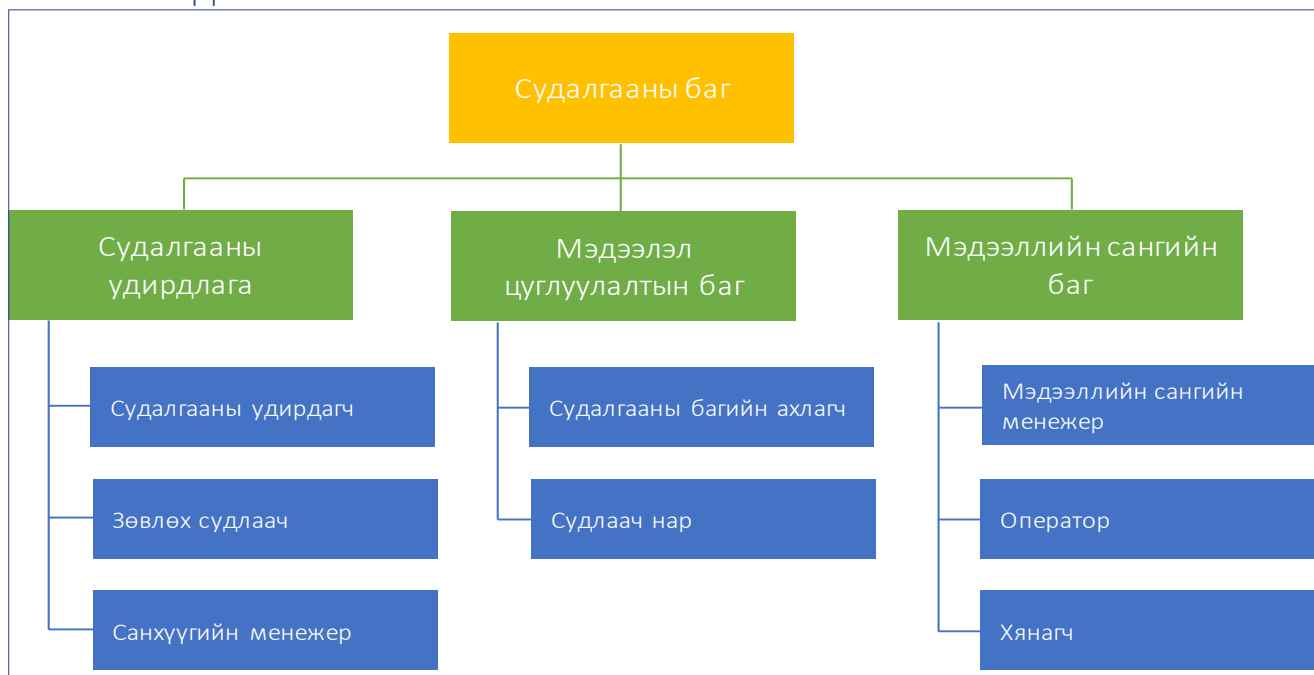
Аймгийн ХЗЗ-ийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тооцох ажлыг зохион байгуулахад аймгийн өөрөө удирдах байгууллага, түүний эрх бүхий албан тушаалтнууд, мэргэжлийн судалгааны байгууллага ажлыг чиглүүлж, мэдээллээр хангах үндсэн үүрэгтэйгээр хамтран ажилласан.

Судалгааны ажлын ерөнхий зохион байгуулалтын хүрээнд:

1. ХНХСИ-ийн боловсруулсан судалгааны аргачлалыг судалж, орон нутгийн удирдлагууд, судалгааны багийн гишүүдэд танилцуулах: Судалгааны баг орон нутгийн удирдлагад судалгааны аргачлалаа танилцуулж, санал авсан.
2. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах: Судалгааны баг нь нарийн зохион байгуулалттай, хариуцлагатай ажиллахын тулд цаг хугацааны нарийвчилсан дэлгэрэнгүй, хураангуй төлөвлөгөө гаргасан.
3. ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийн статистик, хөрөнгө оруулалтын мэдээллийг цуглуулах: Тухайн аймагт улс, орон нутгийн төсвөөр хийгдэх хөрөнгө оруулалтын төсөл, хөтөлбөр, олон улсын зээл тусламжийн зэрэг шаардлагатай мэдээллүүдийг холбогдох төрийн байгууллагуудаас авсан.
4. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын ажлыг зохион байгуулах: Судалгааны баг сонгогдсон ААНБ, өрх, иргэдээс асуулгын дагуу мэдээллийг цуглуулав.
5. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах багийг ажлын байраар хангах, сумдын удирдлагуудтай холбох, хөтөч бэлтгэх зэрэгт аймгийн хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар дэмжлэг

үзүүлэн ажилласан. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын ажлыг зохион байгуулахад оролцогч байгууллагуудын хамтын ажиллагаа сайн байсан.

ЗУРАГ 1.1. СУДАЛГААНЫ БАГИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ



6. Тухайн аймгийн ЗДТГ, түүний харьяа хэлтэс, бусад төрийн байгууллагууд нь судалгаа, шинжилгээнд шаардлагатай мэдээллийг гаргаж өгөх үүрэг хүлээсэн.

Судалгааны багийн ажил үүргийн хуваарь

- Судалгааны багийн ахлагч нь судалгааны стандарт асуулгын хуудас, сургалт, туршилтын судалгаа удирдан зохион байгуулах;
- Багийн ахлагч нь судалгааны ажлыг удирдаж, өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хяналт тавьж ажиллах;
- Мэдээллийн сангийн менежер нь ухаалаг төхөөрөмж, түүнд суурилүүлсан судалгааны аппликэйшний найдвартай ажиллагааг хариуцан ажиллана. Мөн судалгааны багийн ахлагчийн хамт мэдээллийг компьютерт үнэн зөв оруулж, байгаад хяналт тавьж мэдээллийн сангийн чанарыг хариуцах;
- Мэдээлэл цуглуулалтад ажиллах судлаач нь багийн ахлагч, мэдээллийн сангийн менежерийн удирдлагад хуваарилалтын дагуу ухаалаг төхөөрөмжинд суусан судалгааны аппликэйшн, судалгааны асуулгын хуудсыг ашиглан үнэн зөв нөхүүлж, мэдээлэл цуглуулах ажлыг гүйцэтгэх;
- Судалгааны удирдагч, зөвлөх судлаач, багийн ахлагч нь судалгааны мэдээллийн санд орсон мэдээлэлд хяналт хийж, тайлангийн боловсруулалтын ажлыг гүйцэтгэх.

Судалгааны баг нь бэлтгэл ажлын хүрээнд дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэв. Үүнд:

1. Шаардлагатай бичиг баримтыг бүрдүүлэх: Захиргааны, судалгааны анхдагч мэдээллийн сан бүрдүүлэхийн тулд шаардлагатай албан бичиг, бичиг баримтын жагсаалтыг гарган бэлтгэх;
2. Таблет/Программ хангамжийг мэдээлэл цуглуулалтад бэлтгэх: Мэдээлэл оруулах программыг хөгжүүлж, таблетын хэвийн ажиллагаа, бэлэн байдлыг хангана. Судалгааг

хэвлэмэл асуулгаар авах тохиолдолд мөн цахим хэлбэрт шилжүүлэх тул шивэлтийн программыг боловсруулдаг. Энэ удаагийн судалгаанд мэдээллийг хэвлэмэл асуулгаар авч, шивэлт, шалгалтын программыг CsPro-7.2 программаар хөгжүүлсэн.

3. Түүвэрлэлтийн дагуу судалгаанд хамрагдах ААНБ тодруулгыг хийх: Судалгааны багийн судлаач нар нь ААНБ-руу холбогдож, судалгааны зорилго, ач холбогдлыг танилцуулж, судалгаа авах цаг хугацааг товлох;
4. Мэдээлэл цуглуулалтын багийг бүрдүүлэх: Мэдээлэл цуглуулалтын багийг бүрдүүлэхдээ өмнө нь судалгаанд ажиллаж байсан дадлага, туршлагатай судлаач нарыг сонгон ажил гүйцэтгэх гэрээ байгуулж ажиллах;
5. Мэдээлэл цуглуулалтад ажиллах судлаачдын сургалтын бэлтгэл ажил, сургалт зохион байгуулах: Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, асуулга танилцуулах, мэдээлэл цуглуулалттай холбоотой сургалт зохион байгуулах, зааварчилгаа өгөх. Багийн ахлагч, судлаач нарт зориулсан мэдээлэл цуглуулалтын сургалтын зохион байгуулах
 - Судалгааны асуулга, ойлголт тодорхойлолтыг заах, эзэмшүүлэх
 - Багийн гишүүдийн үүрэг хариуцлага, зохион байгуулалтад чиглэл өгөх

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын бэлтгэл ажил

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг цаасан асуулгаар хийж гүйцэтгэхээр бэлтгэл ажлыг хангав. Судалгааны мэдээллийн үнэн бодит байдлыг хангах, мэдээлэл алдагдах, гээгдэх эрсдэлийг бууруулахын тулд судлаачдыг дуу хураагч төхөөрөмжөөр хангасан.

Судалгааг хэвлэмэл асуулгаар зохион байгуулсан ба дараах бэлтгэл ажлуудыг гүйцэтгэв. Үүнд:

- Асуулгын дараалал, үсрэлтийг сайтар нягталсны дараа зохимжит хэмжээ хэлбэрээр, судалгаанд хамрагдах хариулагчийн тоогоор хэвлэсэн.
- Багийн ахлагч нь судлаач нарын явах маршрутын дагуу ногдох хариулагчийн тооны дагуу асуулгыг хуваарилах, талбарт мэдээлэл цуглуулалт дуусахаас өмнө бүх асуулга ашиглагдаж дуусах, асуулгын бүрэн бүтэн байдал, нууц мэдээлэл алдагдахаас сэргийлж ажиллав.

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг тухайн судалгаанд зориулсан тусгай программ хангамжийг хөгжүүлж, ашиглан. Энэ нь бусад аймгуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгаанд дахин ашиглах боломжтой бөгөөд судалгааны механик алдаа бий болохоос бүрэн сэргийлэх давуу талтай юм.

ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход захиргааны статистик мэдээллийг албан ёсны цахим хуудас, хэвлэмэл материал, албан эх сурвалжаас авч ашиглав.

ХҮСНЭГТ 1.1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ТООН МЭДЭЭЛЭЛ

№	Үзүүлэлт	Задаргаа	Эх үүсвэр	Давтамж
1	Аймгийн нийт хүн амын тоо	Нас, хүйсээр	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр
2	Аймгийн эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоо	Нас, хүйсээр	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр

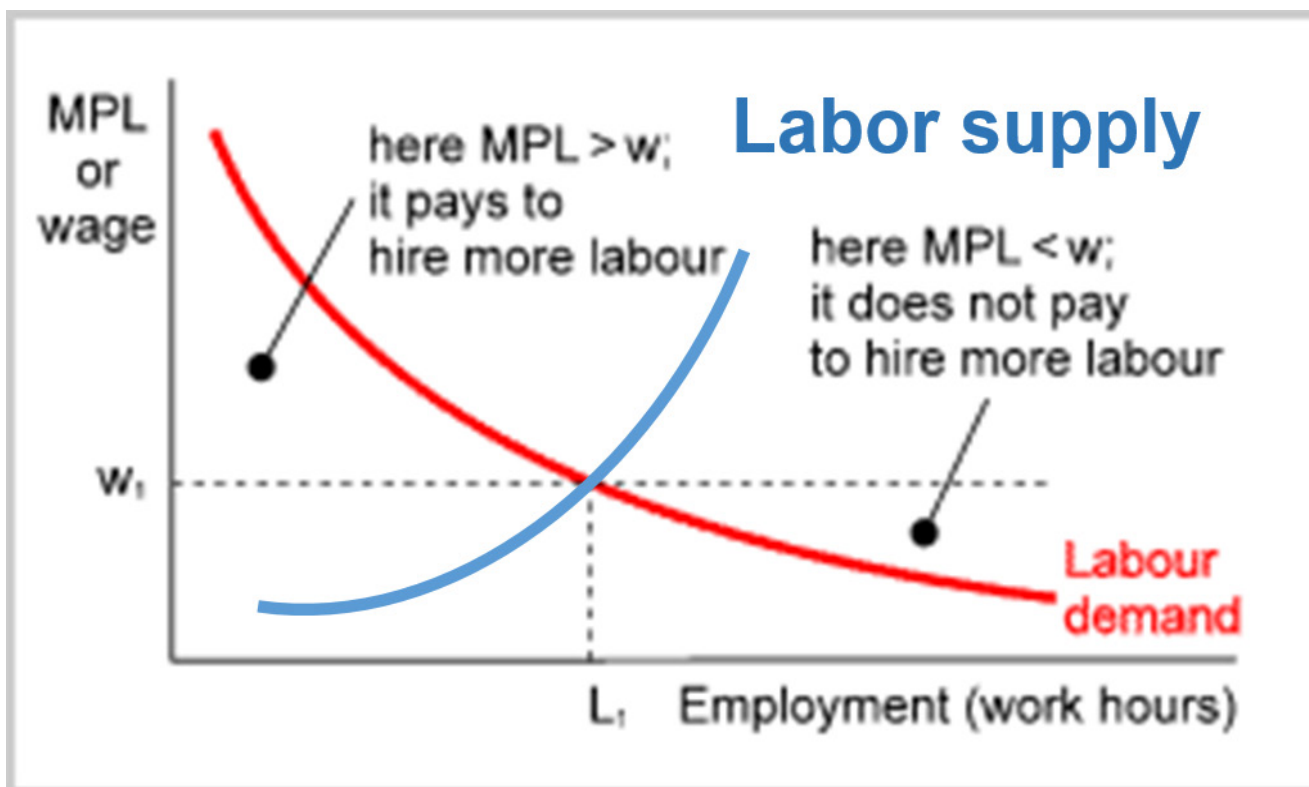
№	Үзүүлэлт	Задаргаа	Эх үүсвэр	Давтамж
3	Аймгийн эдийн засгийн идэвхгүй хүн амын тоо	Нас, хүйс, шалтгаанаар	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр
4	Ажиллагчдын тоо	Нас, хүйсээр	ЭМНДЕГ, Аймгийн НДХ	Жилээр
5	Ажилгүй иргэдийн тоо	Нас, хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлээр	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр
6	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн мэдээлэл	Нас, хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлээр	ХХҮЕГ, Аймгийн ХХҮГ	Сараар
7	Суралцагчдын мэдээлэл	Нас, хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлийн чиглэл	БСШУСЯ, Аймгийн боловсрол, соёл, урлагийн газар	Жилээр
8	Шилжих хөдөлгөөний мэдээлэл	Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд	Аймгийн статистикийн хэлтэс, ҮСХ	Жилээр
9	Малчдын тоо	Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд	Аймгийн статистикийн хэлтэс, ҮСХ	Жилээр
10	Малын тоо	Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд	Аймгийн статистикийн хэлтэс, ҮСХ	Жилээр

Дээрх тоон мэдээллийг ашиглан ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийн чиг хандлагыг тодорхойлоход дараах үзүүлэлтүүдийг тооцоолно.

- ХЗЗ-д шинээр нийлүүлэгдэх иргэдийн тоо хэмжээ
- Тухайн орон нутгийн ажиллах хүчний нөөц, мэргэжил, нас, хүйсээр
- Шинээр нийлүүлэгдэх мэргэжилтэй ажиллах хүчний тоо, хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлийн чиглэлээр
- Тухайн онд хөдөлмөрийн насанд хүрсэн иргэдийн тоо

Дунд хугацааны эрэлт нийлүүлэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход дараах мэдээллүүдийг ҮСХ, Монгол банк, ҮХГ-аас авч тооцсон.

- Хүн амын таамаглал, нас, хүйсээр
- Хөдөлмөрийн насны хүн амын тооны таамаглал
- Ажиллах хүчний оролцооны түвшний таамаглал
- Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, салбараар
- Нөөц, ашиглалтын хүснэгт, 2015
- Салбар, ажил мэргэжлийн матриц
- Хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициентийн таамаглал зэрэг болно.



2

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТ



БҮЛЭГ 2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТ

Хөдөлмөрийн зах зээл нь хөдөлмөрийн нийлүүлэлт, эрэлтийн уялдаа холбоо юм. Онолын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн үүрэг нь:

- **Ажиллах хүчийг бэлтгэх:** Нийгмийн эрэлт, захиалагчдын хүсэлтийг үндэслэн шаардлагатай ажил мэргэжлийн хүнийг олох, бэлтгэх, давтан сургах явдал юм. Хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн үед захиалагч хамгийн өндөр ур чадвартай мэргэжилтэй, бага зардал зарцуулах ажиллах хүчийг сонгодог.
- **Орлогын боломжийг бий болгох:** Өрх, хувь хүний хувьд хөдөлмөр эрхлэлт нь орлогын үндсэн эх сурвалж болж, аж төрөх баталгааг хангах боломж юм.
- **Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг зохицуулах:** Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зохицуулалтын боломжийг сайжруулах үүднээс тодорхой арга хэрэгслийг ашигладаг.

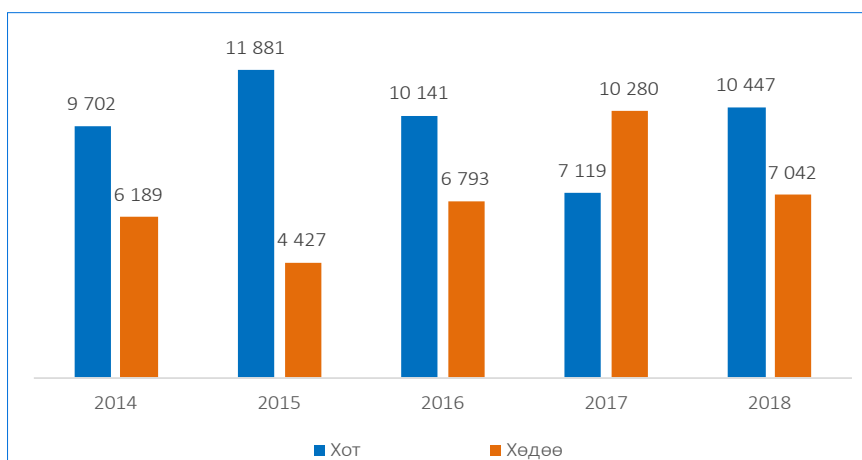
Хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчийг бүрдүүлэгч нь тухайн бүс нутгийн хөдөлмөрийн насны иргэд бөгөөд өөрийн болон бусдын хэрэгцээнд зориулж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагааг хөдөлмөр эрхлэлт гэж үздэг. Харин ажил олгогч нь хөдөлмөрийн бүтээмжийг хамгийн их байлгах үйл ажиллагаагаа явуулахын тулд ажилтан ажиллуулах бөгөөд тэдний хоорондын харилцааг төр тодорхой дүрэм, журмаар зохицуулагдаж хөдөлмөрийн харилцаа үүсдэг.

Төрөлт, нас баралт, шилжих хөдөлгөөн зэрэг хүн амын өөрчлөлт, хөдөлмөрийн насны хүн ам, мэргэжилтэй ажиллах хүч, ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөн, ур чадварын асуудал нь хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтэд нөлөөлж байдаг.

2.1. ӨРХ, ХҮН АМ

Говьсүмбэр аймгийн ажиллах хүчний төлөв байдлыг тодорхойлохын тулд юуны өмнө хүн ам, түүний бүтцийг авч үзье. Аймагт амьдарч буй хүн амын тоо сүүлийн жилүүдэд өссөөр байгаа бөгөөд 2018 оны жилийн эцсийн байдлаар 3 сумын 10 багт 5.4 мянган өрхийн 17.5 мянган хүн амьдарч байгаагаас 50.0 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Харин байршлын хувьд 59.7 хувь нь аймгийн төвд, 40.3 хувь нь хөдөө амьдарч байна.

ЗУРАГ 2.1. ХҮН АМЫН ТОО, ОН, ХОТ, ХӨДӨӨГӨӨР

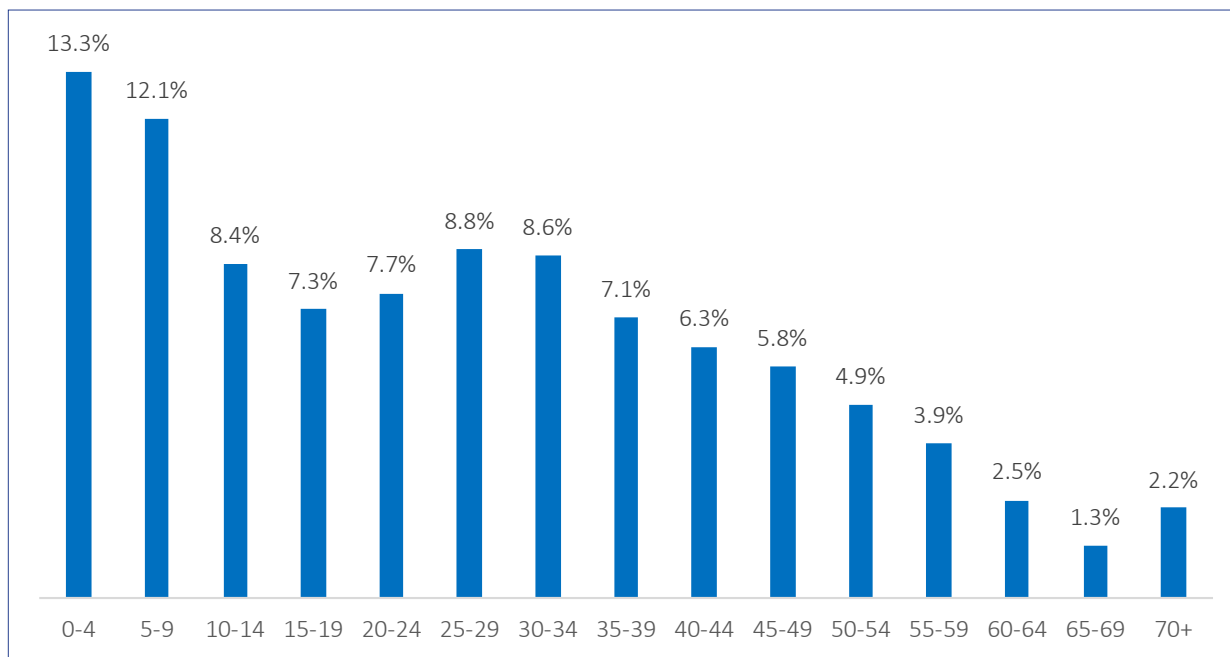


Эх сурвалж: ҮСХ

Аймгийн хүн амын 73.1 хувь нь Сүмбэр, 20.1 хувь нь Шивээговь, 6.8 хувь нь Баянтал суманд амьдарч байна.

Аймгийн суурин хүн амыг насны бүлгээр нь ангилан үзвэл 25.4 хувь нь 0-14 насны хүүхдүүд байгаа бол 8.4 хувийг 15-19, 7.3 хувийг 19-24, 17.4 хувийг 25-34, 27.9 хувийг 35-59, 6.0 хувийг 60-аас дээш насныхан эзэлж байна. Хүүхдүүдийн нийт хүн амд эзлэх хувийн жин өндөр байгаа нь бусад аймгуудтай ижил дүр зураг байгаа бөгөөд цаашид хүн ам өсөх хандлагатай байгааг илэрхийлнэ.

ЗУРАГ 2.2. АЙМГИЙН ХҮН АМЫН ТОО, НАСНЫ БҮЛГЭЭР, 2018 ОНЫ ЖИЛИЙН ЭЦСИЙН БАЙДЛААР, ХУВИАР

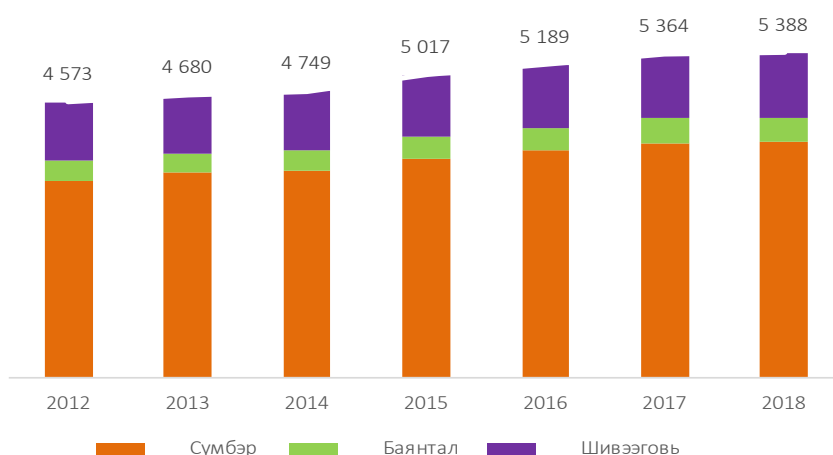


Эх сурвалж: ҮСХ

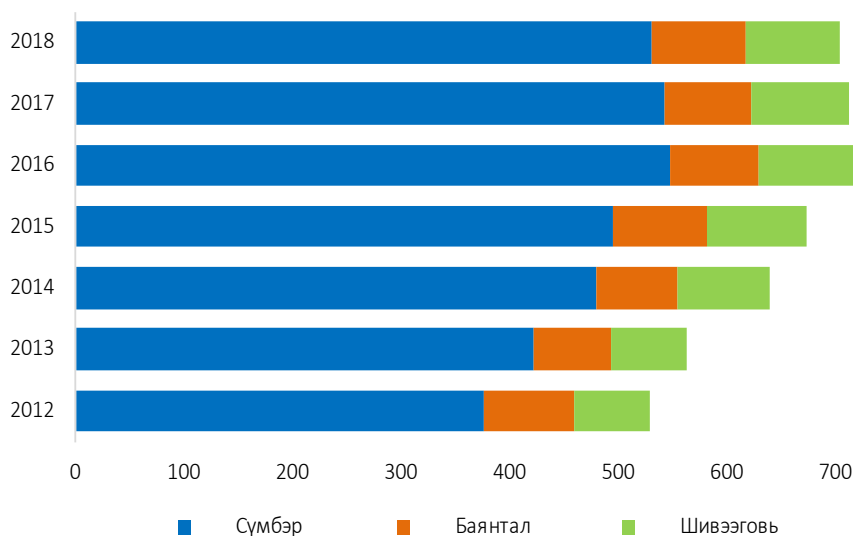
Аймгийн нийт өрхийн тоо 2018 оны эцсийн байдлаар 5.4 мянга бөгөөд жил бүр тасралтгүй өссөөр байгаа боловч өсөлтийн хурд саарсан дүр зураг сүүлийн жилүүдэд ажиглагджээ.

Харин сумын түвшинд харвал Сүмбэр сумын өрхийн тоо бусад сумдаас илүү ихээр нэмэгдэж байгаагийн дээр 72.4 хувийг эзэлж байгаа нь цаашид хотжих процесс эрчимжих магадлалтай байгааг илтгэнэ.

ЗУРАГ 2.3. ӨРХИЙН ТОО, СУМДЫН ӨРХИЙН ЭЗЛЭХ ХУВИЙН ЖИН, ОНООР



ЗУРАГ 2.4. МАЛЧИН ӨРХИЙН ТОО, СУМААР



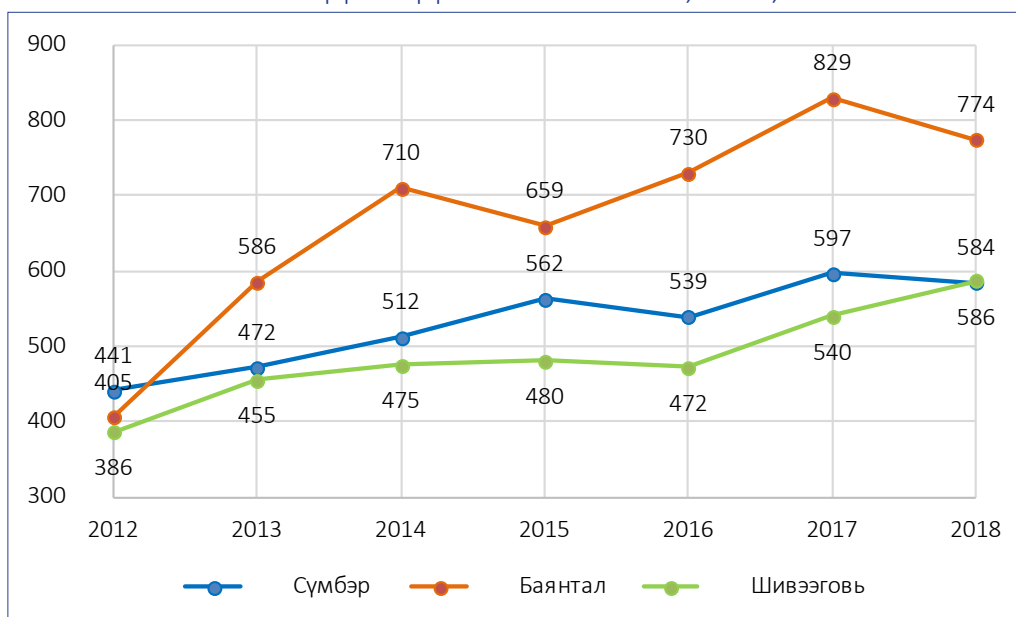
Тус аймагт 2018 оны эцсийн байдлаар 0.7 мянган малчин өрхөд 1.1 мянган малчин нь нийт өрхийн 13 хувь, нийт хүн амын 6.4 хувийг эзэлж байна. Малчин өрхүүдийн 75.4 хувь нь Сүмбэр, 12.4 хувь нь Баянтал, 12.2 хувь нь Шивээ-Овоо сумын харьяанд байна. Малчин өрхийн тоо өсч байсан боловч сүүлийн 2 жил дараалан буурсан байгаа нь анхаарал татаж байна.

Эх сурвалж: ҮСХ, аймгийн статистикийн хэлтэс

Аймгийн хэмжээнд 2018 оны жилийн эцсийн мал тооллогоор 427.5 мянган толгой мал тоолуулснаас адуу 4.8 хувь, үхэр 3.3 хувь, тэмээ 0.2 хувь, хонь 48.7 хувь, ямаа 43.0 хувийг эзэлж байна. Сүмбэр сумын малчид 309.7 мянга, Баянтал суманд 67.3 мянга, Шивээ-Овоо суманд 50.4 мянган мал тоолуулжээ. Хэдийгээр малчин өрхийн тоо сүүлийн 2 жилд буурсан боловч малын тоо бүх сумдад өссөн үзүүлэлттэй байна.

Нийт малын тоог малчин өрхүүдийн тоонд харьцуулан нэг өрхөд ногдох малын тоог харвал Баянтал суманд 774 байгаа нь өндөр үзүүлэлт болж байна. Сүмбэр сумын малчин өрхөд ногдох малын тоо Шивээговь сумынхаас илүү байдаг байсан ч 2018 оны эцэст адилхан болсон байна.

ЗУРАГ 2.5. НЭГ МАЛЧИН ӨРХӨД НОГДОХ МАЛЫН ТОО, СУМ, ХУВИАР



Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөр эрхлэх үндсэн шалтгаан болох орлого олох үйл ажиллагааг өрхийн амьжиргааны түвшнээр илэрхийлж болно. ҮСХ-ны Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгааны үр дүнгээр

тус аймгийн хүн амын талаас илүү хувь нь ядуу амьдарч байна.

Ядуурлын түвшин 2016 онд 52.4 хувь байсан бол 2018 онд 51.9 хувь болж 0.5 пунктээр буурчээ. Энэ нь улсын дунджаас 2 дахин их үзүүлэлт юм. Ядуурлын түвшин төдийлөн их буураагүй боловч бусад үзүүлэлт сайжирсан байна. Ядуурлын гүнзгийрэлт 17.5-аас 12.2 хувь болж 5.3 пунктээр буурсан нь ядуу хэсгийн хэрэглээ тодорхой хэмжээнд өссөнийг харуулж байна.

ХҮСНЭГТ 2.1. ЯДУУРЛЫН ҮНДСЭН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, ХУВИАР

Үзүүлэлт	Улсын дундаж		Төвийн бүс		Говьсүмбэр	
	2016	2018	2016	2018	2016	2018
Ядуурлын хамралтын хүрээ	29.6	28.4	26.8	26.1	52.4	51.9
Ядуурлын гүнзгийрэлт	7.7	7.2	7	6.6	17.5	12.2
Ядуурлын мэдрэмж	2.9	2.7	2.7	2.4	7.9	4.2

Эх сурвалж: ҮСХ

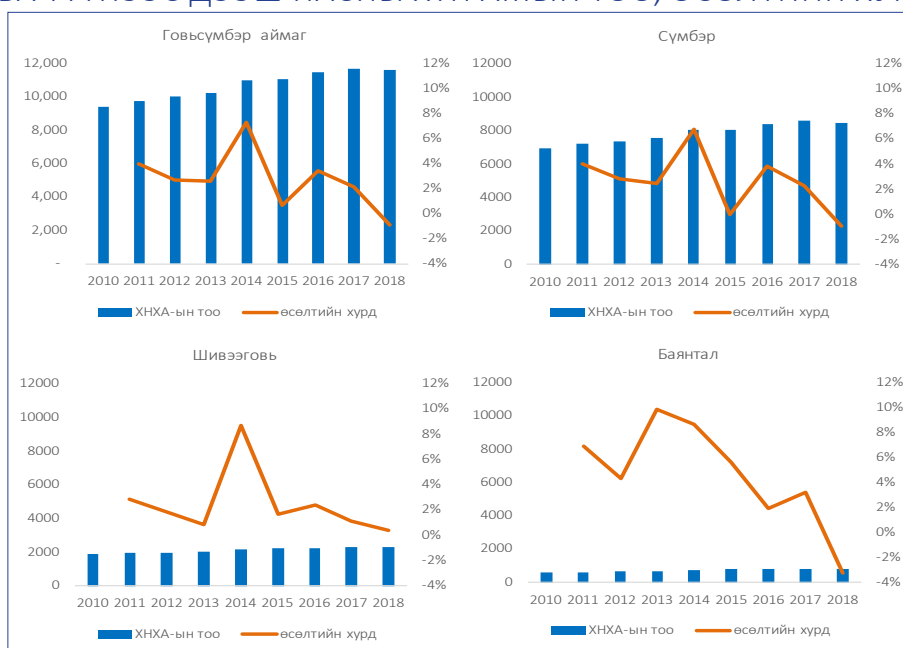
2.2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

2.2.1. Хөдөлмөрийн насны хүн ам

Улс орон бүрд хөдөлмөрийн насыг ялгаатай байдлаар тодорхойлсон байдаг. Монгол Улсын “Хөдөлмөрийн тухай” хуулинд 15 нас хүрсэн иргэнтэй тодорхой шалгуурыг хангасан нөхцөлд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг зөвшөөрсөн байдаг нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тодорхойлолтод нийцдэг болно. Олон Улсад хөдөлмөрийн насны дээд хязгаар тавихгүй байхыг зөвлөдөг боловч үүнийг манай улсад тэтгэврийн насаар заагладаг билээ.

Аймгийн хэмжээнд 2018 оны эцсийн байдлаар 15 ба түүнээс дээш насны 11.6 мянган хүн байгаагийн 8.5 мянга нь Сүмбэр суманд, 2.3 мянга нь Шивээговьд, 0.8 мянга нь Баянтал суманд тус тус байна.

ЗУРАГ 2.6. 15 БА ТҮҮНЭЭС ДЭЭШ НАСНЫ ХҮН АМЫН ТОО, ӨСӨЛТИЙН ХУРД



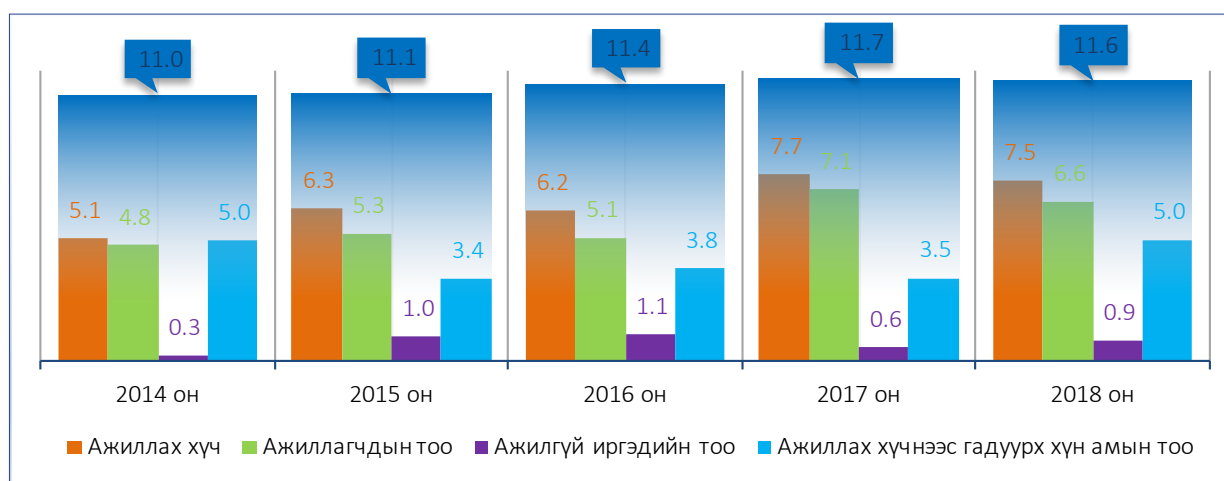
Ажиллах хүчин 2018 оны жилийн эцсийн байдлаар аймгийн хэмжээнд 7.5 мянга байгаагийн

3.6 мянга буюу 48.0 хувь нь эрэгтэй, 3.9 мянга буюу 52.0 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Эдгээр хүн амын 6.6 мянга буюу 88.3 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол 11.7 хувь нь ажилгүй, ажил хийхэд бэлэн байгаа иргэд юм.

Сүүлийн 9 жилийн хандлагыг авч үзвэл, хөдөлмөрийн насны хүн амын тооны жилийн дундаж өсөлт нь Сүмбэр суманд 2.3 хувь, Баянтал суманд 3.9 хувь, Шивээговь суманд 2.5 хувиар өссөн байна. Харин сүүлийн 5 жилийн хугацаанд, ажиллагчдын тоо 4.8- 7.1 мянгын хооронд өндөр хэлбэлзэж байсан бол ажилгүй иргэдийн тоо хамгийн ихдээ 2016 онд 1.1 мянга болж байжээ. Өөрөөр хэлбэл, жил бүр бий болдог ажлын байранд мянган ажлын байрыг нэмэхэд л ажилгүйдлийг устгах боломжтой харагдаж байгаа юм. Гэвч ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоо 5.0 мянга байгаа нь анхаарал татаж байна.

Эдийн засгийн хөгжлийг дагаж хөдөлмөрийн зах зээл ч хөдөлгөөнд орж, эдийн засгийн идэвхгүй (ЭЗИ) иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхол нэмэгдэж идэвхтэй төлөвт шилждэг юм.

ЗУРАГ 2.7. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, ОНООР



Эх сурвалж: ҮСХ

Ажиллах хүчний оролцооны түвшинг хүйсээр авч үзэхэд эрэгтэйчүүд 69.7 хувь, эмэгтэйчүүд 52.0 хувь байгаа бөгөөд 2016 онтой харьцуулахад эрэгтэйчүүд 7.0 пункт, эмэгтэйчүүд 10.3 пунктээр тус тус буурсан байна. Оролцооны түвшин аймгийн хэмжээнд 59.8 хувь байгаа нь төвийн бүсийн бусад аймгуудаас хамгийн бага үзүүлэлт болж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг өмнөх онтой харьцуулахад эрэгтэйчүүдийн хувьд 9.1 пункт, эмэгтэйчүүдийнх 11.5 пунктээр тус тус огцом буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 2.2. 15 БА ТҮҮНЭЭС ДЭЭШ НАСНЫ ХҮН АМЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙДАЛ, ОН, ХҮЙСЭЭР

Үзүүлэлт		2014	2015	2016	2017	2018
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	Бүгд	50.4	64.7	62.0	69.0	59.8
	Эмэгтэй	41.4	59.7	56.4	62.3	52.0
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	Бүгд	47.6	54.0	50.8	63.6	52.8
	Эмэгтэй	41.4	50.4	49.1	57.4	45.9
Ажилгүйдлийн түвшин	Бүгд	5.5	16.5	18.1	7.8	11.7
	Эмэгтэй	-	15.5	12.9	7.8	11.8

Эх сурвалж: ҮСХ

2.2.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлт

1. АЖИЛЛАГЧИД

ҮСХ-ны Ажиллах хүчний 2018 оны судалгааны дүнгээр ажиллагчдын тоо 6.6 мянга болж, өмнөх онохоос 0.5 мянгаар буурчээ. Сүүлийн 5 жилд дунджаар ажиллагчдын тоо 5.8 мянга байгаа боловч 4.8-аас 7.1 мянгын хооронд хэлбэлзэж байсан байна. Хэлбэлзлийн стандарт хазайлт 0.9 мянга байгаа нь ажиллагчдын дундаж тооны 15.6 хувь байгаа нь өндөр үзүүлэлт юм. Өмнө нь дурдсанчлан хөдөлмөрийн үндсэн статистик үзүүлэлтүүдийг Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний түүвэр судалгаанаас тооцдог бөгөөд тус аймгийн хувьд МУ-ын хамгийн хүн ам цөөхөн аймгийн хувьд түүврийн хэмжээ маш бага сонгогддог, энэ нь түүврийн алдаа хамгийн их буюу үр дүнд хазайлт их үүсэх шалтгаан болсноор жил бүрийн судалгааны үр дүнгүүд хэлбэлзэл өндөр гардаг байхыг үгүйсгэхгүй юм.

Цаашид статистикийн хэлтэс үндсэн үзүүлэлтүүдийн тооцооллыг түүврийн алдааны мэдээллийн хамт ҮСХ-гоор тооцуулан авч шинжлэх хэрэгтэй юм.

ХҮСНЭГТ 2.3. АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ОН, ХҮЙСЭЭР

	2014	2015	2016	2017	2018	Дундаж	Стандарт хазайлт
Нийт	4 807	5 273	5 110	7 103	6 597	5 778	902.3
Эрэгтэй	2 586	2 657	2 482	3 709	3 402	2 967	493.2
Эмэгтэй	2 221	2 616	2 628	3 394	3 195	2 811	425.9

2018 онд хөдөлмөр эрхэлж байсан иргэдийг насны бүлгээр авч үзвэл, 33.5 хувь нь 45-54 нас, 26.2 хувь нь 35-44 нас, 28.6 хувь нь 25-34 насныхан байгаа бөгөөд бусад аймгаас ялгаатай нь залуучуудын эзлэх хувийн жин бага дүр зураг байна. Гэхдээ сүүлийн 5 жилийн дунджийг харвал ажиллагчдын гол цөм хэсгийг 25-34 насны залуучууд эзэлжээ. Тухайлбал, 25-34 насныхан 32.5 хувь, 35-44 насныхан 32.4 хувийг тус тус эзэлж байна.

ХҮСНЭГТ 2.4. АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ОН, НАСНЫ БҮЛГЭЭР

Насны бүлэг	2014	2015	2016	2017	2018	Дундаж	Стандарт хазайлт
Аймгийн дүн	4 807	5 273	5 110	7 103	6 598	5 778	902.5
15-19 нас	21	43	45	92	-	40	30.7
20-24 нас	265	321	156	364	321	285	71.9
25-29 нас	857	978	927	1 002	850	923	61.6
30-34 нас	915	1 051	665	1 107	1 037	955	158.0
35-39 нас	1 025	715	978	1 004	783	901	126.8
40-44 нас	567	860	1 115	1 374	944	972	268.1
45-49 нас	607	578	472	807	1 347	762	311.8
50-54 нас	348	512	579	860	863	632	201.6
55-59 нас	202	215	86	336	327	233	92.0
60-64 нас		-	88	114	51	63	42.8
65-69 нас		-	-	22	49	18	20.2
70+ нас		-	-	22	26	12	12.1

Эх сурвалж: ҮСХ

Аймгийн хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн хамгийн их нь буюу 1.3 мянга нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, 1.0 мянга нь ХАА, 0.9 мянга нь тээвэр ба агуулах, 0.7 мянга нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах, 0.6 мянга нь уул уурхайн салбаруудад ажиллаж байгаа нь нийт ажиллагчдын 67.2 хувийг эзэлж байна. Боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын ажиллагчид нийт ажиллагчдын 7.4, 6.4 хувийг тус тус бүрдүүлж байна. Сүүлийн 5 жилд цахилгаан, хий, уур агааржуулалтын хангамж; тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын тоо огцом өссөн бол барилга, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт ажиллагчдын тоо хэлбэлзэл ихтэй байсан байна.

Хүн амын амьжиргааны түвшин доогуурт тооцогдох аймгийн хувьд худалдааны салбарын ажиллагчид ийнхүү их байгаа нь бизнесийг хөгжүүлэхэд бэрхшээлтэй тулгарах юм. Тиймээс цаашид бусад салбарыг хөгжүүлэх бодлого баримтлах нь амьжиргааны түвшин төдийгүй хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийг сайжруулна гэж зөвлөж байна.

ХҮСНЭГТ 2.5. 15 БА ТҮҮНЭЭС ДЭЭШ НАСНЫ АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ЭЗҮАС, ЖИЛЭЭР

Салбар	2014	2015	2016	2017	2018
БҮГД	4 807	5 273	5 110	7 103	6 598
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	943	461	1 095	1 203	1 006
Уул уурхай, олборлолт	754	743	674	766	587
Боловсруулах үйлдвэрлэл	83	61	128	202	-
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	135	158	191	307	469
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	74	22	22	23	51
Барилга	317	58	103	93	125
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	669	1 148	838	888	1 296
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	278	497	291	930	787
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	61	119	105	286	142
Мэдээлэл, холбоо	53	61	124	112	144
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	161	60	63	154	24
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	19	20	-	44	49
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	19	38	-	22	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	652	675	565	859	756
Боловсрол	272	500	539	688	491
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	131	258	130	238	424
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	124	138	44	158	75

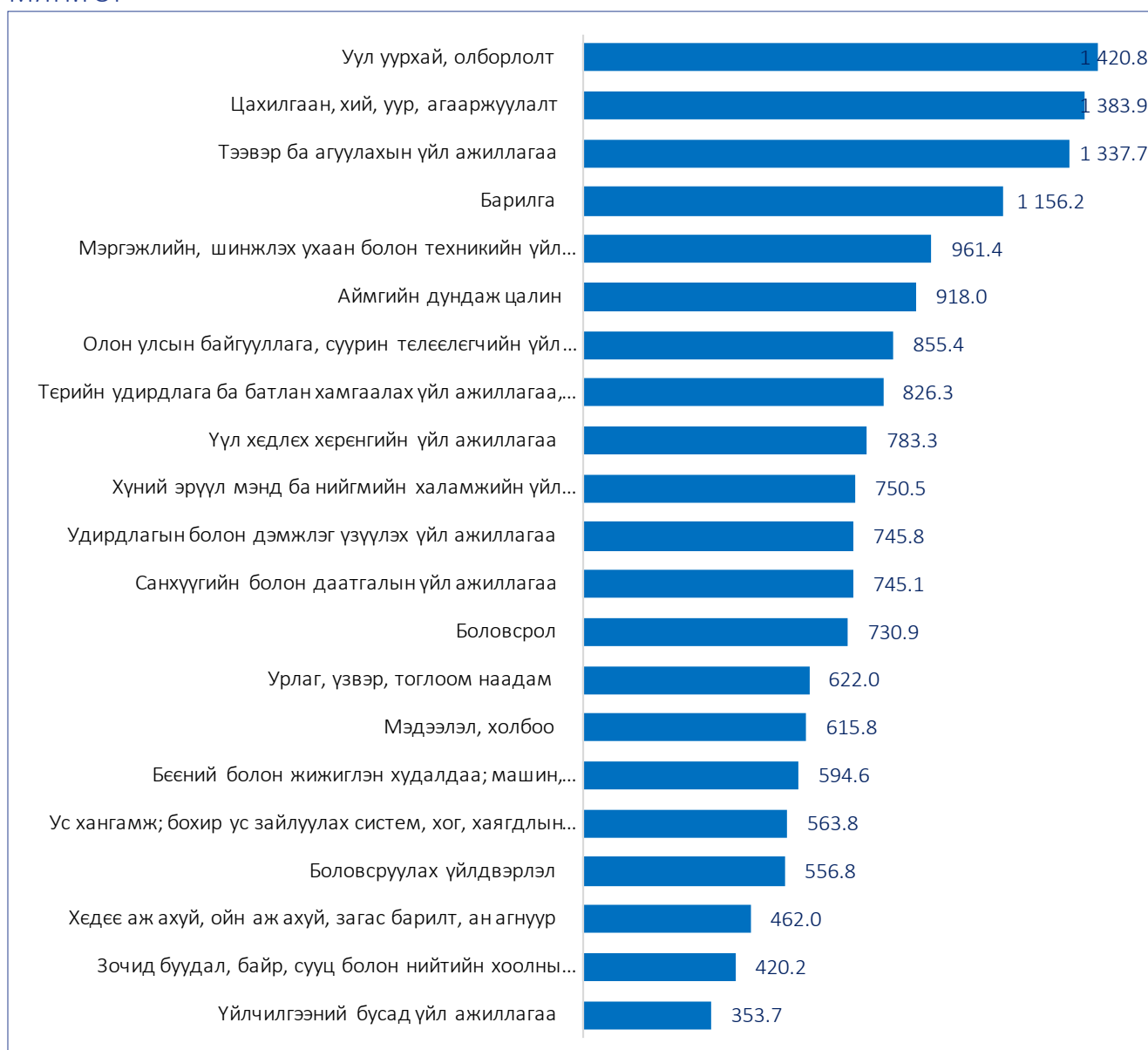
Эх сурвалж: ҮСХ

2. АЖИЛЛАГЧДЫН ЦАЛИН

2018 оны жилийн эцсийн байдлаар Говьсүмбэр аймагт 6.6 мянган ажиллагчид байгаагийн 4.6 мянга буюу 69.7 хувь нь нийгмийн даатгал төлж хөдөлмөр эрхэлж байна. Нийгмийн даатгал төлж ажиллаж буй ажиллагчдын сарын дундаж цалин 918.0 мянган төгрөг байна. Эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин 1 038.9 мянга, эмэгтэй ажиллагчдынх 794.3 мянга байна.

ААНБ-ын сарын дундаж цалинг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзвэл уул уурхай, олборлолт, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарт ажиллагчдын цалин хамгийн өндөр байна. Үүнээс уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагчдын цалин бусад салбартай харьцуулахад бараг 2 дахин өндөр буюу 1.8 сая байна. Харин урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам, ХАА, ОАА, загас барилт, ан агнуур, ус хангамж бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчид хамгийн бага цалинтай ажиллаж байна.

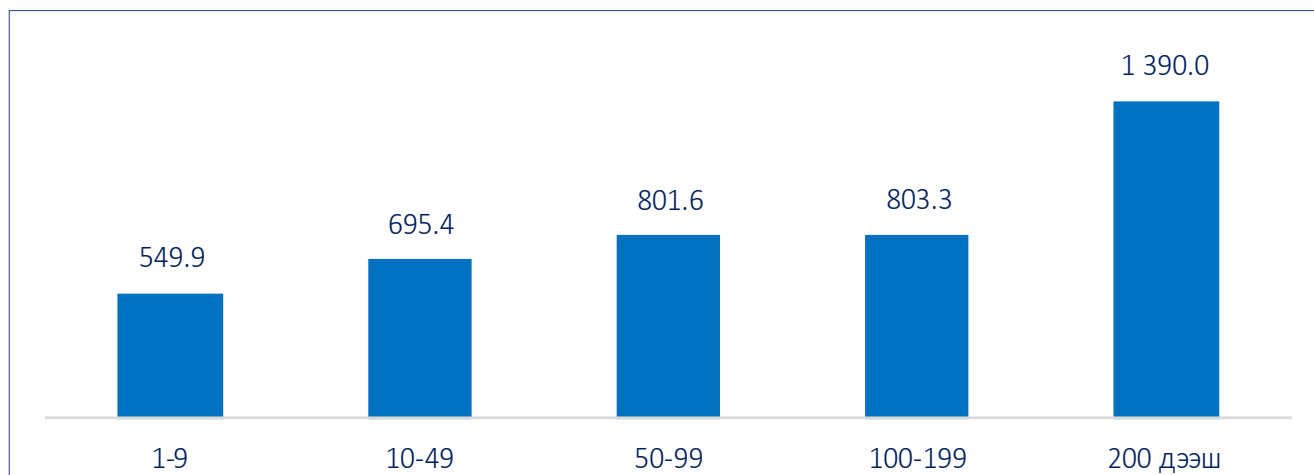
ЗУРАГ 2.8. ААНБ-ЫН АЖИЛЛАГЧДЫН САРЫН ДУНДАЖ ЦАЛИН, ЭЗҮА-НЫ САЛБАРААР, МЯН.ТӨГ



Эх сурвалж: НДЕГ

Говьсүмбэр аймгийн ААНБ-ын сарын дундаж цалинг ажиллагчдын тооны бүлгээр харахад 1-99 ажиллагчидтай байгууллагын сарын дундаж цалин аймгийн дунджаас бага байгаа бол 100 болон түүнээс дээш ажилтантай ААНБ-ын цалин өндөр байна. Ажиллагчдын тоо өсөх тусам сарын дундаж цалин нэмэгдэж байна.

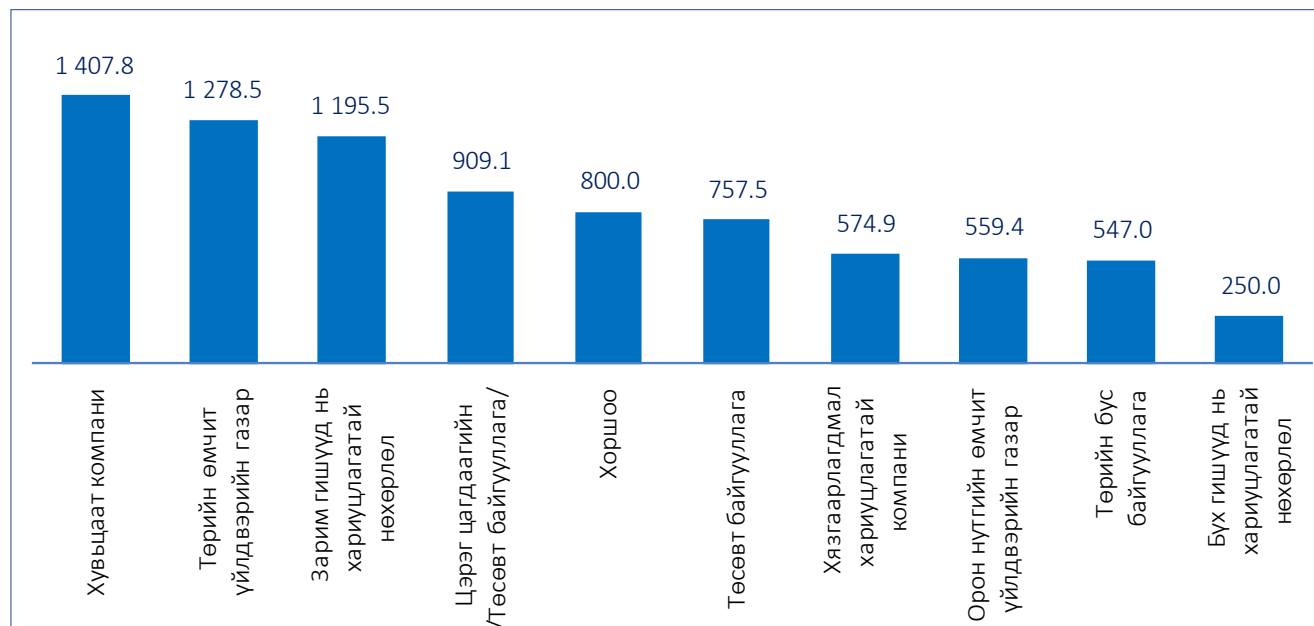
ЗУРАГ 2.9. ААНБ-ЫН АЖИЛЛАГЧДЫН САРЫН ДУНДАЖ ЦАЛИН, АЖИЛЛАГЧДЫН ТООНЫ БҮЛГЭЭР, МЯН.ТӨГ



Эх сурвалж: НДЕГ

Байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр ав үзвэл, хувьцаат компанид ажиллаж байгаа ажиллагчид хамгийн өндөр буюу 1.4 сая төгрөгийн цалинтай. Мөн төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, зарим гишүүд нь хариуцлагатай нөхөрлөлд ажиллаж буй ажиллагчид аймгийн сарын дундаж цалингаас өндөр цалинтай байна.

ЗУРАГ 2.10. ААНБ-ЫН АЖИЛЛАГЧДЫН САРЫН ДУНДАЖ ЦАЛИН, ХАРИУЦЛАГЫН ХЭЛБЭРЭЭР, МЯН.ТӨГ



Эх сурвалж: НДЕГ

Аймгийн ажиллагчдын сарын дундаж цалинг ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр авч үзвэл, машин механизм, төхөөрөмжийн операторч, угсрагч, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, түүнтэй холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, техникч, туслах албан тушаалд хамаарах

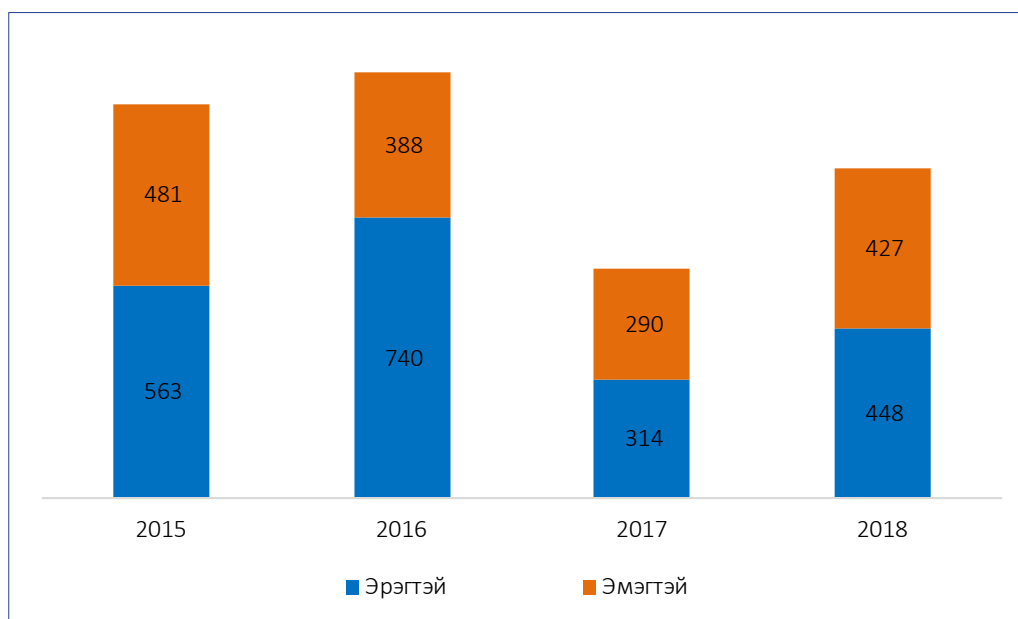
ажиллагчдын цалин хамгийн өндөр байна.

3. АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

Өмнөх оны эцэст 0.6 мянга байсан ажилгүй иргэдийн тоо 2018 оны эцэст 0.9 мянга болж 45.0 хувиар өссөн бөгөөд 48.8 хувь нь эмэгтэй, 51.2 хувь нь эрэгтэй байна.

ҮСХ-ны Ажиллах хүчний судалгааны дүнгээс харахад 2014-2016 онуудад өсөж байсан ажилгүй иргэдийн тоо сүүлийн 2 жилд буурах хандлагатай болсон байна. Гэхдээ ажилгүй иргэдийн дунд эрчүүдийн эзлэх хувийн жин өндөр байдгийг түүврийн алдааны хэлбэлзлээс үл хамааран харж болохоор байна.

ЗУРАГ 2.11. АЖИЛГҮЙ ИРГЭН, ОН, ХҮЙСЭЭР, ХУВИАР



Эх сурвалж: ҮСХ

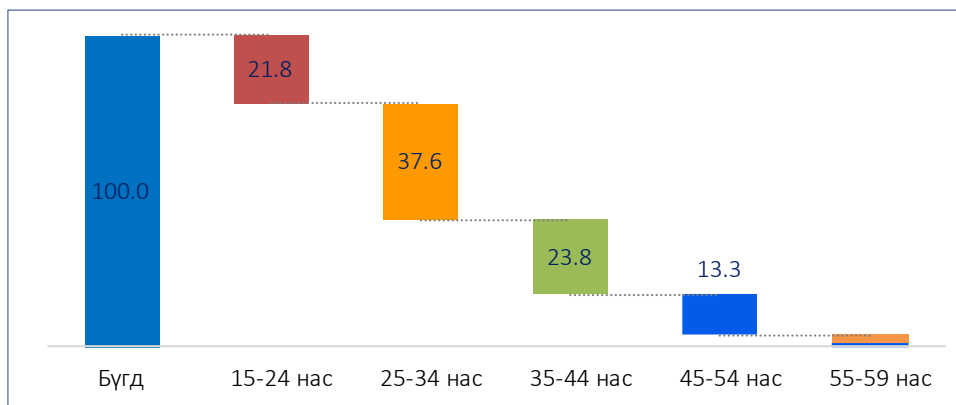
Аймгийн ажилгүй иргэдийг насны бүлгээр ангилан авч үзвэл, 48.3 хувь нь 20-29 насны залуучууд байгаа нь анхаарал татаж байна. Энэ нь нэг талаас шинэ төгсөгчдийн үр чадвар, идэвхээс хамааралтай байж болох юм. Мөн нөгөө талаар ажил олгогч талаас шинэ ажилтан авахдаа ажлын туршлагыг чухалчилж үздэгтэй ч холбоотой байж болно.

4. БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

Төрийн зүгээс үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнүүдийн нэг нь хөдөлмөр зуучлалын үйлчилгээ байдаг бөгөөд одоогийн байдлаар уг үйлчилгээг хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хувийн хөдөлмөрийн биржүүд үзүүлж байна. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын 2019 оны 6-р сарын мэдээгээр тус аймагт 204 бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байгаагийн 105 буюу 51.5 хувь нь эмэгтэйчүүд, 6.9 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байна.

Насны бүлгээр харвал, 59.4 хувийг 15-34 насны залуучууд (37.6 хувь нь 25-34 насныхан, 21.8 хувь нь 15-24 насныхан), 23.8 хувийг 35-44 насныхан эзэлж байна.

ЗУРАГ 2.12. БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН, НАСНЫ БҮЛЭГ, 2019 ОНЫ 6-Р САРЫН ЭЦСИЙН БАЙДЛААР

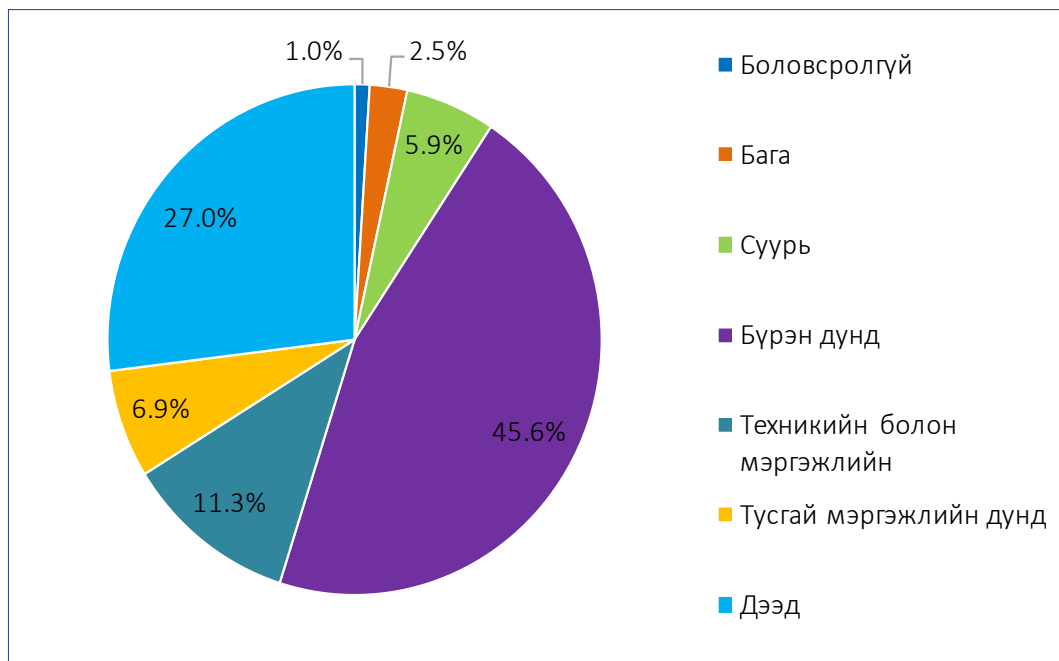


Эх сурвалж: ХХҮЕГ

2019 оны 6-р сарын мэдээгээр бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 45.6 хувь нь бүрэн дунд, 27.0 хувь нь дээд, 11.3 хувь нь мэргэжлийн болон техникийн, 6.9 хувь нь тусгай мэргэжлийн дунд боловсролтой иргэд байна. Дээд боловсролтой бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 70.9 хувь нь эмэгтэй байгаа бол бүрэн дунд, түүнээс доош боловсролын түвшинд харгалзах иргэдийн 54.5 хувь нь эрэгтэйчүүд байна.

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн дунд мэргэжилгүй ажил хайгч дийлэнх нь байгаа нь сорилт болохоор байгаа юм. Говьсүмбэр аймгийн бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн боловсролын түвшиний бүтэц нь улсын хэмжээний дүр зурагтай ижилхэн байна.

ЗУРАГ 2.13. БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН, БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШНЭЭР



Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Ажилгүй иргэдийн дунд залуучуудын эзлэх хувь өндөр байгаа нь анхаарах ёстой асуудлын нэг бөгөөд уг үзүүлэлт улсын хэмжээнд ч өндөр байдаг. Ийм тохиолдолд ажил олгогч тал харьцангуй давуу талтай буюу тэд шинэ болон сул ажлын байранд ажилтныг сонгох сонголт нь их болохын зэрэгцээ боловсрол өндөр ажиллах хүчнийг хөдөлмөрийн бага зардлаар ажиллуулах боломж бүрддэг.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс хийсэн Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдал судалгаанаас харахад ажил хайж буй залуучуудад ажил олгогчийн зүгээс тавьдаг хамгийн хүндрэлтэй шалгуур нь ажлын туршлага заадаг явдал гэж хоёр хүн тутмын нэг нь хариулсан байдаг.

Иймээс орон нутгийн удирдлага, төрийн байгууллагаас ажил олгогчдод шинэ, сул ажлын байранд тавих шалгуурын хувьд ажилласан жилийн туршлагыг аль болох багасгах, залуу ажиллах хүчинд боломж олоход уриалсан зөвлөмжийг түгээвэл их зохистой.

Тус институтийн 2018 оны “Их дээд сургууль болон МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”-аас харахад төгссөнөөс 2 жилийн дараах байдлаар ажилгүй байгаа төгсөгчдөд нийтлэг тохиолддог ажилгүйдлийн шалтгаан нь томоохон уурхайтай болон уурхайгүй сумдын хувьд ялгаатай байна. Уул уурхайн олборлолт явагдаж буй сумдын хувьд цалин бага, мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй зэрэг түлхүү шалтгаантай бол, уул уурхайгүй сумдын хувьд ажлын байр хангалттай биш гэсэн шалтгаан зонхилж байна.

Харин нэг жилийн дараах байдлаар ажилгүй байгаа төгсөгчдөд нийтлэг тохиолддог ажилгүйдлийн шалтгаан нь ажил хайгаад олдохгүй (42.2%), мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй (25.4%), улирлын чанартай ажил хийдэг (8.1%), цомхотголд орсон, байгууллага татан буугдсан (6.9%), дадлага туршлага байхгүй (5.1%) зэрэг байна.

ЗУРАГ 2.14. ТӨГСӨГЧДИЙН АЖИЛГҮЙДЛИЙН ШАЛТГААН, ХУВИАР



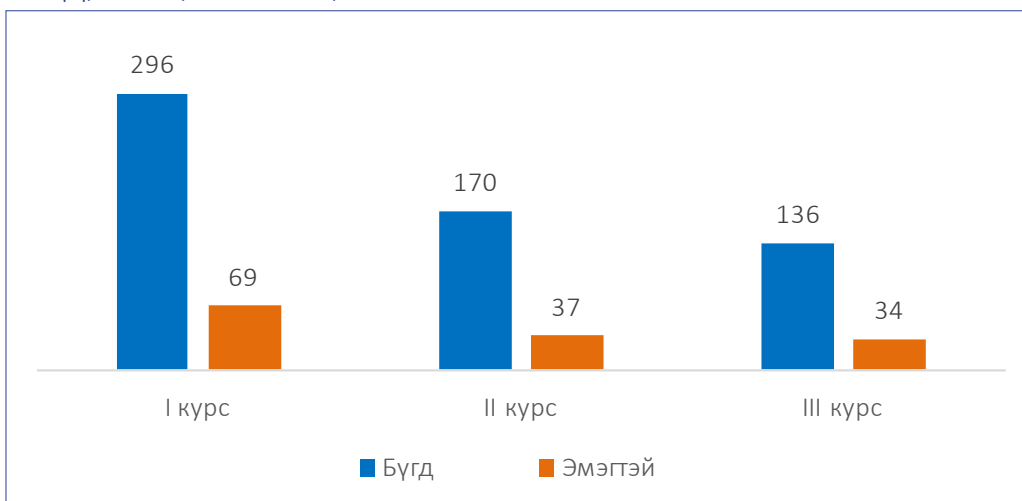
Эх сурвалж: ХНХСИ

5. МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОН ТЕХНИКИЙН МЭРГЭЖИЛТЭЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН

Аймгийн мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэдэг Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад 2018-2019 оны хичээлийн жилд 15 төрлийн мэргэжлээр 648 суралцагч суралцсанаас 292 нь төгссөн байна.

Тэдгээрийн нэг жил хүртэлх богино хугацааны мэргэжлийн чадамж, чадвар эзэмшүүлэх сургалтад 46 суралцагч суралцаж төгсөв. Мөн техникийн боловсрол эзэмшихээр 231 суралцагч байгаагийн 24.7 хувь нь эмэгтэй бол мэргэжлийн боловсрол эзэмшихээр 371 суралцагч, үүний 22.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

ЗУРАГ 2.15. МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОН ТЕХНИКИЙН БОЛОВСРОЛ ЭЗЭМШИХЭЭР СУРАЛЦАГЧИД, КУРС, ХҮЙСЭЭР, ХУВИАР



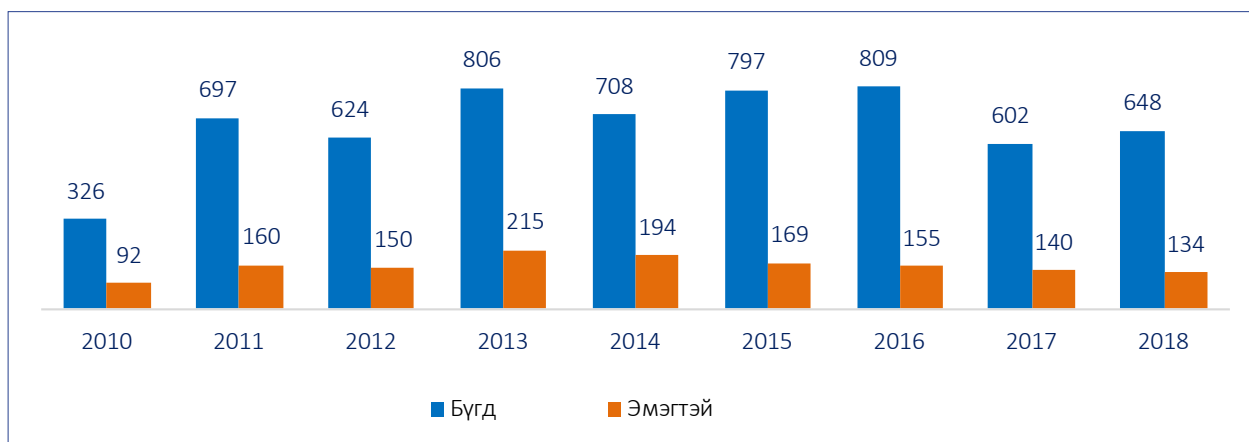
Эх сурвалж: ХНХЯ

Аймгийн Политехник коллеж-Уул уурхайн жишиг сургуульд 2018-2019 оны хичээлийн жилд мэргэжлийн болон техникийн боловсрол эзэмшихээр суралцсан суралцагчдыг курсээр ангилан үзвэл 42.2 хувь нь 1-р курс, 28.2 хувь нь 2-р курс, 22.6 хувь нь 3-р курсэд суралцан төгсчээ.

Аймгийн техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагад суралцагчдын тоо 2013 оноос хойш тогтвортой байсан бол 2017 онд буурсан байна. Мөн эмэгтэй суралцагчдын тоо 2013 оноос хойш аажмаар буурсаар байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас ирэх оноос эхлэн МБСБ-д суралцагчдад сар бүр тэтгэлэг өгөхөөр шийдвэрлэсэн. Өмнөх туршлагаас ийнхүү тэтгэлэг олгосноор тус сургуульд суралцагчдын тоо нэлээд өсдөг. Тиймээс боловсон хүчин бэлтгэх мэргэжлийн квотыг хөдөлмөрийн зах зээл, орон нутгийн хөгжлийн бодлоготой уялдуулан оновчтой тогтоох шаардлагатай юм.

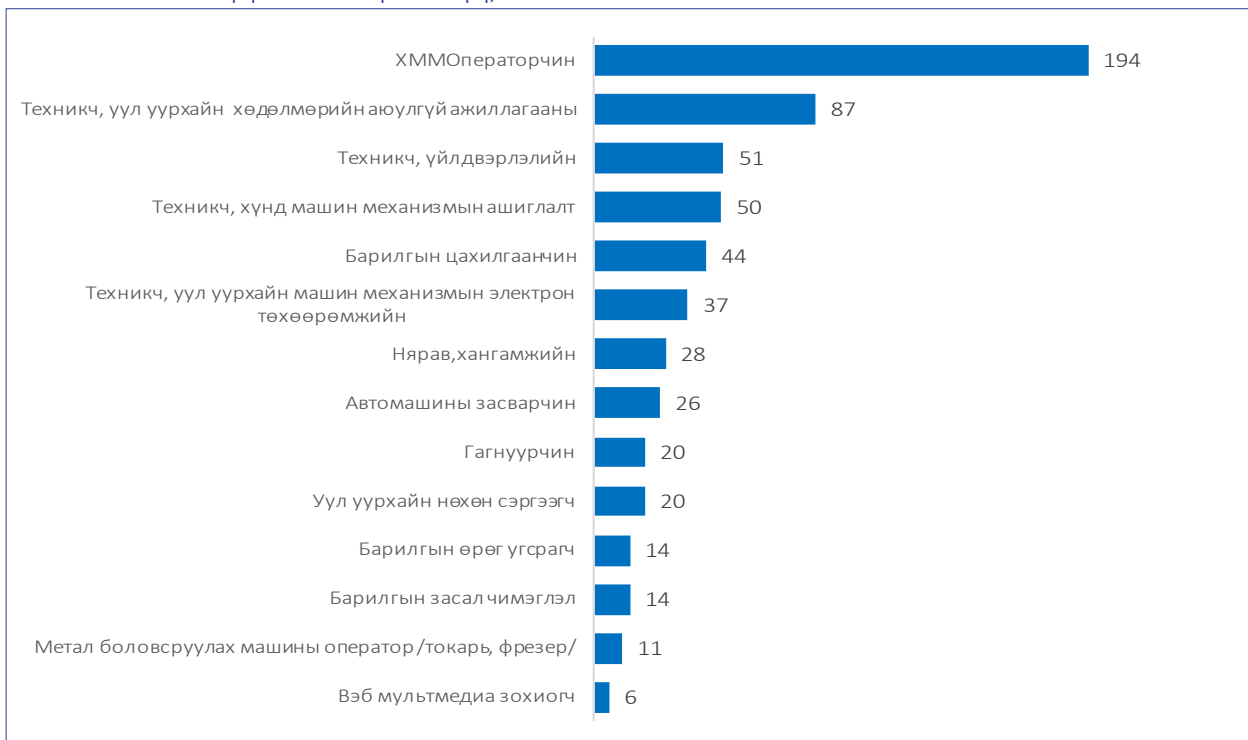
ЗУРАГ 2.16. МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГАД СУРАЛЦАГЧИД, ОН, ХҮЙСЭЭР



Эх сурвалж: ХНХЯ

2018-2019 оны хичээлийн жилд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад ХММ Операторчин (194), уул уурхайн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын техникч (87), үйлдвэрлэлийн техникч (51), хүнд машин механизмын ашиглалтын техникч (50), Уул уурхайн машин механизмын электрон төхөөрөмжийн техникч (37) зэрэг уул уурхайн мэргэжлүүд болон барилгын цахилгаанчин (44) мэргэжлээр боловсон хүчнийг илүү ихээр бэлтгэж байна.

ЗУРАГ 2.17. МБСБ-Д СУРАЛЦАГЧИД, МЭРГЭЖЛЭЭР

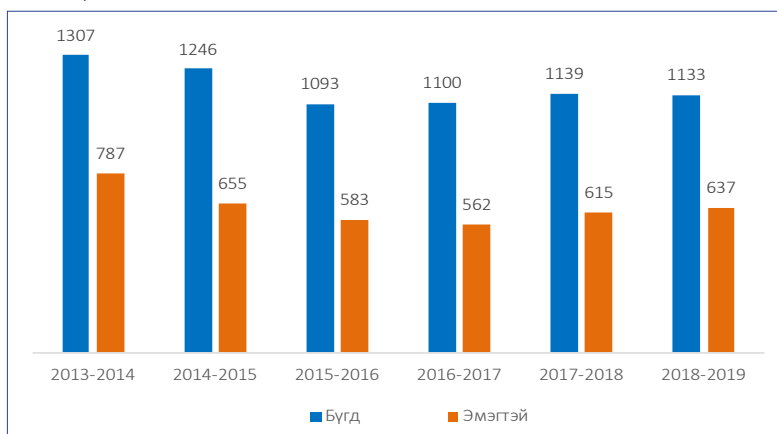


Эх сурвалж: ХНХЯ

6. ДЭЭД БОЛОВСРОЛТОЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН

Улсын хэмжээнд их дээд сургуулиудад 2018-2019 оны хичээлийн жилд суралцагчдын 1133 оюутан нь Говьсүмбэр аймгийн харьяат байгаагийн 320 нь шинээр элссэн бол 309 нь төгсөх ангид суралцжээ. Нийт суралцагчдаас 967 нь бакалаврын зэрэгт суралцсаны 205 нь төгсөх ангид суралцсан. Суралцагчдын тоог сүүлийн 5 хичээлийн жилээр харвал 2013-2014 оноос 2 жил дараалан буурсан бол 2015-2016 оны хичээлийн жилээс эхлэн 1100 орчимд тогтвортой хадгалагдаж байна.

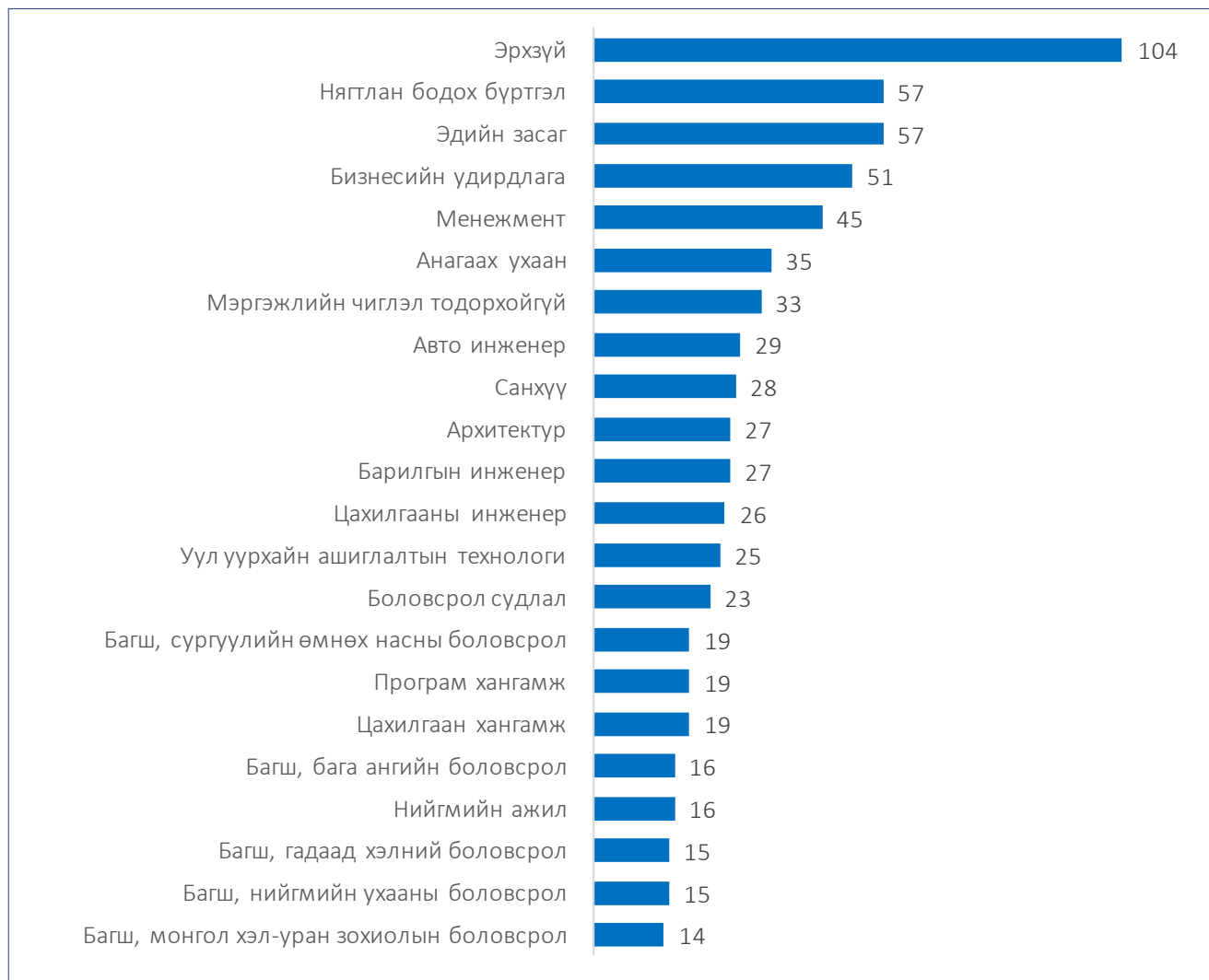
ЗУРАГ 2.18. ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН ИХ ДЭЭД СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧ ЗАЛУУЧУУД, ХИЧЭЭЛИЙН ЖИЛ, ХҮЙСЭЭР



Улсын хэмжээнд их дээд сургуулиудад суралцагч нийт залуучуудыг мэргэжлийн чиглэлээр нь авч үзвэл, эрх зүйч мэргэжлээр 104, нягтлан бодох бүртгэл, эдийн засагч тус бүр 57, бизнесийн удирдлагаар 51, менежментээр 45, анагаах ухааны чиглэлээр 35, авто инженерийн мэргэжлээр 29 залуус суралцаж байгаа нь зонхилох хувийг бүрдүүлж байна. Энэ нь улсын хэмжээнд суралцагчдын бүтэцтэй ерөнхийдөө төстэй байгаа юм.

Гэвч хөдөлмөрийн зах зээл талаас харвал санхүү, бизнесийн чиглэлээр суралцагчдын тоо их байгаа нь ажилгүйдлийг үүсгэх нэг шалтгаан болж байгааг анхаарах хэрэгтэй.

ЗУРАГ 2.19. 2018-2019 ОНЫ ХИЧЭЭЛИЙН ЖИЛД ИДС-Д СУРАЛЦАГЧИД, МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГЛЭЛЭЭР

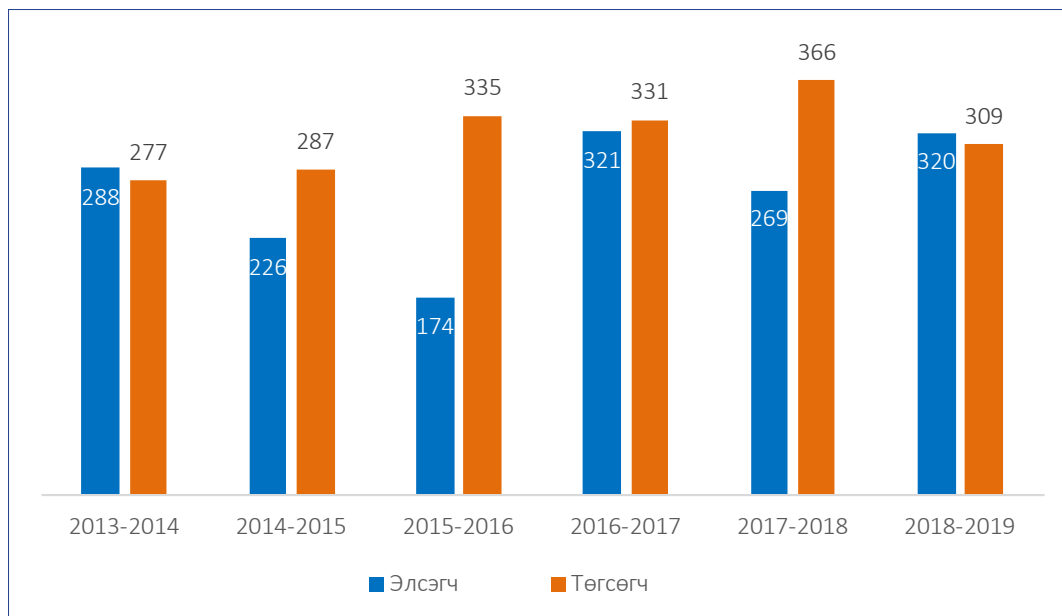


Эх сурвалж: БСШУСЯ

Өөрөөр хэлбэл, ойрын 4 жилийн дотор аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд дээд боловсролтой дээрх мэргэжлүүдээр ажиллах хүчний нийлүүлэлт бий болох бол нөгөө талаас төдий хэмжээний ажлын байр бий болгох хэрэгцээ шаардлага гарна гэсэн үг.

Дээд боловсрол эзэмшин төгсөж байгаа төгсөгчдийн тоог харвал, 2016 оноос хойш 309-366-ын хооронд хэлбэлзсэн байна. Тухайн оны төгсөгчдийн тоо бол тухайн онд ХЗЗ-д нийлүүлэгдэх мэргэжилтэй боловсон хүчин юм. Өөрөөр хэлбэл, эдгээр мэргэжилтэй боловсон хүчнийг ажлын байраар хангах, эсвэл өөр нутаг дэвсгэрт байршуулах бодлого хэрэгтэй болно гэсэн үг.

ЗУРАГ 2.20. ДЭЭД БОЛОВСРОЛ ЭЗЭМШИХЭЭР ЭЛСЭГЧИД БОЛОН ТӨГСӨГЧИД



Цаашид аймгийн хэмжээнд мэргэжилтэй боловсон хүчнийг бэлтгэхэд орон нутгийн болон бүс нутгийнхаа хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд суурилж, төлөвлөх хэрэгцээ шаардлага өндөр байна. ХНХСИ-ийн хийж гүйцэтгэсэн Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны дүнгээр шинээр мэргэжил эзэмшиж, ИДС, МБСБ төгссөнөөс хойш 1 жилийн хугацаанд залуучуудын 60.8 хувь нь буюу таван төгсөгчийн гурав нь хөдөлмөр эрхэлж эхэлсэн байдаг.

Гэхдээ тэд ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллах, байгууллагын шинэ соёлд дасах, хөдөлмөрийн харилцаанд төлөвших зэрэгт олон асуудлууд гардаг. Мөн дээд боловсролтой хөдөлмөр эрхэлж буй төгсөгчдийн 10.9 хувь нь эзэмшсэн боловсролоосоо бага түвшний ажлыг хийдгийг анхааран үзэх хэрэгтэй юм.

Говьсүмбэр аймгийн хувьд МАА түшиглэж залуучуудыг хөдөлмөр эрхлүүлэх боломж байгаа юм. Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт мал аж ахуйн үйлдвэрлэлийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн эргэлтийг сайжруулах, дэвшилтэт технологийн шинэчлэл хийх, инновацийг нэвтрүүлэх зорилт дэвшүүлсэн. Мөн ХААХҮЯ нь Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын зөвлөлийг байгуулсан бөгөөд гол зорилго нь ХАА болон Хөнгөн үйлдвэрийн салбарт дутагдалтай байгаа нарийн мэргэжилтнүүд, түүний дотор одоо бэлтгэгдэхгүй байгаа шинэ мэргэжлүүдээр боловсон хүчин бэлтгэхэд анхаарах асуудал юм гэж үзэж байна.

Ийм төрлийн бодлого, хөтөлбөрүүдтэй орон нутгийн нөөц боломжийг уялдуулан ажлын байрыг бэлтгэх хэрэгтэй.

7. АЖИЛЛАХ ХҮЧИНД ШИЛЖИХ ТӨЛӨВ

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Үндэсний статистикийн хорооны дарга нар 2019 оны 1-р сард хамтарсан тушаал гаргаж “Хөдөлмөрийн статистик үзүүлэлтүүд тооцох аргачлал”-ыг шинэчилсэн.

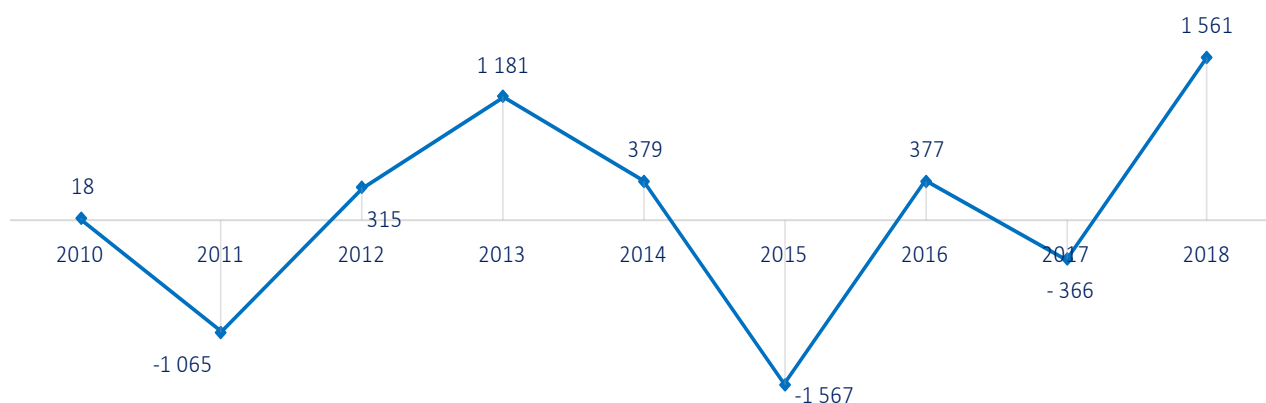
Уг аргачлалд тусгагдсанаар эдийн засгийн идэвхтэй төлөвийг ажиллах хүчин, идэвхгүй төлөвийг ажиллах хүчнээс гадуурх иргэд гэж үзэх болсон юм.

Нэр томьёоны хувьд өөрчлөгдсөн, нэмэлт үзүүлэлтүүд тооцох боломжтой болсон боловч

сургууль, сургалтын байгууллагад суралцах, суралцах гэж байгаагаас бусад шалтгаанаар ажил хийгээгүй байгаа (тэтгэвэрт гарсан, хүүхэд, ахмад настан, бусдыг асран халамжлах, гэрийн ажилтай байх, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй байгаа) иргэдийг ХЗЗ-д оролцох үед ажлын байраар хангах, эсвэл тэднийг ХЗЗ-д татан оролцуулах бодлого, үйл ажиллагаа хэрэгтэй болох юм. Харамсалтай нь бүртгэл мэдээллийн дутагдалтай байдлаас шалтгаалан ХЗЗ-д орох, гарах процессийг нарийн тооцоолох боломж тааруу юм.

Ажиллах хүчнээс гадуур байсан иргэдийн тооны өөрчлөлтөөс харахад зөвхөн 2011, 2015, 2017 онуудад л буурсан бол, бусад жилүүдэд нэмэгдсэн байна.

ЗУРАГ 2.21. ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИДЭВХГҮЙ ТӨЛӨВТ ШИЛЖИГЧДИЙН ТӨЛӨВ



Эх сурвалж:ҮСХ

2.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ЦААШДЫН ТӨЛӨВ

Ажиллах хүчнийг бүрдүүлэгч хүн амын тооны өөрчлөлтөд нөлөөлөх 3 бүрэлдэхүүн хэсэг нь төрөлт, нас баралт, шилжих хөдөлгөөний үзүүлэлтүүд байдаг. Харин ХЗЗ-ийн бодлогыг тодорхойлоход илүү нарийвчилсан үзүүлэлтүүд хэрэгтэй болдог. Энэ бүлэгт аймгийн ажиллах хүчний нөөцийн хандлагыг тодорхойлохдоо хүн амын тодорхой бүлгүүдээр задлан оруулав. Тухайлбал, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн чиглэлд хүн амын тодорхой бүлгүүд болох залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмад настан зэргээр, мөн мэргэжил олгох сургалт, оюутны цагийн хөдөлмөр гэх мэтчилэн төрөлжсөн байдаг.

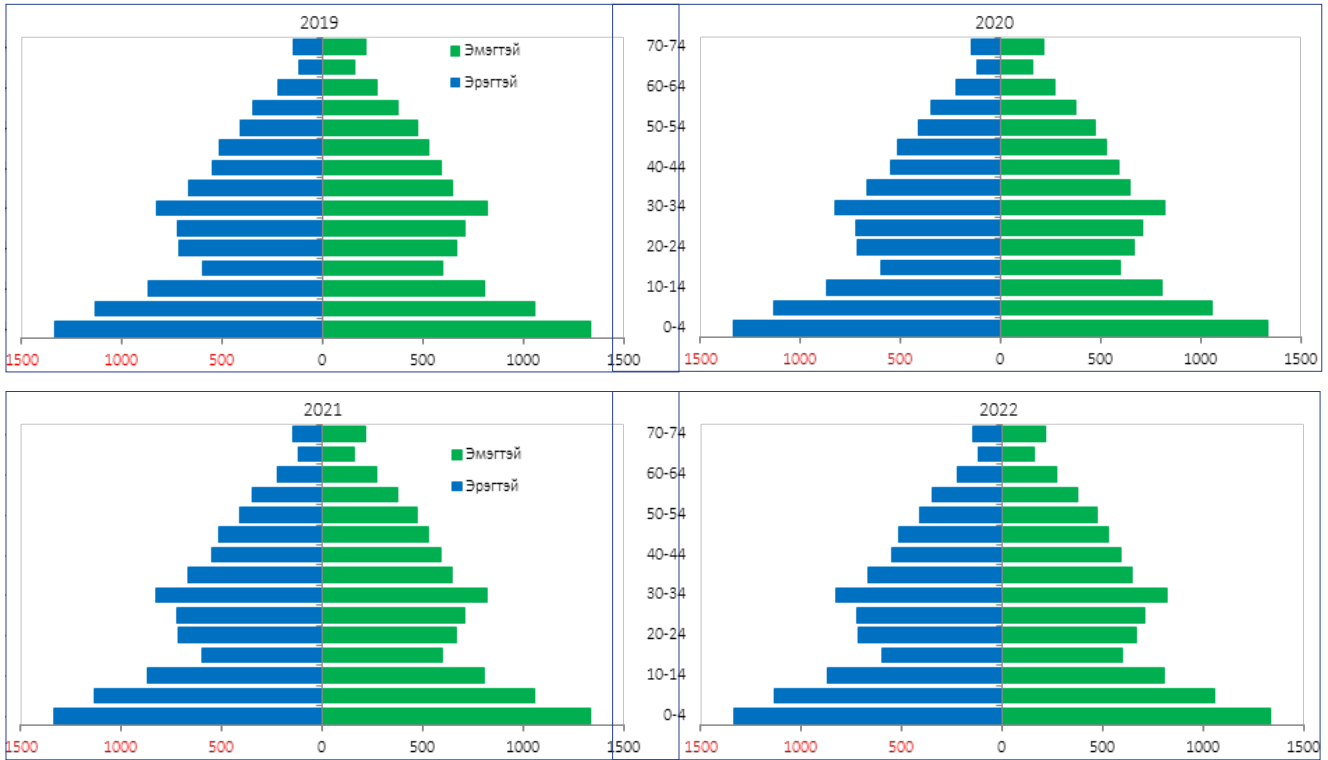
ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийг дунд хугацаагаар авч, зарим үзүүлэлтийг харъя. Нийлүүлэлтийн гол үзүүлэлтүүдийн нэг нь хөдөлмөрийн насны хүн ам юм.

Улсын хэмжээнд “хүн амын цонх үе” нээгдэхтэй зэрэгцэн Говьсүмбэр аймагт ч энэ үзэгдэл ажиглагдахаар байна. Тухайлбал, 2024 онд ажиллах хүч хамгийн ихээр нэмэгдэх төлөвтэй байна.

2.3.1. Хөдөлмөрийн насны хүн ам

Аймгийн хүн ам цаашид тасралтгүй өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд нийт хүн амд хүүхдүүдийн эзлэх хувийн жин өндөр байгаа нь ирээдүйд хөдөлмөрийн насанд хүрэх иргэд улам бүр нэмэгдэхийг илтгэж байна.

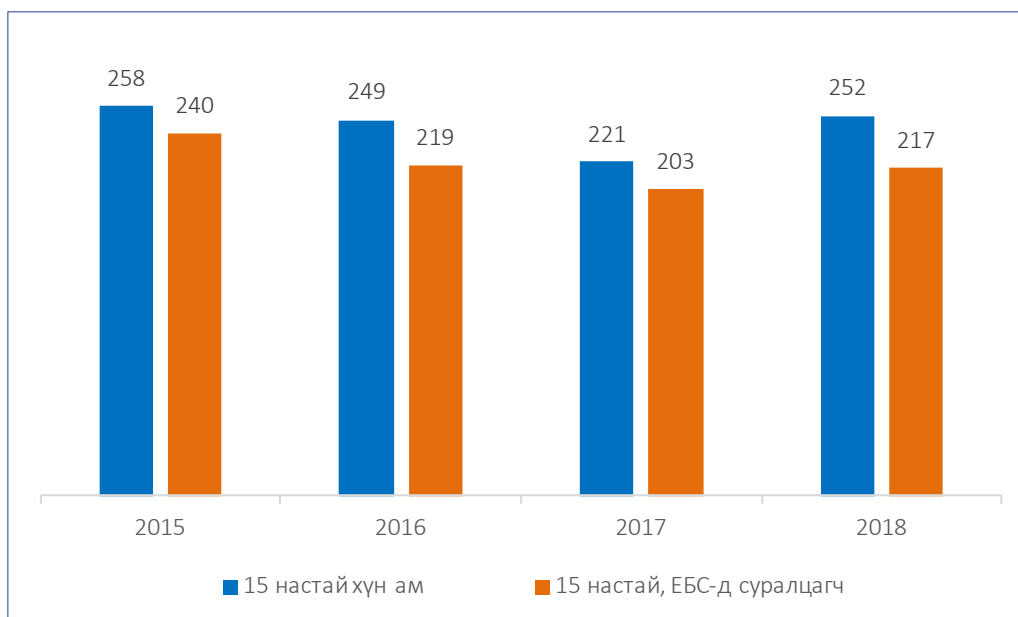
ЗУРАГ 2.22. ХҮН АМЫН НАС, ХҮЙСИЙН СУВРАГА



Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөрийн насанд шинээр хүрч буй хүний тоо 2015 онд 258 байсан бол 2016, 2017 онуудад бага зэрэг буурсан ч 2018 онд 252 болсон байна. Сүүлийн 5 жилийн дунджаар 15 настнуудын 25 нь буюу 10.0 хувь нь ЕБС-д үргэлжлүүлэн суралцаагүй буюу хөдөлмөр эрхлэх боломжтой болж байна (15 настнуудын тодорхой хэсэг нь МБСБ-д суралцахыг үгүйсгэхгүй юм)

ЗУРАГ 2.23. ХЗЗ-Д ШИНЭЭР НИЙЛҮҮЛЭГДСЭН ИРГЭДИЙН МЭДЭЭЛЭЛ, ОНООР



Эх сурвалж: ҮСХ, БСШУСЯ

2.3.2. Ирээдүйн боловсон хүчин буюу ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчид

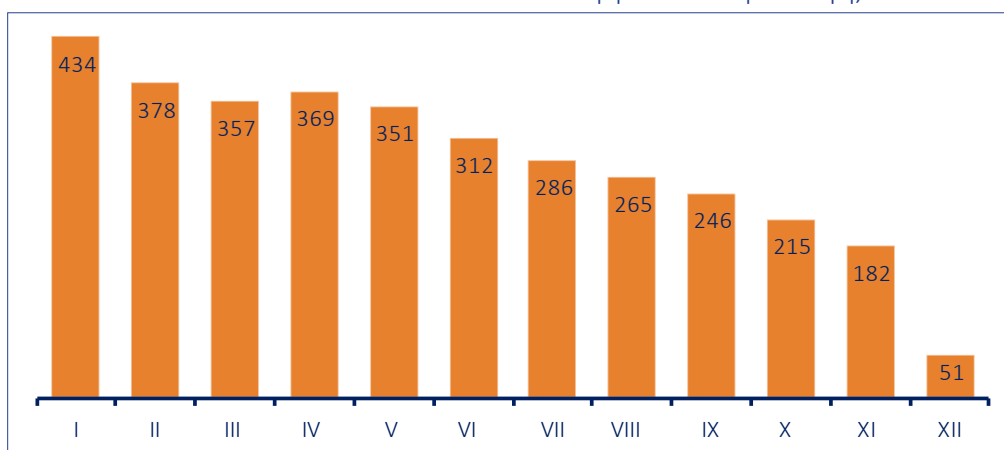
ХЗЗ-ийн ирээдүйн төлөв байдлыг төлөвлөх, бодлого боловсруулахад одоогийн хүүхэд багачууд, тэдний хүн ам зүй, байршил, сургуульд хамрагдалтын төлөвийг шинжлэн судлах хэрэгтэй.

Монгол Улсын “Боловсролын тухай” хуулинд иргэн бүрд суурь боловсролыг заавал эзэмшүүлэхээр заасан байдаг. Харин цаашид үргэлжлүүлэн ЕБС, МБСБ, ИДС-д суралцах, эс суралцах нь тухайн хүүхдийн сонголт билээ. ХЗЗ-ийн хувьд хэрэв тухайн хүүхэд үргэлжлүүлэн суралцвал ажиллах хүчнээс гадуурх төлөвт, суралцахгүй болон хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой бол ажилгүй иргэний ангилалд орж ажлын байраар хангах шаардлага үүснэ. Тиймээс ХЗЗ-ийн бодлогод хөдөлмөрийн насанд хүрэгчдийн хөдөлгөөнийг хянаж байх хэрэгцээ үүсдэг.

Говьсүмбэр аймгийн 5 ерөнхий боловсролын сургуульд 2018-2019 оны хичээлийн жилд 3.4 мянган суралцагч суралцаж төгссөнөөс 49.7 хувь нь эрэгтэй, 50.3 хувь нь эмэгтэй байна. Нийт суралцагчдыг байршлаар нь тодруулбал, 75.6 хувь нь Сүмбэр суманд, 24.4 хувь нь бусад сумдад суралцаж байна.

Аймгийн ерөнхий боловсролын сургуульд 2018-2019 оны хичээлийн жилд суралцагчдын 12.6 хувь нь нэгдүгээр ангид, 11.0 хувь нь хоёрдугаар ангид, 10.4 хувь нь гуравдугаар ангид зэргээр нийт суралцагчдын 54.8 хувь нь бага ангид, 32.2 хувь нь дунд ангид, 13 хувь нь ахлах ангид суралцсан ба 51 хүүхэд бүрэн дунд боловсрол эзэмшин төгсчээ.

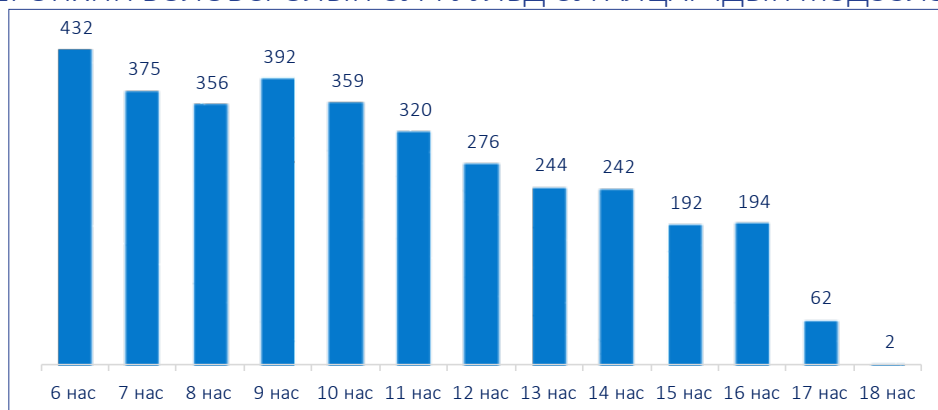
ЗУРАГ 2.24. ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧИД, АНГИАР



Эх сурвалж: БСШУСЯ

Суралцагчдыг насаар нь харахад 12.5 хувь нь 6 настай, 10.9 хувь нь 7 настай, 10.3 хувь нь 8 настай, 11.4 хувь нь 9 настай, 10.4 хувь нь 10 настай суралцагчид байгаа нь бөгөөд нийт суралцагчдын дийлэнх хувийг бага ангийнхан эзэлж байна.

ЗУРАГ 2.25. ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧДЫН МЭДЭЭЛЭЛ, МЯН.ХҮН



Энэ онд 192 суралцагч шинээр хөдөлмөрийн насанд хүрсэн бол ирэх онд 242, 2021 онд 244 суралцагч хүрэх төлөвтэй байна. Тэдгээрийн тодорхой хэсэг нь суурь боловсрол эзэмшээд ХЗЗ-д гарах нь дамжиггүй.

Хөдөлмөрийн насанд дөнгөж хүрсэн буюу 15-18 насны хүүхдүүд ЕБС-ын ахлах ангид, эсвэл мэргэжил олгох байгууллагад дэвшин суралцаж байгаа эсэхийг дараах хүснэгтэд харуулав.

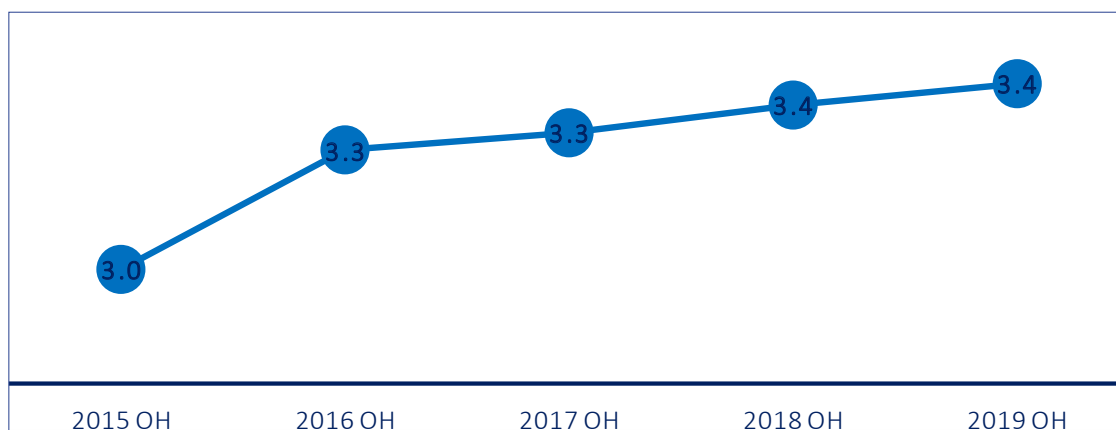
2014-2015 оны хичээлийн жилд 13 настай 246 хүүхдүүд суралцсан бол 2017 онд хөдөлмөрийн насанд хүрэхэд 203 нь суралцаж байснаа 2019 онд 62 нь л суралцсан байна. Өөрөөр хэлбэл, гуравны хоёроос илүү нь ЕБС-д үргэлжлүүлэн суралцаагүй байна. Тэдний зарим нь мэргэжил олгох байгууллагад суралцсан байх боломжтой ч 2019 онд МБСБ-д элсэн суралцсан нийт суралцагч 136 байгаа бөгөөд энэ нь мэдээж дан 17 настнууд биш юм. Магадгүй ахлах ангийг нийслэл хот зэрэг илүү сайн сургалттай газарт суралцахаар шилжсэн байхыг үгүйсгэхгүй юм.

ХҮСНЭГТ 2.6. СУРАЛЦАГЧДЫН ТОО, НАСААР

Хичээлийн жил	11 нас	12 нас	13 нас	14 нас	15 нас	16 нас	17 нас	18 нас
2018-2019	320	276	244	242	192	194	62	2
2016-2017	253	252	245	234	203	212	166	13
2014-2015	249	226	246	238	240	226	85	3

Ерөнхий боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдыг сүүлийн 5 жилийн байдлаар авч үзэхэд суралцагчдын тоо аажмаар өссөөр байгаа нь цаашид ажиллах хүч нэмэгдэхийг харуулж байна. Тиймээс тэдэнд орон нутгийн хөгжлийн бодлого, түүний дотор хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлогыг таниулан мэдүүлж, мэргэжлээ зөв сонгоход нь дэмжлэг үзүүлэх, улмаар аймгийн хэрэгцээт боловсон хүчнийг бэлтгэж, ашигласнаар хүн амын амьжиргааны түвшинг сайжруулах боломжтой болно.

ЗУРАГ 2.26. ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГАД СУРАЛЦАГЧИД, ОНООР



Эх сурвалж: БСШУСЯ

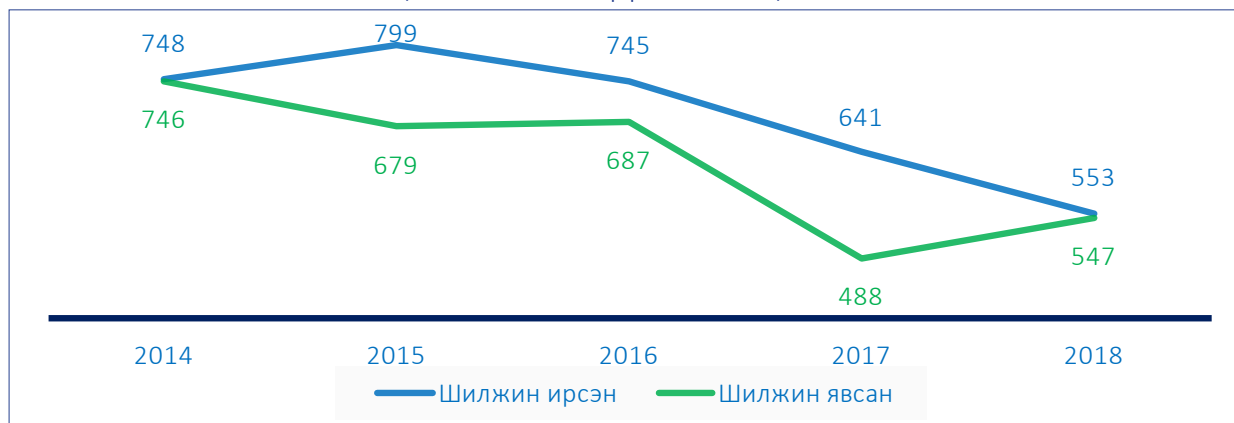
2.3.3. Ажиллах хүчний дотоод шилжих хөдөлгөөн

Манай улсад иргэдийн дотоод шилжих хөдөлгөөн нь хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотойгоор ажлын байр хайх үндсэн шалтгаантай байдаг. Нийтлэг зургаар харвал ХЗЗ-ийн эрэлтийг үүсгэгч ААНБ нь зах зээлээ даган хот сууринд үйл ажиллагаа явуулах эрмэлзэлтэй байдаг бол ажиллах хүч нь тэднийг даган суурьшсанаар сүүлийн жилүүдэд

хотжилт идэвхтэй явагдлаа.

Сүүлийн 5 жилийн хүн амын шилжих хөдөлгөөнийг харахад 2014-2017 онуудад Говьсүмбэр аймагт нийслэл, бусад аймгаас шилжин ирэх иргэдийн тоо нь шилжин явснаас их байсан бол 2018 онд тэнцүү болсон байна. Шилжих хөдөлгөөнд оролцогчдын тоо нь зөвхөн аль нэг чиглэлдээ л 550-800 иргэд байгаа нь одоогийн нийт хүн амын 3-аас илүү хувь байгаа нь бусад аймгуудтай харьцуулахад өндөр үзүүлэлт юм.

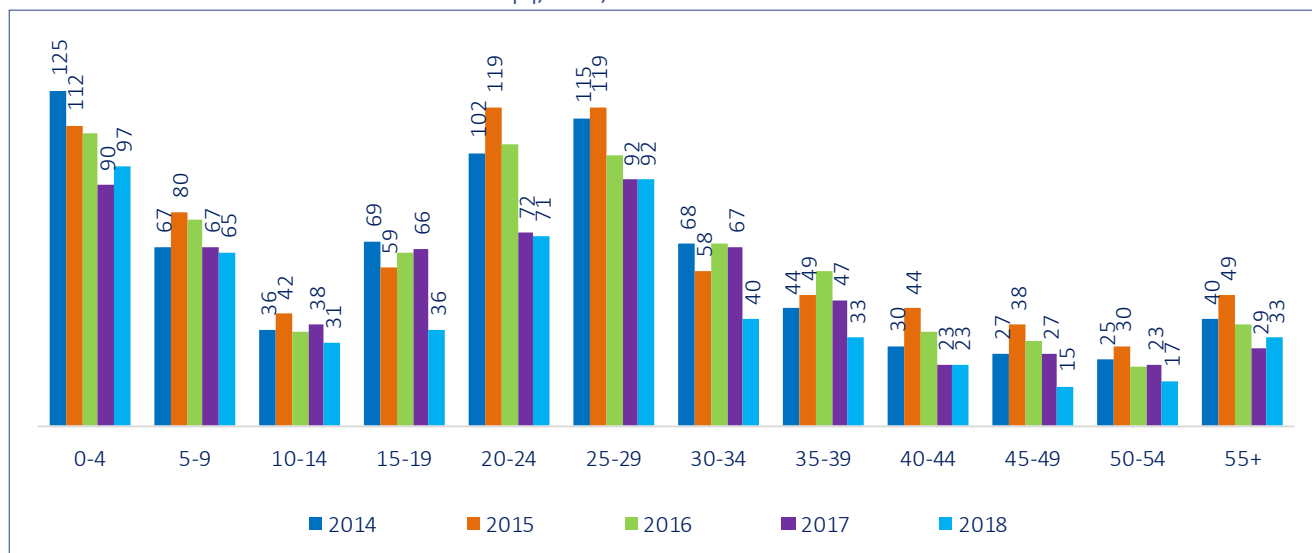
ЗУРАГ 2.27. ШИЛЖИН ИРСЭН, ЯВСАН ИРГЭДИЙН ТОО, ОНООР



Эх сурвалж: Аймгийн статистикийн хэлтэс

Шилжин хөдөлгөөний баланс эерэг байгаа нь тэдэнд зориулсан ажлын байр бэлтгэхийг шаардах юм. Үүний тулд шилжих хөдөлгөөнд оролцогч иргэдийг насны бүлгээр харах шаардлагатай юм. Аймгийн шилжин явсан иргэдийн мэдээллийг сүүлийн 5 жилээр насны бүлгээр ангилан авч үзвэл 20-29 нас болон 0-4 насны хүүхдүүдийн хувийн жин өндөр байгаа нь залуу гэр бүлүүд байх магадлалтайг харуулж байна. Шинэ залуу ажиллах хүчин болох 20-29 насны иргэдийн шилжих хөдөлгөөн 2014-2017 онуудад буурсан бол 2018 онд эргээд өссөн нь нийт шилжин явагчдын хандлагаас эсрэг дүр зурагтай байна.

ЗУРАГ 2.28. ШИЛЖИН ЯВСАН ИРГЭД, ОН, НАСНЫ БҮЛГЭЭР

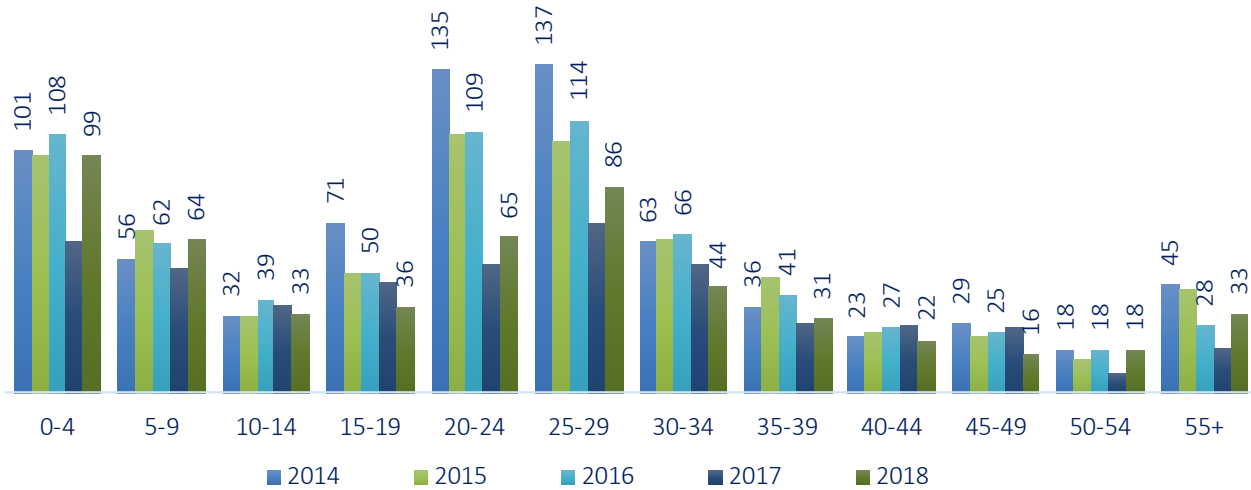


Эх сурвалж: Аймгийн статистикийн хэлтэс

Шилжин ирэгсдийн хувьд насны бүлгээр харьцуулан харвал хамгийн их хувийн жинг хүүхдүүд, түүний дараа 20-29 насныхан эзэлж байгаа нь шилжин явсан иргэдийг нөхөхүйц байна. Шилжин явсан иргэдээс эсрэг дүр зураг байгаа нь 20-29 насны залуучуудын ирэх

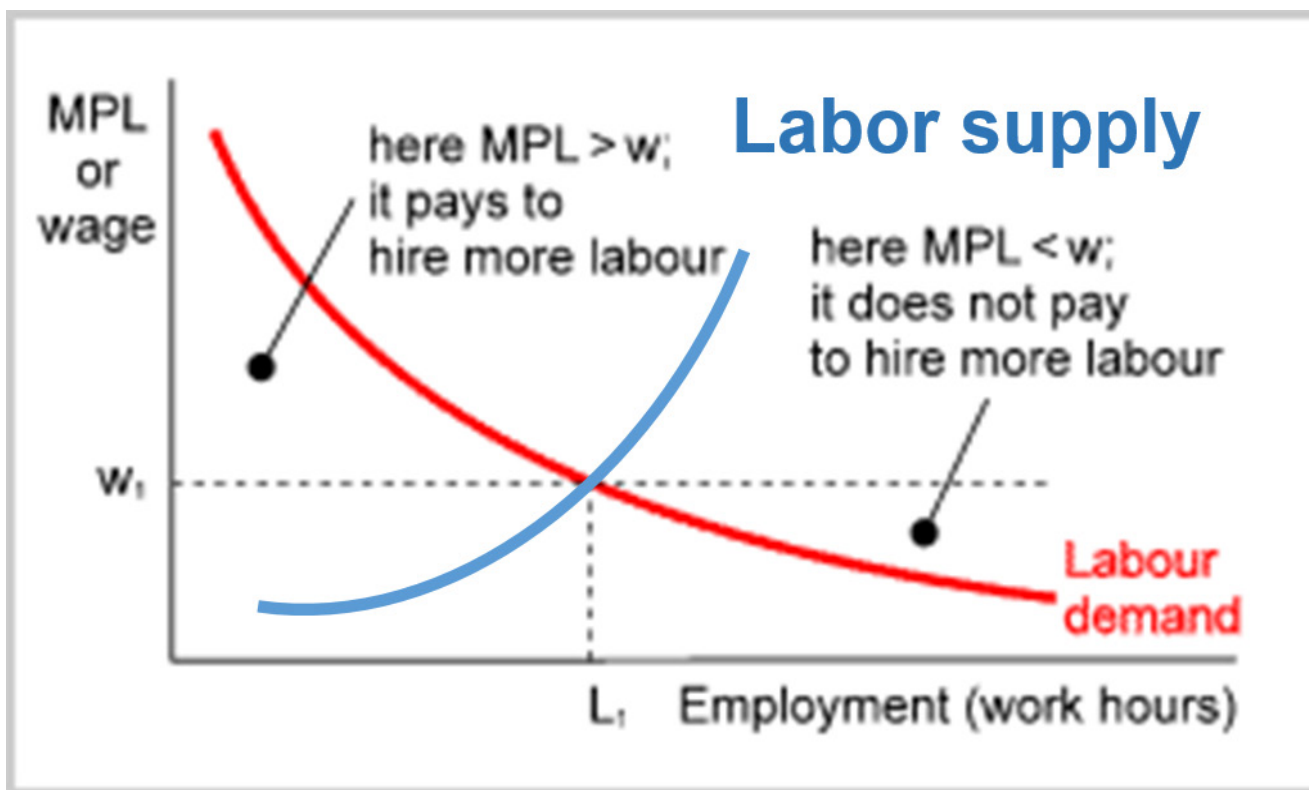
хөдөлгөөн буурсаар байсан нь 2018 онд ч хадгалагдсан байна. Орох хөдөлгөөний дүр зургийг бүхэлд нь харвал зөвхөн 0-4 болон 55-аас дээш насны бүлгийн иргэдийн тоо л 2018 онд өссөн бол бусад насны иргэдийн тоо 2014 оноос хойш байнга буурсаар байна.

ЗУРАГ 2.29. ШИЛЖИН ИРСЭН ИРГЭД, ОН, НАСНЫ БҮЛГЭЭР



Эх сурвалж: Аймгийн статистикийн хэлтэс

Шилжин ирсэн иргэдийн ихэнх нь бэлэн ажлын байр даган ирээгүй нь ойлгомжтой. Иймээс тэдэнд ажлын байр бэлтгэх сорилт зүй ёсоор тулгарах юм. Төрийн зүгээс төвлөрлийг сааруулж орон нутгийн хөгжлийг дэмжих бодлого барьж буй өнөө үед орон нутагт ч шилжин ирсэн иргэдийг тогтоон барих, хөдөлмөр эрхлүүлэх замаар бүтээн байгуулалтыг түргэсгэх боломжтой юм.



3

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ



БҮЛЭГ 3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН БОГИНО ХУГАЦААНЫ ЭРЭЛТ

Говьсүмбэр аймгийн хэмжээнд 2019, 2020 онд хөдөлмөрийн зах зээлд үүсэх ажиллах хүчний эрэлт, 2019 онд үүссэн ажиллах хүчний хомсдолын хэмжээг тодорхойлох зорилгоор ААНБ-д суурилсан түүвэр судалгааг хийж гүйцэтгэлээ.

3.1. СУДАЛГААНЫ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Үндэсний статистикийн хорооны статистикийн бизнес регистрийн санд 2019 оны эхний улирлын байдлаар Говьсүмбэр аймагт 469 аж ахуйн нэгж, байгууллага бүртгэлтэй байгаагийн 374 (79.7%) нь үйл ажиллагаа явуулж байна.

Үйл ажиллагаа явуулж байгаа 374 нэгжийг татвар, санхүү, даатгалын 2019 оны 1-р улирлын тайлангуудтай уялдуулж, судалгаанд хамрагдах боломжтой 263 нэгжийг тодорхойлж, түүвэр судалгааны хүрээг бэлтгэж, аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгаанд хамруулсан.

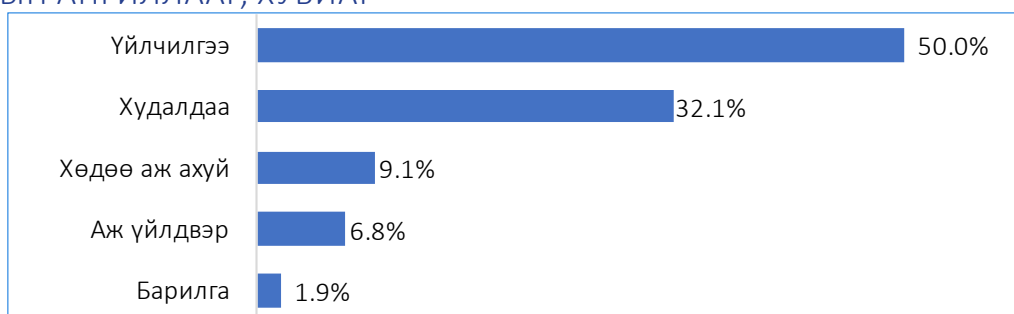
Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 58.7 хувь нь хувийн өмчийн, 41.3 хувь төрийн өмчийн ажил олгогчид байна. Харин хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл 70.0 хувь нь компани, 18.3 хувь төсөвт байгууллага, 5.3 хувь нь хоршоо, 3.4 хувь нь төрийн болон орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар, 2.3 хувь нь төрийн бус байгууллага, 0.8 хувь нь нөхөрлөлийн ажил олгогчид байна.

ХҮСНЭГТ 3.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН ААНБ, ӨМЧ, ХАРИУЦЛАГЫН ХЭЛБЭРЭЭР, ХУВИАР

Хариуцлагын хэлбэр	Бүгд		Төрийн өмчийн		Хувийн өмчийн	
	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%
БҮГД	263	100.0	58	22.1	205	77.9
Компани	184	70.0	1	0.5	183	99.5
Нөхөрлөл	2	0.8	0	-	2	100.0
Хоршоо	14	5.3	0	-	14	100.0
ТӨҮГ/ОНӨҮГ	9	3.4	9	100.0	0	-
Төсөвт байгууллага	48	18.3	48	100.0	0	-
Төрийн бус байгууллага	6	2.3	0	-	6	100.0

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын 50.0 хувь нь үйлчилгээний салбарынх, 32.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын, 9.1 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбарынх, 6.8 хувь нь аж үйлдвэрийн салбарынх, 1.9 хувь нь барилгын салбарынх байна.

ЗУРАГ 3.1. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН ААНБ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ САЛБАРЫН АНГИЛЛААР, ХУВИАР



Эдгээр аж ахуйн нэгж, байгууллагын 73.0 хувийг 10-аас доош ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж, байгууллага эзэлж байгаа бол 96.2 хувь нь 50 хүртэлх ажиллагчидтай, 3.8 хувийг 50-аас дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж, байгууллага байна.

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын тоонд сүүлийн 12 сард гарсан өөрчлөлтийг авч үзвэл, нийт 2.3 мянган ажиллагчид ажиллаж байгаа бөгөөд энэ нь өмнөх оны мөн үеэс 1.4 хувиар буурсан үзүүлэлт юм.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, аж үйлдвэр, барилгын салбарын ажиллагчдын тоо 44.0 болон 27.0 хувиар тус тус буурсан, мэргэжлийн шинжлэх ухаан ба техникийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчид 25.0 хувиар өссөн байгаа нь анхаарал татаж байна. Бусад салбарын ажиллагчдын тоо харьцангуй тогтвортой байна.

ХҮСНЭГТ 3.2. СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН ААНБ БОЛОН АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ЭЗҮАСА-ААР

Салбар	Ажиллагчдын тоо	
	2018 оны 3 сар	2019 оны 3 сар
БҮГД	2386	2353
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	58	55
Уул уурхай, олборлолт	550	553
Боловсруулах үйлдвэрлэл	73	41
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	22	23
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	114	117
Барилга	44	32
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	191	186
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	28	30
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	79	78
Мэдээлэл холбоо	1	1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	8	8
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	9	9
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	12	15
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	44	44
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	387	387
Боловсрол	432	439
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	194	194
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	129	132
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	11	9

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 8.3 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 /25 болон түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулах/-д заасны дагуу ХБИ ажиллуулах ёстой ажил олгогчид байгаа ба үүний 81.8 хувьд нь 50 орчим хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулж байгаа ажил олгогчдын 22.2 хувь нь хуульд

заасан хэмжээгээр буюу ажиллагчдын дөрвөөс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байгаа бол үлдсэн хувь нь ХБИ-ийн тоог хуульд заасан хэм хэмжээнд хүргэж хараахан чадаагүй байна. Хуулийн дагуу ХБИ ажиллуулах ёстой ААНБ-ын 18.2 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг огт ажиллуулдаггүй байна.

3.2. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

3.2.1. СҮҮЛИЙН 12 САРД ШИНЭЭР АВСАН АЖИЛЛАГЧИД

Говьсүмбэр аймгийн ААНБ-ын 31.2 хувь нь сүүлийн 12 сард шинээр ажилтан авсан бөгөөд эдгээр ААНБ-ууд нийтдээ 286 ажиллагчдыг ажлын байраар хангасан байна. Тэдгээр ажиллагчдын 52.4 хувь нь эмэгтэй ажиллагчид байгаа бол 89.5 хувь нь үндсэн ажилтнаар ажилд орсон ба 41.1 хувь нь өмнө нь тухайн байгууллагад ажиллаж байсан ажиллагчид байна. Харин 28.1 хувь нь сул ажлын байранд ажилд орсон байна.

Сүүлийн 12 сард ажилд орсон ажиллагчдын 13.9 хувь нь худалдааны салбар, 12.8 хувь нь төрийн удирдлагын салбар, 11.9 хувь нь уул уурхайн салбар, 11.2 хувь нь эрүүл мэндийн салбарт тус тус харьяалагдаж байна. Эрүүл мэнд, боловсролын салбарын шинэ ажиллагчдын 89.3-93.8 хувь нь байнгын /үндсэн/ ажиллагчид байгаа бол уул уурхай, худалдаа, тээвэр, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх зэрэг үйл ажиллагааны салбарын шинэ ажилтан бүр үндсэн ажилтан байжээ.

Ажил мэргэжлийн ангиллаар үзвэл, нийт шинэ ажиллагчдын 34.3 хувь нь мэргэжилтэн, 20.0 хувь нь машин механизм, төхөөрөмжийн операторч, угсрагч, 14.0 хувь нь техникч болон туслах/ дэд мэргэжилтэн, 9.0 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан, 8.1 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, 8.4 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, үлдсэн 6.2 хувь нь контор, үйлчилгээний ажилтан болон менежерын ажлын байранд орсон байна.

ХҮСНЭГТ 3.3. СҮҮЛИЙН 12 САРД ШИНЭЭР АВСАН АЖИЛЛАГЧИД, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛАЛ, ХУВИАР

Ажил мэргэжлийн ангилал	Шинэ ажлын байрны дүнд эзлэх хувь
БҮГД	100.0
Менежер	3.4
Мэргэжилтэн	34.3
Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	14.0
Контор, үйлчилгээний ажилтан	2.8
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	9.0
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	8.1
Машин механизм, төхөөргийн операторч, угсрагч	20.0
Энгийн ажил, мэргэжил	8.4

Говьсүмбэр аймгийн ажил олгогчдоос судалгааны мэдээлэл цуглуулж буй тухайн хугацаанд нээлттэй зарлагдсан сул ажлын байр байгаа эсэхийг тодрууллаа. ААНБ-ын 21.2 хувь нь 196 сул ажлын байранд ажилтан сонгон шалгаруулж авахаар нээлттэй зарласан байв.

Нийт нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны 15.8 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарт, тус бүр 13.2 хувь нь боловсрол, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах, 10.5 хувь нь эрүүл мэндийн салбарт байгаа нь дийлэнх

хувийг эзэлж байна.

Ажил мэргэжлийн хувьд нийт сул ажлын байрны 35.2 хувь нь энгийн ажил мэргэжил буюу харуул, хамгаалалтын ажилтан, үйлчлэгч, туслах ажилтан, 30.6 хувь нь мэргэжилтэн буюу багш, сувилагч, эмч, эдийн засагч, 11.8 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан буюу худалдагч, тогооч, зөөгч бармен, 9.2 хувь нь машин механизм, төхөөргийн операторч, угсрагч, 4.6 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, 3.1 хувь нь контор, үйлчилгээний ажилтан, 2.6 хувь нь тус бүр техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн болон менежерийн ажлын байр байна.

Сул ажлын байрыг олон нийтэд нээлттэй зарлах хугацаа хамгийн багадаа 1 долоо хоног, хамгийн ихдээ 52 долоо хоног байгаа бол зарим ажил олгогчдын хувьд тодорхой хугацаа хэлэх боломжгүй буюу тухайн ажлын байранд тохирох ажилтныг авах хүртэл үргэлжлүүлэн зарласаар байна гэжээ.

Сүүлийн 12 сард шинээр авсан ажиллагчдын мэргэжлийн болон хувь хүний үр чадварыг ажил олгогчдоор үнэлүүлсэн бөгөөд их дээд сургууль төгссөн шинэ ажиллагчдын хувь хүний үр чадвар дундаж хэмжээнд байгаа бол мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгсөгчдийн хувь хүний ихэнх үр чадварыг хангалтгүй буюу дунджаар 1.7 гэж үнэлжээ.

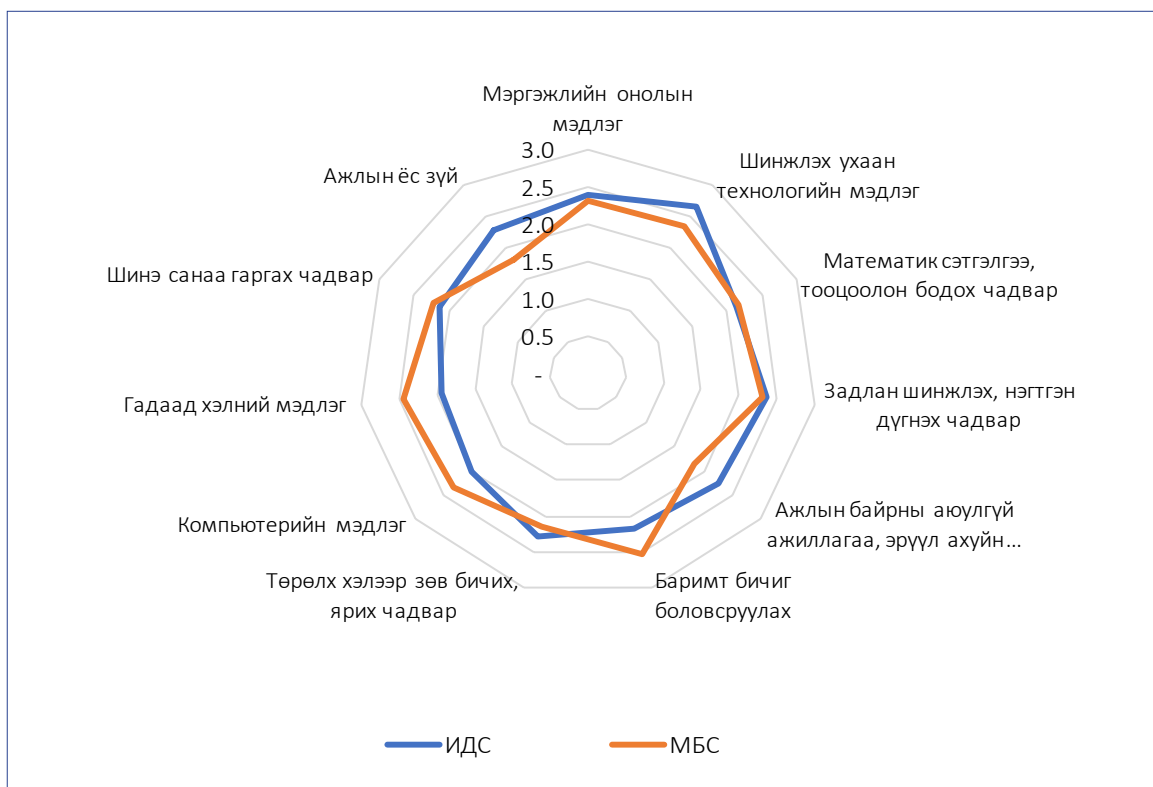
ЗУРАГ 3.2. АЖИЛЛАГЧДЫН ХУВЬ ХҮНИЙ ҮР ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭ, АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ҮНЭЛСНЭЭР



Харин мэргэжлийн үр чадварын тухайд их дээд сургууль төгсөгчдийнх боломжийн хэмжээнд байна гэж үзсэн бол мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгчдөд зарим мэргэжлийн үр чадвар төдийлөн сайнгүй байдаг гэж үнэлжээ.

Тодруулбал, МБСБ төгсөгчдийн мэргэжлийн онолын мэдлэг, шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг, ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэдлэг, ажлын ёс зүй математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар зэрэг үр чадвар хамгийн ихээр дутагталтай байдаг гэжээ.

ЗУРАГ 3.3. АЖИЛЛАГЧДЫН МЭРГЭЖЛИЙН УР ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭ, АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ҮНЭЛСНЭЭР



3.2.2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ

3.2.2.1. 2019 оны ажиллах хүчний эрэлт

Судалгаагаар Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2019 онд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг тодорхойлсон бөгөөд мөн 2020 онд буюу ойрын ирээдүйд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг урьдчилсан байдлаар ажил олгогчдын өөрсдийн төсөөлөл, төлөвлөж буй байдлаар асууж тодрууллаа.

Говьсүмбэр аймгийн ажил олгогчдын 32.6 хувь нь 2019 онд шинээр ажиллах хүчин авах төлөвлөгөөтэй байна. Шинээр ажилтан авахаар төлөвлөж буй ААНБ-ын хүрээнд 2019 онд Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 369 ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээ бий болох үр дүн гарлаа. Ажил олгогчдын 39.8 хувь нь шинээр авах ажилтнаа өөрийн хөрөнгөөр сургана гэжээ.

Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн 2019 оны ажиллах хүчний эрэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, нийт эрэлтийн 41.0 хувь нь аж үйлдвэрийн салбарт, 14.9 хувь нь барилгын салбарт, 9.7 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 5.7 хувь нь Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагааны салбарт, 5.4 хувь нь эрүүл мэндийн салбарт, 4.6 хувь нь боловсролын салбарт, 4.1 хувь нь тус бүр тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, төрийн удирдлага, батлан хамгаалахын салбар, 3.0 хувь нь урлаг, үзвэр, тоглоом, наадмын салбарт бий болохоор байгаа нь нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 92.4 хувийг эзэлж байна.

ЗУРАГ 3.4. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ САЛБАРЫН АНГИЛЛААР, ХУВИАР

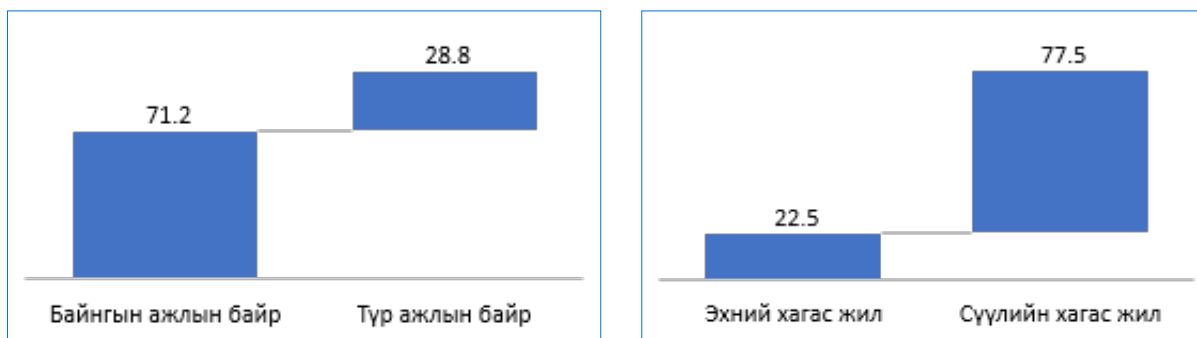


Харин хөдөө аж ахуй, санхүү, даатгалын үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж, мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарт ажиллах хүчний эрэлт, хэрэгцээ хамгийн бага буюу нийлээд нийт эрэлтийн 7.6 хувийг бүрдүүлэх хүлээлттэй байна.

Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2019 онд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг ажлын байрны ажлын байрны хэлбэрээр авч үзье.

2019 оны ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 77.5 хувь нь сүүлийн хагас жилийн хугацаанд бий болохоор байгаа бол байнгын ажлын байрны 75.3 хувь, түр ажлын байрны 83.0 хувь нь сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй байна.

ЗУРАГ 3.5. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, ХУГАЦААГААР



Байнгын ажлын байрны эрэлтэд гол нөлөө үзүүлж буй нь салбар нь боловсруулах, барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарууд бөгөөд эдгээр салбарын эрэлт байнгын ажлын байранд үүсэх эрэлтийн 82.1 хувийг бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 3.4. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, САЛБАРААР

	БҮГД	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны дүнд эзлэх хувь	
		Байнгын	Түр	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр
БҮГД	369	263	106	71.2	28.8	100.0	100.0
Аж үйлдвэр	151	103	48	68.2	31.8	39.2	45.3

	БҮГД	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны дүнд эзлэх хувь	
		Байнгын	Түр	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр
Барилга	55	7	48	12.7	87.3	2.7	45.3
Худалдаа	36	34	2	94.4	5.6	12.8	1.9
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	15	15	0	100.0	-	5.7	-
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх	21	21	0	100.0	-	8.0	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах	15	10	5	66.7	33.3	3.8	4.7
Боловсрол	17	17	0	100.0	-	6.5	-
Эрүүл мэнд	20	19	1	95.0	5.0	7.2	0.9
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	11	11	0	100.0	-	4.2	-
Бусад	28	26	2	92.9	7.1	9.9	1.9

Харин түр ажлын байранд үүсэх ажиллах хүчний эрэлтийн 90.6 хувийг боловсруулах үйлдвэр болон барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлт бүрдүүлэх төлөвтэй байна.

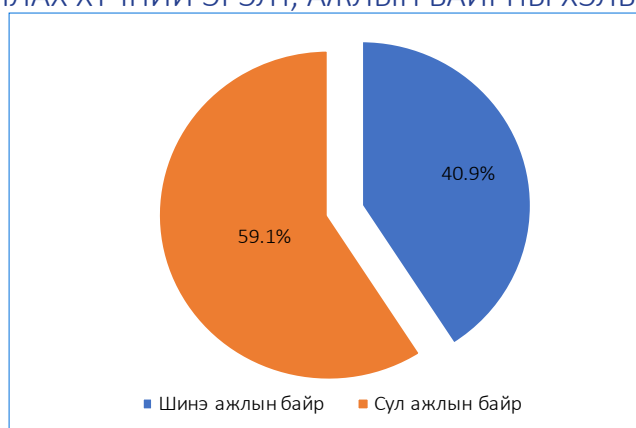
Байнгын ажилтан авах хэрэгцээ салбар бүрд харилцан адилгүй бөгөөд хөдөө аж ахуй, уул уурхай, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт, иээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, боловсрол, урлаг, үзвэр, тоглоом, наадмын салбарт бий болох ажиллах хүчний эрэлт бүр байнгын ажлын байр байх төлөвтэй байгаа бол худалдаа, эрүүл мэндийн салбарын ажлын байрны 94.4-95.0 хувь нь байнгын ажлын байр байна.

Харин түр ажиллах хүчний эрэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар бүрээр авч үзвэл барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 87.3 хувь, аж үйлдвэрийн салбарын эрэлтийн 31.8 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байна.

Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны нийлүүлэлтийг шинэ болон сүл ажлын байрны төрлөөр авч үзье.

2019 оны ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 40.9 хувь нь шинэ ажлын байрны эрэлт байгаа нь тухайн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээл энэ хэмжээгээр тэлэх боломжтойг харуулж байна. Харин 59.1 хувь нь сүл ажлын байранд ажилтан авах хэрэгцээ байна.

ЗУРАГ 3.6. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, ХУВИАР



Ажиллах хүчний эрэлтийн багагүй хувийг сул ажлын байрыг нөхөх ажиллах хүчний эрэлт эзэлж байгаа бөгөөд сул ажлын байр бий болох шалтгааныг харвал ажилтан шилжиж явсан, тогтвортой ажиллахгүй байх, жирэмсний амралт авах, тэтгэвэрт гарах зэрэг шалтгаанууд зонхилж байна.

Шинэ ажлын байрны 18.6 хувь нь аж үйлдвэр, 36.5 хувь нь барилга, 11.7 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарт, 10.0 хувь нь тээвэр ба агуулахын салбарт тус тус бий болохоор харагдаж байна.

Харин сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд аж үйлдвэр, худалдаа, эрүүл мэндийн салбаруудад эрэлт хамгийн өндөр байна. Тухайлбал, нийт сул ажлын байрны эрэлтийн тавны гурвыг аж үйлдвэрийн салбар дангаараа бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 3.5. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАР, АЖЛЫН БАЙРНЫ ТӨРЛӨӨР

	БҮГД	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны дүнд эзлэх хувь	
		Шинэ	Сул	Шинэ	Сул	Шинэ	Сул
БҮГД	369	151	218	40.9	59.1	100.0	100.0
Аж үйлдвэр	151	28	123	18.5	81.5	18.6	56.4
Барилга	55	55	0	100.0	-	36.5	-
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	36	18	18	49.5	50.5	11.7	8.3
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	15	15	0	100.0	-	10.0	-
Боловсрол	15	5	10	33.3	66.7	3.3	4.6
Эрүүл мэнд	17	4	13	23.5	76.5	2.7	6.0
Бусад	80	26	54	32.5	67.5	17.3	24.8

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтэд эзлэх хувиар харвал барилга, тээврийн салбарын ажиллах хүчний эрэлт бүр шинэ ажлын байр байна.

Харин бусад салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 50.5-81.5 хувийг сул ажлын байр байх төлөвтэй байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийн 22.5 хувь нь оны эхний хагас жилд, үлдсэн хувь нь сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй бол 71.2 хувь нь байнгын, 28.8 хувь нь түр ажлын байранд байна.

Боловсролын салбарын 53.3 хувь нь оны эхний хагас жилд бий болох бол тээврийн салбарын ажиллах хүчний эрэлт бүхэлдээ оны сүүлийн хагаст, аж үйлдвэрийн салбарын 88.1 хувь, барилгын салбарын 72.7 хувь, худалдааны салбарын 74.8 хувь, эрүүл мэндийн салбарын 64.7 хувь нь оны сүүлийн хагас жилд бий болох хандлагатай байна.

ХҮСНЭГТ 3.6. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАРЫН АНГИЛЛААР, ХУГАЦААГААР

	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны дүнд эзлэх хувь	
	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар
БҮГД	83	286	22.5	77.5	100.0	100.0

	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны дүнд эзлэх хувь	
	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар
Аж үйлдвэр	18	133	11.9	88.1	21.7	46.6
Барилга	15	40	27.3	72.7	18.1	14.0
Худалдаа	9	27	25.2	74.8	10.8	9.3
Тээвэр, холбоо	0	15	0.0	100.0	0.0	5.3
Боловсрол	8	7	53.3	46.7	9.6	2.5
Эрүүл мэнд	6	11	35.3	64.7	7.2	3.9
Бусад салбар	27	53	33.8	66.3	32.5	18.6

Оны эхний хагас жилийн ажиллах хүчний эрэлтийн 21.7 хувийг аж үйлдвэр, 18.1 хувийг барилга, 10.8 хувийг бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын эрэлт тус тус эзэлж эхний хагас жилийн ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 50.6 хувийг бүрдүүлж байна.

Сүүлийн хагас жилийн хугацаанд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 46.6 хувийг аж үйлдвэрийн салбарын эрэлт, 14.0 хувийг барилгын салбарын эрэлт, 9.3 хувийг худалдааны салбарын ажиллах хүчий эрэлт эзэлж байгаа нь оны хоёрдугаар хагаст бий болох эрэлтийн 69.9 хувийг бүрдүүлж байна.

Говьсүмбэр аймгийн 2019 оны ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр авч үзвэл, ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 37.4 хувийг салбаруудын туслах ажилтан буюу “Энгийн ажил мэргэжил” буюу IX бүлгийн эрэлт бүрдүүлж байгаа бол 22.2 хувийг “Мэргэжилтэн” буюу II бүлгийн эрэлт, 12.7 хувийг “Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан” буюу VII бүлгийн эрэлт, 9.8 хувийг “Машин механизм, төхөөрөмжийн операторч, угсрагч” буюу VIII бүлгийн ажил мэргэжлийн эрэлт тус тус эзэлж байгаа нь нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 82.1 хувийг эзэлж байна.

ХҮСНЭГТ 3.7. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ҮНДСЭН БҮЛГЭЭР

№	Ажил мэргэжил	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь, %
	БҮГД	100.0
1	Менежер	0.3
2	Мэргэжилтэн	22.2
3	Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	3.8
4	Контор, үйлчилгээний ажилтан	4.1
5	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	8.1
6	Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан	1.6
7	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	12.7
8	Машин механизм, төхөөргийн операторч, угсрагч	9.8
9	Энгийн ажил, мэргэжил	37.4

Ажил мэргэжил бүрээр нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 16.5 хувийг үйлдвэрийн туслах ажилтан, 16.3 хувийг барилгын туслах ажилтан, 8.1 хувийг үйлдвэрийн мэргэжлийн

ажилтан, 5.2 хувийг жолооч, 3.0 хувь тус бүрийг тогооч, материалын нөөцийн ажилтны ажлын байрны эрэлт тус тус эзэлж байгаа нь аж үйлдвэр болон барилгын салбарын эрэлт өндөр байгааг илтгэж байна.

Түүнчлэн жолооч, нярав, тогооч, сүлжигч зэрэг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэдэг ажил мэргэжил, инженер, их эмч, эм найруулагч, багш, эдийн засагч зэрэг дээд боловсролын тогтолцоогоор бэлтгэдэг ажил мэргэжлийн эрэлт тус тус өндөр байна.

Мөн барилгын болон үйлдвэрийн туслах ажилтан, үйлчлэгч, угаагч зэрэг энгийн ажилтан гэх мэт тусгайлсан мэргэжил шаардахгүй ажиллах хүчний эрэлт нэлээд өндөр хувийг эзэлж байна. Хамгийн эрэлт ихтэй байх доорх ажил мэргэжлийн эрэлт ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 88.9 хувийг бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 3.8. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛЛААР, ХУВИАР

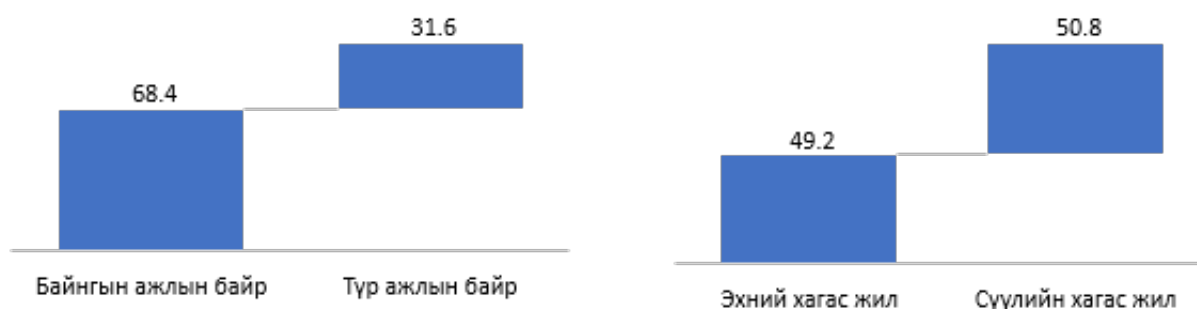
№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь	№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь
1	Үйлдвэрийн туслах ажилтан	16.5	14	Үйлчлэгч	1.9
2	Барилга угсралтын туслах ажилтан	16.3	15	Эм зүйч	1.9
3	Үйлдвэрийн мэргэжлийн ажилтан	8.1	16	Мэргэжлийн их эмч	1.6
4	Машин, такси, бүхээгт тэрэгний жолооч	5.2	17	Эдийн засагч	1.6
5	Материалын нөөцийн ажилтан	3.0	18	Мал маллагч, сүү, цагаан идээ үйлдвэрлэгч	1.6
6	Тогооч	3.0	19	Энгийн ажил, мэргэжил	1.6
7	Зочид буудал, албан контор, бусад байгууллагын цэвэрлэгч, туслагч	3.0	20	Сургуулийн өмнөх боловсрол олгох багш, сурган хүмүүжүүлэгч	1.1
8	Оёдолчин, хатгамалчин, бусад ажилтан	2.7	21	Нягтлан бодогч	1.1
9	Инженер	3.5	22	Зөөгч	1.1
10	Сувилахуйн мэргэжилтэн	2.4	23	Багш	0.8
11	Худалдагч	2.2	24	Барилгын болон бусад цахилгаанчин	0.8
12	Машин, тоног төхөөрөмжийн операторч	3.8	25	Нийгмийн (мэргэшсэн) ажилтан, зөвлөгөө өгөгч, сэтгүүлч	1.1
13	Дунд боловсрол олгох багш	1.9	26	Угаагч	1.1

3.2.2.2. 2020 оны ажиллах хүчний эрэлт

Говьсүмбэр аймгийн ажил олгогчдын 37.6 хувь нь 2020 онд шинээр ажиллах хүчин авна гэсэн төсөөлөлтэй байгаа бөгөөд үүний хүрээнд тухайн онд аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 323 ажиллах хүчний эрэлт бий төлөвтэй байна.

Энэ нь зөвхөн 2020 оны үйл ажиллагааны стратеги, төлөвлөгөө нь батлагдсан ААНБ-ын хүрээнд үүсэх эрэлт юм.

ЗУРАГ 3.7. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, ХУГАЦААГААР



2020 онд бий болох төсөөлөлтэй байгаа ажиллах хүчний эрэлтийн 49.2 хувь нь оны эхний хагас жилд, үлдсэн хувь нь сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй бол 68.4 хувь нь байнгын, 31.6 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байна.

Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн 2020 онд бий болохоор төсөөлөгдөж буй ажиллах хүчний эрэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, нийт эрэлтийн 20.8 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа салбарт, 18.9 хувь нь аж үйлдвэрийн салбарт, 14.6 хувь нь барилгын салбарт, 13.4 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 9.3 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбарт бий болох төлөвтэй байгаа бөгөөд ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 76.9 хувийг эзэлж байна.

ЗУРАГ 3.8. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАРААР



Төсөөлөгдөж буй 2020 оны ажиллах хүчний эрэлтийн 68.4 хувь нь байнгын ажлын байрны эрэлт байх бөгөөд үүний 49.2 хувь нь оны эхний хагас жилд бий болох хандлагатай байна.

Байнгын ажлын байрны эрэлтэд тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар (25.5%), бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбар (13.5%), аж үйлдвэрийн салбар (12.6%), боловсролын салбар (10.23-уудын эрэлт гол нөлөө үзүүлж байна. Эдгээр салбарын эрэлт байнгын ажиллах хүчний эрэлтийн 61.8 хувийг бүрдүүлж байна.

Түүнчлэн түр ажиллах хүчний эрэлтэд барилга (33.0%), аж үйлдвэр (26.4%), хөдөө аж ахуй (16.0%) салбарын эрэлт өндөр хувийг эзэлж байгаа бөгөөд мөн худалдаа, эрүүл мэнд, бусад салбарын ажиллах хүчний эрэлт нийт эрэлтийн 20.6 хувийг бүрдүүлэх төлөвтэй байна.

ХҮСНЭГТ 3.9. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭЛБЭР, САЛБАРААР, 2020 ОНД

	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь, %		Ажлын байрны дүнд эзлэх хувь, %	
	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр
БҮГД	221	102	68.4	31.6	84.1	96.1
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	13	17	43.3	56.7	4.9	16.0
Уул уурхай, олборлолт	10	0	100.0	-	3.8	-
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл	3	8	27.3	72.7	1.1	7.5
Боловсруулах үйлдвэрлэл	20	20	50.0	50.0	7.6	18.9
Барилга	12	35	25.5	74.5	4.6	33.0
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	35	8	81.9	18.1	13.5	7.4
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	67	0	100.0	-	25.5	-
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	17	0	100.0	-	6.5	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын	10	6	61.3	38.7	3.6	5.7
Боловсрол	27	0	100.0	-	10.3	-
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	1	8	11.1	88.9	0.4	7.5
Бусад	6	0	100.0	-	2.3	-

Боловсролын салбар, уул уурхай, олборлолт, тээвэр ба агуулах, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбаруудад бий болох ажиллах хүчний эрэлт бүр байнгын ажиллах хүчний эрэлт байхаар байна.

Харин барилгын салбарын 74.5 хувь, хөдөө аж ахуйн салбарын 56.7 хувь, эрүүл мэндийн салбарын 88.9 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байх төлөвтэй байна.

Говьсүмбэр аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2020 онд бий болохоор төсөөлөгдөж буй ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 76.9 хувь нь шинэ ажлын байрны эрэлт, 23.1 хувь нь сүл ажлын байранд ажилтан авах хэрэгцээ байна.

Шинэ ажлын байрны 27.0 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа салбарт, 18.9 хувь нь барилгын салбарт, 15.4 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарт, 12.1 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбарт, 8.5 боловсролын салбарт хувь тус тус бий болох төлөвтэй байна.

Харин сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд аж үйлдвэрийн салбарын үйл ажиллагааны салбарт эрэлт хамгийн өндөр буюу 68.5 хувь байна.

ХҮСНЭГТ 3.10. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, САЛБАРААР, АЖЛЫН БАЙРНЫ ТӨРЛӨӨР, 2020 ОНД

	БҮГД	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны дүнд эзлэх хувь	
		Шинэ	Сул	Шинэ	Сул	Шинэ	Сул
БҮГД	323	248	75	76.9	23.1	100.0	100.0
Хөдөө аж ахуй	30	30	0	100.0	-	12.1	-
Аж үйлдвэр	61	10	51	16.4	83.6	4.0	68.5
Барилга	47	47	0	100.0	-	18.9	-
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	43	38	5	88.4	11.6	15.4	6.7
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	67	67	0	100.0	-	27.0	-
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	17	17	0	100.0	-	6.9	-
Боловсрол	27	21	6	77.8	22.2	8.5	8.1
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	9	8	1	88.9	11.1	3.2	1.3
Бусад	22	10	12	46.5	53.5	4.0	15.4

Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, уул уурхайн олборлолт, барилга, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, урлаг, үзвэр, тоглоом, наадмын салбарт бий болох ажиллах хүчний эрэлт бүр шинэ ажлын байранд ажилтан авах эрэлт байхаар байна.

Харин аж үйлдвэрийн салбарын эрэлтийн 83.6 хувь нь сул ажлын байранд ажилтан авах эрэлт байх төсөөлөлтэй байна.

Ажил мэргэжлийн хувьд туслах ажилтан, үйлчлэгч зэрэг энгийн ажил мэргэжил, жолооч, тогооч, нярав, цахилгаанчин, техникч зэрэг мэргэжлийн боловсрол шаардах ажил мэргэжил, инженер, багш, нягтлан, эм зүйч, эмч, сувилагч зэрэг дээд боловсрол шаардах ажил мэргэжлийн эрэлт тус тус өндөр хувийг эзэлж байна.

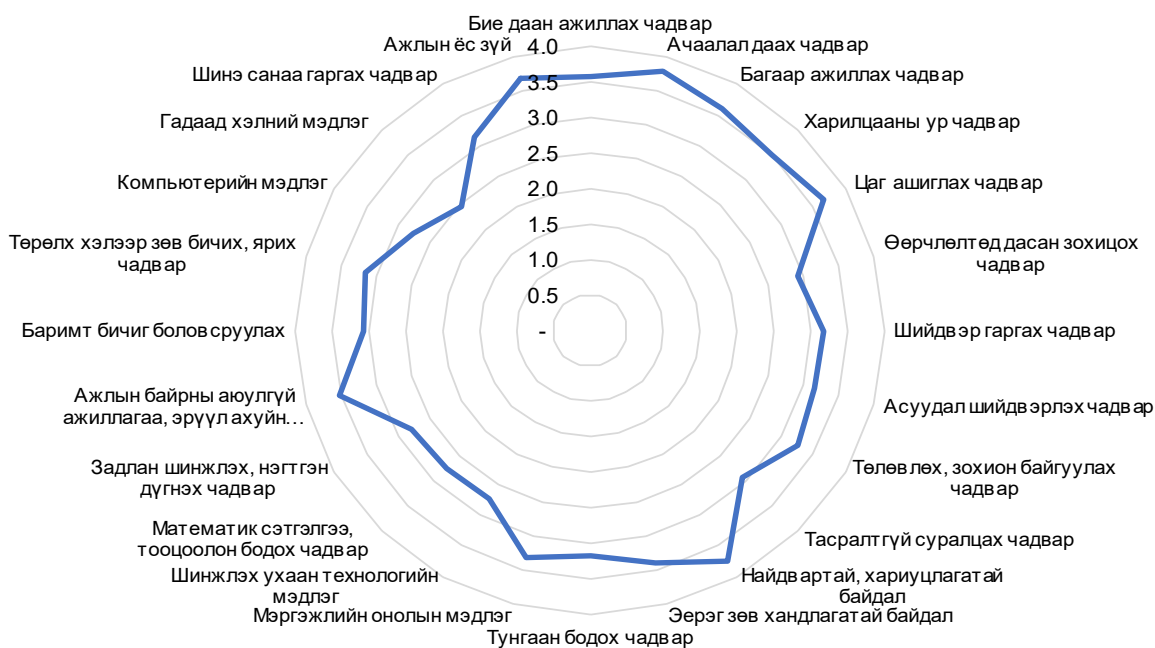
ХҮСНЭГТ 3.11. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛАЛ, ХУВИАР, 2020 ОНД

№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь	№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь
1	Бетончин, бетон гадаргуу өнгөлөгч, түүнтэй холбогдох мэргэжлийн ажилтан	15.2	16	Дунд боловсрол олгох багш	2.2
2	Барилга угсралтын туслах ажилтан	9.3	17	Материалын нөөцийн ажилтан	2.2
3	Үйлдвэрийн ажилтан	9.3	18	Эм зүйч	2.1
4	Иргэний барилга байгууламжийн инженер	3.4	19	Мал эмнэлгийн техникч, туслах/дэд мэргэжилтэн	1.5

№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь	№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь
5	Сургуулийн өмнөх боловсрол олгох багш	2.5	20	Барилгын болон бусад цахилгаанчин	1.5
6	Машин, тоног төхөөрөмжийн операторч	2.5	21	Эрх зүйн бусад мэргэжилтэн	1.4
7	Нягтлан бодогч	4.0	22	Химийн болон физикийн ухааны техникч	1.2
8	Тариаланч, ногоочин	3.7	23	Бусад энгийн ажил, мэргэжил	0.9
9	Хүнд даацын машин, том тэрэгний жолооч	3.7	24	Автобус, троллейбус, трамвайны жолооч	0.9
10	Гудамжинд мұхлаг /лангуу ажиллуулагч (хоол хүнсээс бусад)	3.6	25	Цахилгааны инженер	0.6
11	Тогооч	3.1	26	Сувилахуйн мэргэжилтэн	0.6
12	Оёдолчин, хатгамалчин, бусад ажилтан	3.1	27	Эдийн засагч	0.6
13	Худалдагч	2.8	28	Бармен	0.6
14	Зочид буудал, албан контор, бусад байгууллагын цэвэрлэгч, туслагч	2.2	29	Мэргэжлийн их эмч	0.6
15	Мал маллагч, сүү, цагаан идээ үйлдвэрлэгч	2.5	30	Гал тогооны туслах ажилтан	0.6

Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа ур чадварын шалгуур, шаардлага тавьж буй талаар асууж тодруулахад найдвартай, хариуцлагатай байдал, ачаалал даах чадвар, цаг ашиглах чадвар, мэргэжлийн онолын мэдлэгийн ур чадварыг хамгийн ихээр чухалчлан үзжээ.

ЗУРАГ 3.9. ШИНЭ АЖИЛТАН АВАХАД ЧУХАЛЧЛАН ҮЗЭХ УР ЧАДВАРЫН ШААРДЛАГА



Тухайн ажил горилогчийн найдвартай, хариуцлагатай байдал, ажлын ёс зүйтэй, эерэг зөв хандлагатай, бие даан ажиллах чадвартай, харилцааны ур чадвартай, цаг ашиглалт сайтай

байх чадвар ажил олгогчдод маш чухал байдаг байна.

Харин компьютерийн мэдлэг, гадаад хэлний мэдлэг, шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг, математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар, задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх чадвар, чадварыг чухалчилан үздэггүй бөгөөд үүнээс үзэхэд ажил олгогчид тухайн хувь хүний ерөнхий хандлага, суурь хүмүүжил зэргийг үр чадварыг илүү чухалчилдаг байна.

Ажиллах хүчний эрэлт тодорхойлох судалгааны хүрээнд ажил олгогчдоос ойрын ирээдүйн буюу 2021-2022 оны төсөөлөл, үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэх төлөвлөгөөний талаар асууж тодрууллаа.

Ажил олгогчдын 35.6 хувь нь дараагийн 2 жилд үйл ажиллагаагаа өргөтгөж, хөрөнгө оруулалт оруулах төлөвлөгөөтэй байна гэжээ. Харин 48.1 хувь нь хөрөнгө оруулалт оруулах төлөвлөгөө байхгүй бол 16.3 хувь нь энэ талаар төсөөлөл байхгүй буюу мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Хөрөнгө оруулалтын хүрээнд дараагийн 2 жилд нийтдээ 0.6 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий болох урьдчилсан тооцоо гарсан байна.

Ажил олгогчдын 99.6 хувь нь ирэх нэг жилийн хугацаанд ажиллагчдаа цомхтгох төлөвлөгөөгүй бөгөөд одоогийн ажиллагчдаа тогтвортой ажиллуулах тал дээр анхаарч ажилладаг хэмээн ажил олгогчид хэлж байлаа.

2019-2022 оны хүртэлх 4 жилийн хугацаанд 160 гаруй иргэн өндөр насны тэтгэвэртээ гарах дүр зураг гарсан байна.

3.2.3. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ

Ажиллах хүчний хомсдол гэдэг нь ажил олгогч ажилтан авах шаадлагатай ажлын байранд тавигдах мэргэжлийн болон хувь хүний шаардлагыг бүрэн хангах ажилтан олж авч чадахгүй байх тохиолдол юм.

Говьсүмбэр аймгийн ажил олгогчдын 16.6 хувь нь 2018 онд ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн гэсэн дүр зураг гарсан бөгөөд зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйн улмаас хайсан ажилтнаа авч чадаагүй байна.

Ийм төрлийн бэрхшээл нь худалдаа, үйлчилгээний салбарын аж ахуйн нэгжүүд түлхүү өртсөн байна.

ЗУРАГ 3.10. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ, САЛБАРЫН АНГИЛЛААР



Ажил мэргэжлийн хувьд ч ажиллах хүчний хомсдол өндөр байсан тухайн салбарын ажил мэргэжлийн хомсдол өндөр хувийг эзэлж байна. Тухайлбал нийт ажиллах хүчний хомсдолын

33.7 хувь нь барилга, үйлдвэрийн туслах ажилтны, 7.3 хувь нь сувилахуйн мэргэжилтний хомсдол эзэлж байна.

ХҮСНЭГТ 3.12. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ, АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛАЛ, ХУВИАР

№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Авч чадаагүй ажилтан	№	Ажил мэргэжлийн ангилал	Авч чадаагүй ажилтан
1	Үйлдвэрийн бусад ажилтан	24.3	14	Багш, анхан шатны боловсрол олгох	1.6
2	Барилга угсралтын туслах ажилтан	9.4	15	Дуу хөгжмийн багш	1.6
3	Сувилахуйн мэргэжилтэн	7.3	16	Нягтлан бодогч	1.6
4	Зөөгч	6.5	17	Санхүү хөрөнгө оруулалтын зөвлөх	1.6
5	Мал маллагч, сүү, цагаан идээ үйлдвэрлэгч	4.9	18	Эдийн засагч	1.6
6	Эм зүйч	4.7	19	Материалын нөөцийн ажилтан	1.6
7	Иргэний барилга байгууламж, үйлдвэрийн инженер	4.9	20	Зочид бүүдал, албан контор, бусад байгууллагын цэвэрлэгч, туслагч	1.6
8	Мэргэжлийн их эмч	4.0	21	Сургуулийн өмнөх боловсрол олгох багш, сурган хүмүүжүүлэгч	1.6
9	Дэлгүүр ажиллуулагч	3.2	22	Хүрээлэн байгаа орчны болон үйлдвэрлэлийн эрүүл ахуйн байцаагч, туслагч ажилтан	1.6
10	Цахилгаан төхөөрөмжийн механикч, тохируулагч	3.2	23	Барилгын болон бусад цахилгаанчин	0.8
11	Бармен	3.2	24	Дунд боловсрол олгох багш	0.8
12	Дунд боловсрол олгох багш	2.4	25	Соёл, урлагын багш	0.8
13	Бусад энгийн ажил, мэргэжил	2.4	26	Гагнуурчин	0.8

3.2.3.1. Шинэ ажилтан авахад тулгардаг бэрхшээл

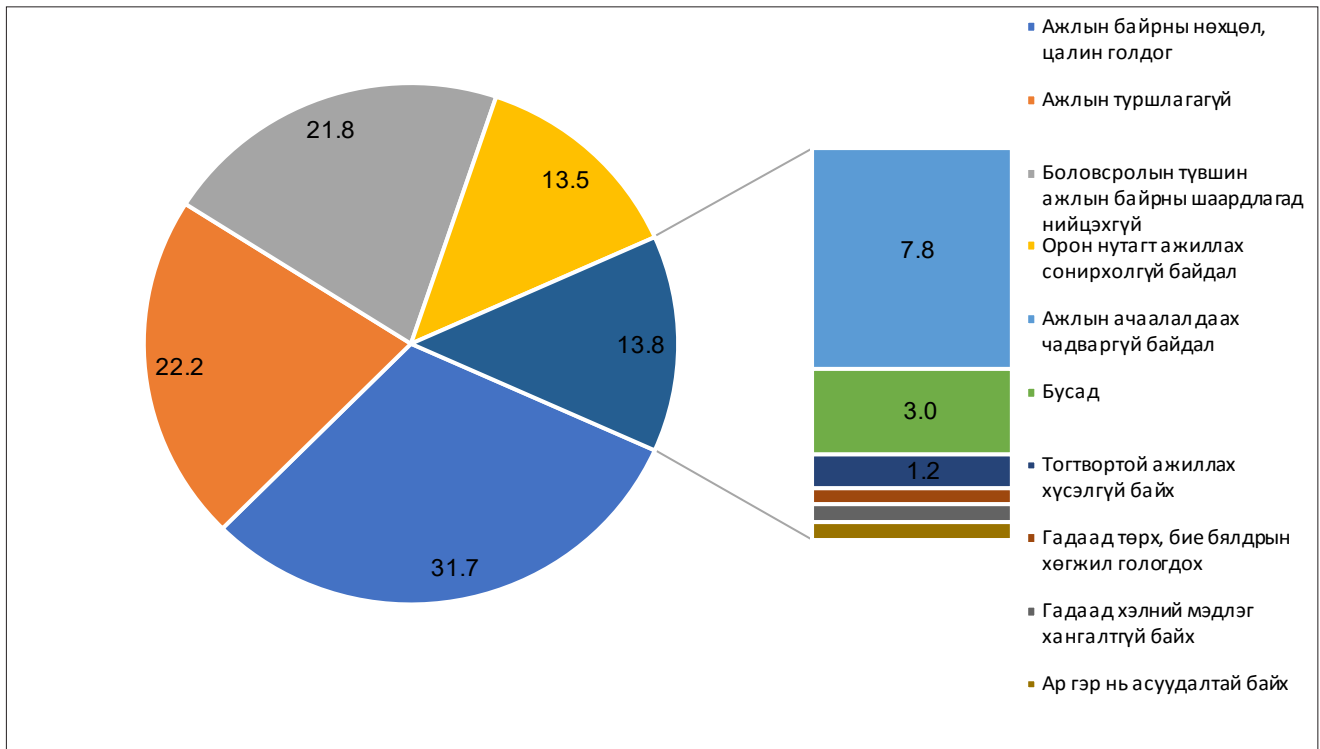
Хөдөлмөрийн зах зээлд оролцогчдын хувьд ажил олгогчдод ажилтан авч ажиллуулах, хүний нөөцийн асуудлаа шийдвэрлэхэд тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийн талаар асууж тодрууллаа.

Говьсүмбэр аймгийн ажил олгогчдын 29.2 хувь нь энэ харилцааны явцад хүндрэл бэрхшээл тулгардаггүй гэсэн бол үлдсэн хувь нь хүндрэл бэрхшээл тулгардаг гэж хариулсан байна.

Хамгийн түгээмэл тохиолддог бэрхшээлд шинэ ажилтан нь ажлын байрны нөхцөл, цалин голдог, ажлын туршлагагүй, боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй, орон нутагт ажиллах сонирхолгүй байдал бөгөөд энэ нь ажил олгогчдод хамгийн их саад бэрхшээл болж байна гэжээ.

Ажил олгогчдын нэрлэсэн хүндрэлийн 31.7 хувийг тухайн ажил хайгч ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс голох, 22.2 хувийг ажлын туршлагагүй, 21.8 хувийг боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй, 13.5 хувийг орон нутагт ажиллах сонирхолгүй, 7.8 хувийг ажлын ачаалал даах чадваргүй бэрхшээл бүрдүүлж байна. Үүнээс гадна хувь хүний хүмүүжил, харилцаа хандлагатай холбоотой бусад шалтгаан 3.0 хувийг эзэлж байна.

ЗУРАГ 3.11. ШИНЭЭР АЖИЛТАН АВЧ АЖИЛЛУУЛАХАД ТУЛГАРДАГ НИЙТЛЭГ БЭРХШЭЭЛ

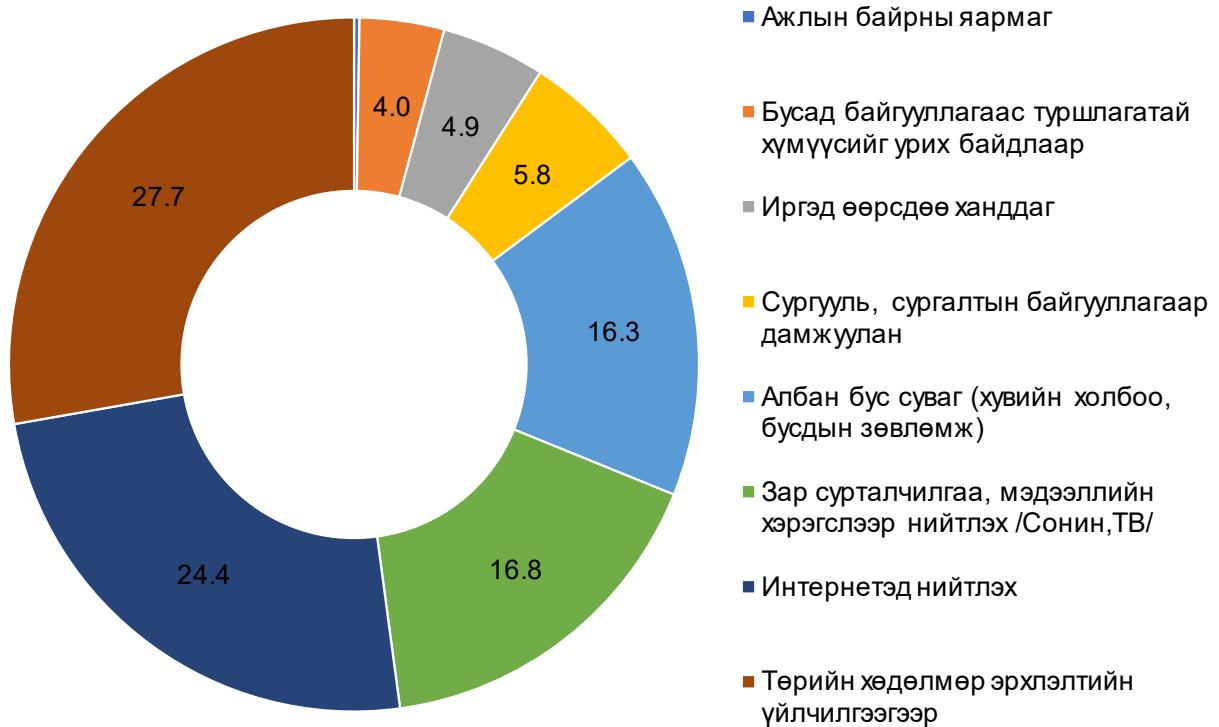


Дээрх хүндрэл бэрхшээлээс гадна ажил олгогчдын түгээмэл нэг асуудал нь ажил хайгч иргэн болон ажиллагчдын ихэнх нь өндөр цалин, хангамжтай ажлын байранд ажиллах сонирхолтой байдаг нь шинээр ажилтан авах, ажиллаж буй ажиллагчдаа авч үлдэх нь ААНБ-үүдэд хувьд томоохон бэрхшээл болдог байна.

Ажиллагчдаа тогтвортой ажиллуулахад анхаарч тэдний цалин урамшууллыг нэмэх, хувийн болон мэргэжлийн үр чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтанд хамруулах, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг бөгөөд зарим ажил олгогчид гадаадад улсад аялуулах арга хэмжээ хүртэл авсан байна.

Говьсүмбэр аймгийн ажил олгогчид шинээр ажилтан сонгон шалгаруулж, хүний нөөцөө бүрдүүлэхдээ төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, интернет, зар сурталчилгаа, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэх, албан бус байдлаар хувийн холбоо харилцаагаа түлхүү ашигладаг байна. Тухайлбал ажил олгогчдын 24.4 хувь нь цахим орчин, 16.8 хувь нь зар сурталчилгаа, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэх, 16.3 хувь нь албан бус сувгаар буюу хувийн холбоо харилцаагаа ашиглах байдлаар ажилтан хайж олдог гэжээ. Мөн 27.7 хувь төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээгээр дамжуулан хүний нөөцийн асуудлаа шийдвэрлэдэг гэжээ.

ЗУРАГ 3.12. ШИНЭЭР АЖИЛТАН АВАХ МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ СУРВАЛЖ



Түүнчлэн ажил хайгч иргэд өөрөө ажил олгогчид хандан ажилд орох нь хөдөлмөрийн зах зээлд 4.9 хувийг эзэлж байна.

3.2.4. ТУСЛАХ МАЛЧИН

Аймгийн нийт малчин өрхүүдийн 44.1 хувь нь 2019 онд, 49.6 хувь нь 2020 онд туслах малчин авах төлөвлөгөөтэй байгаа буюу 156 туслах малчныг байнгын ажлын байранд авах хэрэгцээ үүсэх төлөвтэй байна. Туслах малчин авах нөхцөлийг нийтлэг байдлаар харвал малын толгойн тоо 900-аас их бөгөөд түүний дотор 500-аас ямаа, 250-аас дээш хоньтой байх, мөн мал маллахад ажлын бүтээмж хүрэлцээгүй буюу нас ахимаг болох, өрхийн тэргүүн эмэгтэй байх, ам бүлд хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүн байх зэрэг болж байна. Туслах малчин нь ганцаараа эсвэл гэр бүлээрээ ажил олгогчийн малыг малладаг байна.

Хөдөлмөрийн үнэлэмж нь тодорхой ханш тогтоогүй байгаа ч нийтлэг дүр төрхийг ажиглавал сар бүр бэлэн мөнгөөр тогтмол цалин авах, мал, малын ашиг шимийг авах, мөнгөн бус хэлбэрээр бараа эд бараа авах зэргээр үнэлүүлж байна.

Туслах малчны хэрэгцээг тодорхойлох хамгийн боломжит арга нь жил бүрийн мал тооллого бөгөөд бүх малчин өрхөөр ордог нь давуу тал болно. Мал тооллогын асуулгад эрэлтийг тодорхойлох асуултыг оруулах, эсвэл тооллогын комисс тусдаа жижиг хэмжээний асуулгаар давхар судалгаа авч чадвал хамгийн бодит үр дүн гарах боломжтой байгаа юм. Одоогийн байдлаар тус асуулгад зөвхөн туслах малчин ажиллуулж байгаа эсэх, байгаа бол хэдэн хүн байгааг тодруулдаг.

Цаашид мал маллах өрхийн тоог нэмэгдүүлэх замаар ажлын байрыг бий болгох боломж

өндөр харагдаж байгаа юм. Өрхийн амьжиргаанд нөлөөлж байдаг хүчин зүйлийн нэг нь өрхийн орлого юм. Өрхийн мөнгөн орлого нь цалин хөлс, тэтгэвэр, тэтгэмж, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн орлого, хөдөө аж ахуйн бус үйлдвэрлэл, үйлчилгээний орлого, бусад орлогоос бүрдэнэ.

Өрхийн нийт орлогыг өрхийн мөнгөн орлого, өрхийн өөрийн аж ахуйгаас бэлтгэж хэрэглэсэн, бусдаас үнэгүй авч хэрэглэсэн зүйлийн мөнгөн дүнгүүдийн нийлбэрээр тодорхойлдог.

Энэ хэсэгт өрхийн сарын дундаж орлого, зардлыг малтай, малгүй өрхөөр ангилан авч үзье. Учир нь аймгийн хэмжээнд өрх малтай байх нь малгүй өрхийг бодвол илүү их орлоготой, амьжиргааны түвшин илүү байдаг байна. Тухайлбал, малтай өрхийн сарын дундаж орлого 2018 онд 2016 оныхоос 12.1 хувиар өссөн бол малгүй өрхийн орлого 10.4 хувиар буурсан. Дараах хүснэгтэд харуулснаар 2018 оныг 2016 онтой харьцуулахад малтай өрхийн амьжиргааны түвшин сайжирсан байгаа бол малгүй өрхийнх буурсан байгаа юм. Үүнтэй холбоотойгоор 2016 онд малтай өрхийн орлого малгүй өрхийнхөөс 12.0 хувиар илүү байсан бол 2018 онд 40.2 хувиар илүү болжээ. Дэлгэрэнгүйг дараах хүснэгтээс харна уу.

ХҮСНЭГТ 3.13. ӨРХИЙН САРЫН ДУНДАЖ ОРЛОГО, ЗАРЛАГА, 2016, 2018 ОНООР

Үзүүлэлт		2016	2018
Малтай өрх	Нийт орлого	818 745	918 002
	Нийт зардал	909 795	1 060 815
	Мөнгөн орлого	662 951	768 198
	Мөнгөн зардал	754 001	915 935
Малгүй өрх	Нийт орлого	731 091	654 931
	Нийт зардал	822 114	722 479
	Мөнгөн орлого	723 060	646 039
	Мөнгөн зардал	814 083	713 587

Судалгаанд хамрагдсан малчин өрхийн 20.8 хувь нь өрхийн гишүүдээс гадна туслах малчин ажиллуулдаг байна.

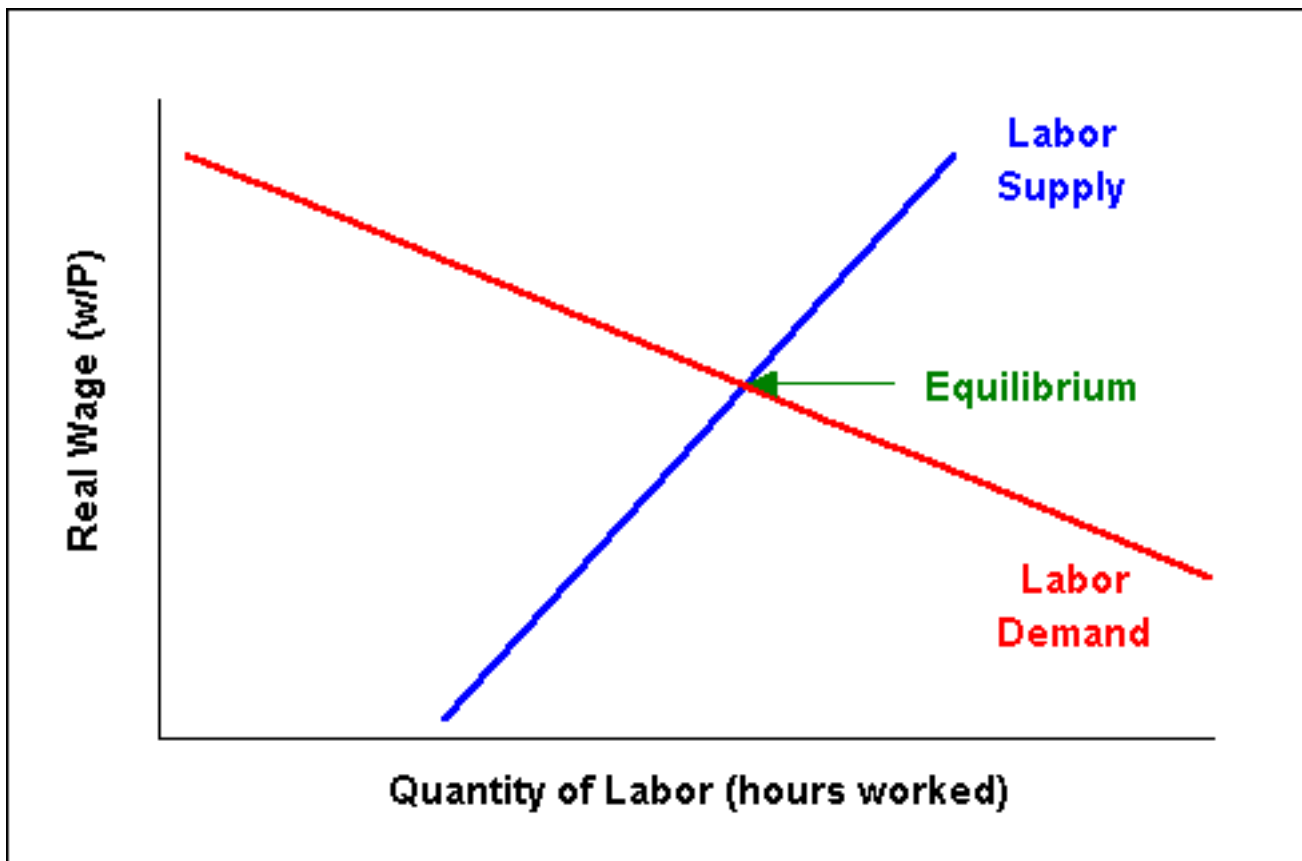
Гэвч өрхүүд туслах малчинтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах асуудал үндсэндээ байхгүй буюу аман хэлцлээр тохиролцсон байдалтай байна. Энэхүү хөдөлмөрийн харилцаанд орон нутгийн холбогдох байгууллагуудаас анхаарч, зөвлөмж гаргаж, гэрээт болон туслах малчдын эрх ашгийг хамгаалах хэрэгцээ байгаа нь ажиглагдсан.

Аймагт олон малтай өрхүүдэд хаврын ноос, ноолуурын үед туслах ажилтны хэрэгцээ эрэлтээс 2 дахин өндөр байхаар байна. Тухайлбал, хонь, ямаа самнах үед туслах ажилтны хэрэгцээ үүсдэг байна.

Олон малтай өрхүүдийн хувьд туслах малчин болон туслах ажилтанг хайхдаа танил талаараа хайх, хамаатан саднаа гуйх, интернэт, сошиал сүлжээ, зар байршуулах зэрэг арга замыг ашиглаж байна.



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨДӨЛМӨР, СААХУУДИЙН
УЯАЧИЛАГААНЫ ХААЗАР



4

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА



БҮЛЭГ 4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зохистой хэмжээг хангах боломжийг бүрдүүлэх нь төрийн үүрэг юм. Практикт хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн харьцаа тэнцвэржиж, ажилгүйдлийн түвшин тэг болох тохиолдол бараг үгүй юм.

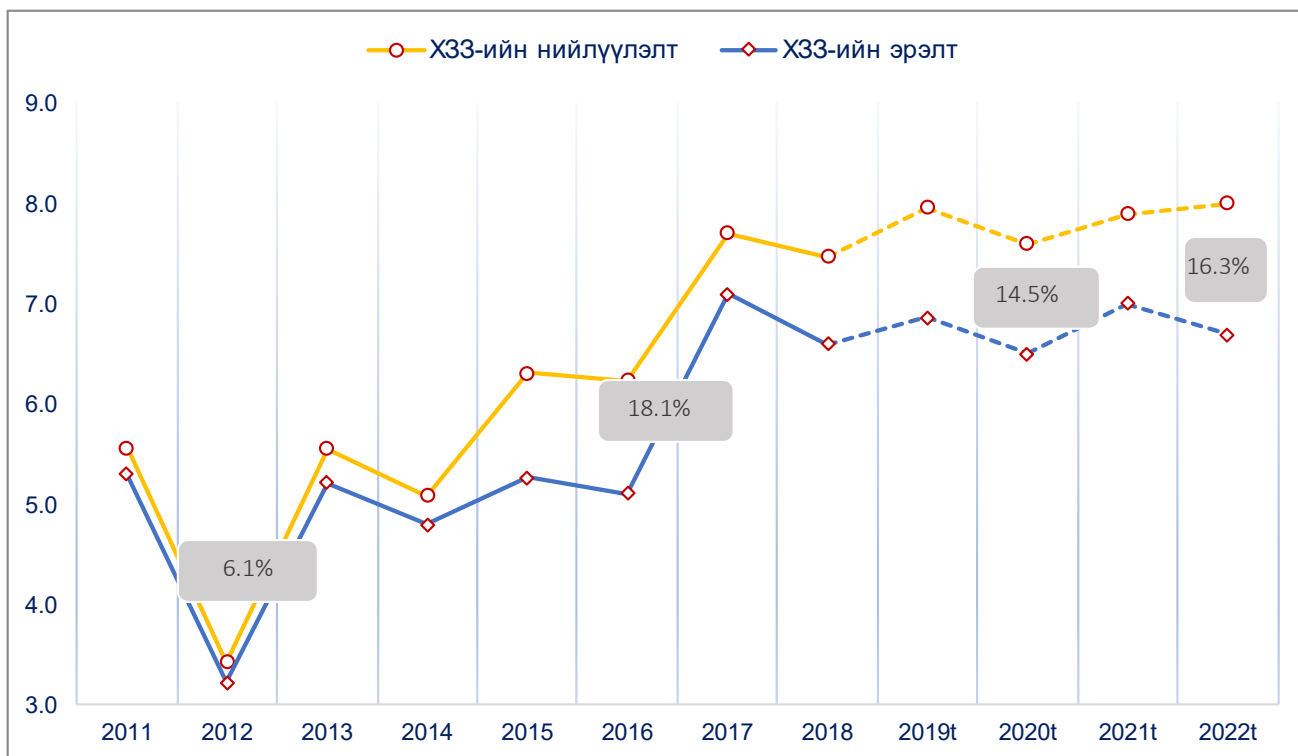
Говьсүмбэр аймгийн ХЗЗ-ийн цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлох тооцооллыг 2022 он хүртэл хийлээ.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн төлөв ирэх жилүүдэд хөдөлмөрийн насны хүн амын өсөлттэй холбоотойгоор сайжрахааргүй хүлээлттэй байгаагаас үүдэн хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэргүй байдал байсаар байна. Тухайлбал ажилгүйдлийн түвшин 2020 онд 14.5 хувь, 2021 онд 11.4 хувь, харин 2022 онд 16.3 болж өсөх хүлээлттэй байна.

Хэдий тийм боловч Говьсүмбэр аймгийн ажилгүйчүүдийг тоон дүнгээр харвал тооцоолол хийсэн онуудад 0.9-1.3 мянган хооронд хэлбэлзэж байна.

Сүүлийн жилүүдэд хөдөө, орон нутагт ажилгүйдлийн түвшин нэмэгдэх төлөвтэй байгаа бөгөөд энэ нь шинээр бий болж буй ажлын байрны ихэнх хувь нь Улаанбаатар хотод бий болж, урт хугацаандаа хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвт бэрхшээл дагуулах болно. Хөдөө орон нутагт ажиллах хүчний илүүдлийг бууруулахын тулд эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудыг солонгоруулах, хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх, нарийн болон мэргэшсэн боловсон хүчийг ажиллах ажлын байрыг бий болгох зайлшгүй шаардлага тулгараад байна.

ЗУРАГ 4.1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАНДЛАГА, ОНООР, ХУВИАР





ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨДӨЛМӨР, СААХУУДИЙН
УУЧИЛГАЭГНИЙ ГАЗАР



5

**ДҮГНЭЛТ, САНАЛ,
ЗӨВЛӨМЖ**



БҮЛЭГ 5. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

5.1. ДҮГНЭЛТ

Аймгийн өрх, хүн амын тоо тогтмол өссөөр ирсэн бөгөөд цаашид ч өсөх төлөвтэй байгаагийн дээр аймгийн хөдөлмөрийн насны хүн ам өссөөр байх төлөвтэй байна.

Аймгийн хүн амын өрхийн 72.4 хувь, 73.1 хувь нь аймгийн төвдөө аймьдарч байгаа нь ХЗЗ-ийн хувьд ажлын байр бэлтгэхэд том сорилт болж байна. Нийт өрхийн 13 хувь нь малчин өрх байгаа бөгөөд 75.4 хувь нь мөн л аймгийн төвдөө харьяалалтай байна. Малчин өрхийн тоо сүүлийн 2 жилд буурсан байгаа ч нийт малын тоо өсөлттэй гэж мал тооллогын дүнгээр гарчээ. Нэг малчин өрхөд ноогдох малын тоо Баянтал суманд (774 толгой) бусад сумдаас илүү өндөр байна. Цаашид хөдөө сумдад малчин өрхүүдийг байршуулах боломжийг бий болговол ХАА-аар дамжуулан ажлын байр бэлтгэх боломж илүү их бүрдэнэ.

Аймгийн нийт хүн амын талаас илүү хувь нь ядуу буюу 2016 онд 52.4 хувь, 2018 онд 51.9 хувь байна. Харин яг эдгээр онуудад аймгийн ажиллагчдын тоо өмнөх оноосоо буурсан үе таарчээ.

2018 оны байдлаар хөдөлмөрийн насны хүн амын 6.6 мянга буюу 52.8 хувь нь ажиллагчид, 0.9 мянга буюу 7.2 хувь ажилгүйчүүд, 5.0 мянга буюу 41.0 хувь нь ажиллах хүчнээс гадуур иргэд байв. Сүүлийн 5 жилд ажиллагчдын тоо хэлбэлзэл ихтэй байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлт нь тогтвортой биш байгаатай холбоотой байж болох юм. Учир нь ҮСХ-ны мэдээлдэг ажиллах хүчний статистикууд нь тухайн үеийн идэвхээр тооцогддог.

Сүүлийн 5 жилд цахилгаан, хий, уур агааржуулалтын хангамж болон тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын тоо огцом өссөн бөгөөд дундаж цалингийн хэмжээгээр зөвхөн уул уурхай, олборлолтын салбарын дараа эрэмбэлэгдсэн байна.

Аймгийн нийт ажиллагчдын 69.7 хувь нь 2018 онд нийгмийн даатгал төлсөн бөгөөд тэдний сарын дундаж цалин 918.0 мянган төгрөг бөгөөд зөвхөн 5 салбарын ажиллагчид дунджаас дээгүүр, үлдсэн 15 салбарын ажиллагчдын цалин дунджаас доогуур байгаа юм.

Ажилгүй иргэдийн тоо сүүлийн 5 жилд 1.1 мянгаас хэтрээгүй бөгөөд 2018 оны эцэст 0.9 мянга байгаа юм. Энэ тоо нь улсын хэмжээнд авч үзвэл хамгийн бага тоо. Төрөөс говийн бүсэд хэрэгжүүлж эхэлсэн мега төслүүдийн хүрээнд иргэдээ хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлөөр хангаж чадвал ажилгүйдлийн түвшинг үлэмж хэмжээгээр бууруулах боломж харагдаж байгаа юм. Гэхдээ ажиллах хүчнээс гадуур байгаа 5.0 мянган иргэн байгаа бөгөөд ХЗЗ идэвхжих үед тэдний хөдөлмөр эрхлэх сонирхол нэмэгдэж ажилгүй иргэдийн эгнээнд орж ирэхийг бодолцох хэрэгтэй.

Аймгийн политехникийн коллеж нь уул уурхайн салбарын мэргэжлээр ихэнх төгсөгчдөө бэлтгэж байгаа нь хамгийн их цалин авах боломж, ажиллах хүчний эрэлтэд зэргээр ХЗЗ-тэй уялдаатай байна. Харин дээд боловсрол эзэмшихээр суралцагчдын дийлэнх нь эрх зүй, нягтлан бодох бүртгэл, эдийн засаг, бизнесийн удирдлага, менежментийн чиглэлээр суралцаж байгаа нь аймгийн хөгжлийн болон ХЗЗ-ийн бодлоготой уялдаж байгаа эсэхийг тодорхойлох хэрэгтэй.

Ажилгүйдлийг дорвитой бууруулахад эхлээд залуучуудыг ажлын байраар хангах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байгаа нь нийт ажилгүй иргэдийн бараг тал хувь нь 20-29 насны залуучууд байгаагаас шууд харж болохоор байна.

Ажилгүйдлийг өсгөх нэг шалтгаан нь шилжин ирсэн иргэд, түүний дотор 20-34 насны залуучуудын хувийн жин их байгаатай холбон тайлбарлаж болохоор байна. Залуучуудын ихэнх нь бэлэн ажлын байр даган ирээгүй гэдэг нь ойлгомжтой. Иймээс тэдэнд ажлын байр бэлтгэх сорилт зүй ёсоор тулгарч байна. Төрийн зүгээс төвлөрлийг сааруулж орон нутгийн хөгжлийг дэмжих бодлого барьж буй өнөө үед орон нутагт ч шилжин ирсэн иргэдийг тогтоон барих, хөдөлмөр эрхлүүлэх замаар орон нутгийн хөгжлийг түргэсгэх боломжтой юм.

Сүүлийн жилүүдийн эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдал энэ чигээр хадгалагдсаар байвал ажилгүйдлийн түвшин төдийлөн буурахааргүй буюу хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн харьцаа хангагдахааргүй төлөвтэй байна.

5.2. САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны үр дүнгээс дараах санал, зөвлөмжийг дэвшүүлж байна.

- Аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдсан асуудлын тэргүүн эгнээнд залуучуудын ажилгүйдлийн асуудал тул тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд онцгойлон анхаарах, эрэлтэд суурилсан давтан сургалтыг үр ашигтайгаар зохион байгуулах;
- Хөдөлмөрийн зах зээлд ажилгүй иргэдийг ажилд зуучлах хөдөлмөрийн хувийн биржийг хөгжүүлэх, өнөөгийн хууль эрхзүйн түвшинд хамтран ажиллах боломж, бололцоог сурталчлах;
- Орон нутагт залуучууд хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа гол шалтгаан нь ажлын байр олдохгүй, мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй байх зэрэг зонхилж байгаа учраас ААНБ-үүд, ЖДҮ, хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар ажлын байрыг бий болгох;
- ХАА-н салбарт туслах малчны хэрэгцээ улам бүр өсөж байгааг ашиглан залуу малчдыг бэлтгэн олон малтай өрхүүдэд зуучлах нь ажилгүйдлийг бууруулахад жинтэй хувь нэмэр оруулахаар буйг анхаарах. Мөн ажил олгогч малчин болон туслах малчны хоорондын хөдөлмөрийн харилцаанд хууль, эрх зүйн зөвлөмж хүргүүлэх, мөрдүүлэх;
- ХАА-н туслах ажилтныг бэлтгэх ангийг тус аймагт байгаа их дээд сургууль болон МБСБ-д бэлтгэж, хөдөлмөрийн зах зээлд үүсэж буй эрэлтийг хангахад анхаарах;
- Цаашид хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн мэргэжилтэй боловсон хүчнийг бэлтгэх бодлого барих. Төрийн зүгээс говийн бүсэд хэрэгжүүлэх мега төслүүдэд ажиллах хүчин байршуулах бодлогыг судалж, мэргэжилтэй боловсон хүчнийг бэлтгэхэд анхаарах;
- ЕБС-д суралцаж буй хүүхдүүдэд хэрэгцээт мэргэжлүүдээр мэдээлэл өгөх, эцэг эхчүүдийг уриалах замаар тэдний мэргэжил сонголтын алдааг бууруулах, ингэснээр орон нутагт хэрэгцээт боловсон хүчнийг бэлтгэх суурийг бэхжүүлэх;
- Мал тооллогын асуулгад туслах малчны хэрэгцээг тодорхойлох асуулт оруулах, эсвэл тус тооллогын үеэр бүх өрхөд орохдоо тусгайлсан асуулгаар судалгааг давхар авч үр дүнг илүү бодитойгоор тооцоолох.

ХАВСРАЛТ 1. АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГЫН СУДАЛГААНЫ АСУУЛГЫН ХУУДАС

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт

ААНБ-1

АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТИЙН СУДАЛГАА

Сайн байна уу?. 2019 оноос эхлэн аймгийн хэмжээнд “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгаа”-г хийж байна. Судалгаанд аймгийн хэмжээнд идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй төрийн болон хувийн ААНБ байгууллага, малчдыг хамруулан 2019 болон 2020 онд хөдөлмөрийн зах зээлд хэрэгцээтэй ажиллах хүчний мэдээллийг тодорхойлох юм. Энэхүү асуулгаар авсан мэдээллийн нууцыг "Монгол Улсын статистикийн тухай хууль" болон "Хувь хүний нууцын тухай" хуулийн дагуу чандлан хадгалж, зөвхөн судалгаа шинжилгээний зорилгоор ашиглана

Энэхүү асуулгад цуглуулсан өгөгдлийг Монгол улсын Статистикийн тухай хууль болон “Байгууллагын нууцын тухай” хуулиар хамгаалж, зөвхөн энэхүү судалгааны зорилгоор ашиглах болно.

БҮЛЭГ I. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Тоологч / судалгааны дэлгэрэнгүй мэдээлэл

1.01	Ахлагчийн код	Код	___	
1.02	Ярилцлага авагчийн код	Код	___	
1.03	Мэдээлэл оруулагчийн код	Код	___	
1.04	Асуулгын дугаар	Тоо	_____	
1.05	Судалгаа авсан огноо	Он Сар Өдөр	_____ _____ ____	
1.06	Судалгаа авсан цаг	Цаг Минут	_____ ____	

Байгууллагын бүртгэлийн мэдээлэл

1.07	Байгууллагын нэр	Нэр:.....	
1.08	Байгууллагын регистрийн дугаар	ID	_____
1.09	Хаяг	Хот / аймаг:	___
		Сум / Дүүргийн код:	___
		Баг / Хороо:	___
		Гудамж / Байр:	_____
1.10	Байгууллагын өмчийн хэлбэр ямар вэ?	Төрийн өмчит	1
		Хувийн өмчит	2
		Хамтарсан хувийн	3
		Гадаадын хөрөнгө оруулалттай	4
1.11	Байгууллагын хариуцлагын хэлбэр аль нь вэ?	ХК	1
		ХХК	2
		ББНөхөрлөл	3
		ЗБНөхөрлөл	4
		Хоршоо	5
		ОНӨҮГазар	6
		ТӨҮГазар	7
		Төсөвт байгууллага	8
		ТББайгууллага	9
Бусад /ХХЭ/	10		
1.12	Танай байгууллага эдийн засгийн үйл ажиллагааны аль салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг вэ?		

		/1-ээс олон салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг бол голлох салбараасаа эхлэн 1-3 хүртэл тоогоор дугаарлана/	
	Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур		<input type="checkbox"/>
	Уул уурхай, олборлолт		<input type="checkbox"/>
	Боловсруулах үйлдвэрлэл		<input type="checkbox"/>
	Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт		<input type="checkbox"/>
	Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Барилга		<input type="checkbox"/>
	Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ		<input type="checkbox"/>
	Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Мэдээлэл, холбоо		<input type="checkbox"/>
	Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Захирааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал		<input type="checkbox"/>
	Боловсрол		<input type="checkbox"/>
	Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам		<input type="checkbox"/>
	Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>
	Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>

Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээлэл**А.Одоогийн хөдөлмөр эрхлэлт**

Байгууллагад одоо ажиллаж байгаа ажиллагчдын мэдээлэл

			Бүгд	Эмэгтэй
1.13	Танай байгууллага одоогоор хэдэн байнгын/үндсэн ажиллагчтай вэ?	Тоо	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Танай байгууллага одоогоор хэдэн түр ажиллагчтай вэ?	Тоо	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хэдэн ажилтантай вэ?	Тоо	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Нийт ажиллагчдын тоо			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт

ААНБ-1

Байнгын ажиллагчдын дэлгэрэнгүй мэдээлэл			Нийт	Эмэгтэй
1.14	Үндсэн ажиллагчдын тоог боловсролын түвшнээр ангилна уу?	Боловсролгүй Бага Суурь Бүрэн дунд Техник болон мэргэжлийн Тусгай мэргэжлийн дунд Дипломын болон бакалаврын дээд Магистр болон түүнээс дээш НИЙТ:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
(Нийлбэр нь Асуулт 1.13-тай тэнцүү байх)				

Түр ажиллагчдын дэлгэрэнгүй мэдээлэл

			Нийт	Эмэгтэй
1.15	Түр ажиллагчдын тоог боловсролын түвшнээр ангилна уу?	Боловсролгүй Бага Суурь Бүрэн дунд Техник болон мэргэжлийн Тусгай мэргэжлийн дунд Дипломын болон бакалаврын дээд Магистр болон түүнээс дээш НИЙТ:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
(Нийлбэр нь Асуулт 1.13-тай тэнцүү байх)				

В. Өмнөх 12 сарын хөдөлмөр эрхлэлт

1.16	Танай байгууллага өнгөрсөн оны энэ сард хэдэн ажиллагчидтай байсан бэ?			
			Нийт	Эмэгтэй
а	Байнгын/үндсэн ажиллагчид	Тоо	<input type="text"/>	<input type="text"/>
б	Түр ажиллагчид	Тоо	<input type="text"/>	<input type="text"/>

С. Сүүлийн 12 сард шинээр авсан ажиллагчдын мэдээлэл

1.17	Танай байгууллага сүүлийн 12 сард шинээр ажиллагч авсан уу?	Тийм Үгүй	1 2	Асуулт 1.19
------	---	--------------	--------	-------------

1.18 Шинээр авсан ажиллагчдыг ажил мэргэжил бүрээр доорх үзүүлэлтүүдээр ангилан харуулна уу?

Ажил мэргэжлийн нэр	ISCO код	Ажилд авсан ажиллагчдын тоо	Үүнээс:		Эдгээрээс хэдийг нь өмнө ажиллаж байгаад гарсан эсвэл халсан ажилтныг нөхөж ажилд авсан вэ?
			Үүнээс: эмэгтэй	Үндсэн ажилтнаар авсан нийт	
Нийт тоо					

D. Сул ажлын байр

1.19	Танай байгууллагад одоо нээлттэй зарлагдсан сул ажлын байр байна уу?	Тийм	1	Асуулт 2.1
		Үгүй	2	

1.20 Нээлттэй зарлагдсан сул ажлын байрны мэдээллийг ажил мэргэжил бүрээр тодруулна уу?

Ажил мэргэжлийн нэр	ISCO код	Одоогоор танай байгууллага энэ мэргэжлээр хэдэн сул ажлын байр байгаа вэ?	Энэ ажил мэргэжилд шаардагдах боловсролын түвшин?	Энэ ажил мэргэжилд шаардагдах ур чадвар?	Энэ сул ажлын байр хэдэн долоо хоногийн хугацаанд нээлттэй байгаа вэ?	Энэ сул ажлын байранд хүн авахын тулд цаашид хэдэн долоо хоног шаардлагатай гэж бодож байна вэ?
Нийт тоо						

БҮЛЭГ II. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ХҮЛЭЭЛТ

Ирэх 12 сарын хөдөлмөр эрхлэлт

2.01	Танай байгууллага ирэх 2 жилд шинээр ажилтан авах төлөвлөгөө байна уу?	2019 он Тийм 1 Үгүй 2	2020 он Тийм 1 Үгүй 2	A 2.09	
2.02	Хэдэн ажиллагч авах вэ?	2019 2020			
		Нийт тоо:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
		Үүнээс: Байнгын Түр	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
2.02	Оны эхний 6 сард авах ажиллагч	2019 2020			
		Нийт тоо:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
		Үүнээс: Байнгын Түр	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
2.02	Оны сүүлийн 6 сард авах ажиллагч	2019 2020			
		Нийт тоо:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
		Үүнээс: Байнгын Түр	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
2.03	Ажиллагч авах шаардлагатай байгаа ажлын байрыг шинэ болон сул ажлын байрны хэлбэрээр тодруулна уу?	2019 2020			
	Шинэ ажлын байрны тоо:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>			
	Сул ажлын байрны тоо:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>			
		Хэрэв сул ажлын байр 0 бол шууд 2.04-г алгасах			
2.04	Ямар шалтгааны улмаас дээрх сул ажлын байр бий болсон бэ? /3 хүртэлх сонголттой/			А В С D E F G H	
2.05	Шинээр авч ажиллуулах ажиллагчдын ажлын байрны байршлыг тодруулна уу?	Байшил: 2019	Ажиллах хүчний тоо:		
			Шинэ	Сул	
		Сумын нэр 1:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
		Сумын нэр 2:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
		Сумын нэр 3:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
		Байшил: 2020	Ажиллах хүчний тоо:		
	Шинэ	Сул			
	Сумын нэр 1:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
	Сумын нэр 2:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт

ААНБ-1

		Сумын нэр 3:	□□□	□□□	
2.6	Шинээр ажилтан авах ажлын байранд тавигдах ажил мэргэжил, боловсролын түвшний шаардлагыг тодорхойлно уу?				
2019 он					
	Ажил мэргэжлийн нэр	ISCO код	Авахаар төлөвлөж буй ажиллагчдын тоо	Боловсролын түвшин	Нарийн мэргэжил /мэргэжлийн зэрэг/
Нийт тоо					
2020 он					
	Ажил мэргэжлийн нэр	ISCO код	Авахаар төлөвлөж буй ажиллагчдын тоо	Боловсролын түвшин	Нарийн мэргэжил /мэргэжлийн зэрэг/
Нийт тоо					

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт

ААНБ-1

2.07	Шинээр ажиллагч авахдаа доорх ур чадваруудын алийг илүү чухалчилж үзэх вэ?		
	Дараах кодыг ашиглан ур чадвар бүрийг чухалчилж үзэх эсэхээ тэмдэглэнэ үү!	Огт чухал биш	1
		Чухал биш	2
		Чухал	3
		Маш чухал Хамааралгүй	4 99
	Бие даан ажиллах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Ачаалал даах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Багаар ажиллах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Харилцааны ур чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Цаг ашиглах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Шийдвэр гаргах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Асуудал шийдвэрлэх чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Тасралтгүй суралцах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Найдвартай, хариуцлагатай байдал	Код:	<input type="text"/>
	Эерэг зөв хандлагатай байдал	Код:	<input type="text"/>
	Тунгаан бодох чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Мэргэжлийн онолын мэдлэг	Код:	<input type="text"/>
	Шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг	Код:	<input type="text"/>
	Математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэдлэг	Код:	<input type="text"/>
	Баримт бичиг боловсруулах	Код:	<input type="text"/>
	Төрөлх хэлээр зөв бичих, ярих чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Компьютерийн мэдлэг	Код:	<input type="text"/>
	Гадаад хэлний мэдлэг	Код:	<input type="text"/>
	Шинэ санаа гаргах чадвар	Код:	<input type="text"/>
	Ажлын ёс зүй	Код:	<input type="text"/>
	Бусад /бичнэ үү/	Код:	<input type="text"/>
2.08	Шинээр авахаар төлөвлөж буй ажиллагчдыг өөрийн хөрөнгөөр сургах уу?	Тийм Үгүй	1 2

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт

ААНБ-1

2.09	Танай байгууллага дараагийн 2 жилд үйл ажиллагаагаа өргөтгөх, хөрөнгө оруулалт оруулах төлөвлөгөө байна уу?	Тийм Үгүй Мэдэхгүй	1 2 3	A 2.12 A 2.12
2.10	Ойролцоогоор хэдэн төгрөгийн хөрөнгө оруулалт оруулах төлөвлөгөөтэй байна вэ?	2021 он 2022 он	Хөрөнгө оруулалтын хэмжээ _ _ _ _ сая/төгрөг _ _ _ _ сая/төгрөг	
2.11	Хөрөнгө оруулалтын хүрээнд шинээр ажиллагч авах төлөвлөгөө байна уу? /Авахгүй бол 0 гэж бичнэ, мэдэхгүй бол хоосон үлдээнэ үү/	2021 он 2022 он	Ажиллах хүчний тоо _ _ _ _	Салбар _ _
2.12	Ирэх жилүүдэд танай байгууллагаас өндөр насны тэтгэвэрт гарах хэдэн ажиллагч байгаа вэ? /Байхгүй бол 0 гэж тэмдэглэнэ. /	2019 он 2020 он 2021 он 2022 он	Нийт _ _ _ _ _ _ _ _	Үүнээс: эмэгтэй _ _ _ _ _ _ _ _

Цомхотгол

2.13	Танай байгууллага 2019 онд ажиллагчдаа цомхотгох уу?	Тийм Үгүй	1 2	A 2.16
2.14	Хэдэн ажиллагч цомхотгох төлөвлөгөөтэй байгаа вэ?	Тоо:	_ _	
2.15	Ямар шалтгааны улмаас ажиллагч цомхотгох гэж байна вэ? (3 хүртэлх сонголттой)	Үйл ажиллагааны хэлбэрээ өөрчилсөн Санхүүгийн хомсдолд орсон Технологийн шинэчлэл хийсэн Үйл ажиллагааг зогсоосон Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг өөрчилсөн Ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй байгаа Бусад (тодруулж бичнэ үү)	1 2 3 4 5 6 7	
2.16	Танай байгууллага сүүлийн 12 сард ажиллагчдаа тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн ямар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн бэ? (3 хүртэлх сонголттой)	Ажиллагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхээр анхаарч ажилласан Цалин, урамшууллыг нэмсэн Мэдлэг ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтад хамруулсан Одоогоор ямар нэг ажил хийж амжаагүй байна	A B C D	

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт

ААНБ-1

	Бусад / бичнэ үү/	Е	
--	-------------------	---	--

*Санамж: Бүх НИЙТ гэсэн хэсгүүд нь өмнөх хэсгүүд дэх “нийт”-тэй тэнцүү байх ёстой..

БҮЛЭГ III. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ БОЛОН УР ЧАДВАРЫН ХОМСДОЛ**Ажиллах хүчний хомсдол**

3.01	Танай байгууллага 2018 онд хөдөлмөрийн зах зээл дээр зохих мэргэжилтэй ажиллагч олдоогүй буюу ажлын байрандаа хайсан ажилтнаа авч чадаагүй тохиолдол бий юу?	Тийм	1	А 3.03
		Үгүй	2	

		Ажил мэргэжлийн нэр	Нийт	Эмэгтэй	
3.02	Авч чадаагүй ажиллагчдыг ажил мэргэжил, хүйсээр ангилан харуулна уу? (YAMAT-08)		□□□□	□□□	
			□□□□	□□□	
			□□□□	□□□	
			□□□□	□□□	
3.03	Шинээр ажиллагч авахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ? (3 хүртэлх сонголттой)	Боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй		A	
		Ажлын туршлагагүй		B	
		Хүйсийн шаардлагад нийцэхгүй байх		C	
		Гадаад төрх, бие бялдрын хөгжил гологдох		D	
		Гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй байх		E	
		Тусгай зөвшөөрөл эрхтэй байх шаардлагад нийцэхгүй байх		F	
		Ар гэр нь асуудалтай байх		G	
		Ажлын байрны нөхцөл, цалин голдог		H	
		Орон нутагт ажиллах сонирхолгүй байдал		I	
		Ажлын ачаалал даах чадваргүй байдал		J	
		Тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байх		K	
Хүндрэл бэрхшээл учирдаггүй		L			
Бусад / бичнэ үү/		M			

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт

ААНБ-1

3.04	Шинээр ажиллагч авахдаа мэдээллийн ямар эх сурвалж ашигладаг вэ? (3 хүртэлх сонголттой)	Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээгээр	A
		Хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээгээр	B
		Ажлын байрны яармаг	C
		Интернетэд нийтлэх	D
		Зар сурталчилгаа, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэх /Сонин,ТВ/	E
		Сургууль, сургалтын байгууллагаар дамжуулан	F
		Бусад байгууллагаас туршлагатай хүмүүсийг урих байдлаар	G
		Албан бус суваг (хувийн холбоо, бусдын зөвлөмж)	H
		Иргэд өөрсдөө ханддаг	I
		Бусад (тодруулж бичнэ үү)	J

Шинээр авсан ажиллагчдын ур чадварын хомсдол

3.05	Сүүлийн 12 сард ажилд авсан ажиллагчид хувь хүний дараах ур чадварын шаардлагыг ямар хэмжээнд хангаж байна вэ? (1.17 дугаар асуултад ТИЙМ гэж хариулсан оролцогчоос асууна.)		
	Дараах кодуудыг доор байгаа асуултуудад ашиглана уу.	Маш хангалтгүй	1
		Хангалтгүй	2
		Хангалттай	3
		Хангалттай сайн	4
		Хамааралгүй	99
		ИДС	МБСБ
	Бие даан ажиллах чадвар	Код: _	Код: _
	Ачаалал даах чадвар	Код: _	Код: _
	Багаар ажиллах чадвар	Код: _	Код: _
	Харилцааны ур чадвар	Код: _	Код: _
	Цаг ашиглах чадвар	Код: _	Код: _
	Өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвар	Код: _	Код: _
	Шийдвэр гаргах чадвар	Код: _	Код: _
	Асуудал шийдвэрлэх чадвар	Код: _	Код: _
	Төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар	Код: _	Код: _
	Тасралтгүй суралцах чадвар	Код: _	Код: _
	Найдвартай, хариуцлагатай байдал	Код: _	Код: _
	Эерэг зөв хандлагатай байдал	Код: _	Код: _
	Тунгаан бодох чадвар	Код: _	Код: _

3.06	Сүүлийн 12 сард ажилд авсан ажиллагчид мэргэжлийн дараах ур чадварын шаардлагыг ямар хэмжээнд хангаж байна вэ? <i>(1.17 дугаар асуултад ТИЙМ гэж хариулсан оролцогчоос асууна.)</i>		
	Дараах кодуудыг доор байгаа асуултаудад ашиглана уу.	Маш хангалтгүй 1 Хангалтгүй 2 Хангалттай 3 Хангалттай сайн 4 Хамааралгүй 99	
	Мэргэжлийн онолын мэдлэг	Код: _ _	Код: _ _
	Шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг	Код: _ _	Код: _ _
	Математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар	Код: _ _	Код: _ _
	Задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх чадвар	Код: _ _	Код: _ _
	Ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэдлэг	Код: _ _	Код: _ _
	Баримт бичиг боловсруулах	Код: _ _	Код: _ _
	Төрөлх хэлээр зөв бичих, ярих чадвар	Код: _ _	Код: _ _
	Компьютерийн мэдлэг	Код: _ _	Код: _ _
	Гадаад хэлний мэдлэг	Код: _ _	Код: _ _
	Шинэ санаа гаргах чадвар	Код: _ _	Код: _ _
	Ажлын ёс зүй	Код: _ _	Код: _ _
	Бусад /бичнэ үү/	Код: _ _	Код: _ _
3.07	Судалгаа өгсөн хүний нэр: Ажлын утасны дугаар: Гар утасны дугаар: _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	
3.08	Судалгаа дууссан цаг, минут:	_ _ цаг _ _ минут	

Судалгаанд хамрагдсанд баярлалаа.



ГОВЬСҮМБЭР АЙМГИЙН
ХӨРӨНГӨР, СААХУДИН
УИЧИЛЭЭНИЙ ГАЗАР

