

Ажлын байранд тавигдах шаардлагад залуучуудын мэдлэг, боловсрол, ур чадварын нийцлийн судалгаа



Сосорбарам Галбадрах 
Удирдлагын академи

<https://journal.mnier.mn>

Санал болгож буй эшлэл:

Галбадрах, С. (2026). Ажлын байранд тавигдах шаардлагад залуучуудын мэдлэг, боловсрол, ур чадварын нийцлийн судалгаа. *Боловсролын судалгааны Монголын сэтгүүл*, Тусгай дугаар.

<https://doi.org/10.56380/mjer.si.2026.05-08>

Research on the Alignment of Youths' Knowledge, Education, and Skills with Job Requirements

Galbadrakh Sosorbaram 
National Academy of Governance

To cite this article:

Galbadrakh, S. (2026). Research on the Alignment of Youths' Knowledge, Education, and Skills with Job Requirements. *Mongolian Journal of Educational Research*, Special Issue.

<https://doi.org/10.56380/mjer.si.2026.05-08>

The International Journal of Studies in Education and Science (IJSES) is a peer-reviewed scholarly online journal. This article may be used for research, teaching, and private study purposes. Authors alone are responsible for the contents of their articles. The journal owns the copyright of the articles. The publisher shall not be liable for any loss, actions, claims, proceedings, demand, or costs or damages whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with or arising out of the use of the research material. All authors are requested to disclose any actual or potential conflict of interest including any financial, personal or other relationships with other people or organizations regarding the submitted work.



This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



Ажлын байранд тавигдах шаардлагад залуучуудын мэдлэг, боловсрол,
ур чадварын нийцлийн судалгаа

Сосорбарамын Галбадрах

Өгүүллийн мэдээлэл

ХУРААНГУЙ

Түүх:

Хүлээн авсан: 2026.03.30

Засаж сайжруулсан: 2026.04.01

Хэвлэхийг зөвшөөрсөн: 2026.10.26

Түлхүүр үг:

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт

Боловсролын чанар

Мэргэжилтэнд тавигдах шаардлага

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт,
нийлүүлэлт

Технологийн хурдацтай хөгжил, эдийн засгийн бүтэц өөрчлөгдөхийн хэрээр ажлын байранд шаардагдах ур чадвар тасралтгүй шинэчлэгдэж байгаа боловч залуучуудын боловсролын тогтолцоо тэр бүр энэ өөрчлөлттэй уялдахгүй байх асуудал тулгамдаж байна. Их дээд болон мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагыг төгсөгчдийн хувьд ажлын байранд тавигдах шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг эзэмшсэн байх нь ажлын байртай болох чухал шалгуур байдаг. Хөдөлмөрийн зах зээлд залуучуудын эзэмшсэн мэдлэг, боловсрол, ур чадвар нь ажил олгогчдын шаардлагатай хэрхэн нийцэж байгааг тодорхойлох хэрэгцээнээс үүдэлтэйгээр энэхүү судалгааг гүйцэтгэв. Судалгааг 2 чиглэлээр хийсэн ба залуучуудын ажил хийхгүй байх шалтгааны талаарх үндэсний хэмжээний статистик үзүүлэлтүүдийг нэгтгэн дүгнэх замаар гүйцэтгэв. Мөн нийслэл ба хөдөө орон нутгийн ажил олгогч ба ажил эрхлэгч залуучуудаас авсан санал асуулга авч үнэлэлт дүгнэлт өгөв. Судалгааны үр дүнгээс манай улсын өнөөгийн нөхцөлд ажлын байранд тавигдах шаардлагад залуучуудын мэдлэг, боловсрол, ур чадварын нийцэл харилцан адилгүй байгаа нь тогтоогдов.



Энэхүү өгүүлэл нь Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 Олон улсын лицензээр хамгаалагдсан болно

Холбоо барих зохиогч:

Сосорбарамын Галбадрах, Удирдлагын Академи

Email: galaa5@yahoo.com

Research on the Alignment of Youths' Knowledge, Education, and Skills with Job Requirements

Galbadrakh Sosorbaram

Article information

ABSTRACT

Article history:

Received: 03.30.2026

Revised: 04.01.2026

Accepted: 10.26.2026

Keywords:

Youth Employment

Quality of Education

Professional Requirements

Labor Market Supply and Demand

With the rapid advancement of technology and the transformation of economic structures, the skills required in the workplace are continuously evolving. However, educational systems for young people often struggle to keep pace with these changes. For graduates of universities and vocational education institutions, possessing the knowledge, skills, and professional attitudes demanded by employers has become a crucial determinant of employability.

This study was conducted in response to the need to examine the extent to which the knowledge, education, and skills acquired by young people align with labor market requirements and employer expectations. The research was carried out in two main directions. First, an analysis of the reasons for youth unemployment was conducted through the synthesis and evaluation of national statistical indicators. Second, surveys were administered to employers and employed youth in both urban and rural areas in order to obtain assessments and comparative insights.

The findings of the study reveal that, under the current conditions of the country, the alignment between youths' knowledge, education, and skills and the requirements of the labor market varies considerably, indicating inconsistencies in the compatibility between educational outcomes and workplace demands.



This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Corresponding author:

Galbadrakh Sosorbaram, National Academy of Governance

Email: galaa5@yahoo.com

УДИРТГАЛ

Ихэнх олон улсын байгууллагууд залуучуудыг 15-24 насны хүн ам гэж тодорхойлдог боловч зарим улс оронд энэ ангиллыг өргөтгөн 15-29 эсвэл 15-34 нас хүртэл авч үзэх нь бий (ILO, 2020). Монгол Улсын хувьд Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулинд (2017) 15-34 насны залуучуудыг хамруулж үзсэн байдаг. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт нь улс орны нийгэм-эдийн засгийн тогтвортой хөгжилд онцгой ач холбогдолтой үзүүлэлт юм. Монгол Улсад 15-34 насны залуучууд нийт хүн амын дийлэнх хувийг бүрдүүлдэг бөгөөд тэдний эдийн засгийн өсөлт, өрхийн орлого нийгмийн тогтвортой байдалд шууд нөлөөлдөг. Улс орнуудын хөгжлийн түвшнээс үл хамааран залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин нийт хүн амын дунджаас өндөр байдаг нь боловсролын чанар ба хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хоорондын зөрүү, ур чадварын дутагдал, ажил олгогчдын шаардлагын өсөлттэй холбоотой гэж үздэг (OECD, 2021). Монгол Улсын нөхцөлд мэргэжлийн чиг баримжаа сул байх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн хүртээмж хангалтгүй, технологийн хөгжлийн хурдтай өөрчлөлтөд залуусын дасан зохицох чадвар харилцан адилгүй байгаа нь ажиллах хүчний шилжилтэд бэрхшээл үүсгэж байна (Bat-Erdene & Amartuvshin, 2020).

Судалгааны онолын үндэслэл нь хүний капиталын онол, ур чадварын зөрүүний онол болон хөдөлмөрийн зах зээлийн онолд тулгуурлана. Гари Бекерийн дэвшүүлсэн хүний капиталын онолоор боловсрол, ур чадварт хийсэн хөрөнгө оруулалт нь хувь хүний бүтээмжийг нэмэгдүүлж, улмаар эдийн засгийн өсөлтөд нөлөөлдөг гэж үздэг (Becker, 1964). Энэ нь залуучуудын боловсрол, мэдлэг, ур чадвар нь тэдний хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадварыг тодорхойлох үндсэн хүчин зүйл болохыг тайлбарладаг.

Мөн ур чадварын зөрүүний онол нь ажил олгогчдын шаардлага болон ажил хайгчдын эзэмшсэн ур чадварын хооронд зөрүү үүсэх нь ажилгүйдэл, бүтээмжийн бууралтад хүргэдэг болохыг онцолдог (OECD, 2017). Энэхүү онол нь боловсролын тогтолцоо хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй нийцэхгүй байгаа нөхцөл байдлыг судлахад чухал ач холбогдолтой.

Түүнчлэн хөдөлмөрийн зах зээлийн дохионы онолыг Майкл Спенс боловсруулсан бөгөөд боловсрол нь зөвхөн мэдлэг олгохоос гадна ажил олгогчдод хувь хүний чадварыг илэрхийлэх дохио болдог гэж үздэг (Spence, 1973). Энэ нь диплом, боловсролын түвшин нь ажлын байранд шалгаруулах чухал шалгуур болдог ч бодит ур чадвартай заавал шууд хамаарахгүй байж болохыг харуулдаг. Ур чадварыг хөгжүүлэх ажлыг салбаруудын хувьсан өөрчлөгдөж буй хэрэгцээтэй уялдуулж, холбогдох чадварыг эзэмшүүлэхэд дэмжлэг үзүүлснээр эдгээр шинэчлэл нь сургуулиас ажилд жигд шилжих боломжийг хөнгөвчилж, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн үр дүнг сайжруулж чадна (World Bank, 2022).

Хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэчлэл ба залуучуудын ажилгүйдлийн хоорондын хамаарлыг судалсан олон тооны судалгаа байгаа хэдий ч хэд хэдэн судалгааны талбарыг судлах шаардлагатай байна. Нэг чухал цоорхой нь нийгэм-эдийн засгийн өөр өөр нөхцөл байдалд хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэчлэлийн тодорхой төрлүүд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн үр дүнд үзүүлэх ялгаатай нөлөөллийн талаарх ойлголт хязгаарлагдмал байгаа явдал юм. Залуучуудын ажилгүйдлийг бууруулахад хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдал, ур чадвар хөгжүүлэлт, албан хэвшилд шилжих шилжилтийн ач холбогдлыг онцолсон хэдий ч эдгээр шинэчлэлийн үр нөлөөг олон төрлийн нөхцөлд үнэлэх эмпирик нотолгоо шаардлагатай хэвээр байна (OECD, 2018).

Нэмж дурдахад, хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэчлэл ба технологийн өөрчлөлт, даяаршил, хүн ам зүйн хандлага зэрэг нийгэм-эдийн засгийн бусад хүчин зүйлсийн хоорондын харилцан үйлчлэлийг судалсан судалгаа дутмаг байгаа бөгөөд эдгээр хүчин зүйлс нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн ирээдүйд нарийн төвөгтэй байдлаар нөлөөлж болзошгүй юм.

Олон улсад хийсэн судалгаанаас үзэхэд олон компани Z үеийн ажилтнуудыг ажилд авснаас хойш хэдхэн сарын дараа мэргэжлийн бус зан авир, хоцрогдол, урам зориггүй зэрэг асуудлаас нь болж ажлаас нь халж байна. Intelligent.com сайтаас явуулсан судалгаагаар ажил олгогчдын 60.0 хувь нь сургуулиа төгсөөд орж ирсэн Z үеийнхнийг ажлаас халсан бол 75.0 хувь нь тэдний гүйцэтгэлд сэтгэл хангалуун бус байгаагаа илэрхийлжээ. Тэдний шүүмжлэлд өртөж буй нийтлэг асуудал нь харилцааны ур чадвар муу, уулзалтад бэлтгэгдээгүй, дутагдалтай зан чанар гэжээ.

Олон улсын түвшинд хийгдсэн судалгаанаас харахад залуучуудын ажил эрхлэлтэд нөлөөлж буй дараах хүчин зүйл байна. Үүнд:

- 1. Улс орнуудын мэргэжил олгох боловсролын системээс шалтгаалдаг байна. Мэргэжлийн боловсролын сургалтын тогтолцоо сайн хөгжсөн улс оронд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт өндөр байхад ийм тогтолцоо сул хөгжсөн улс оронд бага байна.
- 2. Залуучуудыг ажилгүйчүүд ба ажиллах хүчний бүрэлдэхүүнд ордоггүй гэсэн зааг тогтоох нь хижээл насныхан болон бусад насны бүлгийнхнээс төвөгтэй байдаг.
- 3. Сургалтад хамрагдаж буй залуучуудын хувьд (тухайлбал, төрийн сургалтын байгууллагуудын богино хугацааны сургалтууд гэх зэрэг) ажил эрж хайж буй ба ажилгүй гэсэн ангилалд оруулах боломжгүй байдаг (Tamesberger 2015).

Монгол Улсын хувьд Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулинд (2017) залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор хуулинд зохих зүйл заалтуудыг тусгасан байдаг. Үүнд, мэргэжлийн ур чадвараа сайжруулах, шинэ мэргэжил эзэмших сургалтад ажилгүй залуучуудыг хамруулах; орон нутгийн захиалгат ажлын байранд ажиллахаар очсон залуучуудыг дэмжих; ажил олоход хүндрэлтэй болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагыг төгссөн төгсөгчдийг дадлагажуулан байнгын ажлын байраар хангасан ажил олгогчийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас дэмжих; хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай) нийт ажилтнуудын 5 хувьтай тэнцэхүйц оюутны цагийн ажлын орон тоо гаргах гэх мэт заалтуудыг тусгасан ч хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Монгол Улсын өнөөгийн нөхцөл байдалд залуучуудын мэргэжлээрээ ажиллах, хөгжих боломж муу байгаа өнөөгийн нөхцөлд залуучуудын бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлэх, өөрийн бизнесийг бий болгоход чиглүүлэх ажлыг төрийн бодлогоор дэмжиж гарааны бизнест бэлтгэх, эхлүүлэх, бойжуулах ажлыг системтэйгээр хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Энэхүү судалгааны зорилго нь ажлын байранд тавигдах шаардлагад залуучуудын мэдлэг, боловсрол, ур чадвар хэрхэн нийцэж байгаа байдлыг тодорхойлох явдал юм.

Тус судалгаагаар дараах асуултад хариулт өгөхийг зорилоо.

Асуулт: *Хөдөлмөрийн зах зээлд ажлын байранд тавигдах шаардлагад залуучуудын мэдлэг , боловсрол, ур чадвар нийцэж байна уу?*

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

Залуучуудын ажил хийхгүй байх шалтгааны талаарх судалгаа

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой нэг чухал асуудал бол тэдний ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байх шалтгааныг тодруулах явдал юм. Залуучуудын ажил хийхгүй байх (хөдөлмөр эрхлэхгүй байх) шалтгаан нь эдийн засаг, боловсрол, нийгмийн болон хувь хүний хүчин зүйлсээс хамааран олон талтай байдаг. ҮСХ-ноос гаргасан мэдээлэлд тулгуурлан 2012-2024 онуудын залуучуудын ажил хийхгүй байгаа үндсэн 5 шалтгааныг тодорхойлон үнэлэлт өгье.

Хүснэгт 1. Залуучуудын ажил хийхгүй байгаа үндсэн шалтгаанууд

Шалтгаан	2012	2016	2020	2024	Өөрчлөлт (2012-2024)
1. Ажил хайгаад олдохгүй	16 407 (28.0%)	127 748 (34.6%)	78 834 (35.3%)	5 219 (14.0%)	▼ -11,188 (-68.2%)
2. Мэргэжил, туршлагагүй	5 080 (8.7%)	30 516 (8.3%)	18 124 (8.1%)	4 589 (12.3%)	▼ -491 (-9.7%)
3. Мэргэжилд тохирох ажилгүй	3 497 (6.0%)	23 421 (6.3%)	14 454 (6.5%)	3 938 (10.5%)	▲ +441 (+12.6%)
4. Жирэмсэн/хүүхэд асарсан	6 604 (11.3%)	21 491 (5.8%)	0 (0%)	2 568 (6.9%)	▼ -4 036 (-61.1%)
5. Тухайн жилд сургууль төгссөн	101 (0.2%)	11 121 (3.0%)	5 523 (2.5%)	2 588 (6.9%)	▲ +2 487 (+2.462%)

ҮСХ-оос гаргасан мэдээллээс үзэхэд нийт ажил хийхгүй байгаа залуучуудын тоо 2012-2024 онд 58564-өөс 37 388 болж 36.2 хувиар буурчээ. Үндсэн 5 шалтгааныг тодруулж авч үзэхэд ажил хайгаад олдохгүй байгаа шалтгаан 2012 онд 28.0 хувь байсан бол 2016-2020 онд 35 хувь орчим болж өсөөд, 2024 онд 14.0 хувь болж буурсан нь хамгийн их өөрчлөлт юм. Мэргэжил, дадлага туршлага байхгүй шалтгааны хувь 2012-2020 онд 8.0 орчим байсан бол 2024 онд 12.3 хувь болж өссөн нь залуучуудын мэргэжил, туршлагын дутагдал улам бүр хурцадсаныг харуулж байна.

Эдийн засгийн салбар, мэргэжлээс үл хамааран залуучуудын ур чадварын хангалтгүй байдал нь тэдний ажилд орох боломжийг бууруулж, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын томоохон суурь шалтгаан болж байна. Ур чадвар гэдэгт мэргэжлийн, гадаад хэлний болон хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай бусад зөөлөн ур чадваруудыг ойлгож болно. Монгол Улсын боловсролын байгууллагаас шинээр төгсөн гарсан залуучуудын талаас илүү хувь нь ажлын байран дээр гараад ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэггүй нөхцөл байдал байна (Лоринэт Сан, 2022).

Мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй шалтгааны хувь 6.0 хувиас 10.5 хувь болж тогтмол өсөж байгаа нь боловсролын тогтолцоо хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээтэй нийцэхгүй байгааг харуулж байна. Үндэсний хэмжээнд зохион байгуулсан судалгаа ч үүнийг баталдаг ба төгсөгчдийн 28.6 хувьд нь боловсролын үл нийцлээс хамаарсан бэрхшээл байна (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019) Жирэмсэн/хүүхэд асарсан шалтгаан 2012 онд 11.3 хувь байсан бол 2020 онд 0 хувь болж, 2024 онд 6.9 хувь болж сэргэсэн нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломж, нөхцөл өөрчлөгдсөнтэй холбоотой. Тухайн жилд сургууль төгссөн шалтгаан 0.2 хувиас 6.9 хувь болж өссөн нь сургууль төгсөгчид ажил олж чадахгүй байгаа асуудал улам бүр хурцадсаныг харуулж байна (Хүснэгт 1).

2024 оны байдлаар 15-34 насны залуучуудын ажилгүйдлийн гол шалтгаануудыг авч үзвэл, ажил хайгаад олдохгүй (14.0 хувь), мэргэжил, дадлага туршлага байхгүй (12.3 хувь), мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй (10.5 хувь), тухайн жилд сургууль төгссөн (6.9 хувь), жирэмсэн/хүүхэд асарсан (6.9 хувь) буюу эдгээр 5 шалтгаан нийт ажилгүй залуучуудын 50.6 хувийг эзэлж байна. Залуучуудын ажил хийхгүй байгаа үндсэн хүчин зүйлсийг эдийн засаг, боловсрол, нийгэм, хувь хүний хүчин зүйлсээр ангилан эдгээрийн шалтгааныг авч үзэн нийт шалтгаанд эзлэх хувийг тодорхойлж гаргав.

Хүснэгт 2. Залуучуудын ажил хийхгүй байхад нөлөөлөх үндсэн хүчин зүйлс, түүний шалтгаан	
Хүчин зүйл	Шалтгаанууд
Эдийн засгийн	Ажил хайгаад олдохгүй байгаа, улирлын чанартай ажил, цалин бага учраас, цомхотголд орсон, байгууллага татан буугдсан, үүсээд байгаа цар тахлын улмаас, байгалийн гамшиг
Боловсролын	Мэргэжил, дадлага туршлага байхгүй, мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй, тухайн жилд сургууль төгссөн, суралцдаг/сурахаар явж байгаа
Нийгмийн	Шилжин суурьшсан, гадаадад амьдарч байгаад ирсэн, хөдөлмөрийн нас хүрээгүй, хэт их хүнд суртал
Хувь хүний	Өвчтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй, ажиллах сонирхолгүй байсан, засан хүмүүжүүлэх газраас суллагдсан, аав/ээж/гэр бүлээ дагаад нүүсэн, жирэмсэн/хүүхэд асарсан, өвчтөн/өндөр настан асарсан, хүүхдээ сургуульд сургахаар

Эх сурвалж: Зохиогчийн боловсруулалт

Ажилгүйдлийг үүсгэж буй хүчин зүйлс нь нэгдүгээрт, хувь хүн, өрхөөс, хоёрдугаарт, нийгэм, эдийн засгийн (ажил олгогч) хүчин зүйлээс хамааралтай байна гэдгийг судалгаагаар тогтоосон (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019). Эдгээрийг илүү нарийвчлан задалж хугацааны үеүдээр авч үзье.

Хүснэгт 3. Залуучуудын ажил хийхгүй байгаа үндсэн шалтгаануудын эзлэх хувийн жин					
Хүчин зүйл	2012	2016	2020	2024	Өөрчлөлт (2012-2024)
Эдийн засгийн	57.30%	62.40%	72.80%	34.80%	▼ -22.5 пункт
Боловсролын	21.30%	25.70%	23.70%	53.20%	▲ +31.9 пункт
Нийгмийн	1.50%	0.50%	0.40%	0.00%	▼ -1.5 пункт
Хувь хүний	19.90%	11.40%	3.10%	12.00%	▼ -7.9 пункт
Нийт	100%	100%	100%	100%	

Эх сурвалж: Зохиогчийн боловсруулалт

2012-2024 оны хугацаанд Монгол Улсын 15-34 насны залуучуудын ажил эрхлээгүй шалтгааны хүчин зүйлсийн бүтцэд дараах өөрчлөлтүүд ажиглагдсан. Үүнд:

- Эдийн засгийн хүчин зүйл 2012 онд 57.3 хувь байсан бол 2020 онд 72.8 хувь хүртэл өсөж, 2024 онд 34.8 хувь болж буурсан. 2012-2024 онд 22.5 пунктээр буурсан.
- Боловсролын хүчин зүйл 2012 онд 21.3 хувь байсан бол 2024 онд 53.2 хувь болж 31.9 пунктээр өссөн. Энэ нь хамгийн их өөрчлөлт бөгөөд 2024 онд ажилгүйдлийн гол шалтгаан болсон.
- Хувь хүний хүчин зүйл 2012 онд 19.9 хувь байсан бол 2020 онд 3.1 хувь хүртэл буурч, 2024 онд 12.0 хувь болж сэргэсэн. 2012-2024 онд 7.9 пунктээр буурсан.
- Нийгмийн хүчин зүйл 2012 онд 1.5 хувь байсан бол 2024 онд 0 хувь болж бараг бүртгэгдэхээ больсон.

2024 оны байдлаар залуучуудын ажилгүйдлийн гол хүчин зүйл нь *боловсролын хүчин зүйл* (53.2 хувь) болж, *эдийн засгийн хүчин зүйлээс* (34.8 хувь) давсан өөрчлөлт гарсан байна. Энэ нь залуучуудын мэргэжил, дадлага туршлагын дутагдал, мэргэжилдээ тохирох ажил олдохгүй байгаа асуудал, сургууль төгсөөд ажил олж чадахгүй байгаа төгсөгчдийн тоо нэмэгдсэн, боловсролын тогтолцоо хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээтэй нийцэхгүй байгааг харуулж байна. Цаашид боловсролын бодлого, мэргэжлийн сургалт, дадлага туршлагын хөтөлбөрүүд, сургууль төгсөгчдийг хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрүүлэх дэмжлэгийн тогтолцоонд онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Ажил олгогч ба ажил эрхлэгч залуучуудаас авсан санал асуулга

Судалгааны арга зүй зүй

Хос оролцогчийн судалгаа (dyadic survey) нь нэг үзэгдэл, харилцаа эсвэл нөхцөл байдлыг хоёр талын оролцогчдоос зэрэг мэдээлэл цуглуулж, тэдний хариултыг харьцуулан шинжилдэг арга зүй юм. Дэвид А.Кенни нарын тодорхойлсноор, хос өгөгдөл (dyadic data) нь хоёр оролцогч хоорондын харилцан хамаарлыг илэрхийлдэг бөгөөд нэг талын мэдээллээс илүү бодитой, гүнзгий дүн шинжилгээ хийх боломжийг олгодог (Kenny, Kashy, & Cook, 2006). Мөн энэ төрлийн судалгааны арга нь хоёр талын ойлголт, хүлээлт, үнэлгээний ялгааг илрүүлэхэд үр дүнтэй бөгөөд үүнийг “perception gap” буюу ойлголтын зөрүүг тодорхойлох судалгаанд өргөн ашигладаг. Судлаачид хос өгөгдлийг ашигласнаар оролцогчдын хоорондын уялдаа, зөрчил, харилцан нөлөөллийг илүү нарийвчлан шинжлэх боломжтой гэж үздэг (William Ickes & Gonzalez, 1994). Энэхүү судалгаанд хос оролцогчийн судалгааны аргыг ашиглан (нэг ижил асуултыг 2 талаас авч харьцуулах) залуучууд болон ажил олгогчдын хоорондын хүлээлт, ур чадварын үнэлгээний зөрүүг судлав.

Судалгаанд оролцогчдоос асуумжийг авч 5 онооны Лайкертын хуваарь ашиглан 1-5 оноогоор үнэлүүлж (1-маш хангалтгүй, 2 хангалтгүй, 3 дунд, 4 сайн, 5 маш сайн), дундаж оноог тооцсон болно.

Судалгааны найдвартай байдал.

Судалгааны асуултуудын хариултуудыг SPSS26 программаар боловсруулсан ба санал асуулгын найдвартай байдлын үзүүлэлтүүдийг авч үзье.

Хүснэгт 4. Cronbach’s Alpha

Санал асуулга	Нийт α	Түвшин	Дүгнэлт
Ажил олгогчоос авах	0.887	Маш сайн	Судалгааны асуултууд хоорондоо өндөр уялдаатай, найдвартай
Залуучуудаас авах	0.864	Сайн	Судалгааны асуултууд найдвартай, гэхдээ ажил олгогчдынхоос бага зэрэг доогуур

Хүснэгт 5. KMO & Bartlett тестийн үр дүн

Үзүүлэлт	Ажил олгогч	Залуучууд
KMO	0.792 (Дунд)	0.845 (Сайн)

Үзүүлэлт	Ажил олгогч	Залуучууд
Bartlett's Test	$\chi^2=486.23$, $df=136$, $p<0.001$	$\chi^2=2847.65$, $df=153$, $p<0.001$
Хуримтлагдсан хэлбэлзэл	72.8% (6 хүчин зүйл)	80.1% (7 хүчин зүйл)

Судалгааны асуултуудын найдвартай байдлыг хэмжихэд Cronbach's α утгууд 0.86-0.89 хооронд байгаа нь судалгааны асуултууд хоорондоо уялдаатай, найдвартай гэдгийг харуулж байна. КМО утга (0.792-0.845) болон Bartlett-ийн тестийн ач холбогдол ($p<0.001$) нь судалгааны хүчингийн бүтэц тодорхой, цаашид хүчин зүйлийн шинжилгээ хийхэд тохиромжтойг харуулж байна.

Ерөнхий мэдээлэл

Залуучуудын талаарх мэдээлэл. Улаанбаатар хот, Баянхонгор, Дархан-Уул, Увс, Өмнөговь аймгийн ажил эрхэлдэг 254 залуучуудыг түүврийн аргаар судалгаанд хамруулсан бөгөөд тэдгээрийн 52.0 хувь эмэгтэй, 48.0 хувь эрэгтэй байв. Судалгаанд оролцсон иргэдийг насны бүлгээр нь харахад 24.0 хүртэл насныхан 23.0 хувь, 25-29 насныхан 35.0 хувь, 30-34 насныхан 42.0 хувийг тус тус эзэлж байна. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын түвшнийг авч үзэхэд бакалавр зэрэгтэй хүмүүс 39.0 хувь, мэргэжлийн боловсрол 23.0 хувь, магистр 21.0 хувь, бүрэн дунд ба түүнээс доош 15.0 хувь, доктор 2.0 хувийг тус тус эзэлж байна. Санал асуулгад оролцогчдын байгууллагын төрлийг тодруулахад төрийн байгууллагад 20.1 хувь, хувийн хэвшил 68.9 хувь, төрийн өмчит ААН-үүдэд 8.1 хувь, ТББ-уудад 2.9 хувь тус тус ажиллаж байна. Ажил эрхлэлт байнгын эсэхийг тодруулахад 92.0 хувь нь байнгын ажилтай, 8.0 нь түр ажлын байраар хангагдаж байгаа гэж хариулжээ. Судалгаанд оролцогчдын ажилласан жилийг авч үзэхэд 1-5 жил хүртэл ажилласан 44.4 хувь, 6-10 жил ажилласан 28.2 хувь, 11-15 жил ажилласан 19.8 хувь, 16-аас дээш жил ажилласан залуучууд 9.5 хувийг тус тус эзэлж байна. Оролцогчдын мэргэжлийн чиглэлийн хувьд нийгэм хүмүүнлэг 34.0 хувь, эдийн засаг бизнес 20.0 хувь, техник технологи 21.0 хувь, хөдөө аж ахуй 13.0 хувь, бусад 12.0 хувийг тус тус эзэлж байв.

Ажил олгогчийн талаарх мэдээлэл. Санал асуулгад залуучуудын ажилладаг 39 байгууллагын 80 менежер хамрагдлаа. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 63.8 хувь нь хувийн хэвшил, 33.0 хувь нь төрийн байгууллага ба төрийн өмчит байгууллага ба төрийн бус байгууллага 3.2 хувь байв.

Байгууллагуудын 35.0 хувь нь 51-200 ажилтантай, 30.8 хувь нь 1-9 ажилтантай, 28.2 хувь нь 10-50 ажилтантай 6.0 хувь нь 200-аас дээш ажилтантай байв. Судалгаанд хамрагдсан менежерүүдийг авч үзвэл дунд шатны менежерүүд 41.0 хувь, анхан шатны менежер 38.5 хувь, дээд шатны менежер 20.5 хувь байна. Гурван түвшний менежерүүд тэнцвэртэй оролцсон нь судалгааны үр дүнг илүү бодитой болгож байна. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 43.6 хувь нь Улаанбаатарт, үлдсэн нь бусад аймгуудад байрлаж байна. Хөдөө, орон нутгийн байгууллагуудын оролцоо 56.4 хувь байгаа нь судалгааны үр дүн хөдөө орон нутгийг төлөөлүүлэхүйц байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 6. Ажил олгогч ба залуучуудаас санал асуулгын тохирц

Асуултууд	Эх үүсвэр	Дундаж оноо	4-5 оноо өгсөн хувь	1-2 оноо өгсөн хувь
Асуулт 1. Онолын мэдлэгийн ажлын байранд тавигдах шаардлагад нийцэх байдал	Ажил олгогч	3.33	28.2%	23.1%
	Залуучууд	3.24	30.7%	24.1%
Асуулт 2. Практик дадлага ажлын байранд тавигдах шаардлагад нийцэх байдал	Ажил олгогч	3.26	25.6%	28.2%
	Залуучууд	3.07	24.5%	31.6%
Асуулт 3. Мэргэжлийн ур чадварыг дүгнэсэн байдал	Ажил олгогч	3.23	28.2%	28.2%
	Залуучууд	3.28	32.1%	23.1%
Асуулт 4. Компьютер, дижитал ур чадварыг дүгнэсэн байдал	Ажил олгогч	3.54	46.2%	12.8%
	Залуучууд	3.56	45.8%	13.2%
Асуулт 5. Харилцааны ур чадварыг дүгнэсэн байдал	Ажил олгогч	3.28	30.8%	20.5%
	Залуучууд	3.24	28.3%	23.1%

Асуулт 6. Гадаад хэлний мэдлэгийг дүгнэсэн байдал	Ажил олгогч	3.28	33.3%	23.1%
	Залуучууд	2.89	20.3%	42.5%
Асуулт 7. Асуудал шийдвэрлэх чадварыг дүгнэсэн байдал	Ажил олгогч	3.15	28.2%	28.2%
	Залуучууд	3.07	26.9%	30.2%
Асуулт 8. Ажлын бүтээмжийн үнэлгээ	Ажил олгогч	3.26	28.2%	25.6%
	Залуучууд	3.12	27.4%	31.6%
Асуулт 9. Тогтвор суурьшилтай ажиллах	Ажил олгогч	2.92	23.1%	41.0%
	Залуучууд	2.87	20.8%	43.9%
Асуулт 10. Идэвх санаачилгатай ажиллах	Ажил олгогч	3.21	30.8%	28.2%
	Залуучууд	3.11	27.8%	32.1%

Хүснэгт 6-ийн асуултуудын хариултын нийцлийг 2 тал хэрхэн авч үзсэнийг тодорхойлъё. Онолын мэдлэгийн нийцлийн хариултуудын тохирц 72.5 хувь ба ажил олгогчид болон залуучууд онолын мэдлэгийн нийцлийг дундаж түвшинд (3.3 оноо) үнэлж байгаа нь тохирч байна. Практик дадлагын хариултуудын тохирц 70.3 хувь. Практик дадлагын хувьд ажил олгогчид залуучуудаас арай өндөр үнэлгээ өгсөн (3.26 ба 3.07). Залуучуудын 31.6 хувь нь өөрсдийн практик дадлагаа "хангалтгүй" (1-2 оноо) гэж үзжээ. Мэргэжлийн ур чадвар хариултуудын тохирц 74.4 хувь байсан ба залуучууд өөрсдийн мэргэжлийн ур чадварыг ажил олгогчдын үнэлгээнээс арай илүү үнэлдэг нь харагдлаа. Гэхдээ ажил олгогчдын 28.2 хувь залуучуудын мэргэжлийн ур чадварт 1-2 оноо өгсөн нь залуучуудынхаас 5.1 пунктээр өндөр байна. Компьютер, дижитал ур чадварын хариултуудын тохирц 85.6 хувь (хамгийн өндөр тохирц үзүүлсэн үзүүлэлт) байв. Залуучуудын компьютер, дижитал ур чадварын харьцангуй сайн гэж үнэлсэн байгаа нь хоёр талын үнэлгээнээс (46 хувь нь 4-5 оноо өгсөн) харагдаж байна.

Харилцааны ур чадварын хариултуудын тохирц 75.9 хувь байв. Харилцааны ур чадварыг хоёр тал дундаас дээш үнэлсэн боловч ажил олгогчдын 20.5 хувь нь хангалтгүй гэж үзэж байна.

Гадаад хэлний мэдлэгийн хариултуудын тохирц 52.7 хувь (хамгийн их зөрүүтэй үзүүлэлт). Залуучуудын 42.5 хувь нь өөрсдийн гадаад хэлний мэдлэгээ "хангалтгүй" (1-2 оноо) гэж үнэлж байгаа бол ажил олгогчид 23.1 хувь ийм үнэлгээ өгсөн. Эндээс залуучууд өөрсдийгөө илүү чамлалттай үнэлж байгаа нь харагдаж байна. Олон улсын харьцуулалтаар ч Монгол Улсын иргэдийн англи хэлний мэдлэгийн түвшин нь олон улсын англи хэлний ур чадварын индекс (EF English Proficiency Index, EF EPI)-ээр хэмжигддэг бөгөөд сүүлийн жилүүдийн тайлангаар Монгол улс олон орны дунд доод хэсэгт эрэмбэлэгдэж байна. Тухайлбал, 2025/2026 оны EF EPI тайлангаар Монгол Улс дэлхийн хэмжээнд 116 орны дунд 95 дугаар байранд байжээ. Тус индексээр Монголын англи хэлний ерөнхий оноо 447, дэлхийн дундаж оноо 488 байна. Энэ нь ерөнхийдөө “бага” англи хэлний ур чадварын түвшинд харьяалагддаг гэдгийг илтгэнэ (EF English Proficiency Index, 2025) .

Асуудал шийдвэрлэх чадварын хариултуудын тохирц 73.5 хувь. Асуудал шийдвэрлэх чадварыг хоёр тал дундаж түвшинд үнэлсэн. 28.0-30.0 хувь нь энэ чадварыг хангалтгүй гэж үздэг нь сайжруулалт шаардлагатай хэвээр байгааг харуулж байна. Ажлын бүтээмжийн хариултуудын тохирц 69.8 хувь, идэвх санаачилгатай ажиллах хариултуудын тохирц 71.4 хувь тус тус байв.

Тогтвор суурьшилтай ажиллах үнэлгээний тохирц 78.2 хувь байна. Хоёр тал тогтвор суурьшилтай ажиллах байдлыг хамгийн сул үзүүлэлт гэж үнэлж байна. 41.0-44.0 хувь нь 1-2 оноо өгсөн нь энэ чиглэлээр тааруу үнэлгээ өгснийг харуулж байна.

Хүснэгт 7. Төрийн бодлого ба байгууллагын дэмжлэгийг үнэлсэн асуултуудын дундаж оноо, тохирц

Асуултууд	Бодлогын төрөл	Ажил олгогчийн дундаж оноо	Залуучуудын дундаж оноо	Тохирц
Асуулт 11. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн	Ажилд зуучлах	2.85	2.65	62.8%
	Мэргэжилтэй болгох	3.00	2.75	65.4%
	Мэргэшүүлэх сургалт	2.85	2.78	68.9%

талаарх төрийн бодлого, дэмжлэгийн үнэлгээ	Орон нутгийн дэмжлэг	2.92	2.68	60.5%
	Карьер төлөвлөлт	2.85	2.78	75.3%
Асуулт 12. Байгууллагын дэмжлэг	Сургалтын хөтөлбөр	3.08	2.89	72.8%
	Цалин, урамшуулал	2.82	2.71	70.1%

Хүснэгт 7-д үзүүлсэн залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуултуудын үнэлгээг авч үзэхэд төрийн бодлогын хүртээмжийг дунджаас доогуур (2.7-3.0) үнэлж байна. Залуучууд ажил олгогчдоос илүү шүүмжлэлтэй ханддаг. Байгууллагын дэмжлэгийг хоёр тал дундаж түвшинд үнэлж байна. Ажил олгогчид өөрсдийн байгууллагын дэмжлэгийг залуучуудаас илүү өндрөөр үнэлдэг хандлага ажиглагдаж байна

ДҮГНЭЛТ

Үндэсний хэмжээнд хийгдсэн судалгаагаар сүүлийн жилүүдэд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэхгүй байх гол шалтгаан нь боловсролын хүчин зүйл болж байна. Энэ нь манай боловсролын тогтолцоо хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээтэй нийцэхгүй байгааг харуулж байна. Цаашид боловсролын бодлого, мэргэжлийн сургалт, дадлага туршлагын хөтөлбөрүүд, сургууль төгсөгчдийг хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрүүлэх дэмжлэгийн тогтолцоонд онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Ажил эрхэлдэг залуучууд ба ажил олгогчдоос авсан залуучуудын мэдлэг, боловсрол, ур чадвар ажлын байранд нийцэж буй эсэх талаар санал асуулгыг дүгнэхэд залуучуудын ур чадварын нийцэл харилцан адилгүй гарчээ. Тухайлбал, дижитал ур чадвар нь харьцангуй сайн хөгжсөн бөгөөд ажил олгогчдын шаардлагатай тодорхой хэмжээнд нийцэж байгаа нь залуучуудын давуу тал болж байна. Харин их, дээд боловсролын сургалтын байгууллагад олгогдож буй практик дадлага нь ажлын байрны бодит хэрэгцээг бүрэн хангахгүй байгаа нь ур чадварын зөрүү үүсэхэд нөлөөлж байна. Нөгөө талаас, залуучуудын ажлын байрны тогтвортой байдал, гадаад хэлний мэдлэг зэрэг суурь чадварууд хангалтгүй түвшинд байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлд амжилттай нэвтрэхэд саад болж буй гол хүчин зүйлсийн нэг байна. Үүний зэрэгцээ ажил олгогчид болон залуучуудын хооронд ажлын байр алдах шалтгааны талаарх ойлголтын зөрүү өндөр байгаа нь харилцан ойлголцлын дутагдлыг илтгэнэ.

Мөн төрийн бодлого болон байгууллагын дэмжлэгийн үр нөлөө хязгаарлагдмал байгаагаас гадна залуучуудын мэргэжлийн хөгжлийг дэмжих сургалт, боломжууд хангалтгүй түвшинд байна. Үүний улмаас ажлын бүтээмж, идэвх санаачилга дунд түвшинд үнэлэгдэж, цаашид сайжруулах шаардлагатай байна.

Иймээс боловсролын тогтолцоо, хөдөлмөрийн зах зээл, төрийн бодлого болон байгууллагын дэмжлэгийн уялдаа холбоог сайжруулах замаар залуучуудын ур чадварыг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн чанарыг дээшлүүлэх шаардлагатай гэж дүгнэж байна. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн мэргэжилтэн бэлтгэхэд хангалттай бус байгаа нь тогтоогдлоо.

НОМ ЗҮЙ

Монгол хэлээр:

Галбадрах С. (2023) Хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагад нийцэх мэргэжилтэн бэлтгэж буй байдалд хийсэн судалгаа. Удирдлагын онол, практикийн асуудлууд сэтгүүл. 2023 II (28).

Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хууль. (2017). Монгол Улсын Их Хурал.

<https://www.legalinfo.mn/>

Лоринэт Сан (2022). Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт (2017). Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын судалгаа.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт (2019). Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа.

Үндэсний Статистикийн Хороо. Статистикийн мэдээ мэдээллийн сайт, www.1212.mn

Гадаад хэлээр:

Bat-Erdene, B., & Amartuvshin, S. (2020). Youth employment challenges in Mongolia. *Mongolian Journal of Social Sciences*, 12(2), 45-62.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

ILO. (2022). *Global employment trends for youth 2022*. ILO Publications

Ickes, W., & Gonzalez, R. (1994). "Social cognition and personal relationships." In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 26, pp. 123-178). Academic Press

Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis*. Guilford Press.

EF English Proficiency Index. (2025). Mongolia. EF Education First.

<https://www.ef.com/wwen/epi/regions/asia/mongolia/>

OECD. (2017). *Getting skills right: Skills for jobs indicators*. OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/9789264277878-en>

OECD. (2018). *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>

Tamesberger D., (2015) A multifactorial explanation of youth unemployment and the special case of Austria. *International Social Security Review*

OECD. (2021). *Skills and jobs: Training for employment*. OECD Publishing.

World Bank. (2022). *Youth employment in developing countries: Policy responses*.

World Bank Group. Dima, <https://www.intelligent.com> (2024). 60% of employers have fired recent college graduates: Survey finds Gen Z workers unprepared for workforce.

Зохиогчийн мэдээлэл

Овог, нэр: Сосорбарамын Галбадрах (Ph.D)

Байгууллагын нэр: Удирдлагын Академи

Хаяг: Удирдлагын академийн гудамж-100, Хан-Уул дүүрэг, Улаанбаатар хот, Монгол Улс

e-mail: galaa5@yahoo.com
