

# ТӨРИЙН ӨМЧИТ ИХ СУРУУЛИЙН БАГШ, АЖИЛТНУУДЫН ЦАЛИН ХӨЛС, НИЙГМИЙН АСУУДЛЫН СУДАЛГАА

*Г. Солонго*

*Магистр*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль. Бизнесийн удирдлага,  
хүмүүнлэгийн сургууль*

*solongo.g2018@gmail.com*

**Хураангуй:** ШУТИС-ийн нийт профессор багш, ажилтан, ажиллагсдын ажиллах, орчин, цалин хөлсний хүртээмж болон нийгмийн асуудлыг Бизнесийн удирдлага, Хүмүүнлэгийн сургуулийн жишээн дээр судалж, уг судалгааг үндэслэн сургуулийн удирдлага цаашдын үйл ажиллагаандаа анхааран ажиллах, иргэснээр Бизнесийн удирдлага, Хүмүүнлэгийн сургуулийг хөгжүүлэхэд бодит хувь нэмэр болоход уг судалгааны зорилго оршино. Судалгаанд нийт дөрвөн салбарын багш ажилчид, Бизнесийн Ахисан Түвшний Сургуулийн профессор, багш нар болон БУХС-ийн захиргаа, сургалтын алба, номын сангийн ажилтнуудыг нийт 123 хүн /91,4 хувьтайгаар/ хамрагдсан. Судалгаанаа дараах үр дүн гарсан. Нийгмийн асуудал: багш, ажилтнуудын санхүүгийн байдал хамгийн тулгамдсан шинжтэй байна. Орон сууцны зээл авах хэрэгцээ өндөр байна. Гэвч зээлээ төлөхөд цалин орлого хүрэлцэхгүй бэрхшээл тулгарч байна. ШУТИС болон БУХС багш нарын нийгмийн асуудалд муу анхаардаг гэж үзэж байна. Мөн сургуулийн гадаад ба дотоод орчин, ариун цэвэр, анги танхимын тохижилтонд багш ажилтнууд сэтгэл хангалуун биш байна.

**Түлхүүр үгс:** Өрхийн орлого, орон сууц, зээл, ажлын байрны нөхцөл

## УДИРТГАЛ ХЭСЭГ

Төрийн өмчийн их сургуулиудын багш, ажилчдын цалин хөлс болон нийгмийн асуудлын талаар тухайлан сайн судлагдаагүйн улмаас уг асуудалтай холбоогоор үүсэн гарах тулгамдсан асуудлыг тодорхойлоход хүдрэл гардаг. Ийм төрлийн судалгаа ШУТИС-ийн Бизнесийн удирдлага, хүмүүнлэгийн сургуульд ойрын жилд хийгдээгүй юм. ШУТИС-ийн БУХС-ийн багш, ажилтнуудын нийгмийн асуудал, цалин хөлс, ажлын орчин, сэтгэл ханамжийн судалгаа 2018 онд хийгдсэн бөгөөд нийт хамт олны 92 хувь нь хамрагдсан юм. Судалгааны дүнг үндэслэн тус сургуулийн удирдлагууд үйл ажиллагаандаа тусган ажиллах зорилгоор судалгааны тайланг санал зөвлөмжийн хамт боловсруулан өгсөн юм. Судалгааны мэдээллийг асуулгын аргаар цуглуулж, мэдээллийг SPSS программ ашиглан боловсруулалт хийсэн.

## ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ХЭСЭГ

Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах дараах албан тушаал хамааруулдаг. Үүнд:

1. Төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал;
2. Боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, соёл, урлаг, спорт зэрэг төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын дарга, захирал, эрхлэгч, бусад удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаал;
3. Яам, агентлагийн харьяа болон түүний дэргэд ажилладаг, төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаал зэрэг болно [1].

Монгол улсын төрийн албаны тухай хуулийн зорилт нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршдог.

Уг хуулийн 15-р бүлгийн 61.1.2. зааснаар албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажиллах нөхцөлөөр хангуулах,

61.1.3. зааснаар гүйцэтгэж байгаа албан үүргийн шинж байдлаас хамааран зохих журмын дагуу албаны унаа хэрэглэх, ажилдаа ирэх, буцах төрийн тээврийн хэрэгслийн зардлын зохих хэсгийг нөхөн авах;

61.1.5. зааснаар орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх;

61.1.6. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон ээлжийн амралт эдлэх; ... гэх зэрэг төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны талаарх хэдэн хэдэн хуулийн заалтууд байдаг[2].

Төрийн албан хаагчийн хөгжил нийгмийн баталгааг дэмжих хөтөлбөр дараах гурван зорилтын хүрээнд хэрэгжсэн. Үүнд :

1. Төрийн байгууллагын удирдлагын менежментийг сайжруулж, хуулиа дээдэлж, иргэддээ хүрч ажилладаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.
2. Хүний нөөцийн бодлогод суурилсан төлөвлөлт , зохион байгуулалтыг хэрэгжүүлж мэргэшсэн , тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлнэ.
3. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын нийгмийн баталгааг дэмжих, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн арга хэмжээг хуулийн дагуу нийт төрийн байгууллагад мөрдүүлнэ гэсэн санал зөвлөмж гаргажээ.

### **Ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны төрөл:**

Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаанд төрийн албан хаагчдыг стандартын шаардлага хангасан ажлын байраар хангах, хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн нөхцлийг бүрдүүлэх, цалин хөлс, хангамжийг нэмэгдүүлэх, орон сууцны нөхцлийг сайжруулах, эрүүл мэндийг хамгаалах, амралт чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх, амьдралын түвшин, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, тэтгэмж, тусламж олгох зэргийг багтаасан өргөн хүрээтэй цогц асуудал хамаарна.

Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг чиглэл агуулгаар нь дараах төрөлд хуваана. Үүнд:

1. Ажлын байрны баталгаа
2. Цалин хөлсний баталгаа
3. Эрүүл мэндийн баталгаа
4. Ажиллах нөхцөлийн баталгаа
5. Сурч боловсрох баталгаа
6. Амьдралын түвшний баталгаа
7. Амрах эрхийн баталгаа
8. Бусад баталгаа зэрэг болно.

Манай улс ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл болон нийгмийн баталгааны талаар төрөөс бодлого боловсруулан холбогдох хууль, дүрэм, журам болон эрх бүхий этгээдийн гаргасан тогтоол, шийдвэрийг баримтлан ажилладаг.

Байгууллага нийгмийн асуудал, халамжийн бодлого, үйл ажиллагаагаа дараах зарчмыг баримтлан хэрэгжүүлдэг. Үүнд:

- Зүй зохистой байх зарчим
- Оновчтой байх зарчим
- Хамтын байх зарчим
- Төлөвлөлтийн зарчим зэрэг юм[3].

Байгууллага ажилтнаа илүү сайн ажилуулж тодорхой үр дүн, ашиг орлого олохын тулд ажилтанд түүний хэрэгцээг хангахуйц хөдөлмөрийн хөлс, урамшуулалыг олгодог.

Цалин хөлс гэж ажилтныг ажилд авсан тухай амаар болон бичгээр байгуулсан гэрээний дагуу түүний хийж гүйцэтгэсэн, эсвэл хийж гүйцэтгэвэл зохих ажил үйлчилгээнийх нь төлөө ажил олгогчоос хууль тогтоомж болон гэрээ хэлэлцээрийн үндсэн дээр тогтоон олгож буй аливаа мөнгөн урамшуулал буюу ажлын хөлсийг хэлнэ[4]. Байгууллагын хөлс төлөлт, урамшуулал нь эдийн засгийн, нийгмийн, болон ёс суртахууны гэсэн ерөнхий гурван үүргийг гүйцэтгэнэ. Үүнээс нийгмийн үүрэг нь нийгмийн гишүүд ажиллаж хөдөлмөрлөснөөр тодорхой оролготой болж тэд өөрийн төдийгүй гэр бүлийн гишүүдийнхээ хэрэгцээг хангах боломтой болдог [5]. Хөдөлмөрийн хөлсний системийн бүтэц нь

- Үндсэн
- Нэмэгдэл хөлс
- Нэмэгдэл
- Шагнал гэсэн үндсэн хэсгүүдээс бүрдэнэ [6].

Цалин хөлсний зорилгыг тодорхойлохдоо чадварлаг сайн хүний нөөцтэй байхын тулд урамшуулал бүхий цалин, ажиллах хүчийг тогтоон барих, хадгалах, дахин үйлдвэрлэлийг бий болгож чадах цалин, байгууллага дотрох тогтвортой байдал ба итгэлцлийг бүрдүүлж чадах цалин болон ажил олгогч ба ажилтан хоорондын тогтвортой харилцаа бий болгох цалин гээн зүйлсийг харгаздаг. Цалингийн түвшин гэдэг нь нэг улс, нэг байгууллагын нийт ажиллагчдаас нэг хүнд олгож байгаа дундаж цалингийн хэмжээг хэлнэ. Цалингийн түвшинг цалингийн ялгааны тэнцвэрийг хадгалах гэдэг утгаар дараах байдлаар ялган авч үздэг.

- Боловсролын төрлөөс хамаарсан цалингийн түвшин
- Ажил мэргэжлийн онцлогоос хамаарсан цалингийн түвшин
- Мэргэжлийн зэргээс хамаарсан цалингийн түвшин
- Байгууллагын үйл ажиллагааны төрлөөс хамаарсан цалингийн түвшин
- Байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтын хэмжээнээс хамаарсан цалингийн түвшин
- Улсын цалингийн түвшин [7].

Тодорхой хугацааны өмнө бичигдсэн ажлын байрны тодорхойлолт тухайн цаг үеийн шаардлага хангаж чадаж байгаа эсэх талаар үнэн бодиттой мэдээлэлтэй болохын тулд ажлын байрны шинжилгээг хийх шаардлагатай болдог. Уг шинжилгээг хийх нь мэдээлэл цуглуулахаас эхэлдэг. Мэдээлэл цуглуулахдаа ажиглалт, баримт бичгийн судалгаа, ярилцлага, ажлын асуулга, асуулгын хуудас бөглүүлэх зэрэг аргуудыг өргөн хэрэглэдэг [8]. ШУТИС-аас 2016 онд боловсруулан гаргасан “Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль-2021он” мастер төлөвлөгөөний II бүлэгт “Олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, Монгол Улсын шинжлэх ухаан, технологийн хөгжлийн гол тулгуур, нээлттэй, судалгааны их сургууль болно” [9] гэж алсын хараагаа тодорхойлоод, “Нэр хүндээ тогтвортой өсгөж, Азийн шилдэг их сургуулиудын нэг болно” [10] хэмээн эрхэм зорилго гаргасан байдаг. Энэхүү мастер төлөвлөгөөнд тусгасан алсын хараа, эрхэм зорилгын хүрээнд ШУТИС олон ололттой ажлыг үр бүтээлтэй хийж, хэрэгжүүлж байна. Үүний гол тулгуур нь ШУТИС-ийн нийт профессор багш, ажилтан, ажилчдын цалин хөлс, нийгмийн баталгаа болон ажлын байрны сэтгэл ханамж юм.

ШУТИС-ийн 2018 оны хамтын гэрээний 1.3. зааснаар хамтын гэрээ нь ШУТИС-ийн нийт профессор багш, ажилтан, ажилчдын цалин хөлс,

нэмэгдэл урамшуулал олгох, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааг хангах, талуудын хамтын үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх харилцааг зохицуулна [11] гэсэн байдаг.

## СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

1969 онд МУИС-ийн бүрэлдэхүүнд Политехникийн дээд сургууль /ПДС/-ийг Барилга, Эрчим хүч, Геологи-уул уурхай, Механик-инженер, Инженер-эдийн засгийн гэсэн таван факультет, мэргэжлийн 13 тэнхимтэйгээр байгуулжээ. Улмаар 1970 оноос ЮНЕСКО-ийн МОН-1 төслийг хэрэгжүүлж, шинэ үеийн багшлах боловсон хүчин бэлтгэх, сургалтын материалаг баазыг бий болгох асуудлыг зохих түвшинд шийдвэрлэсэн байна. Улмаар 1982 онд БНМАУ-ын Сайд нарын Зөвлөл /хуучин нэрээр/-ийн шийдвэрээр ПДС-ийг МУИС-ийн бүрэлдэхүүнээс гарган, бие даасан дээд сургууль болгон зохион байгуулсан байна.

Шинжлэх Ухаан Технолгийн Их Сургууль нь судалгааны их сургууль болохын тулд их сургуулийн бүтцийг дэлхийн жишигт ойртуулж, сургалтын чанарыг эрс дээшлүүлж, дэлхийн түвшинд хүрсэн профессор багшийн тоог нэмэгдүүлэх, судалгаа шинжилгээний ажлын цар хүрээ, үр өгөөжийг нэмэгдүүлж, инновацийг нэвтрүүлж, Азийн тэргүүлэх 200 их сургуулийн тоонд орох зорилтыг тавьж ажиллаж эхэллээ. Одоо ШУТИС нь найман бүрэлдэхүүн сургууль, орон нутагт 2 салбар сургуультайгаар үйл ажиллагаа явуулж байна. Тус сургуулийн бүрэлдэхүүн сургууль болох Бизнесийн удирдлага, Хүмүүнлэгийн сурууль дээр Багшийн хөгжлийн багийн 2017-2018 оны хичээлийн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгагдсаны дагуу БУХС-ийн багш, ажилтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцлийг тодорхойлох зорилгоор мэдээллийг асуулгын аргаар цуглуулж, SPSS программ ашиглан боловсруулалт хийгдсэн. Судалгаанд нийт 4 салбар, БАТС-ийн профессор, багш нар болон БУХС-ийн захиргаа, сургалтын алба, номын сангийн ажилтнуудыг нийт 91,4 хувьтайгаар хамрагдсан.

Судалгаанд оролцогчдын 7.5 хувь нь 30 хүртэл настай, 49.5 хувь нь 31-40 настай, 43 хувь нь 41-50 настай байсан бол хүйсийн тухайд 27.9 хувь нь эрэгтэй, 72.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан. Судалгаанд оролцогчдын албан тушаалын байдал дараах байдалтай байв (Хүснэгт 1).

*Хүснэгт 1. Судалгаанд оролцогчдын албан тушаал, тоо, хувиар*

	Тоо	Хувь	Цэвэр хувь
Удирдах албан тушаал	5	4.1	4.1
Профессор, дэд профессор	18	14.6	14.8
Ахлах багш	45	36.6	36.9

	Тоо	Хувь	Цэвэр хувь
Багш	24	19.5	19.7
Дадлагажигч багш	1	8	.8
Ажилтан	29	23.6	23.8
Бүгд	122	99.2	100.0
Хариулаагүй	1	.8	
Бүгд	123	100.0	

**Эх сурвалж:** БУХС-ийн багш, ажилчтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцөл, сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны тайлан 2018 [12]

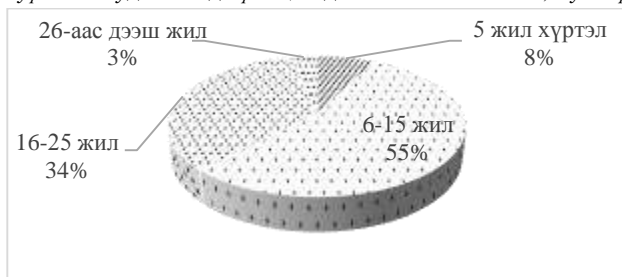
Түүнчлэн энэхүү судалгаанд салбар, нэгжүүдийн тэгш төлөөллийг хамруулахыг зорьсон (Хүснэгт 2).

*Хүснэгт 2. Судалгаанд оролцогчид салбар нэгж, тоо, хувиар*

	Тоо	Хувь	Цэвэр хувь
Нийгмийн ухаан	24	19.5	19.7
Бизнесийн удирдлага	25	20.3	20.5
Технологийн менежмент	21	17.1	17.2
Хүмүүнлэгийн ухаан	19	15.4	15.6
БАТС	15	12.2	12.3
Захиргаа, сургалтын алба	18	14.6	14.8
Бүгд	122	99.2	100.0
Хариулаагүй	1	.8	
Бүгд	123	100.0	

**Эх сурвалж:** БУХС-ийн багш, ажилчтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцөл, сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны тайлан 2018 [13]

*Зураг 1. Судалгаанд оролцогчдын ажилласан жил, хувиар*



**Эх сурвалж:** БУХС-ийн багш, ажилчтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцөл, сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны тайлан 2018 [14]

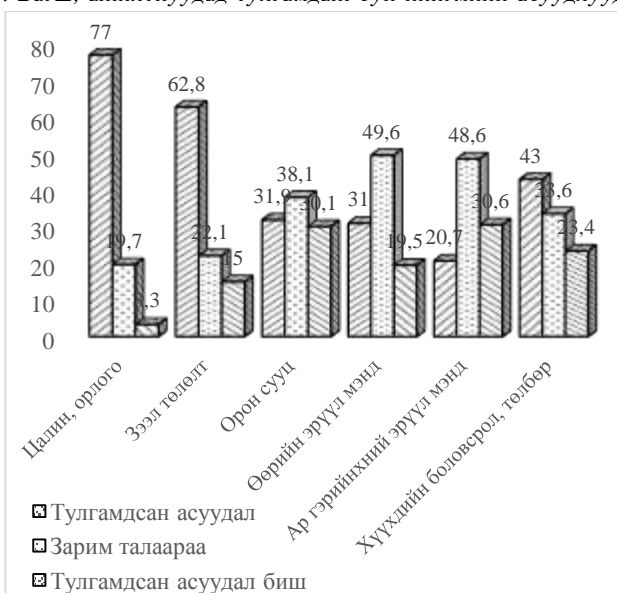
Багш, ажилчтнуудын нийгмийн асуудлыг дараах хэдэн үзүүлэлтээр тодорхойлсон. Үүнд:

- Ам бүлийн тоо, ар гэрийн нөхцөл байдал
- Цалин, өрхийн бусад орлогын эх үүсвэр, хүрэлцээ, сэтгэл ханамж

- Төрөл бүрийн зээл, зээлийн төлөлтийн асуудал
- Амьдарч буй сууны төрөл, орон сууцны зээл болон хөтөлбөрт хамрагдах хэрэгцээ, тэдгээртэй холбоотой тулгамдаж буй асуудал
- Өөрийн болон ар гэрийн эрүүл мэндийн байдал
- ШУТИС болон БуХС-с багш ажилтны нийгмийн асуудалд анхаарч буй байдлыг үнэлэх үнэлгээ
- Цаашид багш, ажилтны нийгмийн асуудлын чиглэлээр эн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай асуудлууд

Багш, ажилтнуудын хувьд цалин орлого, түүний хүрэлцээ, өр зээлийн дарамт маш их байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна (Зураг 2).

Зураг 2. Багш, ажилтнуудад тулгамдаж буй нийгмийн асуудлууд, хувнар



**Эх сурвалж:** БуХС-ийн багш, ажилтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцөл, сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны тайлан 2018 [15]

Дээрх тулгамдаж буй нийгмийн асуудлыг хүйсээр нь нарийвчлан үзвэл цалин, орон сууцны асуудал дээр хүйсийн ялгаатай байдал бага байгаа ч банкны зээл төлөлт (эрэгтэй 84%, эмэгтэй 55.%), өөрийн болон ар гэрийн эрүүл мэндийн асуудлыг эрэгтэйчүүд илүү тулгамдсан асуудал гэж үзсэн байна.

Тулгамдаж буй асуудлыг албан тушаалын зэрэглэлээр нь нарийвчлан үзвэл нэлээд сонирхолтой дүр зураг ажиглагдаж байна. Албан тушаал доошлох хэрээр цалин орлогын хүрэлцээ, орон сууц, зээл төлөлт зэрэг асуудлууд илүү их тулгамдсан асуудал болох нь ажиглагдаж байна. Тухайлбал:

- Удирдах ажилтнуудын 50.0%
- Профессор, дэд профессор 77.8%

- Ахлах багш 80.0%
- Багш 87.5%
- Дадлагажигч багш 100%
- Ажилтан 65.5% нь тус тус цалин орлогын хүрэлцээгүй байдал маш их тулгамдаж байна гэж хариулжээ.

Түүнчлэн харьцангуй залуу багш нарын хувьд цалин орлого, орон сууц, зээл төлөлтийн асуудал тулгамдсан шинжтэй байгаа бол нас ахих тусам өөрийн болон гэр бүлийн гишүүдийн эрүүл мэнд, харин дунд насныханы хувьд хүүхдийн боловсрол, төлбөрийн асуудал илүү тулгамдсан шинжтэй байна. Тухайлбал:

- 30 хүртэл насныханы 87.5%
- 31-40 насныханы 84.9%
- 41-50 насныханы 71.7% нь цалин, орлогын хүрэлцээ тулгамдсан асуудал гэж үзсэн байна.

Нийт судалгаанд оролцогчдын 3.3% нь цалин орлогын хүрэлцээ тулгамдсан асуудал биш үзсэн ба энэ нь бүгд 41-50 насныханы бүлэгт хамрагдаж байна.

Мөн нийт багш, ажилтаны:

- 66.3 хувь нь орон сууцны зээлтэй
- 60.8 хувь нь цалингийн зээлтэй
- 20.3 хувь нь автомашины зээлтэй
- 31.5 хувь нь бусад төрлийн /сургалтын төлбөр, хэрэглээний гэх мэт/ зээлтэй байна.

Зээлийн асуудлыг нарийвчлан авч үзвэл эрэгтэйчүүд нь илүү их зээлтэй байна (Хүснэгт 3).

*Хүснэгт 3. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн зээл хувиар*

	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Орон сууцны зээл	78.6%	61.4%
Цалингийн зээл	64.0%	59.4%
Автомашины зээл	23.5%	19.1%

**Эх сурвалж:** БуХС-ийн багш, ажилчтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцөл, сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны тайлан 2018 [16]

Харьцангуй залуу багш нар бусад зээлийг бодвол цалингийн зээлд түлхүү хамрагдсан нь судалгааны үр дүнгээс ажиглагдаж байна.

Судалгаагаар багш, ажилтнуудын цалиндаа хандах хандлага, сэтгэл ханамж, өрхийн сарын орлого, түүний хүрэлцээ, өрхийн орлогын эх үүсвэрүүдийг нарийвчлан судалсан.

Судалгаанд хамрагдсан багш, ажилтнуудын 3.3 хувь /4 хүн/ л цалиндаа сэтгэл хангалуун гэж хариулсан бол 34.4 хувь нь дунд зэрэг, 62.3 хувь нь сэтгэл хангалуун бус гэж хариулсан. Эндээс багш,

ажилтнуудын цалиндаа хандах хандлага, сэтгэл ханамж маш доогуур буюу муу байгаа нь харагдаж байна (Зураг 3).

Цалиндаа сэтгэл хангалуун бус байдал нь хүйс, нас, албан тушаалаас хамаарч ялгаа гарахгүй байна. Өөрөөр хэлбэл нийт багш, ажилтнуудын дийлэнх нь цалиндаа сэтгэл хангалуун бус байна

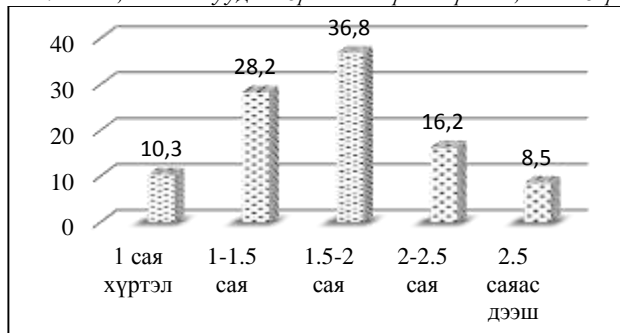
Зураг 3. Судалгаанд оролцогчдын ажилласан жил, хувиар



**Эх сурвалж:** БУХС-ийн багш, ажилтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцөл, сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны тайлан 2018 [17]

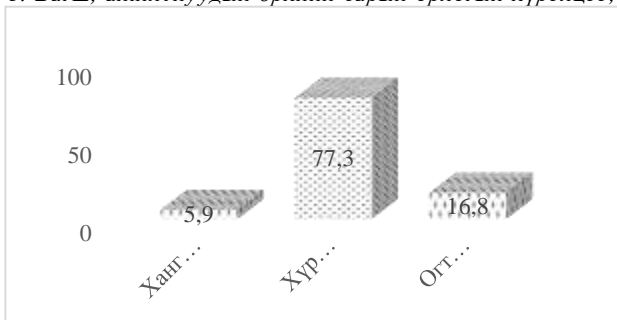
Багш, ажилтнуудын 75.3 хувь нь өрхийн сарын нийт орлого 2 сая төгрөгнөөс доош байна (Зураг 4). Нарийвчлан үзвэл захиргаа, СА-ны ажилтнуудын 94.5%, БАТС-ийн багш нарын 86.7%, ХУ-ны салбарын багш нарын 78.9% нь тус тус өрхийн сарын орлого нь 2 сая хүртэл төгрөг байна. Харин БУ салбарын багш нарын 40.9% нь, ТМ салбарын багш нарын 31,6%, НУ салбарын багш нарын 30.4% нь тус тус өрхийн сарын орлого 2 сая ба түүнээс дээш гэж хариулсан нь бусад салбар нэгжүүдтэй харьцуулахад өндөр үзүүлэлт юм.

Зураг 4. Багш, ажилтнуудын өрхийн сарын орлого, сая төгрөгөөр



Багш, ажилтнуудын өрхийн сарын орлогын хүрэлцээ ямар байгааг тодруулах асуултанд 77.3 хувь нь хүрэхтэй үгүйтэй, 16.8 хувь нь огт хүрэлцдэггүй гэсэн бол дөнгөж 5.9 хувь буюу 7 хүн л хангалттай хүрэлцдэг гэж хариулсан байна (Зураг 5).

Зураг 5. Багш, ажилтнуудын өрхийн сарын орлогын хүрэлцээ, хувнар



Багш, ажилтнуудын өрхийн сарын орлогыг өөрсдийнх нь цалингаас гадна дараах эх үүсвэрүүд бүрдүүлж байна. Үүнд:

- Эхнэр/нөхрийн цалин 77.8%
- Судалгаа, төсөл гэрээт ажил 13.8% тогтмол, 48.8% заримдаа
- Бизнесийн орлого 18.7% тогтмол, 6.7% заримдаа
- Түрээс 7.2% тогтмол, 2.9% заримдаа
- Хадгаламж, хувьцаа г.м 4.4% тогтмол, 10.3% заримдаа

Эндээс харвал дийлэнх багш, ажилтнуудын өрхийн сарын орлогыг өөрийн болон эхнэр/нөхрийн цалин бүрдүүлдэг нь харагдаж байна. Түүнчлэн зарим багш, ажилтнууд судалгаа, гэрээт ажил, төслөөс орлого олдог ч тэр нь тогтмол бус орлого болохыг харж болохоор байна. Судалгаа, төсөл гэрээт ажлаас профессор, дэд профессор, ахлах багш албан тушаалд ажилладаг хүмүүс орлого олдог бол цөөн тооны багш, ажилтнууд бизнес, түрээс, хадгаламж, хувьцаа зэргээс өрхийнхөө орлогыг бүрдүүлж байгаа ба энэ төрлийн орлого удирдлага, профессор, дэд профессор, ахлах багш нарт хамаарч байна.

Дүгнэвэл багш, ажилтнууд цалиндаа сэтгэл хангалуун бус, дийлэнх олонх нь зээлтэй, зээл төлөлт тэдний амьдралд тодорхой хэмжээнд дарамт учруулдаг, өрхийн нийт орлого доогуур, цалингаас бусад орлогын эх үүсвэр багатай байна.

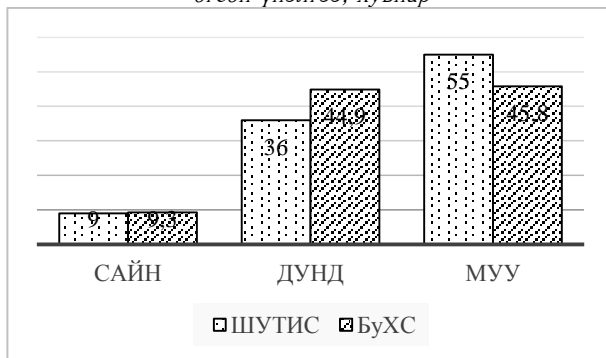
Судалгаанд хамрагдсан багш, ажилтнуудын 90.1 хувь нь орон сууцанд амьдардаг ч 60.0 хувь нь орон сууцны зээлд хамрагдахыг хүсдэг үр дүн судалгаагаар гарсан. Багш, ажилтнуудын дийлэнх нь орон сууцны нөхцөлөө сайжруулах, тухайлбал шинэ байранд орох, орчиноо өөрчлөх, өрөөний тоо нэмэгдүүлэх гэх мэт шалтгааны улмаас ийнхүү орон сууцны зээлэнд хамрагдахыг хүсч байна. Гэвч орон сууцны зээлд хамрагдахад багаггүй бэрхшээл тулгарч байгааг судалгаанд оролцогчид илэрхийлж байлаа. Тухайлбал:

- 40.0% нь цалин орлого зээлийн нөхцөл шаардлагад хүрэлцэхгүй байна
- 42.7% нь зээл төлөөд үлдсэн орлогоороо амьдрахад хүрэлцэхгүй

➤ 9.3 % нь зээл олдохгүй бэрхшээл тулгарч байна гэжээ.

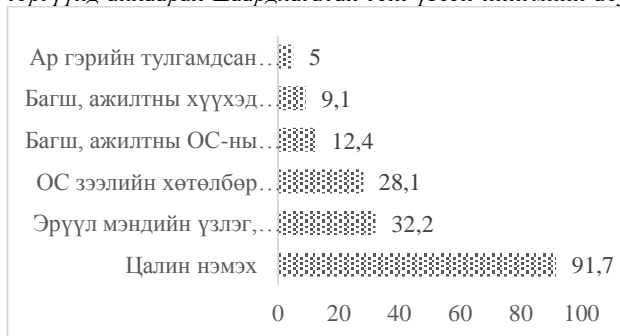
Судалгаанд хамрагдсан багш, ажилтнууд ШУТИС болон БуХС-иас багш, ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудалд хэр анхаарч байгаа байдалд үнэлгээ өгсөн ба дийлэнх нь **дунд, муу** гэж үнэлсэн байна (Зураг 6).

Зураг 6. Сургуулийн зүгээс багш, ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудалд анхаардаг байдалд өгсөн үнэлгээ, хувиар



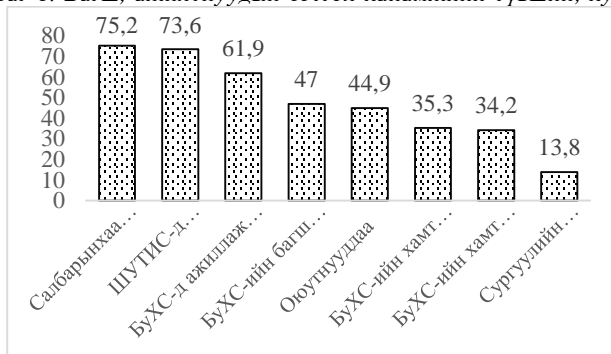
Судалгаанд оролцогчдоор сургуулийн зүгээс эн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай нийгмийн асуудлыг эрэмбэлүүлэхэд доорх үр дүн гарсан (Зураг 7). Эндээс харвал багш, ажилтнуудын цалин орлого хамгийн тулгамдсан асуудал болоод байгаа нь тодорхой харагдаж байна. Цалин зохистой түвшинд нэмэгдсэнээр орон сууц, зээлийн дарамт, эрүүл мэнд гэх мэт бусад асуудлууд давхар шийдэгдэх боломжтой гэж судалгаанл оролцогчид үзэж байсан.

Зураг 7. Эн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай гэж үзсэн нийгмийн асуудал, хувиар



Багш ажилтнуудын ажилдаа хандах хандлага, сэтгэл ханамжийн түвшин ямар байгаа нь БуХС-ийн цаашдын амжилтын гол үндэс болно. Судалгаагаар багш ажилтнуудын ажилдаа хандах хандлага, сэтгэл ханамжийн түвшинг дараах байдлаар хэд хэдэн үзүүлэлтээр тодорхойлов. (Зураг 8).

Зураг 8. Багш, ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн түвшин, хувиар



Судалгааны үр дүнгээс харвал багш, ажилтнууд харъяалагдаж буй салбар, нэгжийнхээ хамт олонд хамгийн өндөр хувиар (75.2%) сэтгэл ханамжтай байгаа бол үүний дараа ШУТИС-д ажиллаж байгаадаа (73.6%), БУХС-д ажиллаж байгаа даа (61.9%) тус тус сэтгэл ханамжтай байгаагаа илэрхийлжээ. Түүнчлэн сэтгэл ханамж доогуур байх нэг гол хүчин зүйл бол сургуулийн дотоод, гадаад орчин нөхцөл гэдэг нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна. Сургуулийн гадаад, дотоод орчин нөхцөлд судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 13.8% нь сэтгэл ханамжтай, үлдсэн хувь нь дунд, сэтгэл хангалуун бус (нийлбэрээрээ 86.2%) байгаа нь үүний нотолгоо юм.

Албан тушаалын байдлаар нь нарийвчлан авч үзвэл албан тушаал ахих тусам ШУТИС болон БУХС-д ажиллаж байгаадаа сэтгэл хангалуун байх түвшин нэмэгдэж байна. Үүний нөгөө талд ахлах багш, багш албан тушаалд ажиллаж байгаа хүмүүсийн сэтгэл ханамж доогуур байна.

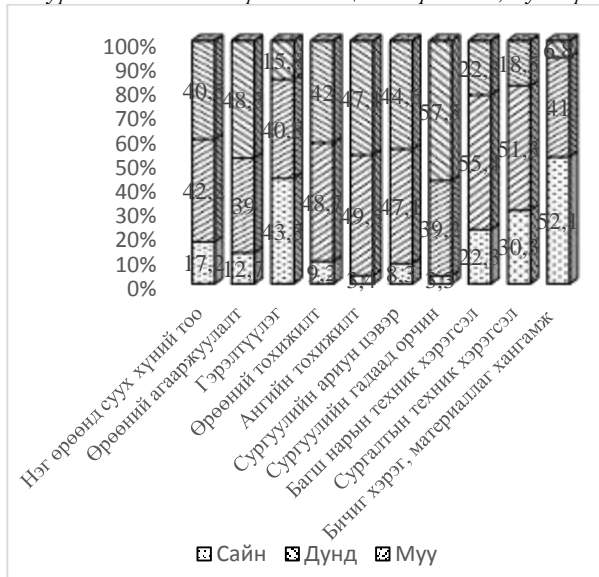
Ажиллах орчны үнэлгээнд доогуур үнэлгээ авсан, цаашид анхаарах шаардлагатай хэдэн асуудал байна. Үүнд:

- Сургуулийн гадаад орчин 57.5%
- Өрөөний агааржуулаг 48.3%
- Анги танхимын тохижилт 47.1%
- Сургуулийн ариун цэвэр 44.6%
- Багш нарын өрөөний тохижилт 42.0%
- Нэг өрөөнд суух багш ажилтны тоо, зай талбай 40.5% тус тус муу гэсэн үнэлгээ өгсөн байна (Зураг 9).

Эдгээр нь багш ажилтнуудын ажилдаа хандах хандлага, сэтгэл ханамжид тодорхой хэмжээгээр сөрөг нөлөө үзүүлж буй хүчин зүйлс юм. Тиймээс цаашид эдгээр асуудлуудыг үе шаттай шийдвэрлэх зайлшгүй шаардлагатай.

Харин судалгаанд оролцогчид гэрэлтүүлэг, багш нарын техник хэрэгсэл, сургалтын техник хэрэгсэл, бичиг хэрэг, материаллаг хангамж зэрэгт харьцангуй эерэг үнэлгээ өгсөн (Зураг 9).

Зураг 9. Ажиллах орчин нөхцлийн үнэлгээ, хувиар



## ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Ажилтны цалин хөлс, ажлын орчин нөхцөл болон сэтгэл ханамжийн судалгаа нь төрийн өмчит их сургуульд төдийгүй улсын хэмжээнд төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллаар хийгддэг судалгаа юм. Энэ төрлийн судалгаа бусад төрийн өмчийн их сургуульд 3-5 жилийн давтамжтай хийгддэг ба ШУТИС-ийн хувьд БАС, БУХС-д хийгдсэн байдаг. Судалгааны үр дүн бусад энэ төрлийн судалгааны үр дүнтэй ойролцоо гарсан хэдий ч ялангуяа нийгмийн болон ажлын орчин нөхцлийн хувьд зөрүүтэй асуудал нилээдгүй гарсан.

## ДҮГНЭЛТ

### Нийгмийн асуудал:

- Багш, ажилтнуудын санхүүгийн байдал хамгийн тулгамдсан шинжтэй байсан.
- Цалин орлого хангалтгүй, амьдралд хүрэлцээгүй, сэтгэл ханамжгүй. 75% нь 2 сая төгрөгнөөс доош сарын орлоготой байна.
- Судалгаанд хамрагдсан багш ажилтнуудын 70 шахам хувь нь зээлтэй бөгөөд зээл төлөлт тэдний амьдралд томоохон дарамт учруулж байгаа нь харагдаж байсан.

- Өөрийн болон эхнэр нөхрийн цалин өрхийн орлогын гол эх үүсвэр болж байна. Цөөн тооны багш, ажилтан гэрээт ажил, бизнесийн үйл ажиллагаанаас орлого олдог нь судалгаагаар харагдаж байв.
- Орон сууцны зээл авах хэрэгцээ өндөр байна. Гэвч зээлээ төлөхөд цалин орлого хүрэлцэхгүй бэрхшээл тулгарч байна.
- ШУТИС болон БУХС багш нарын нийгмийн асуудалд муу анхаардаг гэж үзэж байв.

**Ажилдаа хандах хандлага, сэтгэл ханамж:**

- ШУТИС болон БУХС-д ажиллаж байгаадаа олонхи нь буюу 60-аас дээш хувь нь сэтгэл ханамжтай байв.
- Салбарууд дотооддоо илүү харилцаа сайтай, сэтгэл ханамжтай байсан.
- Сургуулийн гадаад ба дотоод орчин, ариун цэвэр, анги танхимын тохижилтонд багш ажилтнууд сэтгэл хангалуун биш байна.

Дээрх дүгнэлтээс үзвэл ШУТИС болон бүрэлдэхүүн сургуулиуд дотоод дүрэм, журамдаа зарим өөрчлөлтийг оруулах, хамтын гэрээгээ дахин шинэчлэн батлах, багш ажилтнуудынхаа ажиллах орчин, нийгмийн баталгаа, цалин хөлс зэрэгт анхааран ажиллахын зэрэгцээ гадаад болон дотоод хамтын ажиллагаагаа өргөжүүлэн үр дүнтэй ажиллах зайлшгүй шаардлагатай байгаа юм.

**НОМ ЗҮЙ**

[1] Төрийн албаны тухай хууль 2017 он  
 [2] Төрийн албаны тухай хууль 2017 он.  
 [3] Оюунжаргал Н. Хүний нөөцийн менежмент. Улаанбаатар: «МУИС ПРЕССХЭВЛЭЛИЙН ГАЗАР», 2013, 201 х.  
 [4] Цэцэгмаа Ц. Хүний нөөцийн менежмент. Улаанбаатар: «УРАН ӨНГӨ ХХК», 2014, 306 х.  
 [5] Батхүрэл Г., Гүнбилэг Ц нар Хүний нөөцийн менежмент. Улаанбаатар: «ЛИНОГРАФ ХХК», 2015, 334 х.  
 [6] Батхүрэл Г., Гүнбилэг Ц нар Хүний нөөцийн менежмент. Улаанбаатар: «ЛИНОГРАФ ХХК», 2015, 338 х.  
 [7] Оюунжаргал Н. Хүний нөөцийн менежмент. Улаанбаатар: «МУИС ПРЕСС ХЭВЛЭЛИЙН ГАЗАР», 2013, 169 х.  
 [8] Цэцэгмаа Ц. Хүний нөөцийн менежмент. Улаанбаатар: «УРАН ӨНГӨ ХХК», 2014, 147 х.  
 [9] “ШУТИС-2021” мастер төлөвлөгөө 2016 он  
 [10] “ШУТИС-2021” мастер төлөвлөгөө 2016 он  
 [11] ШУТИС-ийн хамтын гэрээ 2018 он  
 [12] Бат-Өлзий Б., Солонго Г нар БУХС-ийн багш, ажилтнуудын нийгмийн асуудал, ажиллах орчин нөхцөл, сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны тайлан 2018 он