

## **Нягтлан бодогчдын мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийг дэмжих замаар ур чадварыг сайжруулах нь**

### **Maintaining Professional Competence of Accountants for Promoting Continuing Professional Development**

Г. Цэнд-Аюуш<sup>1</sup>

Хураангуй

Уг судалгааны өгүүллээрээ нягтлан бодогч мэргэжилтнүүдэд ур чадвараа дээшлүүлэх хэрэгцээ үүсэж байгаа эсэх, байгууллагын зүгээс мэргэжилтний ур чадварыг сайжруулахад хэрхэн дэмжиж ажиллавал зохистой талаар тодорхойлохыг зорьсон. Ингэхдээ 121 байгууллагын 2018/11/01-2018/11/28-ны өдрүүдэд тавигдсан ажлын байрны зар дээр контент анализ, 2018/11/26-аас 2018/12/19 өдрийг хүртэл хугацааны хооронд 115 байгууллагын удирдах, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд, 229 нягтлан бодогчдоос анкетын аргаар судалгаа авсан. Судалгааны голлох үр дүнгээр нягтлан бодогчдын мэргэжлийн ур чадварыг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага үүссэнийг баталсан ба нягтлан бодогчдын зүгээс байгууллагаасаа мэргэжлийн сургалтад хамруулж өгөх, ажлын болон сургалтын цагийг уялдуулан зохицуулж өгөх байдлаар дэмжлэг авах хүсэлтэй байгаа талаар давтамж өндөр дурдагдсан.

*Түлхүүр үес:* мэргэжлийн ур чадвар, тасралтгүй хөгжил

#### **Abstract**

In our research, we aimed to define the needs for accountants to upgrade their skills, whether it is intended to clarify regarding the strategies of an organization that is how the skills get supported for its experts. In the meantime, we conducted the content analyzes on the job advertisements for 121 organizations from 11/01/2018 to 11/28/2018, and also between 11/26/2018 to 12/19/2018 a total of 115 institutional administrators, human resource professionals, and 229 accountants were surveyed by questionnaire forms. The main findings of the survey had been confirmed that there is a need to improve the professional skills of the accountants. It also highlighted the accountants' frequent requests to receive some supports from the organizations for their professional training, and it is greatly stimulated on coordination for their working hours and training hours those issues were repeated with high tones.

*Keywords:* professional competence, continuing professional development

---

<sup>1</sup> Флаш аудит ХХК-ийн аудиторын туслах, СЭЗИС-ийн магистрант  
E-mail: m17pp1037@ufe.edu.mn

### Судалгааны үндэслэл

Аж үйлдвэрийн дөрөвдүгээр хувьсгалын үр дагаврын асуудал нь дэлхий дахинаа халуухан сэдвийн нэг болоод байгаа билээ. Уг үр дагаврын нэг илрэл нь хиймэл оюун ухааны хурдацтай хувьсалд орж буй даяаршлын нийгэмд ажиллах хүчний урсгал хаашаа чиглэж байна вэ?, ажил үүргийн хуваарь хэрхэн өөрчлөгдөж байна вэ?, ажиллах хүчинд тавигдаж буй ур чадварын шаардлага, шалгуур ямар түвшинд байна вэ? зэрэг асуултуудад хариулт авах хэрэгцээ шаардлагыг үүсгэж байна. Иймд бид дэлхий дахинаа бизнесийн нэг хэл, ижил стандарттай болсон өнөө үетэйгээ мөр зэрэгцэн алхахын тулд нийгмийн өмнө өндөр ёс зүйн хариуцлага хүлээсэн, эдийн засгийн чухал ач холбогдол бүхий мэргэжлийн нэг болох нягтлан бодох бүртгэлийн мэргэжилтнүүдийн ажлын байранд тавигдах ур чадварын чиг хандлагыг дэлхийн болон манай улсын хувьд ямар түвшинд буйг судлах нь зүйн хэрэг юм.

Нөгөөтэйгүүр уг мэргэжилтний эрх үүргийн зохицуулалтыг хуулийн заалтаар зохицуулж байгаа нь тус мэргэжлийн үнэ цэнийг илэрхийлэх нэг баталгаа юм. Нягтлан бодох бүртгэлийн тухай хуульд аж ахуйн нэгж, байгууллагын ерөнхий нягтлан бодогч мэргэжлийн ур чадвар, ёс зүйтэй байна (УИХ, 2015) хэмээн заасан байдаг. Уг хүрээнд манай дотоодын эрдэмтэн судлаачид мэргэжлийн ёс зүйн талаар олон судалгааны бүтээлүүд нийтэлсэн боловч мэргэжлийн ур чадварын талаар хийгдсэн судалгааны ажил ховор юм. Иймд мэргэжлийн ур чадварын талаар судлах хэрэгцээ шаардлага үүсэж байна.

### Онолын судалгаа

Аж үйлдвэрийн дөрөвдүгээр хувьсгалын

талаар 2016 оны 1 дүгээр сарын сүүлээр Швейцарийн Давос хотноо болсон Дэлхийн эдийн засгийн 46 дугаар чуулганаар анхлан хөндөж гаргаж ирсэн байдаг. Уг чуулганыг санаачлагч болох Швейцарийн профессор К.Шваб IV хувьсгалын эхлэлийг нэгдүгээрт, явагдаж байгаа өөрчлөлтүүдийн хурд; хоёрдугаарт, тэдгээрийн далайц; гуравдугаарт, эдгээр өөрчлөлтийн үр дагавар гэсэн гурван шинж тэмдгээр тодорхойлон “Аж үйлдвэрийн IV хувьсгалын үр шимийг хүртэх, алдаанаас зайлсхийхийн тулд хүмүүс нийгэм-эдийн засгийн хөгжил, үнэт зүйлс, хувь хүний халдашгүй байдлын талаарх төсөөллөө өөрчлөхөөс аргагүйд хүрнэ” хэмээжээ. IV хувьсгалыг дижитал буюу цахим хувьсгалын эрин гэж нэрлэж болно (Хангай, 2016). Уг хувьсгалын үр дагаврын найман хүчин зүйлийг тодорхойлсон зураглалыг бий болгосон байдаг ба үүний нэг нь ажлын байрны болон ур чадварын тасалдал юм (WEF, 2016). Үүнтэй холбогдуулан “Ажил мэргэжлийн ирээдүйн нөхцөл байдал”-ын тайланг Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумоос (ДЭЗФ) анх удаа 2018 онд хэвлэн нийтэлсэн. Уг тайландаа 2022 он гэхэд хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажил мэргэжлийн чиг үүргийн болон ур чадварын эрэлт хэрэгцээг тодотгон харуулжээ. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд нь стратеги төлөвлөгөөтэйгөө уялдуулан ажиллах хүчний стратеги төлөвлөгөөг боловсруулдаг болсноор ажлын байрны ур чадварын эрэлт хэрэгцээ нь юунд төвлөрч буйг үндэслэлтэй таамаглах боломжууд бүрдсэн ба дэлхийн аж үйлдвэрийн дөрөвдүгээр хувьсгал нь байгууллагууд болон сая сая ажиллагсдын дунд маш хурдацтай нэвтрээд эхэлжээ. Үүнтэй холбогдуулан 2022 он гэхэд судалгаанд хамрагдсан нийт аж ахуйн

нэгж байгууллагын ажилчдын 54-өөс багагүй хувь нь ур чадвараа дээшлүүлэх, дахин сургалтад хамрагдах сургалтын хэрэгцээ үүсэж байна. ДЭЗФ-ийн судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын тодорхойлж байгаагаар шинэ технологи дээр ажиллах техник ур чадварууд, хувь хүний бүтээлч чадвар, шинийг санаачлах чадвар, шүүмжлэлтэй сэтгэлгээ, бусдад нөлөөлөх, хэлэлцээр хийх чадвар, асуудлыг нарийвчлан анхаарах, уян хатан байх чадвар болон цогц асуудлыг шийдвэрлэх ур чадваруудыг эзэмшсэн мэргэжилтний эрэлт хэрэгцээ 2022 онд нэмэгдэх болно гэж үзэж байна. Мөн компаниуд ур чадварын зөрүүг арилгахад чиглэсэн стратеги төлөвлөгөөндөө гурван зүйлийг онцолсон байна. Үүнд:

- Шинэ технологитой холбоотой ур чадвар эзэмшсэн ажилчдыг шинээр ажилд авах,
- Ажлын үүрэг даалгаврыг бүхэлд нь хамруулсан мэдээллийг автоматаар боловсруулах технологийг нэвтрүүлэх,
- Одоогийн ажилчдыг сургах.

Мөн судалгааны үр дүнгээр байгууллагуудын холбогдох ур чадварыг эзэмшсэн шинэ ажилтан авах давтамж нь шинэ ур чадварыг эзэмших боломжгүй хуучин ажилчдыг цомхотгох давтамжаас 2 дахин илүү байна. Өөрөөр хэлбэл ажлын байрны чиг үүргийг гүйцэтгэхэд шаардлагатай байгаа ур чадварыг ажиллагсад нь хангалттай түвшинд гаргаж чадахгүй байгаа учир ажлын байрын сэлгэлт их хийгдэж байна. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын гуравны нэг нь одоо ажиллаж байгаа ажилчдыг давтан сургах

магадлал бага, харин гуравны хоёр нь ажилчдаасаа өөрчлөн байгуулсан ажлын байранд дасан зохицох чадвартай байхыг шаардаж байна (WEF, 2018). Үүнээс бид өөрчлөлттэй холбоотойгоор ажил олгогчдын зүгээс мэргэжилтэнд тавих ур чадварын шаардлага нь өргөн мэдлэгийн цар хүрээг хамарч буйг харж болох юм.

Мөн саяхан Австрали улсын Сидней хотноо зохион байгуулсан Дэлхийн нягтлан бодогчдын хорьдугаар чуулга уулзалтаар хөндөгдсөн гол асуудлуудын нэг нь мэргэжлийн ур чадвар байлаа. Хэлэлцүүлгийн үеэр Америкийн мэргэшсэн нягтлан бодогчдын институтийн төлөөлөл “хэдийгээр нягтлан бодох бүртгэлийн зарим ажлын байрны орон тоо буурах боловч шинэ өөрчлөлтийг дагасан шинэ ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээ бий болох ба үүнтэй холбогдуулан мэргэжилтний ур чадварын шаардлага чиг үүрэг өөрчлөгдөнө” гэж дурджээ. Уг чуулганаар онцолсон зүйл нь шинжээч болон мэдээллийн технологи, менежменттэй хосолсон нягтлан бодогч мэргэжилтний үүрэг улам өсөх талаар байв (Энх-Амгалан, 2018). Бидний мэргэжлийн олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн дэд холбоонуудаас сүүлийн таван жилд мэргэжлийн ур чадвартай холбоотой өргөн хүрээний судалгаа хийсний үндсэн дээр гишүүн байгууллагуудыг нягтлан бодогчдын ур чадварын арга зүйгээр хангах стандартуудыг боловсруулан гаргасан байдаг. Үүнээс дурдвал дэлхийн нягтлан бодогчдын холбоо (IFAC)-ны дэргэдэх нягтлан бодох бүртгэлийн олон улсын боловсролын стандартын зөвлөл (IAESB)-өөс техникийн ур чадварын стандарт<sup>2</sup> (IES-2) болон мэргэжлийн ур чадварын

<sup>2</sup> initial professional development – technical competence IES-2 стандартын зорилго нь мэргэжлийн нягтлан бодогч болохоор бэлтгэгдэж буй мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн суурь хөгжлийн үр дүнд нягтлан бодогчийн үүргийг гүйцэтгэхэд заавал боловсруулж үзүүлэх шаардлагатай техникийн чадваруудыг бий болгох явдал юм.

стандарт (IES-3)<sup>3</sup>-уудыг 2015/07/01-ны өдөр, мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийн стандарт (IES-7)<sup>4</sup>-ыг 2014/07/01-ны өдрөөр баталсан (IFAC, 2017). Мөн олон улсын удирдлагын нягтлан бодогчдын эрх олгох институтээс (CGMA) ур чадварын тогтолцоогоо<sup>5</sup> 2017 онд баталжээ (CGMA, 2017).

#### CGMA ур чадварын тогтолцоог боловсруулахад хийгдсэн судалгаа

IFAC-ны гишүүн дэлхийн хамгийн нэр хүнд бүхий олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн мэргэжлийн зэрэг олгодог АНУ-ын мэргэжлийн мэргэшсэн нягтлан бодогчдын институт (AICPA) болон Удирдлагын нягтлан бодогчдын эрх олгох институт - Англи (CIMA) хоёр байгууллага нь удирдлагын нягтлан бодох бүртгэлийн тогтолцоо, түүний үнэлэмжийг сайжруулах зорилгоор 2017 оноос эхлэн CGMA байгуулсан. Уг ажлын хүрээнд удирдлагын нягтлан бодогчид болон түүний шууд удирдлага доор ажиллаж буй ажиллагсдын одоогийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагын түвшинд шаардлагатай байгаа мэдлэг, ур чадварыг танин мэдүүлэхэд туслах зорилгоор ур чадварын үндсэн тогтолцоог боловсруулсан. Энэхүү ур чадварын үндсэн тогтолцоо нь янз бүрийн салбараас санхүүгийн болон санхүүгийн бус дунд, дээд шатны удирдлагуудтай нүүр тулсан ярилцлага, дугуй ширээний

ярилцлага болон онлайн судалгаа авсны үндсэн дээр боловсруулагдсан. Нүүр тулсан ярилцлагад Англи, Америк, Африк, Малайз улсуудын 67 аж ахуйн нэгж, дугуй ширээний ярилцлагад Америк, Африк, Европ, Ази тивүүдийн 13 улс орон, онлайн судалгаанд 3400 CIMA-ийн гишүүд болон оюутнуудыг хамруулсан байдаг. Судалгааны үр дүнд карьерын 4 түвшинд (Хүснэгт 1) үндсэн ур чадваруудын ашиглагдах хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлон гаргасан (CGMA, 2017).

Дээрх судалгааны үр дүнгээс ажиглахад техникийн ур чадварын ач холбогдол суурь түвшинд маш өндөр байгаа хэдий ч санхүүгийн мэргэжилтнүүдийн ажил мэргэжлийн карьер дээшлэхийн хэрээр буурдаг гэжээ. Бусад ур чадварын ач холбогдол нь өсөлттэй түвшинтэй бөгөөд бизнесийн ур чадвар, хувийн ур чадвартай өсөлтийн хурд ойролцоо байна. Мөн манлайллын ур чадвар нь карьерын түвшин нэмэгдэх тусам өсөлт их байна.

Хүснэгт 2, 3-ыг ажиглавал ажил олгогчдын зүгээс техникийн болон оюуны ур чадварыг чухалчилсаар буйг харах боломжтой юм. Мөн хувь хүний болон харилцааны ур чадварыг илүү анхаарч байна. Судлаачийн зүгээс боловсролын байгууллагууд нь томоохон зөрүү үүссэн ур чадваруудыг хөгжүүлэх шаардлагатай ба зарим ур чадварыг хөгжүүлэхэд бусад

<sup>3</sup> initial professional development - professional skills IES-3 стандарт нь олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, мэргэжлийн ажлын чанарыг сайжруулах, НББ-ийн мэргэжлийн итгэл үнэмшлийг бий болгох зорилгоор нягтлан бодогч болохоор эрмэлзэж буй мэргэжилтнүүдэд мэргэжлийн суурь хөгжлийн (IPD) эцэст суралц-ахуйн үр дүнд заавал эзэмшсэн байвал зохих ур чадваруудыг тодорхойлдог. Эдгээр нь оюуны, олон талт харилцааны, хувь хүний, зохион байгуулалтын гэсэн үндсэн дөрвөн хэсгээс бүрддэг.

<sup>4</sup> continuing professional development IES-7 стандартын зорилго нь үйлчлүүлэгч, ажил олгогч гэх мэт бусад оролцогч талуудад үзүүлэх мэргэжлийн үйлчилгээний чанарыг өндөр түвшинд хүргэх замаар олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх явдал юм. НБББОУСЗ (IAESB)-өөс ДНБХ (IFAC)-ны гишүүн байгууллагуудад мэргэжлийн нягтлан бодогчдын мэргэжлийн суурь хөгжлийн (IPD) суралц-ахуйн үр дүнд олж эзэмшсэн чадамжуудыг сайжруулж хөгжүүлэхийн тулд мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийг (CPD) дэмжиж ажиллахыг үүрэг болгосон.

<sup>5</sup> competence framework

Хүснэгт 1. CGMA карьер хөгжлийн түвшинд ашиглагдах ур чадварын цар хүрээ

Ур чадварын цар хүрээ	Чадамж	Карьерын түвшин			
		Суурь түвшин (энгийн ажилтан)	Дунд түвшин (менежер)	Ахисан түвшин (ахлах менежер)	Дээд түвшин (гүйцэтгэх удирдлага)
Техникийн ур чадвар <sup>6</sup>	Санхүүгийн бүртгэл ба тайлагнал	64%	39%	24%	13%
	Өртгийн бүртгэл ба удирдлага				
	Бизнес төлөвлөлт				
	Корпорацийн санхүү, мөнгөн хөрөнгийн удирдлага				
	Эрсдлийн менежмент ба дотоод хяналт				
	НББ-ийн мэдээллийн систем				
Татварын бодлого, төлөвлөлт ба нийцэл					
Бизнесийн ур чадвар <sup>7</sup>	Стратеги	16%	24%	25%	25%
	Зах зээлийн орчин				
	Бизнесийн харилцаа				
	Төслийн удирдлага				
	Макро эдийн засгийн судалгаа				
	Процесс менежмент				
Хувь хүний ур чадвар <sup>8</sup>	Бусдад нөлөөлөх чадвар	14%	21%	25%	23%
	Хэлэлцээр байгуулах, шийдвэр гаргах чадвар				
	Харилцааны чадвар				
	Багаар ажиллах чадвар				
Манлайлах ур чадвар	Баг бүрдүүлэх чадвар	6%	16%	26%	39%
	Зааварчилгаа, зөвлөгөө өгөх чадвар				
	Сэдэлжүүлж нөлөө үзүүлэх чадвар				
	Өөрчлөлтийн удирдлага				
	Гүйцэтгэлийн удирдлага				

Эх сурвалж: CGMA competency framework, 2th edition, page 3, 2017

ур чадварууд дагаж хөгждөг талаар өгүүлжээ. Жишээлбэл оюутнуудын багаар ажиллах ур чадварыг хөгжүүлэхэд хувь хүний болон харилцааны ур чадвар нь мөн даган хөгждөг. Уг чадварыг хөгжүүлэх нь шинэхэн туршлагагүй нягтлан бодогчдын хувьд ач холбогдол бүхий чухал чадварт

тооцогддог байна (Tan & Laswad, 2017).

Дээрх ур чадварын стандарт, тогтолцоо болон ДЭЗФ-аас тодорхойлсон эрэлттэй байх ур чадварын хэрэгцээ, олон улсад хийгдсэн бусад ижил төрлийн судалгааны ажлуудыг судалсны үндсэн дээр нэгтгэн

<sup>6</sup> техникийн ур чадварт санхүүгийн мэргэжилтнүүд мэдээллийг цуглуулах, хадгалах, боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, оролцогч талуудад мэдээллийг тайлагнах, НББ-ийн стандартын дагуу гадаад дотоод тайлан бэлтгэх чадамжууд хамаарна.

<sup>7</sup> бизнесийн стратегийн байр суурийг үнэлэх, бизнес загваруудаа өөрсдийн стратегид нийцүүлэх болон бизнесийн ирээдүйн төлөв, хүчин чадлыг тодорхойлохын тулд бизнесийн орчин дахь өгөгдлийг олгох түүнийг мэдээлэл болгон хувиргахад бизнесийн мэдлэгээ ашиглах чадамжуудыг хамааруулна.

<sup>8</sup> байгууллагын ажиллагсад, хөрөнгө оруулагчид болон шийдвэр гаргагч нарын үйл ажиллагаа, зан байдал, шийдвэрт нь мэдээлэл, санаа бодлоо солилцох замаар нөлөөлөх чадвар юм

## Хүснэгт 2. Австрали, Шинэ Зеланд улсуудын ажлын зард дурдагдсан ур чадвар

Ур чадварын ерөнхий ангилал			Хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын зар			
			Австрали		Шинэ Зеланд	
			тоо	хувь	тоо	хувь
Үндсэн чадвар	Танин мэдэхүйн чадвар	Байнгын буюу техник чадвар	16,750	91%	2,888	88%
		Оюуны чадвар	11,516	62%	2,243	68%
	Зан төлвийн чадвар	Хувь хүний чадвар	8,180	44%	1,424	43%
		Харилцааны чадвар	7,964	43%	1,409	43%
		Зохион байгуулах чадвар	7,740	42%	1,303	40%

Эх сурвалж: Tan &amp; Laswad (2017)

## Хүснэгт 3. Ажлын зард дурдагдсан ур чадварын эрэмбэ

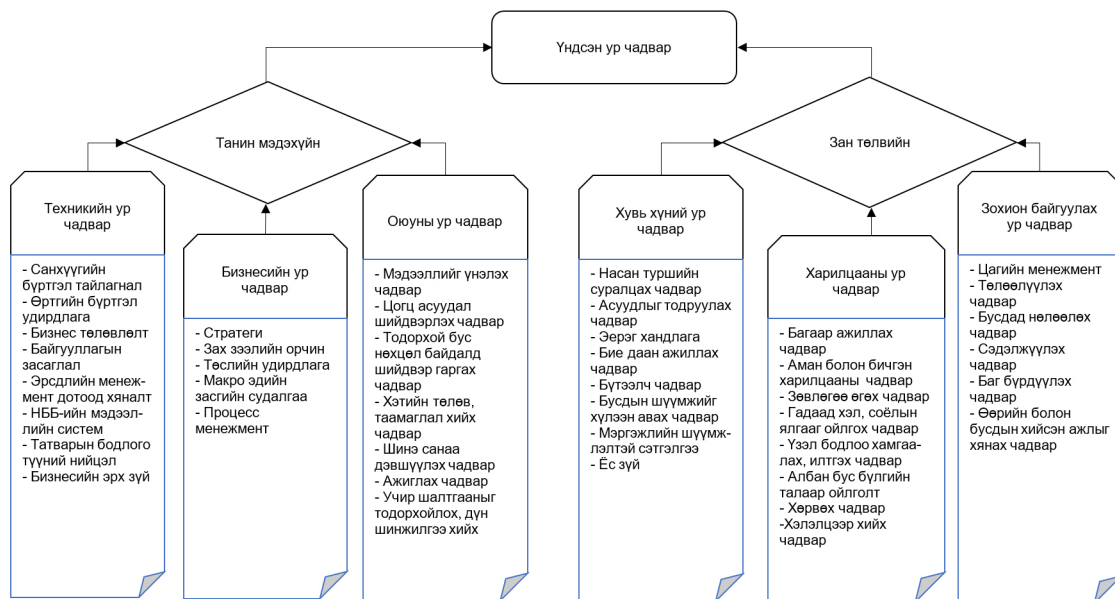
Ур чадварын дэд ангилал	Эрэлттэй байгаа чадамж	Австрали	Шинэ Зеланд
Харилцааны чадвар	Хамт олонтойгоо хамтран ажиллах чадамж	1 (77.3%)	1 (72.5%)
Харилцааны чадвар	Өөрийн үзэл бодлоо хамгаалж илтгэх чадамж	2 (58.1%)	2 (46.7%)
Хувь хүний чадвар	Эерэг хандлага	3 (39.6%)	3 (45.4%)
Техникийн чадвар	Мэдээлэл технологийн хэрэглээний чадвар	4 (31.8%)	4 (35.0%)
Зохион байгуулах чадвар	Манлайллын ур чадвараа ашиглах чадамж	5 (23.0%)	7 (19.1%)
Зохион байгуулах чадвар	Товлосон хугацаанд тайлагнах чадамж	6 (21.7%)	5 (22.9%)
Харилцааны чадвар	Байгууллагын албан бус бүлгүүдийн харилцааны үйл явцын талаарх ойлголт	7 (20.6%)	6 (22.5%)
Сэтгэн бодох чадвар	Ажиглах мэдрэмжтэй байх чадамж	8 (17.5%)	10 (16.1%)
Хувь хүний чадвар	Стратеги хэрэгжүүлэх чадамж	9 (16.2%)	9 (17.4%)
Хувь хүний чадвар	Бие даан ажиллах, бодох чадамж	10 (16.4%)	8 (18.4%)
Сэтгэн бодох чадвар	Эдрээтэй асуудлын учир шалтгааныг тодорхойлох, дүн шинжилгээ хийх чадамж	11 (15.1%)	13 (13.3%)
Хувь хүний чадвар	Уян хатан байх чадамж	12 (13.8%)	11 (15.7%)
Сэтгэн бодох чадвар	Асуудлыг шийдвэрлэх, тайлбарлах чадамж	13 (12.7%)	12 (13.8%)

Эх сурвалж: Tan &amp; Laswad (2017)

дүгнэж дараах схемээр харуулав (Зураг 1). Уг схемээр нягтлан бодогчдод ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай үндсэн ур чадварыг танин мэдэхүйн болон зан төлвийн чадваруудад ангилан авч үзсэн. Танин мэдэхүйн ур чадвар нь нягтлан бодогчдод ажил, үүргээ гүйцэтгэх явцад албан тушаалын эрх мэдэл, үүрэг хариуцлагын хүрээг үл

харгалзан тодорхой хэмжээнд байнга хэрэглэгдэх чадваруудаас бүрдэх ба энэ нь техникийн, бизнесийн, оюуны гэсэн гурван ур чадваруудаас бүрдэнэ. Харин зан үйлийн ур чадварууд нь мэргэжилтний карьерын шатлал ахих тутам ажил үүргээ гүйцэтгэхэд ашиглагдах байдал нь нэмэгддэг ба эдгээр нь мэргэжлийн ёс зүй, мэргэжлийн хандлагад суурилах бөгөөд

Зураг 1. Нягтлан бодогчийн ур чадвар



хувь хүний, харилцааны, зохион байгуулах гэсэн гурван ур чадвараас бүрдэнэ. Эдгээр ур чадвар тус бүрд хамаарах чадамжуудыг онол арга зүй, олон улсад судлагдсан байдлыг үндэслэн тодорхойлон гаргасан болно.

#### Ажлын зар дээр хийсэн судалгааны үр дүн

Монголын томоохон хөдөлмөр зуучийн онлайн систем болох [www.biznetwork.mn](http://www.biznetwork.mn) сайт дээр 2018 оны 11 дүгээр сард бүртгэгдсэн ажлын зарын анкетуудаас (Бизнэтворк, 2018) нягтлан бодогч ажил, мэргэжлийн кодод хамаарах ерөнхий нягтлан, ахлах нягтлан, туслах нягтлан, тооцооны нягтлан зэрэг ажлын байранд сонгон шалгаруулалт хийх гэж буй 121 аж ахуйн нэгжийн зарууд дээр контент анализ хийж дээрх ажлын байранд тавигдаж буй ур чадварын шаардлагыг тодорхойлсон.

Ажлын зар дээр мэргэжилтний ур чадвартай холбогдох 26 үг хэллэг 1,076 удаа давтагдсанаас ур чадварын ерөнхий ангиллаар нь бүлэглэн үзвэл техникийн

553 удаа, хувь хүний 338 удаа, зохион байгуулах 138 удаа, харилцааны 35 удаа, оюуны 12 удаа тус тус анкетад дурдагдсан байна. Уг үзүүлэлтийг гаргахдаа ур чадварт хамааралгүй үзүүлэлтүүд болох тогтвортой ажиллах, ажлын туршлага зэрэг үзүүлэлтүүдийг хасаж тооцсон болно. Техникийн ур чадварт хамаарах чадамжуудыг давтамжаар нь эрэмбэлэн үзвэл тайлан мэдээ боловсруулах, программ дээр ажиллах, хууль эрх зүйн мэдлэгтэй байх чадамжууд хамгийн их дурдагдаж буйг Хүснэгт 4-өөс харах боломжтой юм. Мөн ажлын зар дээр хамгийн их дурдагдсан асуудал нь техникийн ур чадвартай холбогдох чадамжууд байгаа ба үүний 80% нь санхүү, татварын тайлан мэдээтэй холбогдох чадамжууд гүйцэтгэх үндсэн үүрэг дээр түлхүү дурдагджээ. Татвар, санхүүгийн тайлантай холбоотой хамгийн их дурдагдаж буй чадамж нь хуулийн хүрээнд бүртгэл тооцоо хөтлөх 74%, санхүүгийн тайлан мэдээг стандартын хүрээнд үнэн зөв хөтлөх 26% байна.

Хүснэгт 4. Ажлын байрны зар дээр дурдагдсан чадамжууд

Эрэмбэ	Ур чадварын	Чадамж	Давтамж	Хувийн жин
1	Техникийн	Тайлан мэдээ боловсруулах талаар	194	18.03
2	Техникийн	Программ	118	10.97
3	Техникийн	Хуулийн дагуу	98	9.11
4	Зохион байгуулах	Зохион байгуулалт	80	7.43
5	Хувь хүний	Хариуцлага	66	6.13
6	Хувь хүний	Багаар ажиллах	52	4.83
7	Зохион байгуулах	Цагийн менежмент	46	4.28
8	Техникийн	Татварын хуулийн хүрээнд	46	4.28
9	Хувь хүний	Шударга	40	3.72
10	Техникийн	Үнэн зөв хөтлөх	36	3.35
11	Хувь хүний	Нямбай	36	3.35
12	Хувь хүний	Үнэнч	36	3.35
13	Техникийн	Хэлний мэдлэг	33	3.07
14	Хувь хүний	Бие даан ажиллах	29	2.70
15	Харилцааны	Харилцааны чадвар	26	2.42
16	Хувь хүний	Хурдан шаламгай	24	2.23
17	Хувь хүний	Өөрийгөө хөгжүүлэх	17	1.58
18	Хувь хүний	Санаачлагатай	17	1.58
19	Техникийн	НББОУС-ын дагуу	14	1.30
20	Зохион байгуулах	Хянах	12	1.12
21	Оюуны	Судалгаа хийх	12	1.12
22	Хувь хүний	Ёс зүй	12	1.12
23	Харилцааны	Зааварчилгаа өгөх	9	0.84
24	Хувь хүний	Зөв хандлага	9	0.84
25	Техникийн	Өртөг тооцох	7	0.65
26	Техникийн	Баримтжуулах	7	0.65
<b>Нийт дүн</b>			<b>1,076</b>	<b>100</b>

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

Хүснэгт 5. Ур чадварын ерөнхий ангиллын давтамж

Ур чадвар	Давтамж
Оюуны	12
Харилцааны	35
Зохион байгуулах	138
Хувь хүний	338
Техникийн	553

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

#### Анкетын аргаар авсан судалгааны үр дүн

Удирдах албан тушаалтан, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдээс нягтлан бодогчийн ур чадварыг хэрхэн үнэлж буйг болон тус мэргэжилтнүүдийг хөгжүүлэхэд ямар арга хэмжээ авч ажиллаж буйг тодруулах зорилгоор цахим систем ашиглаж

өгөгдлийг анкетын аргаар цуглуулсан ба нийт 137 хүн анкетыг бөглөж 22 нь зорилтот бүлэгт хамаарахгүй буюу нярав, нягтлан мэргэжлийн хүмүүс байсан учир хасаж үр дүнг тооцоолсон болно (Зураг 2). Харин нөгөө талаас нягтлан бодогч нарт сургалтын хэрэгцээ шаардлага үүсэж буй эсэх, байгууллагын зүгээс өөрийгөө хөгжүүлэхэд ямар дэмжлэг авах хүсэлтэй

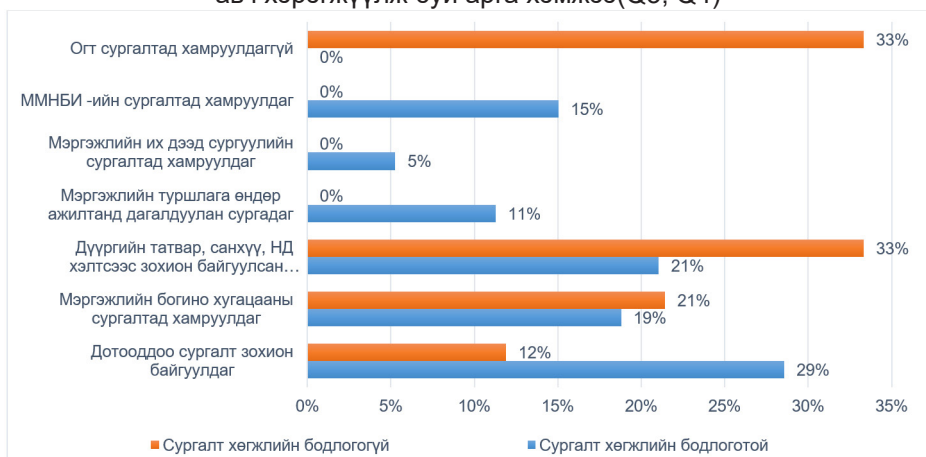


байгаа талаар болон мэргэжилтнийг дэмжих байгууллагын хэрэгжүүлж буй сургалт, карьер хөгжлийн бодлого нь тус мэргэжилтнүүдэд өгөөжтэй байгаа эсэх талаар тодруулах зорилгоор бизнесийн удирдлага нягтлан бодогчоор төгссөн ажилтнуудаас асуулга авсан ба нийт 219 хүн хамрагдаж үр дүнг гаргасан болно (Хүснэгт 6). Судалгаанд хамрагдагчид маань анкетуудын зарим үзүүлэлтүүдийг бөглөөгүй орхигдуулсны улмаас асуулгын хэлбэрээсээ шалтгаалан уг тоо нь хэлбэлзсэн. Хоёр талаас авсан асуулгын

үр дүнгүүдийг харьцуулан ур чадварын гайп анализ хийж сургалтын хэрэгцээ шаардлага үүсэж байгаа эсэхэд дүгнэлт гаргасан. Ингэхдээ дээрх бүлгүүдээр судалсан нягтлан бодогчийн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь зайлшгүй шаардлагатай ур чадварын ерөнхий ангилалд хамаарах чадамжуудыг анкет боловсруулалтад ашигласан болно.

Асуулгад хамрагдсан хүний нөөцийн мэргэжилтэн, удирдах түвшний албан хаагчдын хувьд 64% нь байгууллага дотооддоо мэргэжилтнүүдийг хөгжүүлэх

Зураг 2. Байгууллагын зүгээс мэргэжилтэнг хөгжүүлэхэд авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ(Q3; Q4)<sup>9</sup>



Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцоололроор

Хүснэгт 6. Байгууллагын хэрэгжүүлж буй карьер, сургалт хөгжлийн бодлогод нягтлан бодогчдын өгсөн үнэлгээ (Q7; Q8; Q9)<sup>10</sup>

	Танай байгууллага сургалт, хөгжлийн бодлоготой юу?			
	Тийм		Үгүй	
	Дундаж	Үнэлгээний хувь	Дундаж	Үнэлгээний хувь
Танай байгууллагын зүгээс санхүүгийн албаны ажилчдынхаа карьер хөгжилд анхаарал хэр тавьдаг вэ?	3.75	0.75	2.03	0.41
Байгууллагын зүгээс хэрэгжүүлж буй сургалт, хөгжлийн бодлого нь санхүү хэлтсийн ажилчдад өгөөжтэй байж чаддаг уу?	3.57	0.71	1.67	0.33

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцоололроор

<sup>9</sup> Асуулгын дугаарын томъёолол ба удирдлага, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдээс авсан асуулгын үр дүн

<sup>10</sup> Асуулгын дугаарын томъёолол ба нягтлан бодогчдоос авсан асуулгын үр дүн

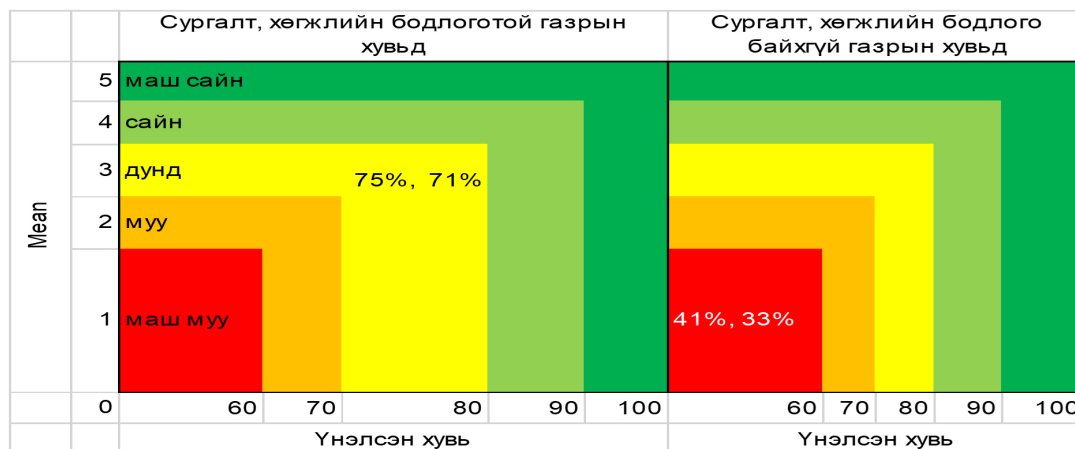
бодлоготой хэмээн хариулсан ба эдгээр газруудын 29% нь дотооддоо сургалт зохион байгуулдаг, 21% нь дүүргийн татвар, санхүү, нийгмийн даатгалын хэлтсээс зохион байгуулдаг сургалтад хамруулдаг, 19% нь мэргэжлийн богино хугацааны сургалтад, 15% нь ММНБИ-ийн сургалтад хамруулах замаар санхүүгийн албаны ажилчдыг хөгжүүлдэг хэмээжээ. Харин сургалт хөгжлийн бодлогогүй газрын хувьд 33% нь огт сургалтад хамруулагдаггүй, 33% нь дүүргийн татвар, санхүү, нийгмийн даатгалын хэлтсээс зохион байгуулдаг сургалтад хамруулдаг, 12% нь дотооддоо сургалт зохион байгуулдаг гэж тус тус хариулт өгчээ.

Нягтлан бодогчдын зүгээс байгууллагын авч хэрэгжүүлж буй карьер хөгжлийн бодлогод 75% буюу дунд, сургалт хөгжлийн бодлогын өгөөж нь санхүүгийн албаны

ажилчдад хүртээмжтэй эсэхэд 71% буюу дунд үнэлгээг өгчээ. Харин дотооддоо сургалт, карьер хөгжлийн бодлогогүй газруудын хувьд нягтлан бодогчдын зүгээс карьер хөгжилд анхаарал хандуулагдаггүй буюу 41%, санхүүгийн албаны ажилчдад сургалтын өгөөж, хүртээмж муу буюу 33% -ийн үнэлгээнүүдийг тус тус өгчээ (Зураг 3).

Хоёр талын үнэлгээг ур чадварын ерөнхий ангиллаар нь үнэлгээний матриц дээр байршуулан үзэхэд дийлэнх үзүүлэлтүүд дунд гэсэн бүлэгт хамаарсан. Удирдлагын зүгээс нягтлан бодогчдын оюуны болон техникийн ур чадваруудад муу буюу 68%, 69%, хувь хүний ур чадвар сайн буюу 83%, харилцааны болон зохион байгуулах ур чадваруудыг дунд гэж үнэлсэн (Хүснэгт 7). Харин нягтлан бодогчдын хувьд техникийн ур чадвар сайжруулах хэрэгцээ шаардлага

Зураг 3. Үнэлгээний матриц



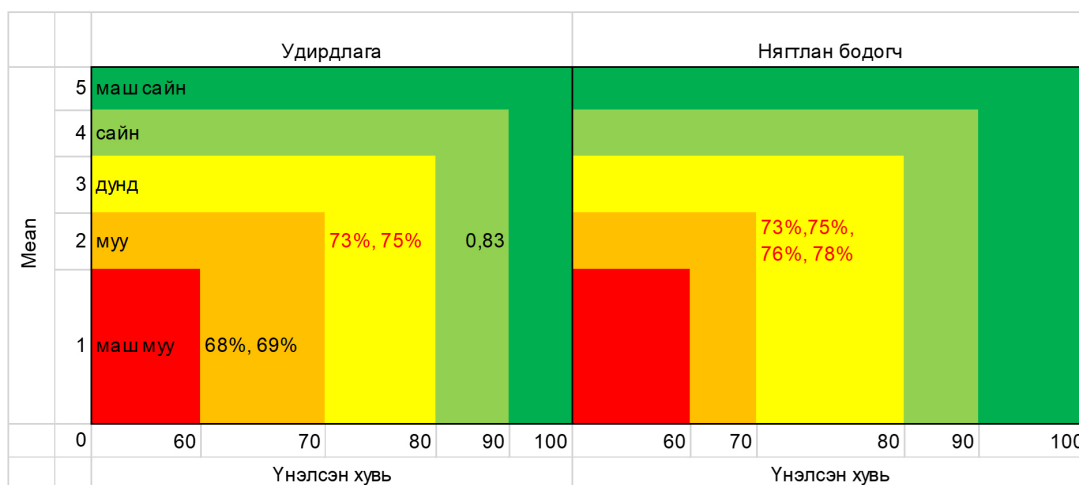
Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

Хүснэгт 7. Ур чадварыг үнэлсэн хоёр талын асуулгын үр дүн

Үзүүлэлт	УД	НБ	Зөрүү
Техникийн ур чадвар	0.69	0.80	
Оюуны ур чадвар	0.68	0.73	-0.06
Харилцааны ур чадвар	0.73	0.76	-0.03
Зохион байгуулах ур чадвар	0.75	0.75	0.00
Хувь хүний ур чадвар	0.83	0.78	0.04

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

Зураг 4. Үнэлгээний матриц



Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

Хүснэгт 8. Удирдлагын зүгээс нягтлан бодогчдын техникийн  
ур чадварт өгсөн үнэлгээ (Q8; Q7)

Техникийн ур чадвар	Дундаж	Хүчинтэй тоо	Үнэлгээний хувь
Бизнес төлөвлөгөө боловсруулах чадварыг үнэлнэ үү.	3.19	115	0.64
Бүтээгдэхүүн үйлчилгээний өртөг тооцож, тайлагнах чадварыг үнэлнэ үү.	3.31	115	0.66
Салбарын холбогдох хууль тогтоомжийн мэдлэгийг үнэлнэ үү.	3.39	115	0.68
Төсөв, төлөвлөгөө боловсруулах чадварыг үнэлнэ үү.	3.41	115	0.68
Санхүүгийн бус мэдээг боловсруулж тайлагнах чадварыг үнэлнэ үү.	3.42	115	0.68
Татвар, НД-ийн холбогдох хууль эрх зүйн мэдлэгийг үнэлнэ үү.	3.43	115	0.69
Санхүү, татвар, НД-ийн тайлан мэдээ боловсруулах чадварыг үнэлнэ үү.	3.45	115	0.69
Албан бичиг хөтлөх, архивлах чадварыг үнэлнэ үү.	3.47	115	0.69
Судалгааны программ дээр ажиллах чадварыг үнэлнэ үү.	3.47	115	0.69
Удирдлагын шийдвэр гаргалтанд дэмжлэг болох тайлан мэдээг боловсруулах чадварыг үнэлнэ үү.	3.47	115	0.69
Ажил гүйлгээний баримт нотолгоог цуглуулах, хадгалах чадварыг үнэлнэ үү.	3.50	115	0.70
Санхүүгийн тайлан дээр анализ хийх чадварыг үнэлнэ үү.	3.50	115	0.70
СТОУС-ын талаарх мэдлэгийг үнэлнэ үү.	3.50	115	0.70
Санхүүгийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хяналт тавих чадварыг үнэлнэ үү.	3.50	115	0.70
Дотоод тайлан мэдээг боловсруулах чадварыг үнэлнэ үү.	3.55	115	0.71
Санхүүгийн программ дээр ажиллах чадварыг үнэлнэ үү.	3.72	115	0.74
Компьютерийн хэрэглээний программ дээр ажиллах чадварыг үнэлнэ үү.	3.72	112	0.74
Тайлан мэдээг танилцуулах, илтгэх чадварыг үнэлнэ үү.	3.37	115	0.67

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

Хүснэгт 9. Нягтлан бодогчид техникийн ур чадвараа хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байгаа эсэхээ үнэлсэн байдал (Q11;Q13)

Техникийн ур чадвар	Дундаж	Хүчинтэй тоо	Үнэлсэн хувь
Өртгийн бүртгэлийн талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.80	219	0.76
Санхүүгийн программ хангамжийн талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.87	219	0.77
Санхүүгийн бус тайлан мэдээ боловсруулах талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.89	219	0.78
Хөрөнгө оруулалтын үнэлгээ хийх арга техникийн талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.90	219	0.78
Удирдлагын тайлан мэдээ боловсруулах мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.91	219	0.78
Бизнесийн эрх зүйн талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.93	219	0.79
Эрсдэлийн удирдлагын талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.97	219	0.79
Дотоод мэдээ, тайланг боловсруулах мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.97	219	0.79
СТОУС-ын талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	4.00	219	0.80
Дотоод хяналтын талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	4.02	219	0.80
Салбарын бүртгэлийн онцлогийн талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	4.03	219	0.81
Төсөл, төлөвлөгөө, хөтөлбөр боловсруулах талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	4.08	219	0.82
Санхүүгийн тайлангийн шинжилгээ хийх талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	4.08	219	0.82
Татварын хууль тогтоомжийн талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	4.27	219	0.85
Тайлан мэдээг танилцуулах, илтгэх мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	4.02	219	0.80
Албан бичиг боловсруулах талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ	3.72	219	0.74

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

их байна буюу 80%-ийн үнэлгээг өгсөн. Мөн оюуны, харилцааны, хувь хүний ур чадварууд дээр 73%, 76%, 78% буюу дунд гэсэн үнэлгээг өгсөн.

Дээрхи асуулгын үр дүнгээр бид нягтлан бодогчдын техникийн ур чадварыг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага их байгааг харж болох юм. Тэр дундаа татварын хууль тогтоомжийн мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ, төсөл, төлөвлөгөө, хөтөлбөр боловсруулах, СТОУС-ын талаар мэдлэг сайжруулах хэрэгцээ, өртгийн бүртгэл, санхүүгийн бус тайлан мэдээг боловсруулахад суралцах хэрэгцээ шаардлага өндөр байна (Хүснэгт 9).

Нягтлан бодогчдын хувьд ур чадвараа

дээшлүүлэхэд байгууллагаасаа хүсэж буй дэмжлэг нь мэргэжлийн сургалтад хамруулж өгөх, сургалтын төлбөрийн дэмжлэг үзүүлэх, сургалтад хамрагдах хугацаанд ажлын ачааллыг багасгаж шаардлагатай тохиолдолд чөлөө олгож байх гэсэн саналыг судалгаанд хамрагдагчид тавилаа (Хүснэгт 10).

Бизнесийн удирдлага нягтлан бодогч мэргэжилтнүүдийн хувьд мэргэжлийн ур чадвараа хэрхэн дээшлүүлдэг талаар асуулга авахад нийт судалгаанд хамрагдагчдын 84 хувь буюу тооцооны, ахлах, ерөнхий нягтлан бодогчдын 83.6 хувь нь бие даан суралцдаг гэж хариулжээ. Мөн ур чадвараа хөгжүүлэхэд

Хүснэгт 10. Нягтлан бодогчдын зүгээс ур чадвараа дээшлүүлэхэд  
байгууллагаасаа хүсэж буй туслалцаа (Q10)

	Давтамж	Хувь	Хуримтлагдсан хувь
Туршлагатай ажилтанг дагалдуулан сургах	4	1.8	1.8
Сургалтанд хамруулах	89	40.6	42.5
Санхүүгийн дэмжлэг	46	21.0	63.5
Цаг гаргаж өгөх	42	19.2	82.6
Урамшуулал	4	1.8	84.5
Байхгүй	25	11.4	95.9
Бодлогоор дэмжиж ажиллах	9	4.1	100.0
<b>Дүн</b>	<b>219</b>	<b>100.0</b>	

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

Хүснэгт 11. Нягтлан бодогчид өөрсдийгөө хөгжүүлж  
буй байдал, албан тушаалаар (Q3; Q12)

Та мэргэжлийн ур чадвараа хэрхэн дээшлүүлдэг вэ?	Бие даан суралцах	Курс, бага хурал, семинарт хамрагдах	Ажлын байран дээрх сургалтад хамрагдах	Мэргэжлийн үүрэг хариуцлагатай холбоотой албан ёсны судалгаануудыг хийх	Мэргэжлийн ном, сэтгүүл унших	Мэргэжлийн дахин шалгалт болон албан ёсны шалгалтуудыг өгөх	Багш, сурган хүмүүжүүлэгч нараас мэргэжил дээшлүүлэх зөвлөгөө авах	Нийт дүн	хувь	
Албан тушаал	Аудитор	5	3	4	2	3	1	1	19	5%
	Аудиторын туслах	9	0	2	1	3	1	0	16	4%
	Ерөнхий нягтлан бодогч	35	17	5	7	13	8	15	100	25%
	Ахлах нягтлан бодогч	34	15	11	9	10	6	10	95	23%
	Тооцооны нягтлан бодогч	48	16	15	8	28	9	24	148	36%
	Туслах нягтлан бодогч	3	0	2	0	0	0	1	6	1%
	Нярав	2	3	2	2	1	1	3	14	3%
	Төслийн менежер	1	0	1	0	1	1	0	4	1%
	Оюутан	2	0	0	0	2	0	0	4	1%
	Төлөвлөлтийн ахлах мэргэжилтэн	1	0	0	0	0	1	0	2	0%
<b>Нийт дүн</b>	<b>140</b>	<b>54</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>408</b>		
<b>Хувь</b>	<b>34%</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>15%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>		<b>100%</b>	

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнүүдийг дурдвал судалгаанд хамрагдагчдын 34% нь бие даан суралцах, 15% нь мэргэжлийн ном сэтгүүл унших, 13% нь курс, бага хурал, семинарт хамрагдах, 13% нь багш, сурган хүмүүжүүлэгч нараас мэргэжил

дээшлүүлэх зөвлөгөө авах, 11% нь ажлын байран дээрх сургалтад хамрагдах, 7% нь судалгааны ажил хийх, 7% нь мэргэжлийн шалгалтууд өгөх байдлаар өөрсдийгөө хөгжүүлдэг байна (Хүснэгт 11).

## Хүснэгт 12. Өгөгдлийн найдвартай байдалд итгэх магадлал

Удирдлагын асуулга		Нягтлан бодогчдын асуулга	
Кронбачийн альфа	тоологдсон асуулга	Кронбачийн альфа	тоологдсон асуулга
0.904	38	0.847	44

Эх үүсвэр: Судлаачийн тооцооллоор

Удирдлага болон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдээс цуглуулсан өгөгдөлд итгэх магадлалын коэффициент нь 90.4 хувь, нягтлан бодогчдоос цуглуулсан өгөгдөлд итгэх магадлал 84.7 хувь гарсан учир асуулгын үр дүнг боловсруулсан болно (Хүснэгт 12).

## Дүгнэлт

Контент анализын голлох үр дүнгийн хувьд ур чадвартай холбогдох 26 үг хэллэг 1,076 удаа давтагдсанаас ур чадварын ерөнхий ангиллаар нь бүлэглэн үзвэл техникийн ур чадвар 553 удаа, хувь хүний ур чадвар 338 удаа, зохион байгуулах ур чадвар 138 удаа, харилцааны ур чадвар 35 удаа, оюуны ур чадвар 12 удаа тус тус анкетад дурдагджээ. Үүнээс бид ажил олгогчдын зүгээс чухалчилж буй ажлын байрны шаардлага нь мэргэжилтний техникийн, хувь хүний, зохион байгуулах ур чадварууд байна гэсэн дүгнэлтэд хүрэв.

Асуулгын голлох үр дүнгийн хувьд хоёр талын үнэлгээг ур чадварын ерөнхий ангиллаар нь үнэлгээний матриц дээр байршуулан үзэхэд дийлэнх үзүүлэлтүүд дунд гэсэн бүлэгт хамаарсан. Удирдлагын зүгээс нягтлан бодогчдын оюуны болон техникийн ур чадваруудад муу буюу 68%, 69%, хувь хүний ур чадвар сайн буюу 83%, харилцааны болон зохион байгуулах ур чадваруудыг дунд гэж үнэлсэн. Харин нягтлан бодогчдын хувьд техникийн ур чадвар сайжруулах хэрэгцээ шаардлага их байна буюу 80% үнэлгээг өгсөн. Мөн оюуны, харилцааны, хувь хүний ур чадварууд дээр 73%, 76%, 78% буюу дунд гэсэн үнэлгээг өгсөн. Эндээс дүгнэхэд

нягтлан бодогчдын техникийн ур чадварыг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага их байна. Тэр дундаа татварын хууль тогтоомжийн хэрэглээ, төсөл, төлөвлөгөө, хөтөлбөр боловсруулах, СТОУС-ын хэрэглээ, өртгийн бүртгэл, санхүүгийн бус тайлан мэдээг боловсруулахад суралцах хэрэгцээ шаардлага өндөр байна.

Нягтлан бодогч мэргэжилтнүүдийн хувьд мэргэжлийн ур чадвараа хэрхэн дээшлүүлдэг талаар асуулга авахад нийт судалгаанд хамрагдагчдын 84 хувь буюу тооцооны, ахлах, ерөнхий нягтлан бодогчдын 83.6 хувь нь бие даан суралцдаг гэж хариулжээ. Мөн ур чадвараа хөгжүүлэхэд авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнүүдийг дурдвал судалгаанд хамрагдагчдын 34% нь бие даан суралцах, 15% нь мэргэжлийн ном сэтгүүл унших, 13% нь курс, бага хурал, семинарт хамрагдах, 13% нь багш, сурган хүмүүжүүлэгч нараас мэргэжил дээшлүүлэх зөвлөгөө авах, 11% нь ажлын байран дээрх сургалтад хамрагдах, 7% нь судалгааны ажил хийх, 7% нь мэргэжлийн шалгалтууд өгөх байдлаар өөрсдийгөө хөгжүүлдэг байна. Судалгаанд хамрагдсан 219 нягтлан бодогчдын хамрагдсан сургалт нь давхардсан тоогоор 319 удаагийн сургалтад хамрагджээ. Үүнээс нягтлан бодогчдын хамгийн их хамрагдсан сургалт нь ММНБИ-ын сургалтад 26 хувь, татвар, нийгмийн даатгал, сангийн яамнаас зохион байгуулсан сургалтад 28 хувь ба сургалтын өгөөжид өгсөн үнэлгээний хувьд сургалтын өгөөж хүлээгдэж байснаас бага зэргийн доогуур байсан гэж дүгнэжээ. Мөн сургалт хөгжлийн бодлоготой эсэхээс хамааран

нягтлан бодогчдын зүгээс байгууллагын сургалт, карьер хөгжлийн бодлогод өгөх үнэлгээ нь шууд хамааралтай байгааг корреляцийн шинжилгээний үр дүнгээр баталсан. Карьер, сургалт хөгжлийн бодлоготой газрын хувьд нягтлан бодогчид нь байгууллагын зүгээс авч хэрэгжүүлж буй карьер хөгжлийн бодлогод 75% буюу дунд үнэлгээ, сургалт хөгжлийн бодлогын өгөөж нь санхүүгийн албаны ажилчдад хүртээмжтэй эсэхэд 71% буюу дунд үнэлгээг өгчээ. Харин дотооддоо сургалт, карьер хөгжлийн бодлогогүй газруудын хувьд нягтлан бодогчид нь тэдний карьер хөгжилд анхаарал хандуулдаггүй буюу 41%, санхүүгийн албаны ажилчдад сургалтын өгөөж, хүртээмж муу буюу 33% -ийн үнэлгээнүүдийг тус тус өгчээ.

Үр дүнг ерөнхийлөн дүгнэвэл нягтлан бодогчдын зүгээс ур чадвараа дээшлүүлэх, өөрсдийгөө хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байгаа бөгөөд мэргэжлийн тасралтгүй хөгжилдөө анхаарч сургалтад хамрагддаг боловч зарим хамрагдсан сургалтын өгөөж нь тэдний хүлээлтээс доогуур байдаг байна. Мөн карьер, хөгжлийн бодлогоороо байгууллага нь ажилчдаа дэмждэг боловч тус мэргэжилтнүүдэд бодлогын хүрээнд авч хэрэгжүүлж буй ажлуудын хүртээмж, өгөөж нь дунд зэрэг байдаг. Харин бодлого байхгүй газрын хувьд карьер, сургалт хөгжилд нь анхаарал тавьдаггүй байна гэсэн дүгнэлтэд хүрлээ.

#### Санал зөвлөмж

Судалгааны ажлын хүрээнд нягтлан бодогчдоос байгууллагаасаа өөрийн ур чадварыг хөгжүүлэхэд авахыг хүсэж буй дэмжлэг, өөрсдийгөө хөгжүүлж байгаа байдлын талаар авсан асуулгын үр дүн дээр үндэслэн дараах зөвлөмжүүдийг хүргүүлж байна. Үүнд:

- Нягтлан бодогчдын хувьд ур чадвараа дээшлүүлэхэд байгууллагаасаа хүсэж буй дэмжлэг нь мэргэжлийн сургалтад хамруулж өгөх, сургалтын төлбөрийн дэмжлэг үзүүлэх, сургалтад хамрагдах хугацаанд ажлын ачааллыг багасгаж шаардлагатай тохиолдолд чөлөө олгож байх гэсэн саналыг судалгаанд хамрагдагчид тавилаа. Байгууллагын үйл ажиллагааны цар хүрээ жижиг, томоос хамаараад байгууллагын зүгээс ажилтанд тавих анхаарал янз бүр байгаа. Гэхдээ хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд оруулсан хөрөнгө оруулалтаас хүртэх өгөөж өндөр байдгийг гадаад дотоодын судлаачид олон талаас нь судлаад баталсан байдаг.
- Карьер, сургалт хөгжлийн бодлогоороо мэргэжилтнээ дэмжих сайн туршлагауудыг хэрэгжүүлж эхлэх.
- Ажилчдын боловсролыг сурталчлах замаар байгууллагаас дэмжлэг үзүүлдэг байх: Ингэснээр бусад ажилчдыг сурах, хөгжих хүсэл тэмүүллийг идэвхжүүлж өгөх юм.
- Ажилчдын анкетыг байнга шинэчилж мэргэжил боловсрол дээшлүүлсэн байдлыг мэдээллийн бааздаа суулгаж өгөх: Уг мэдээллийг үндэслэн мэргэжил дээшлүүлсэн байдлыг харгалзан эзэмшсэн ур чадварыг нь ашиглаж болох ажилбаруудыг ажлын байрны чиг үүрэгт нь тусгаж өгөх, ингэснээр тухайн ажилтны эзэмшсэн шинэ ур чадварыг хадгалах, хөгжүүлэх шинэ боломжуудыг бий болгож өгнө.
- Мэргэжлийн ном, сонин, сэтгүүлээр хангах: Ингэснээр мэргэжлийн сүүлийн үеийн мэдээ мэдээллээр цэнэглэгдэж, мэдээллийг лавшруулан судлах хүсэл тэмүүллийг бий болгож өгөх юм.
- Татвар, сангийн яам, үйл ажиллагаа

- эрхэлж буй салбарын яам, институтээс зохион байгуулагдах сэдэвчилсэн сургалт семинарт хамрагдуулах: Ингэснээр тухайн цаг үетэй холбоотой бодлогын чанартай өөрчлөлтүүдийг цаг алдалгүй хүлээн авах боломж нь бүрдэх юм. Цаашлаад мэргэжилтний зүгээс ажил үүргийн чигт гарсан өөрчлөлтүүдийг гүнзгийрүүлэн судлах асуудлууд дээр анализ хийх боломжуудыг бүрдүүлж өгөх юм.
- Сургалтад хамрагдагчдын ажлын болон сургалтын цагийг уялдуулан зохицуулж өгөх: Ингэснээр тухайн ажилтны сургалтаас хүртэх өгөөжийг нэмэгдүүлж өгөх юм.
  - Цаг үеийн өөрчлөлттэй холбоотойгоор ажилтныг сургах асуудлаар мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах: Ингэснээр ажилтан зөв арга техникээр шинэчлэлтэй холбоотой ур чадварыг өөрт суулгах, цаашлаад хөгжүүлэх боломж нь нээгдэх юм.
  - Нягтлан бодогчдын зүгээс мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлөө өөрсдөө бие даан суралцах байдлаар хөгжүүлдэг хэмээн нийт судалгаанд хамрагдагчдын дийлэнхи хувь нь хариулжээ. Эндээс бид мэргэжилтний бие даан сургалцахдаа ашигладаг эх үүсвэрүүд дээр нь зөвлөмж гаргалаа.
- Мэргэжлийн ном сэтгүүл, цахим системийн хүртээмжийг боловсронгуй болгох: Ингэхдээ боловсролын байгууллагуудын зүгээс мэргэжлийн судалгааны өгүүллэгүүдийг чанаржуулах шаардлагатай. Үүний тулд тухайн сургуулийн төгсөгчдөөр бүрдүүлсэн мэдээллийн баазыг ашиглан цахим асуулгын мэдээллийн системийг хөгжүүлж судалгаанд хамрагдсан тоогоор тус цахим сайтад тавигдсан өгүүллэгүүдийг уншиж танилцах эрхийг олгох замаар уншигчдыг хөгжүүлэх. Энэ нь нөгөө талаас судалгааны ажлын асуулгын үр дүн илүү бодит болгох, судалгааны өгүүллийн ач холбогдлыг уншигчдад таниулах, асуулга бөглөж сурах соёлыг суулгах боломжуудыг бүрдүүлэх үндэс нь болох юм. Мөн судалгааны ажлын доор сэтгэгдэл үлдээдэг болбол төгсөгчид болон судалгааны ажлын удирдагчийн зүгээс судалгааны ажлынхаа чанарт ач холбогдол өгөх нь илүү өндөр болох юм. Ингэж нарийн шүүлтүүрээр бэлтгэгдсэн мэргэжлийн өгүүллэгүүдээр үе үеийн төгсөгчдийг хангаж чадвал энэ нь төгсөгчдийн мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийг дэмжиж буй нэг хөшүүрэг болж чадах юм.

#### Ашигласан материал

1. CGMA (2017). Competency Framework.
2. IFAC (2017). Hand Book of International Education Pronouncements.
3. Tan, L. M., & Laswad, F. (2017). Employability Skills Required of Accountants. Massey university.
4. WEF (2018). Future of Jobs.
5. Бизнэтворк. (2018 оны 11). Хөдөлмөрийн зах зээл.
6. УИХ (2015). Нягтлан бодох бүртгэлийн тухай хууль.
7. Энх-Амгалан, Л. (2018). ДНБХ-ны 20 дугаар чуулган.