

## “ШУТИС-ийн хөгжилд оруулах бидний хувь нэмэр”

### сэдэвт чөлөөт хэлэлцүүлэг

2025-03-20. ШУТИС-ийн хичээлийн 8-р байр, 12 давхар, Хурлын заал

#### **Багш нараас хэлсэн санал санаачлага:**

**Л.Оюунцэцэг** багш: Өнөөдрийнх шиг хэлэлцүүлэг маш чухал байсан. Энэ арга хэмжээг зохион байгуулж байгаа зохион байгуулагч нартаа талархаж байна. Миний хувьд 1992 оноос хойш 30 гаруй жил ШУТИС-д ажилласан одоо тэтгэвэртээ суусан ч сургуультайгаа холбоотой байнга ажиллаж байна. ШУТИС-ийнхаа хөгжил ирээдүйн байр суурьд их санаа зовж явдаг хүний нэг. Хэдэн санал хэлье гэж бодож байна.

1-рт өнөөдөр бид хөгжихөд юу саад болоод байгаан гэхээр дээд удирдлага болон доод шатны багш нар хоорондын уялдаа холбоо хол заагтай болчихсон. Удирдлагын гаргаж байгаа шийдвэр, дээр явагдаж байгаа бодлого, хийж байгаа ажлууд доод түвшиндээ хүрэхээ байчихсан. Багш нар нь юу болоод байгааг мэдэхээ байчихсан гэж харж байгаа. Миний хувьд 2002 оноос хойш тэнхимийн эрхлэгч болсноос хойш дандаа удирдах ажил хийсэн байгаа. Манай сургууль чинь нэг хэсэг 30,000 оюутантай болсон. Гэтэл одоо 20-иод мянга болчихсон юм шиг байгаа юм? Хамгийн том сургууль байсан.

Удирдлагын шийдвэр шуурхай хүрдэг, байнга хуралддаг, бараг л 7 хоногт тэнхимийн эрхлэгч дор хаяж хоёр хуралддаг байсан. Зарим нь баахан семинар, хурал гэж шүүмжилдэг байсан ч өөр бид ажлаа яаж хийх вэ дээ. Сүүийн үед энэ байдал цөөрчихсөн нь манай хөгжилд их саад болж байгаа. ШУТИС-ийг юу гэж хардаг вэ гэхээр манай сургууль Монгол Улсын техник технологийн хамгийн том манлай их сургууль. Бид манлайлагчийнхаа байр суурийг алдчихсан байна улс орны хөгжилд хамгийн том хувь нэмэр оруулах сургууль, миний хувьд инновацыг судалдаг, үндэсний явцын тогтолцоо гэж чухал юм байгуулах ёстой гэж ярьдаг хүн байгаа. Тэгэхээр үндэсний явцын тогтолцоо дотор Техник технологийн их сургууль шиг чухал үүрэг гүйцэтгэдэг салбар байхгүй, энэ салбар бол чирч явдаг хөдөлгөгч хүч нь байхгүй юу. Тэгэхээр энэ байр сууриа л фэйсбүүкийнхээ зураг шиг байя гэгчээр энэ байр сууриа л бид нар алдмааргүй байгаа байхгүй юу. Тэгээд ч Монгол Улсын шинжлэх ухаан, технологи, инновацын бодлогыг түүчээлдэг түүнийхээ хэрэгжилт манай дээр явж байдаг сургалт нь явж байдаг судалгаа нь явж байдаг энд байж байгаа багш профессор оюутнууд нь тэнд түүчээлж байдаг, төрийн бодлогод хүчтэй оролцож байдаг бид нараас ирж Оюу толгойны гэрээний талаар уул уурхайн талаар асуудаг баймаар байгаа байхгүй юу. Замын талаар манайх хариулт өгдөг тийм баймаар байна. Гэтэл бид тэгэж чадахгүй

болчихсон дархлаагүй болчихсон байна. Хамгийн том сургууль учраас манай удирдлагууд өөрснөө амбицтай, өөрснөө их том манлайлагч бүтээгч байх ёстой. Бадарч багшийн хувьд тухайн үедээ их манлайлагч байсан гэж хардаг байхгүй юу. Их Хурлын дарга, Ерөнхийлөгчийн түвшинд л асуудлыг ярина. Тэгэхээр байгууллагын удирдлага хүн өөрөө том байж байж байгууллага нь том болдог юм байна лээ. Би тэрийг ойлгосон, өөрөө жижгэрээд л нэг дарга биш дээ гээд байх юм бол хүмүүс ерөөсөө тоохгүй хандлагатай юм шиг харагдаад байгаа. Манайх нэг номерын сургууль учир бусад орнуудын хамгийн том сургуультай л харьцах ёстой. Харилцаад эхэлснийг бол би мэдэж байгаа. Харвардтай тэр Эм Ай Ти-тай яах вэ? Харьцаа их эхэлснийг би мэдэж байна. Бид тэр том сургуулиудын зиндаанд ажиллах ёстой, профессоруудаа тэд нарын зиндаанд аваачих ёстой. Энэ тал дээр маш том амбицтай байх ёстой. 2050-д бол манайх түүчээлээд оролцох ёстой. Эндээсээ яах вэ гэхээр ШУТИС-ийн Монгол улсын хөгжилд ямар үүрэг гүйцэтгэх юм бэ гэдгээ 1 дүгээрт аягүй сайн бодоод 2050-ийн Монгол улсаа хөгжингүй улс болгоход бид ямар хувь нэмэр оруулах юм гэж бид нар бодох ёстой юм. Тэгэхийн тулд ямар хөтөлбөр хэрэгжүүлэх юм ямар төсөл хэрэгжүүлэх, төртэй яаж хамтар ажиллах юм, тэнд яаж лоббидох юм? ингэж л томорч ажилламаар байгаа байхгүй юу. Үүн дээр манайх учир дутагдалтай ажиллаж байгаа тал бий. Одоо манайд шинэ залуучууд удирдлага тавигдсан энэ дээр сайн ажиллах байх гэж ингэж харж байгаа. За тэгээд манайд нь өнөөдөр ямар боломж байгаа юм, маш олон боломж байна. Бүх салбарын мэргэжилтнүүдийг бид нар бэлтгэж байна. Жишээ нь МИТ бол АНУ-ын эдийн засагт оруулж байгаа хувь нэмэрээрээ жагсаагаад үзэхээр 11 дэх том эдийн засаг гэж ярьдаг байхгүй юу. 200 гаад улс оронтой байр эзлүүлэхээр МИТ-ийн бий болгож байгаа баялаг нь 11 дэх улс гэж байгаа. Тэгээд тэрийг яаж тооцдог юм гэхээр МИТ-д ажиллаж байгаа болон сурч байгаа оюутнууд, төгссөн төгсөгчдийнх нь ажлын байр, компани гэх мэт хувь нэмрийг үнэлж тооцдог. Тэгэхээр манайх энийгээ нь тооцвол яасан юм бэ? энэ чинь 60 жилийн түүхтэй шүү дээ. Манай төгсөгчид өчнөөн олон компани байгуулчихсан. Тэрийг үзэхээр манайх магадгүй Монгол Улсын эдийн засагт нэлээн том хувь нэмрийг оруулж байгаа. Тэгж тооцож амбицаа том байгууллагаа томруулдаг юм байна лээ. Тэгэхээр тэгмээр байгаад байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энэ дээр тооцоо судалгаанд нь оролцоод хувь нэмрээ оруулахад миний хувьд бэлэн байна.

2 дахь асуудал бол шинжлэх ухаан, технологи, инновацыг science, technology and innovation policy гэдэг болчихсон. Тэгээд энэний бодлогыг улс орон болгон тодорхойлж байна. Технологийн просайтан прокастинг хийж байж улс орныхоо бодлогыг тодорхойлдог болчихсон байна. Тэрийг хэн хийх юм гэхээр манайх л хийх ёстой байхгүй юу. Миний хувьд бол Шинжлэх ухааны академитай инновацынхаа холбоо энэ тэрээр ярьсан юм байгаа.

ШУТИС дээрээ түшиглээд энэ бодлогын хүрээнд нэлээн томоохон судалгаа хийдэг энэ тал руугаа нийлж хамтарч ажиллахад бэлэн байгаагаа илэрхийлье.

Удирдлагатай холбоотой ганц хоёр санал хэлмээр байна. Мэдээж удирдлагын хүмүүс тэр тийм багш, ийм багш, тийм салбар гээд л манайхан бүх түвшинд удирдлага тавигдчихаж байгаа. Тэнхимийн эрхлэгчээс эхлээд л дээшээгээ бүгд удирдах ажилтан байхгүй юу. Бүгд удирдах ажилтан лабораторийн эрхлэгч гээд тэгэхээр сайн инженер сайн багш бол удирдах сайн ажилтан байдаггүй. Тэр хүмүүсийн буруу биш. Зарим нь удирдлага менежмент судлаагүй хүмүүс байгаа. Жишээ нь химийн сайн багш байж болно. Тэгэхээр тэр хүмүүсийг маш хурдан удирдагч болгомоор байгаа байхгүй юу. Өөрт нь найдаад л хаячихдаг. Тэгэхээр нөгөө хүн чинь алдаж оноод зарим нь багш нартаа гологдоод, буруу ажиллаад, буруу шийдвэр гаргаад. Тэгээд өнөөдөр яаж байна хүний нөөц дээр яадаг болсон гэхээр ийм болсон токсик ажлын байр хортой ажлын байр гэдэг ойлголттой болсон. Яаж байна гэхээр байнга хов ярьдаг, байнга шүүмжилдэг, өөрөө юу ч санаачилдаггүй гадуур дотуур хувийнхаа ажлыг хийгээд гүйгээд байдаг хичээлд ганц нэг паартай юм болохоор хааяа нэг ирж хичээл заадаг. Тэгээд даргад долигононо, даргыгаа аргалчихдаг тэгээд тийм хүмүүс болбол энэ сургуулийн ч юм уу байгууллагын хөгжлөөс хойш нь татдаг, тэгээд санаачилгагүй, чадалгүй, тэгээд сэтгэлгүй ийм хүмүүс болбол ялангуяа удирдлагаар тавигдчихвал тэгээд л дуусаа. Хүмүүс нь хүлээн зөвшөөрдөггүй байхгүй юу, тэгээд харьцаагаа токсик болгочихдог. Энэ чинь менежментийн асуудал байгаа байхгүй юу? Тэгэхээр энийг чинь заагаад хүмүүсийг чинь сургах хэрэгтэй. Заримдаа сайн хүн ч токсик болчихдог. Манайх чинь дотроо эвээ олохоо байчихсан. Энэ чинь сургуулийн хөгжилд маш хортой байгаамаа. Бид нийлж байгаад гадагшаа өрсөлдмөөр байна. Бид хоорондоо таарахаа байхаар сэтгэл ханамжгүй хүмүүс тийм болоод л удирдлагад нь тийм болчихвол бүүр ч ингээд сэтгэл ханамжгүй болоод ажиллах идэвхи нь буураад, burnout гэдэг ойлголт бий болчихсон. Ажлын сэтгэл ханамж буураад ажилдаа дургүй болоод санаачилгагүй болоод унтрахыг ажлын burnout гэж байгаа. Манай байгууллагын багш нарын удирдлагын хүмүүсийн хэдэн хувь нь burnout болчихсын гэдэг судалгаа байна уу? Хүний нөөц хийх ёстой бизнесийн байгууллага хийдэг болчихсон. Burnout болоод цээжин доторх гал нь унтраад, өө яршиг яршиг санаачилхаар удирдлага нь хардаггүй юм, үнэлдэггүй юм гээд ингэчихсэн тэ ийм нэг хүмүүс бүтээмж гардаггүй сэтгэл нь гарахгүй, ялангуяа багш нар сэтгэлтэй хичээлээ заах ёстой. Тэгээд багш нар яаж зааж байна, токсик болчихсон burnout болчихсон хүмүүс яаж оюутантайгаа ажиллах юм. Хичээлээ нэг муу юм заасан болчихоод л оюутанаа бараг уурлаад л тэ. Ингээд явахаар чинь яаж тэр хүний хичээл, энерги яаж заагдах юм бэ? ер нь ийм болчихсон байгаа. Үүнийг засах ёстой байхгүй юу?

burnout хийх тестүүд байна, амархан, тест аваад л өөрийгөө бараг оношилчихно. Burnout-ыг бүр 6, 7 шатанд хуваачихсан байна. Хамгийн сүүлд нь бол синдром гэж байгаа. Бүүр өвчин burnout-ийн ажлаас халшрах хам шинж гэдэг өвчин байна шүү дээ. Хэдэн хувь нь манайх ийм болчихсон юм?

Дээр нь яах вэ гэхээр хүмүүсийг, багш нарыг хараад байхад хэд хэдэн янзын л хүмүүс бий болчихоод байгаа юм байна. Нэг хэсэг нь ингээд зүтгэлтэй, сэтгэлтэй, багшлах дуртай, сургуульдаа хайртай яаж байсан зүтгээд байдаг ачаа үүрдэг хэсэг хүмүүс байна. Тэр нь бол 80/20-ийн зарчмаар бол 20% гэж байгаа.

Тэрний эсрэг 20% нь ажилдаа дургүй, чадалгүй, цаашаа толгойтой, хувийнхаа юмыг гялалзтал хөөцөлддөг, сэтгэлгүй хүмүүс байгаа. Дунд нь масс байгаа тэгсхийгээд ингэсхийгээд ажиллаж байдаг. Үүнийг бид биш менежментэд тогтоочихсон байдаг. Удирдлагуудыг хараад байхад идэвхтэй зүтгэлтэй хүмүүсээ л нурууг нь авах гээд л ингээд л даалгавраар дараад байдаг. Тэгэхээр удирдлагууд яг жигд ачаалах ёстой. Энэ дээр манайхан нэлээн алддаг. Нөгөөдүүл нь бүр нуруугаа авхуулчихсан тийм хүмүүс илүү burnout болдог гэж байгаа. Удирдлага л тэр ялгаатай хандлагыг олж харах ёстой. Тэгээхд яах вэ гэхээр удирдах ажилтнуудаа тэнхимийн эрхлэгчээс эхлээд бүх хүмүүсээ менежментийн сургалтанд хамруулмаар байна. Бизнесийн байгууллагынхан чинь байнга сургалт авч байна, тасралтгүй сургадаг болчихсон. Үе шаттайгаар дээд шатныхан, дунд шатныхныг сургах ёстой. ISO9001 нэвтрүүлчихсэн гээд байгаа өнөөдөр тэр стандартыг хэд нь мэдээд байгаа юм, згарим нь тэр стандартыг бүрэн уншаа ч үгүй байгаа.

Намайг ажиллаж байхад аудит хийх гээд ирсэн, тэгээд та нар стандартаа харсан уу гэсэн хараагүй гэсэн. Ийм 2-ын хооронд нэвтэрч байгаа байхгүй юу.

Одоо оюутны бөөн юм болж байна, бид нар үйлчилгээний байгууллага оюутны хэл ам гарах чинь зүй ёсны асуудал. Тэгээд тэр чинь харин ч өлгөж аваад бид нар ажлаа сайжруулах ёстой. ISO9001 нэвтрүүлчихсэн байгууллага бол үл тохирол гээд байгаагаа засч сайжруулж ёстой. Дотоод аудит нь ажиллаад тэрийг байнга засаж байх ёстой. Тэгэхээр энэ систем болоогүй байна. Нэг үнэмлэх аваад тэнд тавьчихсан, бид нар анх хэдэн жилийн өмнө ISO нэвтрүүлээд хүмүүс нь албан ёсоор цалинжаад ажилласан. Бид нар бол ISO-ийн аудитор лекц уншиж болно, заавал мөнг нэхэхгүй байж болно гэхээр бид нарыг оролцуулаагүй. Дотроо байгаа хүмүүсийнхээ нөөц бололцоог бид нар ашиглаж чаддаггүй. Тэгэхээр манайд маш олон хүмүүс байгаа нөөц бололцоог нь судалж байгаад ашигламаар байна. Тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийг яаж байна гэхээр бид нар чинь ингээд бүгдээрээ ингээд тэтгэвэрт гарчихсан. Байгууллагын 01 тушаалд бид байхгүй ШУТИС-ийн ажилтан биш. Бусад сургуулиуд яаж байна вэ гэхээр Эмират профессор, зөвлөх профессор л гэнэ. Хувийн

сургуулиуд биднийг багш аа CV-гээ явуулаач ээ магадлан итгэмжлэлд орох гээд байгаамаа гээд авчихдаг. Тэгээд би тэнд нэг сургуулийн зөвлөх профессор, очиж хичээл заахгүй цалин авахгүй тэгэнгүүтээ багшийнх нь докторын эзлэх хувийн жин өндөр байх жишээний. Гэтэл манайх байхгүй бүгдийг нь хасаад хаячихсан.

Ихэнхи доктор профессор цолтой багш нар тэтгэвэрт гарчихангуут сая магадлангаар мэдлээ л дээ. Тэр хувийн жин чинь буурчихсан. Тэгэхээр бид нарыг ямар нэгэн байдлаар, цалин өгдөггүй юм аа гэхэд зөвлөх гээд тийм үү, сургуульдаа наачихмаар байгаа байхгүй юу. Тэгээд магадландаа бичмээр байгаа байхгүй юу. Энэ чинь потенциал шүү дээ. Нэг иймэрхүү юмнуудыг л манайхан эхний ээлжинд хиймээр байна аа ийм саналтай байна. Баярлалаа.

**А.Сүнжидмаа:** Юуны өмнө та бүхнийхээ энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая. ШУТИС-ийн хөгжилд бидний оруулах хувь нэмрийг маш олон хурлууд, багш нар маань багш нарын зөвлөл гэж байлаа. Та бүхэн бүгдээрээ энд ирсэн хүмүүс мэдэж байгаа байх. Олон ч удаа бид энэ талаар ярилцдаг байсан. Олон хэлэлцүүлгүүд хийдэг байсан сүүлийн жилүүдэд ерөөсөө тасарсан алга болсон. Тэгээд өнөөдөр энэ хурлыг зохион байгуулж байгаа Бадмаанямбуу проектор болон бусад багш нартаа талархал илэрхийлье. Аливаа байгууллагын хөгжил гэдэг бол ерөөсөө хүний хөгжлийн асуудал. Бид хүнээ хөгжүүлж байж хувь хүнээ хөгжүүлж байж манай байгууллага хөгжиж байж улс орон хөгждөг юм болов уу. Гэтэл өнөөдөр хүний нөөцийн албаа татан буулгачихсан тэгээд багшийн хөгжлийн төв нь байхгүй. Монгол Улсын багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль байдаг. Тэгээд хуулийн хэрэгжилт одоог хүртэл хэрэгжихгүй байгаа. Энд тэндээс янз бүрийн шалгалт ирэхээр багшийн хөгжлийн хөтөлбөрөө үзүүлчхээд л явчихдаг. Нээлттэй боловсролын төв болохоор багш нартаа зориулсан сургалтуудыг олон сайн шинэлэг сургалтууд хийж байгаа хийж байгаа. Гэхдээ багш хөгжинө гэдэг нь өнөөдөр багш нар энд ирэхгүй байгаа шалтгаан нь аргагүй шүү дээ. Хэдэн сургалт явуулдаг биш энэ чинь бүрэлдэхүүн сургууль дээр багшийн хөгжлийн багийн ахлагч нар гээд л бүгдээрээ ажиллаж байна. Энэ багш нартаа нэгдсэн үүрэг чиглэл өгдөг төв байхгүй, удирдлагын ямар ч систем байхгүй энэ асуудлыг цаашдаа хаа хаанаа харж үзэж тэр менежмент гэдэг зөв шүү дээ тэр чинь хүний нөөцийн алба нь байхгүй хүний нөөцийн алба нь тийм ажлаа хийхгүй болохоор бид нар яаж менежмент хөгжүүлэх билээ. Би 15 жил удирдлагын сэтгэл зүйн хичээл зааж байна. Удирдлага гэдэг бол өөрөө ерөөсөө л сэтгэл зүйч байх ёстой тэгээд л бодлого гэдэг бол ерөөсөө бодлого боловсруулж байгаа хүний өөрөө сэтгэл зүйн асуудлууд байдаг. Харилцаа гээд л энд бичиж байна. Харилцааны соёл байгууллагын соёл энэ ерөөсөө дандаа л хувь хүний хөгжлийн асуудлууд явагдаад байгаа тийм ээ тэгэхлээр энэн дээр цааш цаашдаа манай удирдлагууд

анхаарч энэ олон сайхан шинэ залуу багш нар төрөн гарч байна. Энэ олон мэргэжлийн менежментийнх нь үндсэн багш нар нь байна. Энэ багш нартайгаа хамтраад ийм асуудлыг цааш цаашдаа хийж анхаараасай гэсэн хүсэлт байна. Баярлалаа

**Модератор:** Одоогийн байдлаар Mentimeter программаар 42 санал ирсэн юм байна. Одоогоор зааланд 27-уулаа л сууж байх шиг байна.

1. Хөгжихөд бидэнд юу саад болж байна вэ? гэсэн асуулт байгаа.

2. Бидэнд болж байгаа хамгийн сайн зүйл юу вэ? гэдэг асуулт.

3. Хөгжихөд бидэнд юу чухал вэ? Гэсэн 3 асуултанд шат дараалан хариулна.

Хэрэв саналууд байвал бидэнд нэг ийм боломжууд байна гэж харж байгаа бол энэ болгон дээр дахиад саналаа хэлэх бүрэн боломжтой байгаа шүү гэдгийг анхааруулья.

Одоогийн байдлаар харахад санхүү менежмент засаглал давхацсан байдалтайгаар илүү том болж харагдсан байна. Энэ нь болохоор давхцаж байгаа сэдвүүд гэсэн үг. Голдоо ороод томорчихсон байна аа л гэсэн үг.

**Б.Наранчимэг:** Асуулт байна. Чимэгэг хэрвээ салбар сургуулиуд жишээ нь хөтөлбөрийн дэд хороо дээр протокол хөтлөх асуудлууд жоохон асуудал болоод байдаг. Хэрэглэхээр бид нар авах боломж байгаа болов уу? Яаж байгаа юм бол ямар гэрээтэй байдаг вэ?

**Р.Бадмаанямбуу:** Байгаа шүү. Бид нар худалдааны үнээс нь хямдралтайгаар авч байгаа. Салбар сургууль, хүрээлэнгүүд, манай ШУТИС-ийн бүрэлдэхүүн бүх байгууллагууд авах боломжтой шүү. Тэгээд үнийн санал юмнууд нь хэрвээ сургууль дээр ирчихвэл бид хэд барьж байгаад хөөцөлдөх гээд байгаа юм л даа. Тэрийг манай Мөнхөө даргаас аваарай.

**Б.Наранчимэг:** Үнийн санал ирчихвэл бид бас хөөцөлдөх хүсэлтэй байгаамаа. Оюунцэцэг багшийн саналтай санал нэг байна. Цахим шилжилттэй холбоотой оюутны вебээ оюутныхаа вебээр ч юм уу бид хэд оюутнуудаа аль болох вебээр нь сургалтын албан дээр байнга очихгүйгээр вебээр харилцдаг болох тийм асуудлуудыг харж үзвэл уг нь их зүгээр байгаа юм. Тэгээд сая энэ хавар хичээл сонголттой холбоотой гарсан асуудал. Намайг Солонгост сурдаг байхад нь улирлын өмнө оюутны хичээл сонголтыг төлбөрөө хувааж төлөх ийм боломжуудыг өгдөг юм. Өргөдлүүд авдаг юм нээлттэйгээр, тэгээд нэг сургалтын албаны ажилтан шалгаруулаад эхний 10 оюутанд ч юм уу хамгийн хүндэтгэх шалтгаантай сонголт өгөх төлбөрөө хувааж төлөх тийм боломжуудыг олгодог юм. Тэгээд сая манайх ямар ч өргөдөл авахгүй гэснээс болоод манай хэд хэдэн оюутан дээр асуудал үүссэн. Яах вэ ихэнх нь тэгээд шийдэгдсэн. Нэг оюутан дээр жоохон тийм хүндрэл байсан учраас тэрийг нээлттэй болгож өгөөч ээ тэгээд сургалтынхаа албаны ажилтанд жоохон эрх өгөөч ээ, юм асуухаар би тийм эрх мэдэлтэй хүн биш гээд дараагийн хүн дээр нь очихоор дараагийн хүн нь олдохгүй, тэгж явсаар байтал хугацаа алддаг байхгүй юу. Тийм учраас аль болох

сургалтын албаны ажилтнуудаа эрх мэдэлтэй тийм тодорхой хэмжээнд өргөдөл шийдчихдэг ч юм уу болгоод өгвөл ийм дарга нарын маань асуудал ачааллаас хөнгөрөх юм уу гэж хараад байгаа юм. Тэгэхдээ үйлчилгээ үзүүлж байгаа хүмүүс маань л оюутнууд шүү дээ. Яах вэ багш нар нэг суралцахуйн үр дүнгийн тайлангийн асуудал зөндөө байгаа ч гэсэндээ хамгийн түрүүнд бид нар оюутнуудаа яавал эвтэйхэн хэлбэрээр үйлчилгээ үзүүлэх вэ гэдгээ хармаар байгаа юм.

Дараагийнх нь бол нэг дипломын нарийн бичгийн даргын асуудал, жил бүр гарч ирдэг энийг оюутнууд ерөөсөө вебээрээ бүх дипломынхоо сэдэвээ шивээд өөрсдөө баталгаажуулдаг болоод өөрсдөө юмаа хийдэг болчихвол хэн хэндээ амар байхгүй юу. Тэгэхгүй нэг нарийн бичиг баахан сэдэв шивээд л. Ингээд багш нарынхаа ихэнх нь доктор хамгаалчихсан багш нар байгаа тэд нарынхаа цагийг аягүй тийм дэмий юманд үрж байгаа юм шиг надад санагддаг.

3-рт тогтолцоогоо аль болох хэвтээ болгооч ээ. Тэгэхгүй олон шат дамжсаар байгаад саяхан л өчигдөр л манайх дээр гарлаа л даа. Аль 13-ны өдрийн имэйл явсаар байгаад 17, 18, 19 нь хүрээд ирдэг тэгээд яаралтай протокол гээд л нэхээд байдаг. Тэгэхээр аль болох мэдээллүүдээ хэвтээ чиглэлээр ч юм уу болгохгүй бол дунд нь асуудлууд дамжсаар байгаад хоцордог. Тэргүүлэх эрэлттэй мэргэжил ч гэж жишээ нь бид нар мэдээллийг аягүй хожуу авсан өнгөрснийх нь дараа авсан учраас юмаа бөглөж өгч чадаагүй хоцорсон асуудал гарсан. Тэгээд л энд тэндээс таньдаг мэддэг хүнээ гуйгаад манай мэргэжил тэргүүлэх эрэлтэйн мэргэжилд ороод би хувьдаа ингээд ашиг хонжоо олоод байгаа юм байхгүй шүү дээ. Энэ чинь ШУТИС-ийн хөтөлбөр байхгүй юу. Тийм учраас аль болох нээлттэй хэвтээ чиглэлээр мэдээллүүдээ тараадаг байвал их зүгээр байна. Тэгээд дахиад Эрдэнэхүү захирлаас гуйхад дадлагын асуудал бакалаврын хөтөлбөрийн асуудал байгаад байгаа тэ. Тэрэн дээр манай геологи гидрогеологийн салбар ШУТИС-тай ганцаараа байгалийн ухааных. Онцлогийг нь харгалзан үзээд дадлагын хичээлийг 300-тай кодолчихсон явж байгаа байхгүй юу. Тэгэх дээр бид хэд ингээд Эрдэнэхүү захиралд ороод тайлбарлах гэх дээр босоо чиглэлтэй учраас заавал нэг хүнийг дамжиж очдог нөгөө хүн нь яг тэр тайлбар үгээ бичээд өг тийм юмаа хэлээдэх гээд байдаг. Тэгэх дээр үг дамжуулахад тоглоом чинь ингээд өөрчлөгдөж явсаар байгаад зарим талаар ингээд сарниад байдаг учраас аль болох хэвтээ чиглэлтэй мэдээллүүдээ тараадаг болбол их зүгээр юм уу? Олон хүн форвард хийгээд яг ижилхэн мэдээллийг явуулдаг шүү дээ. Тэгэхээр эхнийх нь хүн нь яг тодорхой мэдээллийг бүх багш нарт хүрэхээр бүх багш нарт хамааралтай мэдээллүүдээ явуулдаг болчихвол мэдээлэл сарних, янз бүрийн асуудлууд цаашдаа бага болох юм болов уу л гэж бодож байна. 4-рт удирдлагууд маань менежментийн хувьд Оюунцэцэг багшийн хэлж

байсан ШУА чинь менежментийн хувьд бүүр үсрэнгүй болчихоод байна шүү дээ. ШУТИС-д аль болох төсөл өгөхгүй, гэрээт ажил өгөхгүй ингээд ерөөсөө бүх юмыг ШУА хийчхээд байгаа юм. жишээ нь мега төслүүд байгаа юм манай геологийн салбар болбол хийчих боломжтой ажлууд зөндөө байгаа дээрээс нь энэ метроны ажлууд байгаа. Эхлээд геологи гидрогеологийн судалгаанууд чинь хэрэгжээд дараагийнх нь ажлууд эхэлнэ. Энэ дээр жоохон том амбицтай ч юм уу ингээд аль болох ШУТИС-ийг оролцуулах тал дээр ажиллаад өгөөч ээ. Тэгээд саяын ахиад л ШУА-д нь ажлаа буулга гэсэн гүний дулааныг ашиглах асуудал хөөцөлдөөд явж байсан ШУА гэрээ хийгээд явчихсан. Одоо ШУА-д ажиллаж өгөх болчихоод байгаа байхгүй юу. Тийм учраас манай удирдлагууд аль болох амбицтай ингээд нөөц боломжоо ашиглаад ингэж жоохон яваад өгвөл зүгээр байна.

**Ч.Гулнар:** Та бүхэнд энэ өдрийн мэндийг хүргэе ээ. Сая Оюунаа багшийн хэлсэн саналуудтай 100% нийлж байна. Би олон улсын төсөл дээр ажиллаж байгаа л даа. Тэтгэвэрт гараад 3 дахь жил рүү орж байна. Тус сургуулиас тэгээд сургуулийнхаа веб сайт руу өглөө орсон чинь “ШУТИС-д миний оруулах хувь нэмэр” тэгээд би бодож байгаа байхгүй юу. Би хэдэн жил ажиллалаа. Сая Оюунаа багш би ерээд оны багш л гэж байна. Би бол бол наяд оны багш гэж байна. Тэгэхээр л миний амьдралын хамгийн гоё цоглог залуу нас. Тэр хамгийн их ажлыг би үнэхээрийн амжуулж байжээ гэж би бодож суудаг юм. Тэгэхээр би юу хэлэх гээд байна гэхээр энэ хэлэлцүүлгийг хараад энийг зохион байгуулж байгаа улсуудыг энэ хэлэлцүүлэг нээлттэй хэлэлцүүлэг байна л даа. Тэрийг сонсоод би зүгээр гэртээ байж чадсангүй ороод ирлээ. Тэгэхээр өнөөдрийн энэ хэлэлцүүлгийг ингээд хэлэлцүүлгийг зохион байгуулж байгаа улсуудаа дэмжээд байгаа юм. Намайг ажиллаж байх үед санхүүгийн проектор, сургалтын проректорууд ямар нэг хэлэлцүүлэг хийж байсныг мэдэхгүй л юм байна. Тэгэхээр энд энэнийхээ ажлыг дэмжээд бүх зүйлдээ орж ирсэнд талархаж байна гэж хэлье. Майкрософт технологийн тэргүүлэх салбаруудад танилцаж ажиллаж байхад манай ШУТИС-ийн төгсөгчийг сургуулиар аягүй их бахархдаг юм байна аа. Маш их бахархдаг юм байна. Бид нар ч бахархдаг. Тэгэхээр би юу хэлэх гээд байна вэ гэхээр тэгээд хамтарч ажиллах ажил гэхээс илүү ШУТИС-ийн удирдлагын түвшинд ч байдаг юм уу ингээд харж мэдээлэл авъя гэхээр ямар ч мэдээлэл байхгүй, сайт дээр Эрдэнэхүү багш сургалт цахим хөгжил гээд л Бадмаанямбуу, Өлзийбаяр проректоруудын мэдээлэл байна. Хүмүүнлэгийн сургуулийн профессор хэн ч Төгөлдөр ч байдаг юм уу Оюунцэцэг зөвлөх профессор ч гэдэг юм уу тэ. Эдгээрийн мэдээллийг манай ШУТИС-ийн өөрийн веб сайт дээрээ байрлуулж өгөх ийм саналыг дэвшүүлж байна аа. Бадмаанямбуу проектор өөрийнхөө мэдээллийг тавьж байна шүү дээ. Би тэр ажил дээр сая олж таарлаа. Тэгэхээр хүн болгон бид нарын нэрийн хуудас болсон ШУТИС-ийн веб сайт руу л орж хардаг.



Тэгэхээр энэ дээрээ хариуцлагынхаа удирдлагын түвшинд ч байна уу энийг нэг ажил болгомоор байна.

2 дахь бодит санал миний оруулах хувь нэмэр бол өнөөдөр би тэтгэвэртээ гарлаа гээд би зүгээр сууж чаддаггүй хүн юм байна лээ. Тэгээд намайг хүн харахаар ШУТИС номын сан л гэж хардаг. Тэгэж харагдсандаа л би талархдаг. Тэгэхээр 2 дахь үндсэн санал бол би ШУТИС-д дараах өөрийнхөө хувь нэмрийг оруулъя гэж албан ёсоор сургалтын проректор, эдийн засаг, санхүү хариуцсан проректор, хөгжлийн асуудал хариуцсан проректоруудыг бид оролцож байгаа шийдвэр гаргах түвшний гэдэг утгаар нь би хэлж байгаа юм шүү. Нэг санал хэлэх гээд байгаа юм. Би цалин мөнгө гэхгүйгээр миний тодорхой хувь нэмэр оруулах гээд байна. Сая би Майкрософт дээр ажиллахад ШУТИС-ийн хэвлэлийн газартай хамтарч ажиллая гэсэн асуудал гарч байгаа юм. Би номын сан дээр ажиллаж байхад хэвлэлийн газрыг нэг хэсэгтээ хавсарч ажиллаж байсан. Бид нар 60 үндсэн сурах бичгийг редактор дээр гаргаж байсан. Гэтэл өнөөдөр ШУТИС-ийн номын сан, уучлаарай хэвлэлийн газар, хэвлэлийн газар гэдэг статус байхгүй ерөөсөө л юу болсон хэвлэх үйлдвэр болчихсон явж байна тийм ээ. Тэгэхээр би юу гэж хэлэх гээд байна гэхээр энийг утгаар нь хэвлэх үйлдвэр биш ШУТИС-ийн хэвлэлийн газар гэдгийг анх байгуулахдаа бид нар яаж орж ирсэн юм бэ гэхээр олон улсын түвшинд эрдэмтдийн хамтарсан бүтээл гаргахад тухайн сургуулийн хэвлэлийн газрын тодорхойлолтоор гаргадаг юм байна. Өөрөөр хэлбэл ШУТИС-ийн бүх эрдэмтдийн бүтээл тэр хэвлэлээр гарч байгаа юм чинь зохиогчийн эрх нь тэнд хадгалагдаж үлддэг. Анх Очирбат багшид хэлж байсан юм. Энэ чинь үйлдвэр яваад байна аа. Анх Дамдинням проректорт хэлж байсан, энэ хэвлэл бол өөрийн чинь удирдлага доор байдаг нэгж юм байна аа. Тийм болохоор үйлдвэр нь үйлдвэрээрээ явна биз. Хажууд нь зохиогчийн эрхээ хариуц редакторын зөвлөл ажиллах ёстой энэ дээр тэтгэвэртээ гарсан ч байна уу өнөөдөр ажиллаж байгаа эрдэмтдийн төлөөлөл орсон хэвлэлийн газар гээд. Тэгээд би Орост ч гэсэн энэ хэвлэлийн газруудаар судалгаа хийж үзсэн юм. Тэгэхэд ийм коллектив редакцын зөвлөл гээд ШУТИС-ийн хэвлэлийн газраас гарч байгаа бүх бичиг баримтууд нь шүүлтүүрээр гардаг. Тэгээд сүүлийн номуудыг харж байхад маш их алдаатай гарч байна. Тийм болохоор 2 дахь санал минь юу вэ гэхээр цалин мөнгө авахгүйгээр ШУТИС-д оруулах Гулнарын хувь нэмэр гэдэг дээрээ би редакцын зөвлөл дээр ажиллая аа, энийг ШУТИС-ийн хэвлэлийн газарт энэ ажлын байрны тодорхойлолт явж байгаа юм байна лээ. Ажлын байрны тодорхойлолт бүх нэгжүүд дээр, ажлын байрны тодорхойлолт дээр удирдах түвшний шийдвэр гаргах түвшин дээр хэвлэлийн газар Өлзийбаяр багшийн удирдлагууд байгаа байх гэж би найдаж байна. Тэгвэл дэмжээд өгөөрэй. Энийг бид нар олон улсын түвшин дээр их сургуулийн Пресс гээд хэвлэлийн газар ажилладаг. Тийм гэхдээ тэд нар

түрээсэлж ажилладаг байхгүй юу. ШУТИС-ийн хэвлэлийн би газар гэж хэлж чадахгүй хэвлэх үйлдвэр нь өнөөдөр өөрийн орсон орлогоороо санхүүждэг. Тэгэхээр манай багш нар яаж байна гэхээр надаас хойш Ганхуяг багш нэг хэсэг байсан Цолмон нэг хэсэг байсан яагаад гэвэл би тэнд тодорхой хэмжээний асуудал дэвшүүлж байсан учраас байнга сэтгэлд маань уяатай байдаг юм. Тэгээд сая явахдаа ч гэсэн тэрийг бид нар хараад 3, 4 эрдэмтдийн бүтээл дээр над руу хандаад имэйл явж байгаа юм. Та, энэ эрдэмтний бүтээлийг хамтарч ажиллаж орчуулахад та нар хэвлэлийн газраасаа өгөөч ээ гээд. Тэгэхээр би болбол өнөөдөр тэр нэрийн өмнөөс өгөх хүн биш байгаа байхгүй юу? Биш байгаа. Тэгээд би сая ахмадуудын уулзалт дээр ректортой энэ асуудлыг албан ёсоор тавьсан маш зөв асуудал байна аа энийг бид нар харж харъя аа гүлээ багш аа гэдгийг хэлсэн. Энийг бол ректор мэдээлэл 100% авсан байгаа гэдгийг, би өнөөдөр бүр хариуцсан проектор сууж байгаад үнэхээрийн баяртай байна. Энэ бол ШУТИС-д оруулах миний хувь нэмэр, баярлалаа.

**В.Өлзийбаяр:** Гулнар багшийн хэлдэг бол үнэндээ үнэн л дээ. Жишээлбэл сэтгүүл хөгжүүлээд явж байхад сэтгүүлийн хэвлэлийг аль нь хариуцах вэ гэдэг чинь асуудалтай болчихоод байгаа байхгүй юу. Олон улсад очингуут, тэгэхээр энэ хэвлэлийн газар болгож өргөтгөж ажиллуулах нь бол чухал байгаад байгаа юм. Вэб сайтыг захиргаа удирдлагын газар, хөгжүүлэлтийг мэдээллийн технологийн төв хариуцаад явж байгаа.

**Ч.Гулнар:** Тэрэн дээр албан ёсны редакцын зөвлөл гээд тухайн үед журам гаргачихсан байгаа. ШУТИС-ийн веб сайт дээр ректоратын хурлын мэдээлэл гээд л тавьдаг шүү дээ тэ? Тэр бүүр 1 сарынх байна лээ.

**Ч.Баасандаш:** Баярлалаа, сая асуудал юу байна гэдгийг ярьж байгаа багш нар энэ янзаараа бол болохгүй нь ээ гэдгийг ярьж байна. Тэр гомдол гарч байгаа үгнүүд дотор гэхлээр хэтэрхий том сургууль учраас менежмент дотоод хамтын ажиллагаа суларчихлаа, санхүүгийн бэрхшээл байна гээд бичээд байгаа байх. Тэгэхээр миний хувьд бол бид нар 2030 гээд ийм стратеги төлөвлөгөө нэг талд байгаад байгаа энийгээ баталчихсан оодоо хэрэгжилтээ хэмжиж орох гээд төлөвлөлтөө хийх гээд нэлээн жоохон гацаатай яваад байна, Нөгөө талаас манай дээр нээлттэй боловсролын төв маань бол ийм хөгжлийн тактик гэх юм уу маш олон ийм чухал концепцуудыг гаргаад ирчихсэн үүнийг гадаадын сургуулийнханд ярих дуртай. Иймэрхүү тактикуудыг хэрэгжүүлэх гээд байж байна гэхээр танай наад тактик чинь их органик юм байна. Өмнө нь сонсож байгаагүй юм байна. Наадах чинь харин их чухал юм байна. Энэ маань манай өөрийн нэг ийм онцлог, дотроосоо ургаж гарч ирсэн тактикийн, манай стратеги төлөвлөлт бол тэртээ тэргүй 5 чиглэлээр ингээд явчихсан. Энэ 2 маань ижилхэн, 5, 5 стратеги дээр 5 тэргүүлэх чиглэл байгаа байх. Багшийн хөгжил 5,0 хөтөлбөрийн хөгжил 5,0 Оюутны хөгжил 5,0 гээд тэгэхээр энэ 2-ыг холбоод цаашдаа явъя

аа гэдэг ийм асуудал бид нарт гарцаагүй урган гарч ирж байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр бид нарын хувьд стратеги байна нөгөө талд тактик байна. Энийг бид нар юугаар холбох вэ гэдэг нэг ийм асуудал гарч ирээд байна аа. Бид нар аливаа асуудлыг ажлын хэсэг гаргаж ирж байгаад шийдчих гээд бадаг тэгтэл ажлын хэсэг гэдэг маань өөрөө ийм асуудлыг шийдээд тогтвортойгоор тэр шийдлийг бариад явдаг тийм зүйл үү үгүй юу гэдгийг бид нар анзаарах хэрэгтэй болчихоод байгаа. Тэгвэл энэчээнээс гараад иймд бид нарт нэг холболт хэрэгтэй байна аа. Та бүхэнтэй нэг санал солилцох гэж байгаа нэг шийдэл бол одоо бид нар энэ ШУТИС форум буюу MUST форум гэдэг зүйлээ хийе ээ. Яагаад вэ гэвэл бид нар сая багш нар хэлж байгаа биз. Удирдлага багш 2-ын хоорондох гар хэтэрхий их болчихлоо гэдэг чинь бид нар Оюунцэцэг багшийн хэлээд байгаа дээр үед өдөржин шөнөжин хуралддаг байсан. Тэрний хүчээр олон зүйл амжуулж байсан. Хурал гэдэг чинь чухал аа гээд. Тэгэхээр бид нар асуудлыг бүтээлчээр шийддэг ганцхан арга бол энэ форум л байгаа. МПТ, Кэнбридж, Харвард бүгдээрэнгийнх нь юун дээр очих дээр энэ хурал гэдгийг шинжлэх ухааны түвшинд менежментээр нь удирдаад явах юм бол болдог энэ аргуудыг судлаад эхэлчихжээ. Жишээлбэл өнөөдөр АНУ 1 өдөрт 25 сая хурал болж байгаа, манай Монгол улс 300 сая хүн амтай тэр гээд манайх 3 сая юм гэвэл 100 дахин багасгалаа гэхэд Монгол Улс өдөрт 250 мянган хурал хийж байгаа. Тэрэн дээр хэр их цаг хүмүүсийн энерги нервийг барж байгаа вэ? Тэгэхээр бид нар хурлыг үр дүнтэй болгодог ийм янз бүрийн техник технологиуд гараад ирсэн. Менежментийн сургууль дээр энэ фасилитэйшн гэдэг энэ аргыг магистрын оюутнуудтай хамтраад судлаад ямар ч байсан энийг нэвтрүүлээд явъя аа энэ нь бид нарын хувьд асуудлыг бүтээлчээр шийдэж байгаа гол гарц маань байна аа. Ректоратын хурлын давтагддаг нэг асуудлыг бид нар ректорат дээрээ ярина дараа нь бүрэлдэхүүн сургууль дээрээ ярина тэнхим дээрээ ярина. Ингээд эд нарыг 2 цаг гэж тооцохоор жилд 10 өдөр шөнө гарч байгаа шүү дээ. Нэг асуудлыг 10 өдөр шөнө бид нар тэнд шал дэмий яриад л байна гэсэн үг бид нар ингээд чимэгэ энэ тэр гарч ирээд янз бүрийн технологиор эд нарыг шийдэх байх л даа. Тэгвэл MUST форум зүйл дээрээ саяын бид нарын хоорондын асуудлууд буюу менежмент, дотоод хамтын ажиллагаа гэдэг зүйлүүдийг зангидаж болох юм аа гэдэг асуудлыг тавиад дараагийн слайд дээр бүтээлчээр шийдэх гэж байгаа юм чинь маст форум гэдгээ хийчихье ээ энийгээ бид нар жил болгон байна уу? сар жилээр нь жижиг том янз бүрийн хэлбэрээр нь хийчихье. Энийг чинь must форумыг дизайнчлах хялбаршуулах нь бид нарын өнөөдрийн нэг том шийдэл байгаасай гэж хүсээд байгаа байхгүй юу. Яагаад гэвэл саяын стратеги 5 нээлттэй боловсрол дээр гаргачихсан концепцууд эд нарыг бид нар уяж байгаад бүх нийтээрээ хэлэлцүүлээд ингээд явахгүй болбол түрүүний манай зарим багш нарын хэлдэг burnout болчихсон ажлаас халширчихсан ийм улсуудыг бид нар ингээд л

ерөөсөө сул цалинжуулаад ч байгаа юм шиг яагаад ч байгаа юм шиг харагдаад байгаа биз дээ дээрээс харахаар, доороос харахаар бид нарт ерөөсөө явж байгаа чиглэл тодорхой юм алга аа гэдэг ийм гар үүсчхээд байдаг тэрийг нэгтгэж зангиддаг юм бол must форум юм аа. Тэгэхээр бид нар энийг дуусдаггүй яриа биш технологи сүүлийн үеийн менежмент ашиглах юм бол дуусдаг яриа болгож болно. Дараагийн зургийг нь харах юм бол манай менежментийнхэн хамгийн сайн мэдэх байх. Ерөөсөө стандарт чанараа сайжруулъя аа гэж чанараа сайжруулъя аа гээд 2030 он хүртэл бид нар тавьчихсан зорилтууддаа хүрье ээ гэвэл энэ must forum-аа хийхдээ энэ стандарт гэж яриад байгаа тэр стандарт нь стратегийн 2030 дээрээ юу гэж бичсэн бэ гэх дээр Шилдэг гүйцэтгэл буюу тэр дээр байгаа биз тэ? Тогтсон стандартаас давсан үр дүнгээр манлайлъя аа. Стандарт гэдэг чинь зүгээр хамгийн минимум л зарчим учраас тэрнээс давахын тулд бид нар яах юм бэ гэх дээр энэ маст форумыг байнга хийж байя аа тэгээд саяын 5 секшинтэй форумыг жил болгон хийгээд яваад байя аа. Ингэх юм бол бид нар өнөөдрийн бидний цугласан баг дотор дундаж насыг харвал юу бараг 45 байх шиг байна тэ? Гэтэл манай залуучууд маань орж ирэхгүй байна аа гэдэг чинь бид нар дараагийн ирээдүйн нөхдүүдийг энэ рүү татаж оролцуулахын тулд ийм форум дээрээ дуудаад жижиг жижгээр ярилцаад явчих ийм шийдэл байж болж байна аа. ШУТИС-ийнхаа давуу талыг ярихад Монголд битгий хэл дэлхийд ховорхон чалленжер сургууль, маш олон юмнуудыг чалленж хийнэ бид нар юм туршина тэрний үр дүн сайн муу бүгдээрэнг нь дараа нь МУИС бусад сургуулиуд алдаа оноог нь засаад авчихдаг. Тэгээд бид нарыг байнга хардаг ШУТИС одоо юу хийх нь вэ гээд тэгэхээр 1 дүгээрт бид нар энэ мундаг инновацлаг энэ нөхцөл байдлыгаа байнга хадгалж байх нь бид нарын нэг арга чинь энэ юм байгаам шүү. 2 дугаарт бид нар удирдлагыгаа манлайлагч амбицтай байгаачээ гэдэг чинь яам тамга янз бүрийн шийдвэр гаргах түвшний хүмүүстэй уулзахаар миний ар талд асаалттай танк гэдэг юм байдаг учраас би өөрийгөө хэн бэ гэх дээр би өөрийгөө мистер ШУТИС гэж хэлмээр санагддаг. Тийм учраас би ШУТИС-ыгаа төлөөлөөд хэнтэй ч ярьсан гэсэн наад асуудлыг чинь шийдээд өгье ингэчихье болж байна за тэгвэл хоёулаа ярилцъя. Тэгэх дээр энэ чалленж буюу Манлайлах гээд байгаа чинь бид нарын хувьд ерөөсөө манай ШУТИС гэдэг болбол челленжер алдаа гаргахаас айдаггүй. Тийм учраас манай удирдаж байгаа залуучууд маань битгий ай, чадна гээд л орно. Нээрээ чаддаг гээд ороод ирэхэд ар талд байж байгаа асаалттай танк чинь юм болгоныг чаддаг юм байна. Энийг баталгаатай хэлж чадна. Чадахгүй болбол бүр гаднынхаа партнеруудыг авчирч байгаад чадчихна. Яагаад гэвэл энэ чинь том айл, том айл гэдэг чинь тэрийг л хэлээд байгаа юм. Нэг үндэсний хэмжээний, бүсийн хэмжээний бүр Ази Номхон далайн хэмжээний асуудлыг ч гэсэн бид нар шийдэж чадахаар тийм потенциалтай учраас тэрийгээ байнга бодож ар талд ийм юм байгаа

шүү гэдгээ бодохын тулд тэгэхдээ бид нарт энэ дотоод хамтын ажиллагаа уялдаа гэдгээ сайжруулахын тулд цөмөөрөө энийгээ хийдэг л больё. Ингэх юм болбол цааш гарц байгаа. Тэгээд би яагаад энийг хэлээд байгаа юм бэ гэх дээр Дэлхийн хамгийн том тинк танк гэдэг Дэлхийн эдийн засаг хамтын ажиллагааны байгууллага. Тэгэхэд тэд нар веб хуудас руу нь ороод та нар харах юм болбол We are Forum гэж эхэлдэг байхгүй юу. Бид бол форум дэлхийн хамаг тархиудыг цуглуулж байгаад хэлэлцүүлэг хийгээд рефатаа гаргаад тэрийг нь улсууд аваад явдаг. Бид нарт ерөөсөө тэр форумыг маст форум гэдэг зүйлээ ингээд хийе ээ гэсэн ийм саналыг л та бүхэндээ тавиад өнөөдрөөс эхлээд цөмөөрөө энийг яаж хийх вэ? Ямар ажлын баг гаргах вэ тэ? Хаана хаана? тэр 5 секц нараар хуралдана гэдэг бараг гараад ирэх байх. Бид нарын стратеги дээр ч байгаа тинк танк дээрээ ч байгаа.

Өөрөөр хэлэх юм бол бид нар маш энгийн юм шиг мөртөө өдөр тутам гараад байгаа энэ хурал өөрчлөгдөх юм бол үр дүн өөрчлөгдөнө, үр дүн өөрчлөгдвөл үйл хөдлөл үйл хөдлөл нь өөрчлөгдчих юм бол нийгэм өөрчлөгдөнө өө гэдэг. Ийм учраас дэлхийн энэ Кембридж, MIT энэ рүү сунгаж ороод менежментээ сайжруулаад байгаа байхгүй юу. Бид нар хурлын протокол хөтөлдөг, хүн цалинжуулаад сууж байдаг шүү дээ. Бид нар чимэггээр протоколоо хөтлүүлээд бараг шийдлийг нь гаргуулчихаж болно.

Дараагийн ээлжинд MJEEED хөтөлбөрөөр бид нар ухаалаг самбар авсан. Тэр чинь зөвхөн хичээл заахад зориулагддаг юм биш. Хурлын пассилитейшн хийдэг мундаг төхөөрөмж байхгүй юу, бичнэ, зурна, хүмүүсийн саналыг ялгана. Саяын бид нарын энэ санал авдаг шиг, тэгэхээр бид нар ерөөсөө л форуммаа хийе энэ дээрээ технологио ашиглая хамаагүй өөр болно гэдгийг баталгаатай хэлж чадна. Ийм л санал тавих гэсэн юм.

**А.Элбэгжаргал:** ШУТИС-ийн хөгжилд бид ямар нөлөө үзүүлэх вэ гэдэг зорилгодоо нэгдэж байгаа энэ улсуудаас яриануудыг сонсоход өөр өөрсдийнхөө судалсан мэдсэн зүйлүүдийг бүгд яриад цогцоор нь хөгжилд нөлөө үзүүлнэ ээ. Тэгэхдээ энэ ямар байдлаар нөлөө үзүүлэх вэ гэдгийг бид нар хармаар юм байна аа гэж би бодоод байгаа юм. MIT бол системийн динамик загварчлалаар эрэмбээрээ нэгт гарч ирсэн байна. Яаж байна гэхээр энэ ирээдүйд болох гэж байгаа тэр динамик үйл явцыг урьдчилж хараад хэзээ бид нар ямар үйл ажиллагаагаа зөв явуулбал энэ хандлагаараа бид нар ирээдүйд хамгийн бест болох вэ гэдэг зүйлээ зөв төлөвлөсөн байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр тэр төлөвлөгөөгөө яаж гаргасан бэ гээд сонирхоод үзэхээр энэ шинжлэх ухаанч энэ нэгд орох сургуулийн бүх үзүүлэлтүүд юу байдаг юм? Тэрэнд зориулсан менежментэд арга хэмжээнүүдийг боловсон хүчин багш, бүх хүмүүсээ хамтруулаад хийсэн байдаг юм байна лээ. Тгээд эндээс би юу гэж хэлэх гээд байгаа юм гэхээр Баасандаш багшийн саяын ярьдаг, Найдан багшийн зурсан тэр зургууд ингээд болох системийн хоорондын хамаарлын потенциал нь мөн хэрнээ энэ потенциал нь

ирээдүйд динамик хандлагаараа хаана очиж үнэн зөв нөлөөгөө өгөх юм бэ? Эсвэл зарим нь буруу ч юм уу? Энийгээ бид нар урьдчилан төлөвлөж харж чадахгүй байна аа. хамгийн энгийнээр хэлэхэд 1 дүгээр төрөхийн загвар хийж байхад хүн төрөхөө байчихсан тэгээд төрөхөө байчихаар эд нар алдагдалтай ажиллаад байна гэж загвар хийлгэж байхад аль 20 жилийн өмнө зудны үед төрөлт багасаад ирэхээр эдийн засгаараа хүн төрөх нь багасчихсан 20 жилийн дараа тэд нар ийм алдагдалд орох нь тодорхой байсан байхгүй юу. Энэнтэй адилхан манай ШУТИС ч гэсэн хүн амын энэ байдлыг бид нар ирээдүйд динамикийг нь харж чадвал энэ санхүүгийн саяын асуулт ороход ч гэсэн хүүхдийн тоо цөөрөх нь 10 жилийн өмнө бараг тодорхой зүйл байсан. Тэгвэл үүнээс бид нар ирээдүйд болох гэж байгаа 10 20 жилийнхээ процессууд бид нар урьдчилан ингэж таньчаад тэгээд саяын энэ үйл ажиллагаануудаа бүгд саналуудыг нь нэгтгээд энэ систем загвар гэдэг юмаар томоор харвал яасан юм бэ? Ингэвэл арай хөгжлөө бодлогоо алдаа багатайгаар зөв төлөвлөх юм болов уу энэ чинь судалгааны арга зүйн ч гэсэн нэлээн харьцангуй сайн хөгжчихсэн байна. хамгийн энгийн жишээ хэлэхэд Хятадад сурч байгаа сургууль дээр надад таалагдсан зүйл нь энэ профессорын системээр бүх судалгаа нь явдаг, санхүүжилтийн эх үүсвэр нь оюутны төлбөр биш багшийн судалгаа профессорын үйл ажиллагаанаас 2 дахь эх үүсвэр болгож цалингийнхаа бараг 70%-ийг нь бараг тэр судалгаанаасаа оруулж ирдэг байгаа. Тэгэхээр энэ систем рүү шилжиж болдоггүй юм болов уу? Энэ рүүгээ ямар үйл ажиллагаа явах ёстой юм төлөвлөөд хийж болохгүй юм болов уу гэсэн ийм бодолтой байна.

**Ц.Энхбаатар:** Бүгдэд нь энэ өдрийн мэндийг хүргэе. Бид хөгжлөө энэ заалны мик ажиллахгүй байгаагаас эхлэх ёстой байх л даа. Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль шүү дээ. Би хэд хэдэн юм ерөнхийдөө тодотгоод ирсэн байгаа. Тэгээд энэ бид нарын сэдэв ШУТИС-ийн хөгжилд миний оруулах хувь нэмэр гэж байгаа юм. Тэгэхээр өнөөдөр хичээлээ заагаад явж байгаа багш эсвэл энэ гадаа шалаа цэвэрлээд явж байгаа үйлчлэгч энэ ШУТИС-ийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулаад явж байгаа гэж үзэж байна аа. Би энэ сэдвийн хүрээнд өнөөдөр их олон залуучуудыг уг нь цуглана аа гэж бодсон юм аа. Тэгэхдээ тэгж ирэхгүй байна тэ яах вэ? Энэ бид нарын ажлаа төлөвлөж байгаагийн нэг шалтгаан байж магадгүй. Яагаад гэвэл багш нар өөр газар хичээлтэй байгаа байх. Зарим нь өөр газруудад төсөл хөтөлбөртэй байгаа байх гэж бодож байна. Өөрийнхөө хувь хүний хувьд хэлэх хэд хэдэн саналууд байна. Тэгэхдээ хүмүүс гайхаж магадгүй. Уг нь бид нар чинь өөрсдөө энэ ШУТИС-ийнхаа удирдлагын багийнхан тэ. Тэгэхээр бид нар энэ ШУТИС-ийн хөгжлийн зүйлүүдийг шат шатдаа ярилцаад, төлөвлөөд, тайлагнаад явж байгаа ийм процесстой. Гэхдээ яах вэ, бусад сургуулиудынхан нэгдсэн дуутай байх санаа аваасай гэдэг үүднээс нэг хэд хэдэн юм хэлэх гэсэн юм. 1 дүгээрт нь би Ректоратын хурал дээр ч гэсэн хэлж байсан

сая энэ хурлаар ч бас тодорхой хэллээ шүү дээ. Энэ бүтцийн өөрчлөлт янз бүрийн зүйлүүдтэй холбогдуулсан шийдвэр эсвэл проректор нь ямар хүн байдаг юм яадаг юм хийдэг юм энэ мэдээллүүдийгээ яаралтай байршуулаа. Тэгээд тавигдсан уу үгүй юу мэдэхгүй байна.

2 дугаарт нь ШУТИС-ийн хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, ШУТИС-ийн эрдэм шинжилгээ, инновацын бодлого, нягтлан бодох бүртгэлийн бодлого гээд ийм бодлогуудтай энэ бодлогын хүрээнд үйл ажиллагаа яваад төлөвлөж төвлөрүүлээд явж байгаа. Тэгэхдээ бид нарт нэг байхгүй бодлого бол сургалт. Оюутны хөгжлийн талаарх тусгайлсан бодлого боловсруулсан бодлого одоогоор байхгүй. Энэ маш чухал асуудал байна. Ийм бодлого байхгүй учраас бид нар өмнөх 2,3 жилд гэнэтийн шийдвэрүүд гарч ирээд тэр гарч ирсэн шийдвэрүүд нь багш нарын уур бухимдалуудыг төрүүлсэн. Тэгэхээр бид нар яаралтай ийм бодлогуудаа гаргаж ирэхдээ дараагийнх нь 2030 гээд өвлийн хөдөлмөрийг саяхан оны өмнөхөн энэ удирдах зөвлөлөөр шинэчлэн баталсан. Тэгэхдээ ч тэр тухайн үед шинэчлэн батлах үед нь үүрэг даалгавар өгчихсөн. Ямар үүрэг даалгавар өгчихсөн бэ гэхээр энэ 2030 гээд стратеги төлөвлөгөөнийхөө шинэчилсэн баталсан загваруудыг 2020-2024 оноор дуусгавар болгоод KPI тооцоод дараагын гарч байгаагаа хамт олон дундаа яаралтай хэлэлцүүлээд яваарай гэсэн даалгаврыг өгчихсөн. Тэгээд энэ даалгавар хийгдээгүй саяхан бид нар энэ байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө гэдэг зүйлийг цагаан сарын урд талын өдрийн 4 дэх байна уу 5 дахь өдөр нь имэйл ирээд бид нарын амралтын цагаан сарын дараанаас гаргаж байгаа тэр шийдвэрийн дагуу хугацааг дуусах хугацаанд л энэ хооронд юмаа өг гээд л орхичхож байгаа байхгүй юу. Тэгээд бид нар тэрийг чинь аль хугацаанд нь хэрхэн яаж хийгээд явах вэ гээд л. Ингээд л хамгийн анх наад захын асуудал нь байгаад байгаа байхгүй юу. Тэгээд энэ болгон чинь нэлээн бодлого төлөвлөлт юмнууд маань байхгүй байгаагийн илрэл. Тэгээд энэ болгоноос чинь аливаа юм тодорхойгүй байдал үүсэх л юм бол энэнээс шалтгаалсан үр дүн тэ? Хүмүүсийн стресс бухимдал үүддэг. Тэгэхээр бид нар энэ манай удирдлагын багийнхан байгаа учраас энэ юмнаасаасаа ажлуудаа шинэчилж шинэчлэгдэж эхлээсэй гэж бодож байна. Тэгээд би өмнөх өмнөх жилүүдэд энэ муу явсан зүйл байхгүй л байх л даа. Мэдээж хэрэг энэ чинь дандаа бодлого төлөвлөлттэй явж байгаа. Гол нь тэр бодлого төлөвлөлт юмнуудыг манай багш нар, ажилчид, оюутнууд ч байдаг юм уу тэ. харах ёстой газраасаа өөрийн олж авах ёстой мэдлэгүүдээ олж авдаггүйгээс л шалтгаалсан ийм уур бухимдал янз бүрийн юмнууд болоод байдаг юм шиг санагдсан. Сургалт талаасаа гэвэл бид дэлхийн 1000 сургуулийн нэг болно гээд байгаа. Тэгсэн мөртөө бид нар энэ мянган сургууль байтугай 1500 2 мянган сургууль дотор байгаа тэнд төгссөн эсвэл тэнд суралцаж байсан тэндээс мэдлэг янз бүрийн зүйлүүдээ аваад наашаагаа аливаа

гачигдлаас шалтгаалаад ирж байгаа хүүхдүүдийг буцаагаад, өө та энэ математик нэгийг үзээгүй байна математик 2-ыг үзээгүй байна гээд ингээд нэг хичээлийн дүйцүүлэлт хийдэг нэг ийм аргаасаа хэзээ салах вэ? Энийгээ яаралтай өөрчлөх хэрэгтэй байх аа. Өөрөөр хэлбэл бид нарын зорилтот буюу очоод зогсох газар тодорхой дээ, мянга юм уу эсвэл Монгол Улс сая дөнгөж л 1500-гийн босгыг давж байна шүү дээ. 1500-аас 2 мянга. Тэгэхээр энэ 2 мянга дотор байгаа сургуулиудын тэнд байх хөтөлбөрөөр суралцсан оюутнуудын тэр чинь л бид нарын яриад байгаа магадгүй авьяаслаг сурагчид чинь явж байгаа ч юм билүү эд нарыгаа гялс авах тэр бодлого дээрээ жаахан уян хатан бодлогууд яаралтай хийхгүй бол Монгол Улс ийм хичээлүүдийг та нарт заавал үзүүлнэ ээ гээд суугаад байж болох байх аа. Дараагийнх нь нэг санал бол энэ эчнээ сургалт бусад сургалтуудыг энэ үндсэн ангийн сургалтаар хамтдаа хослуулаад. Мянган инженер төслийн хүрээнд цахим танхим хосолсон сургалтыг тэр өрөөнүүддээ яаралтайгаар ингээд дор нь сургалтуудаа явуулах боломжтой болчихоод байгаа байхгүй юу. Тэгээд энийгээ гялс хэрэгжүүлж эхлэх хэрэгтэй байна. Дараагийн хичээлийн жилээс ч юм уу тэ тэгээд энэ дээр бид нар ийм боломжтой болчихсон шүү гэдгээ олон нийтэд зарлаад. Тэгвэл гадаад дотоод энд тэнд байгаа хүмүүс маань цахимаар суралцах боломжуудыг нь бүрдэх тэр чинээгээрээ оюутны тоо цаашлаад энэ санхүүд маань хэрэг болох байх аа. Дараагийн нэг нь платформын асуудал уг нь бид нар төдийгөөс өдий болтол босгосон 90-ээд оноос эхлээд босгосон Монголд анх удаа босгосон UNIMIS системийн дараа дараагийн үеүд байгаад байгаа юм. Гэхдээ энийгээ бүрэн гүйцэд анх төлөвлөж байсанаар нь огт ашиглахгүй байгаа байхгүй юу. Манай чинь ий бүтэцтэй. Ректорат 2 дахь өдөр хуралдаад бүрэлдэхүүн сургуулиуд нь 3 дахь өдөр нь захирлын зөвлөгөө хийгээд салбар тэнхимүүд нь сургуулийнхаа дараагийнхаа хурлуудыг хийсээр байгаад 2 дахь өдөр нь явуулсан мэдээллүүд бид нар явсаар байгаад энэ 7 хоног чинь өөрөө дуусчихдаг ийм өвөрмөц тогтолцоотой байгаа. Тэгэхээр энэ хурлын мэдээллийг и-оффис ашиглаад явуулах бүрэн боломжтой гэж харж байна аа.

**И.Цэрэн-Онолт:** Нэг асуулт байна, 8-р байрыг анх барихдаа шинжлэх ухаан инновацын төв байна гэсэн сурталчилгаа явж байсан. Сургуулиудын сургалтын төлбөрөөс мөнгө татсан. Манай МХТСургууль 2 тэрбум төгрөг өгсөн гэж байгаа. Гэтэл одоо оффисын барилга болоод 2 давхрынхан бөөнөөрөө нүүгээд ирчихсэн. Лаборатори байсан өрөөнд байгаа биднийг гарцгаа гэж хөөгөөд суулгахаа больсон. Энэ одоо шинэ удирдлагуудын бодлого юм уу өмнөх бодлого залгамж халаа чинь яасан юм бэ, үүнд хариулт өгнө үү.

**Да.Баярмаа:** Энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая. Би бүтэц зохион байгуулалтын ажлын хэсэгт ажиллаж байсан тэгээд тэдэндээ тэрэн дээр ч бид нар нэлээн л ярилцдаг байсан. Ажлын хэсгийн дэд хэсгүүд ажлын хэсэг дээр тэгээд тэнд нэг үүссэн төсөөлөл хүлээлт гэж



бас байна. Одоо бол бид шинэ проректортой болчихлоо. Хөгжил дижитал шилжилт хариуцсан тэгээд яг юуны хөгжил байх вэ гээд нэг асуудал толгойд орж ирээд байна л даа хамгийн түрүүнд Тийм ээ прайорити юу байх вэ? Тэгээд яах вэ? Багш нар хэлж байна. Хүний нөөц юм аа burnout болоод байна тийм ээ ажиллах сонирхолгүй болж байна энэ байгаа бид нар хүний нөөцөө яаж ашиглах вэ оновчтой тэгэхлээр энэ дээр гол харж байгаа юм ерөөсөө оролцоо надад хамаагүй гэсэн тийм хандлага үүсээд оролцохоо байчихсан байна аа. Энийг яаж оролцуулах вэ гэхлээр багш нар мэдээлэлтэй байх ёстой, мэдээлэлтэй яаж болох вэ гэхлээр хэлэлцэж байх ёстой гэс жишээлэх юм өнөөдрийн хэлэлцүүлэг энэ талаараа үр дүнтэй. Тийм учраас Баасандаш багшийн хэлж байгаа тэр форум багш нар уулзаж байж хөгждөг, багш нар хоорондоо уулзаж хэлэлцэж байж хөгждөг. Тэрнээс биш юу гэдэг юм нэг төв үүсгээд ч юм уу нэг байшин бариад багш хөгжихгүй хоорондоо ярилцаж хөгждөг. 1 дүгээрт энэ багшийнхаа хөгжлийг илүү түлхүү прайорити болгож үзээч ээ гэж шинэ проректор болон албанд нь хүсэж байна аа. Тэгэхлээр багш хөгжинэ гэдэг чинь юу гэсэн үг вэ гэхлээр мэдээлэлтэй байх ёстой жишээлэх юм ажлын хэсэг дээр ямар асуудал гарч байсан юм бэ гэхлээр удирдлага түвшний хүмүүст и-оффис байдаг, багш нарт тийм зүйл байхгүй. Тэгээд би мэдээлэл хаанаас олж авах вэ? Тэгэхлээр энэ мэдээллийг нээлттэй болгож өгөөч ээ. тэгэхлээр би сая Мөнхөө багшаас асуугаад гайхлаа л даа. Мэдээллийн төв вебсайт хариуцаад ажиллах юм байх тийм ээ? Дижитал шилжилт гэж бодсон чинь тийм биш юм байна. Тэгэхлээр тэрийгээ уг нь хариуцаад явбал энэ багш нарын хөдөлмөрийг хөнгөлөх оюутнуудыг сэтгэл хангалуун болгох багшийг сэтгэл хангалуун болгох хамгийн богинохон санхүү бага арга ерөөсөө л энэ UNIMIS системийг хөгжүүлэх механик ажлаас нь хөнгөвчлөх оюутан фэйсбүүкээр анонимоос янз янзын юм асуухаа болих л тэр бүх мэдээллийг нь ил тод багш нарт хүргэх, тэнхимийн мэдээллийг хүргэх, багш нар өөрийнхөө мэдээллийг хараад тэнхимийнхээ мэдээллийг хараад бусад багш нарын мэдээллийг хараад хоорондоо өрсөлдвөл жинхэнэ хөгжил ирнэ ээ л гэж бодож байна. Тэгэхлээр энэ хөгжлийн шинэ газартай тэр мэдээллийн технологид нэлээн түлхүү анхаараад тэрийг нь чадвартай болгоод хүчтэй болгоно гэж би ажлын хэсэг дээр ойлгож байсан. Тийм хүлээлт надад байгаа. Тэгээд тэрийг харахыг хүсэж байна. Вэб сайт чинь өнөөдөр бид нар магадлан дээр ажиллаад бид нарын хамгийн номер нэг коммент та нар оролцогч талууддаа мэдээлэл өгөх веб сайт чинь дэндүү хөгжил буурай байна гэж байгаа байхгүй юу. Тийм учраас энэ дээр анхаараад бид нар санхүү, байшин саваа яг өнөөдөр нэг, хоёр жилийн дотор сайжруулж чадахгүй боломж хомс юуг сайжруулж чадах вэ гэхлээр яг энэ технологийг ашиглаад багш нарыгаа ядахдаа нэг сэтгэл хангалуун болгоод өгөөч ээ. Багш ажилтан аль аль нь, сургалтын албаны ажилтнууд хамгийн их ачаалалтай байдаг. Энийг нь хөгжүүлээд үзэх юм бол оюутан ч сэтгэл

хангалуун багш ч сэтгэл хангалуун ажилтан ч сэтгэл хангалуун. Тэгэхлээр энэ тал дээр л төвлөрөн ажиллаад энэ прайёрити тавиад өгчих хэрэгтэй юм болов уу? UNIMIS системийг хөгжүүлээд өгөх хэрэгтэй юм болов уу? Яг ажлын хэсэг дээр Наранцэцэг багшаас 3 цаг тэр UNIMIS-ийг тайлбарлуулсан ийм юм байдаг юм байна гэдгийг тэр үед мэдэж байгаа байхгүй юу. Тэгээд багш нар тэр мэдээлэлд очдоггүй. Тэгэхлээр багшийгаа мэдээлэлтэй болгооч ээ мэдээлэлдээ ойр болгооч ээ. Тэгвэл энэ дижитал хөгжлийн проректор чинь бусад бүх проректоруудтайгаа холбоод өгнө, бид нарыг ингээд хамтдаа хөгжих боломж нь үүснэ ээ л гэж хараад байна. Тэр багшийн хөгжил дээр санал байна аа. Ерөөсөө сургалтын төлбөрийн орлогыг шударгаар багш нар профессор сая төгрөг, дэд профессор сая 500 ч гэдэг юм уу тэ 2 сая сая 500 багшид 500 багш өөрийнхөө хөгжилд зарцуулах хэрэгтэй тэр нь сургалтад сууна уу, гадаад явна уу, илтгэлээ хэвлүүлнэ үү, тэрийг нээлттэй болгож өгөөч ээ тэр дүрэм журмыг нь тэр багшийн хөгжилд нэлээн нөлөөлөх байх гэж бодож байна.

**Б.Наранчимэг:** МУИС дээр магадлангаар очсон чинь МУИС тэнхимдээ 10 сая төгрөг төлөвлөчихсэн, тэгээд 10 багшдаа сая сая төгрөг төсөвлөчихдөг. Тухайн багш сургалтанд сууж болно нэг бол мэргэжил дээшлүүлж болно нэг нэг өгүүлэл хэвлүүлж болно тэр мөнгөө өөрөө ашиглах эрхтэй бид нарт тийм эрх байдаггүй. Захиралтай ойрхон зарим нь арай илүү мөнгө ашигладаг байх. Бид хэд эндээ ингээд л өөрийнхөө байранд л байж байдаг. Тийм учраас надаа тодорхой хэмжээний ашиглах ийм сая төгрөг байх юм би өгүүлэл хэвлэхдээ ч юм уу 1 сая төгрөгөө ашиглаад ингээд яах юм бол багш нарынхаа 2030-тай төвлөрсөн юмнуудаа нээлттэй ингээд жигд хуваарилчихвал хэн хэндээ цаашдаа хөгжөөд явахад жигд нээлттэй нэг шударга биш зарчим зарим талаар харагдаад байдаг байхгүй юу. Зарим хүмүүсийн Солонгос яваад сургалтынх нь төлбөрийг даасан ч гэж байх шиг. Тийм учраас энийг нээлттэй ингэж нэг тэнхим болгондоо мөнгө төсөвлөж өгөөч ээ. Тэгээд өнгөрсөн жил гарсан нэг инээдтэй асуудалд Оюутны нээлттэй өдөрлөг хийхэд багш нараас 20, 20 мянган төгрөг манай салбар татаад оюутнууддаа нэг ийм энгэрийн тэмдэг авч өгч байгаа байхгүй юу. Тэр жоохон инээдтэй асуудал. Яагаад гэхлээр тэнхимд ямар ч мөнгө хуваарилагддаггүй мөртөө яагаад бид нар цалингаасаа оюутнуудад нэг ийм оюутнууд хэзээ ч зүүх нь мэдэгдэхгүй энгэрийн тэмдэг авдаг юм бэ. Тийм учраас тэнхимд манай ШУТИС-ийн хувьд ямар ч мөнгө хуваарилагддаггүй байгаа. Тэгээд хэрвээ тийм хуваарилагддаг байх юм бол оюутны нээлттэй өдөрлөгийг хамаагүй тэнхимийн эрхлэгчид зарцуулаад ашиглах тийм боломжууд гарах ирээдүйд нэлээн олон зүйлүүд өөрчлөгдөх боломжтой шүү гэж хэлмээр санагдаж байсан.

**Модератор:** Баярлалаа. Анх танилцуулж байсан 3 асуулт байгаа. Тэгээд сүүлийнхээ асуултыг асууя. Багш нар сая асуудал байгааг угаасаа бидэнд асуудал байгаа байгаа

асуудлаа тодорхой зах зухаас нь ярилаа. Бидэнд ямар давуу тал байгааг тодорхойллоо. Ер нь бидэнд хөгжихөд юу чухал вэ? яг таны хувь нэмэр оролцоо юу вэ? Энэ үндсэн концепц буюу сэдвийнхээ дагуу бүгдээрээ төвлөрөөд нэг хариулаад бичье. Тэгээд бичсэний дараа ректор ирж та бүхний асуултанд хариулах өөрийнхөө энэ хөгжлийн бодлогоос танилцуулахаар байсан. Тэгээд ЗГ-аас дуудаад нэлээн чухал ажил байна гээд аваад явсан тэгээд ирж арай амжихгүй байна хүрээд ирэх болов уу гэсэн ирэхгүй байна. Тэгээд энд хариулсны дараа модераторын хувьд саяын гарсан саналуудыг дүгнээд жижигхэн дүгнэлт хийе. Тэгээд хурал зохион байгуулж байгаа Бадмаанямбуу проректор тэгээд ерөнхий дүгнэлтээ хэлэх байх аа гэж бодож байна.

**Д.Түмэнболд:** ШУТИС-ийн багшийн хувьд өөрийнхөө саналыг нэмж оруулмаар байна. Би бүүр веб дээр та бүхэнд харуулъя. Энд ректоратын зөвлөл тэгээд и-оффис гээд програм байдаг өмнө нь энэ рүү орж болдог байсан юм. Одоо орж болохоо байсан, ямар ч код хийгээд энэ нээгддэггүй, энэ удирдлагын хүрээнд ажилладаг программ болж дууссанд бас харамсалтай байдаг. Тэгээд бодит ажил юу байж болох вэ гэхээр бид нэгэнт чимэгэ авлаа. Хурлын протокол бичих гэж хөөрхий тэр нарийн бичиг чинь 3 цагийн яриаг 3 цаг сонсоод тэгээд 3 цаг бичээд 9 цагийн дараа л гардаг. Чимэгэ бол энийг шууд протокол болгох юм байна. Тэгвэл энэ протоколоо шууд энэ и-оффис дээрээ байрлуулбал яасан юм бэ? Энд хэн орж байгааг зам мөр нь харагдана шүү дээ. Хэн авчав хэн орчихож вэ? Өмнө нь энэ яагаад хаагдсаныг ч би мэдэж байна л даа, ШУТИС-ийн мэдээлэл алдагдаад байна аа гэсэн. Бидэнд алдаад байх тийм нууцын зэрэглэлтэй Мэдээлэл эрдмийн зөвлөлийн хурлаар ярьдаг юм уу, ректоратаар ярьдаг юм уу? Тийм болохоор энэ зүйлийг энэ захиргааны түвшинд шийдэх асуудал. Би Бадмаанямбуу проекторыг энэ дээр бүүр хариуцлагатай ажиллаад, санаачилгатай ажиллаад нэгэнт чимэгэ авсан бол үүнийхээ үр дүнг нийтэд хүргэдэг баймаар. Дөнгөж саяхан Баасандаш багш ярьж байна. Бид нэг хурлыг 3 удаа хийгээд тэгээд утга нь алдагдаад багш нарт очдог, давтагддаг энэ ажлыг ерөөсөө л энүүгээр л шийдье л дээ. Бид үнэхээр энийг хэрэгжүүлж чадвал бид нэлээн хэдэн алхам урагшилна. дээрээс нь миний хэлэх зүйл бид good governance гээд сургалтад суусан л даа. Сайн засаглалын үндсэн хэдэн үзүүлэлт байгаа. Нээлттэй трансперент байх, шуурхай байх, хамтын оролцоотой байх гэсэн энэ үндсэн 3 заалт шууд чимэгэгээр ректораторлож хэлэлцсэн асуудлыг энэ и-оффис дээрээ байршуулснаар маш их олон асуудлыг бид шийдэж чадна аа гэж бодож байна. Бүүр итгэлтэй байгаа. Үүний дараа дараагийн сайд эффект болон шууд импакт нь гарах байх гэж бодож байна. Юу вэ гэхээр хурал дээр бид шийдвэр гаргадаг болох байх аа гэж найдаж байна. Ректоратын хурлаар бидэнд ирж байгаа мэдээлэл нь би тэнхимийн хурал эрхлэгчээр зөндөө суусан, ийм асуудал яригдаад ингэж

шийдэж чадсангүй ээ, энийг дараа шийднэ гэсэн, энэ шийдэлд хүрсэнгүй ээ, дахиж хэлэлцэнэ гэсэн. Ер нь бараг 50% нь, за бараг 75 гэхэд илүүдэхгүй байх. Энэ асуудал багасах байх. Нэгэнт бүх хуралд хэн оролцоод, ямар асуудал дэвшүүлээд, тэгээд тэр нь яагаад унагаад, яагаад дэмжигдээгүй гэдэг нь нийтэд нээлттэй болох цагт бид тодорхой цагт, тодорхой шийдэлд хүрдэг болно байх аа гэж найдаж байгаа. Тэгэхээр саяын тэр саналууд давхацсан учраас би энийг хувь хүнийхээ хувьд, багш хүнийхээ хувьд энэ саналыг оруулмаар байна аа.

**Ч.Гулнар:** Хөгжихөд бидэнд юу чухал гэж байна тэ? Сая өөрийн чинь хэлсэн дээрээ санал нэмэхэд мэдээлэл аягүй чухал мэдээлэл аягүй чухал. ШУТИС-ийн ректоратаар хэлэлцэгдэж байгаа асуудал, хэлэлцэгдэх асуудлууд, шийдвэр гаргасан ямар шийдвэр гаргасан юм тэрийг багш нар тэрийг хараад заавал хурал гэхгүйгээр мэдээлэл авах ёстой байтал өнөөдөр би өглөө ороо л харсан. Тэгэхэд 1 сард хуралдсан хурлын шийдвэр л байж байгаа байхгүй юу. Тэгэхэд захиргаа хүний нөөц ч гэдэг юм уу газар дээр тэр нэг мэргэжилтэн сууж байгаа шүү дээ тэ, Дооёо тэд нар 1 сарын юм өнөөдөр байж байхаар бид яаж хөгжих юм бэ. Заавал захирлын зөвлөл нь хуралддаг ч юм уу тэнхим нь хуралдах албагүй шүү дээ тэр лүү ба багш орлоо мэдээлэл авлаа өө ийм асуудал орох гэж байгаа юм байна тэр асуудлаа шийдвэрлүүлэх гэж байгаа юм байна. Тийм асуудал шийдчихсэн юм байна шүү дээ. Ажлын байрны тодорхойлолтын тухай би сая Өлзийбаяр проректортой ярилаа. Тэр хэвлэлийн газар гэдгийн асуудал түрүүн хөндсөн шүү дээ. Тэрэнтэй холбогдуулаад ажлын байрны тодорхойлолтод л оруулаад өгчихвөл тэгээд л асуудал байхгүй тэрний дагуу л хөгжих ёстой. Хэзээ тэр нь хэлэлцэгдэх юм хэзээ тэр нь батлагдах юм мэдээлэл алга. Тийм учраас хөгжихөд энэ маш чухал байна аа л гэж хэлэх гээд байгаа юм. Дахиад нэг хэлэх зүйл болохоор тэр веб сайтуудаа шинэчлэх тухай дахин дахин хэлье ээ. Дараагийн нэг асуудал болбол удирдлагын түвшинд байна. Сургуулиуд бүрэлдэхүүн, сургуулиудын тэнхимийн эрхлэгч, салбарын эрхлэгч, сургуулийн захирлуудын мэдээллийг оруулаад өгөөч ээ. Би хэлний сургуулийнхаа талаар мэдээлэл сая гадна гадагшаа явж байхад Энхбаатар багшийн тухай хэлсэн чинь орсон ч Энхбаатарын тухай нэг ч өгүүлбэр ШУТИС-ийн сайтад байхгүй байгаа байхгүй юу. Тэд нар надад итгэхгүй шүү дээ. Дүүгийнхээ тухай яриад байгаа юм уу хэн юм бүү мэд. Гэтэл сүүлийн 10 жил энэ хүн дэд захирлаас нь эхлээд өнөөдөр гадаад хэлний сургуулийн захиралаар ажиллаж байна. ШУТИС-ийн хувьд ректоратын гишүүн эрдмийн зөвлөлийн гишүүн л байгаа байхгүй юу. Жишээ болгож хэлж байгаа шүү анхаарал тавьсанд баярлалаа. Тэгээд хурлын дараа ямар шийдэлд хүрэв гэдгийг эргэж бид нар уулзаж хийвэл их сайн байна аа Бадамаа дарга аа энэ сайхан хэлэлцүүлэг явуулсанд гүн талархал илэрхийлье баярлалаа.

**Л.Оюунцэцэг:** Хаа хаанаа ажил хариуцсан хүмүүсийн хариуцлагын асуудал хэцүү байна л даа. Хувь хүнээс хамаарсан субъектив тийм хандлагаар ажилд хандахаар зарим нь сайн ажлаа хийх ёстой гээд бодоод зүтгээд сэтгэл зүтгээд байгаа нь ажил нь явдаг хааш яаш байгаад байгаа нь ингээд л хариуцсан хүмүүс чинь ажлаа хийхгүй учраас л ингээд л мэдээлэл нь шинэчлэгдэхгүй байгаад байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр тэрийг удирдлага маань бүүр ингэж олж харж хүмүүстэйгээ их тулж ажилламаар байгаа юм аа. Тэр яалт ч үгүй л ингээд дунд нь ингээд хаячих биш тэ? Тэгээд хүмүүс нэг өөрийнхөө хандлагаас хамаараад ажилдаа хандах хандлагаасаа хамаараад л ажил нь янз янз байгаад байгаа байх байхгүй юу. Тэгээд энэ менежмент чинь өөрөө стандарт болчихсон зүйл л дээ. Тэгээд хүнээс хамаардаггүй баймаар байгаа байхгүй юу. Тэр нь ажилдаа сэтгэлтэй байна уу эсвэл тэр ажлаа л хийж байх ёстой цалин авч л байгаа юм чинь. Тэгэхээр ийм болчихоод байгаа байхгүй юу. Тэгээд жоохон ажилтай сэтгэлтэй нь л ингээд мэдээллээ оруулаад л сууж байдаг. Эхний ээлжинд хамгийн түрүүнд хийх ёстой ажил нь энэ техник хэрэгслээ сайжруулмаар байна аа. Ноднин олон улсын хурал хийхэд дэлгэц унтраад л байж байсан жилийн дараа ахиад л ингээд л байж байна л даа тэ? Тэгэхээр энэ болбол мэдээж мөнгө төгрөг гээд л ярьдаг. Гэхдээ манай удирдлагын улсууд чинь гадуур дотуур явж хандив энэ тэр хөөцөлдөж тэ тиймэрхүү нэг ШУТИС-ийн нэрийг бариад явахад чинь гайгүй шүү дээ. Буянтай шүү дээ сургууль чинь хувьдаа гуйж байгаа шүү дээ тэ олдог л байхгүй юу нь болбол тэгэхээр энийгээ ядаж нэг хандив мандив хүсээд энд тэндээс хувийн хэвшил чинь ч ингэж мөнгөтэй байна шүү дээ. Ямар гарц байна гэхээр энэ Татварын тухай хууль шинэчлэгдээд нэг хувийг нь шинжлэх ухаан боловсролд зарцуулах боломжтой болчихсон. Тэгээд тэр заалтыг ашиглаад хувийн компаниудаас том том компаниудаас мөнгө авч болж байгаа байхгүй юу 2 тэрбумын жишээлэх юм болбол сарынх нь ашиг нь 2 тэрбумын жижиг. Өнөзоригийн л компани 2 тэрбумын ашигтай байгаа байхгүй юу. Би чинь зөвлөх мөвлөхөөр л энд тэнд ажиллахаар зөвхөн орлого шүү дээ. Тэгээд тэрийг нь ингээд тэрнээс нь нэг хувь гээд бодохоор тэр чинь хөөрхөн мөнгө шүү дээ тэг тиймэрхүү юмнуудыг ингээд бодлогоор хөөцөлдмөөр байна аа. Тэгж байж зөвхөн сургалтынхаа төлбөр гэхээр энэ мөнгө байхгүй л дээ. Би ойлгож байна тэгээд энд цэвэр санаачилга хэрэгтэй байгаад байгаа юм аа техник хэрэгслээ сайжруулмаар байн. Хүмүүс хэлээд байна манайх чинь веб хандалт гэдэг үзүүлэлт аягүй чухал байдаг шүү дээ олон улсын ранкт тэгэхэд чинь манайх МУИС-аас 2000 сургуулийн хойно явж байгаа шүү дээ. Тэгэхдээ би 2,3 жилийн өмнөх үзүүлэлтийг ярьж байна. Веб ассесс гээд тэгэнгүүт Америкаас манай ШУТИС-ийн сайт руу хандахад л МУИС 2 мянган хэд дээр манайх Шинжлэх ухаан технологийн сургууль маань 4 мянган хэд дээр л явж байгаа байхгүй юу даа. Тэгэхээр чинь бид нарын амыг асуугаад байдаг байхгүй юу.

Хүүш танайх чинь шинжлэх ухаан технологийн сургууль биз дээ энэ сайт майт чинь яачихсан юм гээд унадаг байхгүй юу. Тэгэхээр энэнээс л эхэлмээр байна. Хамгийн эхэнд хийх ажил ерөөсөө л энэ сайтаа нээлттэй сайжруулах хэрэгтэй. Үлгэр жишээ манайх бараг хараад л үлгэр жишээ баймаар байгаа байхгүй юу. ШУТИС-ийн сайтыг та нар хар даа жишээ нь Шинжлэх ухаан технологийн сургууль чинь ийм л байдаг юм энэ тэр гэмээр л байгаа байх. Тэгээд тийм биш болчихоод байгаа нь аягүй харамсалтай. Тэгээд эхний яаж юу хийх вэ гэхээр 1 дүгээрт энэ нэгэнт цахим шилжилт хийж байгаа учраас энэ веб сайтаа ассессийг нь сайжруулмаар байна. Энэ 1 дүгээрт, 2 дугаарт энэ техник хэрэгсэл энэ тэрээ сайжруулмаар байна. Тэгээд 3 дугаарт болбол энэ хэлэлцүүлгийг сэдэвчлээд тэгээд цаашдаа ингээд тодорхой асуудлаар хүмүүстэй хэлэлцүүлсэн хэлэлцүүлгүүдийг хийгээд тэгээд шийдийг нь шууд шууд үр дүн гаргамаар байна. Ер нь ингээд миний хувьд яах вэ сургалтын үйл ажиллагаа энэ тэрээ юмнаас тэтгэвэрт гараад нэлээн холдчихож байгаа учраас хурал муралд суухаа байчихсан. Тийм учраас болбол багш нарын дунд яригдаж байгаа асуудлуудтай яаж байна гэхээр манайхан шийдвэр гаргахаар байчихсан гээд байгаа байхгүй юу. Шийдвэр нь гарахаа байчихсан тэгээд мэдэхгүй ингээд л үүрэг гүйцэтгэл гээд л нэг баахан улсууд томилогдчихсон тэгээд очихоор ингээд асуудал нь шийдэхгүй хүлээлтийн байдалтай байна гээд багш нар тэгээд байгаа байхгүй юу. Тэгээд алийн болгон хэдэн сар хүлээх юм бэ тэ манай энэ шийдвэрээ гаргаж чадахаа байчихсан гэж хэлээд байгаа байхгүй юу. Тэгээд энэ маш хурдан шийдвэр гаргамаар байна. Заавал бүх хүнд таалагдах удирдлагын шийдвэр албагүй шүү дээ ном ёсоороо л тас гээд л шийдэж байх ёстой. Энэ дээр манай ректоратынхан удирдлагууд ерөөсөө хатуу анхаарахгүй болбол та бүхний шийдвэрийн шуурхай байдлаас цааш цаашдын энэ сургуулийн хувь заяа үйлчилгээний чанар нь бүх юм шалтгаалж байгаа учраас ректоратынхаа хурлын шийдвэрийг шуурхай хурдан болгож тэрийгээ хамт олондоо хүргэх дээр эхний ээлжид анхаарах ёстой л гэж би хэлмээр байна. Баярлалаа

**Модератор:** За өнөөдрийнхөө ажлыг дүгнэх гээд үзье

Мэдээж бидэнд маш их асуудал байгаа. Асуудал байгаа гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байгаа учраас хэлэлцүүлэг хийж байгаа. Тэгээд бидэнд юу саад болж байна вэ гэхээр санхүүгийн тогтолцоо юм болов уу л гэж бодож байна. Санхүү өөрөө саад болохгүй байх л даа. Засаглал, тэгээд үүнтэй менежментийн уялдаатай учраас мэдээж засаглалын эрүүл тогтолцоогоо хамтын хүчээр байнга засаж явах шаардлага байна аа гэж харагдаж байна. Бусад болох удирдлагуудын ур чадвар дээр давталттай байна. Оюунцэцэг багшийн ярьдгаар CDIO-ийн сургалтанд сууж байсан юм аа. Тэгээд бид нар нэг иймэрхүү хурлыг зохион байгуулдаг байсан. Тэгэхэд бидэнд нэг ийм юм хэлсэн юм. Тэр хүртэл санаанд

байдаг. Та нар багш гэж явчихаад, багшийг мэргэжил гэж бодохгүй байгаад та нарын асуудал байна гээд байгаа байхгүй юу. Мэргэжилтэн, инженер, дизайнер хүмүүс их сургуульд багш болоод оччихдог багшлах ур чадвар, багшлах тэр арга зүйд суралцахгүйгээр бид багш болсноос асуудал үүсдэг шиг удирдлага болж байгаа хүмүүс маань удирдлагын менежментийн сургалтанд суух нь зүйтэй байх. Энийг ямар нэгэн байдлаар Оюунцэцэг багш өөрөө саналаа гаргасан. Тэгээд иймэрхүү сургалтууд явагдаад удирдлагад маань энэ менежмент засаглалын талаар илүү чадавхжих боломжтой байх аа гэж бодож байна.

Дараагийнх нь бидний хүчтэй, давуу талууд юу вэ гэдэг дээр хүний нөөц гэсэн байна. Энэ нэг оюутны хэлсэн үгэн дээр багш нар маань их сайн байгаа шүү гэж байсан. Дэд бүтэц, сайн мэдлэг, дата төвтэй, төгсөгчид, шинжлэх ухаан, инженер гэсэн иймэрхүү үгнүүдийг бид хүчтэй давуу талаар сонгосон байна.

Мэдээж бид үнэхээр давтагдашгүй хүний нөөц л дөө. Монгол улсад инженер, технологийн чиглэлээр явуулж байгаа төрийн сургууль, 70 мянган төгсөгчтэй, өрсөлдөгч байхгүй шахуу. Тэгэхээр бид энэ давуу тал дээрээ тулгуурлаад цаашдынхаа хөгжлийн бодлогыг бодох шаардлагатай байна аа гэж харагдаж байна. Тэгээд хамгийн сүүлийн бидэнд юу чухал вэ гэхээр шударга байдал, санхүү, зөв менежмент гэсэн энэ 3 үг тэгээд дээрээс нь Форум тэнд Тогтолцоо гэсэн зүйлүүд нэлээн давталттай орж ирчихсэн байна.

Энд гарсан яриаг Чимэгэ маань бүрэн авах гэж дунд нь жоохон хэцүүдсэн байх, Микрофон зогсоод. Тэгээд зохион байгуулагчдын зүгээс протоколыг нь дуусгаад энэ дээр гарсан энэ бүх текстэн үр дүнгээ нэгтгээд, ШУТИС-ийн багш пэйж дээр байршуулья гэсэн бодолтой байгаа. Үүнтэй холбоотой Форм асуулт мөн бэлэн боллоо. Саяын бидний энэ ярьсан зүйлүүдийг тэнд тавьчихна. Тэгэхээр өнөөдөр энд оролцсон хүмүүс бөглөөд, оролцож амжаагүй хичээлдээ завгүй байгаа багш нар маань тэр формыг бөглөх байх гэж найдаж байна. Протоколд тусгая

Тэгээд модераторын зүгээс хурлыг дүгнэж хаалтаа хийнэ үү гэж Бадмаанямбуу прооекторт микрофоныг өгье.

**Р.Бадмаанямбуу:** Ажлынхаа үнэтэй цагийг зарцуулж өөрсдийнхөө дуу хоолойг бодлого шийдвэрт тусгах, ШУТИС-ийнхаа хөгжлийн төлөө би, бид юу хийж чадах вэ, ямар хувь нэмэр оруулах вэ гэдгээ илэн далангүй ярилцсан цөөхөн ч гэсэн сургуулийн минь төлөөлөл, багш судлаач, удирдлагууд та нартаа баярлалаа.

Энэ ажлыг хэн ч санаачлаад хийж болно. Өнөөдөр бид форум буюу нээлттэй хэлэлцүүлгийг хийж болох юм байнаа гэдгийг харлаа, чөлөөт хөнгөн байдлаар хийлээ. Энэ соёлыг

цаашдаа нэвтрүүлэе гэдэг санал багш нар та бүхнээс гарч байгаад үнэхээр их баяртай байна. Эрдэнэхүү проректор бид 2 сая яриад сууж байлаа. Жишээлбэл оюутны асуудлаар нэг богино хэлэлцүүлэг хийж оюутнуудтайгаа уулзчихъя. Бусад проректорууд мөн салбар, чиглэлээрээ чөлөөт уулзалт хийгээд, тэгээд жилдээ нэг том ШУТИС Форум хийчихдэг болъё, энэ ажлуудаа жил бүр тогтмол ажил болгон хэвшүүлэе.

Аливаа байгууллагын хөгжил ч бай, улс орны хөгжил ч бай явж явж хувь хүний харилцаан дээр тогтдог шүү дээ. Тэгэхээр хувь хүний хандлага, хувь хүний харилцаа, хүндлэл, итгэлцэл гэдэг ерөөсөө бид нарын хөгжилд шууд нөлөөлдөг ийм л зүйл. Тэгтэл өнөөдөр яагаад 2 давхарынхан, багш нар гээд байдаг юм, гар үүсчихээд байна? Бид нар адилхан л хүн, хүмүүс шүү дээ. Нэг л зорилготой бидэнд харилцааны гар байхгүй байх ёстой. Энэ юунаас болоод байна гэхээр мэдээлэл дутуугаас болдог. Мэдээллийг зөв эх сурвалжаас нь аваагүйгээс, эсвэл хүний хов жив ярианаас тухайн хүнийг дүгнэхээд тэгээд тэрүүгээрээ бодчихдог. Тэгтэл тэр хүнтэйгээ нүүр тулж ярилцаж үзсэн үү гэхээр үгүй байдаг. Тэгэхээр мэдээллийн ил тод бус байдлаас үүдэлтэй байх учраас дахиад л энэ зөв гээд давтагдлаа шүү дээ. Мэдээллийг ил тод болгоё ректоратын хурлыг ил тод болгох санаачилгыг дэвшүүлнэ.

Энэ санаачлагуудыг ажил хэрэг болгохын төлөө явна. Ректоратын хэлэлцүүлэх асуудал шийдвэрийг шууд веб дээр юм уу тэр сувгуудаар нь тавих асуудлыг ярья. Дахин дахин хурал хийдэг, Ректорын, сургуулийн, тэнхимийн гээд тэр дам дамаа 3, 4 дамждаг цаг алдах, мэдээллийн агуулга алдагдах байдал угаасаа утгагүй, тийм байж болохгүй. Үүнийг хэдүүлээ шийдэх юм байна.

Сая бодож л суулаа л даа. ШУТИС гэж нээрээ ямар гоё хүч юм бэ. Би өөрийнхөө амьдрал дээр энийг мэдэрсэн хүн. Би кэйс ярья, ярьчих уу гайгүй биз дээ солонгост нэг хүний амьдралд тохиолдох болохоор хүүхэд өвдөөд 2 жил тэнд амьдарсан. Эмнэлэгт бүтэн жил амьдарсан тэгээд төлбөр ёстой замаа алддаг юм байгаа биз дээ 14 хоносон чинь 20 сая вон шоконд орсон яана аа гээд л. Тэгээд л хандив гуйх маягаар ингээд зөвлөөд хүмүүстэй уулзахаар үнэхээр туслах ёстой юм байна гээд л тэгнэ гээд ирдэг гэтэл эмнэлгийн социал хэлтэст мөнгө нь орж ирдэггүй. Солонгосчууд май гээд бид нарт өгөхгүй заавал эмнэлэгт нь өгдөг. Тэгээд яагаад ингэв ээ гээд мушгиад очсон чинь энэ хүүгийн аав монголын их сургуулийн профессор юм байна лээ гэж хэлсэн. Тэгэхэд их сургуулийн профессор бол хүн болгоны хүсээд хүрдэггүй оргил гэдэг тийм нэр хүндтэй, тийм том ажил байгаа байхгүй юу. Тэгээд хэлсэн, тиймээ би их сургуулийн профессор гэхдээ танай улсынх шиг манай улсын нийгмийн асуудал ижил биш ээ. Тэгээд энэ шалтгаанаар нэг ч воны дэмжлэг авч чадаагүй. Тэндээс би юу ойлгосон бэ гэхлээр нэг талаараа ШУТИС-ынхаа ямар сайхан ажил хийдэг



юм, ямар нэр хүндтэй ажил хийдэг юм бэ гэдгээрээ дэндүү их бахархсан. Эндээс дүгнэхэд бид нарын энэ охь залуу насаа энэ амьдралаа зориулаад ШУТИС-аар овоглоод, ШУТИС-ийг ашиглаж нэр хүнд олоод нөгөө талаараа ШУТИС-даа өөрийн хүчийг өгч байгаадаа баярладаг. Сургуулийнхаа хөгжлийн төлөө бид нар үнэхээр хүсвэл хүн болгонд потенциал байдаг, ганцхан удирдлагууд мөнгө олох гарч гүйх биш юм билээ. Яагаад гэвэл багш болгон хуримтлуулсан ажлын туршлага болгон чинь үнэ цэнийг бүтээж байдаг, холбоо сүлжээг бүтээж байдаг. Өнөөдөр нэтворк гэдэг бол бизнесийн ч повер, нэр хүндийн ч повер ерөөсөө л маш том хүч юм билээ. Тэгэхээр нэг багш гараад явахад шавь нь жишээлбэл яаманд шийдвэр гаргах дарга байж л байдаг, эсвэл нэг профессорын цаана Япон, Америкт таньдаг профессор, нөгөө 100 мянган доллар, сая долларын төсөл хэрэгжүүлдэг мөнгөтэй профессор байдаг. Мөнгө олж төсөл хэрэгжүүлдэг арга туршлагатай хүмүүс байж л байдаг. Тэгэхээр хүн болгоны тэр сэдлийг төрүүлэх, хүн болгон зөвхөн сургалтын төлбөр цалингийн хойноос амьдрах биш, хүн бүр ийм эрмэлзэлтэй ажиллах юм бол ШУТИС дороо босоод ирэх юм билээ. Саяын хэлэлцүүлэг дээр чухал асуудлын нэг нь юу вэ гэхээр Санхүүг онцолж байна. Би үнэндээ хувь хүний хувьд зөвхөн санхүү гэж бодохгүй байна. Мөнгө бол дэлхийгээр нэг байгаа. Үнэндээ тэр мөнгийг оруулж ирэх хүч нь хүн болгонд, бид нарт байгаа. Тэгэхээр ийм сэтгэлээр хэдүүлээ нэг хэсэгхэн хугацаанд зүтгээд үзэхэд нэг төсөл хэрэгжүүлчихсэн хүн дараагийн төслийг маш амархан бичээд явчихдаг шүү дээ. Дээр нь би нэг юм хэлмээр байгаа юм. Төгсөгчид гэж маш их хүч. ШУТИС-ийг төгссөнөөрөө бахархдаг эрдэмтэд инженерүүд Монголоор дүүрэн байгаа тэр хүмүүсийн бахархах үнэ цэнийг бид нар өгөх хэрэгтэй байна. Тэд нарыг өдөөж сургуулиа гэсэн тэр сэтгэлийг нь авах хэрэгтэй байна. Авснаараа бид ч хүчтэй байя тэр хүмүүсээ ч алдаршуулж, хамтдаа бие биеэ дэмжиж явах хэрэгтэй.

Системүүдийг, жишээ нь и-оффис гэх мэт платформуудыг нээлттэй болгох санал гарч байна, дэмжиж байна. Ганц удирдлагууд ашигладаг биш бүгдээрээ ашигладаг болгох. Ачаалал багш дээр очдог биш шат шатандаа ачаагаа үүрье. Тэрийгээ хэмждэг больё. Манай хөгжлийн бодлого эрхэлсэн нэгжид хамаарахгүй нэгж салбар гэж байхгүй. Манайхан дотор хэн хэнийхээ ажилд орохгүй гэсэн тогтсон зүйл байгаа. Нэгэн бодлын энэ нь зөв, гэхдээ хөгжлийн төлөө хэнтэй ч хамтрах холбоосуудыг бид хийх ёстой. Тэрний зураглал концепцыг ч манай Нээлттэй боловсролын хүрээлэн дээр Тинк танкийн багийнхан гаргачихсан явж байгаа. Бид нар Тинк танктайдаа баярлах хэрэгтэй. 2010-аад оноос л Тинк танк гээд сургуулийнхаа хөгжлийн төлөө хэсэг бүлэг багш нарын нэгдэл явсаар явсаар улам гоё санаануудыг боловсронгуй болгож жинхэнэ системтэйгээр сэтгэж инженерийн шийдлээр энэ загварчлал концепцыг маш гоё гаргачихсан. Үүнийг хэрэгжүүлэхэд л

хангалттай ийм боломжтой юмнууд бидэнд байх жишээтэй.

Өнөөдрийн энэ хэлэлцүүлэг миний хувьд маш үр үр дүнтэй болчихлоо гэж дүгнэж байна. Тэгээд эндээс гарсан энэ олон гоё үр бүтээлтэй санал санаачилгуудыг шийдвэр болгож явуулах хэрэгтэй гэж би бодож байна. Үүнийг явуулахын төлөө бид ажиллана.

ШУТИС-ийнхаа хөгжлийн төлөө нь орлоготой больё л доо. Орлоготой болох потенциал нь 100 хувь, 200 хувь бидэнд байгаа юм байна лээ шүү. Тэгэхээр орлоготой болохын тулд бид нар нэг хүний цаана байгаа тэр хүчийг ашиглахад л болохоор ийм нөөц потенциал байгаа. Тэгээд ШУТИС-ийнхаа хөгжлийн төлөө өнөөдөр энэ цаг зав гарагж буй ч гэсэн маш том хувь нэмэр байхгүй юу. Тэгэхээр энэ соёлыг үргэлжлүүлээд жилдээ ядаж 4 удаагийн жижиг хэмжээний форум хэлэлцүүлэг хийе. Манай ШУТИС-ийн багш хуудсан дээр маш идэвхтэй бичдэг залуучууд, багш нар байдаг талархдаг. Энэ хүмүүсийн хүчийг ашигламаар байна. ШУТИС-ийн дундаж нас 45,47 байна, бид дараагийн үеэ бэлдэх нь чухал, залуучуудыг татан оролцуулах хэрэгтэй байна. 10 жил сургуулийнхаа төлөө зүтгэхчээд тэтгэвэртээ гарна гэсэн залуучууд зөндөө байна. Тэр залуучуудыг татан оролцуулах нэг арга хэлбэр нь энэ хэлэлцүүлэг юмаа.

Бид нарын цаашдын явах бодлого бол төсөл хөтөлбөр хэлбэрээр явна аа. Тэгэхийн тулд энийг хэн хийх вэ гэхээр багш нар судлаачид хийнэ. Тэгэхээр эндээс тодорхой хөтөлбөр төслүүд дээр ажиллах багийг сонгож авна. Тэр гарц гаргалгаатай шүүмж хэлж байгаа багш нар, залуучуудаа татан оролцуулна. Манай Оюунцэцэг багш, Гультар багш, Төгс багш, Энхтуяа багш, Надмид багш, Чулуун багш, Авдай багш шиг агуу мундаг ийм ахмад хүмүүсийг ашиглах хэрэгтэй, тархи хөрширдөггүй. Энэ хүмүүсийн туршлага энэ хүмүүсийн түшиг бидэнд хэрэгтэй. Эдгээр хүмүүсээр менторлуулаад, залуурдуулаад төсөлд хамруулаад явах боломжтой. ШУТИС-ийн дүрэм журмын хүрээнд бүтээлийн чөлөө гээд богино, дунд хугацааны чөлөөнүүд байгаа. Төсөл хөтөлбөр боловсруулахад цалинтай чөлөө өгөөд ажиллуулаад, тэрийг нь сургуулийн захирлуудаар журмынхаа хүрээнд шийдүүлээд явах боломж байгаа юм билээ. Бид механизмаа ашиглах хэрэгтэй байгаа юм. Ингээд төсөл хөтөлбөрүүдийн багийг гоё бүрдүүлж байгаад тэрэн дээрээ 45 хоног сууна уу 2 сар сууна уу час хийсэн гоё төсөл гаргаад тэгээд тэр төслөө бариад тал тал тийшээ явдаг, яам руу явдаг, гадаад сувагтай нь гадаад руугаа явдаг гэх мэт зөндөө боломж байгаа. Бэлэн сайн төсөлтэй байхад санхүүжилт олох боломжтой.

Манай сургууль дэлхийн 230 сургуультай хамтын ажиллагаатай юм билээ.

Дараа дараагын хэлэлцүүлгүүдийг аль нэг нэгж алба дангаар гэхээс илүү хамтарч хийх нь зүйтэй. Заримдаа бүх зүйл дүрэм журамд хайрцаглагдчихаад тэрэндээ хүлэгдчихсэн байна. Ялангуяа халуун гал тогоондоо байгаа хүмүүс бол бие биеэ зааглаад байх ямар шаардлага

“ШУТИС-ийн хөгжилд оруулах бидний хувь нэмэр”

байгаа юм. Яг үнэндээ энэ тал дээр би нээлттэй байх бодлого баримтална.  
Сургуулийнхаа хөгжлийн төлөө хувь нэмрээ оруулсан та бүхэнд маш их баярлалаа.

**Дүгнэлт:**

ШУТИС хөгжихийн тулд удирдлагын уялдаа холбоог сайжруулж, шинжлэх ухаан, инновацийн бодлогоор манлайлах, олон улсын зиндаанд өрсөлдөх, менежментийн чадавхаа сайжруулах, тэтгэвэрт гарсан мэргэжилтнүүдийн туршлагыг ашиглах шаардлагатай байна.

Тодорхой сэдвүүдээр тогтмол Форум хэлэлцүүлэг зохион байгуулж багш нарынхаа хамтын оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай.