

## **ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН НИЙГМИЙН АЖИЛТНЫГ МЭРГЭЖЛИЙН УДИРДЛАГААР ХАНГАХ АРГА ЗҮЙ**

*Д. Өлзийсүрэн*

*Сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтсийн мэргэжилтэн, магистрант*

*Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар*

*Хорих ял эдлүүлэх алба*

*dashdorjulziisuren86@gmail.com*

*Н. Нямдорж*

*Доктор (Ph.D)*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль*

*Бизнесийн удирдлага, хүмүүнлэгийн сургууль*

*nyamaa89@gmail.com*

**Хураангуй:** Хорих байгууллагын нийгмийн ажлын үйлчилгээ нь хоригдлыг хорих ял эдлэх хугацаанд нь мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, харилцааны ур чадварыг сайжруулах, бие хүний төлөвшилд эерэг нөлөөлөл үзүүлэхэд чиглэсэн сургалтыг зохион байгуулж хоригдол ялын хугацаа дуусч, нийгмийн харилцаанд ухамсартайгаар бие даан оролцход нь дэмжлэг үзүүлэх, чадавхжуулах, хөгжүүлэх, хууль дээдлэх төлөвшлийг бий болгох зорилготой. Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтныг удирдлагаар ханган ажиллаж буй хэлтэс, албан тушаалтнуудын удирдах арга барилд үнэлгээ хийж, санал зөвлөмж боловсруулах зорилгоор нийт хорих анги, байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар хэлтсийн дарга, дэд дарга, нийгмийн ажилтнуудыг хамруулснаар хорих байгууллагын нийгмийн ажилтныг мэргэжлийн удирдлагаар хангах арга зүйг тодорхойлно.

**Түлхүүр үгс:** Нийгмийн ажил, үйлчилгээ, мэргэжлийн удирдлага, хорих анги, хоригдол-үйлчлүүлэгч

### **УДИРТГАЛ**

Монгол Улсын Хорих байгууллага түүхэн хөгжлийнхөө явцад хорих ял эдлэгсдийг сурган хүмүүжүүлэх талаар тодорхой бодлогыг барьж, эрх зүйн актуудыг гаргаж байсан. Тухайлбал, 1924 оны 8 дугаар сард МАХН-ын 3 дугаар их хурлаас “Гяндангийн дотоод байдлыг сайжруулах, хэрэгтэн ардуудыг гэгээрүүлэх тухай”, 1931 оны 11 дүгээр сард хуралдсан Улсын анхдугаар их хурлаас ялтан, хэрэгтнийг хорихдоо сурган хүмүүжүүлэх ажлыг чухалчлах хэрэгтэйг онцлон тэмдэглэж байсан ба 1931 оны “Монгол улсын дотор аливаа хэрэгтэн, ялтныг засан сайжруулах ажлын тухай хууль”, 1966 оны “Засан

хүмүүжүүлэх хөдөлмөр хууль”-д хоригдогсодыг хөдөлмөрт сургах, хүмүүжлийн ажил зохион байгуулах эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж иржээ.

Түүнчлэн 1997 он хүртэлх хугацаанд Хорих байгууллагуудын удирдах байгууллагуудын бүтцэд “Улс төр, хүмүүжлийн хэлтэс”, хорих ангиудад “Сурган хүмүүжүүлэгч” ажиллаж байсан бол 1997-2003 оны хооронд хоригдолтой холбогдсон бүхий л харилцааг зохицуулж, тэдний эрх ашгийг хамгаалах, амьдрах, ажиллах, орчныг чөлөөт амьдралын хэв маягт аль болохоор ойртуулах, иргэншүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах үүрэгтэй “Ахуй дэглэмийн байцаагч” гэсэн нэршилтэй ажлын байрыг бий болгон ажиллуулж байжээ.

Харин 2003 оноос эхлэн хоригдлын нийгэмшүүлэх, тэдгээрт тулгарсан бэрхшээлийг даван туулахад туслах чиг үүрэг бүхий “Нийгмийн ажилтан”-ы орон тоо батлагдсанаар өнөөгийн хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэст нийгмийн ажилтан ажиллах болж “Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтан” гэсэн нэр томъёо гарч ирсэн байна.

2008 оны 2 дугаар сараас ШШГЕГ-т “Сургалт, нийгмийн ажлын тасаг”-ийг бий болгож, 2010 онд “Ялтны сургалт, хүмүүжлийн хэлтэс”, 2012 онд “Нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтэс”, 2020 оноос “Сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтэс” нэртэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулж хорих анги, байгууллагыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар ханган ажиллаж байна.

Хорих анги, байгууллагын нийгмийн ажилтныг “Сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтэс”, байгууллагын дарга нар удирдлагаар ханган ажиллаж байна.

Нийгмийн ажлын үйлчилгээ нь удирдлагаас шууд хамааралтай. Нийгмийн ажилтнууд үндсэн ажлаа хийх боломжгүй байдаг. Жишээ нь Монгол улсын хууль зүй, Дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, Нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайдын хамтарсан 2017 оны 09 сарын 29-ны өдрийн “Жишиг норматив шинэчлэн батлах тухай” А/247, А/167, 303 дугаар тушаалд нээлттэй хорих ангийн 1 нийгмийн ажилтан 60-70, хаалттай хорих ангийн 1 нийгмийн ажилтан 50-60 хоригдолтой ажиллаж нийгмийн ажлын үйлчилгээг үзүүлнэ гэж заасан байдаг. Гэвч өнөөдрийн байдлаар 1 нийгмийн ажилтан 100-150 хоригдолд нийгмийн ажлын үйлчилгээг үзүүлэхийн хажуугаар байгууллагын аж ахуй, засвар үйлчилгээ, харуул хамгаалалт гэх мэт ажлуудыг хийж ажлын ачаалал нэмэгдсэнээр холбогдох хууль, журам, зааварт тусгагдсан үндсэн ажлаа хийж чадахгүй байдалд хүрдэг.

Мөн зарим хорих ангид сэтгэл зүйчийн орон тоо байхгүйгээс давхар сэтгэл зүйчийн ажлыг хийдэг.

Удирдлагын зүгээс нийгмийн ажлын үйлчилгээ хэрхэн явагддаг талаар мэдлэггүйгээс нийгмийн ажилтны ажлыг өмнөх “Ахуй дэглэмийн байцаагч”-

тай адилтган хоригдолтой холбоотой бүхий л ажилд оролцуулдаг. Мөн хоригдлыг ар гэртэй нь холбох, нийгмийн үйлчилгээнд хамруулах гэх мэт хорих ангиас гадна ажилд гаргахад хязгаарлалт тогтоох, ар гэртэй нь хувийн харилцаа тогтоож байна гэсэн сөрөг асуудлыг гаргадагаас нийгмийн ажлын холбон зуучлах ажлын үр дүн гарахгүй байна.

Судалгааны зорилго. Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтныг удирдлагаар ханган ажиллаж буй хэлтэс, албан тушаалтнуудын удирдах арга барилд үнэлгээ хийж, санал зөвлөмж боловсруулах, цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тодорхойлоход оршино.

Судалгааны зорилтууд:

- Хорих анги, байгууллагын удирдлагуудын нийгмийн ажлын үйлчилгээний талаарх мэдлэгийг тодорхойлох
- Хорих анги, байгууллагын нийгмийн ажилтнуудын нийгмийн ажлын үйлчилгээний талаарх мэдлэгийг тодорхойлох
- Нийгмийн ажлын үйлчилгээний чиглэлээр одоо хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааг тодорхойлох
- Цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тодорхойлох

Судалгааны ажлын арга зүй:

- Судалгааны түүвэр- Судалгаанд хорих анги байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсийн дарга, дэд дарга, нийгмийн ахлах ажилтан, нийгмийн ажилтныг хамруулна
- Судалгааны мэдээлэл цуглуулах арга- анкетын арга
- Судалгааны мэдээлэл боловсруулалт- Судалгааны мэдээллийг SPSS программаар боловсруулна.

Судалгааны ажлын шинэлэг тал:

Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтныг удирдлагаар хангах ажлын өнөөгийн байдалд үнэлэлт өгөн, цаашид мэргэжлийн удирдлага, зохион байгуулалтын арга зүй, гүйцэтгэх үүргийг тодорхой болгохтой холбогдсон судалгааны ажлыг хийсэнд оршино.

## **ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ХЭСЭГ**

Мэргэжлийн удирдлага гэдэг нь тухайн ажилтныг шинээр хүлээн авах, ажлын шинэ орчинд нь дасгах, мэргэжлийн үйлчилгээ, үйл ажиллагаанд нь дасан зохицуулах, чадвар дадал суулгах, ажилтнуудыг ажлын байранд нь байнга хөгжүүлэх, чадваржуулахад нь дэмжлэг үзүүлэх мэргэжлийн үйл ажиллагаа юм. Мэргэжлийн нийгмийн ажилтан нь амьдралын таагүй орчин, амжиргааны түвшин доогуур, бухимдал бачуурал, сэтгэцийн хямрал, эрүүл мэнд сэтгэл санаа, амьдралын зовлон зүдгүүр бэрхшээлтэй хүмүүстэй ажиллах ёс суртахууны үүрэг хүлээж байдгаараа мэргэжлийн хувьд олон эрсдэлүүдийг

дагуулдаг. Тийм учраас мэргэжлийн удирдагчийн хэрэгцээ шаардлага гарч ирж байна.

Мэргэжлийн үйл ажиллагаагаар хангах гэдэг нь ажилтны сурах үйл явцын нэг хэсэг бөгөөд ажлын талбар дээр өөрийн мэдлэг, чадвараа хэрхэн хөгжүүлэх, ёс зүйн хэм хэмжээг хэрхэн баримтлах вэ гэдгийг практик, туршлагаар баяжуулах явдал гэж үздэг. Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл ажиллагаа нь ганцаарчилсан болон бүлгийн гэсэн хэлбэрүүдээр явагдана. Ахлах нийгмийн ажилтан шинээр ажиллаж байгаа болон дадлагажигч ажилтныг ганцааранг нь дадлагажуулан сургах хэлбэр байдаг бөгөөд энэ тохиолдолд хоёр нийгмийн ажилтны хооронд мэргэжлийн харилцаа үүсэх бөгөөд мэргэжлийн удирдагч нь заах, сургах, хянах, дэмжлэг үзүүлэх, идэвхжүүлэх, мэдээлэл дамжуулах үйл ажиллагаагаараа шинэ ажилтныг чигжүүлж байдаг. Мөн нэг салбарын болон ижил төрлийн үйлчилгээ үзүүлдэг нийгмийн ажилтнуудын хувьд бүлгээр мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл ажиллагааг зохион байгуулж болно. Энэ нь нийгмийн ажлын үйлчилгээ үзүүлэх явцад тохиолдож буй тулгамдсан асуудлыг даван туулах арга замын талаар хэлэлцэх, шийдвэр гаргах, туршлагатай нийгмийн ажилтнуудын хувьд бусдад туслах туршлагаа хуваалцах үйл ажиллагаа юм.

Нийгмийн ажлын мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явцад дараах үндсэн зарчмуудыг баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

1. Нийгмийн ажлын мэргэжлийн удирдагч нь байгууллага болон үзүүлж буй үйлчилгээний талаарх ур чадвар, зарчмуудыг зааж сургах, дараагийн шатанд удирдуулж буй хүмүүст өөрийн үйл ажиллагааг удирдах зөвшөөрөл олгох
2. Мэргэжлийн удирдагчийн заасан мэдлэг зарчмуудтай нийцсэн зорилго, зорилтуудыг томъёолон хэрэгжүүлэх замаар ажилтнууд өөрсдийгөө удирдах
3. Мэргэжлийн шаардлагатай үед удирдагчид нь ажилтнуудад туслахуйц түүнчлэн сургах түйл явцыг тасралтгүй явуулахаар бэлтгэгдсэн байх
4. Ажилтнууд шаардлагатай үед мэргэжлийн удирдагчаас тусламж хүсэх
5. Ажилтнууд өөрийн мэргэжлийн удирдагчид үйл ажиллагаагаа тайлагнах ирээдүйн зорилгыг хамтран дэвшүүлэх

**Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын онол**

*Хүснэгт 1*

Өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээ	Өөртөө байгаа давуу тал боломж, чадавхийг илэрхийлж хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хэрэгцээ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажиллагсдыг сургах, хөгжүүлэх боломжийг хангах</li> <li>• Ажиллагсдад өөрсдийгөө бүрэн зориулж чадах ажил өгөх</li> <li>• Бүтээлч чадварыг хөгжүүлэх ба идэвхжүүлэх</li> </ul>
Хүндэтгэх хэрэгцээ	Өөрийгөө болон бусдыг хүндэтгэх, хүндэтгүүлэх, хувийн амжилтад хүрэхэд шаардагдах хэрэгцээ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажилтанд чухал үүрэг даалгавар ажлыг ноогдуулах</li> <li>• Хүрсэн үр дүнг үнэлэх урамшуулах</li> <li>• Ажиллагсдын зорилгыг тодорхойлох шийдвэр гаргахад оролцуулах</li> </ul>
Нийгмийн хэрэгцээ	Хамт олны хамтран ажиллах уур амьсгал, дэмжлэгийг мэдрэх чадвар	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажиллагсдад нийцэх ажлыг өгөх нэгдмэл санаа уур амьсгалыг бий болгох</li> <li>• Ажиллагсдтай зөвлөгөө хийх</li> <li>• Нийгмийн идэвхийг сайжруулах нөхцөлийг бий болгох</li> </ul>
Аюулгүй байдлын хэрэгцээ	Ажлын байранд болон амьдрах орчны аюулгүй байдлыг хамгаалах хэрэгцээ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажлын орчин нөхцөл орон байр ирээдүйдээ итгэх итгэл бүрдсэн байх</li> </ul>
Биеийн хүчний хэрэгцээ	Хүнийг амьдрахад нь зайлшгүй шаардагдах хэрэгцээт зүйлийн дутагдал	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Хоол хүнс, орон байр гэх мэт физиологийн суурь хэрэгцээ</li> </ul>

**Психодинамик онол.** Психодинамик хандлага нь хэрэгцээ, хүсэл, сэтгэл хөдлөл зэрэг дотоод процессууд хүний зан төлвийн мотиваци болдог гэж үздэг. Психодинамикийн урсгал нь З.Фрейд болон түүний шавь нарын үзэл санааг боловсронгуй болгосон бүтээлүүд дээр үндэслэдэг. Эдгээрийг психодинамикийн гэж нэрлэдгийн учир нь эдгээр урсгалуудын суурь онолууд нь хүний зан үйлийг хүний оюун ухааны дотоод харилцан үйлчлэл, хөдөлгөөний үр дүн гэж үздэгт оршино. Түүнчлэн энэ онол нь оюун ухаан, зан үйлийг өдөөж өгдөг гэж үзэхээс гадна зан үйл, оюун ухаан нь хүний нийгмийн орчинтой харилцан нөлөөлөх нөлөөлөлд түлхүү анхаардаг. Онол нь хүний хөгжлийн тухай, хувь хүний зан чанарын болон эмгэг сэтгэл зүйг судлах, эмчилгээ заслын гэсэн гурван хэсэгтэй. Энэхүү онолын суурь болсон хоёр чухал үзэл баримтлал бий. Үүнд:

1. Физикийн нөхцөлгөөт чанар буюу тодорхой зан үйл, үйл хүний бодож сэтгэх явцаас үүдэлтэй гэж үздэг.
2. Тодорхой бус ухамсарт түвшин гэдэг нь зарим сэтгэх үйл ажиллагааг бид мэддэггүй гэсэн санаа юм.

Хүмүүсийн зан чанар нь дотоод хүслийн цогц буюу ид-ийг бүрдүүлдэг гэж үздэг. Ид нь биднийг өөрсдийнхөө хэрэгцээг хангахын тулд үйл ажиллагаа явуулах түлхэц хүч болдог боловч тэр бүр эерэг үр дүн авчирдаггүй. Үүнтэй холбоотойгоор эго гарч ирнэ. Энэ нь бид орчноо хэрхэн ойлгож, удирдах

талаар прагматик ойлголтуудын цуглуулга юм. Эго нь идийг удирдан залах ба бусад хүмүүс болон бодит юмстай харилцах харилцааг удирдан зохицуулдаг. Супер эго нь эгог залах ба илүү ерөнхий ёс суртахууны зарчмыг бий болгодог. Хувийн зан чанарын нэг чухал шинж бол эго зөрчлийг хэрхэн зохицуулдагт оршино. Идийг удирдах гэсэн эго болон супер эгогийн хэрэгцээ нь зөрчлийг улам бүр ихэсгэдэг. Ийм зөрчлийн нэг үр дүн нь түгшүүр юм. Эго түгшүүртэй тэмцэхдээ репресс гэх мэтийн хамгаалах механизмыг ашигладаг. Хорихын салбарт зарим хоригдолтой ажиллах явцад Эгог бэхжүүлэх загварыг хэрэглэж болно. Үүний тулд дараах алхмуудыг мөрдөх хэрэгтэй.

1. Тулгамдсан асуудал ба боломжтой шийдлийг тодорхойлох хүний төрөлхийн чадварыг ашиглах ба нийгмийн ажилтны эгог бэхжүүлэх,
2. Ямар нэг хямрал болон туршлага нь өсөж хөгжих ба суралцах боломж олгож байдгийг олж харахад нь нийгмийн ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх,
3. Ямар нэг үр дүн өгөхгүй байгаа үүрэг ба арга замыг орхиход туслах,
4. Одоогийн байгаа нөхцөл байдлынхаа төлөө өөрөө хариуцлага хүлээх ёстойг ойлгуулах.

### СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хорих анги, байгууллага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсийн дарга, дэд дарга, нийгмийн ахлах ажилтан, нийгмийн ажилтнуудтай тоон судалгааны арга болох анкетын аргаар асуулга авч, чанарын судалгааны арга болох ганцаарчилсан ярилцлагаар нэмж мэдээллээ цуглуулж дүн шинжилгээ хийсэн.

Зураг 1. Судалганы хамрах хүрээ



Зураг 2. Албан тушаал

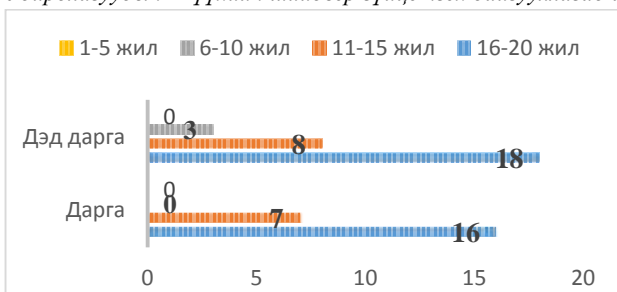


Зураг 3. Одоо ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын мэргэжил

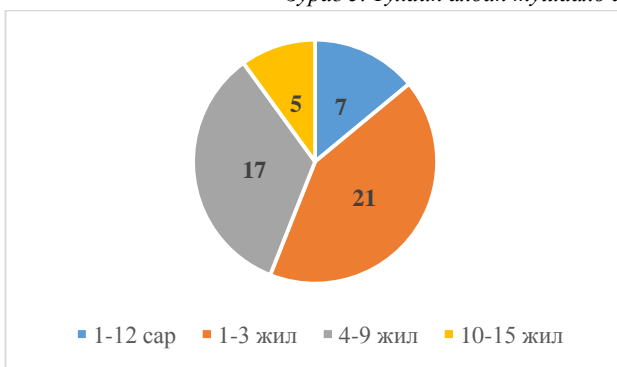


Дарга, дэд дарга нарын мэргэжлийн хувьд 100% эрх зүйч мэргэжилтэй байна. Энэ нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын онцлогтой холбоотой. Төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллага, мөн тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод эрх зүйч мэргэжилтэй, тодорхой хугацаанд ажилласны дараа удирдах албан тушаалд ажиллах шалгууртай байдаг.

Зураг 4. Удирдлагуудын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажилласан хугацаа



Зураг 5. Тухайн албан тушаалд ажилласан хугацаа



Зураг 6. “Нийгмийн ажилтан” мэргэжлийн талаарх таны ойлголт, төсөөлөл



Харин нийгмийн ажилтнуудаас мэргэжлийн нийгмийн ажилтнаас бусад нь хоригдолд тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх, тэдний санал хүсэлтийг шийдвэрлэх, сургалт зохион байгуулах /эдгээрийг зөвхөн өөрөө хэрэгжүүлнэ/ чиг үүрэгтэй гэж үзсэн.

Иймээс нийгмийн ажилтнуудынхаа мэргэжлийг байнга хөгжүүлэх, ур чадварыг нь нэмэгдүүлэх хэрэгцээ байна. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг тухайн хорих ангийн дэглэм, онцлогоос шалтгаалан сургалтын хөтөлбөр арга зүйг тухайн нийгмийн ажилтанд нь тохируулан бэлтгэж орох шаардлагатай байна.

- Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явц нь нийгмийн ажлын боловсрол, нийгмийн ажлын практик, мөн байгууллагын удирдлага дахь онцлог үйл явц байдаг.
- Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явц нь практик туршлага болон боловсролын тогтолцооны нэгтгэсэн хэсэг юм.
- Нийгмийн ажил дахь мэргэжлийн удирдагчид нь мэдлэгтэй, чадвараа зааж сургах чадвартай, зөвлөгөө өгөх, өөрсдийн хил хязгаарыг хүлээн зөвшөөрөх чадвартай байх ёстой.
- Мөн шаардлагатай үед мэргэжлийн удирдагчид магтаал, сайшаал болон талархалыг илэрхийлж чаддаг. Мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл явцын үндсэн зарчмуудыг баримтлан ажилладаг байх хэрэгтэй.

## ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд шийдвэрлэх хэд хэдэн асуудлууд дээр хэлэлцүүлэг хийх шаардлага гарч байна. Үүнд:

### 1. Бодлогыг шинэчлэх

Мэргэжлийн нийгмийн ажилтнууд ажиллахгүй байгаа нэг шалтгаан нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газарт ажилд орж байгаа эрх зүйч болон бусад мэргэжлийн хүмүүсийг шууд томилгоогоор нийгмийн ажилтан болгон

хорих байгууллагууд уруу оруулж байгаа нь анхаарвал зохих асуудал болоод байна.

## **2. Арга зүйгээр хангах боломжтой хэлтэс, газарт харьяалуулах**

Хорих ангийн нийгмийн ажилтнуудад мэргэжлийн удирдлага зайлшгүй хэрэгцээтэй, шаардлагатай байгаа нь дээрх судалгаанаас харагдаж байна. Хорихын нийгмийн ажилтны ажил үүргийн хуваарийг тодорхой болгохоос гадна удирдлагын тогтолцоог боловсронгуй болгож, нийгмийн ажилтныг мэргэжлийн арга зүйгээр хангах боломжтой хэлтэс, газарт харьяалуулах шаардлагатай байна.

## **3. Мэргэжлийн нийгмийн ажилтан**

Энэ салбар нь бусад салбарын нийгмийн ажлаас ихээхэн өвөрмөц онцлог, ялгаатай талууд бий. Учир нь хоригдол үйлчлүүлэгч нь гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас шүүхийн шийдвэрээр хорих ангид хүний эрхийн хувьд хязгаардмал эрхтэй, тусгай хангамжтай нөхцөлд, тодорхой хугацаанд амьдарч буй иргэн байдаг. Иймээс нийгмийн ажлын үйлчилгээг зайлшгүй мэргэжлийн нийгмийн ажилтан хүн гүйцэтгэх хэрэгцээ шаардлага гарч ирж байгаа юм.

## **4. Мэргэжлийн удирдагч, Супервайзеруудыг бэлтгэх**

Мэргэжлийн удирдлагын талаарх мэдлэг мэдээлэл дутмаг, хаана хэнд яаж хандах тухай ойлголтгүй байгаа нь нийгмийн ажилтнуудад маань мэргэжлийн удирдагч /Супервайзер/ зайлшгүй хэрэгтэй байна. Мэргэжлийн удирдагч хүнийг бодлогын түвшинд бэлтгэж, орон тооны бүтцийг нь тодорхойлж, мэргэжлийн удирдлагын үйлчилгээг хүргэх

## **5. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт**

Нийгмийн ажилтан хүн байнга тасралтгүй өөрийгөө хөгжүүлж, мэргэжлээ дээшлүүлж, практик ур чадваруудаа нэмэгдүүлэх шаардлагатай байдаг учир жилд нэг л удаагийн сургалт семинараар мэргэжлийн ур чадвар дээшлэхгүй тул ШШГЕГазрын албан хаагчид, мэргэжилтэнгүүд Стратегийн зорилт 4 болох Бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, удирдлагын манлайллыг хангах, хяналт шинжилгээ, сургалт хийх, дүгнэх гэсэн зорилтыг төдийлөн хангаж чадахгүй байна.

## **ДҮГНЭЛТ**

Үйлчлүүлэгч хаана байна, тэнд нийгмийн ажилтан нь үйлчлүүлэгчид тулгарч буй асуудал, хэрэгцээ шаардлагыг мэдэрч, ойлгон, нөхцөл байдлыг тандан судалсанаар нийгмийн ажлын үйлчилгээ эхэлнэ. Үйлчлүүлэгчид тулгарч буй бэрхшээл, асуудлын учир шалтгааныг ойлгож, асуудалд чиглэсэн мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэхэд нийгмийн ажилтны мэргэжлийн болоод хувийн үнэт зүйлс, мэдлэг, ур чадвар гол үүрэгтэй.

Анхан шатанд үйлчлүүлэгчтэй тулж ажиллаж байгаа нийгмийн ажилтнуудын сэтгэцийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудлыг анхаарахад дунд болон дээд шатны удирдах ажилтнуудын үүрэг, мэргэжлийн дэмжлэг туслалцаа их чухал. Хорих байгууллагын /Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар/ удирдах ажилтнууд:

1. Байгууллагын эрхэм зорилго, үйлчилгээний чиглэлийн талаар ажилтнуудад танилцуулах
2. Чанартай үйлчилгээ хүргэх хэм хэмжээг тогтоох
3. Хууль, дүрэм, журмын биелэлтийг хангах, шинээр гарч буй дүрэм журмын дагуу үйл ажиллагаанд өөрчлөлт шинэчлэлт хийх, ажилтнуудад танилцуулах
4. Ажилтнуудын ажиллах таатай орчин, нөхцөл, уур амьсгалыг бүрдүүлэх
5. Мэргэжлийн нийгмийн ажилтныг ажилд шалгаруулан авах
6. Шинэ ажилтнуудыг туршлагатай ажилтан дагалдуулан сургах, дадлагажуулах, ажилтнуудын мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэжлийн удирдлагаар хангах, кейс хэлэлцэх уулзалт, сургалтыг тогтмол зохион байгуулах
7. Ажилтнуудын аюулгүй байдлыг хангах талаар санаа тавих
8. Байгууллагын үйлчилгээ болон ажилтнуудын ажлын ачаалал, гүйцэтгэлийг тогтмол хянаж хүлээгдэж буй үр дүнд хүрсэн талаар хянаж, үнэлэх зэрэг ажлуудыг хийнэ.

#### **Санал зөвлөмж**

- Удирдлагын тогтолцоо, гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох
- Мэргэжил дээшлүүлэх тогтолцоог бий болгох
- Гарын авлага материал, заавар, журмаар хангах

#### **НОМ ЗҮЙ**

[1] М.Нямдорж, Т.Амаржаргал, Х.Өлзийхутаг А. Энхцэцэг “Нийгмийн ажлын макро практик” УБ хот 2014 он

[2] П.Наранцэцэг “Хүний нөөцийн менежмент” УБ хот 2014 он

[3] Хорих байгууллага дахь нийгмийн ажил УБ хот 2015 он

[4] Г.Цэрэн “Байгууллагын зан төлөв” УБ хот. 2014 он

[5] Нийгмийн халамжийн сургалтын гарын авлага УБ хот. 2007 он

[6] С. Энхтуяа, Д.Олончимэг, Н.Оюут-Эрдэнэ “Монгол улс дахь нийгмийн ажлын хөгжил” судалгааны тайлан УБ.2008

[7] Ч.Дагвадорж “Нийгмийн хамгаалал. онол арга зүй, туршлага, харьцуулалт” 2004 он

[8] Нийгмийн хамгаалал: онол арга зүй, туршлага, харьцуулалт

[9] Skidmore.R. /1995/ Charter 16. “Supervision: A two-way process”. In his Social work Administration.

[10] Kadushin, A. (1992) Supervision in Social Work (3rd. ed.), New York: Columbia University Press.

[11] Dawson, J. B. (1926) The casework supervisor in a family agency

[12] Hawkins, P. & Shohet, R. (1989) Supervision in the Helping Professions. An individual, group and organizational approach, Milton Keynes: Open University Press.

[13] Аннели Похьола. Супервизия как инструмент практической подготовки специалистов по социальной работе. Социальная работа: введение в профессиональную деятельность. Ред. А.А.Козлов. М., 2005