

## НИЙГМИЙН АЖИЛТНЫ КАРЬЕРЫН ЗУРАГЛАЛ-ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА

*Ч. Должинсүрэн  
Доктор (Ph. D.)*

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

*doljinsuren012@gmail.com*

*Б. Энхгэрэл  
Магистр оюутан*

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

### ***Хураангуй***

*Монгол улсад нийгмийн ажил мэргэжлийн эхлэл 1990 оноос эхлэлтэй. Нийгмийн хамгаалал, халамж, анхаарал шаардлагатай хувь хүн, бүлгийн тоо, хэмжээ нэмэгдэж байна. Иймээс нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйл ажиллагааг улам хөгжүүлэх, нийгмийн хамгааллын алба, байгууллагуудын үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, нийгмийн ажилтнуудыг сурган бэлтгэх, мэргэшүүлэх, дадлага, ур чадварыг сайжруулах, хөгжүүлэх, тогтвортой ажиллуулахын зайлшгүйг харуулж байна. Эндээс үзэхэд нийгмийн ажил бол ирээдүйтэй, өргөжин хөгжих нийгмийн ажилтны хэрэгцээ тэдэнд тавигдах шаардлага, карьер болон тэднийг хөгжүүлэх асуудал улам өсөх нь дамжиггүй. Иймд нийгмийн хамгаалал, халамж үйлчилгээний гол хөдөлгөгч хүч болсон нийгмийн ажилтны карьер хөгжлийн асуудад анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй.*

*Түлхүүр үг. Нийгмийн ажилтан, карьер, манлайлал*

### **УДИРТГАЛ**

Монголчуудын хувьд ядарсан иргэндээ туслах ёс эрт дээр үеэс уламжлалтай юм. Тухайлбал XIII зуунд бичигдсэн “Монголын нууц товчоо” (МНТ) хэмээн эртний монголчуудын түүх, уран зохиолын гол дурсгал номонд “218. Бас Чингис хаан Цагаан гуагын хүү Нарийн Тоорилд өгүүллрүүн: “Чиний эцэг Цагаан гуа чинь зоригийг барьж байлдсаар Даланбалжуудын байлдаанд Жамухад алагджээ. Одоо эцгийн гавьяаг хүртэж, өнчдийн тусламжаас авч бай” гэж зарлиг болов. Мөн “279.” Бас Өгөдэй хаан өгүүллрүүн: “Чингис хаан эцгийн бэлэн суурийг эзлээд иргэнийг үл зовоохыг эрхэм болго. Зуун хониноос нэжээд хонь гаргаж, улсын доторх үгээгүй ядуучуудын тусламж болгож өгтүгэй...” гэжээ. Эндээс хархад 1990 оноос өмнөх үед ч улсын халамж, үйлчилгээг тэтгэмж, асрамжийн олон хэлбэрээр иргэдэд үзүүлж байсан ба халамж, хамгааллын

үйлчилгээг нийгмийн ажил хэмээх мэргэжлийн үйл ажиллагааг бие даасан салбар болгох эхлэл 1990-ээд онуудын сүүл үед тавигдсан гэж үздэг. Энэ нь нийгмийн ажилтныг тусгайлан сургаж эхэлсэн, нийгмийн халамжийн тухай Монгол улсын хууль гарсантай холбоотой.

1990 оноос хойш ардчилал, зах зээлд шилжих явцад манай орны нийгэм-эдийн засаг, улс төр, хүн ам зүйн байдал эрс өөрчлөгдсөн. Тухайн үед хүүхэдтэй ажилладаг мэргэжилтэн бэлтгэх, тогтолцоог шинэчилэх шаардлага тулгарсан ба 1996 онд нийгмийн ажлын хэрэгцээ шаардлагыг тогтоох судалгааг Нийгмийн Хөгжлийн Төвийн Зөвлөх нэгжээр гүйцэтгүүлсэн байна. Ингэсэнээр нийгмийн ажил мэргэжлийг Монголд хөгжүүлэх эхлэл тавигдсан бөгөөд өнөөдөр нийгмийн ажил хэмээх мэргэжилээр олон залуус суралцан төгсөж, нийгмийн үйлчилгээний олон салбарт ажиллаж байна. Нийгмийн ажил нь тухайн улсын нийгэм-эдийн засгийн байдал, газарзүй болон угсаатны онцлог, уламжлал зэргээс шалтгаалан улс орон бүрт өөр өөр чиг баримжаатайгаар хөгжөөр иржээ. Манай улсын хувьд хөгжлийн чиг хандлагатай, хүний эрхэд суурилсан чиглэлээр хөгжиж байна.

Товчхондоо энгийн үгээр нийгмийн ажил гэдэг нь дэмжлэг тусламж шаардлагатай хүмүүст жинхэнэ сэтгэл зүрхнээсээ харьцах, өөдрөх сэтгэл, итгэл найдвар төрүүлэх мэргэжлийн үйл ажиллагаа юм.

Аливаа улсын хөгжил хүний хөгжилөөс эхлэлтэй ба нийгмийн хөгжил нь нэн тэргүүнд нийгмийн бодлогоор тодорхойлогддог. Нийгмийн бодлого нь эрүүл мэнд, боловсрол, хөдөлмөрийн зах зээлийн болон хөдөлмөр эхрлэлтийн асуудал зэрэг олон салбарт бодлого хэрэгжүүлдэг. Тэр дундаа нийгмийн хамгааллын асуудал чухал байр суурь эзэлдэг.

Нийгмийн халамжийн тухай хуулинд “Нийгмийн ажилтан нь халамж хүртэх иргэдийг үнэн зөв тодорхойлогч, олон нийтийн оролцоонд тулгуурлан олон нийтийг идэвхжүүлэгч, чадваржуулагч, мэдээллээр хангагч судлаач юм” хэмээн тодорхойлсон байдаг.

Нийгмийн ажил мэргэжлийн онцлог шинж чанаруудын нэг бол карьерын маш олон сонголт байдаг оршино. Нийгмийн ажлын бакалаврын эсвэл магистрийн зэрэгтэй нийгмийн ажилтан болсноор олон чиглэлээр ажиллах боломж бүрдэж, хязгааргүй олон боломжууд нээгддэг. Нийгмийн ажилтнууд улсын болон хувийн салбарт маш өргөн хүрээг хамарч ажилладаг. Төр, захиргааны болон төрийн бус байгууллага, сайн дурын байгууллагад ажиллахаас гадна хос мэргэжилтэн болох боломжтай байдаг. Мөн нийгмийн ажилтнууд нийгмийн эмзэг бүлэгт амьдарч буй хүмүүстэй ихэвчлэн нүүр тулж, хүний амьдралын янз бүрийн нөхцөл байдлыг судалж, нөхцөл байдлын үнэлгээ хийж үйлчилгээ үзүүлдгийн хувьд бусад хүмүүст мэдлэг мэдээлэл өгөх зорилгоор хуваалцахыг хүсдэг. Бичиж туурвих сонирхолтой ийм төрлийн нийгмийн ажилтнууд хувьд энэ нь шинэлэг

байхаас гадна улс орны болон дэлхийн түвшинд тулгамдаж буй нийгмийн асуудлуудад хүмүүсийн анхаарлыг хандуулах том боломж юм.

Нийгмийн ажил нь хувь хүн, гэр бүл, олон нийтийг чадавхижуулах, нийгмийн өөрчлөлтөнд нөлөөлөх хязгааргүй олон боломжийг олгодоогоороо бусад мэргэжлээс онцлог юм. Зарим нийгмийн ажилтанууд хувь хүн, гэр бүлтэй ажиллах буюу микро практикт карьераа сонгон амжилттай ажилладаг бол нөгөө хэсэг нь тусламж дэмжлэгийн тогтолцооны түвшинд буюу байгууллага, нийгэм, улс төрийн өөрчлөлтийн төлөө олон нийтийн ажил хийж амжилттай ажилладаг. Нийгмийн ажилтнаар ажиллах нь хувь хүн болон мэргэжлийн өсөлт хөгжлийг хангаж байдгаас гадна өөрийгөө судалж, мэргэжлийн карьераа өсөн дэвжээх боломж юм.

Карьер бол хүн мэргэжил, нийгэм эдийн засгийн хувьд хөгжлийн урт хугацааны үйл явц бөгөөд энэ нь албан тушаал ахих мэргэжил, зэрэг дэв дээшлэх, цалин урамшуулал нэмэгдэх зэргээр илэрнэ. Карьерыг хувь хүн мөн байгууллын удирдлагын түвшинд чиг хандлага, бодлогын хүрээнд тодорхойлж, үе шат, мөчлөгт эрэмбэлэн төлөвлөх ба Суперийн боловсруулсан хөгжлийн үечлэлд хуваан карьерын муруй зураглал гаргаж болдог. Мөн карьер төлөвлөлтийн чиг хандлага нь байнгын өөрчлөлтийг агуулж байдаг бөгөөд үүнийг динамик карьер гэдэг. Динамик карьер нь ажлын амжилтын гол үзүүлэлтүүдийн нэг бөгөөд тухайн хүний мэргэжлийн үйл ажиллагааны бодит үр дүн гэж тооцогддог. Дээрхи карьерын зураглал, үзүүлэлтүүдийг зөвхөн хүний нөөцийн межжементэд ашиглах бус нийгмийн хамгааллын салбарт ч ашиглах шаардлагатай байна. Учир нь нийгмийн ажилтан хүнд туслахаас гадна дээр дурьдсанчлан хувь хүнийх нь хөгжилд анхаарах, амьдралын анхдагч хэрэгцээг хангах боломжийг бүрдүүлэх, ажил эрхлэхэд зөвлөн чиглүүлэх үүрэгтэй бөгөөд нийгмийн ажилтнууд нэн тэргүүнд өөрсдийн хувь хүний хөгжил, карьертаа анхаарч тэнцвэртэй байдлыг хадгалаж чадах нь ажилаа үр дүнтэй амжилттай сэтгэл амар хийх боломжийг бүрдүүлэх юм. Тиймээс ОХУ болон АНУ-н эрдэмтэн судлаачдын карьерын зураглалд түшиглэж нийгмийн ажилтны карьерын зураглал боловсруулан дүн шинжилгээ хийсэн баримт бичгийг ашиглан Монголын нийгмийн ажилтны карьерын өнөөгийн ерөнхий дүр зургийг зураглан, дүн шинжилгээ хийх оролдого хийж байна.

Нийгмийн ажил мэргэжлийн маш сайхан онцлог шинж чанаруудын нэг бол карьерын маш олон сонголт байдагт оршино.

Боловсролын салбарт ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын хувьд сурган хүмүүжүүлэх багш гэсэн карьерын эхлэл үеээс карьерын босоо чиглэлээр өсөн хөгжиж сургуулийн захиргаа, сургалтын алба, дарга тэнхимийн эрхлэгч зэрэг удирдлагын чиглэлээр ажиллах сонирхолтой байдаг. Тэд нийгмийн сайн сайхны төлөө ажиллах мэргэжлийн боловсон

хүчинг бэлтгэхэд хүүхэд байхаас нь дадалжуулж, сурган хүмүүжүүлж нийгэмд хөл тавихад нь тусалж дэмждэг. Монголд одоогоор нийгмийн ажил мэргэжлийн ажиллах хүчин бэлтгэдэг 17 их, дээд сургууль үйл ажиллагаа идэвхтэй явуулж байна. Ажиллах цаг, цалингийн хувьд төрийн байгууллагын ажиллах норм стандартын дагуу өдрийн 6 цагаар 5 өдөр ажиллаж сард 1,200,000-2,000,000 орчим авдаг. Харин АНУ-д энэ салбарын ажилтнуудын цалин муж, хувийн болон улсын сургуулиасаа хамаараад харилцан адилгүй.

Эрүүл мэндийн салбарт ажиллаж буй нийгмийн ажилтны хувьд захиргаа, яам, төрийн бус байгууллага, нийгэмлэг холбоо, эрүүл мэндийн бусад байгууллагын дарга, эрхлэгч зэрэг удирдах албан тушаал хашдаг. Үүнийгээ дагаад заан зөвлөх, судалгаа шинжилгээ хийх зэрэг олон талын мэргэшлийн чадвар шаарддаг. Ажлын байр, цалингийн хувьд засгийн газрын тогтоолын дагуу цалинждаг ба ажлын орчин нөхцөл нь ямар байгууллагад, ямар алба хаших зэргээс шалтгаалан хэвийн, ердийн, онцгой нөхцөлд ажиладаг. Эрүүл мэндийн байгууллагад ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын карьер ихэнхдээ хэвтээ чиглэлтэй байх ба маш их мэдлэг чадвар хуримтлуулдаг байна.

Нийгмийн хамгааллын салбарт ажиллаж буй нийгмийн ажилтны хувьд бэрхшээлд учирсан эмзэг хүмүүстэй ажилладаг учраас үйлчлүүлэгчийн дээд ашиг сонирхолд нийцүүлэн ажиллахдаа хувийн хэрэгцээ үзэл бодлын үүднээс хандаж болохгүй, мэргэжлийн хил хязгаарыг нарийн баримталдаг, мэргэжлийн ёс зүйтэй, шийдвэр гаргах чадвартай байхыг шаарддаг. Мөн нийгмийн ажилтан хүний хувьд дээрхи чадварыг дээд зэргээр эзэмшиж, амжилттай ажиллахын тулд ажил мэргэжлийнхээ хувьд байнга өсөн дэвжиж, суралцаж, салбартаа манлайн ажиллах хэрэгтэй. Мөн мэргэжилдээ эзэн байж, итгэл зоригтойгоор /мотиваци/ ажиллахад нийгмийн ажилтны хууль эрх зүйн орчин, ажлын байрны нөхцөл, цалин зэрэг нь шууд хамааралтай. Манай орны хувьд нийгмийн хамгаалалын салбарт үел ажилагаа явуулдаг байгууллага, хувь хүн аль салбарт түлхүү ажиллаж карьерынхаа нэр нөлөөг батжуулж байна вэ? Үүнийг мэдэхийн тулд салбар бүрт ажиллаж байгаа нийгмийн ажилтнуудын тоог судлан гаргахаас гадна илүү нарийвчлан авч үзэж ажиллах хүчний карьерын төлөвөгөө, зураглал гаргах нь зөв юм. Ингэсэнээр Монголын нийгмийн хамгааллын салбарын цаашдын хөгжлийг тодорхойлж, тэдний ололт амжилт, засаж залруулах асуудлыг шийдэх гарц болж чадах юм. Өнөөдөр Монголд нийгмийн ажил мэргэжил:

- Төр, захиргааны байгууллага дахь нийгмийн ажил
- Боловсролын байгууллага дахь нийгмийн ажил
- Хорооны нийгмийн ажил
- Хууль сахиулах байгууллага дахь нийгмийн ажил

- Эрүүл мэндийн нийгмийн ажил
- Хүний эрх, хүүхэд хамгааллын чиглэлийн болон хүчирхийллийн эсрэг салбарын нийгмийн ажил
- Олон нийтийг хөгжүүлэх нийгмийн ажил
- Олон улсын байгууллага дахь нийгмийн ажил
- Хүмүүнлэгийн үйлчилгээний нийгмийн ажил
- Шашны чиглэлээр гэсэн олон салбарт улам баяжигдан хөгжиж байна.

Эдгээр салбаруудад одоогоор төрийн статустай байгууллагуудад 4000 орчим нийгмийн ажилтан ажиллаж байна. Үүнд:

- Анхан шатны төрийн байгууллага болох сум, хорооны түвшинд 800 гаруй
  - Сургуулийн нийгмийн ажилтнаар 900 орчим
  - Нийгмийн халамжийн салбарт 1200 орчим
  - Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар 70 гаруй нийгмийн ажилтан
  - Цагдаагийн ерөнхий газар 10 гаруй нийгмийн ажилтан
  - Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтнууд клиникийн гуравдугаар шатлалын түвшинд 300 гаруй
  - Хүүхэд хамгааллын салбарт 300 гаруй нийгмийн ажилтнууд ажиллаж байна.

Эдгээр салбар бүрт ажиллаж буй нийгмийн ажилчдын ур чадвар, итгэл зоригтой /митоваци/ тууштай, манлайлан ажиллах нөхцөл болоцоог хангахын тулд бодлого, менежментийн хүрээнд ажил мэргэжлийн онцлог шинж чанараас хамааран салбар бүрт тохирсон нарийн мэргэшүүлэн бэлтгэх сургалт, мэргэжил дээшлүүлэх хөтөлбөр, карьер хөгжлийн төлөвлөгөө, зураглал гаргах хэрэгтэй юм. Хууль эрх зүйн хүрээнд ажиллах орчин, ажлын ачаалал, цалин зэргийг стандартын дагуу хэрэгжүүлснээр ажилтныг амжилттай ажиллах сэдлийг төлөвшүүлэх юм. Олон улсад нийгмийн ажилтны карьер зураглал хийсэн байдаг бөгөөд ОХУ, АНУ зураглалыг авч үзье.

*ОХУ-н жишээн дээрх Нийгмийн ажилтны карьер зураглал:* ОХУ-ын Астрахань хотын Астрахань Улсын Их Сургуулийн сурган хүмүүжүүлэх ухааны нэр дэвшигч, дэд профессор, Багшийн ухааны нэр дэвшигч Мусина-Мазнова Галия Хамитовнагийн 2012 онд эрхлэн гаргасан Боловсролын салбарын нийгмийн ажилтны тасралтгүй өсөн дэвжих карьерын зураг төсөл хэмээх ЭШӨ-дээ “Орчин үеийн судлаачид, онолчид мэргэжлийн сургалтын явцад нийгмийн ажилтны хувийн хөгжлийг удирдах, төлөвлөхөд нөлөөлж буй өөрчлөлтийн хүрээнд карьерын өсөлт хөгжилтийг авч үзэх эрмэлзлэлтэй байна. Асуудлын гол нь карьерт өсөлт

хөгжилтийн тухай судалгаа сайн хийгдээгүйтэй холбоотой. Энэ нь нийгмийн ажилтны мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэхтэй ч, их дээд сургуульд сурган бэлтгэхтэй ч, мэргэжлийн боловсролын тасралтгүй хөгжих, карьерыг удирдах, хөгжүүлэхтэй холбоотой шийдээгүй асуудлууд ажил амьдрал дээр харагдаж байна. Карьерын хөгжлийн үйл явц, үе шат, стратеги (алсын хараа) нь хүмүүнлэгийн шинжлэх ухааны судалгааны чухал асуудал мөн” гэж дурьдан бичжээ. Мэргэжлийн карьераа зураглан төлөвлөх нь юуны өмнө өөрийгөө танин мэдэх замаар амжилтанд хүрэх хүсэл, зориг (мотиваци) гэж үздэг. Цаашид өөрийгөө хянах, ажил гүйцэтгэх чадвар, өөртөө итгэх итгэл, бодитой байдал нь тасралтгүй хөгжих мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн өсөлтөнд бэлэн байхыг шаарддаг. Нийгмийн ажилтан мэргэжлийн карьераа хөгжүүлэх явцад амьдралынхаа зорилгодоо хүрэх замдаа мэргэжлийн сургалт, хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны сегментүүдийг өөрөөр хэлбэл мэргэжлийн карьерын үе шатуудыг дамждаг. Жишээ нь: Э.Эриксон хувь хүний хөгжлийн үе шатуудын хүрээнд мэргэжлийн хөгжлийн 5 үе шатыг санал болгодог. Харин Никлосон ажил мэргэжлийн хөгжлийн 4 үе шатыг санал болгодог. Тэдгээрт бэлтгэл, мэдээлэл цуглуулах, тохируулах, тогтворжуулах үе шат юм. Доор ОХУ-н Астрахань хотын Астрахань Улсын Их Сургуулийн сурган хүмүүжүүлэх ухааны нэр дэвшигч, дэд профессор, Багшийн ухааны нэр дэвшигч Мусина-Мазнова Галия Хамитовнагийн зурагласан Нийгмийн ажилтны карьер төлөвлөлт, зураглалыг үзүүлэв.

*Нийгмийн ажилтны карьерыг төлөвлөх /Зураглах/*

Карьерын үе шат	Насны үе, ажил мэргэжил,	Мэргэшлийн товч тодорхойлолт	Тасралтгүй мэргэжлийн боловсролын үе шат	Хүсэл зоригын онцлогууд /Маслоугын дагуу/
Эрэл хайгуул хийх, бэлтгэгдэх үе шат	24 нас хүртэл. "Нийгмийн ажилтан" бэлтгэх чиглэлийн оюутан, "Нийгмийн үйлчилгээний систем дэхь нийгмийн ажил" сургалтын ажил, төгсөгчдийн мэргэшил, зэрэг "Бакалавр", "Магистр".	Мэргэжлийн чиг баримжаа бүрдүүлэх, мэргэжлийн үйл ажиллагааны чиглэлийг сонгох. Хөдөлмөрийн байгууллагад орох, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд дасан зохицох. Өөрийгөө батлах эхлэл, тухайн мэргэжилдээ өөрийгээ үнэлэх чадварыг хөгжүүлэх.	Мэргэжлийн боловсролтой болох, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд бэлтгэх. Хоёр дахь буюу нэмэлт мэргэжлийн боловсрол эзэмших.	"Аюулгүй байдал, нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөх."
Төлөвшөх үе шат	30 хүртэлх насны мэргэжилтэн, нийгмийн ажилтан	Ажлаа эзэмших, эзэн болох, мэргэжлийн шинэ ур чадвар, дадлаа хөгжүүлэх, туршлага олж авах. Өөрийгөө батлах, албан тушаал ахих, мэргэжлийн амжилт, мэргэшлийн өсөлт,	Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, давтан сургалт, хоёр дахь болон нэмэлт боловсрол эзэмших. Магистр, докторын сургалт	"Оршихуйн аюулгүй байдал, нийгмийн эрүүл мэнд" Нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөх, бие даасан байдал.

		илүү бие даасан байдалд хүрэх, өөрийгөө илэрхийлэх эхлэл.		
Албан тушаал дэвших үе шат /карьерын эхэн үе/	45 хүртэлх нас. Тэргүүлэх мэргэжилтэн, ахлах мэргэжилтэн, захиргааны газар, хэлтэсийн дарга	Мэргэжлийн хөгжил, ажилдаа өөрийгөө эзэн, мастер гэдгээ харуулах. Мэргэжлийн ур чадвар, нэг төрлийн үйл ажиллагааг эзэмших, удирдах албан тушаалд томилогдох, түүнийг эзэмших. Удирдах ур чадвар суух, мэдлэгээ өргөжүүлэн хөгжүүлэх, дээд шатны байгууллагын удирдлагын нөөцөд орох.	Тасралтгүй мэргэжил дээшлүүлэх, хоёр дахь болон нэмэлт, боловсрол эзэмших. Магистрт, аспирантурт суралцах	"Нийгмийн хүлээн зөвшөөрөлт", өөрийгөө ухамсарлах, нийгмийн эрүүл мэнд, нийгмийн сайн сайхан байдал, бие даасан байдал.
Хадгалалтын үе шат /карьерын дунд үе/	65 хүртэлх нас. Байгууллагын дарга, газар албадын, хэлтсийн дарга, яамны орлогч сайд	Мэргэжлийн болон албан тушаалын карьерын оргилд хүрэх. Санаа нэг хүмүүсийн удирдлагын багийг бүрлүүлэх. Мэргэжилтэн, удирдлагын ур чадвар дээшлэх оргил үе. Бие даасан байдлыг тогтворжуулах, өөрийгөө илэрхийлэх өсөлт, хүндэтгэлийн эхлэл тэтгэвэрт шилжихэд бэлтгэх, залуучуудыг сургах үе	Тасралтгүй мэргэжил дээшлүүлэх, хоёр дахь болон нэмэлт, боловсрол эзэмших. Магистрт, доктор болох, эрдэм шинжилгээний өгүүлэл бичих.	"Нийгмийн хүлээн зөвшөөрөлтийг хадгалах", нийгмийн түвшин, нийгмийн ст. Нийгмийн эрүүл мэнд, нийгмийн сайн сайхан байдал, бие даасан байдлыг хадгалах,
Дуусгах үе шат /карьерын төсгөл	65-аас хооших нас. Зөвлөхийн үүрэг гүйцэтгэнэ.	Карьераа дүгнэх, залгамжлагч бэлтгэх, туршлага өвлүүлэх. Удирдах албан тушаалаа өгөх, ажилдаа жинхэнэ эзэн болох. Тэтгэвэрт, тэтгэвэрт гараад шинэ төрлийн үйл ажиллагаа эрхлэх, үйл ажиллагааны шинэ салбарт өөрийгөө илэрхийлэх, нэр хүндэтгэлийг хадгалах.	Нийгмийн боловсрол нэмж эзэмших	"Үйл ажиллагааны шинэ салбарт өөрийгөө илэрхийлэх эрэл хайгуул" хийх, эрүүл мэнд, аж амьдралын сайн сайхан байдлыг хадгалах. Бусад төрлийн үйл ажиллагааны сонирхлыг дээшлүүлэх.

Ингэхдээ тэрээр нийгмийн салбарын мэргэжилтний карьерын хөгжлийн үе шат бүрийг илүү нарийвчлан доорх байдлаар тодорхойлсон байна.

1. *Судалгааны үе шат /14-24 нас/.* Энэ хугацаанд мэргэжлийн янз бүрийн хувирбаруудыг судалдаг ба мэргжил, ажил албаа сонгох байнгын асуудал тулгардаг.

- *Үүсэх үе шат /24-30 нас/* Энэ хугацаанд нийгмийн ажилтан сонгосон мэргэжилээ эзэмшиж шаардлагатай ур чадвар, дадал туршлага олж, өөрийгөө баталгаажуулдаг. Үүсэх үе шат нь идэвхтэй ажиллах чадвар, хөгжлийн чухал мөч юм. Хүний чадвар, хүсэл тэмүүллийг байнга шалгадаг. Үүсэх үе шатыг 2 дэд үе шатанд хуваана.

- *Туршилтын үе шат /24-28 нас/* Эргэлзээ төрүүлсэн, өөрийн мэргэжил, хэрэгцээ шийдлийг дахин шалгадаг. Хувь хүний болон мэргэжлийн хямрал үүсч болзошгүй. Энэ үед мэргэжлийн үйл ажиллагаа эсвэл карьераа хөгжүүлэх мэргэшлийг сонгох замаар төгсдөг.

- *Тогтворжилтын үе шат /28-30 нас/* Карьераа бий болгоход чиглэсэн урам зоригтой, итгэл үнэмшилтэй, тухайн мэргжилдээ мэргэших, өөрийгөө хөгжүүлэх явдал байдаг.

2. *Албан тушаал дэвших үе шат /30-45 нас/* Энэ шатанд нийгийн ажилтан мэргэжилээ дээшлүүлж, мэргэшлийг нэмэгдүүлэх, ажил мэргэжлийн шатаар ахих, практик туршлага хуримтлуулах үйл явц явагддаг. Нийгмийн ажилтан нь өөрийгөө батлах, илүү өндөр статустай болох, бүр илүү бие даасан хэрэгцээ улам бүр нэмэгддэг. Ажил мэргэжлийнхээ 3 дахь шатанд орж буй мэргэжилтнүүд карьерынхаа эхний шатанд байгаа хүмүүсийн зөвлөгч болдог. тэд өөрсдийн чадавхийг өргөжүүлэх, бусад байгууллагуудтай харилцаа холбоо тогтоох, цагийн ажил хийхийг эрмэлздэг. Үүний зэрэгцээ тодорхой гадаад нөхөл байдлаас шалтгаалан ажилтан ажил мэргэжлийн 2 дахь шатны түвшинд хүртэл буурч болно.

3. *Хамгаалалтын үе шат /45-60 нас/* Ажил мэргэжил, карьерын оргил үе дээрээ ирэх ба өөрийгөө үнэлж, үр дүнг нэгтгэн дүгнэдэг. Энэ үе нь бүтээлч сэтгэлгээгээр тодорхойлогддог бөгөөд шинэ албанд дэвших ч боломжтой.

4. *Дуусах үе шат /60 наснаас дээш/* Ажлын карьерыг дуусгах үе дээрээ ирэх ба нийгмийн ажилтан нт амрах, тэтгэвэрт гарах нухацтай бодож эхэлдэг. энэ үе нь карьерын хчмралаар тодорхойлогддог бөгөөд ажилдаа сэтгэл ханамж багатай, сэтгэлзүйн болон бие физиологийн таагүй байдлын мэдэрдэг. Мөн өөрийгөө илэрхийлэх, өөрийгөө болон бусад эргэн тойрныхоо бусад ижил төстэй хүмүүсийг хүндэтгэх явдал карьерын бүх үеийн хамгийн дээд цэгт хүргэдэг. Энэ үед үе залгамжлагчийн эрэл хайгуул идэвхтэй явагдаж, өөрийн албан тушаалд боломжийн нэр дэвшигчийг олох, сургах, амжилтанд хүрсэн замналаа өвлүүлэх, үргэлжлүүлэх зэргийг бодно. Нийгмийн ажилтны эдгээр үе шатууд нь албан тушаал ахих уламжлалт загварыг тусгаж” босоо” чиглэлийн

хандлагтай карьерын үйд явц болох юм. Энэ чиглэлийн хандлага нь нэг биш, хэд хэдэн мэргэжлийн чиглэлээр чадвараа хөгжүүлж, сайжруулах боломжтой олон хувьсах карьер байдаг. Тиймээс нийгмийн ажилтан нь захиргааны ажилд шилжих эсвэл илүү нарийн мэргэшил рүү шилжих, тэргүүлэх мэргэжилтнээр ажиллах боломжтой.

*АНУ-ын жишээн дээрх Нийгмийн ажилтны карьерын өнөөхгийн байдал:* 1996 онд АНУ-д Нийгмийн халамжийн бодлогын томоохон шинэчилэл хийгдсэн. Өөрөөр хэлбэл, төрийн нийгмийн халамж хүртэж буй хүмүүсийг халамжийн тогтолцооноос гарч бие даасан амьдралд нь чиглэсэн ажлын хөтөлбөрүүдийг дэмжсэн бодлого юм. Энэ бодлогын хүрээнд төрийн болон төрийн бус байгууллагууд мэргэжлийн сургалт хийж, ажлын ур чадвар олгох, тухайн байгууллагын онцлогоос хамаараад халамжийн ажилтан, орлогын туслах нийгмийн ажилтан, ажил эрхлэлтийн зөвлөх зэрэг янз янзаар нэрлэсэн байдаг. 2014 онд АНУ-ын дэлхийн мэдээ сонинд нийтлэгдсэн нэгэн судалгаанд хамгийн шилдэг ажлын байрны жагсаалтанд мансууруулах бодист донтсон хүмүүст зөвлөгөө өгөх, клиник нийгмийн ажилтан, хүүхэд гэр бүлийн нийгмийн ажилтан, сэтгэцийн эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтан гэсэн ажлууд багтжээ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийн эмхтгэлд дурьдсанаар 2012 оноос 2022 он хүртэл нийгмийн ажлын байр 19 хувиар нэмэгдэх тооцоо хийсэн байна. Харин 2016 оны судалгаагаар 680,000 гаруй нийгмийн ажилтан ажиллаж байсан. Үлдсэн хувь нь "бусад бүх" мэргэжлээр ажиллаж байсан бөгөөд үүнд эрүүгийн эрх зүйн нийгмийн ажилтан, шүүх эмнэлгийн нийгмийн ажилтан зэрэг ажлын байрны нэр багтжээ. 2026 он гэхэд нийгмийн ажилтны тоо 790 мянга гаруйд хүрэх төлөвтэй байгаа бөгөөд тэдний ихэнх нь насны хувьд илүү залуужих хандлагатай дүр зураг ажиглагдсан. Учир нь энэ арван жилийн хугацаанд хүүхэд, гэр бүл, сургуулийн нийгмийн ажилтнуудын мэргэжлээр хамгийн олон ажлын байр нэмэгдэх төлөвтэй байгаа бөгөөд бүх мэргэжлүүдэд төлөвлөгдсөн ажил эрхлэлтийн 7 хувийн өсөлтөөс хоёр дахин их буюу 16 хувийн өсөлтийг харуулж байна. Мэргэжлээс хамааран хувь хэмжээ өөр өөр байдаг ч зөвхөн "бусад бүх" мэргэжлээр л нэмэгдэх төлөвтэй байна. Дундаж өсөлт (8 хувь); бусад ажил эрхлэлтийн өсөлт ч мөн өсөх хандлагатай байна. Энэ 10 жилийн хугацаанд /2016-2026/ жил бүр дунджаар 73,300 нийгмийн ажилан буюу гуравны нэг орчим нь тэтгэвэрт гарах гэх мэт ажиллах хүчнээс гарсан хүмүүс байх төлөвтэй. Хамгийн сүүлд 2020 онд хийсэн Хөдөлмөрийн Статистикийн Товчооноос (BLS) гаргасан судалгаагаар 2020-2030 он хүртэл нийгмийн ажилтны албан тушаал 12%-иар өснө гэж төсөөлжээ. Мөн Эрүүл мэнд, сэтгэцийн эрүүл мэнд гэсэн хамгийн өндөр өсөлттэй мэргэжлээр MSW зэрэгтэй нийгмийн ажилтнууд хамгийн сайн үйлчилдэг. Нийгмийн ажлын мэргэжлийн хөгжил, MSW нь

үйлчлүүлэгчдэд үзүүлэх дэмжлэгийг хэрхэн нэмэгдүүлэхийг хүснэгтээр харуулав.

*Нийгмийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт, төрлөөр, 2016 он болон 2016–2026 оны төсөөлөл*

Мэргэжил	Хөдөлмөр эрхлэлт, 2016 он	2016–26 онд төлөвлөсөн шинэ ажлын байр
<b>Хүүхэд, гэр бүл, сургуулийн нийгмийн ажилтан</b>	<b>317,600</b>	<b>45,000</b>
Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтнууд	176,500	35,400
Сэтгэцийн эрүүл мэнд, мансуурлын нийгмийн ажилтнууд	123,900	23,900
Бусад салбарт ажиллаж буй нийгмийн ажилтнууд	64,000	5,300

*Эх сурвалж: U.S. Хөдөлмөрийн статистикийн товчоо, Хөдөлмөр эрхлэлтийн төсөөлөл хөтөлбөр*

Америкийн сэтгэл судлаач Джон Холланд нь өөр өөр орчинд өөр өөр ажил хийдэг хүмүүсийн талаар томоохон судалгаа хийж түүн дээр үндэслэн хүмүүсийн зан төлөвийн төрөл ажлын орчныг ангилсан зургаан талт загварыг боловсруулжээ. (Зураг 1)

#### Джон Холландийн загвар

Realistic- Бодитоор хийгч

Investigative-Санаачлагч, бодогч

Artistic- Бүтээлч, сонирхогч

Social- Нийтэч

Enterprising- Сониуч

Conventional- Уламжлалыг дагагч

Джон Холландийн загвар нь зургаан төлөв тус бүрдэх хүний онцлог тэдний чадварыг тодорхойлоод түүнд тохирох хамгийн тааламжтай мэргэжлийг нэрлэсэн.

*Джон Холландийн зан төлөв ба мэргэжил 6 талт загвар*

<b>Бүтээлч сонирхогч</b>		
<b>Онцлог</b>	<b>Чадвар</b>	<b>Тохиромжтой салбар буюу карьераа өсгөх боломж</b>
Тусч, энэрэнгүй, шудрага, санаачлагатай, үргэлж шинийг эрэлхийлж байдаг. зохиогч мэдрэмжтэй зөн совинтой, урлагын мэдрэмж өндөр.	Шийдвэр гаргах, мэргэжлийн ёсзүйн өндөр мэдлэг чадвартай Зохиох дүрслэх ярих дуу хөгжим бүжиг зэрэг урлагын төрөлд дуртай	Сэтгүүлзүйн салбар, сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллага, сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах чиглэлээр /Хөгжим засал, бүжгэн засал, зураг./,
<b>Нийтэч</b>		
<b>Онцлог</b>	<b>Чадвар</b>	<b>Тохиромжтой салбар буюу карьераа өсгөх боломж</b>

Манлайлах, нөлөөлөх, сургах.	Удирдан зохион байгуулах, асуудалд дүн шинжилгээ хийх, ярих, манлайлах	Эрүүл мэндийн байгууллагын нийгмийн ажилтан, боловсролын салбар, хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний газар, олон улсын байгууллага, байгаль орчин, хүмүүнлэг, шашин
<b>Е- Сониуч</b>		
Онцлог	<b>Чадвар</b>	<b>Тохиромжтой салбар буюу карьераа өсгөх боломж</b>
Адал явдал хайгч, зоригтой өөртөө этгэлтэй эрч хүчтэй	Манлайлах, ярих, удирдан зохион байгуулах, асуудалд дүн шинжилгээ хийх, эрсдэл хийх өрсөлдөх	Боловсролын салбар, судалгааны ажилтан, бие даасан нийгмийн ажилтан, олон нийтийг хөгжүүлэх, энтрепенёршил / үйлчүүлэгч болон олон нийтийн нийгэм эдийн засгийн байдлыг дэмжих/, хууль сахиулах байгууллага
<b>С-Уламжлалыг дагагч</b>		
Онцлог	<b>Чадвар</b>	<b>Тохиромжтой салбар буюу карьераа өсгөх боломж жил</b>
Журмыг баримталдаг, зохион байгуулалтай, үр дүн шаарддаг нямбай, шудрага	Зорилготой аливаа зүйлийг үнэлж хэмждэг захирагддаг, зөвшилцөж чаддаг...	бичиг хэргийн ажилтан үйлчилгээний ажилтан, омбутсмэн / Энэ нь төрийн захиргааны байгууллагад буюу эмнэлэг, дүүрэг, хороо, халамж үйлчилгээний газар, хуулийн сахиулах гэх мэт бүхий л салбарт ажиллах ба эвлэрүүлэн зуучилах, өргөдөл гомдол, хөдөлмөрийн маргаан бусад зөрчлийг барагдуулан шийдэж байдаг. / хүний эрх, хүүхэд хамгааллын чиглэлийн болон хүчирхийллийн эсрэг

Ингэснээр байгууллага хүнийг ажилд томилохдоо түүний зан чанар оцлогийг харгалзах нь байгууллагад ч ажилтанд ч амжилтыг авчирна гэж үздэг ба хүний нөөцийн сонголтын нэг үзүүлэлт болдог төдийгүй зан төлөв мэргэжил ажлын шинж чанар карьерийн өсөлт хөгжилтөд нөлөөлнө гэж үзсэн.

## ДҮГНЭЛТ

Нийгмийн ажил мэргэжил нь олон салбарт олон янзын амьдралын нөхцөлд төрөл бүрийн хүмүүстэй уулзаж, ярилцаж, зөвшилцөж, санал гомдлыг барагдуулж, тусламж дэмжлэг хэрэгтэй хүмүүст туслаж, зөвлөн чиглүүлэх үүрэгтэй билээ. Энэ чинээгээрээ нийгмийн ажилтан хүнд олон талын мэдлэг, ур чадвар, мотиваци, удирдан чиглүүлэх, манлайлах, мэргэжлийн ёс зүй, хариуцлага, орчин нөхцөлөө мэдэрч шийдвэр гаргах чадвартай байх хэрэгтэй юм. Манай улсад Нийгмийн ажил мэргэжлийн хүний нөөцийн болон тасралтгүй сургаж хөгжүүлэх асуудал дээр тодорой ажлууд хийгдэж байгаа хэдий ч нийгмийн ажилтны зүгээс өөрсдийн өсөлт хөгжилтөнд анхаарах, үр дүнтэй амжилттай ажиллах вэ гэдгээ тодорхойлж чадна. Харин шинээр бэлгэгдэн төгсөж буй оюутан залууст аль салбарт

ажиллахад илүү тохиромжтой байх бол, яаж ажиллабал амжилттай, үр дүнтэй ажиллаж чадах вэ гэдгээ төсөөлөн карьерынхаа төлөвлөгөөг боловсруулаж ерөнхий тойм зураглал гаргаж чадах юм. Тиймээс ажил мэргэжлийн нөхцөл, онцлог шинж чанарт тохирсон ажил үүргийн дагуу цалин авах, салбар бүр өөрсдийн ажилчдын ур чадварыг үнэлэн дүгнэж түүнд тохирсон сургалт, мэргэжил дээшлүүлэх хөтөлбөр боловсруулан тэдний карьерын төлөвлөгөө, ерөнхий зураг, төсөл гаргаж нийгмийн ажил мэргэжлийн хөдөлмөр эрхэлж буй байгууллага, хувь хүнд цаашлаад тухайн улсын нийгмийн хамгааллын бодлогын хөгжилд жоохон атугай тус нэмэр болно гэж бодож байна.

### **НОМ ЗҮЙ**

- [1]. Чойжилсүрэн.Ч., Намжав.Д., Хөгжилд чиглэсэн нийгмийн ажил.Улаанбаатар хот, 2006 он
- [2]. Энхтуяа.С, Олончимэг.Д, Оюу-Эрдэнэ.Н., Монгол улс дахь нийгмийн ажлын хөгжил. Судалгааны тайлан. Улаанбаатар хот, 2008 он
- [3]. Ritter, Vakalahi. Нийгмийн ажлын 101 карьер. Улаанбаатар хот 2016 он
- [4]. <https://donor.mohs.mn/web/wp-content/uploads/2017/01/2019-A289.pdf>
- [5]. <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/7694f65ccd82667efa4c8247fead8df5328fb323.pdf>
- [6]. <https://www.bls.gov/iif/?fbclid=IwAR1oYigW8m7vQaVWd6xSHZusmH-FN7SrnFi-jxwUzG5qsp11uwiAoxzgf4>
- [7]. [http://boloredenebagsh.blogspot.com/2012/11/blog-post\\_2545.html](http://boloredenebagsh.blogspot.com/2012/11/blog-post_2545.html)
- [8]. <https://www.bls.gov/ooh/>
- [9]. <file:///C:/Users/User/Downloads/kariernoje-stanovlenie-kak-nepreryvnyy-protsess-professionalnogo-razvitiya-sotsialnyh-rabotnikov.pdf>