

МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖААГ ОЛГОХ АЖЛЫН АГУУЛГА, ТҮҮХИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛД

*Э. Номин
Магистрант*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
Бизнесийн ахисан түвшний сургууль*

nomin2529@gmail.com

*Д. Цогзолмаа
Доктор (Ph. D.), дэд профессор*

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

tsogzolmaa@must.edu.mn

*А. Сүнжидмаа
Доктор (Ph. D.)*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
Багшийн хөгжлийн төв*

a.sunjidmaa@must.edu.mn

Хураангуй: Мэргэжлийн талаар хүн бүр янз бүрээр тайлбарласан байдаг. Мэргэжил мэргэшил хоёр маань хоорондоо ялгаатай ойлголт. Энгийнээр хэлбэл мэргэжил гэдэг нь сургуульд сурч диплом авах харин түүгээрээ олон жил ажиллах нь мэргэшил юм. Мэргэжил бол ирээдүйн амьдралын гол түлхүүр. Мэргэжлийн чиг баримжаагаа тодорхойлж зөв мэргэжлээ сонгож амьдралд хөлөө зөв тавих нь амьдралын чухал мөчүүдийн нэг билээ. Найз нөхөд болон бусдыг дуурайж мэргэжлээ тодорхойлох нь хамгийн буруу сонголт. Ирээдүйд ямар мэргэжлүүд илүү эрэлттэй байх уу гэдгийг судлаад түүнээс өөртөө тохирохыг хүсэл сонирхолдоо нийцүүлэн мэргэжлээ сонгох нь илүү үр дүнтэй. Тиймээс мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажлыг өргөн цар хүрээтэйгээр явуулж байх нь чухал ач холбогдолтой байдаг. Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох асуудал улс орны хувьд маш чухал. Энэ ажил нь хувь хүн ажил мэргэжлээ баримжаалж сонгоход нь тусалдаг үйл ажиллагаа юм. Энэ ажил нь мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгөх, сурталчлах, мэргэжлийн чиг хандлагын сэтгэц оношилгоо хийх зэрэг мэргэжлийн талаарх бүхий л мэдээллээр хангадаг. Хувь хүний мэргэжил сонголтгүйг зөв хийлгэснээр хувь хүнд болон нийгэмд олон талын эерэг талуудыг бий болгож байдаг.

Түлхүүр үгс: Авьяас сонирхол, мэргэжил сонголт, сэтгэц физиологийн онцлог, мэргэжилд дасан зохицох, мэргэжилд тавигдах шаардлага

УДИРТГАЛ

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, хүний авьяас чадварыг тодорхойлох, ажил мэргэжилд сургах ажил эртнээс хийгдэж байсан байна. Бие хүний онцлогт тулгуурласан судалгааны ажлыг үндэслэгч нь английн эрдэмтэн Френсис Гальтон гэж тооцдог. Тэрээр 1908 оны 1-р сард Бостонд байгуулагдсан өсвөр насны хүүхдүүдэд амьдралын замаа тодорхойлох, мэргэжлээ сонгоход нь зориулсан анхны зөвлөх товчоог үндэслэсэн байна. Дараа нь Нью Йоркод байгуулагдсан төв янз бүрийн мэргэжлийн ажлыг эрхлэхэд тавигдах шаардлагуудыг судалж, сургуулийн багш нартай холбоотой ажилласнаас гадна тест, анкетийн арга боловсруулан практикт ашиглаж эхэлжээ. Цаашид АНУ, Испани, Финлянд, Швейцар, Чехословак болон бусад орнуудад ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төвүүд байгуулагдах болсон байна. Эдгээр мэргэжлийн чиг баримжаа олгох төвүүдийн үүсэн бий болох үндсэн шалтгаан нь аж үйлдвэрийн эрчимтэй хөгжил, хөдөө тосгодоос хот руу шилжин ирэгсэд, цагаачлагчид, ажлын байрны эрэлт хэрэгцээ болон ажил олгогч эздийн зүгээс ирүүлсэн хэрэгцээ шаардлага зэрэг нийгэм –эдийн засгийн хүчин зүйлүүд байв. АНУ-д мэргэжил сонголтын асуудлыг онцгой анхааран судлах болсон ба ялангуяа Харвардын Их сургуулийн Сэтгэлзүйн лабораторийн захирал

Г.Мюнстерберг мэргэжлийн чиг баримжааг судлахад ихээхэн хувь нэмэр оруулсан байна. Тэрээр цахилгаан холбооны компаний захиалгаар тэнд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн ажлын үр дүнг судлах болжээ. Тухайн үед утасны ажилтнууд 10 секунд тутамд нэг хэрэглэгчтэй холбогддог ба үүний тулд биеийн болон сэтгэцийн 14 үйлдэл гүйцэтгэж байв. Ийм ачаалалтай байдлаас ажилчид залхан удаан ажиллаж чадахгүй байгаа нь удирдлагуудыг сэтгэц, физиологийн хувьд ямар шаардлага хангасан хүнийг ажилд авах ёстой талаар судалгааг хийлгэхэд хүргэсэн байна. Судалгааны ажил ч үр дүнгээ өгч, тухайн ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллах хүнийг сонгож чаддаг болсон байна. Оросод 1897 онд ажилд зуучлах хамгийн анхны алба бий болсон хэдий ч Дэлхийн I дайны үед л улсын чанартайгаар үйл ажиллагаа явуулах болсон байдаг. Гэхдээ энэ нь шууд утгаараа мэргэжлийн чиг баримжаа олгох төв биш, харин хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулах алба байсан байна. Хувьсгалаас өмнө оросод мэргэжлийн боловсрол олгох үйл ажиллагаа, сургуулиудын тухай мэдээллийг “Студенческий альманах”, “Адрес –календарь” гэх мэт сэтгүүлээс авдаг байжээ. Аж үйлдвэрлэл хөгжихийн хэрээр техниктэй харьцах шаардлага хүмүүст тулгарсан байна. Хүн бүр техниктэй харьцаж чадахгүй байсан нь эрдэмтдийн анхаарлыг татах

болжээ. Энэ мэтээр мэргэжлүүд, мэргэжлийн чиг хандлагыг судлах арга, тухайн мэргэжилд хүний дасан зохицох чадвар зэрэг асуудлаар судалгааны хүрээ улам тэлсээр байна.

ОНОЛ, АРГА ЗҮЙ

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажил гэдгийг “Аль ч насны хувь хүмүүст тэдгээрийн амьдралын аль ч үед боловсрол, сургалт ба ажил эрхлэлтийнхээ талаар сонголт хийж, ажил мэргэжилээ баримжаалахад нь туслах үйлчилгээ ба үйл ажиллагаа” хэмээн OECD тодорхойлжээ. Энэхүү тодорхойлолт нь хөдөлмөрийн зах зээл, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийн талаарх мэдээллийг нэгтгэн зохион байгуулж, системчилж улмаар хүмүүст хэрэгтэй үед, хэрэгтэй газарт нь бэлэн болгох замаар хүртээмжтэй байлгах тухай ойлголтыг агуулж байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг үндсэн хоёр утгаар авч үзэж байна. Үүнд:

-Нэгдүгээрт, мэргэжлийн чиг баримжаа нь амьдралын замаа сонгож буй өсвөр үе, залуучуудад зөв сонголт хийхэд туслалцаа үзүүлэх ажил

-Хоёрдугаарт, хүний хөгжил, өөрөөр хэлбэл хувь хүний ажил мэргэжлийн сонголт нь насан туршид хөгжих явцтай уялдуулан тайлбарлаж байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажлыг Э.Хансен

дараах таван чиглэлээр авч үзсэн байна. Үүнд:

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл өгөх- хөдөлмөр эрхлэлтийг төлөвлөх, ажилд орох зэрэгт шаардагдах бүх мэдээлэл олгох ажлыг хамруулна. Жишээ нь, мэргэжил, ур чадвар, албан тушаал ахих, сурч боловсрох боломж, хөдөлмөрийн зах зээлийн цаашдын чиг хандлага зэрэг мэдээлэл тусгагдана. Энэ нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой бусад бүх төрлийн үйлчилгээний үндэс болно.

Ажил мэргэжлийн боловсрол олгох- боловсролын байгууллагад олгох бөгөөд зарим тохиолдолд хамт олонд тулгуурласан байгууллагад багш, ажил мэргэжлийн зөвлөх зааж сургана. Энэхүү боловсрол нь оюутнуудад өөрсдийнхөө зорилго чиглэл, үнэт зүйлийг ойлгож нийгэмд өөрийн байр суурийг хэрхэн тодорхойлох талаар ойлголт төлөвшүүлэхэд тусална. Ингэснээр хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай мэдлэгтэй, боловсрол, сургалт, амьдрал болон ажил, мэргэжлийн талаар зөв сонголт хийх чадвартай болгож, нөгөө талаар ажил мэргэжлээ төлөвлөх арга барилыг эзэмшүүлнэ.

Мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгөх – энэ нь хүмүүст өөрсдийнхөө зорилго, хүсэл эрмэлзлийг илүү тодорхой болгох, өөрийнхөө төлөв байдлыг ойлгох, мэдээлэлд суурилсан шийдвэр гаргах, үйл ажиллагаандаа

хариуцлагатай хандах, төлөвлөсөн болон төлөвлөөгүй ажил мэргэжлийн өөрчлөлтийг даван туулах, удирдах зэрэгт туслалцаа үзүүлнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар зөвлөгөө – энэ нь хүмүүст хөдөлмөр эрхлэлтийн ойрын зорилтыг тодорхойлох, тухайн ажлын байр, шаардагдах ур чадварын талаарх ойлголт, суралцах боломжийг нээх, мөн ажил хайх, ажлын байрандаа тогтвортой ажиллахад шаардагдах ур чадварт суралцахад туслалцаа үзүүлнэ (жишээ нь, CV буюу анкет бичих, ярилцлагад орох ур чадвар болно).

Ажилд зуучлах – ажлын байранд хүмүүсийг санал болгоно. Энэхүү арга хэмжээ нь төр болон хувийн хэвшлийн салбарт хамаарна. Зарим коллеж болон их, дээд сургууль өөрийн төгсөгчдөд ажилд орох үйлчилгээ үзүүлдэг.

Дээрх утгаар авч үзвэл мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажил нь зөвхөн боловсролын асуудал биш, нийгэм, хөдөлмөрийн зах зээл, улмаар эдийн засагт нөлөөлөх асуудал болж байна. Нөгөө талаар энэ нь хувь хүний өөрийн үнэлэмжид нөлөөлөх хандлагын чухал асуудал билээ. Мэргэжлээ хэрхэн сонгох нь тухайн хүний ирээдүйн амьдралын эхлэл, цаашдын амжилт ололтын эх үндэс гэж үзэж болно.

Мэргэжил гэдэг нь тодорхой ажил хөдөлмөрийг эрхлэхэд шаардагдах мэдлэг, чадвар, дадал,

тусгай бэлтгэл, амьдралын туршлага, бие хүний тодорхой шинж чанарын цогц юм. Я.Цэвэлийн “Монгол хэлний тайлбар толь” бичигт мэргэжил гэдгийг урлаг, техник, шинжлэх ухааны аль нэг салбарыг голлож эзэмшсэн мэдлэг чадвар юм” гэж тодорхойлжээ.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажлын үндсэн зорилго нь сурагчдад хувийн сонирхол болон нийгмийн хэрэгцээг харгалзан ирээдүйн мэргэжлийг шинжлэх ухааны үндэстэй сонгоход туслахад чиглэнэ.

Мэргэжил сонгоход анхаарч үзэх ёстой үндсэн 3 зүйл байгааг судлаачид тэмдэглэж байна. Е.А Климов мэргэжлийн сонголтын тулгуур ухагдахуун хэмээн “хүсч байна”, “чадна”, “хэрэгтэй” гэсэн үгээр товч илэрхийлсэн байна. *Юуны өмнө тухайн мэргэжилдээ сонирхолтой байх.* Мэргэжилдээ сэтгэл дундуур бол амжилттай суралцах боломжгүй. Төгсөж гараад тухайн мэргэжлээрээ ажиллана гэдэг бас л эргэлзээтэй юм. *Мэргэжил тухайн хүний сэтгэц физиологийн онцлогт тохирч байх.* Үүнийг мэргэжлийн тохироц чанар гэж тодорхойлсон байна. Өөрөөр хэлбэл инженер хүний хувьд техник сэтгэлгээ сайн хөгжсөн, анхаарлын төвлөрөлт сайн, нягт нямбай г.м. шинжүүд төлөвшсөн байх ёстой бол хүнтэй харилцах ажил эрхлэх хүмүүс нийтэч, хэл ярианы хөгжил сайтай, ёс суртахууны чанар хөгжсөн байх

шаардлага яригдаж байна. *Мэргэжил нийгмийн эрэлт хэрэгцээнд нийцэж байх.* Зарим мэргэжлээр дотоодод хэдэн жилийн нөөц бэлтгэгдсэн байгаа гэдэг бол зарим мэргэжил нийгэмд хүлээлт үүсгэж байдаг. Климов мэргэжи сонгоход харгалзах найман хүчин зүйлийг тэмдэглэсэн бөгөөд үүнийг мэргэжил сонголтын “найман өнцөгт” хэмээн нэршиж байна. Эдгээрт:

1. Сонирхол
2. Авьяас
3. Мэргэжлийн нэр хүндийг хүлээн зөвшөөрсөн байдал
4. Мэргэжлийн талаарх мэдээлэл
5. Эцэг эхийн байр суурь
6. Найз нөхөд, ангийн хамт олны байр суурь
7. Хөдөлмөрийн зах зээл
8. Мэргэжлийн хэтийн төлөв орсон байна.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажил нь дараах чиглэлийн үйл ажиллагаанаас бүрдэнэ. Үүнд: Мэргэжлүүдийн талаар мэдээлэл өгөх, сурталчлах, ухуулах; мэргэжлийн чиг хандлагын сэтгэц оношилгоо хийх; мэргэжил сонголтын зөвлөгөө өгөх; тохирох мэргэжлийг сонгуулах; Мэргэжлийн үйл ажиллагаанд дасан зохицох ажил зохион байгуулах; Мэргэжилд тавигдах шаардлагын дагуу зохих шинж чанарыг төлөвшүүлэх.

Мэргэжлийн баримжаа олгох ажлын суурь нь мэргэжлийн мэдээллээр хангах явдал юм. Янз

бүрийн мэргэжлүүд, тэдгээрийн ач холбогдол, нийгмийн эрэлт хэрэгцээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажиллах орчин, мэргэжилтэнд тавигдах шаардлага, сэтгэц физиологийн үзүүлэлт, тухайн мэргэжлээр элсэн суралцахад шаардлагатай мэдээлэл өгөх зэрэг олон зүйл хамаарна. Үүнээс гадна сурагчдад хөдөлмөрийн соёл, хөдөлмөрийн сахилга бат, ажил төлөвлөх г.м. хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны ерөнхий ойлголтыг эзэмшүүлэх нь зүйтэй. Хүүхдүүдийн мэргэжлийн талаар төсөөлөл баялаг байх тусам сонголт хийхэд илүү сайнаар нөлөөлнө. 2013 онд хийсэн судалгаагаар ахлах ангийн сурагчид нийт 93 мэргэжлийн хүрээнд сонголт хийсэн ба орон нутагт 45, нийслэлийн хэмжээнд 86 мэргэжлээс сонгожээ. Нийт сурагчдын 81,42% нь 16 мэргэжлийг нэрлэсэн байна. Хөдөө орон нутагт инженер, эмч, эдийн засагч, багш, цагдаа гэсэн 5 мэргэжлийг 68,2% нь сонгосон бол нийслэлийн ахлах ангийн сурагчдын 80 гаруй хувь нь 13 төрлийн мэргэжил (инженер, эдийн засагч, эмч, хуульч, багш, загвар зохион бүтээгч, менежмент, сэтгэл судлаач, батлан хамгаалах салбар, сэтгүүлч, жүжигчин, программист, архитектор) сонгосон байна. Гэтэл 8000 орчим нэр төрөл бүхий мэргэжил, түүнээс салбарлан 50 мянга гаруй мэргэшил байгаа талаар судлаачид тэмдэглэсэн байдаг. Мөн жил бүр 500 орчим

мэргэжил шинээр бий болж байдаг бол мөн тооны мэргэжлийн нийгэм дэх ач холбогдол багасч байдаг талаар судалгаа байна. Мэргэжлүүдийн талаар мэдээллийг хүүхэд зөвхөн сургуулиас олж авдаг биш, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, эцэг эх, танил тал болон бусад мэдээллийн эх сурвалжаас авч байна. Гэхдээ эдгээр эх сурвалжийн мэдээлэл ихэнх тохиолдолд бодит байдлыг өнгөц хийсвэр үнэлсэн байдалтай байгаа тул мэргэжлийн мөн чанарыг зөв таниулах нь мэргэжлийн сурталчилгааны үндсэн агуулгыг тодорхойлдог. Мөн хүүхдэд насанд нь тохирсон ажил хийлгэх, урамшуулах замаар хөдөлмөрт дур сонирхолтой болгох, хөдөлмөрийн дадал бий болгох явдал чухал байдаг. Энэ нь мэргэжлийн чиг баримжаа олж авахад хэрэгтэй төдийгүй бие хүний төлөвшилд маш чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Хөдөлмөрийн дадал нэгэнт олсон хүүхэд аливаа ажлыг хийх эвсэлтэй болохоос гадна хамгийн чухал нь хөдөлмөрт эерэг хандлагатай болдог. Багаасаа ажлаас зайлсхийдэг, “нүд хуурдаг” сэтгэлгээ насанд хүрсэн хойноо хийхээс илүү ярьдаг, ажил хийхдээ нэр хүнд, ашгийг урьдал болгодог, өөрөөр хэлбэл гадаад сэдэлтэй хүн болоход нөлөөлдөг. Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажлын бас нэг чухал хэсэг бол сурагчдын авьяас сонирхлыг судлах ажил билээ. Энэ зорилгоор сурагчдын бие хүний хэв шинж, сонирхол, авьяас,

темперамент, сэдэл зэргийг судалдаг.

Мэргэжлийн баримжаа олгох ажлын бүтцэд мэргэжил сонголтын зөвлөгөө өгөх ажил багтдаг. Энэ нь бие хүний онцлог шинжид тулгуурлан мэргэжлээ сонгоход туслалцаа үзүүлэх юм. Гол төлөв 8-р ангиас эхлэн хийгдэх нь практикт үр дүнтэй байна. Юуны өмнө сурагчдыг мэргэжлээ ухамсарлаж сонгоход чиглүүлэх ёстой. Үүний дараагаар сурагчдад өөрийн сонирхол, авьяас, сэтгэц физиологийн онцлогт нийцсэн мэргэжил сонгоход нь багш, сэтгэлзүйч, эсвэл мэргэжил сонголтын зөвлөхтэй хамтран туслах нь илүү үр дүнтэй. Мэргэжлээ сонгосны дараагаар мэргэжил үнэхээр өөрт нийцэж байна уу гэдгийг мэдэж авдаг. Сургуулиас гадуурх үйл ажиллагаа, мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв, эсвэл их дээд сургуульд суралцаж байх үед, зарим судлаачдын үзэж байгаагаар практикт ажиллаж эхэлсний дараа хүртэл өөрт нийцсэн эсэх нь хянагдаж тодорхой болдог байна. Эдгээр шатанд зөвлөх явц өөр өөр шинж чанартай байдаг. Тухайлбал, эхний шат хүүхдийг хөгжүүлэхэд чиглэгдэх ёстой ба хүүхдийн сонирхол нарийсч хөгжиж байвал үр дүнтэй болсныг илэрхийлнэ. Хоёр дахь шатанд сонголт хийсэн мэргэжил тухайн сурагчийн эрүүл мэндэд нийцэж буй эсэх, мэргэжлийг эзэмшихэд сэтгэлзүйн хувьд бэлэн эсэх, хөдөлмөрийн

нөхцөл, ажиллах орчин зэрэгт удирдамж, зааварчилгаа өгөхөд чиглэгддэг. Мэргэжил бүр бие хүний сэтгэлзүйн тодорхой онцлогийг шаарддаг. Хэрэв сонгосон мэргэжлээр ажиллахад бие хүний шинж нийцэхгүй бол хүн ачаалал даах, тухайн мэргэжлээр ажиллах чадвар хангалтгүй байна. Гурав дахь шат төлөвшилтэй холбоотой. Сонголт зөв, эсвэл буруу байсан нь батлагдаж, мэргэжилтэн бие хүний шинжүүд илүүтэй төлөвшдөг байна.

Зөвлөгөө өгөх ажлын дараа тохирох мэргэжлийг сонгуулах ажил явагддаг. Тухайн сурагчийн хувьд илүү өндөр амжилт гаргах магадлалтай мэргэжлийг сонгуулж, сонгосон мэргэжилтэй нь холбоотой үйл ажиллагаа гүйцэтгүүлэхэд уг ажлын мөн чанар оршиж байна. Мэргэжлийг шилэн сонгох явцад физиологийн болон оюун ухааны онцлогт тулгуурласан мэргэжлийн нийц буюу тухайн мэргэжилд тохирох эсэх нь тодорхойлогдоно. Мэргэжлийн тохироц чанар гэдэг нь тухайн мэргэжилд хувь хүн бие бялдрын болоод сэтгэцийн хувьд тохирч байгаа эсэхийг хэлнэ. Мэргэжлээ буруу сонгосноор хичээлээ таслах, сурлагын амжилт нь сулрах, сургуулиа орхих, суралцаж төгсөөд мэргэжлээрээ ажиллахгүй байх, ажилгүйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх, дээд боловсролын сурлагын чанарт сөргөөр нөлөөлөх зэрэг үр дагавартай байна. Сүүлийн үед ерөнхий боловсролын сургуулийг

төгсөгчдөөс их дээд сургуульд элсэгчдийн хувь хэмжээ ихсэж байгаа үзэгдэл нь өндөр мэдлэг боловсрол, нарийн ур чадвартай мэргэжилтний хэрэгцээ шаардлага өсч, хүн бүр дээд боловсролтой болохыг эрмэлзэж буйтай холбоотой. Эцэг эх нь сургалтын зардлыг бүрдүүлэхэд асуудалтай байсан ч ирээдүйнх нь төлөө дээд боловсролтой болгохыг хичээнэ. Үүнд буруу зүйл огт байхгүй боловч нөгөө талаар хүн бүхэн их, дээд сургуулийг заавал дүүргэх ёстой юм шиг хандлага нийгэмд тогтож байна.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажлын бүрэлдэхүүнд мэргэжилд дасан зохицох ажлыг зохион байгуулах орж байна. Олон судлаачид мэргэжилд дасан зохицох чанарыг тухайн мэргэжлээр суралцан, зарим нь ажиллаж эхэлсний дараа явагддаг гэж үздэг. Дасан зохицох чанар нь мэргэжлийн болон нийгэм сэтгэлзүйн гэсэн хоёр талтай байна. Нийгэм сэтгэлзүйн дасан зохицох чанар нь ажлын хамт олон, тэдгээрийн зан байдлын хэм хэмжээнд зохицох, харин мэргэжлийн дасан зохицох чанар гэдэг нь тухайн ажил мэргэжлийн явцад зайлшгүй мэдлэг, мэдээлэл, чадвараар өөрийгөө хөгжүүлэх, мэргэжлийн үнэ цэнийг хүлээн зөвшөөрөхөд оршдог. Жишээ нь, багш хүний хувьд хамт олон дундаа, мөн байгууллагын дотоод дүрэм болон биеэ авч явах байдал, нөгөө талаас багш хүн сурагчидтай

хэрхэн харилцах, өөрийн мэдлэг болон заах ур чадвар, сэтгэл судлал, сурган хүмүүжүүлэх ухааны мэдлэгээ дээшлүүлж байх нь мэргэжилд дасан зохицох чанар юм.

Дээр дурдсанчлан мэргэжлийн баримжаа олгох ажил нь хэд хэдэн үйл ажиллагаанаас бүрдэж байгаа ба мэргэжлийн чиг хандлагын сэтгэц оношилгоо нь энэхүү ажлын нэг чухал хэсэг болж байна. Сэтгэл зүйн тестээр мэргэжлийн чиг хандлагыг судлах ажил манай орны хувьд харьцангуй сүүлд хийгдэж эхэлсэн. Сэтгэл зүйн хэд хэдэн аргыг эх хэл дээр хөрвүүлэн сурагчдын хувьд тохирох мэргэжлийг тодорхойлох болсон байна. Гэвч монголчуудад хүүхдээ шинжих, тохирсон ажил хөдөлмөрт сургах асар арвин туршлага хуримтлуулсан, ардын сурган хүмүүжүүлэх зүйн баялаг өв уламжлалтай ард түмэн юм.

“Сургууль, амьдралын холбоог бэхжүүлж, ардын боловсролын системийг цаашид хөгжүүлэх тухай” хууль 1963 оны 2 сарын 9-ны өдрийн тогтоолоор батлагдаж, уг хуулийг хэрэгжүүлэхдээ ажил мэргэжлийн баримжаа олгох зорилгоор сургалтын төлөвлөгөөг ерөнхий боловсрол, хөдөлмөр, политехникийн гурван хувилбартай батлан туршиж байжээ. 1964 онд МАХН-ын Улс төрийн Товчооны тогтоолоор аль нэг салбарт ажиллах мэргэжлийн бэлтгэлийг сурагчдад олгох, нэг сургуульд 3-4 мэргэжлийн сургалт явах тухай

заасан байна. Үүний дүнд 8 дугаар анги төгсөгчид хөдөлмөрийн тодорхой дадлага эзэмшиж, улс ардын аж ахуйн янз бүрийн салбар үйлдвэрлэлийн хөдөлмөрт шилжин ажиллах болсон байна. 1964 онд Улаанбаатар хотод анхны ТМС байгуулагдаж эхэлсэн. Энэ бол ЕБС-иар сурагчдад мэргэжлийн баримжаа олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх анхны сургалт байв. АБЯ-ны сайдын 1978.05.17-ны өдөр “Мэргэжлийн баримжаа олгох ажлыг сайжруулах зарим арга хэмжээний тухай” тушаалаар хуучнаар Сурган хүмүүжүүлэх ухааны хүрээлэнд мэргэжлийн баримжаа олгох ажлыг хариуцсан мэргэжилтэн батлагдсан байдаг. Энэ үеэс манай улсын ЕБС сурагчдын авъяас, сонирхлыг илрүүлж хөгжүүлэх зорилгоор үйлдвэр, аж ахуйн газруудтай танилцуулан дадлага хийлгэх зэрэг ажлыг хэрэгжүүлж байв.

Нийгмийн тогтолцоо шилжих үед өмнө хэрэгжиж байсан хууль, тогтоомж, хүүхдийн байгууллагад олгогдож байсан санхүүжилт, мэргэжлийн чиг баримжаа олгохтой холбоотой авч хэрэгжүүлж байсан арга хэмжээ үндсэндээ уналтын шатанд орсон гэж үзэж болно. Хүүхдийн дугуйлан, хөдөө аж ахуйн салбартай танилцах гэх мэт үйл ажиллагаа зогссон.

2005 онд “Мэргэжлийн боловсролын тухай” хууль батлагдан, мэргэжлийн боловсрол олгох асуудалд эргээд анхаарах

болсны зэрэгцээ багш, суралцагчдад хөнгөлөлт, дэмжлэг үзүүлэх болов. Сурагчдын авьяас сонирхлыг нээн илрүүлэх, хөгжүүлэх, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох асуудал судлаачдын анхаарлыг ихээхэн татдаг билээ. Олон улсын байгууллагууд болон боловсролын салбарын удирдлагын зүгээс энэ чиглэлийн судалгаа, төсөл хөтөлбөр багагүй хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал 1996 онд ЮНЕСКО “Боловсролыг бүх нийтийн хүртээл болгох” хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн “Хүмүүсийн авьяас сонирхлыг хөгжүүлэх дэд хөтөлбөр”; 2003 онд ЮНЕСКО “Монголын өсвөр үеийхний аж байдлыг сайжруулах нь” төсөл; 2010 онд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хүрээнд хийгдсэн “Карьерийн баримжааг хөгжүүлэх нь” судалгаа; 2011 онд Нийслэлийн Хөдөлмөрийн газар, Сүхбаатар дүүргийн Засаг даргын Тамгын газартай хамтран “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөгөө аян”; ММС-гийн “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын төсөл” болон түүний харьяа Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн систем ба мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээг хөгжүүлэх дэд төслийн хүрээнд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагатай хамтран “Ажил, мэргэжлийн зөвлөх” бэлтгэх цуврал сургалт; Хөдөлмөрийн төв биржийн “Хөдөлмөрийн зах

зээлийн барометрийн судалгаа” зэрэг олон ажлуудаас дурдаж болох юм. Энэ төрлийн судалгааны ажилд төр засгийн зүгээс онцгой анхаарах болсны тод илрэл нь боловсрол, шинжлэх ухааны салбарын чанарын шинэчлэлийн “Эрдэм боловсролтой монгол хүн” боловсролын салбарын чанарын шинэчлэлийн хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй дэд хөтөлбөр, ажлууд юм.

Сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээний судалгаа тогтмол хийгдэх болов. Жишээ нь, эрэлттэй ажил, мэргэжилд: уул уурхайн ажилтан, хүнд машин механизмын жолооч, тариаланч, ногоочин, үйлдвэрийн ажилтан, загасчин, анчин, түүгч, барилгын ажилчин, зочид буудал, албан контор, бусад байгууллагын цэвэрлэгч, туслах ажилтан, үйлдвэрлэл хариуцсан ажилтан, газар шороо, зам засвар, жолооч, борлуулагч орж байна. Аль ч улсад мэргэжлийн анхан, дунд, дээд шатны мэргэжилтний тооны оновчтой харьцаа алдагдвал хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хөдөлмөр эрхлэлтэнд сөргөөр нөлөөлж ажилгүйдэл ихэсдэг байна.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажилд боловсролын байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага чиг үүргийн хувьд уялдаатай ажиллах нь уг ажлын хэрэгжилт, үр дүнг сайжруулах нэг нөхцөл болно. Тухайлбал боловсролын байгууллага хүүхдийн авьяас

сонирхлыг нээн хөгжүүлэх олон талт ажил зохион байгуулах, бие хүний онцлог шинжийг сэтгэл зүйн аргачлалаар тодорхойлох, мэргэжлийн мэдээллээр хангах, нийгэмд эрэлттэй байгаа мэргэжлээр сургах зэрэг чиг үүрэгтэй ажиллах бол хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хариуцсан төрийн байгууллага нь хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа хийх, шаардлагатай мэргэжилтэн бэлтгэх талаар санал өгөх, ажилгүйдлийн шалтгаан, шийдвэрлэж болох арга замыг зөвлөмжлөх зэргээр уялдаатай ажиллах нь зүйтэй байна.

ДҮГНЭЛТ

Манай орны хувьд 1960-аад оноос мэргэжлийн баримжаа олгох чиглэлээр ажил эрчимтэй зохион байгуулагдаж байсан бөгөөд нийгмийн тогтолцоо шилжих үед хэсэг зогсонги байдалд орсон ч эргээд сэргэх хандлага ажиглагдсан.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажлыг улс даяар илүү өргөн хэмжээтэй, үр бүтээлтэй явуулах юм бол хүүхдүүд мэргэжлээ зөв сонгосноор нийгэмд ажилгүйдэл тодорхой хэмжээгээр буурах болно. Энэ нь цаашдаа олон сайн давуу талуудыг дагуулах болно.

Мэргэжлийн баримжаа олгох ажилд сэтгэлзүйчид оролцдог гадны орны жишиг бас байдаг бөгөөд ялангуяа сэтгэц оношилгооны чиглэлээр энэ ажлыг

идэвхжүүлэх шаардлага тулгамдаж байна.

НОМ ЗҮЙ

1. Е.В Гудкова. Основы профориентации и профессионального консультирования. М.,2004
2. OECD ба Европын Комисс: Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа: Бодлого боловсруулагчдад зориулсан гарын авлага. OECD/Европын Комисс, Парис, 200
3. Э.Хансен. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа. Бага, дунд орлоготой иргэдэд зориулсан гарын авлага. УБ.,2010
4. Л. Безансон, М.Туркотте. “Ажил мэргэжлийн үйлчилгээ”, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ буюу ILO) хэвлэгдээгүй материал. 2004
5. Е.А Климов. Психология профессионального самоопределения. М.,2004
6. БШУЯ, ШУТИС. ЕБС-ийн ахлах ангийн сурагчдад авьяас сонирхлоор нь мэргэжлийн баримжаа олгох төслийн тайлан. 2013
7. Д.Баттогтох. Үр хөвгүүнийг сургах ёсон. Бээжин,2009. 23-р тал
8. Ачлалт номын тухай. УБ., 1961
БНМАУ-ын Ардын Их Хурлын 1963 оны 2 сарын 09-ны өдрийн тогтоол
9. Ц.Содов, Б.Тунгалаг. “Ерөнхий боловсролын ахлах ангийн сурагчдад мэргэжлийн баримжаа олгож ирсэн байдлын судалгаа”//Орхон Их Сургууль. Эрдэм шинжилгээний бичиг. №12