



ОЛОН  
УЛСЫН  
ХӨДӨЛМӨРИЙН  
БАЙГУУЛЛАГА  
ЖЕНЕВ ХОТ

# АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖАА



БАГА БОЛОН  
ДУНД  
ОРЛОГОТОЙ  
ОРОНД  
ЗОРИУЛСАН  
ГАРЫН АВЛАГА

Эллен Хансен

УР ЧАДВАР БА  
АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН  
ГАЗАР

# АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖАА

*Бага болон дунд орлоготой оронд  
зориулсан гарын авлага*

**Эллен Хансен**

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2010

2010 онд анх удаа хэвлэв.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооны бүтээлүүд Зохиогчийн эрхийн тухай Түгээмэл конвенцийн 2 дугаар протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрхийг эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрхийг авахын тулд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооны Нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсхүл дараах и-мэйлээр хандана уу: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчоо ийм хүсэлтийг таатай хүлээн авах болно.

Хуулбарлах эрхийн байгууллагуудад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу номыг олшруулж болно. Танай улсад буй хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) хаягаар мэдээлэл авна уу.

---

ISBN 978-92- (хэвлэмэл)

ISBN 978-92- (веб pdf)

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын журмын дагуу ОУХБ-аас хэвлэн нийтэлж буй бүтээлийг зохиоход ажиллуулсан хүмүүс болон түүнд дурьдсан материалууд нь аль нэг улс, газар нутаг, тэдгээрийн захиргааны эрх зүйн байдал болон хил хязгаарын талаар Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооны зүгээс ямар нэгэн үзэл бодлыг илэрхийлээгүй болно.

Зохиогчийн нэрээр хэвлэгдсэн аливаа нийтлэл, судалгаа, бусад бүтээлүүдэд илэрхийлсэн үзэл бодол нь зөвхөн зохиогчийнх бөгөөд хэвлэн нийтэлсэн нь түүнд илэрхийлсэн үзэл бодлыг ОУХБ-аас дэмжиж сайшаасан гэсэн утгыг агуулахгүй.

Бүтээлд пүүс, арилжааны бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурьдсанаар тэдгээрийг ОУХБ-аас хүлээн зөвшөөрсөн хэрэг биш бөгөөд харин ямар нэгэн пүүс, арилжааны бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурьдахгүй өнгөрснөөр тэдгээрийг үл зөвшөөрснийг илтгэхгүй.

ОУХБ-аас хэвлэн нийтэлсэн материалуудыг томоохон номын дэлгүүрүүд болон олон оронд байгаа ОУХБ-ын товчоодоос, эсвэл ОУХБ-ын хэвлэлийн газраас дараах хаягаар авч болно: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Шинэ бүтээлүүдийн жагсаалт буюу каталогийг дээрх хаягаар буюу [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) гэсэн цахим шуудангаар хандаж үнэ төлбөргүй авах боломжтой.

Манай вэб сайтад зочилно уу: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооноос эрхлэн гаргав. Женев хот, Швейцарь

ОУХБ-ын дэмжлэг, зөвшөөрөлтэйгээр Монгол улсад орчуулан хэвлүүлж буй «Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа» ном нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг ОУХБ-ын стандартад нийцүүлэн хөгжүүлж, хүн амын бүлгүүд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Олон Улсын туршлагыг улс орны түвшинд нэвтрүүлэхэд ихээхэн ач холбогдолтой болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний бүрэлдэхүүн хэсэг болсон ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээг төлөвлөж хэрэгжүүлэхийг зорьж буй төрийн захиргааны болон боловсрол, хөдөлмөрийн байгууллагууд, бүх шатны мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагууд, ажил олгогчид, ажилтаны төлөөллийн байгууллагуудын албан хэрэгцээнд зориулан Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр орчуулан хэвлүүлэв.

Энэхүү номыг эх хэлнээ хөрвүүлэх, хэвлүүлэх, түгээхэд хувь нэмэр оруулсан бүх байгууллага, хүмүүст Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас гүн талархал илэрхийлж байна.

## ӨМНӨХ ҮГ

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх асуудлыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) нь дэлхийн хөдөлмөрийн зах зээл болон нийгмийн бүтцийн үзүүлж буй нөлөөлөл улам хүчтэй болж буй цаг үетэй холбон үзэж байна. Сүүлийн 20 жилд хөдөлмөрийн зах зээлийн хурдацтай өөрчлөлтөнд нийцсэн үйл ажиллагаа явуулах нь нэн чухал болсон нь улам мэдрэгдэж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас Хүний нөөцийн хөгжил: боловсрол, сургалт, насан туршийн мэдлэг олголтын талаарх 2004 оны 195 дугаарт шинээр батлагдсан зөвлөмжид ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд анхаарал хандуулахын чухлыг зааж өгсөн юм. Үүнийн зэрэгцээ олон орны сонгогчид залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд туслалцаа үзүүлэх талаар ОУХБ-д хүсэлтээ илэрхийлсээр байна. Эдгээр хүчин зүйлс нь энэ асуудлыг, тэр дундаа бага болон дунд орлоготой орнуудын байр сууринаас онцгойлон судлах шийдвэрт нөлөөлсөн юм.

Энэхүү гарын авлагын судалгааг олон улсын түвшин дэхь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, туршлагын давуу талыг зохистойгоор ашиглах зорилгоор олон талаас нь хийсэн болно. Нэгд, тухайн сэдвийн хүрээнд хэвлэгдсэн судалгаа, номын үнэлгээг хийсэн болно. Хоёрт, бага болон дунд орлоготой орнууд дахь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар туршлагатай мэдээлэгч нарыг тодруулсан болно. Гуравт, ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл ба чиг баримжааны чиглэлээр интернэт судалгаа хийсэн. Ингэснээр хөгжлийн янз бүрийн шатандаа яваа олон улсуудын урьд өмнө нь хуримтлагдсан туршлага, арга зүйг бусдад таниулах боломжтой болсон. Судалгааны ажилд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Нидерландын Вант Улсын Засгийн газрын хамтарсан хөтөлбөрийн хүрээнд Нидерландаас санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэн болно.

Энэ гарын авлагын нэгдүгээр бүлэгт Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа ба хөгжлийн байгууллага, Дэлхийн банк, Мэргэжлийн боловсрол, сургалт, судалгааны европын төв болон Европын сургалтын сангаас хийсэн судалгааг багтаалаа. Гуравдугаар бүлгийг ажил мэргэжлийн мэдээллийн эх үүсвэрийн талаар Брюс Матьюгийн илтгэлийг үндэслэн бичсэн юм. Мөн тавдугаар бүлэгт Үйлчилгээг хүргэх зохион байгуулалт үндсэн зарчмын талаарх Линн Безансон болон Мишээл Туркотте нарын илтгэлээс иш татан оруулсан болно. Хоёрдугаар хэсэгт орсон зааварчилгааг Паула Репо, Логоснет болон Логос Нет-ийн бусад ажилтнууд болон Сюзан Глисон, Николас Мангозо, Сильвия Саразола, Тина Эскола нарын туслалцаатайгаар боловсруулсан юм.

Гарын авлагыг бэлтгэх явцад Катерин Кассерли, Жорж Гамердингер, Томас Ивори, Рональд Султана болон Ренет Дю Тойт нар өөрийн санал зөвлөмжөө харамгүй хүргүүлсэн бөгөөд Гирма Агун, Бит Андрес, Жан Дюронсой, Рагнар Гуссинг, Жон Хантер, Жон Маккарти, Жианни Росас, Грегор Шульц, Эми Торрес, Фернандо Варгас, Тони Ватс, Ли Хианг Вей нар саналаа нэмсэн юм. Хянан тохиолдуулах ажлыг Жиралдин Фитцжеральд гүйцэтгэсэн юм.

Тус гарын авлагад Өмнөд Африкийн Преторид 2005 оны 5-р сард зохиогдсон Хүний нөөцийн судалгааны газар (ХНСГ)-аас явуулсан Хөгжиж буй орнууд дахь сургуулиас ажлын байранд шилжих болон Хөдөлмөрийн зах зээлийн зуучлал сэдэвт дугуй ширээний хэлэлцүүлгийн гол саналыг тусгасан болно. Энэ арга хэмжээг Др. Ренетте удирдан зохион байгуулсан бөгөөд Өмнөд Африк болон Ботсван, Бразил, Энэтхэг, Тайланд зэрэг орнуудын ажил мэргэжлийн талаарх мэргэжилтнүүд оролцсон юм. Үүнээс гадна Өмнөд Африкийн их, дээд сургууль, Өмнөд Африк дахь ажил олгох хувийн хөдөлмөрийн товчооны гишүүд болон Хүний нөөцийн судалгааны газрын бусад ажилтнууд оролцсон юм.

Тус гарын авлага нь хоёр төрлийн уншигчдад зориулагдсан. Нэг дэх хэсэг нь бага болон дунд орлоготой орнуудын Боловсролын яам, Хөдөлмөрийн яам, олон нийтийг хамарсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллага, бүх шатны дээд сургуулийн ажилтан болон тэдгээрийн зөвлөхүүд зэрэг тухайн орны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх үндэсний бодлого, төлөвлөлтийг хариуцсан хүмүүст зориулсан юм. Харин хоёр дахь хэсгийг ажил мэргэжлийн чиг баримжааны, үйлчилгээг төлөвлөж,

---

хэрэгжүүлдэг илүү өргөн хүрээний хүмүүсийн анхааралд хандуулсан болно. Эдгээр хоёр бүлэг нь дэлхий даяархи ажил мэргэжлийн чиг баримжааны өнөөгийн байдлыг тодоор тусгаж харилцан уялдаатай боловсруулагдсанаараа онцлогтой юм.

Хэдийгээр гарын авлага нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэргэжилтнүүдийн үзэл баримтлал, тухайн орны туршлага зэрэг ойлголтуудыг нэгтгэсэн боловч нэгдүгээр бүлэгт тусгасан зургаан түлхүүр элемент бүхий хүрээ нь зөвлөмж, санал хэлбэрээр байгаа болно. Энэ нь бага болон дунд орлоготой орнуудын ажил мэргэжлийн талаарх бодлого боловсруулагч энэ талаар мэргэшсэн хүмүүсийн дунд мэтгэлцээн өрнүүлэх, энэхүү аргыг ашиглах боломжийн талаар ярилцах боломжийг олгож байна. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэдээлэл, түүнийг ашиглах өсөн нэмэгдэж буй хэрэгцээ, шаардлагыг хангахад чухал хэрэгсэл болсонд энэхүү гарын авлагын ач холбогдол оршино.

Мпенга Кабунди,  
Женев дахь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын  
Ажил эрхлэлтийн чадавхи, боломжийн хэлтсийн захирал

## **АГУУЛГА**

### **Өмнөх үг**

### **Товчилсон үг**

### **Гарын авлагын зорилго**

#### **I-р хэсэг. Бага болон дунд орлоготой улсад зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны удирдамжийн хүрээ**

##### **I. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх өнөөгийн хандлага**

- A. Хөдөлмөрийн зах зээлийн шинж чанар
- Б. Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийн боломж
- В. Үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц ба чиг хандлага
- Г. Дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц
- Д. Шилжиж суурьшиж буй ажилчдад зориулсан мэдээлэл

#### **II. Мэргэжлийн сонголт, хайлт, ажил дээрээ тогтвортой байх ур чадварын хөгжлийг дэмжих нь**

- A. Ажил мэргэжлийн боловсрол
- Б. Ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөө /хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх/ ажилд зуучлах
- В. Хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалт /хөдөлмөр эрхлэлт/ ажиллах хүчийг хөгжүүлэх хөтөлбөр
- Г. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэдийн чадварыг бэхжүүлэх нь

#### **III. Ажил мэргэжлийн үйлчилгээг хүргэх нь**

- A. Ганцаарчилсан үйлчилгээ
- Б. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бие даан эзэмших нь
- В. Шаталсан үйлчилгээ

#### **IV. Сургалт, хүний нөөцийг хөгжүүлэх үйлчилгээг хүргэх нь**

- A. Чиг баримжааны талаарх зөвлөхийн суурь сургалт
- Б. Ажлтануудын гүнзгийрүүлсэн сургалт
- В. Мэргэжлийг хөгжүүлэх олон улсын санаачлага

#### **VI. Засаглал ба зохицуулалтын хүрээ**

- A. Улсын түвшинд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бэхжүүлэх нь
- Б. Үйлчилгээг хүргэх үеийн зохицуулалт
- В. Тогтолцоог боловсронгуй болгох үндсэн алхмууд

## **VI . Дүгнэлт**

#### **2-р хэсэг. Бага болон дунд орлоготой оронд зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх интернет дээр суурилсан гарын авлага**

- 1-р хэсэг. Зарим орны ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай холбогдох лавлагаа
- 2-р хэсэг. Ерөнхий лавлагаа

## **Ашигласан ном**

## ШИГТГЭЭ

- III.1 Ямайка: Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн систем
- III.2 Барбадос: Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн систем
- III.3 Өмнөд Африк: Үндэсний боловсролын хөтөлбөрт тусгагдсан амьдралын чиг баримжаа
- III.4 Шри Ланка: Үндэсний хөдөлмөр эрхлэлтийн эх үүсвэр ба түгээлтийн систем
- III.5 Перу: CAPLAB хөдөлмөр сургалтын хөтөлбөр
- III.6 Филиппин: Шилжин суурьшигчдын сургалт ба чиг хандлагын хөтөлбөр
- III.7 Европын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ
- III.8 БНХАУ: «Амьдрах ухаан»-ы хөтөлбөр нь эмэгтэй ажилчдад хэрэгцээтэй чадварыг нь олгодог
- IV.1 АНУ: Сургуулиас ажил руу шилжихэд ажил мэргэжлийн удирдамж
- IV.2 Болгар: Ажлын зохион байгуулалт
- IV.3 Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага:  
Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажлын байраар хангах арга зам
- IV.4 Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага:  
Жижиг бизнесийг хөгжүүлэх нөөц бололцоо
- V.1 Солонгос улс: Боловсролын салбарт ажил мэргэжлийн удирдамжийн шинэчлэл
- V.2 Герман: Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн төв
- V.3 БНХАУ: Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны түгээлтэнд олон нийтийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний гүйцэтгэх үүрэг
- V.4 Аргентин: Орон нутгийн их сургуулийн ажил мэргэжлийн чиг баримжааны нөхөрлөл
- V.5 Сингапур: Ажил мэргэжлийн холбоо ба холбогдох сүлжээ
- V.6 Филиппин: Хувийн компанийн ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээг хүргэх нь
- V.7 Польш улс: Компьютер дээр суурилсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааг дэмжих систем
- V.8 Их Британи: Насанд хүрэгчдээс зориулсан зөвлөгөө
- VI.1 Дани улс: Ажил мэргэжлийн зөвлөхүүдэд зориулсан боловсрол, сургалтын дамжаа
- VI.2 Ирланд: Боловсролын салбарын удирдамжийн үндэсний төв
- VI.3 Канад: Ажил мэргэжлийн тойрог болон тойргийн сургалтын санаачилга
- VI.4 Европын бүсийн хамтын ажиллагаа: Европын хөтөч сүлжээ
- VI.5 Африкийн бүсийн хамтын ажиллагаа: Удирдамж дахь сургалтын материал болон охид, эмэгтэйчүүдийн боловсролд
- VI.6 Олон улсын хамтын ажиллагаа: Зөвлөхийн нөөц төв
- VI.7 Ажил эрхлэлтийн хөгжил, олон нийтийн бодлогын Олон улсын төв
- VII.1 Финлянд: Ажил мэргээлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний түгээлтийн тодорхойлолт
- VII.2 Финлянд, Люксембург: Нийгмийн түншлэлийн үүрэг
- VII.3 Турк: Үндэсний хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ болон сургуулиудын харилцааны зохицуулалт
- VII.4 Чили: ChileCalifica хөтөлбөр
- VII.5 Польш: Их дээд сургуулиудын ажил мэргэжлийн товчооны сүлжээ

**ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ**

CEDEFOP	Европын Мэргэжлийн боловсрол, сургалт хөгжлийн төв
CV	Намтар
DANIDA	Данийн Олон улсын хөгжлийн агентлаг
EEA	Европын эдийн засгийн бүс
ETF	Европын сургалтын сан
EU	Европын холбоо
EURES	Европын хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны үйлчилгээ
FAWE	Африк эмэгтэйчүүдийн боловсролын форум
IAEVG	Боловсрол, ажил мэргэжлийн чиг баримжааны олон улсын холбоо
ICT	Мэдээлэл, холбооны технологи
IEP	Бие даасан хөдөлмөрийн чадавхийн хөгжил
ISCO	Олон улсын ажил, мэргэжлийн стандартын ангилал
NGO	Төрийн бус байгууллага
OECD	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага
PES	Төрөөс үзүүлж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ
UNESCO	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага
UNFPA	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүн амын сан
UNICEF	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүүхдийн сан
WAPES	Төрөөс үзүүлж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний Олон улсын Нийгэмлэг
WB	Дэлхийн банк
WHO	Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага



## Гарын авлагын зорилго

Энэхүү гарын авлага нь хоёр зорилготой. Үүнд: Нэгдүгээрт, бага болон дунд орлоготой орон (ББДО)-ын ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх бодлого боловсруулагч, хөтөлбөр зохицуулагч нарт эдгээр асуудалд өөрчлөлт шинэчлэл хийхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, Хоёрдугаарт, Улсын болон орон нутгийн хэмжээнд хөтөлбөр боловсруулагч хэрэгжүүлэгчдэд бусад орны туршлагаас суралцах, засварыг өөрийн нөхцөлд тохируулж хэрэглэхэд оршино. Дээрх зорилтод нийцүүлэн тус гарын авлагыг 2 хэсэгтэйгээр боловсруулсан юм.

Нэгдүгээр хэсэгт юуны түрүүнд өндөр орлоготой улс орнуудын ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх олон улсын одоогийн чиг хандлагыг авч үзэж, эдгээр нь бага болон дунд орлоготой орнуудад тохирох эсэх талаар тайлбарласан юм. Хоёрдугаарт ажил мэргэжлийн чиг баримжааны тогтолцоог боловсронгуй болгоход ашиглахуйц зургаан түлхүүр элемент бүхий хүрээг тайлбарлана. Эдгээр элементууд нь: 1. Тухайн орны ерөнхий байдлыг ойлгох; 2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэдээллийг боловсронгуй болгох; 3. Ажлын байрны сонголт, эрэлт, нийлүүлэлтийг уялдуулах, чадавхийг хөгжүүлэх; 4. Үйлчилгээ хүргэлтийн зохион байгуулах; 5. Үйлчилгээ хүргэх ажилтнуудын чадавхийг бэхжүүлэх; 6. Засаглалыг сайжруулах, зохицуулах зэрэг болно. Гарын авлагын гуравдугаар хэсэг нь эдгээр зургаан түлхүүр элемент тус бүрийг хэд хэдэн орны жишээн дээр үндэслэн тайлбарласан болно. Эдгээр туршлага нь төрийн бодлогыг амьдрал дээр хэрэгжүүлэх нэгэн хувилбар болох боломжтой юм.

Энэхүү гарын авлагын Хоёрдугаар хэсэгт интернэт веб сайтыг ашиглан ажил мэргэжлийн чиг баримжааг сайжруулах талаарх тодорхой мэдээлэл, хэрэгслийг тусгасан юм. Эдгээр нь: 1. интернэтэд байршуулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааг сайжруулахад чиглэсэн мэдээлэл, аргачлалыг өндөр, дунд, бага орлоготой орнуудаар ангилан нэгтгэсэн жагсаалт, 2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаар мэргэжиж буй хүмүүст зориулсан олон улсад чадавхийн талаар мөрдөж буй стандарт, ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх талаарх мэдээлэл зэрэг ерөнхий ойлголтуудын тайлбар зэрэг болно. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг удирдах, түүнтэй уялдсан мэдээлэл, арга зүй, ер нь чадавхийг бэхжүүлэх талаар интернэт дээр байршуулах нь сүүлийн арван жилд нэлээд түгээмэл болсноор улс орнууд харилцан суралцах, туршлага солилцох өргөн боломжийг нээсэн юм. Ялангуяа дунд болон бага орлоготой орнуудын хувьд энэ нь өргөн нөөц, боломж болж ирсэн байна.

Интернэтэд хандахад хялбар болгох зорилгоор энэ гарын авлагын 2-р хэсгийг <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/index.htm> гэсэн хаягаар орж харах боломжийг бүрдүүлсэн юм.

2-р хэсэгт дурьдагдах интернэтийн арга, вэб сайтыг дунд болон бага орлоготой бүх орнуудад нээж, хэрэгжүүлэх ёстой гэсэн санаа биш гэдгийг дурьдах нь зүйтэй юм. Гэхдээ гарын авлагад дурьдсан сайтууд нь дэлхий нийтийн бүх уншигчдад хүртээлтэй бөгөөд ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх явцад ашиглах ерөнхий арга хэрэгсэл (ярилцлага авах, ур чадварын үнэлгээ хийх, сэтгэл зүйн талаар өгөх зөвлөгөө, түүний стандарт, гэх мэт)-ийг олон хэл дээр байршуулсан байдаг. Эдгээр сайт дахь мэдээллийг ашиглан загвар ном, тараах материал, сургалтын гарын авлага болгон ашиглах боломжтой. Интернэт дэх энэ сайтууд нь цаашид улам гүнзгийрүүлэн судлах хаяг, эх үүсвэрийг зааж өгөх бөгөөд шаардлагатай газраа хүрэх газрын зураг л гэсэн үг билээ.

Ажил мэргэжлийг удирдах, цаашид хөгжүүлэх талаарх интернэт дэх бүх мэдээллийг энэ гарын авлагад тусгах нь эцсийн зорилго бус бөгөөд зарим тохиолдолд тухайн орны хэл дээр боловсрогдсон нэн чухал мэдээлэл, арга зүй бусад орнуудад дэлгэрэх боломжгүй байдаг билээ. Гарын авлагад дурьдсан ихэнх сайтууд нь англи хэл дээр байх бөгөөд харин заримыг Франц, Испани хэл дээр 2-р хэсэгт тусгасан юм. Олон чухал мэдээллийг өндөр орлоготой орнуудын вэб сайт дээр харуулсан байдаг боловч эдгээрийг дунд болон бага орлоготой орнуудын түвшинд төдийлөн авч үзэх боломж хязгаарлагдмал учраас бүгдийг дурьдаагүй болно.

Интернэт дэх мэдээлэл байнгын бус бөгөөд зарим үед устгагдаж, тогтмол шинэчлэгдэж байна. Тухайлбал, энэ гарын авлагад өнөөдөр заагдсан хаяг уншигч дараа хандахад байхгүй болсон байх магадлалтай юм

Тус нийтлэлийн агуулга мөн бусад холбогдох зүйлийн талаар уншигчдын саналыг бид талархан хүлээн авах бөгөөд ялангуяа дунд болон бага орлоготой орнуудын туршлагыг харуулсан жишээ, удирдамж, товч тайлбар, интернэтийн хаяг зэргийг онцгойлон үзнэ. Шаардлагатай бол эдгээрийг ОУХБ-ын карьерийн талаарх веб сайтанд байршуулах болно. Санал, зөвлөмж, мэдээллийг ОУХБ-ын [ifpskills@ilo.org](mailto:ifpskills@ilo.org) хаяг руу явуулж болно.

1. Бага болон дунд орлоготой орон: Тухайн орны нэг хүнд ногдох үндэсний нийт орлогын хэмжээ 9,075 ам.доллар ба түүнээс бага тохиолдолд энэхүү ангилалд багтаана.

## 1-р хэсэг. Бага болон дунд орлоготой улсад зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны хүрээ

### I. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх дэлхийн өнөөгийн хандлага

#### A. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа гэж юу вэ?

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны тухай хэд хэдэн тодорхойлолт байдаг бөгөөд Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын (ЭЗХАХБ буюу OECD) нь Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх бодлогын шүүмж бичигт «аль ч насны хувь хүмүүст тэдгээрийн амьдралын аль ч үед боловсрол, сургалт ба ажил эрхлэлтийнхээ талаар сонголт хийж ажил мэргэжлээ баримжаалахад нь туслах үйлчилгээ ба үйл ажиллагаа» хэмээн<sup>2</sup> тодорхойлжээ. Энэхүү тодорхойлолт нь хөдөлмөрийн зах зээл, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийн талаарх мэдээллийг нэгтгэн зохион байгуулж, системчилж улмаар хүмүүст хэрэгтэй үед нь, хэрэгтэй газарт нь бэлэн болгох замаар хүртээмжтэй байлгах тухай ойлголтыг агуулна. Үүнээс гадна хүмүүст өөрсдийнхөө хүсэл эрмэлзэл, сонирхол, чадвар, хувийн зан төрх, боловсрол болон чадавхийн талаар эргэцүүлэн бодоход нь туслалцаа үзүүлж холбогдох сургалт ба ажил эрхлэлтийн нөөц, боломжтой нийцүүлэх явдлыг мөн агуулна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны тухай ойлголт нь өндөр орлоготой орнуудын хувьд мэргэжлийн чиг баримжааны тухай ойлголтыг орлох болжээ. Мэргэжлийн чиг баримжаа нь эрхлэх ажил, мэргэжлийн талаар сонголт хийхэд төвлөрдөг бөгөөд суралцах чиглэлийг сонгоход туслах боловсролын чиг баримжаанаас ялгаатай юм. Харин ажил мэргэжлийн чиг баримжааны удирдлага нь эдгээр хоёрыг нэгтгэж, сурч боловсрох ба хөдөлмөр эрхлэх хоёрын хоорондын харилцаа холбоог чухалчлан үзнэ.

Өндөр орлоготой орнуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь таван онцлог чиглэлд хуваагддаг юм. Үүнд:

1. Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл – цалинтай эсвэл сайн дурын аливаа хөдөлмөр эрхлэлтийг төлөвлөх, ажилд орох ба ажлын байраа хадгалахад шаардагдах бүх мэдээллийг хамруулна. Үүнд мэргэжил, ур чадвар, албан тушаал ахих, сурч боловсрох боломж, хөдөлмөрийн зах зээлийн цаашдын чиг хандлага ба нөхцлийн, боловсролын хөтөлбөр ба боломж, боловсрол ба сургалтын талаарх төрийн болон төрийн бус хөтөлбөр, үйчилгээ, ажлын байр болон бусад асуудлын талаарх мэдээлэл тусгагдана. Энэ нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой бусад бүх төрлийн үйлчилгээний тулгын чулуу болно.
2. Ажил мэргэжлийн боловсрол – үүнийг боловсролын байгууллагууд олгох бөгөөд зарим тохиолдолд хамт олонд тулгуурласан байгууллагад багш, ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөх болон хамт олноос тодорсон бусад хүмүүс ч зааж сургана. Энэхүү боловсрол нь оюутнуудад өөрсдийнхөө тэмүүлэл, үнэ цэнийг ойлгож нийгэмд өөрийн ач тусыг хэрхэн нэмэрлэх талаар ойлголтыг бүрдүүлэхэд нь тусална. Ингэснээр тэд нарт хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай мэдлэгтэй, боловсрол, сургалт, амьдрал болон ажил, мэргэжлийн талаар зөв сонголт хийх чадвартай болгож, нөгөө талаар хамт олонд үзүүлэх үйлчилгээ, өдөр тутмын амьдралаа зохицуулах, ажил мэргэжлээ төлөвлөх арга барилыг эзэмшүүлнэ.
3. Ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөө – энэ нь хүмүүст өөрсдийнхөө зорилго, хүсэл

<sup>2</sup> OECD ба Европын Комисс: Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа: Бодлого боловсруулагчдад зориулсан гарын авлага, (OECD/Европын Комисс, Парис, 2004), хуудас 10 (Франц хэл дээр мөн байгаа)

3. Л. Безансон, М. Туркотте: «Ажил мэргэжлийн үйлчилгээ», Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ буюу ILO) хэвлэгдээгүй материал, 2004, ifpskills@ilo.org-руу хандаж авах боломжтой юм.

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.

4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх зөвлөгөө – энэ нь хүмүүст тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн ойрын зорилтыг тодорхойлох, тухайн ажлын байр, шаардагдах ур чадварын талаарх ойлголт, суралцах боломжийг нээх, мөн ажил хайх, ажлын байраандаа тогтвортой ажиллахад шаардагдах ур чадварт суралцахад туслалцаа үзүүлнэ (жишээ нь, CV буюу анкет бичих, ярилцлагад орох ур чадвар болно).
5. Ажилтай болгох – ажлын байрыг эсвэл ажлын байранд хүмүүсийг санал болгоно. Энэхүү арга хэмжээ нь төр болон хувийн хэвшлийн салбарт хамаарна. Зарим коллеж болон их, дээд суургууль өөрийн оюутан, төгсөгчдөд ажилд орох үйлчилгээ үзүүлдэг<sup>3</sup>.

## **Б. Ажил мэргэжлийн чин баримжаа нь ямар зорилго дэвшүүлдэг вэ?**

ЭЗХАХБ (OECD), Дэлхийн Банк (ДБ буюу WB), Мэргэжлийн боловсрол ба сургалтын хөгжлийн Европын төв (ТБСХЕТ буюу CEDEFOP) болон Европын сургалтын сан (ЕСС буюу ETF) зэрэг байгууллагуудаас сүүлийн үеийн судалгаагаар ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнтэй холбоотой зөвлөгөө болон мэдээлэл нь доорхи гурван зорилгод хүрэхэд чухал үүрэгтэйг баталсан юм. Үүнд:

- Амьдралынхаа турш суралцах зорилго: Сургууль завсардалттай тэмцэх нь эдийн засгийн даяаршиллын үед, мэдлэг ба ур чадварын суурь боловсролыг зохих түвшинд олгох нэгэн чухал баталгаа байх бөгөөд ингэснээр мэдлэгт суурилсан нийгэм байгуулах болон боловсрол, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн хоорондын зохистой уялдааг хангах.
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн үр дүн: Ажилгүйдэлтэй тэмцэх, ажиллах хүчний хөдөлгөөнийг дэмжих замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээний хоорондын уялдаагүй байдлыг багасгах.
- Нийгмийн тэгш байдал ба нийгмийн оролцооны зорилт: Эмзэг ба эрсдэлтэй бүлгийн хүмүүсийг боловсрол, сургалт болон хөдөлмөр эрхлэлтэнд дахин хамруулах, нийгмээс тусгаарлагдсан бүлэг хүмүүсийг ерөнхий сургалтын хөтөлбөр болон хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээнд хамруулах<sup>4</sup> зэрэг болно.

Энэхүү судалгаанд үндэслэн насан туршдаа мөрдөх ажил мэргэжлийн тогтолцооны арван үндсэн шалгуурыг тодорхойлсон юм. Эдгээр нь:

- Янз бүрийн хэрэглэгчдийн эрэлт хэрэгцээг хангахуйц, ил тод, насны бүлгийг үл харгалзан хүртээмжтэй байх.
- Насны бүлэг, мөчлөг тус бүрт тулгарах шилжилтийн гол асуудлыг анхаарах.
- Хэрэглэгчдийн бүлэг тус бүрт эрэлт, хэрэгцээ болон нөхцөл байдалд тохирох уян хатан ба шинэлэг үйлчилгээ үзүүлэх.
- Тогтмол хяналт, үнэлгээ болон төлөвлөлтөд хувь хүмүүс, иргэдийг оролцуулах механизмыг бүрдүүлэхийг дэмжих,

<sup>4</sup> А.Г. Ваттс, Р.Г. Султана: «37 орны ажил мэргэжлийн талаарх бодлого: Ялгаатай ба ижил төстэй асуудлууд», Боловсрол ба мэргэжлийн удирдлага, Олон Улсын Сэтгүүл, 4-р боть, дугаар 2-3, хуудас 105-122.

- Шаардлагатай тохиолдол, шаардлагатай цаг үед нь тохируулан тусгайлан бэлтгэгдсэн сургагчаар ганцаарчилсан чиглэл, зөвлөгөө авах хүртээмжийг өргөжүүлэх,
- Бүх залуучуудад зориулан ажил мэргэжлээ удирдах талаарх хөтөлбөрийг боловсруулах.
- Суралцах ба ажиллах сонголт хийхээсээ өмнө тэдгээрийг судлах, туршиж танилцах боломжийг бүрдүүлэх.
- Аль нэгэн сургалтын эсвэл бизнесийн байгууллагын ашиг сонирхолоос ангид байх үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх.
- Боловсрол, мэргэжил болон хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай цогц бөгөөд уялдаа холбоо бүхий мэдээллийг хүртээмжтэй болгох.
- Холбогдох оролцогч талуудын идэвхитэй оролцоог хангах зэрэг болно<sup>5</sup>.

## **В. Ямар арга барилыг зөвлөж байна вэ?**

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь хувь хүмүүсийн амьдралынхаа турш үр дүнтэй суралцах, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаархи идэвхитэй бодлогын нэгэн бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Хувь хүмүүсийн ур чадварт тавигдах нөхцөл шаардлага өөрчлөгдөхийн хэрээр түүнтэй уялдуулан үндэсний боловсрол ба сургалтын тогтолцоог шинэчлэхэд нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны ач холбогдол улам нэмэгдсээр байх болно. Ингэхэд тулгарч буй бэрхшээл нь тухайн улс орны соёл, хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц, зохион байгуулалт болон байгууллагуудын чадавхид тохируулан ажил мэргэжлийн чиг баримжааг зохих хүрээ ба чанарын түвшинд түгээхэд оршино.

ЭЗХАХБ-ын ажил мэргэжлийн талаарх бодлогын шүүмж бичигт өндөр орлоготой улс орнуудын бодлого боловсруулагчдад зориулан бодлогын долоон үндсэн асуудлыг санал болгодог. Үүнд:

- Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа болон мэдээллийн тогтолцоог хувь хүмүүсийн өөрийгөө хөгжүүлэх эрмэлзэлтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх нь тэргүүлэх чиглэлийн бодлого байх бөгөөд ингэхдээ уг ажил мэргэжлийн талаар дэмжлэгийг хүн бүр авах ёстой гэхээсээ илүү тухайн хувь хүний өөртөө туслах чадвар болон өөрийх нь бодит хэрэгцээ хоёрыг уялдуулан тохируулах байр сууринаас хандах.
- Төрөл бүрийн үйлчилгээг төрөл бүрийн арга барилаар хүргэх, ингэхдээ тухайн байгууллагын ажилтан, ажилчдын бүтэцтэй уялдуулан, өөртөө туслах арга барил, мэдээлэл, харилцаа, холбооны технологийг иж бүрнээр ашиглах.
- Сайн дурын болон хувийн хэвшлийн хүрээнд ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх явцыг хөнгөвчлөх, урамшуулах замаар дэмжих.
- Ажил мэргэжлийн чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхэлдэг хувь хүмүүсийн боловсрол болон сургалтын арга барилыг дээшлүүлэх зорилгоор мэргэжлийн холбоод болон сургалтын байгууллагуудтай илүү нягт холбоотой ажиллах.
- Дэвшүүлсэн тодорхой зорилтуудыг хангахын тулд ажил мэргэжлийн үйлчилгээ, түүний үнэлгээг боловсронгуй болгох.
- Чанарын баталгаажуулалтын механизмыг тодорхойлж, уг үйлчилгээний санхүүжилттэй уялдуулах.

<sup>5</sup> ЭЗХАХБ ба Европын Комисс, хуудас 64

- Стратегийн удирдлагын илүү боловсронгуй бүтцийг бэхжүүлэх<sup>6</sup> зэрэг орно.

Бүх улс орны хувьд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны чухал ач холбогдолтойг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын чуулган дээр цохон тэмдэглэсэн ба Хүний нөөцийн хөгжил: Боловсрол, сургалт ба амьдралын туршийн сургалтын (No. 195), талаархи 2004 оны зөвлөмжинд мөн тусгажээ. Ялангуяа хүнийн нөөцийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн ажил мэргэжлийн болон сургалтын үйлчилгээг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах гол арга хэмжээг уг Зөвлөмжинд тусгасан болно. «Ажил мэргэжил ба сургалтыг дэмжих үйлчилгээ» хэмээх 8-р бүлэгт доорхи зүйлсийг заасан болно:

### **Гишүүн орнууд дараах үүргийг хүлээнэ:**

(а) хувь хүнд, түүний амьдралых нь туршид тохиромжтой мэргэжлийн талаархи мэдээлэл ба түүний ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх бололцоо, ажлын байрыг санал болгох, ажил хайх арга барил, сургалтыг дэмжих зэрэг үйлчилгээг хүртээмжтэй байлгаж оролцоог хангах,

(б) мэргэжил, ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл болон сургалтыг түгээхэд мэдээлэл харилцааны технологи болон уламжлалт дэвшилтэт арга барилыг хослуулан ашиглахыг дэмжих,

(в) нийгмийн түншүүдтэй хамтран ажил эрхлэлтийг дэмжих, сургалт явуулах болон бусад холбогдох үйлчилгээ үзүүлэгч нарын ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх явцад хүлээх үүрэг хариуцлагыг тодорхойлох,

(г) аж ахуй буюу бизнес эрхлэх талаар мэдээлэл ба үүнтэй зохицуулан ажил мэргэжлийг хэрхэн хөгжүүлэх, бизнес сэтгэлгээг хөхиүлэн дэмжих, мөн тохиромжтой ажлын байрыг нээхэд аж ахуй, бизнесийн байгууллагуудын үзүүлэх үндсэн үүрэг, хариуцлагын талаарх сургагч багш нарын ойлголт мэдлэгийг гүнзгийрүүлэх<sup>7</sup> зэрэг болно.

### **Г. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь бага болон дунд орлоготой орнуудад ямар хамааралтай вэ?**

Бага болон дунд орлоготой орны (БДОО буюу LMIC) иргэдийн эдийн засаг, боловсрол ба нийгмийн сонголт хийх боломж нь хязгаарлагдмал байдаг. Эдгээр хязгаарлалтаас шалтгаалан хүмүүсийн аливаа өөрчлөлтийг хийх болон дасан зохицох талаарх хандлага өөр өөр байна. Нэг талаас амьдрахын тулд хүн дасан зохицох чадвартай байдаг ба нөгөө талаас БДОО-д, ялангуяа тэдгээрийн хөдөө орон нутагт эдийн засаг, улс төр ба соёлын өөрчлөлт маш удаан явагддаг ба энэ нь хувь хүний хөгжилд сөргөөр нөлөөлдөг.

Өндөр орлоготой орнуудад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь хувь хүний хийх сонголтыг өргөжүүлэхийн зэрэгцээ өөртөө итгэлтэй буюу шийдвэр төгс байх боломжийг тэлж өгдөг юм. Гол зорилго бол хувь хүмүүсийн хүйс, яс үндэстэн, нийгмийн давхарга, шашин шүтлэг болон хөгжлийн бэрхшээл зэргээс улбаатай хязгаарлалт ба дарамт шахалтын тухай хэвшмэл ойлголтыг эвдэх явдал юм. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаархи олон онол, үзэл баримтлал нь зүй зохистой буюу оновчтой байх загварт үндэслэгддэг бөгөөд бие даасан хувь хүн оршин буй өргөн боломжоос чөлөөтэй сонголт хийх ажээ. Гэвч эдгээр онол нь ихэнхдээ 20 дугаар зууны эхэн үед

<sup>6</sup> А.Г. Ваттс, Р.Г. Султана: «36 орны ажил мэргэжлийн чиг баримжааны бодлого. Ялгаатай ба ижил төстэй асуудлууд», Ажил Мэргэжлийн Чиг Баримжаа ба Төрийн Бодлого Чуулганд зориулсан баримт бичиг: Алдаа Дутагдлыг Арилгах, Тохиромжтой Сургалтыг Хөгжүүлэх Европын Төв, Тессалоники, 2003 оны 10-р сар.

<sup>7</sup> Хүний Нөөцийн Хөгжлийн талаархи Зөвлөмж: Боловсрол, Сургалт ба Насан туршийн Сургалт (No. 195), 8-р бүлэг, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Чуулган, 92-р Хуралдаан, 2004 оны 6-р сарын 17.

цагаан арьстай дунд орлого бүхий, хот суурин газрын их дээд сургууль төгссөн Хойд Америкын эрэгтэй хүмүүст зориулан боловсрогдсон байдаг байна<sup>8</sup>.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь үндсэн хоёр замналаар үүсч хөгжсөн ба энэ нь БДОО ба өндөр орлоготой оронд хэр хамааралтай тухай хэлэлцүүлэг чухал сэдэв болсоор байна. Нэгдүгээрт, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь хөдөлмөрийнхөө гараагаа эхэлж буй хүмүүст боловсрол, сургалт ба болон мэргэжлийн талаар зөв сонголт хийхэд туслалцаа үзүүлдэг байснаас амьдралых нь туршид ажил эрхлэх боломжийг өргөжүүлэх тал дээр аль болох уян хатан хандах арга зүй рүү шилжиж байна. Хоёрдугаарт, хувь хүн амьдралынхаа туршид хийж буй ажил мэргэжлийн сонголт нь зөвхөн хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотой хүчин зүйлээр хязгаарлагдахгүй ба харин хүний хөгжилтэй нягт уялдуулах болжээ. Иймд залуучуудад сургуулиас хөдөлмөрийн талбар руу шилжих явцаас гадна гэр бүлийн үүсэл хөгжил, хүн амын насжилт, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг асуудалтай уялдуулах нь чухал асуудал болжээ. Энэ утгаараа ямар ч орны хувь хүмүүс ухамсарласан ч үгүй ч амьдралынхаа туршид ажил мэргэжлийнхээ талаар байнга сонголт хийж байдаг юм. Хамгийн гол асуудал нь сонголтыг чөлөөтэй хийх явдал ба энэхүү шийдвэрийг гаргахад шаардагдах мэдээлэл, түүний олдоц, хүртээмж нь хангалттай байх ёстой юм.

Хөгжиж буй болон шилжилтийн үед байгаа улс оронд ажил мэргэжлийн хөгжлийн талаархи бодлого, түүнд зориулан хөрөнгө оруулалтыг хийхдээ дараах үндсэн зарчмыг баримтлах нь зүйтэй гэсэн саналыг Ваттс, Фретвел нар төрийн бодлогын талаархи номондоо дурьдсан байна. Өөрөөр хэлбэл, хувь хүний өөрийн ажил мэргэжлийнхээ талаар сонголтыг бие даан хийх чадвар, нөгөө талаас оролцогч тал (тухайлбал, засгийн газрын бодлого тодорхойлогч нар) энэхүү бие даан гаргасан шийдвэрийг дэмжих эрмэлзэл хэр байгаа явдал мөн юм.<sup>9</sup>

Нэгдүгээрт, энэ нь хувь хүмүүс ажил, мэргэжлийн талаарх сонголтоо чөлөөтэй хийхийг нийгмийн гол институцууд хөхиүлэн дэмжих ёстой бөгөөд, хоёрдугаарт, дээрхи сонголтыг хийх боломж нь хувь хүний хүйс, яс үндэс, эсвэл газар зүйн болон нийгмийн бусад хүчин зүйлүүдээс эс шалтгаалан нийгмийн бүх гишүүдэд нээлттэй байх ёстой юм. Гуравдугаарт, хувь хүмүүс сонголтоо хийхдээ зарим төрлийн эдийн засаг болон соёлын хувьд боломжийг эдлэх ёстой юм. Ажил мэргэжлийн сонголт хийх боломж туйлын дутмаг, хувь хүмүүс нь амь зуулгахийнхаа төлөө тэмцэж, улс төр болон соёлын тодорхой учир шалтгаанаар ажил олох боломж нийт иргэдийн хувьд ижил тэгш биш, төрийн хязгаарлагдмал нөөц хөрөнгө нь бусад салбарт төвлөрсөн зэрэг оронд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнийг сайжруулахад төрөөс эн тэргүүнд хөрөнгө оруулалт хийх боломжгүй юм.

Гэсэн хэдий ч хэд хэдэн БДОО-ууд тодорхой шалтгааны улмаас хүн амынхаа ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд хөрөнгө оруулахаар шийдвэрлэсэн нь сайшаалтай юм. Эдгээр орны дэвшүүлж буй зарим шалтгаан нь өндөр орлоготой улстай ижил төстэй юм, тухайлбал: бага болон дунд орлоготой орнууд хүний нөөцийн хөгжлийг тухайн орны эдийн засгийн хөгжлийн болон нийгмийн эв нэгдлийн салшгүй нэгэн хэсэг хэмээн хүлээн зөвшөөрдөг юм. Түүнчлэн, БДОО-ын ажил олгогч нар орчин үед хурдан өөрчлөгдөж буй ур чадварын эрэлт хэрэгцээтэй нийцэхийн тулд ажилчид болон залуучуудын ур чадварыг хөгжүүлэхийг анхаарч байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд хөрөнгө оруулалт хийж буй бусад учир шалтгааныг дурьдвал:

<sup>8</sup> С. Кассерли: Ажил олгох төрийн үйлчилгээний хүрээн дэх ажлын байрны тухай зөвлөгөө, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа ба тохиромжтой ажил эрхлэлтийн тухай мэдээлэл, ОУХБ-ын Захиргааны Хэлтсийн Баримт Бичиг, дугаар 40-2, (ILO, Женев хот, 1994), хуудас 4.

<sup>9</sup> А.Г. Ваттс, Д.Х. Фретвел: Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаархи төрийн бодлого: Хөгжиж буй болон шилжилтийн шатанд байгаа улс орнуудын ажил мэргэжлийн чиг баримжаа ба мэдээллийн сангийн жишээ ба үүсч буй асуудлууд, Хэлэлцүүлгийн Баримт Бичиг, (Дэлхийн Банк, Вашингтон), 2004 оны 3-р сар.

- улс орон төвлөрсөн (ажиллах хүчийг байршуулах) эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засаг руу шилжиж байна,
- улс орны ардчилал руу шилжиж явцтай уялдуулан улс төр болон нийгмийн хэв маягаа өөрчлөхийг эрмэлзэж байна,
- ажиллах хүчний шилжих явцтай уялдуулан тухайн улс руу шилжин ирж буй иргэдийг шинэ орчинд дасан зохицох, зөв сонголт хийх, нөгөө талаар өөрийн орондоо мэргэжлийн өндөр ур чадвартай авъяаслаг боловсон хүчнийг үлдээхийг зорьж байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнтэй холбоотой үйлчилгээнд эн тэргүүнд хамруулах бүлэг хүмүүсийг тодорхойлохдоо доорхи шалгуурыг баримталвал зохино. Эдгээр нь:

- Залуучууд хөдөлмөрийн зах зээл рүү шинээр нэвтрэх, ажил мэргэжлийн талаар суурь шийдвэр гаргах бөгөөд БДОО-д энэ бүлэг хүн амын ихэнхи хэсгийг эзэлдэг,
- Эмэгтэйчүүдийн хувьд олон оронд ажил мэргэжлийнхээ талаар сонголт чөлөөтэй хийх эрх хязгаарлагдмал байдаг. Мөн эмэгтэйчүүд нь хүн амын хойч үеийн боловсролыг дээшлүүлэх, тэдгээрийн үнэт зүйлсийг төлөвшүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.
- Эзэмшсэн боловсрол, ур чадвараараа давуу хүмүүсийн хувьд өөрийн ажил мэргэжлээ улам хөгжүүлэх, ажлын байрны илүү өргөн сонголттой байдаг юм. Ялангуяа эдгээр хүмүүс нь эдийн засгийн албан ёсны секторт ажиллах бөгөөд тэдгээрийн боловсролд үлэмж хэмжээний хөрөнгө оруулалт хийгдсэн байдаг,
- Дотооддоо болон гадаад руу шилжиж буй хүмүүс нь нь амьдрал, хөдөлмөрийнхөө хувьд чухал шийдвэр гаргаж байгаа бөгөөд бусдад мөлжүүлэхгүйн тулд тэдэнд мэдээлэл чухал ач холбогдолтой байх зэрэг болно.

Хэдийгээр хувь хүн нь ямар нэгэн бүлэгт хамаарах боловч хоорондоо бүгд ижил төстэй биш бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд өөр өөр хүндрэл бэрхшээлтэй учирч болохыг тэмдэглэх нь зүйтэй юм.

Энэхүү Гарын авлагын Улс орны онцлогийг ойлгох нь хэмээх II бүлэгт БДОО-д ажил мэргэжлийн чиг баримжааг боловсруулахдаа анхаарах онцлог зүйлийг нарийвчлан авч үзэх болно.

#### **Д. Бага болон дунд орлоготой оронд арга зүйн ямар онцлогийг харгалзах вэ?**

Энэхүү Гарын авлагын 1-р хэсэгт улс орны хэмжээнд Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг боловсронгуй болгох төлөвлөлтийг хэрхэн хийх талаар ерөнхий арга зүйг тусгасан болно. Уг аргачлал нь аливаа шинэчлэл ба өөрчлөн байгуулалт амьдрал дээр «дээрээс доошоо» гэсэн загвараар гэхээсээ илүүтэй хязгаарлагдмал байдаг «доороос дээшээ» зарчмаар хийгддэгийг бүрэн хүлээн зөвшөөрдөг юм. Мөн түүнчлэн, үндэсний хэмжээнд өөрчлөн байгуулалтыг хийх чин эрмэлзэл бүхий бодлого нь хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны нэгэн хүчтэй хөшүүрэг болж өгдөг юм.

Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үе шатыг танилцуулахын оронд дагаж мөрдөх зарчмын зургаан суурь асуудлыг энд тусгаж байна. Эдгээр нь карьерийн удирдамжийн зохистой, цогц бөгөөд зардал багатай үйлчилгээг хүргүүлэхэд тулгарах чухал асуудлуудыг хөндөж байгаа юм. Ийнхүү бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэнэ гэдэг нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны уламжлалт утга агуулгыг шинэлэг өнцөгөөс үнэлэх боломжтой юм. Бүрэлдэхүүн болох зургаан асуудлыг дурьдвал:

1. Тухайн орны онцлогийг ойлгох,
2. Ажил мэргэжлийн хөгжилтэй холбоотой мэдээллийг боловсруулах,
3. Ажлын байрны сонголтыг өргөжүүлэх, ажил хайх, ажлын байраа баталгаажуулахад чиглэсэн ур чадварыг дээшлүүлэх,
4. Үйлчилгээ хүргэх ажлыг зохион байгуулах,
5. Үйлчилгээ хүргэх боловсон хүчнийг бэлтгэх,
6. Засаглал болон зохицуулалтыг сайжруулах зэрэг юм.

## I. Тухайн орны онцлогийг ойлгох

Тус гарын авлагийн I-р бүлэгт ажил мэргэжил нь бага болон дунд орлоготой оронд хэрхэн хамааралтай байгааг авч үзсэн ба БДОО-д ажил, мэргэжлийн талаарх сонголт хийх боломжийг чухал асуудлын нэг болгон дэвшүүлсэн юм. Харин энэ бүлэгт Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, үйлчилгээ хүмүүст хүрч буй агуулга нь БДОО болон өндөр орлоготой орнуудын хооронд гурван гол чиглэлээр ялгаатай байгааг харуулна. Нэгдүгээрт, эдгээр орны нийгэм болон улс төрийн үнэ цэнийн бүтэц ялгаатай байдгаас шалтгаалан ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, үйлчилгээний талаарх ойлголтыг хүлээн авах нь өөр өөр байна. Хоёрдугаарт, БДОО-ны хөдөлмөрийн зах зээлийн агуулга нь эдийн засгийн хувьд сул дорой байх бөгөөд эдийн засгийн албан бус үйл ажиллагаа өргөн хүрээтэй байдгаараа онцлог юм. Гуравдугаарт, эдгээр улс орны институционал дэд бүтэц нь сул, нөгөө талаар төрийн хөрөнгө нөөц нь хязгаарлагдмал байдаг юм.

### A. Соёлын үнэт зүйлс

Хувь хүмүүс ажил, мэргэжлийнхээ анхны болон цаашдын насан туршийнхаа сонголтыг хэрхэн хийх нь тухайн хүн, түүний гэр бүлийн амьжиргаанд нөлөөлөөд зогсохгүй нийлбэр дүнгээрээ тухайн хамт олон, улс нийгмийн сайн сайханд нөлөөлдөг юм. Гэвч ганц нэгээрээ болон нийтээрээ хийж байгаа энэхүү сонголт нь улс төрийн шинж чанартай юм. Учир нь эцсийн эцэст энэхүү сонголт нь нийгмийн баялаг болон эрх мэдлийг хуваарилалт, нийгэмд эзлэх байр суурийг нь тодорхойлдог юм. Иймд энэхүү шийдвэрийг гаргах үйл явцыг дэмжих, сайжруулах нь маш чухал ач холбогдолтой бүхий түвэгтэй, нөгөө талаас нэлээд анхаарал татсан явц юм.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны цөм нь тухайн нийгмийн ажил, хөдөлмөрт хандах хандлага болон үнэлэмж, нөгөө талаас хөдөлмөрлөх энэхүү явцад хувь хүний гүйцэтгэх үүрэг болж өгдөг. Харамсалтай үнэт зүйлс, түүний үнэлэмж түүнчлэн мэдээлэл болон ур чадварын үүрэг, оролцоог тэр болгон анхаарч, судалдаггүй юм. Гэхдээ чухам үнэт зүйлс гэдэг нь мэдээллээсээ илүүтэйгээр хүмүүст түлхэц урам өгч нийгмийн бүтэц болох институцуудыг бүрэлдүүлж байдаг. Түүнчлэн түүгээр дамжуулан хувь хүмүүс мэдээллийг боловсруулан тунгааж байдаг юм.

### Орлого өндөртэй орны үнэт зүйлс

Өндөр орлоготой оронд ажил мэргэжлийн хөгжлийн талаарх үнэлэмж, үнэт зүйлс нь юунд оршидог вэ?

- Ажил мэргэжлийн хөгжил нь хувь хүмүүсийг идэвхитэй байлгахад түлхэц өгч тэдгээрийн нийгэмд эзлэх байр суурь болон нийгэмд оруулах хувь нэмрийг тодорхойлдог. Гэхдээ чиг баримжаа нь хүмүүсийн хийх ёстой зүйлийг зааж өгдөггүй билээ.



- Ажил мэргэжлээ хөгжүүлэх нь тухайн хувь хүний өөрийн хариуцлагын асуудал юм, өөрөөр хэлбэл хүмүүс өөрсдөө ажил амьдралаа зохицуулж удирдах үүрэгтэй юм.
- Ажил мэргэжлийн хөгжил нь насан туршид хувь хүний ажил, амьдралтай холбоотой үргэлжлэх үйл явц бөгөөд залуу байхдаа юм уу, эсвэл ажилгүй болох үедээ л урган гарах үзэгдэл биш юм. Энэ нь хувь хүмүүсийн амьдрал болон эдийн засгийн хөгжлийн мөчлөгөтэй уялдан гарах өөрчлөлтөнд дасан зохицоход нь байнга дэмжих учиртай юм.
- Ажил мэргэжлийн хөгжил нь ажилчид болон сурагчдаас уян хатан байх, аливаа юманд дасан зохицохыг шаарддаг.
- Ажил мэргэжлийн хөгжил нь амьдралын янз бүрийн үе шатаас хамааран тухай бүр тохирох арга хэрэгсэл ба үйлчилгээг шаарддаг юм. Хүмүүс хаана сурч, амьдарч, ажиллаж байна тэдгээр газарт дэмжлэг туслалцаа хэрэгтэй болно. Энэхүү дэмжлэг туслалцаа нь оролцож буй сургалтын болон аж ахуйн байгууллагын ашиг сонирхолоос ангид байх ёстой<sup>10</sup> юм.

Эдгээр үнэт зүйлс нь бага болон дунд орлоготой орнууд дахь үнэлэмж, хандлагаас хэрхэн ялгаатай байна вэ?

Нэгдүгээрт, БДОО-д карьерийн талаарх ойлголт, түүний чиг баримжааны талаар газар тэнгэр шиг ялгаатай үнэлэмж байдаг. Тухайлбал, эдгээр оронд боловсрол эзэмшсэн дунд болон дээд давхаргын хүмүүс, мөн дунд давхаргад тэмүүлж буй хүмүүс нь өндөр орлоготой орны иргэдтэй маш ижил төстэй үнэт зүйлсийг эрхэмлэдэг юм. Эдгээр иргэдийн дотор олон тооны хүмүүс нь гадаадад, эсвэл орлого өндөртэй улсаас байгуулсан их, дээд сургуулиудад боловсрол эзэмшсэн байх бөгөөд ямар нэгэн хэмжээгээр тэрхүү үнэлэмж, үнэт зүйлсийг өөртөө шингээсэн байдаг. Нөгөө хэсэг хүмүүс нь олон улс дамнасан, хамтарсан компанид буюу өөр бизнесийн орчинд ажилласнаар хөгжилтэй орны үнэт зүйлс, мэргэжлийн стандарт ба удирдлагын арга барилыг эзэмшдэг юм. Эдгээр хүмүүс, ялангуяа залуучууд өөрсдийнхөө талаар өндөр үнэлэмж бүхий хүлээлттэй байдаг юм.

Түүнчлэн, боловсролын тогтолцоо нь сайн хөгжсөн БДОО-д боловсрол эзэмшсэн залуусын тоо тухайн орны хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамжаас давах талтай юм. Эдгээр зарим улсад хэт өндөр хүлээлтээс (боловсролтой залуусын өөрсдийнх нь, эсвэл тэдгээрийн эцэг эхийн хүлээлтээс) шалтгаалан ажлын байрны эрэлт эсэхийг харгалзахгүйгээр залуучууд зөвхөн мэргэжлийн болон нийгэмд өндөр байр суурь бүхий ажлын байрыг эрхэмлэх болжээ. Энэхүү байдлыг улам хүндрүүлдэг өөр нэгэн хүчин зүйл нь эдгээр залууст ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээ бараг хүрээгүй, нөгөө талаас ажлын туршлагагүйгээс шалтгаалан хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар ташаа ойлголттой болдог байна.

Гэсэн хэдий ч БДОО-ны ихэнхи хүмүүсийн хувьд үнэт зүйлс, түүний үнэлэмж нь уламжлалт шинж чанартай байхын зэрэгцээ хүн амын хүсэл эрмэлзэл нь даруу байдаг юм.

Тухайн улс орны ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд нөлөөлж болзошгүй үнэт зүйлсийн гол ялгааг дор дурьдав. Эдгээр нь:

### **Нийгэм дэх ажил, хөдөлмөрийн эзлэх байр суурь**

Орлого өндөртэй улсад ажил мэргэжил, түүний чиг баримжаа нь ажил, хөдөлмөр дээр тулгуурласан амьдралын хэв маягт үндэслэгдсэн байх ба хувь хүн гол төлөв ажлаасаа

<sup>10</sup> Л. Безансон, Р. Келлетт: «Тухайн орон нутгийн түвшинд ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл болон удирдамжийг нэгтгэх нь» Европын Комисс болон ЭЗХАХБ зориулж бэлтгэсэн баримт бичиг, 2001 оны 11-р сар, хуудас 5.

сэтгэлийн ханамж авна. Хөгжиж буй улс оронд (мөн хөгжилтэй орны харьцангуй бага хөгжилтэй хэсэгт) ажил, хөдөлмөр эрхлэх нь амьдрахын тулд зайлшгүй хийх ёстой зүйл гэж үнэлэгддэг бөгөөд ийм нөхцөлд сэтгэл ханамжийн тухай асуудал төдийлөн байдаагүй юм.

### **Өөрчлөлт ба хөдөлгөөнт байдалд хандах хандлага**

Нийгэмд гарч буй өөрчлөлтөнд хандах ерөнхий хандлага нь хувь хүмүүс ажил, мэргэжлийн талаар суурь шийдвэрээ хэрхэн гаргаж байгаагаар тодорхойлогдоно. Мэдээжийн хэрэг өөрчлөлтөнд хандах хандлага нь байгаа боломжоор тодорхойлогдох боловч харьцангуй өөр өөр нийгэм дэх үйл явц нь ялгаатай байна. Тухайлбал, зарим нэгэн үйлдэл, шийдвэр хөшүүн удаан байхад ба зарим нь илүү уян хатан байх талтай юм. Түүхийг авч үзвэл хамгийн амжилтад хүрсэн нийгэм нь өөрчлөлтөнд дасан зохицох чадвар сайтай нийгэм байдаг. Энэ нь тухайн нийгэм ирээдүйн нөхцөл байдлыг хэрхэн урьдчилан төсөөлж байгаагаар холбоотой: тухайлбал, ирээдүйд аливаа өөрчлөлт гарахгүй, эсвэл ирээдүгээ хүмүүс өөрсдөө өөрчлөх, сайжруулах чадалтай гэж үзэх үү? гэхээс хамаарна.

Хувь хүний сонголт, түүний ач холбогдол, өөрчлөлтөнд хэрхэн нээлттэй хандаж буй хандлага зэрэг үнэт зүйлс болон үзэл баримтлал нь улс орны хооронд бөгөөд улс доторхи бүлэг хүмүүсийн хооронд ялгаатай байж болно. Хувь хүний сонголтын хэмжүүр нь тухайн хүн өөрийнхөө амьдралыг зохицуулах чадвараас хамааралтай юм. Хувь хүний сонголт нь улс төр, шашин шүтлэг ба гэр бүлийн хүрээнд эдлэх эрх мэдэлтэй нягт уялдаатай юм.

### **Гэр бүл ба хамт олны үүрэг роль**

БДОО-д ажил, мэргэжлийн «сонголт» нь ихэнхдээ тухайн гэр бүл болон хамт олны нөлөөтэйгээр хийгддэг юм. Зарим улс оронд хувь хүний үүрэг ролийг тухайн гэр бүл эсвэл хамт олонд давамгайлж буй үнэт зүйлс, үзэл баримтлалаар тодорхойлно.

Аливаа гэр бүлийн үнэт зүйлс нь шийдвэрлэх ач холбогдолтой юм. Боломж багатай ядуу улс оронд гэр бүл болон хамт олны гишүүдийн хоорондын эдийн засгийн харилцан хамаарал чухал юм. Ихэнхи БДОО-уудад хүүхдийн хийх сонголтонд түүний эцэг эхийн нөлөө их гүнзгий байна. Мөн охидын сонголт, хэрэгцээ, боломжийг хүүгийнхээ дараа тавих жишээтэй юм. Охид ихэнхдээ дүү болон эцэг, эхээ харж асрамжлах ёстой гэж үзэх нь түгээмэл юм. Хэрэв тухайн гэр бүл өөрийн гэсэн жижиг ферм, аж ахуйтай байх бол тухайн бизнесийг чухам хүү нь залгамжлана гэж үздэг. Хэдийгээр энэ нь төдийлөн түгээмэл биш боловч хүүхэд өсч том болохдоо гэр бүлийнхээ эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцох шаардлагаас болж боловсролын сонголт хийх боломжгүй болдог. Түүнчлэн, тухайн гэр бүлийн харилцаа холбоо, танил тал нь чухал ажил болон бусад боломжийг нээж өгдөг талтай юм.

БДОО-д нийгмийн ямар бүлэгт харъяалагдах эсвэл тухайн хамт олны шинж чанар өөрөөр үнэлэгдэх боломжтой юм. Эдгээр оронд хувь хүмүүсийн хоорондын нийгмийн уялдаа илүү гүнзгий байх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг амьдралын бүхий л талыг тодорхойлдог юм. Зарим улс оронд тухайн хамт олны удирдагч ажил мэргэжлийн талаар шийдвэрлэхэд нөлөөлж байхад тухайн газарт орших дунд сургуулиуд сурагчдынхаа техник мэргэжлийн сонголтонд нөлөө үзүүлэх жишээтэй юм .

Ажил мэргэжлийн хөгжилд гэр бүл ба хамт олны үзүүлж буй судалгаагаар залуучуудын ажил мэргэжлийн талаархи шийдвэрт хамгийн ихээр нөлөөлдөг нь гэр бүл гэж тодорхойлогдсон байна. Жишээлбэл, Энэтхэгт 650 залуучуудын дунд явуулсан ажил, мэргэжлийн сонголтонд үзүүлэх нөлөөллийн талаарх судалгааны үр дүнг хүснэгт II.1-д харуулав.

## Хүснэгт II.1

**Ажил мэргэжлийн сонголтонд нөлөөлдөг «бусад зүйлс»-ийн харьцангуй нөлөөлөл, Энэтхэгийн 650 залуучуудын дунд явуулсан судалгааны үр дүн, 2003 он, %\**

Эцэг эх	46
Эцэг эх ба залуучууд хамтдаа	24
Хамаатан садангийн бусад хүмүүс	15
Найз нөхөд	11
Залуучууд өөрсдөө бие даан	4

Эх үүсвэр: Г. Арулмани, С. Арулмани: Ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөө: Гарын авлага, Тата МакГроу Хилл, Шинэ Дели, 2004 он, хуудас 79.

## Эрхэлж буй ажлын шатлал

БДОО-д (түүнчлэн өндөр орлоготой улсад) эрхэлж буй ажил, албан тушаал нь тухайн хүний нийгэмд эзлэх байр суурь болон нэр хүндийг тодорхойлдогөөс хамааран ажил, хөдөлмөрийн тухай итгэл үнэмшил болон шаардагдах боловсрол, ур чадварын бэлтгэлийн талаарх ойлголтыг бүрдүүлнэ. Нийгэмд эзлэх байр суурь болон цалин хөлсний хэмжээгээр эрхэлж буй ажил, мэргэжлийн нэр хүнд тодорхойлогддог юм. Тухайлбал, их сургуулийн боловсрол шаардсан ажил нь техник, мэргэжлийн боловсрол шаардсан ажлаас дээгүүр үнэлэгдэнэ. Ихэнхи тохиолдолд төрөл бүрийн ажлын нэр хүндийн шатлал тогтсон байдаг: тухайлбал хамгийн их үнэлэгддэг ажил нь шинжлэх ухааны, дараа нь бизнесийн, дараа нь хүмүүнлэгийн байх бөгөөд их сургуулийн боловсрол шаарддаггүй үйлчилгээний салбарын ажил доогуур түвшинд ордог байна.

Энэхүү шатлал буюу зиндаа үүсч хөгжихөд хэд хэдэн учир шалтгаантай юм. Зарим улс оронд хуучны колоничлолын тогтолцооноос улбаалан ажил, мэргэжлийн талаар төрөл бүрийн үнэлэмж тогтсон болно. Жишээ нь, Британийн хамтын нөхөрлөлд багтдаг улс гүрэнд төрийн алба хамгийн нэр хүндтэй байдаг, учир нь тэнд ажилладаг хүмүүс нь колоничлогч нартай харьцдаг байсантай холбоотой юм. Харин тухайн орны уугуул оршин суугчид нь колоничлогч орны түүхий эд нийлүүлдэг салбарт голчлон ажилладаг байсан (хөдөө аж ахуй, уул уурхай, модны салбар). Ингэснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн хуваарилалт болон зарим төрлийн ажлын уламжлалт нэр хүндэд өөрчлөлт орсон байна.

## Нийгэм, эдийн засгийн байдлын нөлөөлөл

Хувь хүний нийгэм, эдийн засгийн байдал нь түүний ажил мэргэжлийн сонголт, ингэхдээ ялангуяа дээд зиндаа, шатлалд тэмүүлэх итгэл үнэмшилд нөлөөлнө. Энэтхэгт хийсэн судалгаагаар төрөл бүрийн нийгэм, эдийн засгийн байдал нь хүмүүсийн аливаа ажил, мэргэжлийн нэр хүндийн талаарх итгэл үнэмшил, түүнчлэн тухайн ажилд шаардагдах боловсролын талаарх ойлголт нийгэм, эдийн засгийн бүлэг тус бүрээр ижил төстэй байгаа нь тогтоогдсон. Мөн ямар хүйсний хүн ямар ажилд тохирох талаархи ойлголт ижил байна. Төрөл бүрийн нийгэм, эдийн засгийн бүлэгт хамаарах хүмүүс дунд дээд зиндаа, шатлалын ажилд орж болох эсэх талаарх ойлголт л ялгаатай байна. Нийгэм, эдийн засгийн доод байр суурь бүхий бүлэг хүмүүс өөрсдийнхөө амьдралыг хянан удирдах тал дээр сул байх бөгөөд урт хугацааны зорилгод бага ач холбогдол өгдөг байна. Эдгээр хүмүүс ажил мэргэжлээ төлөвлөх, эсвэл цаашдаа боловсролоо ахиулах явдлыг нэг их сонирходгүй ба ажигчдын эгнээд шууд орохыг төлөвлөх магадлалтай байна. Харин нийгэм, эдийн засгийн доод байр суурь эзэлж буй хүмүүс дээд боловсрол эзэмшихийг төдийлөн сонирхохгүй байхад сайн боловсрол эзэмшсэн ба тогтвортой ажилтай эцэг, эхтэй хүмүүс дээшээ тэмүүлэхийг хүсдэг байна<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Г. Арулмани, С. Арулмани: Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө: Гарын авлага, Тата МакГроу-Хилл, Шинэ Дели, 2004, хуудас 79.

## Үнэлэмж, эргэн төлөгдөх бүтэц

Хувь хүний сонголт нийгэм дэх үнэлэмж, эргэн төлөгдөх бүтцээс ихээхэн хамаарна. Аливаа зүйл давуу тал дээр тулгуурлана хэмээх зарчим дээр ажил мэргэжлийн чиг баримжаа ч үндэслэнэ. Гэхдээ уг ухагдахуун нь БДОО-д төдийлөн түгээмэл биш бөгөөд хувь хүмүүс эдгээр оронд өөрсдийнхөө гарал үүсэлд илүү баригдана.

Нийгэм дэхь үнэлэмж, эргэн төлөгдөх явц нь тухайн нийгмийн гишүүдэд өөр өөрөөр үйлчилж болох ба энэхүү ялгавартай байдлаас хамааран хүмүүст олгогдох боломж өөр өөрөөр хуваарилагдана. Хэсэг хүмүүст нээлттэй байдаг боломж нь зарим хүмүүст хаалттай байх бөгөөд энэ нь хүмүүсийн омог аймаг, яс үндэс, жендэр, шашин шүтлэгээс голчлон шалтгаална.

Тухайн нийгэмд сонголт хийх, өөрчлөлтийг хөхиүлэхэд чиглэсэн нийгмийн үнэт зүйлсийн саад бэрхшээл, тэгш бус байдлыг үүсгэх нэгэн түгээмэл шалтгаан бол жендэрийн тэгш бус байдал мөн билээ. Гэр бүл болон нийгэмд тогтсон үнэлэмж нь эмэгтэй хүн сурч боловсрох, гэрээс гадуур ажил эрхэлж болох эсэхийг тодорхойлдог юм. Хэрэв ийм байдлыг өөгшүүлвэл эмэгтэй хүн ямар ажил, мэргэжил эзэмших болох эсэхийг уг үнэлэмжээр шийдэх болно.

Хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн тэгш бус байдал хэрхэн илэрч байдгийг доорхи баримтууд илэрхийлнэ:

- Мэдлэг, ур чадвар ба амьдралын туршид суралцах хөрөнгө оруулалт хийх боломж нь эрэгтэй хүмүүстэй харьцуулбал эмэгтэйчүүдэд хязгаарлагдмал байна,
- Эмэгтэйчүүд цалинтай хөдөлмөр эрхлэх явдал нь нэмэгдсэн боловч энэ нь зөвхөн өндөр орлоготой оронд ажиглагдаж байгаа ба ихэнхи шинэ ажлын байр нь хагас цагаар ажиллах нөхцөлтэй юм. Харин бага ба дунд орлоготой оронд эмэгтэйчүүд гол төлөв албан бус салбар ба гэр бүлийн хүрээнд бизнес эрхлэх болжээ.
- Дэлхий дээрхи ажлын байрны тэн хагас нь жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх ташаа ойлголтоор тодорхойлогдсон бөгөөд эмэгтэйчүүд голдуу бага цалинтай ба хамгийн бага хамгаалагдсан ажлын байранд хөдөлмөр эрхэлж байна.,
- Эмэгтэйчүүд гол төлөв «асрамжийн эдийн засаг»-т ажилласаар хэвээр байна. Хэрэв эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж буй цалингүй, үл үзэгдэх хөдөлмөрийг үнэлгээндээ (ойролцоогоор жилд 11 их наяд ам. доллар) оролцуулвал дэлхийн бүтээгдэхүүний нийт үйлдвэрлэл 50 хувиар их байх байсан юм<sup>12</sup>,
- Ажлын байрны чухал эх үүсвэр болох хувийн бизнесийг эмэгтэйчүүд олон тоогоор нээж байна. Гэвч БДОО-ын бодлого, хуулийн зохицуулалт, институцийн бүтэц зохион байгуулалт шинээр бизнес эрхлэгчдэд, ялангуяа эмэгтэйчүүдэд, тийм ч таатай биш байна.
- Эмэгтэйчүүдийн дунд хууль болон хууль бусаар шилжих хөдөлгөөн улам нэмэгдэж байгаа бөгөөд энэ хэмжээгээр мөлжлөгө, хүчирхийлэлд өртөх магадлал өндөр байна. Эмэгтэйчүүд болон хүүхдийн (охид, хөвгүүдийн) хууль бус наймаа өргөжиж буй нь хурц асуудал болж байна. .
- Жендэрийн тэгш бус байдал ядуучуудын улам гүнзгийрсээр байна: тэтгэвэрт гарсны дараа эмэгтэйчүүдийн амьдралын түвшин огцом буурах эрсдэл эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. Дэлхийн ихэнхи улс оронд 60-аас дээшхи насны хүн амын дийлэнх хэсгийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> «Латин Америк ба Карибын улс орон дахь жендэр ба хууль эрх зүй: Онлайн ном», 3-р Бүлэг, Жендер ба гэр бүл, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, <http://www.undp.org/rblac/gender/legislation/index.html> -ийг үзнэ үү.

<sup>13</sup> ILO/GENPROM веб хуудас, <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/about/> -ийг үзнэ үү.

Дээрхи алдаа дутагдлыг арилгах, хөдөлмөрийн зах зээлийн хуваарилалтанд жендерийн тэгш бус байдлыг арилгах, жендерийн тэгш байдлыг илүү өргөн утгаар нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнтэй холбоотой бодлогод тусгах нь чухал болж байна. Жендерийн тэгш байдлыг хангана гэдэг нь аль ч насны эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст, хэнд нь ч тохирсон, ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн тал бүрийн зохицуулалтыг агуулсан ажил, амьдралын хэв загварыг хөхиүлэн дэмжих явдал мөн билээ. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, бодлогыг боловсруулахад доорхи жендерийн холбогдолтой асуудлыг авч үзэх шаардлагатай юм. Үүнд:

- Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, үйлчилгээг эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүд авах ижил боломжийг олгох,
- Эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүдийн үүрэг ролийн талаархи ташаа ойлголтыг багасгах талаар ажил мэргэжлийн чиг баримжааны агуулга, үйлчилгээнд тусгах,
- Ажлын байр, албан тушаалын ялгаатай байдлыг бууруулах,
- Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдэд ажил-амьдралын зохистой хэв маягийг дэлгэрүүлэх,
- Жендерийн асуудал агуулсан бизнес эрхлэлтийг дэмжих зэрэг орно.

### **Үнэт зүйлсийн талаарх мэдээлэл ба олон нийтэд тархаах**

Үнэт зүйлсийн талаарх мэдээллийг олон нийтэд тархаах арга барил дэлхийн өнцөг буланд өөр өөр байна. Бага болон дунд орлоготой оронд үнэт зүйлсийн талаарх мэдээлэл ойлголтыг голчлон хамт олон, нийгэмдээ нягт холбоотой хүмүүсээр дамжин түгээгдэх нь их байна. Аливаа сонголт нь эцэг эхийн бөгөөд тухайн хамт олны гишүүдийн нөлөөгөөр хийгдэж байна.

Энэхүү байдлыг боловсрол болон олон нийтийн мэдээллийн арга хэрэгсэлд гарч буй дэвшил нь өөрчлөхөд тус дэм үзүүлсээр байна. Дээр үед нийгэмд үнэт зүйлсийг талаарх мэдээллийг амаар дамжуулдаг байсан бөгөөд одоо ч аливаа нийгэмд аман зохиол, түүх яридаг хүмүүс чухал үүрэг гүйцэтгэсээр байна. Мөн ур чадварыг ч хувийн харилцааны түвшинд ба албан бус дагалдангийн арга барилаар олон улсад өвлүүлж ирсэн бөгөөд, одоо ч нэлээд түгээмэл хэвээр байна.

Бичгийн харилцаа дэлгэрснээр мэдээлэл ба үнэт зүйлсийн илүү өргөн хэмжээнд, түргэн ба үр дүнтэй дамжуулах болсон. Дэлхийн хэмжээнд бүх нийтээрээ бага боловсролыг эзэмших талаарх НҮБ-ын Мянганы хөгжлийн зорилт нь бичиг үсэгтэй болохыг хүний хөгжлийн цөм болгон дэвшүүлж байгаа хэрэг юм. Өнгөрсөн зуунд бичгийн харилцааны ач холбогдол орчин үеийн электрон дамжуулах арга барил буюу утас, радио, кино, телевиз ба интернет нэвтэрснээр ямагт бүдгэрч ирсэн талтай юм. Кабель болон сансрын хиймэл дагуулын холбооны технологи нэвтэрснээр харилцаа холбооны сүлжээ дэлхийг бүхэлд нь хамрах боломжийг бүрдүүлсэн юм. Хэдийгээр эдгээр технологийг ашиглахад тодорхой саад бэрхшээл (өртөг өндөр, эрчим хүчний хангамж, хэлний ялгаа) байгаа хэдий ч 20-30 жилийн өмнөхтэй харьцуулахад хүмүүс харьцангуй хялбар (мөн зарим оронд хямдаар) харилцах болсон билээ. Радио, кино, телевиз нь ялангуяа бичиг үсэг бага тайлагдсан хүмүүст хүрэхэд илүү үр дүнтэй юм. Ялангуяа радио нь ихэнхи ядуу оронд хамгийн хялбар, өргөн дэлгэрсэн ба харьцангуй хямд харилцааны арга хэрэгсэл мөн гэдгийг баталсан юм.

Гарын авлагын 2-р хэсэг болох ажил мэргэжлийн чиг баримжааны хөрөнгө нөөц хэмээх гэсэн бүлэгт бага ба дунд орлоготой, мөн өндөр орлоготой улсад ч ажил мэргэжлийн талаархи мэдээллийг тархаахад интернетийн үзүүлж буй ач холбогдлыг харуулах болно.

Уламжлалт соёлын үнэт зүйлс болон улс төрийн эрх мэдлийг хадгалж үлдэх шаардлага дарамт байгаа хэдий ч тодорхой хүч нийгмийг өөрчлөлтөнд түлхэж байна. Өмнө дурьдсан эдийн засаг ба хөдөлмөрийн зах зээлд гарч буй өөрчлөлтөөс гадна мэдээлэл харилцааны технологийн хөгжил дэвшил нь хөгжиж буй улсын олон тооны

хүн амыг хөгжсөн улс орны үнэт зүйлстэй танилцуулж байна. Хувь хүмүүсийн хүлээлт илүү хурдан өөрчлөгдөж байна. Энэ нь хамгийн ихээр эмэгтэйчүүд ба залуучуудын дунд илэрч байна. Улс төрийн шаардлагын дагуу төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудын засаглалд ардчилал нэвтэрч илүү ил тод нээлттэй болж байна. Түүнчлэн хандивлагч улс БДОО-ад засаглалаа боловсронгуй болгохыг тусламж үзүүлэх нэгэн шалгуур нөхцөл болгон ашиглаж байна.

## **Б. Хөдөлмөрийн зах зээлийн шинж чанар**

### **Ажилгүйдэл, далд ажилгүйдэл ба ядуурал**

Орчин үеийн хөдөлмөрийн зах зээлийн хамгийн түгээмэл шинж чанар бол ажилгүйдэл, далд ажилгүйдэл ба ядуурал юм. Дэлхийн хэмжээнд 3 тэрбум орчим ажил эрхэлж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бараг тэн хагас нь хангалттай цалин авч гэр бүлийнхээ гишүүдийн амьжиргааг ядуурлын түвшин болох өдрийн 2 америк доллараас дээш гаргаж чадахгүй байна. Эдгээр хүмүүсээс 535 сая эрэгтэй, эмэгтэйчүүд өдөрт ердөө 1 ам. доллар ба түүнээс ч бага хэмжээний орлогоор амь зууж байна<sup>14</sup>.

Хэдийгээр сүүлийн 20 жилд ихэнхи улсад бодит цалин ба нэг хүн амд ногдох орлого нэмэгдсэн ч эдгээр орнуудад «дээд» ба «доод» түвшний орлогын ялгаа нэмэгдсээр ирсэн юм. Энэтхэг болон БНХАУ-д нэг хүн амд ногдох орлого үлэмж хэмжээгээр нэмэгдсэн нь хэдэн зуун сая гэр бүл ядуурлаас гарч үүний дүнд ядуу ба баян улсуудын дундаж орлогын хэмжээний ялгаа багассан байна. Гэсэн хэдий ч байгаа тоо мэдээллийг судалж үзэхэд ихэнхи улс оронд нийгмийн дээд давхаргын хүмүүсийн амьжиргаа доод түвшний хүмүүсийнхээс их хэмжээгээр дээшилсэн байна.

Үүний зэрэгцээ хөдөлмөр эрхлэлтийн хөгжил ажиллах хүчний өсөлтөөс удаан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 1990-ээд онуудад жилд дунджаар 1.4 хувиар өсч ирсэн бол ажиллах хүчний өсөлт 1.7 хувь болжээ. Сүүлийн хэдэн жилд дэлхийн хэмжээнд 40 сая шинэ ажлын байр бий болсон боловч шинээр ажил хайж буй хүний тоо бараг 48 саяд хүрчээ. Ирэх 10 жилд дэлхийн хэмжээнд ажиллах хүч зөвхөн БДОО-д өсөх бөгөөд үүний 65 хувь нь Ази тивд ногдох болно<sup>15</sup>.

Ядуурал ба ажилгүйдэл нийтлэг байгаа улс оронд хүмүүс тааралдсан ажлаа л хийдэг. БДОО-д (мөн түүнчилэн хөгжилтэй орнуудын бага хөгжсөн бүс хэсэгт) ажил мэргэжлийн сонголтын асуудал эсрэгээс эргэсэн байдаг: тухайлбал хүмүүс ажил сонгохын оронд ажил хүмүүсийг сонгодог болжээ. Иймд ажил мэргэжлийн сонголтын тухай үндсэн онолд анхаарлаа хандуулахыг сануулж байна.

### **Салбарын бүтэц**

Хэдийгээр бага ба дунд орлоготой орнууд хоорондоо нэлээд ялгаатай боловч нийтлэг хэд хэдэн шинж чанартай байдаг юм. Үүнд:

- Хөдөө аж ахуйн салбар өндөр хувийг эзэлдэг,
- Олон улсын хэмжээнд гүнзгий мэдлэгт үндэслэсэн гэхээсээ хямд ажиллах хүчинд үндэслэсэн аж үйлдвэртэй байдаг,
- Эдийн засгийн албан хөдөлмөр эрхлэлт төрийн салбарт төвлөрсөн байх боловч ихэнхи тохиолдолд энэ нь бүтцийн өөрчлөлтийн бодлого ба бусад эдийн засгийн хүчин зүйлээс шалтгаалан тогтвортой хөгжих чадваргүй юм. Гэсэн хэдий ч төрийн алба нь харьцангуй баталгаатай байдгаас шалтгаалан энэ төрлийн ажлын үнэлэмж өндөр байдаг зэрэг орно.

<sup>14</sup>. ОУХБ: Ядуурлаас гарах нь, Ерөнхий Захирлын Илтгэл, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Чуулган, 91-р Хуралдаан (ОУХБ, Женев хот, 2003), хуудас 19.

<sup>15</sup>. ОУХБ: Дэлхийн ажил эрхлэлтийн нөхцөл байдал (ОУХБ, Женев хот, 2002 оны 3-р сар), хуудас 7.

Тааламжтай боловч ховор олддог тул эдийн засгийн албан салбар дахь ажил мэргэжлийн боловсролын тогтолцоо болон бусад арга замаар хатуу хянаж иржээ.

### **Эдийн засаг дахь албан бус салбарын давамгайл байдал**

БДОО-д эдийн засгийн идэвхитэй хүн амын олонхи хэсэг нь албан бус салбарт ажилладаг ба ингэхдээ хувиараа хөдөлмөр эрхлэх нь түгээмэл байдаг юм. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх нь (ихэнхи БДОО-ын хувьд энэ нь албан бус эдийн засгийн салбарын нэгэн хэмжүүр болдог) Зүүн болон Зүүн Өмнөд Азиас бусад бүх хөгжиж буй оронд үлэмж нэмэгдсэн байна. Хөдөө аж ахуйн бус салбарт хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь хэмжээ нийт хөдөө аж ахуйн бус ажил эрхлэлттэй харьцуулахад Африкт 48 хувь, Латин Америкад 44 хувь, Азид 32 хувь тус тус байна<sup>16</sup>.

Албан бус эдийн засгийн доорхи гол хэдэн шинж чанарыг авч үзэх шаардлагатай юм. Үүнд:

1. Энэ нь амьд зуухын төлөөх наад захын үйл ажиллагаанаас эхлээд амжилттай хөгжиж буй жижиг аж ахуй эрхлэх хүртэлх олон төрлийн үйл ажиллагаа хамарна. Энэхүү өргөн сонголтын нэг талд албан эдийн засгийн салбарт яваандаа шилжих үйл ажиллагаа байхад нөгөө талд өдөр тутмынхаа амьжиргааг залгуулах х төдий үйл ажиллагаа багтдаг юм.
2. БДОО-д олон хүн нэгэн зэрэг албан ба албан бус хөдөлмөрийн зах зээл дээр идэвхитэй үйл ажиллагаа эрхэлдэг юм. Албан салбарт ажиллаж байгаа хүн хажуугаар нь мөн албан бус салбарт буюу «нууц маягаар» ямар нэгэн үйл ажиллагаа эрхлэх нь нэлээд түгээмэл бөгөөд ингэснээр тухайн гэр бүлийн орлого үлэмж нэмэгддэг юм. Албан эдийн засгийн салбарт ажилласнаар ажил, үүргийн холбогдолтой ур чадвар сайжирч, танилын сүлжээ өргөжснөөр албан бус салбарын үйл ажиллагааг дэмжих боломжийг нэмэгдүүлнэ.
3. Жижиг болон дунд хэмжээний олон аж ахуй нь гэр бүлийн эзэмшилд байдаг. Гэр бүлийн бизнес тухайн хүнийг тэрхүү бизнестэй байнга байхыг шаарддаг ба ажилчид нь ажил мэргэжлийн ахиц дэвшил гаргах боломж бараг байдаггүй тул гэр бүлийн гишүүдийн сонголт нэлээд хязгаарлагдмал хэвээр үлддэг болно.
4. Сургуулийн насны хүүхдүүд хичээлийн дараа болон амралтын өдрүүддээ «үеэ өнгөрөөсөн эдийн засаг»-т ажиллах нь түгээмэл юм. Ингэснээр хүүхдүүд хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдлэгийг шууд эзэмшдэг ба энэ нь тэдгээрийн цаашдын ажлын сонголтонд чухлаар нөлөөлнө.
5. Их, дээд сургуулийн оюутнууд ч гэсэн сургалтынхаа зардлыг олохын тулд хагас цагийн, заримдаа бүр бүтэн цагаар ажилладаг зэрэг орно.

Дээрхи шинж чанар болон бусад нөхцөл байдал нь ажил мэргэжлийн талаар мэргэшсэн хөгжилтэй орнуудын хүмүүсийн дэвшүүлсэн онолыг эргэцүүлэн бодоход хүргэдэг юм. Тухайлбал, хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийг хэрхэн олж авдаг ба түүнийгээ эдийн засаг ба бусад ашиг сонирхолдоо яаж ашигладаг тал дээр асуудал үүсдэг юм.

### **Хүн ам зүйн хүчил зүйл**

Ажиллах хүчинд хүн ам зүйн өөрчлөлт чухал нөлөө үзүүлдэг билээ. Дэлхий дээр хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо 2015 он гэхэд одоогийн 4.6 тэрбумаас 5.3 тэрбум хүртэл өсөх тооцоотой байна<sup>17</sup>. Энэ өсөлтийн дийлэнхи хувь хэмжээ хөгжиж буй улс оронд гарна. Хэрэв ажиллах хүчний оролцооны хувь одоогийн түвшинд хэвээр үлдвэл ирэх арван жилд шинээр ажил хайх хүний жил бүр ойролцоогоор 50 саяар нэмэгдэнэ

<sup>16</sup> ОУХБ: Даяаршилалын Нийгмийн Талын Дэлхийн Комисс: Шударга даяаршилал: Нийтлэг боломжийг бий болгох нь (ОУХБ, Женев хот, 2004), хуудас 42.

<sup>17</sup> НҮБ: 2300 оны дэлхийн хүн ам (НҮБ-ын Эдийн Засаг ба Нийгмийн Хэлтэс, Нью Йорк, 2004)

гэсэн үг юм. Дэлхий дээрх ажиллах хүчний гуравны хоёр нь 2015 он гэхэд Зүүн, Зүүн Өмнөд ба Өмнөд Азид оршин суух болно. Африк тивийн хувьд дэлхийн нийт ажиллах хүчний 11.5 хувийг эзэлж байсан бол 13 хувь болж өснө.

Өнөөгийн байдлаар ажил эрхэлж буй нийт хүн амын 40 гаруй хувийн эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа ба энэхүү хувь хэмжээ цаашид ч өсөхөөр байна. 15-24 насны ажиллах хүчний залуучуудын тоо хэмжээ 2015 он гэхэд 660 саяд хүрэх бөгөөд 2003 онтой харьцуулахад 7 хувиар өссөн байна. Энэхүү өсөлтийн дийлэнхи хэсгийг ядуучууд эзэлж байгаа бөгөөд албан бус эдийн засаг хөгжсөн улсад төвлөрч байна. Үүний сацуу төрөлт буурах, насжилт явагдаж буйгаас шалтгаалан эхний үед хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо буурч, өндөр орлоготой орнуудад БДОО-тай харьцуулахад хүн ам зүйн ачаалал нэмэгдэх болно. Жишээлбэл, Хятадад 2030 оноос хойш хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо эрс буурах болно.

Хүн ам зүйн өөрчлөлтөөс гадна тухайн улс орны ажиллах хүчний тоо хэмжээнд бусад хүчин зүйл нөлөө үзүүлнэ. Тухайлбал, эмэгтэйчүүд гэрээс гадуур ажиллаж байгаа эсэх, хичнээн залуучууд хэр удаан хугацаанд боловсрол эзэмших, тэтгэвэрт гарах нас гэх мэтийг дурьдаж болно. Мөн хэрэгжүүлж буй төрийн бодлого, уламжлал, соёлын хүчин зүйл болон ажилчдын эрүүл мэндийн байдал ч зохих нөлөө үзүүлнэ.

## **Даяаршиллын нөлөө**

Даяаршилал нь хөрөнгө, хөдөлмөрийн урсгал ба хүн амын шилжилт хөдөлгөөнийг түргэтгэхэд нөлөөлж байна. Хөрөнгийн урсгал нь үргэссэнээр аливаа боломж мөн түргэн хугацаанд өсч буурах, улмаар улбаалан гарах алдаа, оноог ч эрс нэмэгдүүлж иржээ. Эдийн засгийн олон талт нөхцөл байдал өөрчлөгдөхийн хэрээр ажилчдаас шаардагдах ур чадвар мөн түргэн өөрчлөгдөж байна. Ажлын байрны байршил нь хөрөнгө оруулалт, бизнес эрхлэх нөхцөл хаана илүү таатай газар луу оутсорсинг ба оффшорын арга замаар шилжиж байгаа бол ажилчид илүү сайн хөдөлмөрлөх нөхцөлтэй газар руу өөрсдөө шилжин суурьшиж байна.

Технологид гарч буй хөгжил дэвшил нь дэлхийн хэмжээнд мэдээлэл, хүн ам, бараа бүтээгдэхүүн, хөрөнгийн шилжилт, урсгалын өртгийг их хэмжээгээр бууруулж, олон улс дахь харилцаа холбоо улам хямд ба түргэн шуурхай болж ирсээр байна. Ингэснээр олон улсын хэмжээн дэх эдийн засгийн урсгал, гүйлгээг өргөжүүлэх боломжийг улам нэмэгдүүлж байна. Өнөөдөр зах зээл нь дэлхийг бүхэлд нь хамарч, улам их хэмжээний бараа бүтээгдэхүүн ба үйлчилгээг оролцуулах боломжтой болжээ<sup>18</sup>.

## **Хүн амын шилжих хөдөлгөөн**

Сүүлийн хэдэн арван жилд хүн амын хил дамжсан шилжих хөдөлгөөн ихсэж 2000 онд 175 сая хүн ам улс орны хооронд шилжсэн нь хүн амаараа дэлхийн тав дугаарт ордог улсын хүн амтай тэнцэх болжээ. Дээрхи хүн амын 86 сая нь ажилчид байсан<sup>19</sup> байна. Өмнөдөөс Умард руу шилжих хөдөлгөөнөөс гадна хөгжиж буй улс орнуудын хооронд дахь хөдөлгөөн эрс өсч байна. Өнөөгийн байдлаар бусад орон руу шилжин хөдөлмөр эрхэлж буй ажилчдын гэрлүүгээ шилжүүлж буй мөнгөн гуйвуулгийн хэмжээ албан ёсны тусламжийг давах болжээ<sup>20</sup>.

Гэвч улс хоорондын шилжих хөдөлгөөн нь тухайн улсын дотоод шилжих хөдөлгөөний зөвхөн хэдхэн хувьтай тэнцэж байгаа юм. Долоо хоног тутам хөдөө орон нутгаас хот суурин газар луу нэг сая хүн шилждэг гэсэн тооцоо байдаг. Жишээ нь, Хятадад 2001 онд ойролцоогоор 120 сая хүн ам дотооддоо нүүн шилжсэн байхад зөвхөн хагас сая

<sup>18</sup>. ОУХБ: Даяаршиллын нийгмийн асуудал хариуцсан олон улсын комисс, хуудас 24-5

<sup>19</sup>. ОУХБ: Дэлхийн эдийн засаг дахь шилжих ажилчдын шударга гэрээ хэлцлийн төлөө, 6-р Тайлан, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Чуулган, 92-р Хуралдаан, Женев хот, 2004, хуудас 7

<sup>20</sup>. ОУХБ: мөн тэнд, хуудас 23



хүрэхгүй хүн ам гадаад руу гарсан байна. Зүүн Өмнөд болон Зүүн Азид хотжилт ба үйлдвэржилтийн, ялангуяа экспортын чиглэлийн үйлдвэржилтийн улмаас богино ба урт хугацаагаар шилжих явц ихэссэн байна. Олон оронд хөдөөд газар эзэмшдэггүй гэр бүлийн амьжиргаа тухайн тосгоноос гадуур, үйлдвэрийн эсвэл үйлчилгээний салбарт ажилладаг дор хаяж нэг хүнээс хамаарч байна. Африкийн Сахарын цөлийн хавьд амьдардаг гэр бүлийн 50-80 хувийн аль нэг гишүүн шилжин явсан байна.

## Хотжилт

НҮБ-ын тооцоогоор 2007 он гэхэд анх удаа дэлхийн нийт хүн амын тэн хагас нь хот суурин газарт амьдрах ажээ. Хэрэв 2003 онд хот суурин газарт 3 тэрбум хүн амьдарч байсан бол 2030 он гэхэд хот сууринд амьдрагсдын тоо 5 тэрбумд хүрч энэ нь нийт хүн амын гуравны хоёртой тэнцэх юм. Харин хөдөө орон нутагт амьдрагсдын тоо өөрчлөгдөхгүй ба 3 тэрбум гаруй байх болно. Хотжилт хамгийн ихээр БДОО-д явагдах ба эдгээр улсуудад 10 сая гаруй хүн ам бүхий 16 «аварга хотууд» бий болно<sup>21</sup>. Хүн амын бүтцэд гарах энэхүү өөрчлөлтийн улмаас дэлхийн хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагсдын хувийн жин 2004 онд 44 хувь байсан бол 2015 онд 35 хувь хүртэл буурхаар байна.

## В. Институционал дэд бүтэц

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хялбархан тодорхойлж болох ойлголт буюу тодорхой нэг чиглэлийн үйл ажиллагааны багц биш бөгөөд төрийн нэг байгууллага дангаараа хариуцан гүйцэтгэх үйл ажиллагаа ч бас биш юм. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь олон чиглэлээр бэлтгэгдсэн, өөр өөр чиглэлийн практик үйл ажиллагааны хүмүүс төрөл бүрийн байгууллагын хэмжээнд гүйцэтгэдэг үйл ажиллагаа мөн юм. Өндөр орлого бүхий улс орнуудад ажил мэргэжлийг хөгжүүлэхэд ашиглаж ирсэн уламжлалт арга зүй нь тодорхой чиглэлээр бэлтгэгдсэн хүнээр хувь хүнд зориулан явуулж байсан бөгөөд ихэнхдээ уялдаа муутай, хоорондоо хамааралгүй үйл ажиллагаа болж байжээ. Энэхүү арга барил нь төдийлөн үр дүнтэй бус гэдэг нь нотлогдсон юм. Санхүүгийн болон мэргэжлийн ажиллах хүчний хомсдолтой БДОО-д уг арга зүй нь бүр ч зохисгүй юм.

БДОО-д харьцангуй сул төрийн институцууд байх бөгөөд энэ нь ажил мэргэжлийн чиглэлийн үйл ажиллагааг хязгаарлах гол хүчин зүйл юм. Энэхүү сул тал нь төрийн санхүү хязгаарлагдмал, ардчилал сул хөгжсөн, зарим тохиолдолд хууль хэрэгжидгүй нөхцөл байдал зэрэгтэй шууд холбоотой. Түүнчлэн зарим БДОО-д төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос улбаалан өнөөгийн дэлхийн даяаршилал дахь өрсөлдөөний нөхцөл байдалд дасан зохицох чадавхи сул байна.

Гана улсын Хүний нөөц, залуучууд, хөдөлмөр эрхлэлтийн сайд Жосеф Кофи Адда нэгэн жишээ үзүүлсэн байна. Зохистой ажлын байрыг бий болгох зорилго бүхий тус яам нь тухайн орны доорхи институционал сул талыг дурьдсан байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн яам болон түүний агентлагууд нь сул,
- Хөрөнгө нөөц хангалтгүй,
- Иинституционал чадавхи сул,
- Дэд бүтэц хангалттай бус,
- Суурь тоног төхөөрөмж хомс,
- Боловсон хүчний тоо болон чанар хангалтгүй,
- Үйл ажиллагааны хоорондын уялдаа сул,
- Хүн амын амьжиргааг тодорхойлох болон түүнийг дээшлүүлэх чадавхи дутмаг зэрэг орно.

<sup>21</sup>. НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр

Институционал сул талыг цохон тэмдэглэхийн тулд тэрээр бүхэл бүтэн яаманд ганц ч хувилах машин байхгүй байсныг дурьджээ.

Гэсэн хэдий ч Гана Улсын хувьд тухайн яамны төсвийг нэлээд хэмжээгээр нэмэгдүүлэн баталж өгчээ. Тус яамны үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл нь цогц бөгөөд бүхнийг хамарсан институционал өөрчлөлт хийх оновчтой арга зүйг сонгох асуудал болоод байна. Авч хэрэгжүүлэх тодорхой үйл ажиллагааны дунд хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг боловсронгуй болгох, залуучуудад чиглэгдсэн ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх ба ажил олоход дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ зэрэг багтсан байна<sup>22</sup>.

Гана Улсын Хөдөлмөрийн сайдын тэмдэглэснээр хөрөнгө оруулалтыг хэрхэн хуваарилахад гол хүндрэлтэй асуудал нь хөдөлмөрийн зах зээл, ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл хомс байгаад оршиж байна. Хөдөлмөрийн зах зээл, ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэдээллийг боловсруулахад гурван бэрхшээл тулгарч байна. Нэгдүгээрт, ажил мэргэжлийн чиг баримжааг боловсруулахад суурь болох анхан шатны мэдээллийг бүрдүүлэх хөрөнгө хангалтгүй байх, Хоёрдугаарт, төр болон хувийн хэвслээс ирж буй мэдээ, мэдээллийг холбогдох байгууллагад зохих түвшинд тархаахгүй байх. Гуравдугаарт, хөдөлмөрийн зах зээл дээрхи мэдээллийг тодорхой ажил мэргэжлийн чиглэлийн мэдээлэл болгон хувиргаж ажил амьдралынхаа талаар шийдвэр гаргах гэж буй хүмүүст тархаах хөрөнгө хангалтгүй байх зэргийг дурьдаж болно. Иймд энэхүү мэдээлэл нь зөвхөн хязгаарлагдмал бөгөөд тусгай бүлэг хүмүүст хүртээмжтэй болж мэднэ.

Тулгарч буй өөр нэгэн хүндрэлтэй асуудал бол шаардлагатай технологийн олдоц юм. Орлого өндөртэй улсад ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг авахад өргөнөөр ашигладаг компьютер нь БДОО-ны оюутнуудад тэр болгон олдоггүй юм. Мөн эрчим хүчний найдвартай хангамж ба интернэт ашиглах зардал өндөр байгаа нь байдлыг хүндрүүлнэ. Компьютер бэлэн байх хэдий ч тэдгээр нь зөвхөн багш нарт хүртээмжтэй байдаг юм. Дээрхи учир шалтгааны улмаас хэдийгээр компьютерийн хэрэглээ байдаг боловч орчин үеийн технологи ашиглах боломжгүй бүлэг хүмүүст хүргэх зорилгоор ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг хэвлэмэл аргаар бэлтгэж, тархаах нь бас чухал юм.

БДОО-д төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэхэд шаардагдах тоног төхөөрөмж, түүний санхүүжилт нь хөгжлийн байгууллага эсвэл хандивлагч орноос хамаарна. Хэдийгээр энэхүү дэмжлэг нь тухайн оронд нэн ач холбогдолтой боловч хоорондоо уялдаа холбоогүй арга хэмжээнд зарцуулагдаж улмаар тухайн улсын институционал дэд бүтцийн үйл явцтай төдийлөн нийцэхгүй байх талтай юм. Чухам анхнаас нь эдгээр тусламжийг тухайн улсын институцийн үйл явцтай уялдуулахгүй бол тогтвортой хөгжлийг дэмжихэд эргэлзээтэй юм.

БДОО-ын бодлого тодорхойлогч нар ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд хөрөнгө оруулалтыг хийх эсэх талаарх шийдвэрийг өөрийн уламжлалт соёл, хөдөлмөрийн зах зээлийн онцлог болон институцуудынхаа нөхцөл байдалтай уялдуулан гаргаж буй үед дараах таван асуудлыг анхаарч үзэх зайлшгүй шаардлага байна. Үүнд:

1. Боловсрол, ажил, мэргэжлийн мэдээллийн чухал ач холбогдлыг үнэлж, түүнийг сайжруулах талаар арга хэмжээ яаралтай авч хэрэгжүүлэх,
2. Үйлчилгээг хүртээмжтэй болгохын тулд мэдээлэл харилцааны технологийг эрчимтэй ашиглах, үүний дотор интернэт ашиглах талаарх тусламжийн сүлжээг ажиллуулах,
3. Хөдөлмөр их шаардсан ба харилцан хамаарлыг ихэсгэдэг арга барилаас аль болох зайлсхийж хувь хүний өөртөө туслах итгэл, арга барилыг дэмжих, хөрөнгө оруулах,
4. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаар мэргэшсэн хүмүүсийг тусгай сургалтанд

<sup>22</sup>. ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлийн Ажил Эрхлэлт ба Нийгмийн Бодлогын Хороонд тавьсан илтгэл, 2005 оны 3-р сар.

хамруулах, ингэхдээ салбар дундын сургалтыг эрхэмлэнэ. Ингэснээр эдгээр хүмүүс нь ажил мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгөхийн зэрэгцээ шууд үйлчилгээ үзүүлэх чадвартай болно.

5. Ажил мэргэжлийн үйлчилгээг дэмжихдээ хувийн хэвшлийн болон сайн дурын санаачлагыг түшиглэхийн зэрэгцээ энэ төрлийн үйлчилгээг урамшууллын тогтолцоонд хамруулах зэрэг орно<sup>23</sup>.

Эхний хоёр чиглэл нь ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг сайжруулахтай холбоотой бөгөөд III-р Бүлэгт энэ талаар дэлгэрэнгүй авч үзнэ. Дөрөв дэх асуудал нь VI-р Бүлэгт хамаарна. Гурав ба тав дахь асуудал нь үйлчилгээ үзүүлэх талыг хамарч байгаа ба V-р Бүлэгт дэлгэрэнгүй авч үзнэ.

### Ш. Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийн боломж

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь энэ чиглэлийн үйлчилгээний үндэс суурь мөн юм. Энэхүү мэдээлэл нь хувь хүмүүст боловсрол, сургалт ба ажил эрхлэлтийн талаар мэдээлэлд суурилсан сонголт хийхэд нь шаардлагатай цогц мэдээллийг хамарна. Албан бус эдийн засгийн томоохон салбартай БДОО-д энэхүү мэдээлэл нь албан ба албан бус (боломжийн хэрээр) хөдөлмөрийн зах зээлийг хамаарна. Тухайлбал доорхи мэдээллийг хамарна:

- Эдийн засгийн салбар ба ажил эрхлэлтийн чиг хандлага,
- Ажлын агуулга ба шаардагдах ур чадвар,
- Суралцах боломж,
- Албан эдийн засгийн салбар дахь ажлын байр,
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломж,
- Шилжиж суурьшиж буй ажилчдад зориулсан мэдээлэл (боломжтой нөхцөлд) зэрэг болно.

Өөрийн ажил мэргэжилтэй холбоотой чухал шийдвэр гаргах гэж буй хүмүүст зориулагдсан энэхүү мэдээлэл нь агуулгын хувьд зөв, зохистой болгоно гэдэг нь амаргүй юм. Нэгэн нийтлэг хүндрэлтэй асуудал нь мэдээлэл ба статистикийн тоон мэдээ боловсруулдаг засгийн газрын яам агентлагуудын хоорондын уялдаа холбоо сул байдагтай холбоотой юм. Үүний үр дүнд мэдээллийн хангалтгүй байдал үүсч хэрэглэгч нарт тохирсон мэдээллийг нэгтгэхэд хүндрэл үүсдэг.

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээ, мэдээлэл нь тодорхой шаардлагыг хангасан байна. Тухайлбал, мэдээлэл нь:

- Цагаа олсон байх,
- Хүртээмжтэй байх, ингэхдээ шаардлагатай тохиолдолд тухайн хамт олны нөөц боломжийг ашиглан иргэдэд тархаах
- Боломжтой тохиолдолд өөртөө үйлчлэхэд зохимжтой, тохирсон байх,
- Бага зардлаар олон тоогоор хувилагдахуйц байх (бичмэл материал),
- Бичиг үсэг тайлагдсан эсэх нөхцөл байдлыг анхаарч үзсэн байх (хөгжилтэй оронд ч олон хүн 8-р ангиас с дээш боловсролтой боловч сайн уншиж, ойлгох чадваргүй байх тохиолдол гардаг),

Мэдээллийг тархааж буй ажил мэргэжлийн талаар ажилладаг хүмүүсийг зохих сургалтанд тогтмол хамруулсан байх<sup>24</sup> зэрэг шаардлагыг хангасан байх юм.

<sup>23</sup>. А.Г. Ваттс, Д.Х. Фретвел: Ажил мэргэжлийн хөгжлийн талаарх төрийн бодлого: Дунд орлоготой болон шилжилтийн шатанд байгаа улс оронд зориулсан ажил мэргэжлийн мэдээлэл ба чиг баримжааны систем боловсруулах бодлогын стратеги, Хэлэлцүүлгийн Баримт Бичиг (Дэлхийн Банк, Вашингтон, 2003 оны 8-р сар).

<sup>24</sup>. С. Кассерли, хуудас 3.

Мэдээлэл цуглуулсаны дараа түүнийг ямар хэв загвар маягаар олон нийтэд тархах асуудлыг нухацтай авч үзэх шаардлагатай юм. Олон хэрэглэгч унших хязгаарлагдмал чадвартай байдгийг хүлээн зөвшөөрөх ёстой болно. Албан эдийн засагт ашиглагддаг хэв загварыг аль болох харах, ойлгоход хялбар хэлбэр болох график буюу дүрс хэлбэрт оруулах нь зүйтэй юм. Ийнхүү график буюу дүрс хэлбэрт мэдээллийг оруулснаар (1) ойлгоход хялбар болох ба (2) хэд хэдэн төрлөөр хэвлэх загвар, мэдээл харилцааны технологийн ба илтгэл танилцуулгын хэлбэрт шилжүүлэхэд дөхөмтэй болдог юм.

II-р Бүлэгт «Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг ажил мэргэжлийн сонголтонд ашиглах нь» гэсэн сэдвийн доор Канадын интернэт хуудсыг жишээ болгон авч үзэх ба энэхүү хуудсанд ажил мэргэжлийн талаар шийдвэр гаргахдаа хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээ, мэдээллийг хэрхэн яаж илүү оновчтойгоор ашиглах талаар зохистой зөвлөгөө өгөх болно. Түүнчлэн АНУ-ын компьютерт суурилсан ажил мэргэжлийн мэдээллийн системийн стандартыг мөн харуулсан юм. Энэхүү стандартыг 2-р Хэсэг бүр дэлгэрэнгүй авч үзсэн болно.

Мэдээлэл харилцааны технологи үүсч хөгжсөнөөр мэдээлэл, сурчт боловсрох боломжийн чанар ба хүртээмж олон оронд, тэр дотроо зарим БДОО-д үлэмж сайжирсан билээ. Үйлчилгээг хүргэх асуудлын тухай V-р Бүлэгт мэдлэг, боловсролын өргөн боломж бүхий нөөц, түүнд нөлөөлж буй бусад хүчин зүйлс, хүн хүнтэй харьцан (нүүр тулан) ажил мэргэжлийн талаар зөвлөх, ярилцах нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, үйлчилгээг хүргэх явцад аугаа өөрчлөлт гарч буйг харуулна. Мөн хэрхэн олон хүнийг хамруулах боломжтой талаар зөвлөх болно.

Энэхүү бүлэгт мөн мэдлэг боловсролын талаарх бусад орны тушлагаас иш татах болно.

## **A. Үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц ба чиг хандлага**

Хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий мэдээлэл нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр юу болж байгааг харуулдаг.

Энэ мэдээлэл доорхи зүйлсийг агуулна:

- Эдийн засгийн салбар ба ажил эрхлэлтийн чиг хандлага,
- Ажлын байрны агуулга ба шаардагдах ур чадвар,
- Суралцах боломж,
- Албан эдийн засгийн салбар дахь ажлын байр,
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломж зэрэг болно.

Энэхүү мэдээлэл нь гол төлөв өргөн тодорхойлолт маягтай байх бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээлийн динамик өөрчлөлтийг шинжлэн дүгнэсэн байдаг. Үүний сацуу ажил хайх, ажлын сонголт хийх ба ажлаа хэрхэн тогтвортой хадгалах талаар тусгайлан бэлдсэн мэдээллийг Б хэсэгт туусгасан болно. Эдгээр мэдээлэл нь ажлаа сонгох, ажлын байраа тогтвортой хадгалахад хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг хэрхэн яаж ашиглах тал дээр ерөнхий удирдамж олгоно. Дээрхи хоёр төрлийн мэдээллийг нэг дор электрон хэлбэрт оруулж хэвлэх боломжтой болгосон юм.

Эдийн засгийн салбар ба ажил эрхлэлтийн чиг хандлага

БДОО-д үндэсний болон бүс нутгийн хэмжээнд эдийн засгийн салбар ба ажил эрхлэлтийн чиг хандлагын талаархи ерөнхий мэдээлэл байх аваас түүнийг хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд болон урт хугацааны чин хандлагыг тодорхойлоход ашиглаж болно.

Жишээлбэл, Ямайка улсад эдийн засаг ба ажил эрхлэлтийн талаархи мэдээллийг зохих түвшинд боловсруулж 2002 оноос интернэт дээр олон нийтэд хүртээмжтэй байхаар байршуулсан юм. Энэхүү хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг, өөрөөр хэлбэл хүний нөөцийн хөгжлийн тогтолцооны тухай танилцуулгыг Багц III.1-д үзүүлэв. Үүнээс гадна мөн 2-р хэсэгт мөн өгүүлсэн болно.

## Шигтгээ III.1

### Ямайка: Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн сан

Ямайкагийн хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоо сан (ХЗЗМС) нь хөдөлмөрийн зах зээл дээрхи мэдээ, мэдээллийг хүртээмжтэй болгож мэдээ үйлдвэрлэгч нарын хоорондын болон мэдээ үйлдвэрлэгч ба хэрэглэгч нарын хоорондын зохицуулалтыг сайжруулж, улмаар эдийн засгийн үр ашигтай, эрчимтэй хөгжилд хувь нэмэр оруулж иржээ. ХЗЗМС нь ажил олгогч ба ажилчдын хооронд үр ашигтай цахим мэдээ солилцоог бүрдүүлсэн мэдээ, мэдээллийн нэг цэгийн эх үүсвэр юм. Энэхүү сангийн гол хэрэглэгч нар нь бодлого боловсруулагч, ажил эрхлэлт ба боловсролын хөтөлбөр боловсруулагч, боломжит хөрөнгө оруулагч, ажил олгогч эзэд, ажил хайгчид, ажил мэргэжлийн чиг баримжааны зөвлөх ба окутан сурагчид мөн билээ.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь мэдээ, мэдээллийг хүлээн авч боловсруулах, мөн энэхүү интернэт хуудсыг ажиллуулах хариуцлагыг хүлээдэг. Мэдээ гаргагчид нь Ямайкагийн Статистикийн хүрээлэн, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Төлөвлөлтийн хүрээлэн, Боловсрол, залуучууд ба соёлын яам, төрийн ба хувийн хэвшлийн сургалт, боловсролын байгууллагууд, ажилд зуучлагч агентлагууд, сургагч, багш нар, ажил олгогч эзэд ба ажил хайж буй хүмүүс байх болно.

Уг сангийн үйл ажиллагааны үр дүн нь хамгийн сүүлийн үеийн мэдээ мэдээллийг цагт тухайд нь гаргасан эсэх, мөн мэдээ боловсруулагч нарын оролцооноос ихээхэн шалтгаална.

ХЗЗМС-ийн чадавхи нь доорхи гурван бүлэгт хуваагддаг:

1. Ерөнхий мэдээ, мэдээлэл ба дүн шинжилгээ,
2. Хөдөлмөрийн цахим солилцоо (ХЭС) ба
3. Холбогдох үйлчилгээ, тухайлбал ажил мэргэжлийн талаархи зөвлөгөө, сургалт хичээлийн саналууд, сургалтын санхүүгийн эх үүсвэр гэх мэт үйлчилгээний талаарх мэдээлэл, сурч боловсрох боломжууд зэрэг болно.

Эх үүсвэр: <http://www.lmis-ele.org.jm> ба үүнээс илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авч болно.

Эдийн засгийн салбарт үйлдвэрлэлийн ба ажил эрхлэлтийн чиг хандлагын талаарх ерөнхий мэдээлэл шаардлагатай боловч хөдөлмөрийн зах зээл дээрх боломжийг цаг тухайд нь тодорхойлохын тулд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны чиглэлээр ажиллаж буй хүмүүст үйлдвэр ба ажил эрхлэлтийн өөрчлөлтийн талаарх илүү нарийн тооцоо судалгаа хийх шаардлагатай юм. Өөрөөр хэлбэл, хамгийн их өсөлттэй байгаа үйлдвэрлэлийн салбар, түүнд шаардагдах ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлохын зэрэгцээ эрэлт нь буурч буй ажил, мэргэжлийг урьдчилан тооцох ёстой болно. Ажил эрхлэлтэнд гарч буй өөрчлөлтийг үйлдвэрлэлийн салбар ба мэргэжлийн чиглэл, судалгааны гол хүрээ, байршилаар нь тодорхойлохын тулд хангалттай суурь тоо, мэдээлэл хэрэгтэй болно. Эдгээр тоо, мэдээллийг цуглуулах гол эх үүсвэр нь хүн амын тооллого, тогтмол зохион байгуулдаг ажиллах хүчний судалгаа, ажил олгогч нарын зах зээлийн тооцоо судалгаа байх бөгөөд эдгээр мэдээллийг ашиглан үйлдвэрлэлийн өсөлт, хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлага, ажиллах хүчний байршил зэргийг тогтооно.

Үйлдвэрлэл, ажил мэргэжил, боловсрол ба сургалтын талаарх тоо мэдээ, баримтыг цуглуулж, дүн шинжилгээ хийж, боловсруулсны дараа тэдгээрийг аж үйлдвэр, ажил мэргэжил болон бусад тодорхой зарчмаар кодлон, ангиллын системд шилжүүлнэ. Ажил мэргэжлийн ангиллын систем нь судалгаа шинжилгээ хийх, бодлогын шийдвэр гаргахад ашиглах нэгэн чухал арга хэрэгсэл мөн билээ. Ажил мэргэжлийн олон улсын стандарт ангилал (АМОУСА буюу ISCO) нь ОУХБ-аас мөрдөж буй олон улсын статистикийн үндсэн ангиллын нэг юм. Энэ нь эдийн засаг ба нийгмийн салбарт ашигладаг түгээмэл олон улсын ангиллын нэг мөн. АМОУСА-ын талаарх нэмэлт мэдээллийг 2-р Хэсэгт тусгасан болно.

Бага ба дунд орлоготой зарим орон өөрийн үндэсний ангиллын системийг боловсруулахыг хичээсэн боловч энэ нь маш түвэгтэй бөгөөд зардал өндөртэй арга хэмжээ болсон байна. Ер нь улс орон олон улсын стандарт ангиллыг, эсвэл хөгжингүй орны ангиллын системийг өөртөө тохируулан өөрчилж ашиглах нь түгээмэл юм. Ийнхүү бусад орны ангиллыг өөрийн нөхцөлд тохируул, боловсронгуй болгох нь хамгийн үр дүнтэй бөгөөд зардал багатай арга мөн юм.

### **Ажлын байрны агуулга ба шаардагдах ур чадвар**

Ажил, мэргэжлийн сонголт хийхэд салбарын ажиллагсдын хуваарилалт болон ажил мэргэжлийн чиглэлийн талаарх тоон мэдээллийн зэрэгцээ тухайн ажлын байрны агуулга ба түүнд шаардагдах ур чадварын (мэдлэг, туршлага г.м.) талаарх чанарын мэдээлэл орлого өндөртэй болон зарим БДОО-д өргөн ашиглах болжээ.

Ажил мэргэжлийн тухай гарын авлага нь ажил, ажлын байрыг тодорхой бүлэгт ангилж ажилчид тухайн ажлын байр дээр юү хийх, ажлын нөхцөл ямар байх, ямар сургалт ба боловсрол шаардагдах, цалин ямар хэмжээнд байх, ирээдүйд ямар болох зэрэг асуудлаар зохих мэдээлэл агуулсан байдаг юм. БДОО-ууд өөрсдийнхөө ангиллын системийг боловсруулахдаа бусад хөгжилтэй улс орны үйлдвэрлэл ба ажил мэргэжлийн ангиллыг суурь болгон ашигласантай адилаар ажил мэргэжлийн тухай гарын авлага болон интернэт дэх мэдээллийг ашиглан өөрийн орны арга зүйгээ боловсруулах боломжтой юм. Ийм замаар явбал өөрийн арга зүйг боловсруулах, сайжруулахад шаардагдах их хэмжээний цаг, хөрөнгө хэмнэх боломжтой юм.

Ажил мэргэжлийн хоорондын уялдаа холбоо ба албан тушаал ахих боломжийг өргөжүүлэх зорилгоор ажил мэргэжлийн бүлэглэлийг нэвтрүүлсэн болно. Ажил мэргэжлийн бүлэглэл гэдэг нь ижил төстэй шаардлага тавигддаг, ажлын байр нь ойролцоо нөхцөлтэй, биеийн ба оюуны ижил төстэй чадавхи шаардсан ба сонирхол ба шинж чанараа ойролцоо хүмүүст тохирсон ажил мэргэжлийн бүлэг мөн юм. Нэг бүлэглэл дотор багтах янз бүрийн ажил нь ижилт өстэй боловч тухайн ажил нарийн төвөгтэй болох тусам түүнд шаардагдах боловсрол, сургалт, ажлын туршлага зэрэг нь өндөрсөнө. Энэ нь хэн нэгэн хүн тухайн бүлэглэл дотроо нэгэн түвшинд ажиллах боловч ажлын түвшин, албан тушаал ахихад тодорхой нэмэлт боловсрол, сургалт ба хуримталсан ажлын туршлага дээр дээшилнэ гэсэн үг юм. Түүнчлэн нэг бүлэглэлийн тодорхой түвшинд ажиллаж байсан хүн өөр бүлэглэлийн ижил шаардлага бүхий ажилд шилжиж болно.

Жишээлбэл, Барбадос улс интернетэд суурилсан хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн сандаа үйлдвэрлэл, ажил мэргэжлийн үндсэн мэдээллийг оруулсан байдаг. Үүнийг Багц III.2-т үзүүлэв.

## Шигтгээ III.2

### Барбадос: Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн сан

Барбадосын Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн сан нь интернетэд суурилсан байх бөгөөд хөдөлмөр ба хөдөлмөрийн зах зээлийн цахим мэдээллийн эх үүсвэр юм. Уг сан нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хүнийн нөөцийн судалгаа ба статистикийн асуудал хариуцсан нэгжид харъяалагдана. Уг сан нь үндсэн дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрдэнэ. Үүнд:

**Хөдөлмөрийн талаарх мэдээллийн цахим солилцоо.** Энэ хэсэгт ажил хайж буй хүмүүс интернетийн тусламжтайгаар ажлын орон тоог үйлдвэрлэлийн салбараар ба ажлын байрны нэрээр хайн илрүүлэх боломжтой юм. Ажил олгогч болон ажил хайж буй хүмүүсийн анкет буюу CV-г харах боломжтой болно. Мөн тохирох ажил хэмээх хэсэгт ажил хайгч хүн өөрийн боловсролд тохирох ажлын жагсаалтыг эрэмбэлэн гаргаж харах боломжтой юм.

**Үйлдвэрлэлийн дүр төрх.** Барбадосын үйлдвэрлэлийн салбарын бүтэц, ерөнхий дүр төрхийг салбар тус бүрээр авч үзэх боломжтой юм. Үүнд: ашиглаж буй технологи, холбогдох ажлын байр, түүнд тавигдах боловсрол, ур чадвар, ажлын байрны цалингийн сүлжээ, салбарын ирээдүйн чиг хандлага зэрэг багтана.

**Ажлын байрны дүр төрх.** Барбадосын Ажил мэргэжлийн ангиллын толь бичгээс түүвэрлэн авсан ажлын байрны тодорхойлолтыг агуулна. Ажлын байрны тодорхойлолт нь гүйцэтгэх ажил, шаардагдах ур чадвар, мэдлэг ба боловсрол зэргийг тусгана. Энэхүү мэдээлэл нь техник мэргэжлийн сургагч, ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөх, ажил олгогч ба ажил хайгчдад зориулагдсан ба Барбадосын эдийн засаг дахь ажлын байр, ажил, үйлчилгээ үзүүлэхэд ажилчдад ямар шаардлага тавигдах талаар ерөнхий ойлголтыг өгөхөд чиглэгдсэн юм.

**Боловсрол ба сургалт.** Дотоод, гадаадын боловсрол болон сургалтын байгууллагуудын тухай мэдээлэл тавигдах бөгөөд мөн тэдгээрийн сургалтын хөтөлбөр, санхүүжилтийн боломжит эх үүсвэрийн талаар мэдээллийг олон нийтэд хүргэнэ.

Эх үүсвэр: <http://labour.gov.bb/blmis2/default.asp>. хуудаснаас илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авч болно. ОУХБ: Хүний Нөөцийн Хөгжлийн Мэдээллийн Сан, ILO-IFP/SKILLS, Женев хот, 2002, үүнийг <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm> -ээс үзэж болно.

Ажил, мэргэжил, түүнд шаардагдах ур чадвар, нөхцөл байдлын ангилал байнга шинэчлэгдэх бөгөөд ингэхдээ үйл ажиллагааны болон технологийн өөрчлөлт, дэвшил нь ажилчдаасаа мөн л дасан зохицох тал бүрийн ур чадварыг шаардана. Иймээс олон төрлийн ажил хийх нөхцлийг бүрдүүлэх зорилгоор тухайлсан мэргэжлийн гадуур бусад ур чадварыг эзэмшүүлэх нь чухал болж буйг өргөнөөр хүлээн зөвшөөрч иржээ.

Дээрх хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн ур чадварын шинэ ангиллыг боловсруулж эхэлжээ. Эдгээр ур чадварын багцыг аливаа ажлын байранд шаардагдах үндсэн ур чадвар, чадавхи, эсвэл суурь ур чадвар хэмээн нэрлэнэ. Хэдийгээр ашиглаж буй нэр томъёо өөр өөр байдаг ч эдгээр ур чадварт хувь хүний мэдлэг, чадавхи ба аливаа зүйл хандах хандлага зэрэг багтах ба эдгээр нь тухайн хүнийг хөдөлмөрийн зах зээлд илүү үр дүнтэй өрсөлдөж эдийн засаг-нийгмийн амьдралд идэвхитэй оролцох үндэс суурийг бүрдүүлнэ. Эдгээр ур чадварыг эзэмших нь суурь боловсролоос эхлэх бөгөөд шат ахисан болон дараагийн сургалтад хамрагдснаар амьдралын турш суралцах боломж нээгдэнэ. Энэ нь тодорхой нэг ажилд шаардагдах нарийн ур чадвараас илүү өргөн ойлголт юм.

Сүүлийн гучин жилийн турш ажлын байран дээр амжилт олоход шаардагдах үндсэн ур чадвар, чадавхийг тодорхойлох ажил хийгдэж байна. АНУ-д хийсэн судалгаагаар ажилд орох гэж буй хүмүүст хамгийн ихээр ямар ур чадвар дутагдаж байна вэ гэсэн асуултанд судалгаанд хамрагдсан ажил олгогч нар дараах зүйлүүдийг дурьдсан байна. Үүнд

- Шинэ юмыг сурч хүлээж авах чадавхи,
- Юм унших, бичих, тооцоолох чадавхи,
- Анхааралтай сонсох, амаар харилцах ур чадвар,
- Юмыг шинээр бодож сэдэн асуудлыг шийдвэрлэхэд дасан зохицох ур чадвар,
- Өөрийн үнэлгээ ба санаачлагад үндэслэсэн хувийн удирдлага зохион байгуулалт,
- Бусад хүмүүстэй харьцах ур чадвар,
- Багаар ажиллах ур чадвар,
- Технологийн талаарх суурь мэдлэг, ур чадвар,

Үр дүн бүхий манлайлал зэрэг болно<sup>25</sup>.

Ер нь аливаа ажилд шаардагдах суурь ур чадварын талаарх ойлголтыг тодруулах шаардлага бусад оронд ч урган гарсаар байна. Ажлын суурь ур чадварыг зөвхөн хөгжингүй улс оронд хүлээн зөвшөөрч ойлгож байгаа хэрэг биш юм. Жишээ нь Латин Америкын улс оронд тэдгээрийг өргөн хэрэглэх болжээ. Бразилийн Худалдааны сургалт үйлчилгээний үндэсний төв (ХСҮҮТ буюу SENAC) нь «21-р зуун: Шинэ ажил мэргэжил» хэмээх судалгааны ажлын хүрээнд ажлын суурь ур чадварыг тодорхойлсон байна. Энэ судалгаагаар шинийг сэдэх, дасан зохицох, санаачлага гаргах, манлайлах, бие даах, олон талт хөгжил, хэлэлцээ хийх, ам болон бичгийн харилцаа, хүнтэй харьцах харилцаа, компьютерийн мэдлэг, англи хэлний түвшин, өөр газарт ажиллах чадвар ба бэлэн байдал зэргийг суурь ур чадвар мөн хэмээн тогтоожээ<sup>26</sup>.

Үүний сацуу хувь хүн амьдралаа удирдан зохион байгуулж хөгжихөд нь шаардагдах ур чадвар олгох зорилго бүхий «амьдралын ур чадвар» хэмээх ур чадварыг ангилалд нэмж байна. Энэхүү амьдралын ур чадварын тухай ойлголт нь төрөл бүрийн сургалт ба хөгжлийн үйл ажиллагааны хүрээнд дэлхий даяар улам бүр хүлээн зөвшөөрөгдөж байгаа ба агуулгаасаа хамааран өөр өөрөөр тодорхойлогдож байна<sup>27</sup>. Тухайлбал, энэ чиглэлийн ур чадварын талаар НҮБ-ын Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг биелүүлэхэд чиглэгдсэн Бүх нийтийн анхан шатны боловсролыг дэмжсэн Дакарын хүрээнд тусгалаа олжээ.

Амьдралын ур чадварын ангилал нь ажлын суурь ур чадварын ангилалтай маш төстэй байгаа нь анхаарал татахуйц байгаа юм. Зөвхөн ямар агуулгын хүрээнд яригдах нь тэдгээрийн ялгагдах гол зүйл юм. Тодорхой нэг ажилд шаардагдах суурь ур чадвар нь мөн тухайн хүний амьдралын буюу гэр бүл, ажлын байр ба нийгмийн хүрээнд хэрэглэгдэх ур чадвар болон хувирч болно.

Жишээ болгон үзүүлэхэд Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага (ДЭМБ буюу WHO) амьдралын ур чадварыг доорхи байдлаар тодорхойлсон байна: «өдөр тутмын амьдралд тулгарах эрэлт, бэрхшээлийг даван туулахад хувь хүний дасан зохицох ба аливаа зүйлд эерэгээр хандах ур чадвар» гэжээ. ДЭМБ доорхи ур чадварыг амьдралынх хэмээн тодорхойлжээ. Үүнд:

- Асуудал шийдвэрлэх
- Шийдвэр гаргах (зорилго тодорхойлохийг оролцуулан)
- Шүүмжлэлттэй эргэцүүлэх, хандах
- Бүтээлчээр шийдвэрлэх (үнэт зүйлсийг тодорхойлохийг оролцуулна)
- Харилцааны ур чадвар

<sup>25</sup> Т. Риордан, Г. Росас: «Ажлын гол ур чадвар: Ажил амьдралд шаардагдах ур чадварын талаархи ОУХБ-ын сүүлийн олот амжилтууд», Баримт Бичиг 8, Ур Чадварыг Хөгжүүлэх Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Ажлын Хэсэг, Бонн, Германи, 2003 оны 4-р сар, хуудас 17-18.

<sup>26</sup> Ф. Варгас Зунига: Гол ур чадвар ба амьдралын туршид суралцах нь, Техник Мэргэжлийн Сургалтын Америк Тивийн Судалгаа ба Баримтжуулалтын Төв (CINTERFOR/ILO, Монтевидео, 2005)

<sup>27</sup> UNESCO: Бүгдэд зориулсан боловсрол: Дэлхийн Мониторингийн Тайлан. 2003\4. 2-р Бүлэг, «Бүгдэд зориулсан боловсролын төлөө: Ахиц амжилтын үнэлгээ», багц 2.8, хуудас 2, хуудас 10-11 (Франц болон Испани хэл дээр мөн байгаа)



- Бусад хүмүүстэй харьцах ур чадвар (үүнд өөртөө итгэлтэй байх мөн багтана)
- Өөрийгөө танин мэдэх
- Сэтгэлийн дарамт, стрессийг удирдах
- Сэтгэлийн хөдлөл, хөөрлийг удирдах зэрэг болно<sup>28</sup>

Өмнөд Африк Улсын Засгийн газар амьдралын ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтыг өөрийнхөө боловсролын хөтөлбөрт оруулах шийдвэр гаргажээ. Энэ хөтөлбөрт ажил мэргэжлийн талаар шийдвэр гаргах болон амьдралын туршид суралцах боломжийн талаар түлхүү анхаарч байна. Тодорхой мэдээллийг Багц III.3-аас үзнэ үү.

### Шигтгээ III.3

#### Өмнөд Африк: Үндэсний боловсролын хөтөлбөр дэх амьдрал, мэргэжлийн чиг хандлага

Тус улс нь амьдрал, мэргэжлийн чиг хандлагыг өөрийн орныхоо үндэсний боловсролын хөтөлбөрт сургалтын хөтөлбөрийн найман чиглэлийн нэг болгон оруулсан байна. Үүнийг 2004-2008 онд 1 – 9 ангид заасан байна. Уг сургалтын хөтөлбөрийн үр дүнг дараах байдлаар тодорхойлжээ:

- Хувь хүн, нийгэм ба байгал орчны эрүүл байх нөхцөл байдлын талаар мэдээлэлд үндэслэсэн шийдвэр гаргах
- Ур чадвараа хөгжүүлэх хатуу амлалт авах
- Ур чадвараа ашиглан байгаа боломжийг хэрэгжүүлэх
- Биеийн эрүүл мэндийг сайжруулах ач холбогдлыг ойлгон бодит арга хэмжээ авах
- Дараагийн сургалт ба ажил мэргэжлийн талаар сонголт хийхдээ мэдээлэлд үндэслэсэн сонголт хийх ба шийдвэр гаргах зэрэг болно.

9-р ангид орох үедээ бүх сурагч нар амьдралын туршид суралцах төлөвлөгөөг боловсруулсан байна.

Эх үүсвэр: Хүний Шинжлэх Ухааны Судалгааны Зөвлөлийн (ХШУСЗ буюу HRSC) хүрээнд явагдсан Хөгжиж буй Орны Сургуулиас-Ажилд Шилжих ба Хөдөлмөрийн Зах Зээл дээрхи Зуучлал хэмээх дугуй ширээний ярилцлага дээр Өмнөд Африкийн Боловсролын Яамны тавьсан танилцуулга, 2005 оны 5-р сар, Претори, Өмнөд Африк Улс.

### Суралцах боломж

Ур чадвартай болж аливаа боломжийг ашиглахын тулд суралцах боломжийн талаарх мэдээллийг оюутнууд, ажилтай ба ажилгүй хүмүүс, зөвлөхүүд болон мэдлэгээ өргөжүүлж ур чадвараа дээшлүүлэх сонирхолтой хэн бүхэн ашигладаг юм. Их, дээд сургуулиуд өөрсдийнхөө сургалтын хөтөлбөрийг олон нийтэд мэдээлдэг боловч уг хөтөлбөрийн нэр өөр байдаг нь төдийлөн бүгдэд ойлгомжтой бус байна. Ийнхүү мэдээлэл бүрхэг байгаагаас хамааран хэрэглэгчид хөтөлбөрийг хооронд нь харьцуулан судлах боломжгүй байна. Орлого өндөртэй улсад энэ байдлыг зохицуулахын тулд төрийн болон хувийн дээд сургуулиудын боловсролын ба сургалтын хөтөлбөрүүдийг ерөнхий ангилаллын нэгдсэн системд оруулах арга хэмжээ авч ирсэн юм. Уг системийг боловсруулахад их, дээд сургуулиудын хамтын ажиллагаа ба тэдгээрийн хоорондын зохицуулалт чухал ач холбогдолтой бөгөөд үүнийг төрийн байгууллагын зүгээс удирдан зохицуулах шаардлага байна.

Ажил мэргэжлээ төлөвлөн удирдаж, тодорхой шийдвэр гаргах гэж буй хүмүүст ирээдүйд суралцах боломж, сургалтыг хөтөлбөр, уг сургалтыг хүргэж буй буй төрийн болон хувийн байгууллагын талаарх мэдээллийг цогцоор хүргэх нь чухал юм. Орлого өндөртэй зарим улсын хууль дүрмийн дагуу дээрхи хоёр төрлийн мэдээллийг интернэтийн веб хуудсанд байрлуулсан байдаг. Ажил мэргэжлийн

<sup>28</sup>. ДЭМБ: Амьдралын ур чадварын боловсрол: Судалгааны төлөвлөлт (WHO, Женев хот, 1996)

талаархи мэдээллийн санд тухайн ажлын байрны үүрэг хариуцлага, ажлын нөхцөл байдал, ажилчнаас шаардагдах хувийн шинж чанар, шаардагдах боловсролын түвшин болон цалингийн хэмжээ орсон байна. Шаардагдах боловсролын тухайд ажил мэргэжлийн мэдээллийн санд зохих боловсролын ба сургалтын хөтөлбөрүүд ба тэдгээр хөтөлбөрүүдийг санал болгож байгаа их дээд сургуулиудын тухай мэдээлэл мөн багтана. Боловсролын талаарх мэдээллийн санд хөтөлбөр тус бүрийн нэр, санал болгож буй байршил, хугацаа, үйлчлүүлэгч нарын санал, сэтгэгдэл, хөтөлбөрт ороход тавигдах шаардлага, хөтөлбөрийн тодорхойлолт, шилжих боломж, хамтран хэрэгжиж буй хөтөлбөр, алсын зайнд суралцах боломж, үйлчилгээг хүргэх аргачлал зэрэг мэдээлэл орно. Зарим тохиолдолд дээрх мэдээллийн сангуудад ажил мэргэжлийн талаар өргөн боломж олгох боловсролын хөтөлбөрийн талаар мэдээлэл ч өгөгдсөн байдаг. Ингэхдээ олж авах боломжтой ерөнхий ур чадварын тухай интернэтийн бусад холбоос болон байршлыг мөн заасан байдаг болно.

Зарим БДОО-уудад иймд төрлийн мэдээллийг ихэвчлэн анхдагч мэдээллийн хэлбэрээр агуулсан веб хуудас ажиллуулдаг ба зөвлөх, үйлчилгээ үзүүлэгч төвүүд нь хэрэглэгч нарт ажил мэргэжлийн талаар шийдвэрээ хэрхэн хийх тал дээр туслалцаа үзүүлнэ. Барбадос улсын жишээ (Багц III.2) энэ төрлийн мэдээллийг мөн агуулна. Багц III.4-т үзүүлсэнээр Шри Ланка улс хэд хэдэн сургалтын байгууллагуудыг түшиглэн системчилсэн сургалтын боломжуудыг олгодог болжээ. Шри Ланкийн JobsNet хэмээх санаачлага нь ажил хайгчдад зориулсан ажлын байрны санг агуулсан систем бөгөөд хүмүүст сургалтын боломж, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх зэрэгт туслалцаа үзүүлдэг байна. Үүний хажуугаар санал болгож буй сургалтын хөтөлбөрийн чанарыг хянахын тулд JobsNet итгэмжлэх үйлчилгээг санаачилсан байна. JobsNet-д бүртгэлтэй хүмүүс итгэмжлэгдсэн сургалтын хөтөлбөрүүдэд тэргүүн ээлжинд хамрагдах боломжтой юм.

## Шигтгээ III.4

### Шри Ланка: Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээлэл, үйлчилгээний үндэсний систем (JobsNet)

Шри Ланка Улсын JobsNet нь тус улсад амьдарч буй дотоод гадаадын ажил хайгч нарт Синхала, Тамил ба Англи хэл дээр ажлын байр, сургалт, мэдээлэл, зөвлөгөө болон ажил мэргэжлийн талаарх бусад үйлчилгээ үзүүлдэг юм. JobsNet нь ажил олгогч ба ажил хайгч нарыг интернэтийн тусламжтайгаар холбох үйлчилгээ үзүүлэхийн сацуу ажил хайгч нарт ур чадвараа дээшлүүлэх давтан сургалтын боломжуудыг нээж өгнө. Түүнчлэн хувиараа бизнес эрхлэх гэж буй хүмүүст дэмжлэг туслалцаа ч үзүүлдэг болно.

JobsNet нь компьютерт суурилсан харилцан мэдээлэл солилцооны сүлжээ бөгөөд өөрийн ажилтантай байнгын ажиллагаатай төв юм. Энэхүү системийн гол түншүүд нь: \1\ эдийн засгийн бүхий л салбарын ажил олгогчид ба гадаадын эх үүсвэрүүд, \2\ ур чадвар, боловсролын сургалт ба давтан сургалтын байгууллагууд, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх ба ажилд зуучлах төвүүд, \3\ нийгмийн ба ажил эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг төрийн бус байгууллагууд болно.

JobsNet нь ажил хайгч нарыг ажлын байр санал болгож буй талтай холбох цахим хөдөлмөрийн зах зээлийн нэгэн хэлбэр юм. Хувиараа бизнес эрхлэхийг сонирхож буй хүмүүст санхүүгийн, сургалтын ба зөвлөх багц үйлчилгээг үзүүлж иржээ.

JobsNet –ийн нэгэн шинэлэг үйлчилгээ нь Сургалтын байгууллагуудад магадлан итгэмжлэл олгох болон тэдгээрийн бүртгэлийг хөтлөх хөтөлбөр юм. JobsNet тус улсад байж болох бүхий л ажил мэргэжлийн чиглэлд цаашдын сургалт ба боловсролоо дээшлүүлэх боломжуудын талаар ерөнхий удирдамжийг олгодог бөгөөд бүртгэгдсэн хүмүүст техник мэргэжлийн боловсрол ба сургалтын газраас явуулдаг сургалтын хөтөлбөрүүдэд шууд хамрагдах боломж олгодог. Өөрөөр хэлбэл, бүртгэгдсэн хүмүүс уг хөтөлбөрт тэргүүн ээлжинд хамрагдах эрх эдэлнэ. Харин сургалтын байгууллагууд бүртгүүлснээр «JobsNet-ээр баталгаажуулсан ажлын байр» хэмээх тодотголтой

болно. JobsNet-ийн ажилтан нь сургалтын байгууллагуудыг үнэлж дүгнэн итгэмжлэгдэхэд нь туслалцаа үзүүлнэ.

Эх үүсвэр: <http://www.jobsnet.lk> –аас дэлгэрэнгүй мэдээлэл авч болно.

## Албан эдийн засаг дахь ажлын боломжууд

Микро-түвшинд хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл нь шинэчлэгдсэн ажлын байрны тухай мэдээ ба бэлэн байгаа ажилчдын тухай мэдээнээс бүрддэг юм. Ажлын байрны талаарх мэдээллийг ажил олгогч, сонин, төрийн ажил эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг төв, ажилд зуучлагч хувийн байгууллага, бизнесийн холбоо, ажилчдын холбоо, тулгамдаж буй бэрхшээлийн талаарх судалгаа болон байгууллагуудын зохион байгуулсан судалгаа зэргээс авах боломжтой юм.

Гэсэн хэдий ч орлого өндөртэй болон БДОО-д ажил олгогч нар өөрийн байгууллагадаа сул байгаа ажлын байранд хүн авахдаа албан бус арга замыг ч ашигладаг. Тухайн байгууллагад ажиллаж буй хүмүүс шинээр нээгдэж буй ажлын байрны талаар гол төлөв урьдчилан мэдсэн байх ба иймд өөрсдийн найз нар, хамаатан садан, танил хүмүүсийг эдгээр байранд санал болгодог. Ажил олгогч нар байгууллагынхаа зарлалын самбарт ажлын байрны зарыг байршуулахын зэрэгцээ өөрийн хэвлэл, мэдээллийн дотоод хэрэгсэл болон бусад материалд нийтэлж аль болох олон хүнд түгээнэ.

Ажил олгогч нар мөн ажлын байрны талаарх мэдээллийг сонинд байршуулах бөгөөд ингэхдээ ур чадвар, туршлага бага шаардагдах ажлын байр, худалдаа, техникийн чиглэлийн зарыг төрөлжсөн ажлын зарын буланд, харин нарийн мэргэжилтэн ба удирдах албан тушаалын зарыг ажил мэргэжилтэй холбоотой буланд байршуулах нь түгээмэл юм.

Сүүлийн жилд ажил олгогч нар одоо байгаа болон ойрын ирээдүйд сулрах ажлын байрын зарыг өөрийн веб хуудсанд байршуулах болжээ. Эдгээр веб хуудас нь ажил хайгч нарт ажилд орох өргөдөл ба өөрийн анкетийг цахим хэлбэрээр шууд дамжуулах, эсвэл бичгээр байгууллагын хүний нөөцийн хэлтэст хүргүүлэх боломжийг олгоно.

Түүнчлэн бизнесийн холбоо өөрсдийнхөө гишүүн байгууллагуудыг ажлын байрны тухай мэдээллийг тус холбооны хэвлэмэлд нийтлэхийг уриалдаг юм. Зарим тохиолдолд бизнесийн холбоо нь цахим хөдөлмөрийн зах зээлийг ажиллуулж түүгээрээ дамжуулан зохих мэдлэг, ур чадвар бүхий боловсон хүчийг өөрийн гишүүн байгууллагатай холбоно. Мөн иймэрхүү чиглэлийн үйлчилгээг ажил олгогч эздийн холбоо хүргэнэ.

Ихэнх хөдөлмөр зуучлалын төрийн байгууллагууд нь ажлын байрны талаарх мэдээллийг тухайн ажил олгогчоос шууд авдаг болно. Мөн тухайн орон нутгийн сонингийн ажлын байрны зарыг авч нэгтгэж олон нийтэд түгээнэ. Ер нь хөгжилтэй ба шилжилтийн шатанд байгаа ихэнх улс, зарим БДОО-д хөдөлмөр зуучлалын төрийн төв нь өөрийн гэсэн цахим, компьютерт суурилсан ажлын байрны мэдээллийн сантай байх ба тэр нь интернэтийн шугамаар ажил олгогч ба ажил хайгч нарт нээлттэй байдгаараа онцлог юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төрийн байгууллагуудын олон улсын холбооноос (WAPES) 2003 онд хийсэн судалгаагаар энэхүү туршлага 1990-ээд оны дундаас эхэлсэн ба өнөөгийн байдлаар дор хаяж 43 улсыг хамарсан байна<sup>29</sup> гэдгийг тогтоожээ.

Тус гарын авлагын энэхүү бүлэгт болон 2-р хэсэгт үзүүлсэн бусад орны жишээнд интернэтэд суурилсан хөдөлмөрийн зах зээл ба ажлын байрны мэдээллийн сангийн тухай нарийвчлан өгүүлнэ.

<sup>29</sup>. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/empserv/public> -аас дэлгэрэнгүй мэдээллийг авч болно.

Эдгээр цахим хөдөлмөрийн зах зээл нь интернэт дээр суурилсан учраас ажил олгогч нарт ажлын байрны зарыг, харин ажил хайгч нарт өөрсдийнхөө хувийн анкетийг байршуулах, чөлөөтэй солилцох боломжийг олгож байна. Мөн эдгээр веб хуудсанд ажил хайгч нарт анкетаа, албан захиа, өргөдөл бичих зэрэгт туслалцаа үзүүлж, сүүлийн үед зарлагдсан ажлын байрны талаарх мэдээллийг түргэн шуурхай авах, тараагдсан ажлын өргөдлийг чөлөөтэй харах зэрэг боломж олгоно. Зарим улсад дээрхи веб хуудсанд бүртгэгдсэн ажил олгогч нарт байрлуулсан ажилд тохирч болох хүмүүсийн анкетийг судлах боломжийг ч олгож байна. Эдгээр систем нь ажил олгогч ба ажил хайгч нар хоорондоо мэдээллийг орон зай, байршлыг үл харгалзан «уулзах» боломжийг өргөжүүлж байна. Ингэснээр нэг талаас ажлын байр сул байх, нөгөө талаас ажилгүй байх хугацааг богиносгох давуу талтай юм.

Бага, дунд ба өндөр орлоготой оронд ажилд зуучлагч хувийн агентлагууд сул ажлын байртай ажил олгогч нарыг ба ажилгүй бөгөөд ажилтай, боловч ажил хайж буй хүмүүсийг уулзуулдаг гол үүрэгтэй юм. Ингэснээр ажил хайгч нар \a\ ур чадвар шаардахгүй, эсвэл бага ур чадвар шаардах, худалдааны ба техникийн ажилд орох, эсвэл \б\ дээд түвшний техникийн, мэргэжлийн ба менежерийн албан тушаалд дэвших зорилгоор дээрхи агентлагуудад ханддаг юм. Зарим тохиолдолд ажилд зуучлагч мэргэжлийн хувийн байгууллагууд нь гүйцэтгэх түвшний болон ховор, олдоц муутай өндөр мэргэжлийн албан тушаалд тохирсон хүнийг тодруулахад дэмжлэг үзүүлнэ. Орлого өндөртэй ихэнхи оронд ажилд зуучлагч агентлагуудын гол зорилго нь сүүлийн үеийн технологи ашиглан тохирох хүнийг таарах ажилд нь зуучлах явдал болж иржээ. Зарим оронд ажлын байрны зуучлагч агентлагууд нь интернетийг ашиглан олон улсын түвшинд үйл ажиллагаа явуулж байна. Тухайлбал, Европын EURES нь ажлын байрны хамгийн том санд тооцогддог бол Monster агентлаг нь төрийн албаны ажлын байрны зуучлалыг олон улсын түвшинд гүйцэтгэж иржээ. Интернэт дээр суурилсан дээрх томоохон ажлын байрны сан нь олон улсын түвшний хөдөлмөрийн зах зээлийн үйл ажиллагаагаа ил тод явуулдаг хэдий ч тэдгээрт зохих болгоомжлолтой хандах шаардлагатай юм. Эдгээр ажлын байрны сан нь ихэнхдээ тодорхой зохицуулалтгүй юм Иймд ажлын зах зээл дээрхи худалдагч ба худалдан авагч нар жирийн бараа бүтээгдэхүүн арилжаалахтай адил болгоомжтой байх нь зүйтэй юм.

## **Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломж**

Эдийн засаг ба бизнесийн хөгжлийн ерөнхий чиг хандлагын талаарх мэдэлээл албан ба албан бус аль ч салбарт ажиллаж буй хүмүүст чухал юм. Түүнчлэн албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллаж байгаа болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүст эдийн засагт гарч буй өөрчлөлт, тэдгээрийн учир шалтгааныг мэдэрч байх нь мөн чухал юм. Улирлын шинжтэй хэлбэлзэл, мөчлөгт өөрчлөлт ба удаан хугацааны чиг хандлагын ялгааг ойлгох нь ялангуяа түр хугацааны болон жижиг бизнес эрхэлж буй хүмүүст чухал ач холбогдолтой юм. Эдгээр хэлбэлзэл, өөрчлөлт ба чиг хандлага нь албан бус салбарт үйлдвэрлэгдэж байгаа бүтээгдэхүүн ба үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээнд үлэмж хэмжээгээр нөлөөлдөг юм. Хэрэв эрэлт хэрэгцээнд гарч буй өөрчлөлтийн цаад учир шалтгааныг мэдэж байвал зохих хариу арга хэмжээ авах боломжтой юм. Нийгмийн тодорхой бүлэг хэсгийн хөгжлийн төлөө ажиллаж буй хүмүүс мөн эдгээрийг ойлгож өөрийн үйл ажиллагаанд ашиглах шаардлагатай юм.

БДОО-ны албан бус эдийн засгийн салбар дахь бизнесийн боломжийн талаар илүү тодорхой мэдээллийг төрөл бүрийн эх үүсвэрээс авах боломжтой юм. Зарим оронд ажил эрхлэлтийн үйлчилгээний төв нь өөрсдийн хэрэглэгч нарт албан бус эдийн засгийн салбарт байгаа бизнесийн боломжийг илрүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Түүнчлэн, зарим төрийн бус байгууллага нь залуучууд, эмэгтэйчүүд болон ажилгүй хүмүүст бизнесийн боломжийг судалж, тодруулахад тусална. Мөн олон оронд техник мэргэжлийн сургуулиуд өөрсдийн оюутнуудад бизнесийн сэтгэхүйг хөгжүүлэх сургалтыг явуулж улмаар бизнесийн боломжийг илрүүлэх ур чадвартай болгодог юм. Нэмэлт жишээг 2-р хэсгээс үзнэ үү.

## **Б. Дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц**

Аливаа улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх үнэн зөв, шаардлагатай мэдээлэлгүй ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөтөлбөрийг боловсруулах туйлын хэцүү юм. Үнэн хэрэг дээр олон БДОО-д энэ талаархи мэдээлэл хомс байдаг юм. Иймд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг боловсруулах, түүний чадавхийг дээшлүүлэхэд юуны түрүүнд мэдээллийн сайжруулах нь чухал юм.

Үндэсний хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн нэгдсэн мэдээлэл байхгүй тохиолдолд орон нутгийн засаг захиргаа, олон нийтийн байгууллагуудаас тухайн орон нутгийн талаархи мэдээллийг албан бус шугамаар цуглуулна. Тухайн орон нутгийн эдийн засаг, хүний нөөц, түүний чадавхийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн төслүүд нь хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай судалгаа, үнэлгээг хийдэг бөгөөд гарсан үр дүнг тулгуурлан үйл ажиллагаа явуулахаас өөр аргагүй болдог юм. Эдгээр судалгааг орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлт хариуцсан байгууллага болон бусад этгээд явуулах боломжтой юм. Нөгөө талаар иймэрхүү мэдээллийг сонин хэвлэл, бизнесийн ба олон нийтийн байгууллагаас цуглуулах боломжтой юм.

Хэрэв үндэсний хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн нэгдсэн мэдээллийг бүрдүүлсэн тохиолдолд энэхүү мэдээллийг орон нутаг дахь холбогдох байгууллагад хүртээмжтэй болгох нь чухал юм. Жишээлбэл, Перуд Хөдөлмөрийн яамнаас тархаадаг хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийг сайжруулснаар орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагууд болон олон нийтийн байгууллагуудын ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээг бэхжүүлэхэд нэгэн хүчин зүйл болсон юм. Үүний талаар Шигтгээ III.5-д өгүүлсэн болно.

### **Шигтгээ III.5**

#### **Перу: Сургалтын CAPLAB хөтөлбөр**

CAPLAB гэдэг нь хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэ нөхцөл байдал болон сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ, шаардлагыг хангахад чиглэгдсэн хөтөлбөр юм. Энэхүү хөтөлбөрийг 1997 онд Боловсролын яам ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих яамнаас хамтран боловсруулсан ба хоёр бүрэлдэхүүн хэсэгтэй болно. Эдгээр нь ажил хөдөлмөрийн мэдээлэл, ажилд зуучлах системийг сайжруулах ба Техник мэргэжлийн сургалтын төвийн захирал, багш нарыг сурган бэлтгэхэд чиглэгдэнэ.

#### **Хөдөлмөрийн талаарх мэдээлэл, ажилд зуучлах тогтолцоог сайжруулах нь**

Энэхүү чиглэлийн үйл ажиллагааг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих яам (ХЭДЯ буюу МТРЕ) удирдан хэрэгжүүлэх бөгөөд гол зорилго нь хамрагдаж буй Техник мэргэжлийн төв, орон нутгийн засаг захиргаа, сүм хийд, ТББ гэх зэрэг байгууллагын дэргэд Хөдөлмөрийн талаарх мэдээлэл, ажилд зуучлах төвийг (АХМАЗТ буюу CILS) байгуулж, улмаар орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой үйл ажиллагааг идэвхжүүлэхэд оршино.

Эдгээр Хөдөлмөрийн мэдээлэл, ажилд зуучлах төв нь оюутнууд, төрөл бүрийн сургалт, курс төгсөгчд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд үйлчилдэг юм. Тухайлбал, хөдөлмөрийн зах зээл дээрхи тоо, мэдээллийг боловсруулж тархаах, аж ахуйн нэгж, байгууллага болон оюутнуудыг хооронд нь холбох, ажил хайгчдад зөвлөгөө өгөх, сургуулиа төгссөн оюутнуудад болон шинээр ажилд орсон хүмүүст дэмжлэг тусалцааг үргэлжлүүлэн хүргэх зэрэг үйлчилгээ эрхэлдэг болно.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн системийн (SIL) удирдлагыг ХЭДЯ хэрэгжүүлэх бөгөөд CIL-PRO хэмээх хөдөлмөр эрхлэлтийн сүлжээгээр дамжуулан доорхи мэдээллийг турхаадаг юм. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн зах зээл, ажлын байрны мэдээллийн сангийн програм хангамж (SILA).
2. Ажил мэргэжлийн ангилал (COIL), тэрээр Перугийн хөдөлмөрийн зах зээлд бүртгэлтэй 1,100 ажил мэргэжлийг хамарна.
3. Ажилчид, аж ахуйн нэгж, байгууллагад зориулсан хөдөлмөрийн талаарх мэдээллийн хэвлэмэл хэлбэрээр тархаана. Эдгээр материал нь ажилчид болон залуучуудад хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай, ихэвчлэн салбар салбараар ангилсан мэдээллийг хүргүүлдэг юм.
4. Ажил хайж буй иргэдэд зориулсан ажил хайх сургалт, арга зүйн зөвлөмж боловсруулж, түгээнэ.
5. Ажил хайгчдыг болон ажлын байрны талаар үнэлгээ дүгнэлт гаргах стандартчилсан тестийг боловсруулна.
6. Сургалтын хөтөлбөрийг дүүргэсэн төгсөгчдийн ур чадварыг цаашид улам бататгах, ажлын байр болон оюутнуудын сурсан зүйл, чадавхийн хоорондын уялдааг бататгах зэрэг болно.

### **Техник мэргэжлийн сургалтын төвийн багш нарын сургалт бэлтгэл**

Оюутнуудад ажил мэргэжлийн холбогдолтой ур чадварыг илүү үр дүнтэй эзэмшүүлэх зорилгоор тодорхой стратеги, арга барилыг Техник мэргэжлийн сургалтын төвийн багш эзэмшүүлэхэд онцгой анхаарна. Ингэхдээ тодорхой хичээл заах аргачлалыг боловсронгуй болгох, сургалтын менежментийг сайжруулах, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх дадлага хийх зэрэг арга хэмжээг зохион байгуулна. Ялангуяа захирал, багш, оюутнууд нь аж ахуйн нэгж, байгууллага дээр тодорхой хөтөлбөрийн дагуу дадлага хийх нь хамгийн үр дүнтэй арга хэлбэр юм.

Эх үүсвэр: Хэвлэгдээгүй материал, CINTERFOR, 2005, [http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/ifpnta/dev\\_tvnet.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/ifpnta/dev_tvnet.htm) ба <http://www.cinterform.org.uv> веб хуудаснаас дэлгэрэнгүй мэдээлэл авч болно.

## ***В. Шилжиж суурьшиж буй ажилчдад зориулсан мэдээлэл***

Өмнөх хэсэгт хувь хүний ажил, амьдралын явц нь тухайн оршин сууж буй газарт өрнөнө гэж үзсэн болно. Гэвч тухайн газрын хөдөлмөрийн зах зээл дээрхи боломж хомс байдгаас шалтгаалан хэдэн зуун сая хүн ам жил болгон эх орон дотроо, эсвэл гадагш шилжин суурьшиж байна. Шилжин суурьших тухай шийдвэр гаргаж байхад ажил мэргэжлийн төлөвлөлтийг ухамсарласан ба ухамсарлаагүй байдлаар хийдэг ба шинэ газар дахь хөдөлмөрийн зах зээл дээрх боломжийн үнэлгээ, хувийн сонирхол, байгаа нөөц хөрөнгө ба ур чадвараа хүн үнэлж дүгнэнэ. Хэрэв мэдээлэл хангалтгүй байсан, эсвэл бүрэн бус, үнэн зөв биш бол өөрийн ажил мэргэжлийн талаар буруу ташаа шийдвэр гаргаж улмаар маш хүнд хэцүү үр дагаварт хүргэх магадлалтай юм.

Дээрхи үйл явцыг хөнгөвчлөхөд чиглэгдсэн зуучлах үйл ажиллагаа хэдэн зуун жилийн туршид байсан ба одоо ажиллаж буй зуучлагчид нь шалгарч үлдсэн гэж ойлгож болно. Эдгээрт улс дамнасан олон улсын томоохон зуучлагч агентлагууд ба гадаадын зуучлагч байгууллагуудаас авахуулан албан бус сүлжээгээр ажилд зуучлах үйлчилгээ үзүүлдэг хувийн жижиг агентлагууд хүртэл багтдаг юм. Тухайлбал, цахим сүлжээ нь интернэт дээр суурилсан ажлын байрны талаарх дэлгэрэнгүй сан, өөрийн гишүүн орнуудын хооронд ажиллах хүчний шилжилтийг хөнгөвчлөхөд чиглэгдсэн Европын Холбооны EURES хэмээх ажилд зуучлах төрийн механизм зэргийг нэрлэж болно.

Хувь хүн орноос шилжин суурьшиж хөдөлмөр эрхлэх тухай шийдвэрийг аажим гаргадаг гэсэн дүгнэлтийг олон жилийн судалгаагаар нотлогдож байна. Эхэн үедээ хувь хүн шилжин суурьших явдлыг байгаа олон боломжийн л нэг мөн гэж тооцож, олон талаас нь судалсны эцэст шилжих тухай шийдвэрээ гаргадаг билээ. Ингэснийхээ дараа эрхлэх тодорхой ажил, амьдралын нөхцөл байдал, шилжих үйл явц зэрэг асуудлуудыг нухацтайгаар судалж, зохион байгуулна. Ажилчид доорхи мэдээллийг авахыг хүсдэг:

- Шинээр суурьших газрын амьжиргаа, ажлын нөхцөл байдал,
- Цалин урамшуулал,

- Орон гэр,
- Шилжих суурьших явц – баримт бичиг, төлбөр хураамж, цаг хугацаа,
- Сургууль,
- Тээвэр,
- Мөнгө шилжүүлэх суваг ба хураамж,
- Үйлдвэрчний эвлэл,
- Гадаад хэл сурах нөхцөл бололцоо,
- Гэр бүлийн гишүүдээ нүүлгэх боломж зэрэг болно.

Тодорхой ажлын байрны боломж гарсны дараа нарийвчлан судлах өөр олон асуудал урган гарна. Тухайлбал, хийх ажлын үүрэг хариуцлага, цалин урамшуулал, ажил олгогчийн найдвартай байдал, ажлын нөхцөл, сургалтанд хамрагдах болож, нийгмийн дэмжлэг (үйлдвэрчний эвлэл, шилжин суурьшигчдын асуудал хариуцсан байгууллага) ба зуучлагчид төлөх төлбөрийн хэмжээ зэрэг болно.

Ерөнхий мэдээллийг ихэвчлэн өөрийн танил, хамаатнаас албан бусаар авдаг хэдий ч ажилтай холбоотой тодорхой мэдээллийг зуучлагч байгууллагаас олж авах нь түгээмэл юм. Зуучлагч байгууллага нь тухайн улсын Шилжин суурьших асуудал хариуцсан байгууллага, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн байгууллага, эсвэл хувийн зуучлагч агентлаг байж болно.

Шигтгээ III.6-д Филиппины жишээг харуулсан болно. Филиппин нь гадаад улс орон дахь ажил мэргэжлийн бололцооны талаар иргэддээ өргөн хүрээтэй мэдээлэл өгөх тал дээр их амжилт олсон улс юм.

## Шигтгээ III.6

### **Филиппин: Шилжин суурьшигчдад зориулсан боловсрол болон чиг баримжаа өгөх хөтөлбөр**

Филиппин улсын эдийн засаг өөрийн иргэдийн бусад оронд хөдөлмөр эрхлэхээс ихээхэн хамаардаг тул засгийн газар нь шилжин суурьшихаар төлөвлөсөн хүмүүст боловсролын ба чиг баримжаа олгох хөтөлбөрийг боловсруулсан юм. Уг хөтөлбөр нь доорх чиглэлийг хамарна. Үүнд:

1. Ажилд орохын өмнөх чиг баримжааны хөтөлбөр
2. Шилжихийн өмнөх олгох чиг баримжааны хөтөлбөр
3. Сэдэвчилсэн семинар, зөвлөгөө
4. Шилжиж очсоны дараах чиг баримжаа Ажилд орсны дараах ярилцлага, тайлан зэрэг болно.

Ажилд орохын өмнөх чиг баримжааны хөтөлбөр нь сайн дурын, олон нийтэд зориулагдсан, олон төрлийн мэдээллийн хэрэгслээр цацагдах хөтөлбөр бөгөөд олон нийтийн хэлэлцүүлэг, уулзалт, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, ажилд зуучлах төрийн байгууллага, сургуулиудад зохион байгуулдаг семинар зэргээр дамжуулан олон нийтэд хүргэдэг юм. Энэхүү хөтөлбөр нь гадаадад хэрхэн ажиллах талаар олон нийтэд ерөнхий мэдээлэл өгдөг ба ингэснээр зөв шийдвэр гаргахад нөлөөлөх учиртай юм. Уг хөтөлбөр нь 1\ өргөдөл гаргахын өмнөх танилцуулга ярилцлага, 2\ ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, эсвэл ажил эрхлэлтийн талаархи зөвлөгөө, 3\ хууль бус зуучлал ба хүний наймааны эсрэг олон нийтийн ба үндэсний хэмжээний сурталчилгаа зэргээс бүрддэг.

Өргөдөл гаргахын өмнөх танилцуулгын үеэр ажилд зуучлагч хувийн ба төрийн байгууллагууд зуучлалын үйл явц, төлбөр хураамж, гадаад орны ба тодорхой ажлын нөхцөл байдал, тодорхой компанийн хүний нөөцийн талаарх бодлого ба урамшуулал, тодорхой ажлын байр, ажлын тодорхойлолт, шаардагдах боловсрол, ур чадвар ба ажилд авах хуваарь зэргийн талаар өргөн мэдээллийг хүргэнэ. Ажилд зуучлагч ихэнх агентлагуудын хувьд энэ хөтөлбөр нь хэрэглэгч нараа тогтвортой үйлчилгээ авах хамгийн үр ашигтай арга хэрэгсэл мөн байна.

Ажиллах зорилгоор шилжиж суурьшиж буй хүнд очих улсынх нь хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээлэл өгөх явдал нь ажилчин явуулж, хүлээн авч байгаа улсын хоёулангийн үүрэг хариуцлага мөн юм. Филиппинд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар өгөх зөвлөмжинд үндэсний ба олон улсын зохих хууль тогтоомж, стандартын талаар тайлбарыг өгнө. Эдгээр стандарт шилжих суурьшсан хүний хувьд хийх ажлынхаа тухай ойлголт үнэлэмжийг мэдэхээс гадна ажилтан ба ажил олгогч хоёрын хооронд хэлэлцээ амжилттай явагдах, зөв шийдвэр гаргахад нөлөөлнө. Нөгөө талаас шилжин суурьших, ажил хайх явцад илүү зардал гаргахаас сэргийлнэ.

Нөгөө талаас шилжих явахын өмнө Шилжих явахын өмнөх чиг баримжааг мөн л тусгай хөтөлбөрийн дагуу олгоно. Уг хөтөлбөр нь гадаад руу явах гэж буй бүх хүмүүст зориулагдсан заавал танилцсан байх, баталгаажуулсан хөтөлбөр мөн билээ. Уг хөтөлбөрийн дагуу ажилчдад хийх аяллын талаар, шаардлагатай бичиг баримт, хөдөлмөрийн гэрээний үүрэг хариуцлага, эрсдлийн удирдлага, эрүүл мэндийн зааварчлага (мөн ДОХ-ын талаар), мөнгөн гуйвуулга, эх орондоо эргэн ирэх зорилго, засгийн газрын үйлчилгээ, гэр бүлийн дэмжлэг ба харилцаа холбооны талаар мэдээлэл багтана.

Сэдэвчилсэн семинарын хүрээнд засгийн газрын бодлого ба хөтөлбөрийн талаар мэдээлэл өгөхөөс гадна шилжих суурьшиж буй ажилчид ба тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн санал сэтгэгдлийг сонсдог байна. Мэдээллийг хэлэлцүүлэг, семинар, веб хуудас болон бусад олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан солилцоно.

Шилжин очсоны дараах чиг баримжааг зарим орны компаниуд шинээр ирсэн ажилчдад зориулан зохион байгуулна. Харин Филиппины Гадаад дахь ажиллах хүчний асуудал хариуцсан албан тушаалтан зарим оронд очсон ажигчдаа зориулж хийнэ. Гэхдээ зарим оронд ажилчид нь ажлынхаа байрыг орхихыг хориглосон, эсвэл хязгаарласан тохиолдолд тэрийн болгон хамрагдах боломж хомс байдаг юм.

Ажилд орсны дараах тайланг ярилцлагын хүрээнд эх орондоо буцаж очих сонголтыг Филиппины засгийн газар ажилтан буцаж ирэхээс өмнө, эсвэл буцаж ирсний дараа даруй олгоно. Буцан ирж буй ажилчдад ур чадвараа дахин үнэлэх боломж олгох, эсвэл ур чадвараа хөгжүүлэх сургалтанд хамрагдаж илүү өдөр цалинтай ажил олох, эсвэл хувийн бизнес эрхлэхэд нь туслалцаа үзүүлэх явдал маш чухал асуудал юм. Эх орондоо буцан ирэхтэй холбоотой чиг баримжаа нь эх оронд нь байгаа боломж, хөрөнгө оруулалт ба санхүүгийн сонголт, бүртгэлийн журам дүрэм, бизнесийн чиг хандлага, үнэлэмж, гэр бүл, ур чадварын сургалт зэргийг хамруулдаг байна.

Эх үүсвэр: Хөдөлмөрийн яам, Филиппин Улс, 2005

Европ дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний (EURES) сүлжээ нь улс хоорондын ажиллах хүчний хөдөлгөөнийг хөнгөвчлөхөд чиглэгдэх бөгөөд төрийн удирдлагын нэгэн арга хэрэгсэл мөн юм. Шигтгээ III.7-д өгүүлсэнээр энэхүү сүлжээ нь хүмүүст зөв шийдвэр гаргахад нь их хувь нэмэр болдог юм.

## Шигтгээ III.7

### Европ дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ

Европын хэд хэдэн улс нь Европ дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг (EURES) гадаадын ажилчдыг ажилд авах, энэ чиглэлийн бүс нутгийн бодлогыг зохицуулахад гол үүрэг гүйцэтгэдэг хэмээн үнэлдэг байна. EURES нь Европын хөдөлмөрийн зах зээлийн сүлжээ бөгөөд Европын Эдийн Засгийн Бүс Нутгийн (ЕЭЗБС буюу EEA) хүрээнд ажиллах хүчний хөдөлгөөнийг хөнгөвчлөх зорилготой юм. Түүний үйл ажиллагаанд Европын Комисс ба EEA-д харъяалагдах улс орны Ажил Эрхлэлтийн Төрийн Байгууллагууд оролцдог ба үйл ажиллагаа нь Европын Холбооны гишүүн орнуудад байрлах EURO зөвлөхүүдээр дамжин хэрэгждэг байна.

EURES-ийн зорилго нь EEA-гийн гишүүн орны иргэдэд ажил эрхлэлтийн талаар мэдээлэл олгох, зөвлөмж өгөх ба туслалцаа үзүүлэхэд оршдог. Шилжин суурьшиж буй хүмүүс болон сонирхож



буй ажил олгогч нарт ЕЕА-гийн бусад улс орон дахь амьдрал ба ажлын нөхцөл байдал, хууль тогтоомж, захиргааны дүрэм журам, ажил хэрхэн яаж олох талаар бүх талын мэдээлэл өгнө. EURES нь хоёр төрлийн мэдээллийн сан ажиллуулдаг байна: нэг нь ЕЕА-гийн гишүүн орнуудын иргэдэд зориулсан ажлын байрны тухай мэдээлэл, нөгөө нь ЕЕА-гийн гишүүн орнууд дахь ажил амьдралын ерөнхий нөхцөл байдлын талаар мэдээлэл агуулсан байдаг. EURES-ийн тухай 20 улсын хэл дээрхи дэлгэрэнгүй мэдээллийг <http://www.europa.eu.int/eures/index.jsp> веб хуудаснаас авах боломжтой.

Эх үүсвэр: <http://europa.eu.int/eures/index.jsp> -д илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл байгаа. ОУХБ, Нүүн шилжиж буй ажилчдын ерөнхий судалгаа, Тайлан III (1B), Олон улсын хөдөлмөрийн чуулган, 87-р хуралдаан, Женев, 1999 оны 6-р сар, хуудас 63.

Шилжин суурьшиж буй ажилчдад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх төрийн бус байгууллагуудын санаачлагад Verite Centre байгууллага ба Timberland компанийн санхүүжилтээр орон нутгийн сургагч нарын Өмнөд Хятадын Сувдан Голын Бэлчир хэмээх газарт явуулж буй үйл ажиллагаа хамаарна. Шигтгээ III.8-д шилжин суурьшиж буй ажилчид хүссэн орондоо ирснийнх нь дараа тэдэнд хэрхэн шаардлагатай мэдээллийг олох талаар өгүүлнэ.

## Шигтгээ III.8

### Бүгд найрамдах хятад ард улс БНХАУ:

#### Амьдралын ур чадварын хөтөлбөр нь эмэгтэй ажилчдад шаардлагатай ур чадварыг эзэмшүүлж байна

Үйлдвэрийн ажилчдын ихэнх нь хөдөө орон нутгаас хот руу ажил хайхаар шилжих ирсэн байх нь Хятадад өрнөж буй нэгэн онцлог явдал юм. Өмнөд Хятадын Сувдан Голын Бэлчир хэмээх бүс нутагт шилжин ирсэн хүмүүсийн 70 хувь нь 25-аас доош насны эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Эдгээрийн хувьд боловсрол ба амьдралын ур чадвар бага эзэмшсэн тул шинэ газарт дасан зохицоход туйлын хүнд хэцүү байгаа ажээ. Шилжин буй ажилчид Хятадын хууль тогтоомжийг мэддэггүй ба шинэ ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаар ямар ч ойлголтгүй байна. Үйлдвэрийн газрууд ажилчдынхаа нөхцөл байдлыг сайжруулахад цаг хөрөнгө зарцуулахаас зайлсхийдэг, учир нь ажилчид хэдхэн жил ажиллаад нутагтаа буцдаг байна. Үүний үр дүнд шилжин ирсэн ажилчдад ур чадвараа дээшлүүлэх боломж гардаггүйгээс гадна өөрсдийгөө хамгаалж чаддаггүйгээс мөлжлөгт өртөх эрсдэлтэй юм.

Энэ байдлыг засч залруулахын тулд Верите байгууллага 2002 оны 5-р сард Гуандонг мужид ажилчдад зориулсан төв нээж түүндээ хөдөлмөрийн эрхийн талаар заахаас гадна техник мэргэжлийн ба амьдралын ур чадварт сургаж эхэлжээ. Сувдан Голын Бэлчир газарт шилжсэн үйлдвэрийн ажилчдад үйлчилгээ үзүүлэх Верите хөдөлмөрийн төв нь орон нутгийн сургагч нартай хамтран байгуулагдсан ба санхүүжилтийг нь Тимберлэнд компани гаргасан байна. Тус төвийн сургалтын хөтөлбөр дараах чиглэлээр явагддаг:

- Бага боловсрол олгох – бичиг үсэг тайлах, энгийн тоо заах (цалингаа тооцоход нь зориулж), эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд, компьютерийн ба конторын анхан шатны мэдлэг,
- Хятадын хөдөлмөрийн хууль заах – орон нутаг дахь цалингийн доод хэмжээ, илүү цагийн урамшуулал, хууль ёсны ажлын цагийн дэг, Эрүүл мэнд ба хөдөлмөрийн аюулгүй байдал: галын аюулгүй байдал, химийн бодистой харьцах, ажиллах, устгах, анхан шатны эмнэлгийн тусламж,
- Боловсролыг баяжуулах – хоол бэлтгэх, хүнсний тэжээллэг байдал, хөгжим, бүжиг, хувцасны дизайн гэх мэт болно.

Тус хөтөлбөр маш амжилттай хэрэгжиж ирсэн тул Верите байгууллага туршилтын журмаар бусдад дэлгэрүүлэх туршлагыг нэвтрүүлсэн болно. Уг хөтөлбөрийн гол зорилго нь өмнөх буюу үндсэн хөтөлбөрийн хүрээг тэлж илүү олон ажилчдыг хамрах, ингэхдээ хичээлийн танхимаас гадуур, ажлын байран дээрх, ажлын бус цагаар дотуур байран дотор албан бус сургалтын

хэлбэрээр нэвтрүүлж байна. Уг хөтөлбөрийн хүрээнд 60 ижил төстэй сургагч нарыг бэлтгэсэн ба сургагч бүр тус тусдаа 2-3 ажилчинд Тимберлэнд компанийн ёс зүйн дүрэм, цалингийн тооцоололт, хувийн эрүүл мэнд, харилцааны соёл, ур чадвар зэрэг сэдвээр сургалт явуулдаг болсон юм.

Эх үүсвэр: Верите Хөдөлмөрийн Төвийн тухай <http://www.verite.org/news/Verite's%20China%20Labor%20Center.htm>-ээс үзнэ үү

Шилжин суурьшигчдын хөгжил, нэгдэл, хоорондын холбоог дэмжих үйлчилгээний өөр нэгэн жишээ бол Лалын нийгэмлэгийн Хожа Шиа хэмээх олон улсын холбооны хүрээнд үйл ажиллагаагаа эрхэлдэг Ажил мэргэжил, боловсрол ба сургалтын зөвлөлдөх хорооноос (АМБСЗХ буюу СЕТАВ) явуулж буй хөтөлбөр юм. Энэхүү байгууллага нь Их Британид байрлах ба өөрийн веб хуудсаар болон бусад олон нийтийн хөтөлбөрээр дамжуулан Лалын шашинтны залуу эмэгтэйчүүд болон эрчүүдийн боловсрол, ажил мэргэжлийг дэмжин хөгжүүлэх үйл ажиллагаа эрхэлнэ. Уг байгууллагын веб хуудасны талаар 2-р Хэсэг, 1-р Бүлгийн бусад веб хуудас гэсэн хэсэгт дурьдсан болно.

## **II. Ажлын сонголт, хайлт, ажил дээрээ тогтвортой байх ур чадварын хөгжлийг дэмжих нь**

Хөдөлмөрийн зах зээл илүү их хөдөлгөөнтэй, нарийн түвэгтэй болохын хэрээх хувь хүмүүст боловсрол, сургалт ба ажил эрхлэлтийн өргөн их боломжоос зөв сонголт хийх ур чадварыг эзэмшүүлэх шаардлага урган гарч байна. Өндөр орлоготой оронд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх ур чадварыг хэд хэдэн үе шаттайгаар эзэмшүүлж ирсэн юм. Тухайлбал, дунд сургуулийн ажил мэргэжлийн анхан шатны хичээл, боловсролын шатлал бүрт залуучуудаас сонирхлын ба авъяас чадварын тест шалгалт авах, ингэснээр цаашдын боловсролын боломжоос сонголт хийлгэх, өөрийн CV буюу анкетийг боловсруулах, ажлын байрны ярилцлагад бэлдэх гэх мэтээр гүнзгийрүүлэн сургана. Гэсэн хэдий ч насан туршидаа суралцах ба хөдөлмөрийн зах зээлд илүү сайн зохицох шаардлагаас үүдэн ажил мэргэжлийн төлөвлөлт ба удирдлагыг сайжруулах ур чадварыг хөгжүүлэх явдалд алсын хараатай хандах шаардлагатай болж байна.

1-р Бүлэгт ажил мэргэжлийн чиг баримжааны таван үндсэн чиглэлийг авч үзсэн болно. Үүнд

- ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл,
- Ажил мэргэжлийн боловсрол
- Ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөө
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх зөвлөгөө
- Ажилд зуучлах зэрэг орно.

Өмнөх бүлэгт ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг нарийвчлан авч үзсэн юм. Энэ бүлэгт бусад дөрвөн чиглэлийг дахин товчлон тайлбарлах ба БДОО-д дахь ажлын сонголт, хайлт, жил дээрээ тогтвортой байх асуудлыг хөндсөн нэмэлт хоёр чиглэлийг авч үзэх болно. Эдгээр нь:

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалт \ ажил эрхлэлтийн хөтөлбөр,
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын хөгжил зэрэг болно.

### ***A. Ажил мэргэжлийн боловсрол***

Хувь хүнд зориулан сургуулийн нөхцөл байдалд өгдөг ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөөг бодвол энэ чиглэлийн боловсрол нь анги, танхимаар хичээллэх хөтөлбөрийн дагуу явагдана. Энэ нь төрөл бүрийн хэлбэрээр хийгдэх боломжтой юм. Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл болон ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой үйл ажиллагааг багш нар нэгтгэн, боловсруулж хичээлийн нэг сэдэв болгох боломжтой юм. Анги танхимд заах хичээлийг ажил мэргэжлийн чиглэлээр ажилладаг хүмүүсийг хичээлд урьж, туршлага солилцох маягаар баяжуулж мөн болно. Ямар ч тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг амьдралын суурь ур чадвар, ажил мэргэжлээ баримжаалах ур чадвартай хэрхэн хослуулах талаар анги, танхимд заах бөгөөд ингэснээр амьдралаа авч явах, амьдралынхаа турш суралцах, ажлаа солих зэрэг асуудалтай холбоотой асуудлыг шийдэх чадавхитай болгодог юм. Түүнчлэн сургуулийн хэмжээнд оюутнуудын дунд зохион байгуулдаг төрөл бүрийн үйл ажиллагаа нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны тухай ойлголтыг бататгадаг ба эцэг, эхчүүд ба ажил олгогч нар ч хувь нэмрээ оруулна.

Карьерийн боловсролыг сургуулийн хэд хэдэн ангийн хөтөлбөрт тусгах боломжтой юм. ЭЗХАХБ буюу OECD-ийн гишүүн орнуудад үүнийг гол төлөв дунд сургуулиудад зааж улмаар төгсөх шатны сурагч нарыг өөрийн ажил мэргэжлийн талаарх шийдвэр гаргахад нь бэлтгэдэг юм. Гэхдээ цөөн зарим улсад ажил мэргэжлийн боловсролыг бага сургуульд заана. Жишээлбэл, Канадад ажил мэргэжлийн чиг баримжааг

сургуулийг анхлан нэвтрүүлсэн бөгөөд хувь хүн болон ажил мэргэжлийн төлөвлөлтийг хэрхэн хийх талаар бага болон дунд сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрт таван үндсэн хичээлийн нэг болгон тусгадаг юм. Дани улсад сурагч нар өөрийн ажил мэргэжлийн зорилго, сонголт эсвэл хувь хүн өөрийн хөгжлийн төлөвлгөөг бага сургуульдаа эхлэх бөгөөд дунд сургуульд үргэлжлүүлэн судалж нарийвчладаг байна<sup>30</sup>.

Эдийн засгийн өөрчлөлт ихээр явагдаж байсан Канадын нэгэн мужид ажил мэргэжлийн боловсролыг залуучуудад эзэмшүүлснээр эдийн засгийн шинэ нөхцөл байдалд дасан зохицох ур чадвартай болгож ирсэн юм. Ньюфаундлэнд ба Лабрадор мужад 1992 онд саамхай загас барихыг хориглосон байна. Иймд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны мэргэжилтэн ба эдийн засагч нар хамтран залуучуудад тухайн орон нутаг ба нийгэмд оршиж буй ажлын байр болон бусад боломжийг ойлгуулах, нээх тал ажиллажээ. Багш нар эдийн засагч, нийгмийн зүтгэлтнүүдтэй хамтран тухайн эдийн засгийн бүс нутаг дахь ажлын боломж, бизнес сэтгэлгээний нэгдсэн хичээлийн хөтөлбөрийг боловсруулсан юм. Түүнчлэн загас агнуурын салбарын хүрээнд өндөр технологид суурилсан, түргэн хөгжих магадлалтай дэд салбаруудын сургалтын хөтөлбөр боловсруулсан, тухайлбал: электрон худалдаа, үйлдвэрлэл ба робот зохион бүтээлт, усны амьтдын парк гэх мэт. Эцсийн эцэст дээрхи сургалтын хөтөлбөрүүдийг тухайн мужийн бусад бүс нутагт д дэлгэрүүлснээр оюутан сурагч нар өөр газар дахь хөдөлмөр эрхлэх боломжийн талаар мэдлэгтэй болсон байна<sup>31</sup>.

Дунд орлоготой орны ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх Дэлхийн Банкны 2004 оны тайланд<sup>32</sup> хэд хэдэн улсын жишээг иш татсан юм. Турк улсад ажил мэргэжлийн боловсролыг хувь хүн болон нийгмийн боловсролтой нэгтгэн сургуулийн бүх ангид заахын зэрэгцээ эрдэм шинжилгээний судлалын нэгэн сэдэв болгосон байна. Мөн 2000\01 оны хичээлийн жилд багш нарт зориулсан тусгай гарын авлагыг боловсруулж сургалтад хамруулж, ажил мэргэжлийн карьерийн талаарх зөвлөх-багш нараас туслалцаа авдаг болсон байна. Түүнчлэн, техник мэргэжлийн боловсролын яармаг үзэсгэлэнг бүх хотуудад жил бүр зохион байгуулдаг болсон юм.

Филиппин улсад ажил мэргэжлийн боловсролыг «боловсроын үнэт зүйлс»-тэй нэгтгэсэн байна. Польш улсад үүнийг техник мэргэжлийн дунд сургуульд заадаг «бизнес сэтгэлгээ»-ний шинэ хичээлд тусгасан байна. Өмнөд Африкт ажил мэргэжлийн чиг баримжааны удирдамж хичээлийн хүрээнд хувь хүний хөгжил, судалгааны ур чадвар, иргэнийн болосрол, бие бялдрын хөгжил зэрэг сэдвүүдийг заадаг болжээ. Румын болон Өмнөд Африкт бүх багш нар өөрийн заадаг сэдвийг ямар нэгэн хэмжээгээр карьерийн боловсролтой уялдуулдаг болсон байна<sup>33</sup>.

Зарим улсад сургуульд заадаг ажил мэргэжлийн боловсролыг дадлага дээр суурилсан туршлага эзэмшүүлэх хичээлтэй нэгтгэж сургуулиас ажилд шилжих үйл явцыг хөнгөвчилсөн байна. Үүний талаар Шигтгээ IV.1-д өгүүлэв.

## Шигтгээ IV.1

### АНУ: Сургуулиас - ажилд шилжих үйл явцыг хөнгөвчлөх ажил мэргэжлийн чиг баримжаа

АНУ-д сургуулиас - ажилд шилжих тогтолцоо нь дунд ба дээд сургуульд заадаг ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнийг эзэмших академик боловсрол, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, дадлага дээр суурилсан сургалт ба ур чадварын хөгжил зэрээс бүрдэнэ. Энэхүү тогтолцоо нь сургууль, ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй хамтран боловсруулсан ба олон нийтийн түвшинд хүрэхдээ төвлөрсөн бус маягаар хэрэгждэг ажээ. Уг систем гурван бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрддэг:

<sup>30</sup> OECD:Карьерийн удирдамж ба төрийн бодлого: Ялгааг арилгах нь, EDC/EC(2003), Париж, 2004, хуудас 44-46

<sup>31</sup> Л. Безансон ба М. Туркотте

<sup>32</sup> А.Г. Ваттс, Д.Х. Фретвел: Ажил мэргэжлийн хөгжлийн талаархи төрийн бодлого.

<sup>33</sup> Мөн тэнд

**Сургууль түшиглэсэн сургалт:**

- Үндэсний стандартыг хангасан дунд сургуульд заах,
- Ажил мэргэжлийн тухай судалгаа ба зөвлөгөө,
- Сурагчдын ажил мэргэжлийн анхан сонголт,
- рдэм шинжилгээ, ажил мэргэжлийн карьерийн сургалтыг хамарсан зааварчлага,
- Боловсрол ба сургалт хоорондын уялдаа, зохицуулалт,
- Сурагчдын сурлагын амжилт, тавьсан зорилгондоо хүрч буй явц, шинээр сурч буй зүйлийн талаарх тогтмол үнэлгээ зэргийг хамарна.

**Ажлын байран дахь сургалт:**

- Ажлын байран дахь сургалт ба итгэмжлэгдсэн дадлага,
- Үйлдвэрлэлийн олон талын асуудлыг хамарсан ерөнхий зааварчлага,
- Ажлын байр дээрхи зөвлөгөө зэрэг орно.

**Уялдаа хангах үйл ажиллагаа:**

- Уг шилжилтийн үйл явцад ажил олгогч ба үйлдвэрчний эвлэлийн оролцоог хангах,
- Сурагчдыг дадлага дээр суурилсан сургалтын боломжтой нийцүүлэх,
- Сургуулийн болон дадлага дээр суурилсан сургалтыг нэгтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх,
- Оюутнууд, эцэг эх, ажилд зуучлагч болон ажил олгогч нарыг холбоож өгөх,
- Төгсөгчдөд тохирсон ажил олох ба ажлын байран дахь нэмэлт сургалтанд хамрагдахад нь туслах,

Оролцогч нарын сурлагын амжилтанд мониторинг хийх, залуучуудыг хөгжүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг ажил олгогч болон залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бодлогын арга хэмжээтэй уялдуулах зэрэг юм.

Эх үүсвэр: В. Корбанес, Г. Розас: Хөдөлмөр эрхлэлтийн эрхлэлтийн зөвлөгөө ба ажил мэргэжлийн карьерийн удирдамж: Ажилд зуучлагч байгууллагуудын сургагч нарт зориулсан гарын авлага, ОУХБ.

## **Ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөө \ хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх \ ажлын байрны зуучлал**

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд хамаарах бусад гурван чиглэл нь ажил мэргэжлийн талаар зөвлөгөө, хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөгөө ба ажилд зуучлал юм. Үзэл баримтлал, агуулгын хувьд эдгээр чиглэл нь өөр өөр боловч амьдрал дээр байнга хамт явагддаг тул тэдгээрийг хооронд нь ялгаж салгахад бэрх байдаг юм. Шаардагдаж буй зөвлөгөөний төрөл нь яаралтай ажил олох нөхцөл байдал ба ажил олоход учрах хүндрэл бэрхшээлийн төрөл ба тооноос хамаарна.

Орчин үед ажил мэргэжлийн удирдлагыг ерөнхийд нь дараах гурван үе шаттайгаар авч үздэг болжээ. Үүнд:

**Ажил мэргэжлийн төлөвлөлтийн эхний үед** сонирхол ба чадавхийн анхны үнэлгээ хийж, ажил мэргэжлийн эрэл хайгуул ба ажлын туршлага эзэмших үйл явцад оролцох оролцоо, CV буюу анкетийн анхны боловсруулалт ба хөдөлмөр эрхлэх төлөвлөгөө боловсруулалт зэргийг хамруулна.

Хүмүүст ажил амьдралынхаа талаар зөв шийдвэр гаргах боломж олгохын тулд өөрийнхөө талаар аль болох үнэн зөв, бодит болон шаардлагатай мэдээллийг өгч өөрийгөө зөв ойлгуулах ёстой болно. Ингэхийн тулд тухайн хүний техник мэргэжлийн чадавхийг үнэлж тест шалгалт авдаг. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаар ажилладаг хүмүүсийн авдаг анхны шалгалт нь хүний авъяас, сонирхол ба чадварын үнэлгээ юм. Авъяасыг үнэлэх тест авснаар тухайн хүн тодорхой үүрэг даалгавар биелүүлэх, ажил гүйцэтгэх, эсвэл сургалтыг хүлээн авах чадварын түвшинг тогтооно. Ололт амжилтын тест авснаар юм унших, тоо бодох, бичгийн илэрхийлэл, шинжлэх ухаан

ба математик зэргийн мэдлэгийн түвшинг илрүүлнэ. Тухайн хүний сонирхол болон ажлыг хэр үнэлж буйг шалгах тестээр хувь хүний ажил, хөдөлмөрт хандах ерөнхий хандлагыг тодорхойлно. Зарим тохиолдолд тухайн хүнийг бие бялдар, нийгэм, оюун ухааны ба сэтгэхүйн оношлогоонд хамруулснаар тэрээр хэр хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож чадахыг тогтоодог юм.

Зарим хөгжилтэй оронд техник мэргэжлийн талаарх тест авах явдал нэлээн түгээмэл бөгөөд төрөл бүрийн тестууд бэлэн боловсрогдсон байна. Тодорхой тестийг боловсруулах, үр дүнг үнэлэх, ашиглах арга хэрэгслийг тодорхойлохдоо мэргэжилтнээс зөвлөгөө авах нь чухал юм. Ялангуяа өөр орны туршлагаас ашиглаж буй тестийг авахдаа өөрийн улсын соёлыг анхаарч материалын орчуулганд анхаарал тавих шаардлагатай юм. Түүнчлэн тестийг зохион байгуулж буй ажил мэргэжлийн чиг баримжааны чиглэлээр ажилладаг хүмүүс ч мөн зохих ёсоор бэлтгэгдсэн байх нь чухал юм.

Англи хэл дээр, интернэтэд байршуулсан зарим жишээ, тест авах удирдамжийн талаар 2-р хэсэгт дурьдах болно.

Ажил мэргэжлээ сонгохоор судалгаа хийж, шийдвэр гаргах явцад тухайн хүн өөрийхөө сонирхол ба ур чадварыг үнэлэх, байгаа боломжийг илрүүлдэг юм. Залуучууд болон томчуудын ажил мэргэжлээ хөгжүүлэх ур чадварыг дээшлүүлэхэд зориулсан The Real Game мэтийн тоглоомыг хэд хэдэн оронд амжилттай боловсруулж ашигладаг болжээ. Бразилд ижил төстэй Profissiogame хэмээх тоглоомыг боловсруулсан байна. Боловсролын сургууль, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх сургалтууд, эсвэл бие даан боловсруулсан хөтөлбөрийн хүрээнд олгодог дадлага зэрэг нь ажил мэргэжлийнхээ талаар судалгаа хийж буй хүнд бас нэгэн боломж болдог юм.

Хүн нэгэнт өөрийнхөө авъяас, сонирхол ба чадварыг тодорхойлж зохих боловсрол эзэмшсэн бол ажил мэргэжлийнхээ талаар төлөвлөлт хийхэд ойлгомжтой бөгөөд дөхөмтэй болно. Мөн CV-гээ илүү сайн боловсруулна. Түүнчлэн энэхүү явц нь тухайн хүний хүсч буй ажилд тавигддаг боловсролын шаардлага ба түүний эзэмшиж буй боловсролын хоорондын зааг тодорхойлох боломжийг олгоно.

Ажил хайж байгаа хүн ажил мэргэжлийн мэдээлэл өгдөг байгууллагаас өөрийн сонирхож буй ажилд тавигддаг туршлага, мэдлэг, боловсрол, ур чадвар ба хувийн зан чанарын шаардлагыг олж мэдэн өөртэйгээ харьцуулж үздэг. Хэрэв шаардагдаж буй болон байгаа чадавхид ялгаа байвал өөрийгөө улам сайн хөгжүүлэх төлөвлөгөө боловсруулах хэрэгтэй болно. Энэхүү аргачиллыг олон улс оронд ашигладаг ба төрөөс санхүүждэг сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах урьдчилсан нөхцөл болдог.

Ажил хайх явцад тухайн хүн хэрхэн амжилттай суралцах, ажил эрчимтэй хайх, ярилцлаганд оролцох, хэлэлцээ хийх зэрэг арга хэрэгсэл ашиглагддаг юм. Ажил хайж буй хүмүүс ажлын байртай болох нь өөртөө тохирсон зөв газраа сонгож, өөрийн CV-г боловсруулах, өргөдөл-захиа төлөвлөх ба бусад хүмүүстэй холбоо тогтоох мэдээллийн сүлжээ байгуулах зэргийг хийх нь чухал юм. Ярилцлагад орох ба хэлэлцээ хийх арга барил нь ажил олгогчийг өөртөө итгүүлэх, цалингаа зохих түвшинд тохирох зэрэгт чухал ач холбогдолтой юм.

**Ажлын байр хайх** үйл ажиллагаа нь хүнээс ур чадвар, санаачлага, тэвчээр шаардсан ажил юм. Бага болон дунд орлоготой оронд ажил хайж буй хүмүүст туслалцаа үзүүлэх гол суваг нь ажилд зуучлах агентлагууд байдаг юм. Эдгээр байгууллагуудын үзүүлдэг тодорхой үйлчилгээний талаар 5-р Бүлэгт авч үзэх болно.

**Ажил мэргэжлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх үед** ажил мэргэжлийн төлөвлөгөөг шинэчлэх болон хөдөлмөрийн зах зээл ба амьдралын мөчлөг дэх шилжилтн явцыг оновчтой удирдах зэргийг анхаарна. Ажил мэргэжлийн төлөвлөгөө нь нь ажил

амьдралын туршид баримтлах чиг баримжааг тодорхойлж өгнө. Энэ чиг баримжаа нь амьдралын нөхцөл байдалтай уялдан өөрчлөгдөх бөгөөд амьдралын мөчлөг дэх шилжилтийн дагуу шинэчлэх боломжтой юм. Гэвч ажил мэргэжлийн төлөвлөгөөг байнга шинэчлэхийн учир утга нь хүмүүс ажил мэргэжлийн сонголт хийхдээ өөрийн ур чадвар, чадавхи, сонирхол, тэмүүлэл зэрэгт тохирсон сонголт хийж байхад оршдог, иймээс байнга л дасан зохицуулан, сайжруулах нь чухал юм.

Технологийн орчин үеийн ололт нь энэхүү төлөвлөгөөг боловсруулж мөрдөхийг хялбар болгожээ. БДОО-ын сургуульд, сургалтын төв, ажилд зуучлах төвд болон ашгийн бус байгууллагууд орчин үеийн Мэдээлэл харилцааны технологид суралцан, өргөнөөр ашиглах болсноор ажил мэргэжлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ (энэхүү гарын авлагын 2-р хэсэгт ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл, ажлын байрны сонголт, хайлт, ажлын байрандаа тогтвортой байх зэрэг асуудлыг тусгасан төрөл бүрийн веб хуудсын талаар дурьдсан болно).

Шигтгээ IV.2-т ажил мэргэжлийн төлөвлөлт, ажил хайлт болон ажил мэргэжлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх зэргийг хөнгөвчлөхөд чиглэсэн ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийн сангийн зөвхөн нэг жишээг үзүүлсэн болно. Энэхүү мэдээллийн сангийн аргачлалыг ажил мэргэжлээ төлөвлөн удирдаж буй ямар ч хүн ашиглаж боломжтой юм. Интернетэд суурилсан Job Tiger хэмээх ажлын байрны хайлтын программ нь Болгарт ажил хайж буй хүмүүст зориулагдсан бөгөөд эх орондоо буцаж ирэх хүсэлтэй Болгар хүмүүст ч зориулсан мэдээллийн тусгай булан агуулна.

## Шигтгээ IV.2

### Болгар: Job Tiger программ

Job Tiger нь интернетэд суурилсан Болгар дахь ажлын байрыг хайхад зориулсан мэдээллийн сан ба ажил мэргэжлийн бусад мэдээллийг агуулна.

Ажлын Хайлт гэсэн буланд ажил хайж буй хүмүүс бүртгүүлж гурав хүртэлх анкет ба өргөдөл бүхий захиа хадгалах боломжтой юм. Үүнээс гадна шинээр бий болсон ажлын байрны талаар цахим мэдээг хэрэглэгч нартаа хүргэж тэдний гаргасан өргөдлийг ч мөн хадгалж байдаг болно.

Зөвлөх төв гэсэн буланд ажил хайж буй хүмүүст анкетаа боловсруулах, өргөдөл захиа бэлдэх, ярилцлагын арга барилд суралцах, ажлын байрны саналыг үнэлэн дүгнэх, тодорхойлолт боловсруулах зэрэг үйл ажиллагаанд зөвлөмж, тусалцааг авч болно.

Нэмэлт мэдээлэл гэсэн буланд боловсрол ба сургалтын боломж, бүртгэлтэй компаниудын нэрс, номын сан, хуанли зэрэг зүйл байрлана.

Тус веб хуудсанд мөн Job Tiger-ын нэрэмжит тэтгэлэгт сургалтын талаарх мэдээлэл, «There is a way» буюу «Ийм боломж байна» гэсэн телевизийн нэвтрүүлгийн талаар мэдээллийг байрлуулна. Уг телевизийн программыг Job Tiger ба NCTV Evrokom хэмээх телевизийн студи хамтран явуулдаг ба хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийг тогтмол цацна.

Эх үүсвэр: <http://www.jobtiger.bg/home.asp> -ээс нэмэлт мэдээлэл авч болно.

## **В. Хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалт \хөдөлмөр эрхлэлт\ ажиллах хүчийг хөгжүүлэх хөтөлбөр**

Тухайн улсын нийт хүн амд зориулсан хөтөлбөрөөс гадна тусгай бүлэг хүмүүст зориулсан онцгой хөтөлбөр байдаг (тэдгээрийг хөдөлмөрийн зах зээл дээрх зохицуулалт, хөдөлмөрийн зах зээлд хамруулах болон ажиллах хүчийг хөгжүүлэх хөтөлбөр гэх мэтээр нэрлэнэ). Эдгээр хөтөлбөр нь өмнө дурьдсантай адилаар ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл, ажлын байрны сонголт, ажил хайх ба ажлаа тогтвортой хадгалах ур чадвар, амьдралын ур чадвар гэх зэрэг бүхий л асуудлаар дэмжлэг туслалцаа үзүүлнэ. Гэхдээ үндсэн ялгаа нь эдгээр хөтөлбөр нь тухайн нийгэмдээ доогуур үнэлэгддэг, онцгой нөхцөл байдалд байдаг бүлэг хүмүүст зориулагдсан юм. Онцгой нөхцөл байдал нь гол төлөв хүний ердийн өсөлт ба хөгжлийн мөчлөгтэй уялдсан байдаг: тухайлбал, залуу үе, нөхөн үржихүй ба хүүхэд өсгөх, хөдөлмөрийн чадвар алдагдах, хөгшрөх явдал зэрэг юм. Түүнчлэн онцгой нөхцөл байдал гэдэг нь тодорхой нийгмийн гарал, яс үндэс, арьс өнгө, шашин шүтлэг гэх мэт зүйлтэй холбоотой байна. Эцэстээ эдгээр хөтөлбөр нь шилжин суурьшсан, ажлаас халагдсан, цэргээс халагдсан гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээл дээрх онцлог шилжилт \өөрчлөлтийг амсч буй бүлэг хүмүүст чиглэгдсэн байна.

Хөтөлбөр мөн тодорхой чиглэлийн техник мэргэжлийн сургалт, дадлагажих (төлбөртэй ба төлбөргүй), татаас бүхий ажлын байр дахь сургалт зэргийг хамарч болдог ба хүүхэд асрах, тээвэрлэлт гэх мэт нэмэлт үйлчилгээ ч үзүүлж болно.

Жишээ болгон дурьдахад, 1970-аас оноос ОУХБ анх удаа тахир дутуу ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах үйлчилгээ, үйл ажиллагааг явуулж эхэлжээ. Сүүлийн хэдэн жилд тахир дутуу хүмүүсийн ажил эрхлэлтэнд нь учирдаг хүндрэд бэрхшээлийг даван туулахад зориулагдсан нийтлэг арга хэрэгслийг боловсруулсаа байна. Эдгээр арга хэрэгсэл нь ажил, мэргэжлийн сонголт хийх, ажил хайх, ажил дээрээ тогтвортой байх зэрэг ур чадварыг хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн байдаг ба зарим тахир дутуу хүмүүсийн онцгой эрэлт хэрэгцээнд тохируулсан амьдралын ур чадварыг хөгжүүлэх талаарх мэдээллийг ч хамарсан байдаг (Шигтгээ IV.3-ыг үзнэ үү).

### **Шигтгээ IV. 3**

#### **Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага(ОУХБ): Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга замууд**

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил олоход нь туслах зорилгоор ажилд зуучлах албаны ажилтанд зориулсан хоёр гарын авлагыг боловсруулжээ. Үүнд: хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил олгох чиглэлээр үзүүлэх үйлчилгээг хэрхэн үр дүнтэй болгох, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст ажил олоход нь туслалцаа үзүүлэхэд зориулсан практик арга туршлагыг дэлгэрүүлэх гэсэн хоёр ном орно. Карибын тэнгис, Латин Америк болон Ази-Номхон далайн бүс нутгийн орнуудад эдгээр хоёр лавлахыг үйл ажиллагааны удирдамж болгодог байна. Мөн түүнчлэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага ажил хайж байх явцад хүндрэлтэй тулгардаг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулан «Ажилтай болох нь» хэмээх маш энгийн зөвлөмж гаргажээ. Энэхүү зөвлөмжинд

- Өөрийгөө дүгнэх,
- Ажил болон хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар судлах,
- Өөрийнхөө ирээдүйн зорилгыг тодорхойлох,
- Ажилд ороход хэрэгтэй бичиг баримтыг бүрдүүлэх,
- Шинээр гарч буй ажлын байрыг хайх, түүнд хандах,
- Ажилд орох ярилцлаганд бэлтгэх,
- Ажлын байх явцыг зохион байгуулах зэрэг гол сэдвийг багтжээ. Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ярилцлагын үеэр тэдний эмгэгийн талаар ярилцах зэрэг эмзэг асуудлыг хөндөхөд хариулт өгөхөд нь туслах зорилготой тусгай зөвлөгөө ч мөн өгсөн байна. Энэхүү



лавлахыг зөвхөн Азийн бүс нутгийн улс оронд зориулан гаргасан бөгөөд харин Карибын тэнгис болон Африкийн улсад арай өөр удирдамжийг өгчээ. Тус номыг [http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/ghiredaguide\\_content.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/ghiredaguide_content.htm) хаягаар орж үзэж болно. Дээрх хоёр номыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын ажил эрхлэлтийг судлах төвийн EDEMP-DOC@ilo.org хаягаар орж үзэх боломжтой юм. Ихэнх улсад чадварыг хөгжүүлэх, нийгмийн оролцоог дэмжих зорилго бүхий хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж иржээ.

Ихэнх улс оронд чадвар хөгжүүлэх болон нийгмийн оролцоог дэмжсэн зорилтот хөтөлбөр нэлээн олон байдаг билээ. Нийгэм, хүн ам, улс төр болон иргэн рүү чиглэсэн үйл ажиллагааг өргөжүүлэхэд тодорхой цаг хугацаанд, тодорхой байршилдуулс төрийн шахалт нэмэгдэж болох талтай юм.

Гэсэн хэдий ч энэхүү гарын авлагын хоёрдугаар хэсэгт залуучууд, эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн мэргэжлээ дээшлүүлэх мэдээлэл түгээдэг үндэсний зарим нэгэн вэб сайтыг тусгажээ. Эдгээрийн зарим нь хөдөлмөрийн зах зээлийг төлөвшүүлэх хөтөлбөрийг боловсруулсан билээ. Нэлээн олон улс үйлчилгээгээ төвлөрүүлэх мөн олон салангид хөтөлбөрийг нэгдсэн нэг үйлчилгээ хүргэдэг болгохоор чармайж байна. Хувь хүний хөдөлмөрлөх чадварыг хөгжүүлэх стандартыг хэрэгжүүлэх эсвэл зорилгот бүлэгт чиглэсэн үнэлгээний зарчмыг нэвтрүүлэхээс гадна өндөр орлоготой болон бага болон дунд орлоготой улсад нэг цэгийн үйлчилгээний цэг гэдэг ойлголтыг хэрэгжүүлж байгаа нь үүний нэг илрэл билээ. Ингэснээр нэгдсэн нэг хөтөлбөр гарган ихээхэн үр дүнд хүрч буйг гэрчилж байна.

#### **Д. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэдийн чадварыг бэхжүүлэх нь**

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн ажлаа төлөвлөх, түүнийгээ удирдах үе шат нь төрийн байгууллагад ажиллагсдыхтай ойролцоо байна.

**Бизнесийн төлөвлөгөөг** анхлан боловсруулах нь түүнийгээ зах зээлд танилцуулах, хэрэглэгчдэд хүргэхийг зорьж байгаа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний өнөөгийн нөхцөл байдал, борлуулалтын болон маркетингийн хэтийн төлөв, бизнесийг хэрхэн хөтлөн явуулах, санхүүжүүлэх зэргийг боловсруулж, тодорхой ойлголтыг гаргахад асар их хүчин чармайлтыг шаарддаг билээ. Үйлдвэр эрхлэгчид бизнесийн төлөвлөгөөгөө боловсруулахдаа эцсийн үр дүнгээ тодорхойлсныхоо эцэст анх сэдсэн бизнесийн бодлоо өөрчлөх шийдвэр гаргадаг юм. Албан бус салбарт хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн олонх нь бизнесийн тодорхой зорилго бүхий нарийн боловсруулсан төлөвлөгөө, үйлдвэрлэлийн хэтийн төлөв, борлуулалт болон маркетингийн стратеги, хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлого болон бизнесийн оновчтой төлөвлөгөө тэрийн болгон байдаггүй байна. Хэдийгээр ийм боловч тэд нар худалдаанд гаргах гэж байгаа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, түүний хэрэглэгчдийн талаар нэлээн тодорхой ойлголттой байх шаардлага үүсдэг юм.

**Нөөц бололцоогоо оновчтой** ашиглах нь албан бус эдийн засагт хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд жижиг бизнес эрхлэхэд тулгардаг томоохон хүндрэлийн нэг юм. Эдгээр хүмүүст санхүүгийн дэмжлэг үзүүлдэг байгууллага цөөн учраас эхний үед бизнесээ явуулах санхүүжилт олох нь хамгийн түвэгтэй асуудал байдаг юм. Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж эхэлж буй хүнд үйл ажиллагаагаа өөрөө санхүүжүүлэх чадвартай болтлоо жижиг бизнес эрхлэгч нартай хамтран ажиллах шаардлага гардаг байна. Албан бус салбарт жижиг бизнесээ эрхлэх санхүүжилт хайж байгаа хүмүүсийн хувьд бусад гэр бүлийнхнээс тусламж авах нь нэгэн эх үүсвэр болдог юм. Энэ нь энэ салбарын шинээр үйлдвэр эрхлэгчдийг дэмжих хамгийн нийтлэг арга юм.

Жижиг бизнес шинээр эхэлж буй ихэнх хүмүүс эхний хэдэн жил ажиллаад цаашид үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлэх чадваргүй болдог болох аюултай тулд **эдийн засаг болон нийгмийн шилжилтийг** дорвитой хийх нь бизнесээ тогтвортой ажиллуулах

нэг чухал хүчин зүйл болдог юм. Жижиг бизнес эрхэлдэг эдгээр хүмүүс нь улирал, эдийн засаг болон удаан хугацаанд гарах өөрчлөлтөөс шалтгаалан үйлдвэрлэж буй бараа, үйлчилгээнийн эрэлт хэлбэлзэх эрсдлийг урьдчилан тооцох, түүнийг даван туулах арга замаа мэдэж байх талаар энэхүү гарын авлагын III бүлэгт өгүүлжээ. Нөгөө талаас тэдний ажиллаж байгаа зах зээлийн салбарт технологийн дэвшил мөн нөлөөлнө гэдгийг бас тооцох шаардлагатай юм. Мөн жижиг бизнес эрхлэгчдийн хувийн амьдралд гарах аливаа өөрчлөлт нь бизнесийн үйл ажиллагаанд тусгалаа олдог юм.

Хөгжиж буй оронд хувиараа бизнес эрхлэхэд шаардлагатай мэдлэг болон өрсөлдөх чадварын талаарх ойлголтыг ерөнхий боловсролын сургууль, ажилд зуучлах төв, бизнесийн холбоо, ТБББ-аар дамжуулан авдаг юм. Зарим сургууль нь бизнесийг амжилттай явуулахад шаардагдах өрсөлдөх чадварын талаар тодорхой ойлголтыг агуулсан бизнес төлөвлөлтийн хичээлийг сурагчиддаа заадаг байна. Зарим тохиолдолд эдгээр сургууль үйлдвэрлэл хэрхэн эрхлэх талаар мэдрүүлэх зорилгоор бизнес эрхлэгчдийг урьж яриа хийлгэдэг байна. Бизнесийн холбооны жижиг бизнесийг амжилттай явуулахад шаардлагатай шиж чанарын талаар материал үе үе хэвлэх мөн энэ сэдвээр олон нийтэд хандан илтгэл тавьдаг байна.

Ажилд зуучлах төв нь жижиг бизнесийг амжилттай явуулахад шаардлагатай мэдлэг болон өрсөлдөх чадварын талаар мэдээллийг агуулсан номыг өөрийн номын сангаараа дамжуулан үйлчилнэ. Бага болон дунд орлоготой зарим оронд мэдээллийг интернэт дээр өргөнөөр байршуулдаг болсон юм. Ажилд зуучлах зарим төв нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжихэд чиглэсэн тусгай сургалтыг тогтмол явуулдаг юм. Жишээлбэл: Украины Киев хотын захын хороололд орших нэгэн ажилд зуучлах төв нь аялал жуулчлалын үйл ажиллагаа эрхэлдэг агентлаг болж бизнесийн чиглэлээ өөрчилсөн байна. Энэхүү агентлагын ажиллагсад нь ирээдүйд бизнес эрхлэх сонирхолтой хүмүүст зориулсан сургалт явуулах болжээ. Онцлог нь сургалтын оролцогчдыг тухайн хамт олон нь тодруулахад оршидог юм.

БДОО-д бизнес эрхлэх, өрсөлдөх үр чадварын талаарх мэдээлэл, мэдлэгийг олгох өөр нэгэн чухал эх сурвалж бол залуучууд, эмэгтэйчүүд болон ажилгүй хүмүүст зөвлөгөө өгдөг төрийн бус байгууллагууд мөн билээ. Эдгээр байгууллагууд нь албан бус салбарт одоогоор хөдөлмөр эрхлэх болон цаашид ажиллах боломж бүхий хүмүүсийг хамруулдагаараа онцлог юм. Тэд нар тухайн орон нутгийн нөхцөл, тухайн орон нутгийн үйлчлүүлэгчдийн онцлогт тохирсон сургалтыг зохион байгуулдаг юм. Энэхүү сургалтын үеэр мэдээллийг тараах материал, яриа хийх эсвэл ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх хэлбэрээр хүргэдэг юм. Эдгээр байгууллагууд хэрэглэгчиддээ зориулан ашиглахад хялбар хэвлэмэл маягаар мэдээллийг боловсруулдаг бөгөөд мэдээлэл харилцааны сүүлийн үеийн технологийг ашиглан олон нийтэд өргөн түгээдэг юм. Энэ гарын авлагын II хэсэгт үйлдвэр эрхлэгч болох гэж буй хүнд туслах зорилгоор гаргасан интернэт сайтаас жишээ оруулсан болно.

Бага болон дунд орлоготой улсад Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага зэрэг олон улсын байгууллагууд жижиг үйлдвэр эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилго бүхий хөтөлбөрүүдийг боловсруулжээ. Эдгээр хөтөлбөрүүд нь бизнесийг төлөвлөх, эхлүүлэх, санхүүжүүлэх ба түүнийг жинхэнэ ажил хэрэг болгох зэрэг асуудлыг тусгасан байна. Эдгээр хөтөлбөрүүдийг санхүүжүүлдэг байгууллага нь сургалт хийхийн зэрэгцээ хамгийн сайн боловсруулсан бизнес төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх санхүүжилтийг мөн олгодог юм. Шигтгээ IV.4-д Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас бизнес эрхлэлтийг хэрхэн дэмжиж буй жишээг харуулсан байна.

## Шигтгээ IV.4.

### Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага: Жижиг бизнесийг хөгжүүлэх нөөц бололцоо

Олон жилийн турш Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэх нэгэн хөшүүрэг болгон жижиг бизнесийг хөгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжиж иржээ. Сайтар боловсрогдсон хэд хэдэн арга замыг ашиглаж иржээ. Тухайлбал:

Жижиг бизнесийг хөгжүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөр нь бодлогын шинэ арга хэрэгсэл, үйлдвэрлэл эрхлэх, удирдах арга зүйн сургалт, жижиг бизнесийг шинэ зах зээлд гаргахад чиглэгдэх бөгөөд ингэхдээ эрх бүхий байгууллагууд, олон нийтийн байгууллагуудтай нягт хамтарна. Бизнесээ эхлүүл сургалт нь энэхүү хөтөлбөрийн нэгэн чухал хэсэг юм. Энэхүү хөтөлбөрийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг [http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?\\_prog=S](http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?_prog=S) хаягаар авах боломжтой юм.

Нийгмийн санхүү хөтөлбөр нь инноваци ба бичил санхүүжилтийн төрөл болох түрээс, бичил хөрөнгө оруулалт, бичил барьцаа зэргийг талаарх ойлголтыг дэлгэрүүлнэ. Мөн эрсдлийг хуваах механизм нь банк болон жижиг, дунд үйлдвэрүүдийг холбох нэгэн чухал арга зам мөн юм. Энэхүү хөтөлбөрийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг <http://wwwThe.ilo.org/public/english/employment/finance/job/index.htm> хаягаар үзэж болно.

Дэлхийн олон улс орнууд ажил мэргэжлийн үйлчилгээг иргэдэд хэрхэн хүргэж буй талаар V бүлгээс үзэх боломжтой юм. Түүнээс гадна бага, дунд, өндөр орлоготой улсад үйлчилгээг хүргэж буй чиг хандлагын талаар энэ бүлэгт мөн тусгасан болно.

### III. Ажил мэргэжлийн үйлчилгээг хүргэх нь

Өндөр орлоготой улсад ажил мэргэжлийн үйлчилгээг боловсролын байгууллагад мэргэшсэн хүмүүс болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны ажилтнуудаар хүргүүлэх нь уламжлал болжээ. Боловсролын байгууллагуудын зөвлөгөө өгөх сургалт бол боловсролын болон сэтгэл судлалын сорил авах аргууд ба зөвлөгөө өгөх ажил дээр төвлөрдөг бөгөөд эдгээр зөвлөх нь оюутнуудад цаашид ямар чиглэлээр суралцах талаар шийдвэр гаргахад нь их анхаардаг юм. Нөгөөтэйгүүр ийнхүү хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх зөвлөгөө өгч буй нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажлын байрыг маш түргэн олоход түлхэц болдог юм.

Гэхдээ өнгөрсөн хэдэн арван жилд өндөр орлоготой улсад ажил мэргэжлийн үйлчилгээг үзүүлэхэд хэд хэдэн гадны хүчин зүйлс нөлөөлсөн юм. Үүнд:

- үйлчилгээний ихээхэн эрэлт хэрэгцээ, амьдралын турш суралцах болон хөдөлмөрийн зах зээл дээр аажмаар дасан зохицох шаардлагыг мэдрэх, амьдралын эгзэгтэй ба тогтвортой ажиллах зэрэг асуудалтай тулгарч буй өргөн цар хүрээтэй зорилтот бүлэг хүмүүст хандах шаардлага,
- хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар шийдвэр гаргахад хувь хүнийн хариуцлага нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн олон нийтийн үзэл бодлын өөрчлөлт,
- мэдээлэл, харилцаа, холбооны дэвшил нь мэдээллийн агуулгыг баяжуулах, дамжуулах арга замыг, боломжийг нэмэгдүүлсэн,
- төсвийн хөрөнгийн зарцуулалтын хомсдол зэрэг болно.

Эдгээр хүчин зүйлс нь дараах үр дагавартай байна. Үүнд:

- сургуулийн хөтөлбөрт ажил мэргэжлийн боловсролд илүү анхаарах,
- мэдээлэл харилцааны технологийг үр бүтээлтэй ашиглах замаар мэдээллийг бие даан олж авах,
- хэрэглэгчийн хэрэгцээтэй уялдуудан төрөлжсөн, шаталсан үйлчилгээний хэлбэр руу шилжих,
- нүүр тулсан, ганцаарчилсан үйлчилгээг үзүүлдэг ажил мэргэжлийн мэргэжилтний сүлжээг бий болгох зэрэг орно.

Хэдийгээр хувь хүний болон ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, үйлчилгээг бие даан авах боломж нэмэгдэж байгаа боловч ажил мэргэжлийн мэргэжилтнүүдийг орлуулах хэмжээнд хүрээгүй байна. Өөрөө бие даан мэдээлэл авах, ур чадвараа хөгжүүлэх боломж их болсон боловч энэ нь асуудлыг төгс шийдэх арга зам биш юм.

Харин олон оронд ажил мэргэжлийн дараах чиглэлээр мэргэшсэн мэргэжилтнүүдийг татан оролцуулах нь түгээмэл болж байна. Үүнд:

- мэргэжлийн янз бүрийн түвшний сургалт болон бэлтгэлтэй хүмүүсийг бэлтгэх,
- янз бүрийн орчинд ажиллах чадвартай болгох,
- олон төрлийн зорилтот бүлэг хүмүүстэй ажиллах,
- нөөц бололцооны харилцан адилгүй түвшинд ажиллах чадвартай иргэдийг бэлтгэх зэрэг болно.

Ийнхүү ажил мэргэжлийн чиг баримжааны энэхүү хөтөлбөрийг шаталсан хэлбэр руу шилжүүлэх хандлага давамгайлах болов. Ийнхүү шаталсан үйлчилгээний үед үйлчлүүлэгч өөрийн хэрэгцээнд илүү ницсэн үйлчилгээ авах нөхцөл бүрдэж байна. Ийнхүү шаталсан үйлчилгээ үзүүлэх нь өөрөө бие даан суралцах хүмүүсийг хөхиүлэн дэмжихийн зэрэгцээ бусдаас дэмжлэг авах шаардлагатай хүнд туслалцаа үзүүлэх боломж нэмэгдэнэ. Энэхүү хослуулсан тогтолцоог нэвтрүүлснээр хязгаарлагдмал байгаа нөөц, хөрөнгийг аль болох оновчтой ашиглах, эн тэргүүний шаардлагатай бүлэгт хуваариалах боломжийг нэмэгдүүлж байна. Мөн мэдээлэл, харилцааны дэвшлийг өргөн ашиглах нөхцлийг бүрдүүлж байна.

Зарим нэгэн бага болон дунд орлоготой оронд үйлчилгээг хүргэх энэ чиг хандлага ажиглагдаж эхэлжээ. Ихэнх өндөр орлоготой оронд байдаг засгийн газрын уялдаа холбоо бүхий нягт сүлжээ ба боловсролын байгууллага нь бага болон дунд орлоготой улсад ихэвчлэн сул ажилладаг юм. Иймээс мэдээллийг аль болох шуурхай түгээх, ажил мэргэжлийн зөв сонголтыг хийх, ажлын ур чадвар болон болон амьдрах ухаан сургахад олон янзын аргыг хэрэглэх нь зүйтэй юм. Гэхдээ эдгээр арга замуудыг олох ба боловсруулах нь хуний нөөцийн бусад байгууллагатай нягт холбоотой ажиллаж, шинэлэг аргаар үйлчилгээг хүргэхийг шаардана.

Дараах хэсгүүдэд үйлчилгээг хүргэх эдгээр чиг хандлагыг бага, дунд болон өндөр орлоготой орнуудад хэрхэн нэвтрүүлж байгааг харуулна.

### **А. Ганцаарчилсан үйлчилгээ.**

Дээр дурьдсаны дагуу ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бие даан эзэмших арга хэрэгсэл хурдацтай өсч байгаа ч мэргэшсэн хүнээр заалгах шаардлага, хэрэгцээ байсаар л байна. Гагцхүү эдгээр шинэ арга хэрэгсэл нь тухайн салбарт ажиллаж буй олон талын мэдлэг, ур чадвартай хүмүүсийг хооронд нь уялдуулах, харилцан суралцах нэгэн чухал арга зам болж хувирлаа.

Ингэснээр тухайн салбарт үйл ажиллагаа эрхэлж буй байгууллагын боловсон хүчний бүтэц, чадавхийг үнэлэж, ажил мэргэжлийн чиглэл мөн бишээр нь ангилж, эдгээр хүмүүсээр хэрхэн нэмүү өртгийг илүү бүтээлгэх талаар авч үзэж байна. Эдгээр хүмүүс нь олон төрлийн байгууллагад ажилладаг юм. Өндөр орлого бүхий оронд дараах байгууллагууд багтана. Үүнд:

- ЕБ сургууль, коллеж болон их, дээд сургууль;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг хариуцсан алба;
- Улсын болон хувийн секторын сургалт хариуцсан алба;
- ажилд зуучлах хувийн төв;
- ажилчдын цалин тогтоох, мэргэжил сэргээх төв;
- хувийн үйлдвэр;
- хамт олонд түшиглэсэн байгууллага;
- номын сан;
- үйлдвэрчний эвлэл;
- засан хүмүүжүүлэх газар болон
- цэргийн анги, гадаадын иргэдэд үйлчлэх алба зэрэг орно.

Байгууллага тус бүрт ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтнүүдийн тоо харилцан адилгүй байдаг. Нэмж хэлэхэд мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг үйл ажиллагаа өөр бусад чиг үүрэгтэй ямар нэгэн байдлаар давхардсан байдгаас шалтгаалан нарийн тоо гаргахад хүндрэлтэй юм. Хүснэгт V.I дөрвөн орны ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтнүүдийн тоог хуруулав.

Улс	Бага болон дунд сургууль	Их дээд сургууль	Насанд хүрэгчдийн боловсрол	Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	Хамт олон суурилсан байгууллага	Бусад
Австрали	69	18	-	-	-	12
Австри	47	4	9	39	-	-
Канад	17	-	-	28	55	-
Ирланд	46	4	2	46	-	-

**Хүснэгт V.I. Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтнүүдийн тоо, 2003 оны байдлаар, хувиар**  
 Жич:Улсаас санхүүждэг хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд ажилладаг ажил мэргэжлийн мэргэжилтний тоог төвлөрсөн бус тогтолцооны улмаас нарийвчлан гаргах боломжгүй болно. Мэдээллийг DECD:Career guidance and public policy :bridging the gap,EDC/EC(2003)5, (OECD, Paris,2004),p.26 үзэж болно.

Бага болон дунд орлоготой орнуудад дараах байгууллагууд хамарна. Үүнд:

- сургууль, коллеж болон их, дээд сургуулиуд;
- хөдөлмөр эрхлэлт хариуцсан алба;
- хамт олонд суурилсан байгууллага;
- шашны байгууллага;
- хандивлагчдаас санхүүждэг хөгжлийн хөтөлбөрүүд;
- хувийн үйлдвэр;
- үйлдвэрчний эвлэл,
- гадаадын хөдөлмөр эрхлэлтийн алба зэрэг орно.

Хэдийгээр дээр дурдсан олон газар ажил мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлж байгаа боловч (1) боловсролын байгууллагууд, (2) хөдөлмөр эрхлэлт хариуцсан алба, (3) хамт олонд суурилсан байгууллага нь гол үүргийг гүйцэтгэсээр л байна.

## Боловсролын байгууллагууд

Гэр бүлээс гадна сургууль нь залуучуудад ажил мэргэжлийн талаар мэдээлэл өгөхөд дайчлагдаж болох гол ба хамгийн түгээмэл болсон суваг юм. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бага, дунд боловсролын байгууллагын үйл ажиллагаанд зөвлөхүүдийн өгдөг ганцаарчилсан зөвлөгөө болон боловсролын хөтөлбөрт тусгагдсан хичээл хэлбэрээр олгогдоно. Онолоороо бол дээрх арга барилын аль болох хослуулан хэрэглэснээр аль болох илүү үр дүнд хүрнэ гэж үздэг юм. Жишээлбэл, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг зөвлөхүүд анх ажилд орж байгаа багш нарт мэргэжлийн боловсролыг зааж байгаа хичээлийн хүрээнд тусгахад нь тусалж, тодорхой арга зүйгээр хангадаг байна. (Ажил мэргэжлийн боловсролын талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг IV бүлгээс танилцаж болно.)

Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын боловсролын байгууллагад хэрэгжүүлсэн ажил мэргэжлийн чиг баримжааны шинэчлэлийн явцыг V.I хүснэгтэнд үзүүлэв.

Хүснэгт V.I

### **Бүгд Найрамдах Солонгос Улс: Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар боловсролын тогтолцоонд хийсэн шинэчлэл**

1990-ээд онд Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын Боловсролын яам ажил мэргэжлийн чиг баримжааг гсайжруулах чиглэлээр ихээхэн санаачлагатай ажиллав. Эхлээд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны судалгааны газрыг хот болон хөдөөгийн боловсролын байгууллагуудын бүх салбарт зохион байгуулжээ. Бүх түвшний сургуулийн сурагчдад зааварчилгаа өгдөг газрыг 1994 оноос арай өргөн хүрээний функц бүхий «Мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх хэлтэс» болгож зохион байгуулав. Мөн ажил мэргэжлийн чиг баримжааны сурах бичгийг хянаж шинэчлэв.

Яамнаас 1996 онд ажил мэргэжлийн боловсролыг бэхжүүлэх талаар хот болон хөдөөгийн боловсролын байгууллагуудад зориулсан захирамж гаргажээ. Захирамжид дараах зүйлийг анхаарахыг үүрэг болгосон байна. Үүнд:

- Урт хугацаанд ашиглах ажил мэргэжлийн чиг баримжаа болон мэдээллийг бүрдүүлэхийг дэмжих;
- дунд болон ахлах сургуулиудын бүх ангийн сурагчдын ажил мэргэжлийн талаарх мэдлэгийг шалгах;
- Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, үйлчилгээ үзүүлэх төвийг байгуулах;
- Ажил мэргэжлийн боловсролыг олгодог багшийн судалгааны чадавхийг бэхжүүлэх
- Ажил мэргэжлийн боловсрол олгодог загвар сургуулийг бий болгох зэрэг гол гол зүйлүүдийг онцолсон байна.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх хийх судалгааны ажлыг эрчимжүүлэх, үр дүнг багш

сурган хүмүүжүүлэгч нарт тархаах, «Ажил мэргэжлийн өдрүүд»-ийн удирдлагыг шинэчлэх тал дээр дорвитой өөрчлөлтийг хийсэн байна.

Эх үүсвэр: Revision of the Human Resources Development Recommendation database, ILO-IFP/SKILLS, (Geneva, 2002), номыг <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm>. хаягаар орж үзэх боломжтой.

Гурав дахь шатлал болон бүрэн бус дунд боловсрол эзэмшсэний дараах боловсролын хүрээнд олгох ажил мэргэжлийн арай өөр байх хандлагатай байна. Энэ нь:

- ганцаарчилсан зөвлөгөөтэй хослуулах;
- сурагчдын нийгмийн халамжийн үйлчилгээтэй хослуулах;
- ажилтай болгоход анхаарлаа хандуулах;
- ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаар дагнасан албыг байгуулах зэрэг болно. Өндөр орлоготой цөөн хэдэн оронд гурав дахь шатлалын боловсролын тогтолцоонд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг стандарт болгон нэвтрүүлэх зарилгоор боловсролын яамтай үр дүнгийг гэрээ байгуулдаг юм.

## Хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын алба

Ихэнх орны хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын алба нь боловсролын байгууллагуудад хамаардаггүй хувь хүмүүст төрөөс ажил мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх гол байгууллага мөн билээ. Гэсэн хэдий ч эдгээр үйлчилгээний тоо болон чанар улс орон бүрт харилцан адилгүй байна. Цаашид суралцах чиглэлээ сонгоход чиглэсэн боловсролын байгууллагуудын үзүүлдэг ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаас ялгаатай нь хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын албанаас үзүүлэх үйлчилгээ нь ажил хайх болон ажилд зуучлахад илүү анхаарна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын албанаас үзүүлдэг ажил мэргэжлийн талаар өгөх зөвлөгөө нь ажил хайж буй хүмүүст хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар үзүүлэх өргөн цар хүрээтэй үйлчилгээний нэг юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын албаны үндсэн дөрвөн үүрэг нь дараах байдлаар томъёологдоно:

- хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар мэдээллээр хангах;
- хөдөлмөрийн солилцоо хийх (ажил хайгчид ба ажлын сул орон тоог бүртгэх болон ажилчдыг сул орон тоонд авах);
- хөдөлмөрийн зах зээл дээр идэвхтэй хөтөлбөрийг удирдан зохион байгуулах;
- ажилгүйдлийн даатгалыг нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх зэрэг болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын алба нь нийгмийн халамжийн хөтөлбөрт хамрагдах хүмүүсийг тодорхойлох, бүртгэх болон хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг олгох, баталгаажуулах зэргийн мөн эрхэлнэ.

Ер нь хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны үндсэн үүрэг нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээ үзүүлэхэд оршино. Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар мэдээллийг цуглуулдаг учраас зарим оронд энэ алба нь хөдөлмөрийн талаарх мэдээллийг хэвлэх, цахим мэдээллийн сүлжээг бүрдүүлэх үүрэг бүхий төрийн байгууллага мөн юм. Энэхүү материалыг дараа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны үйлчлүүлэгч мөн эсэхээс үл хамааран боловсролын байгууллага, хамт олныг түшиглсэн байгууллага, хэрэглэгч нарт шууд хүргүүлнэ.

Дэлхий дахинд хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас олгох ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, үйлчилгээний олон загварууд байна. Ихэнх хөдөлмөр эрхлэлтийн албууд хамгийн наад зах нь үйлчлүүлэгчид тухайн орон нутагт шаардлагатай байгаа мэргэжил болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ, түүний чиг хандлагын харуулсан өөртөө үйлчлэх мэдээллийн төвтэй байдаг юм. Жишээлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн хатуу чанд үйлчилгээний олон жилийн туршлагатай Герман улс бүрэн тоногдсон орчин үеийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн төвийг байгуулсан байна.

Шигтгээ V.2-р

энэхүү загвар хэрхэн ажилладаг тухай өгүүлэв.

## Шигтгээ V.2

### Герман улс: Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн төв

Хэрэглэгчдийг хөдөлмөр эрхлэлт болон төрөл бүрийн мэргэжилтэй холбоотой бололцоотой мэдээллээр хангах нь Герман Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны үндсэн үүрэг байсаар ирсэн. Холбооны улсын хөдөлмөрийн хүрээлэнгийн үзэж байгаагаар 1970-аад оны эхээр тус улсын мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт болон сургалттай холбоотой мэдээлэл хэрэглэгчдэд улам бүр хүрэлцэхгүй болсоор байна. Нөгөө талаас мэдээлэл харилцааны технологийн орчин үеийн дэвшлийг ашиглах боломж өргөжснөөр мэдээллийн олдоц, тархалт нэмэгдэж, улмаар нийгмийн нөөцийн үр ашгийг дээшлүүлнэ.

Бие даан эрэл хайгуул хийх зарчим дээр тулгуурлан хэрэглэгчдэд мэдээллийг аль болох өргөн хүргэх, ажлын сул орон тоог олон нийтэд зарлах болон ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх зорилгоор бүхий 180 хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн албыг (БИЗ) байгуулжээ. Энэхүү төв нь хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгэлтэй хувь хүнд ажлын байрыг бие даан хайх, харин албаны зүгээс шаардлагатай мэдээллээр түргэн шуурхай үйлчлэх боломжийг олгох юм.

Энэхүү зохион байгуулалтыг Германы цөөхөн хэдэн хотод туршиж эхлэх замаар аажмаар бусад хотуудад дэлгэрүүлсэн байна. Эдгээр төвүүдэд нийт 700 хүн ажилладаг бөгөөд зохион байгуулалтын хувьд ижил төстэй юм. Өөрөөр хэлбэл, БМ төв нь

- : - бичиг хэрэг, слайд, кино болон бусад цахим мэдээллийг үнэгүй тараах боломжтой номын сан;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны ажлын байрны сүлжээ, мэргэжлийн сургалтын мэдээллийн сан, Европын орнуудад сургалтанд хамрагдах, дадлагажих, ажлын байрны талаар мэдээллийг компьютерээр авах боломж,
- сургуулийн сурагчид буюу окуутнууд, эцэг эх болон багш нарт зориулсан хэсэг бүлгээр ажиллах өрөө,
- илүү дэлгэрэнгүй, нарийвчилсан мэдээллээр хангадаг бичиг хэргийн төв зэргээр тоноглогдсон байна. Түүвэрлэлтэд хамарсан хэрэглэгчдийн дунд БИЗ-ийн талаар 1988 оноос хойш гурван жил дараалан судалгаа явуулсан байна. Тухайлбал, 1997 онд улсын түвшинд 10000 хүнээс авсан судалгаагаар нийт хэрэглэгчдийн гуравны нэг нь өвөрмөц мэргэжил эсвэл сургалтын хэлбэрийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл авдаг болсныг тогтоожээ. Өөр гуравны нэг нь сургалт болон хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийг сонирхдог байна. Биечлэн өгөх зөвлөгөө ихэнхдээ 1-3 цаг үргэлжилдэг бөгөөд нийт хэрэглэгчдийн 75% нь 20-иос доош насных байна. Мэдээллийг түгээх аргаас хамгийн өргөн ашиглагддаг материал нь компьютержсэн болон сургалтын гарын авлага юм.

Хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж болон бусад үнэлгээгээр БИЗ-ээр үйлчилгээ үзүүлдэгч ажилтнууд өндөр үнэлгээ авсан нь эдгээр зөвлөгөө нь чухал ач холбогдолтойг нотолж байна.

Эх сурвалж: ILO: Information for job seekers to job opportunities and vocational training: The German experience, ILO Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department. Geneva. 2002. Өгүүллийг бүрэн эхээр нь <http://www.ilo.org/public/english/ifpdial/la/go/germany:h> хаягаас үзэж болно.

Шигтгээ V.3 – д үзүүлсний дагуу 1980-аад онд хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин үеийн үйлчилгээг үзүүлж эхэлсэн Хятад улс ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, зөвлөгөө саяхнаас хөгжүүлж иржээ.

### Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс: Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны үүрэг

Төвлөрсөн эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжих явцыг дэмжих зорилгоор 1980-аад онд Хятад улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тогтолцоог бүрдүүлсэн юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв нь хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын бодлого, ажил хайгчид



болон ажил олгогч нарт зориулан хууль ба журмын талаар зөвлөгөө өгөх үүрэг бүхий төрийн агентлаг мөн билээ. Мөн эдгээр төв нь ажилгүй хүмүүст ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгч, ажилд зуучлах үйлчилгээ үзүүлнэ. Улсын хэмжээнд 2004 оны сүүлчээр 23,300 хөдөлмөр эрхлэлтийн төв байхын зэрэгцээ бусад байгууллагын харьяа 10,500 төв байжээ.

Засгийн газраас 2002 онд тулгарч буй есөн бэрхшээл дээр үндэслэн хөдөлмөр эрхлэлтийн идэвхитэй бодлогыг тодорхойлжээ. Үүнээс ажил мэргэжлийн чиг баримжааг сайжруулахад хоёр чиглэл нь онцгой ач холбогдолтой байсан юм. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийн сүлжээ байгуулах, ажилчид болон сургалт явуулдаг байгууллагуудад зориулсан мэдээлэл хүргэх.

Хятад улсын засгийн газар том болон дунд хэмжээний 100 хотод хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг шинэчлэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн ба «доороос дээш» зарчмаар хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн үндэсний сүлжээг байгуулсан юм. Хотуудын мэдээллийн сүлжээг Хятадын гол хотуудад үүсгэжээ. Мөн Хятадын хөдөлмөрийн зах зээлийн вэб сайтыг (<http://www.lm.gov.cn>) нээжээ. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт ба хангамж, хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал болон нийгмийн даатгалын хөтөлбөрүүд, мэргэжлийн сургалт болон мэргэжил дээшлүүлсэн талаар хэрхэн гэрчилгээ авах зэрэг мэдээллээр хангадаг юм. Энэхүү вэб сайт нь хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар мэдээллийн сүлжээний үйл ажиллагааны хүрээг заана.

2. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг дэлгэрүүлж, энэ чиглэлийн мэргэжилтнүүдийн багыг бүрдүүлэх. Хятадын ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь дараах зорилготой болно. Үүнд:
  - мэргэжлийн чиглэлд гарч буй өөрчлөлтүүд, хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлагуудыг судалж, үнэлэхэд нь туслах,
  - ажил хайгчдын ур чадвар, чадавхи, сонирхлыг сорих, тэдгээрийн хөдөлмөрлөх чадварыг үнэлэх,
  - ажил хайгчдад ажил эрэх аргуудыг болон хөдөлмөрийн нөхцөлийг ойлгоход нь туслах,
  - сургалтанд хамрагдах боломжийн талаар зөвлөгөө өгөх зэрэг орно.

Хятад улсад ажил мэргэжлийн чиг баримжааны чанарыг дээшлүүлэх ажил мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтнүүдийг итгэмжилсэн билээ. Өнөөдрийн байдлаар 23,000 орчим хүн сургалтанд амжилттай хамрагдаж, шалгалт өгч мэргэшлийн гэрчилгээ гардан авчээ. Эдгээрээс 1800 гаруй нь ажил мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгөх ахлах зөвлөхүүд болов.

Эх сурвалж: Professor Chen Yu, Director-General.China National Centre of Technical Guidance for Employment and Training,for the World Association of Public Employment Services (WAPES). 2003; updated by the China Ministry of Labour and Social Security. Oct.2005.

Бусад орныг дурьдвал, орон нутгийн түвшинд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үүрэг бүхий 52 хөдөлмөрийн албыг байгуулсан Польш улсыг нэрлэж болно. Турк улсад ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл тархаадаг 43 төв нь орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн 81 газарт дэмжлэг үзүүлдэг бөгөөд мэргэжлийн зөвлөгөө авах зорилгоор сургуулийн сурагчид уг төв дээр зочилдог байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны ажилтнууд ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөөг хүүхдүүдэд нь туслах зорилгоор эцэг, эхчүүдэд ганцаарчилсан байдлаар өгнө. Оросын Холбооны Улсад мэргэжлийн хувьд бэрхшээлтэй болон тусгай хэрэгцээтэй үйлчлүүлэгчдэд ажил мэргэжлийн талаар мэдээлэл, удирдамжийг олгодог болно. Румын улсад ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөх 227 төв нь мэдээлэл өгөхийн зэрэгцээ орон нутгийн төвүүдийг удирдамжаар хангана.<sup>34</sup> ( хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны хөдөлмөрийн зах зээл/ ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг боловсруулахад гүйцэтгэдэг үүргийн талаар III-р бүлгээс уншиж болно).

Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны болон ажил мэргэжлийн чиг баримжаа дээр дурдсан мэдээлэл нь хамт олны нөөц мөн билээ. Хэрэв эдгээр нөөц нь огт хөгжөөгүй буюу

хангалтгүй түвшинд байгаа оронд ойролцоо үүрэг бүхий бусад байгууллага нь эдгээр үйлчилгээг эрхэлнэ. Эдгээр байгууллага нь өөр үүрэг, үйлчилгээ үзүүлдэг боловч шаардлагатай бүлэг хүмүүстэй ажиллах боломжтой юм.

## Хамт олонд түшиглэсэн байгууллагууд

Хамт олонд түшиглэсэн байгууллага нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааг дангаараа эсвэл бусад өргөн цар хүрээтэй үйчилгээтэй хамтруулан үзүүлнэ. Эдгээр байгууллагууд боловсролын байгууллагуудтай эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн албатай хамтран ажилладаг юм. Хамт олонд түшиглэсэн байгууллагууд нь тухайн хамт олонд тогтсон хэм хэмжээ, үнэт зүйлс, сонирхол, итгэл үнэмшил болон үнэт баялагийн талаар ихээхэн мэдлэгтэй байхын зэрэгцээ д иргэд, хамт олон тэднийг а илүү сайн хүлээж авдг аар давуу талтай байна. Тэд нар олны дэмжлэг авах, сайн нөлөө үзүүлэх болон олон иргэдийн чадавхийг дээшлүүлэхдэ илүү үр дүнтэй байх талтай юм.

Хэрэв Ббга болон дунд орлоготой оронд төрийн байгууллагууд сайн хөгжөөгүй тохиолдолд өөрийн тусламжаа хандивлагчид эдгээр төрийн бус байгууллагаар дамжуулан хүргэдэг болно. Хандивлагчдын санхүүжүүлдэг олон тооны төслүүдэд эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, залуучууд, шилжин суугчид болон халагдсан цэргүүд гэх мэт төрөл бүрийн зорилгот бүлгийн хүмүүсийг ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаар хангах үйл ажиллагааг тус байгууллагын багц үйлчилгээний нэг болгож дэмжлэг үзүүлнэ.

Эдгээр байгууллага нь хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны зөвлөгөө өгөх төвүүдийн нэгэн адил шууд үйлчилгээ үзүүлэх болон ажил мэргэжлийн чиг баримжаагаар хангах бусад байгууллагатай холбох хоёр үндсэн үүрэгтэй юм.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох абан ёсны байгууллага байхгүй улсад өөрийн амьдралын баталгаа болсон ажил, мэргэжлийн сонголтоо сайжруулах зорилгоор мэдээлэл ба зөвлөгөөг хамт олонд түшиглэсэн байгууллагаар дамжуулан авах нь түгээмэл юм. Эдгээр байгууллагуудын ажилтнууд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны зөвлөхийн түвшинд ажиллаж чаддаггүй бөгөөд тэдгээрийн чадавхийг дээшлүүлэхийн тулд дэмжлэг үзүүлэх зайлшгүй шаардлага үүсдэг юм. Хамт олонд түшиглэсэн байгууллагын ашиглаж болох материалын жишээ, ялангуяа эмэгтэйчүүд, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүст зориулсан жишээг энэ гарын авлагын II-р хэсгээс үзэж болно.

Хамт олонд түшиглэсэн байгууллага нь ашгийн бус хувийн байгууллага байдаг бөгөөд бусад эх үүсвэрээс нөөц хөрөнгийг төвлөрүүлэх боломжтой юм. Аргентин бол үүний тод жишээ юм. Буйнос Айросын их сургуулийн тэнхим нь залуучуудад зөвлөгөө өгөх зорилгоор тухайн хотын зөвлөгөө өгөх ажлыг дэмжихээр хамтран ажилладаг байна (Шигтгээ V.4).

## Шигтгээ V.4

### Аргентин: Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох хамт олон - их сургуулийн хамтын ажиллагаа

Буйнос Айросын их сургуулийн сэтгэл судлалын тэнхим нь тухайн орон нутаг дахь нэгэн дүүрэгтэй маш онцлог холбоотой хамтран ажиллаж залуучуудад тусалцаа үзүүлдэг болно. Энэхүү санаачлагын гол зорилго нь боловсролын болон хамт олон түшиглэсэн байгууллагатай хамтран залуучууд, хүүхэд болон гэр бүлд зориулсан хөтөлбөр боловсруулж, улмаар багш,

зөвлөхүүдийг заах арга зүйн сургалтад хамруулахад оршино. Тэдний оролцоо нь залуу хүмүүст ажил, сургууль болон аж амьдралд нь хэрэгтэй төсөл боловсруулахад нь туслах зорилготой тусгай мэргэжлийн болон ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөхөд чиглэдэнэ.

Энэ чиглэлийн үйл ажиллагааг хотын зөвлөл, орон нутаг дах нийгмийн клуб ба сургууль дээр зохион байгуулна. Орон нутаг дахь сургуулийг дэмжих зорилгоор эдгээр хөтөлбөрийг бага ба ахлах сургуулийн зөвлөх, хөгжил нь дорой тойргийн цэцэрлэгболон ядуусын хорооллын эцэг эхчүүдэд зориулан зохион байгуулна. Мөн сургуулийн захирлууд ба зөвлөхүүдэд ч зохих тусламжийг үзүүлнэ. Сургуулиа хаях, эмзэг бүлэгт орох болон нийгмээс тусгаарлагдах зэргээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор нийгэм дэх тэгш бус байдал, соёл, ёс заншлын ялгааны талаар хэлэлцүүлэгийг нэгэн арга зам болгон багш, зөвлөхүүдийн хөтөлбөрт тусгана.

«Мэргэжил, сургалтын талаарх онол, дадлагын семинар» –ийн хөтөлбөрт сэтгэл судлаач, багшийн дэмжлэгтэйгээр дунд, тусгай мэргэжил, ажилд шилжих нөхцөл байдал, ирээдүйд ямар ажил хийхийг мөрөөддөг, ямаршуухан хүлээлт ба хувийн сонирхол байдаг талаар анд нөхдөөсөө суралцах, харилцан санал бодлоо солилцох боломжийг олгоно. Тэдний хийхийг хүсдэг боломжтой ажил, үйл ажиллагаа болон хүлээх үүргийг ч мөн танилцуулна. Ингэснээр залуучуудыг өөртөө итгэлтэй байх урам зориг хайрлах, өөрсдийн чадвартаа итгэх, өөрсдийн хүч бололцоог таньж мэдэх болон тэдний сонголтын хүрээг өргөжүүлнэ. Мөн жил болгон сурч боловсрох, ажил, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг харуулсан үзэсгэлэнг хэдэн жил дараалан зохион байгуулж, нийт 15,000 орчим залуус, багш, эцэг эхчүүдийг оролцуулдаг уламжлалттай болжээ. Орон нутаг дахь улсын болон хувийн боловсролын байгууллага, мөн түүнчлэн төрийн байгууллага, бизнес болон үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчид өргөн оролцдог юм. Ингэснээр залуучуудад ажиллах, сурах талаар өргөн мэдээлэл авах бөгөөд ирээдүйн талаар хийх өөрийн сонголтыг өргөжүүлэх боломжийг олгодог юм.

Эх сурвалж: Renette duToit: "Career guidance in a developing country context" ОУХБ-ын хэвлэгдээгүй сонин, 2004, ipskills@ilo.org хаягаар үзэж болно.

Сингапур дахь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнийг олгох зорилго бүхий Ажил мэргэжлийн холбоо нь тухайн хамт олон, иргэдийг хэрхэн татан оролцуулах, зөвлөгөөг хувь хүний хэрэгцээ, шаардлагатай уялдуулах талаар нэвтрүүлэх боломж бүхий тэргүүн туршлага мөн юм. Шигтгээ V.5-д уг харуулснаар уг холбооны гишүүд нь цахим маягаар холбогдохын зэрэгцээ мэдээлэл, туршлагаа биеэр уулзаж, солилцлх боломжийг олгоно.

## Шигтгээ V.5

### Сингапур: Ажил мэргэжлийн холбоо болон хамтран ажиллагсдын сүлжээ

Хүний нөөцийн яам (ХНЯ) нь 2001 оны 7-р сард ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх цахим мэдээллийн нэг цэгийн үйлчилгээтэй болох зорилгоор 2001 оны 7-р сард ажил мэргэжлийн үйлчилгээ эрхэлдэг 13 байгууллагатай Харилцан ойлголцлын 12 сарын хугацаатай санамж бичигт гарыг үзэг зурсан болно. Энэхүү санамж бичгийн гол зорилго нь иргэдэд хөдөлмөр эрхлэлт, сургалтын талаарх мэдээллийг аль болох хялбар, түргэн шуурхай хүргэхэд оршино. Энэ сүлжээ нь өөрийн гишүүд/үйлчлүүлэгчид/хамт олонд ажил мэргэжлийн талаарх үйлчилгээ, сургалтыг аль болох эрэлт, хэрэгцээнд нийцүүлэн хүргэх үүрэгтэй байгууллагын бүлэг юм. Энэ сүлжээний гишүүд ажил мэргэжил болон түүнтэй холбоотой үйлчилгээний нөхцөл байдлын талаар мэдлэг, туршлагаа солилцож бас түүнчлэн сүүлийн үеийн хөдөлмөрийн зах зээлийн ололт амжилт, өөрийн ажилтнуудын хэрэгцээний талаар мэдээллийг бусдад таниулна.

Ажил мэргэжлийн дээрх сүлжээнд олон төрлийн байгууллагууд нэгдсэн юм. Тухайлбал,

- Лалын мэргэжилтнүүдийн нийгэмлэг,
- Сингапурын иргэний хөгжлийн төв зөвлөл,
- Хятадын хөгжлийг дэмжих зөвлөл,
- Евро-Азийн нийгэмлэг,
- Үйлдвэрчний эвлэлийн үндэсний конгресс,
- Зүүн хойд бүсийн хөгжлийн зөвлөл,
- Баруун хойд бүсийн хөгжлийн зөвлөл,

Сингапур ба Энэтхэгийн хөгжлийн нийгэмлэг,

- Сингапурын ажил олгогч эздийн үндэсний холбоо,
- Сингапурын мэргэжилтнүүд болон гүйцэтгэгч нарын хоршоолол,
- Зүүн урд бүс нутгийн иргэдийн хөгжлийн зөвлөл,
- Баруун урд бүс нутгийн иргэдийн хөгжлийн зөвлөл,

Яасан Мендаки зэрэг байгууллагууд орно.

Энэхүү сүлжээ нь дараах үүргийг гүйцэтгэнэ:

- Бие даан суралцах материал. Уг сүлжээ нь ажил хайхтай холбоотой ном, хэвлэл болон мэдээллийн бүхий л хэрэгслээс авсан материалууд, өөрийн намтраа бичих, ажил мэргэжлийн удирдлага, хүний нөөцийн асуудал, хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлага, сургалтын боломжууд ба сургалтын дэвшилтэт программ гэх мэт өргөн цар хүрээ бүхий мэдээллээр хангана. Компьютерийн төв нь ажлын байр хайх сургалтын талаар шуурхай мэдээлэл олж авах, мэргэжлийн үнэлгээ, товч намтар бэлдэхэд он-лайнаар дэмжлэг авах боломжийг бүрдүүлнэ. хэрэглэдэг.
- Гүнзгийрүүлсэн тусламж: Энэ төрлийн дэмжлэг нь бие даан суралцах материалыг ашиглах боломжгүй ажил хайж буй хүмүүст зориулсан ганцаарчилсан тусламж мөн юм. Ажил мэргэжлийн зөвлөхүүд мэргэжил болон сургалттай холбоотой зөвлөгөөг IJOB мэтийн төрөл бүрийн сувгаар дамжуулан хүргэнэ.
- Ажил мэргэжлийн бэлтгэл: Энэхүү үйлчилгээ нь өөрийн ажил мэргэжлийн гараагаа эхлэхээр төлөвлөж буй хүмүүст зориулагдсан юм. Тусгай зөвшөөрөлтэй арга зүйг ашиглан Ажил мэргэжлийн зөвлөгч нар мэргэжлээ сонгох, ажил хайх төлөвлөгөө боловсруулах талаар ганцаарчлан заана. Сургалтаа сонгох нь ажлын төлөвлөгөөний нэг хэсэг байж болно.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг <http://app.wda.gov.sg> хаягаар орж үзнэ үү !

## Ажил олгогчид

Ажил олгогчид ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар зөвлөгөө өгөхөд амин чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Нэгдүгээрт, өөрийн ажилтнуудын өмнө тэд нартай холбоотой аливаа асуудлаар тодорхой үүрэгтэй юм. Ажилтнуудынхаа сургалт болон мэргэжил дээшлүүлэхэд оруулж буй аливаа санхүүжилт, хөрөнгө оруулалт нь тухайн байгууллагын хөгжилд хувь нэмрээ оруулна. Хоёрдугаарт, ажил олгогчид нь тухайн орон нутаг дахь хамт олны өмнө ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох гол эх үүсвэр байж болно. Үйлдвэрүүд нь тухайн орон нутаг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрх мэдэл бүхий хүмүүс, сургууль, хамт олонд түшиглэсэн байгууллагатай хамтран иргэдэд ажлын ямар боломжууд байгаа ба ямар ур чадвар шаарддаг талаар танилцуулж болно. Жишээлбэл, Канад улсад тухайн салбарын зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд ордог ажил олгогчид нь анги танхимд ашиглахад нь зориулан мэргэжлийн талаарх гарын авлагыг боловруулж, багш нарт хүргүүлдэг юм.

Сургуулиас зохиож буй ажил мэргэжлийн өдөрлөг, ажил мэргэжлийн үзэсгэлэн ба ажлын байрыг сурталчлах үзэсгэлэн нь ажилгүй иргэдэд тухайн орон нутаг дах ажил олгогчид ажил мэргэжлийн зааварчилгаа өгөх нэгэн арга мөн юм. Мөн үйлдвэрлэл эрхэлдэг хүмүүс залуучуудыг ажлын талаар ойлголттой болгох үүднээс

хамтарч ажиллах, дадлага хийлгэх боломж олгоно. Мөн оюутан, сурагчдад хагас цагаар ажиллах боломж олгож буй нь залуучуудыг дадлага, туршлагатай болж тухайн ажлын ур чадварыг эзэмших түгээмэл аргуудын нэг юм. Эдгээр сургах, дадлагажих боломжийг боловсролын байгууллагууд, залуучуудыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн эсвэл залуучуудын өөрсдийнх нь санаачилгаар дамжуулан хэрэгжүүлнэ.

Гуравдугаарт, зарим оронд хувийн хэвшлийн зүгээс ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх материалыг борлуулах, түгээх бие даасан үйлчилгээ байдаг юм. Энэхүү үйлчилгээ нь нэлээд төрөлжсөн байх бөгөөд тухайн хэрэглэгчийн шаардлага, сонирхол, төлбөрийн чадвараар хамааран яназ бүр байна. Дараах үйлчилгээний таван газарт хувиараа үйлчилгээ үзүүлэх боломж бүрдсэн байна. Үүнд:

1. Өөрсдөө мөнгө төлөх чадвар бүхий хүмүүст зориулсан өндөр ур чадварыг эзэмшүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх хувийн зөвлөгөө өгдөг болон ажилд зуучлах газрууд.
2. Тухайн үйлдвэрт хүний нөөцийн хөгжлийн талаарх олон талын үйлчилгээ үзүүлэх алба; тухайлбал, ажилтнуудад зөвлөгөө өгөх, түүний дотор ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөр, ажлаас цомхотгогдсон тохиолдолд өөр ажилд шилжих талаар зөвлөгөө зэрэг багтана.
3. Төрөл бүрийн салбар дахь гадаадын ажилчдын асуудлыг хариуцсан алба, .
4. Төрийн байгууллагад гэрээний дагуу ажиллаж буй иргэдэд үзүүлэх зөвлөх үйлчилгээ, үүний дотор эмзэг бүлгийнхнийг онцгой анхаарах төвүүд.
5. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар зөвлөгөө өгдөг хувийн компани зэрэг болно.

Шигтгээ V.6-д Ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх талаар зөвлөгөө өгдөг Филиппин улсын нэг үйлдвэрийн жишээг харуулав.

## Шигтгээ V.6

### Филиппин: Мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг хувийн нэгэн пүүс

Филиппин улсад 1983 онд байгуулагдсан Career system Inc-ийг ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг газрын анхдагч гэж үздэг юм. Энэ бол ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх зөвлөгөө өгөх дараах олон төрлийн үйлчилгээ болон сургалтын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлдэг. Эдгээрт: ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх тогтолцоог бэхжүүлэх, халамжлан хүмүүжүүлэх, дасгалжуулах ба залгамж холбоог хөгжүүлэх хөтөлбөрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх; ажил амьдралаа төлөвлөх, ажил мэргэжлийн дадлага эзэмших, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх ба нэмэлт чадварыг олгох сургалтын хөтөлбөрийг зохион байгуулах зэрэг багтана. Үүгээр ч зогсохгүй улсын үйлдвэр, аж ахуйн газар хаагдасны дараа цомхотголд өртсөн ажилчдыг өөр ажилд бэлтгэх, хувийн салбарт шилжих явцыг хялбаршуулахад чиглэсэн хөтөлбөр байх болно.

Эх сурвалж: A.G.Watts and D.H.G\Fretwell: Public policies for career development: Case studies and emerging issues to designing career information and guidance in developing and transitions economies, Report No.28598(World bank. 3 Jan. 2004) <http://www-wds.worldbank.org/> хаягаар орж үзэх боломжтой.

## Үйлдвэрчний эвлэлүүд

Үйлдвэрчний эвлэлүүд ихэнх тохиолдолд мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээнд өргөн хүрээтэй оролцдоггүй юм. Өөрийн гишүүдийг бөөнөөр нь цомхотгосон аль эсвэл халсан тохиолдолд зөвлөгөө өгөх болон дахин сургалтанд хамруулах үйл ажиллагааг эрхэлнэ. Зарим нэгэн үйлдвэрчний эвлэл нь харьцангуй идэвхитэй байр суурьтай байдаг. Тухайлбал, Испани улсын Комишнес Обрерас (ССОО) хэмээх үйлдвэрчний эвлэл нь ажил хайж буй хүмүүст зориулан мэдээлэл, зааварчилгаа өгөх, ажил идэвхтэй хайхад нь тусалдаг байна. Тус эвлэл өөрийнхөө тогтмол явуулдаг сургалтын дамжаанд мөн эдгээр ажилчдыг хамруулан мэдээлэл, карьерийн үйлчилгээ үзүүлж

эхэлсэн байна. Маш олон газарт хөдөлмөрийн зах зээлийн боломжийг таних, хувийн үнэлгээ, сургалтын боломжууд ба ажил хайх арга техник зэрэг олон зүйлийн талаар мэдээлэл өгдөг юм<sup>35</sup>.

## ***В. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бие даан эзэмших нь***

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бие даан эзэмших явц интернетээс үүдэлтэй биш юм. Олон жилийн турш ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар материал хэвлэгдэх зах зээл цэцэглэн хөгжсөн билээ. Эдгээр хэвлэл ихэнх нь засгийн газрын статистик тоо баримт, үйлдвэрлэлийн салбар болон бусад мэдээллийг янз бүрийн насны, өөр өөр сонирхолтой хүмүүсийн анхаарлыг татахуйц, тэдгээрийн хэрэгцээнд тохирсон байдлаар бэлтгэж иржээ.

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл ба зааварчилгааг бие даан сурах материал нь интернэт болон иргэдэд зориулсан ажлын байрны сан буюу банк гэх зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлийн зуучлагч нар өргөн дэлгэрсэн юм. Мэдээлэл харилцааны технологийн дэвшлийн ачаар энэ бүх зүйлийг хийх боломжтой болсон хэдий ч өөр бусад зүйлс ч нөлөөлсөн нь мэдээж юм. Улсын нөөц боломж улам хомс болж буйтай холбоотой энэ үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ олон оронд нэмэгдсэн учраас энэхүү үйлчилгээг аль болох бага өртгөөр илүү олон хүнд хүргэх арга замыг хайх шаардлага үүссэн юм. Банк, зоогийн газрууд, хийн станц зэрэг амьдралын өдөр тутмын хэрэглээнд өөрөө өөртөө үйлчлэх хандлага улам түгээмэл болж буйтай адил бие даан ажил мэргэжлийн чиг баримжааг эзэмших болно хэмээн хүлээлт ч иргэдийн дунд тархсаар байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дээр эдгээр өөртөө үйлчлэх хэрэгслүүд нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааг эзэмшихэд дэмжлэг үзүүлсээр байна. Үүнд:

1. Үйлчлүүлэгч буюу мэргэжил нэгт нөхөддөө ажил мэргэжлийн талаар зохих ёсны цогц мэдээллийг түргэн шуурхай хугацаанд нь хүргэх;
2. Ажилчдын дунд сорил болон асуулга явуулах замаар үйлчлүүлэгчээ илүү нарийн судлахад туслах;
3. Үйлчлүүлэгчийн талаар баримт цуглуулж хадгалах;
4. Мэдээллээ статистик тоо болон тайлангийн хэлбэрт оруулах;
5. Ажилчдын цагийг аль болох захиргааны ажилд хий зарцуулахгүй байх;
6. Нэг хэвийн суурь мэдээллийг дахин дахин өгөхөөс зайлсхийх зэрэг орно.

Өндөртэй орлоготой орнуудад өөрөө өөртөө үйлчлэх хандлага хамгийн тодорхой байдаг ч сүүлийн үед бага болон дунд орлоготой оронд энэ байдал дөнгөж түгээмэл болох янзтай байна. (III-р бүлэгээс бага, дунд болон өндөр орлоготой оронд интернэтийг ашиглан ажил мэргэжлийн талаар маш олон мэдээллийг авч болно.)

Энэхүү гарын авлагын II хэсэгт тусгасан ажил мэргэжлийн талаарх интернэт дээр суурилсан цогц мэдээллийг гурав ангилах боломжтой юм. Үүнд: (1) өндөр орлоготой төрөл бүрийн орнууд; (2) бага ба дунд орлоготой зарим орнууд; (3) арилжааны сайт зэрэг мэдээллийн вэб сайтууд багтана. Сайтуудын нэгдүгээр бүлэгт мэргэжлийн мэдээллийг хувь хүнд хүргэх ажлын чиг хандлага хэр хол явсныг харуулах бөгөөд АНУ-ын Ажил мэргэжлийн нэг цэгийн цахим үйлчилгээ, Австралийн Миний ирээдүй, Шинэ Зеландын Киви Карьер болон Канадын Ажлын ирээдүй гэх мэт сайтуудыг жишээ болгон тайлбарлана. Бага болон дунд орлоготой орнууд болон арилжааны сайтууд ажил мэргэжлийн мэдээллийг хувь хүнд хүргэдэг үйлчилгээний талаархи хандлага бусад оронд хэр эзрэг тархсан талаар харуулна. Шигтгээ V.7 –ээр Польшийн Зөвлөгч 2000 хөтөлбөр, Польшийн өөртөө үйлчлэх технологийг хэрхэн хөдөлмөрийн албатай хоршуулсны нэг жишээг тайлбарлаж, үүнийгээ интернетээр авах боломжийг харуулна.

<sup>35</sup>. ОУХБ: Хүний нөөцийн хөгжлийн талаарх мэдээллийн сан. 2002

## Шигтгээ V.7

### Польш: Компьютерт суурилсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааг дэмжих тогтолцоо

«Зөвлөгч 2000», мэдээллийн компьютержсэн хөтөлбөр нь хөдөлмөрийн албаны ажил мэргэжлийн зөвлөхүүдийн үйл ажиллагааг дэмждэг бөгөөд энэхүү тогтолцоог Польшийн бүх газруудад (400 гаруй) ашигладаг юм. Энэ хөтөлбөрийг 1997 онд боловсруулж эхэлсэн бөгөөд гуравдахь болон одоогийн хувилбарыг интернэтээс авч болно. Зөвлөх болон хэрэглэгчийн шаардлагад нийцүүлэн «Зөвлөгч 2000» хэмээх гарын авлагыг боловсруулжээ. Энэ нь дөрвөн үндсэн хэсгээс бүрдэнэ. Үүнд:

1. Залуурч хэсэг нь уг системийг ашиглах ерөнхий хөтөч бөгөөд үүнд тогтмол тавигддаг асуултууд ба толь багтдана.
2. Хэрэглэгч хэсэг нь хэрэглэгчийн болон зөвлөхөөс авсан мэдээллийг оруулдаг ба аль ч хүйсийн хүмүүсийн шалгуурт нийцсэн мэргэжлийг санал болгохоор ашиглана.
3. Ажил мэргэжлийн хэсэг бол өвөрмөц мэргэжил ба хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар мэдээллийг эх бичмэл, график болон мэдээллийн бүхий л хэрэгслийг ашиглан тайлан тавих маягаар хүргэнэ.
4. Боловсролын хэсэг нь зарим нэгэн мэргэжилд ажлын дадлагатай бхийх боломж, тэтгэлэгт хамрагдах ба орон сууцтай болох зэрэг мэдээллийг агуулсан сан билээ.

Дээрх хэсэг тус бүрт 30,000 орчим хэвлэлийн хуудас мэдээлэл хадгалагддаг юм. Харин компьютерийн энэхүү систем нь үйлчлэгч нарт харилцан хамааралтай ба тэднийг урамшуулсан хэрэгслээр хангаж, ажил мэргэжлийн сонголтоо аль болох зөв хийх боломжийг тэлнэ.

Эх үүсвэр: R. Sultana, informal paper, June.2005; W.Kreft and A. G.Watts: Public policies and career development: A framework for the design of career information, guidance and counseling services in developing and transition countries. Country Report on Poland, World Bank, May2003, [http://www.worldbank.org/education/life-long\\_learning/pdf/Poland%20country%report%\\_final\\_.pdf](http://www.worldbank.org/education/life-long_learning/pdf/Poland%20country%report%_final_.pdf). хаягаар орж үзэж болно.

Интернэтээс гадна бие даан боломжтой мэдээллийг өөрөө авах хэрэгсэл ч мөн байна. Өөртөө үйлчлэх системд тухайн байгууллага аль эсвэл хувийн компаниар дамжуулан хувь хүмүүсийн захиалгыг тусгасан программ хангамжийг ашиглан компьютерээр нэвтэрч болно.

## С. Шаталсан үйлчилгээ

Зарим оронд хөдөлмөрийн зах зээл буюу Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг үйлчилгээ нь хөдөлмөрийн албын эрэлт хэрэгцээтэй уялдуулан шаталсан зохион байгуулалттай байдаг билээ. Эдгээр албыг:

- Ажилд бэлэн байх чадвараараа арай өндөр түвшинд хүрсэн гэж үнэлгээ авсан хувь хүмүүсийг бие даан суралцах боломжоор хангана. Өөрөөр хэлбэл, мэдээлэл хадгалж буй өрөөнд, зарим үед материалыг хэрхэн ашиглах талаар асуухаар цөөн тооны ажилтантай, иэхвчлэн вэб хуудаснаас бие даан тусламж авах бололцоотойгоор зохион байгуулна. Үйлчилгээг бараг өөрөө бие даан авна. .
- Ажлын чадвар дунд зэргийн гэж үнэлэгддэг хувь хүмүүсийг голдуу бүлгийн хэлбэрээр зохион байгуулсан сургалтад хамруулна. Ингэхдээ Ажил хайх болон амьдралын ухаан, удирдлагын үндсэн арга замыг заана. Мөн зарим оронд утсаар ганцаарчилсан зөвлөгөө авах боломжоор хангана.
- Ажлын чадвар муутай гэж үнэлэгддэг хүмүүсийг ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх цогц, ганцаарчилсан үйлчилгээнд хамруулна.

Жишээлбэл бүлэг хүмүүст зориулан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар зөвлөгөө өгөх нь нэлээд үр дүнтэй аргын нэг гэж тооцогдож ирсэн юм. Олон оронд

хөдөлмөр эрхлэлтийн клуб түгээмэл байдаг юм. Эдгээр клуб нь бүлэг маягаар хичээллэх (өөртөө итгэлтэй болох, ажил хайх чадвар (намтар /товч намтар бичих өөрийгөө илэрхийлэх чадвар, ярилцлага өгөх арга барил) болон хувь хүний хэрэгцээг үндэслэн ажлаа зохион байгуулна. Бүлгээр ажиллаж буй хүмүүс нь мэргэжил нэгт нөхөддөө таарсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх зөвлөгөө өгөх, өөрийн санал, туршлага солилцож бие биендээ тусална. Бүлгүүд сайн ажиллавал оролцогч бүр (мөн зөвхөн бүлгийн ахлагч аль эсвэл багш биш) бүлгийн бусад гишүүдийн хувьд нөөц болдог ба тэд нар заримдаа ажилгүйдлийн нэгэн сөрөг үр дагавар болох нийгмээс тусгаарлагдах явдлыг зогсооход дэмжлэг болна.

Ийнхүү бүлэг болгон зохион байгуулахдаа өөрийн зорилтот бүлгийг ажилтай болоход тулгарч буй бэрхшээл, асуудлын хувьд ижил төстэй хүмүүсийг хамруулбал сайн юм. Жишээлбэл, Словани улсад хамт олон түшиглэсэн хөдөлмөрийн алба нь 18 - 25 настай сургуульд явах эсвэл сурах хүсэлгүй, ажлын туршлагагүй залуучуудаас бүлэг бүрдүүлэн бүлгийн болон ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх хувийн агентлагтай гэрээ хийж дэмжлэг үзүүлдэг байна. Зургаан сарын хугацаатай энэхүү хөтөлбөр нь анхны танилцуулах хурал, хорин нэгэн долоо хоногийн эрчимт семинар болон долоо хоногт хоёр удаа бие даан хийх хичээлийг хамруулна. Тухайн хүний хүсэлтийг үндэслэн нэмэлт гурван сарын дагалдах ажлыг зохион байгуулна.

Өндөр орлоготой цөөн оронд саяхнаас уламжлалт аргуудын зэрэгцээ утсаар зөвлөгөө өгөх хандлага дэлгэрч байна. Нэгдсэн Вант улсын утссар сурах зөвлөгөө өгөх хөтөлбөр нь энэхүү үйлчилгээний анхдагчийн нэг мөн билээ. Ажил хайж буй хүмүүс ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар интернэтээс өргөн цар хүрээтэй мэдээллийг авч болох ч утсаар үзүүлж буй ганцаарчилсан үнэгүй тусламжийг ашиглах нь түгээмэл болж байна. Бельгийн Фландерс муж, Канадын зарим муж, АНУ-ын хөдөлмөрийн алба нь энэ аргыг нэвтрүүлдэгээс гадна Шведэд ч мөн хэрэглэж эхэлж байна<sup>36</sup>.

## Шигтгээ V.8

Их Британийн Нэгдсэн вант улс: Насанд хүрсэн хүмүүст зориулсан суралцах зөвлөгөө Энэхүү суралцах удирдамж бол Англи, Уэлс болон Хойд Ирландад байдаг 2000 гаруй онлайн сургалтын төвүүдийн сүлжээ билээ. Засгийн газрын дэмжлэгтэйгээр Үйлдвэрлэлийн их сургуулийн гаргасан энэ сүлжээ нь 16 сэдвээр дээд зэргийн чанартай сургалтыг явуулдаг бөгөөд Үйлдвэрлэлийн их сургууль нь мэргэжлийн болон сургалтын дамжааны талаар найдвартай бас бүрэн дүүрэн мэдээлэл хайж буй насанд хүрэгчдэд зориулсан төгс мэдээлэл, зөвлөгөө бас удирдамжийг утас аль эсвэл өөрийн вэб сайтаар дамжуулан хүргэдэг юм. Энэхүү үйл ажиллагаа нь засгийн газраас санхүүжилттэй, үнэ төлбөргүй зөвлөгөө юм. Мөн 200 мэргэшсэн зөвлөхүүд нэг сая шахам дамжаагаар уламжлан санхүүжилт, ажил мэргэжлийн төлөвлөлт, суралцах үйл ажиллагаа буюу товч намтраа бичих талаар мэдээлэл өгөх бололцоотой юм. Зөвлөгөө нь ажил олохтой дүйцэх бөгөөд үүнийг хуульд заасан зарчмын дагуу хийнэ. Зөвлөхүүд нь Гужарати, Пенджаб, Сомали, Урду болон Уэлс зэрэг улс оронд мэдээлэл өгөх ч боломжтой. Мөн түүнчлэн энгийн хэрэглэгчдийг ч гэсэн урж оролцуулах боломжтой юм. Суралцах зөвлөгөөний удирдамж 1998 онд гарсан цагаасаа зургаан сая гаруй хүнээс дуудлага авч вэб сайтаар арван хоёр сая гаруй удаа үйлчлүүлсэн байна.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг <http://www.learn-direct-advice.co.uk/> хаягаар авна уу!

Шинэ Зеланд улс «Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээний төв» хэмээх мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх шаталсан тогтолцоо бүхий аятайхан загварыг нэвтрүүлжээ. Энэхүү нэгдсэн тогтолцоо нь (1) интернэтээс авдаг Киви нэртэй ажил мэргэжлийн

<sup>36</sup> Р. Султаны албан бус харилцаа. 07. 2005.



мэдээллийн төв, (2) утсаар үнэгүй мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг газар, (3) бие даан өөрсдөө очиж мэдээлэл болон зөвлөгөө авдаг 16 байгууллагын зөвлөгөө өгөх төвийн сүлжээ гэсэн гурван хэсгээс бүрдэнэ. Энэ гурав хамтран иж бүрэн мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх цогц үйлчилгээ эрхэлнэ.

Мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх газрууд иргэдэд ажил мэргэжлээ төлөвлөх үйлчилгээг санал болгохоос гадна сургуулиуд, гурав дагч шатлалын боловсрол олгодог байгууллагууд, бизнесийн болон олон нийтийн байгууллагуудад өргөн цар хүрээтэй тусгай бүтээгдэхүүн ба үйлчилгээг үзүүлнэ. Үүнд мэргэжлийн зөвлөгч болон соён гэгээрүүлэгчийн оролцоог хангах зорилгоор сургуулийн багш нарыг сургалтанд хамруулахын зэрэгцээ эцэг, эхчүүдийг хүүхдийнхээ ирээдүйг төлөвлөх, эцэс төгсгөлгүй ажлын далайд бэлтгэлтэй байхад нь туслах чадварыг олгох үүднээс тэдэнд зориулсан семинарыг мөн зохион байгуулна.

Хамт олны түвшинд энэхүү хөтөлбөр болон нийгмийн халамжийн үйлчилгээ нь үйлчлүүлэгчдийнхээ аливаа ажилд бэлэн байх чадварыг хөгжүүлж улмаар ажиллах хүчинд эргэн ороход нь бэлтгэнэ. мөн ажил мэргэжлээ төлөвлөх, ажилд бэлэн байх семинарууд, ажил хайх хөтөлбөрүүд ба ажлын зааварчилгаа зэрэг олон төрлийн үйлчилгээ үзүүлдэг юм.

Ажил мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллага нь бизнесийн нэгж, корпорацийн ажилтнуудад зориулсан ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх тусгай хичээлийг заана. Эдгээр үйлчилгээнийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлллийг авахыг хүсвэл <http://careers.govt.nz/> гэдэг вэб сайтаар орж мөн түүнчлэн энэ гарын авлагын II-р хэсгээс үзэж болно.

VI-р бүлэгт ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг ажилтнуудыг хэрхэн хөгжүүлэх талаар өгүүлнэ.

## IV. Сургалт, хүний нөөцийг хөгжүүлэх үйлчилгээг хүргэх нь

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтнүүд сэтгэл судлал, сурган, нийгэм судлал болон хөдөлмөрийн эдийн засаг зэрэг хичээлийг нарийвчлан судалж зохих мэдлэгтэй болж, чадавхиа бэхжүүлнэ. Гэхдээ ихэнхдээ сэтгэл судлал нь гол судлах зүйл болдог бөгөөд мэргэжилтэн болох гол гүүр ч байх болно. Шалгах болон ярилцлага авах аргын заахад ихээхэн анхаарна.

Энэхүү гарын авлагын V-р бүлэгт ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг төрөл бүрийн байгууллагын ажилтнуудыг хооронд нь холбодог ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх сүлжээ хэрхэн хөгжиж ирснийг харуулна. Энэхүү сүлжээ нь ажил мэргэжлийн олон талын чадавхи ба мэргэжилтэн бэлдэх сургалтын боломж, дэмжлэг тусалцаа үзүүлэхийг анхаарна. Хамт олонд түшиглэсэн байгууллагын ажилтнууд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх бусад мэргэжилтнүүдтэй харьцуулахад хангалттай бэлтгэгдэж чаддаггүй ч гэсэн үр дүнтэй ажиллахад өөрийн хувь нэмрээ оруулсаар ирсэн юм. Энэ бүлэгт сүлжээ болон ажил мэргэжлийн чиглэлээр ажиллаж буй зөвлөхийг хэрхэн хөгжүүлэх тухай өгүүлнэ.

### ***А. Удирдамжийн талаарх зөвлөхийн суурь сургалт***

Карьерийн зөвлөхүүдийн хувьд шаардлагатай сургалтын үргэлжлэх хугацаа болон хэлбэрийн хувьд олон улсын улсын түвшинд болон тухайн улс дотроо олон янзын хувилбарууд байна. Багш, сургууль дах ажил мэргэжлийн зөвлөхүүд, ажилтай болгох хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа зөвлөхүүд, сэтгэл судлаачид болон хамт олонд түшиглэсэн үйл ажиллагаа эрхэлж буй хүмүүсийн хувьд тухайн байгууллагын онцлогоос хамааран сургалтын арга хэлбэр нь ч өөр өөр байна. Ерөнхийдээ хөдөлмөрийн зах зээлээс илүүтэйгээр боловсрол олгоход тавигдах шаардлага нь илүү өндөр байна.

Өндөр орлого бүхий олон оронд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг цогцоор нь эзэмшсэн хүнийг илүү үнэлдэг бөгөөд Канад, Франц, Финлянд, Швейцар, Нэгдсэн Вант улс болон АНУ зэрэг оронд оюутан, сурагч нарт зааварчилгаа өгдөг тусгай хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг байна.

Маш олон улс оронд (ихэвчлэн Европын) явуулсан судалгаагаар зөвлөх болон дадлагажигч нарт зориулсан олон төрлийн сургалт байдаг нь тогтоогдсон юм. Боловсрол давамгайлсан сургалт хэдэн долоо хоногоос авахуулаад таван жил хүртэл үргэлжлэх зэргээр хугацааны хувьд харилцан адилгүй байна. Мөн заавар, зөвлөгөө өгдөг газрын байршил, ажилтны б гүйцэтгэх үүрэг ч мөн их ялгаатай байна. Дээд боловсролтой зөвлөхийн мэргэжил дунд сургуулийн сурагчийн дүрэмт хувцас шиг нэг тогтсон зүйл биш юм. Харин Европын бүх оронд ажил мэргэжлийн талаарх хамт олон түшиглэсэн үйл ажиллагаа эрхэлдэг ажилтны сургалтын хугацаа нэг ижил байдаг бөгөөд сурган хүмүүжүүлэх болон тусгай мэргэжлийн сэтгэл судлалд харьцангуй бага анхаардаг байна. Эдгээрийн хувьд ажлын байр дах богино хугацааны сургалт давамгайлах бөгөөд эдгээр сургалтын дамжаа нь тодорхой ажил, чиг үүрэгтэй байх бөгөөд магадлан итгэмжлэгдээгүй байна.

Ажил мэргэжлийн талаарх үйл ажиллагааг хамт олонд түшиглэн зохион байгуулдаг сургагчийн хувьд сурганы болон тусгай мэргэжлийн сэтгэл судлалын талаар туршлага бага юм. Харин хувийн хэвшилд тогтсон албан ёсны хөтөлбөр байдаггүй байна. Жишээлбэл, мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг хүмүүс янз бүрийн мэргэжилтэй байж болох бөгөөд ямар байгууллагад ажилладагаас шалтгаалан харилцан адилгүй чадавхитай байж болно гэж үздэг Дани улс бол зөвлөхүүдэд сургалтын янз бүрийн боломжийг олгоно. Дани улсын арга барилыг Шигтгээ VI. 1 үзэж болно.

## Шигтгээ VI.1

Дани улс: Ажил мэргэжлийн зөвлөхөд зориулсан боловсрол ба сургалтын дамжаа Дани улсад боловсролын ба тусгай мэргэжлийн талаарх заавар, зөвлөгөөг бие даасан мэргэжил биш харин мэргэжлийн (ихэвчлэн) дадлагатай холбоотой үүрэг хариуцлагын багцын нэгэн хэсэг хэмээн үздэг байна. Иймд Дани дах зөвлөхүүдийн боловсролын суурь мэдлэг харилцан адилгүй байдаг ч ихэнх нь багш, нийгмийн ажилтан буюу нийгэм, боловсрол болон аль нэгэн хөдөлмөрийн зах зээл дээр туршлага хуримтлуулсан хүмүүс байна. Их, дээд сургууль буюу коллежид сурснаар боловсролын ба тусгай мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх боломжгүй, харин нэгэнтээ хэн нэг нь ажил мэргэжлийн зөвлөхөөр томилогдсон бол ажлынхаа хажуугаар оройн цагаар зөвлөхийн дамжааг дүүргэдэг нь нийтлэг зүйл болжээ. Дамжааг ихэвчлэн ажил мэргэжлийн зөвлөх цаашдаа энэ чиглэлээр дагнан ажиллах хүмүүст зориулан гүнзгийрүүлэн заана. Боловсролын ба тусгай мэргэжлийн зааварчилгааг өгдөг зөвлөхүүдэд зориулсан сургалтыг суурь боловсрол, мэргэжлийн сургалт, гүнзгийрүүлсэн сургалт хэмээн ангилна.

Ажил мэргэжлийн зөвлөхүүдэд зориулсан үндсэн дамжаа нь агуулга, үргэлжлэх хугацаа болон сургалт явуулдаг боловсролын байгууллагын төрлөөс шалтгаалан иеер өөр байна. Ихэнх үндсэн дамжаанууд дараах таван сэдвээр хичээл заана. Үүнд:

- Заах арга зүй,
- Зөвлөхийн хийх ажилтай хамаатай заавар,
- Данийн хууль эрхзүйн үндэс ,
- Боловсрол, тусгай мэргэжил, хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл хандлага;

Харилцаа холбоо, мэдээлэл харилцааны технологи ба төслийн удирдлага зэрэг суурь арга зүй зэрэг багтана.

Гүнзгийрүүлсэн дамжаа нь зөвлөхийг мэргэшүүлэх тал дээр гол үүрэг гүйцэтгэнэ. Эдгээр дамжаа нь үргэлжлэх хугацаа, зорилгот бүлэг болон агуулгын хувьд ялгаатай юм. Зарим дамжаа нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааг заах үндсэн хичээлийн хавсралт хэмээн үзнэ. Бусад нь зөвлөхийн тухайлсан бүлэг хүмүүст зориулагдсан байна. Заримыг нь орон даяар хүлээн зөвшөөрдөг; бусад нь зөвхөн тухайн орон нутагт зөвшөөрөгдөнө.

Мөн зөвлөхийн зарим байгууллагууд өөрсдийн гишүүддээ зориулан тусгайлсан дамжааг ч ажиллуулдаг байна. Олон янзын дамжаа нь зөвлөхийн суурь онолын мэдлэг авах, заах ур чадвараа дээшлүүлэх болон зөвлөхүүдийн сүлжээг өргөжүүлэх зэрэг боломжийг олгоно. Муж болгонд мужийн зөвлөхийн хороо (МЗХ) байдаг бөгөөд уг хороо нь тухайн мужийн зөвлөхүүдийн сүлжээг улам бэхжүүлэхэд чиглэсэн сургалтыг зохион байгуулна. Нөгөөтэйгээр эдгээр сүлжээ нь орон даяар хэрэгжиж буй зөвлөхийн үйл ажиллагааг зохицуулах чухал үүрэгтэй юм.

Эх үүсвэр: ILO:Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Geneva. 2002). –ийг <http://www.ilo.org/public/english/employment/recomm/main.htm>. хаягаар орж үзэж болно.

Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа ба хөгжлийн байгууллага нь зөвлөхөд зориулсан сургалтыг сайжруулах чиглэсэн дараах багц зөвлөмжийг санал болгодог. Үүнд:

- сургалтыг онолын болон гүн ухааны сургаал дээр зөвхөн суурилан явуулахгүй, харин төрийн бодлогын зорилготой уялдуулах;
- мэргэжлийн бус ажилчдыг мэргэжлийн болгох арга зүйг тодорхойлох;
- анхан шатны зөвлөгөө өгөхөөс илүү мэргэшсэн боловсон хүчнийг бэлтгэх зорилгоор уян хатан, олон талын ур чадварыг эзэмшүүлэх;
- мэргэжлийн бус хүмүүстэй ажиллах ур чадварыг мэргэжлийн түвшинд эзэмшүүлэх;
- ихэнх насанд хүрэгчид болон үе тэнгийнхнийг бололцоог дээд зэрэгт хүртэл ашиглах зорилгоор зөвлөх мэргэжилтнийг сургах;

- мэргэжлийн болон мэргэжлийн бус хүмүүс, багш нар, залуу боловсон хүчин, хамт олонд түшиглэсэн байгууллагын ажилтан, нийгмийн ажилтныг зорилтот бүлэгт зохицуулан, тусгайлсан сургалтад хамруулах зэрэг болно.

## **Б. Ажлтануудын гүнзгийрүүлсэн сургалт**

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох болон мэргэжлийн талаарх бусад үйл ажиллагааг оновчтой хэрэгжүүлэх зорилгоор энэ чиглэлийн боловсон хүчнийг байнга хөгжүүлж байх шаардлагатай юм. Үүний сацуугаар зөвлөхийг байнга хөгжүүлэхэд тулгардаг хамгийн хэцүү бэрхшээл нь техник хангамжаасаа илүүтэйгээр түүний хандлага, арга барил, зан байдлыг өөрчлөхөд оршидогийг судалгаагаар тогтоожээ. Мөн зөвлөх нь технологийн дэвшил, хэрэгслийг ашиглаж чадаж байгаа эсэх нь шинэ арга хэрэгслийг болон ур чадварыг эзэмших хүсэл эрмэлзлэлтэй байгаагаас тийм чухал биш. Хүсэл эрмэлзлэлгүй байх нь цаг зав бага болон сурах боломжгүй байдагтай шууд холбоотой юм.

Иймд байгаа нөөц бололцоогоо хэрхэн өөрийнх болгож, түүнийгээ өдөр тутмын хэрэглээ болгохтой холбоотой асуудал юунаас чухал юм. Эдгээр нь:

- Цаг хугацаа:** Ажил олгогч нь зөвлөхөд шинэ нөөцийг ашиглах, зохих ур чадвар эзэмшихэд шаардагдах цагийн боломжийг олгох ёстой.

- Тусламж/сургалт:** байгаа мэдээлэл болон сургалтын бусад материалыг тухайн хүн өөрөө бие даан эзэмшинэ гэж үзэх нь буруу юм. Тухайн хүнд зохих сургалт аль эсвэл тусламж зайлшгүй шаардлагатай юм.

- Хамааралтай байх:** Байдлыг зөв үнэлж, тухайн нөхцөл байдалтай уялдуулан ажиллах нь зөвлөх болон сурган хүмүүжүүлэгчид шинэ ур чадвар, арга зүйг эзэмших хамгийн чухал алхам юм. Иймд тухайн арга барил нь тодорхой асуудлыг шийдэхэд чухал үүрэгтэй гэж үзэх ёстой, үгүй бол түүнийг хэрэггүй гэж үзнэ. Үүнтэй холбоотойгоор аливаа нөөц, арга зүй нь тухайн орон нутгийн нөхцөлтэй уялдсан байх нь чухал юм.

- Технологийн чадавхи, зөвлөх, сурган хүмүүжүүлэгчдийн ур чадвар: Ихэнх зөвлөх, сурган хүмүүжүүлэгчид он-лайн мэдээлэл ашиглах чадвар дутмаг бөгөөд чадвартай болох боломжгүй ч байх тайлтай юм. Энэ бэрхшээлийг олон арга замаар шийдэх боломжтой юм<sup>37</sup>.

Зөвлөгөөг чанаржуулах, сайжруулах нэг арга бол зөвлөх (засгийн газар, хамт олонд түшиглэсэн байгууллага болон сурган хүмүүжүүлэгчид) байнга сурах урам зориг өгч, итгэмжлэгдсэн, гүнзгийрүүлсэн сургалтад хамруулах явдал юм. Эдгээр нь хамгийн бага өртөгтэй, биечлэн оролцох боломж бүхий богино хэмжээний сургалтууд (хамгийн уртдаа хоёр долоо хоног, гэхдээ ихэвчлэн нэг өдрийн) юм. Аливаа нэгэн улсын итгэмжлэл, гэрчилгээ олгох сургалтад хамрагдсан байдлыг ажилд орох нэгэн шалгуур болгон тавьж болно.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны чиглэлээр гүнзгийрүүлсэн сургалтад хамрагдах хэд хэдэн арга зам байна. Үүнд:

### **Ажил мэргэжлийн зөвлөхөд мэргэжлийн болон техникийн туслалцаа үзүүлэх үндэсний төвүүд**

Ихэнх улсад зарим ажил мэргэжлийн зөвлөх нь шаардлагатай ур чадвараа хөгжүүлэхдээ нэг их боловсрол эзэмшихгүйгээр мэргэжлийн бусад замаар ажилдаа орсон талтай байдаг. Байнга өөрийгөө хөгжүүлэх нэг арга бол боловсролын байгууллагууд, хамт олонд түшиглэсэн үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагын ажил дэмжих мэргэжлийн зөвлөгөө олгох мэргэжлийн болон техникийн туслалцаа үзүүлэх

<sup>37</sup>. МкКарти «Карьерийн зөвлөхийн ур чадвар, сургалт». Боть 4, 2004

үндэсний төвүүдийг байгуулахад оршино. Эдгээр төвүүд маш олон оронд тэр тусмаа Европын улсуудад олон байдаг юм. Эдгээр төвүүд дараах үйл ажиллагааны заримыг аль эсвэл бүгдийг нь хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- мэргэжлийн болон хөдөлмөрийн зах зээлийн (хэвлэсэн буюу мэдээлэл харилцааны технологи) талаар мэдээллийг албан ёсны болгож сургуулиуд болон олон нийтийн байгууллагуудад хүргэх;
- хүргэж байгаа зүйл болгон наанадаж мэргэжил, боловсрол болон сургалтын мэдээллийг агуулсан стандартад нийцсэн мэргэжил ба хөдөлмөрийн талаар багц мэдээлэлтэй байхыг анхаарах;
- тухайн системээр дамжуулан сургалт бэлтгэлийг үйлчилгээний ажилчдад хүргэх;
- сургуулиудын багш нар, хамт олонд түшиглэсэн байгууллагын ажилтан нарын чухал нөөц болгон ажиллуулах;
- хүн амын янз бүрийн давхарга, заах зүйлийг зорилтот бүлэг тус бүрээр тохируулан ангилж, мэдээлэл, вэб сайт, бусад хэрэгслийг ашиглан зөвлөгөө өгөх;
- чанарын баталгаатай хэрэгслийг ашиглах ба тэдгээрийн хэрэглээний талаар зөвлөгөө өгч сургалт явуулах;
- Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хүргэх тогтолцоог тухайн байгууллагын олон нийттэй харьцах, сурталчилгааны стратегитай уялдуулах;
- олон нийтэд хүргэх мэргэжлийн зааварчилгаа өгөх үндэсний хэмжээний ажлыг уялдуулан зохицуулах зэрэг багтана.

Шигтгээ VI.2-д Ирланд улс эдгээр үйл ажиллагааг хэрхэн зохион байгуулдагийг харуулна.

## Шигтгээ VI. 2

### Ирланд: Боловсролын талаар зөвлөгөө өгөх үндэсний төв

Боловсролын талаар зөвлөгөө өгөх үндэсний төв (БЗҮТ) нь Ирландын боловсрол, шинжлэх ухааны газрын нэгэн агентлаг юм. Боловсролын бүх салбарт заавар өгөх ажлыг хөгжүүлэх ба хөхүүлэн дэмжих, зааварчилгааны талаархи тухайн газраас баримтлах бодлогыг олон нийтэд таниулах нь энэ агентлагийн гол үүрэг билээ. Боловсролын талаар зөвлөгөө өгөх үндэсний төв нь тухайн газар, холбогдох байгууллагууд болон агентлагууд мөн боловсролын салбарт мэргэшиж буй зааварлагч дадлагажигчдад дэмжлэг үзүүлдэг. Гэхдээ энэ нь олон түмэнд ганцаарчилсан зааварчилгааг хүргэдэггүй юм. Боловсролын талаар зөвлөгөө өгөх үндэсний төв тусгай үйл ажиллагааг явуулдаг. Эдгээрт:

- удаан хугацаагаар суралцах тохиолдолд заавар зөвлөгөөний нөхцөлийг хэтийн төлөв, чиг хандлагатай уялдуулах, дэмжих;
- мэдээлэл харилцааны дэвшлийг ашиглан түгээх мэдээлэл, зааврыг боловсруулах;
- заавар төслүүдийг дэмжих;
- зөвлөх, ажилтнуудыг байнга хөгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх;
- техникийн зөвлөгөө болон заах дадлагын талаархи мэдээллээр хангах;
- заах тэргүүн туршлагыг тогтоож, бусдад түгээх;
- заавар өгөх дадлага ба хэрэгцээг судлах ажилд оролцох мөн түүнийг дэмжих;
- үндэсний ба Европын анхдагч байгууллагууд бас боловсрол, шинжлэх ухааны газар болон Европын комиссын ивээн тэтгэдэг байгууллагуудад зориулсан заавар өгөх төслүүдийг удирдан явуулах зэрэг ажил багтана.

Эх үүсвэр: <http://www.ncge.ie>, хаягаар авч болно.

Мөн Боловсролын шинжлэх ухаан, боловсролын газрын боловсрол, тусгай

мэргэжлийн газар нь Боловсролын яамны заавар зөвлөгөөний сүлжээнд зориулсан «арга зүйн үндэс «-ийг бүрдүүлдэг тогтолцооны нэгэн жишээ бол Румын улс юм. Сүүлийн жилүүдэд хийсэн судалгааны төслүүдэд хүний нөөц, боловсон хүчний мэргэшил, мэдээлэл харилцааны технологийн боломж, сорилууд, асуулгууд болон сурган сэтгэл судлалын тусламжийн төвүүдийг шинжлэх ажил; насанд хүрэгчдэд зориулсан мэргэжлийн зөвлөгөө; мэргэжлийн зааварчилгааны компьютержсэн хөтөлбөрүүд зэрэг орно. Үүнтэй адилхан Польш болон Турк улсын их, дээд сургууль нь дээр ийм төвүүд байгуулагдаж эхэллээ. Ази тивийн Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын тусгай мэргэжлийн боловсрол сургалтын Судалгааны хүрээлэнгийн үүрэг нь хөтөлбөрийг дэмжих ба хязгаарлагдмал үйлчилгээг хүргэх бөгөөд үндсэн зорилго нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх нарийвчилсан судалгаа хийхээс эхэлж байна. Судалгааны төслүүдэд сэтгэл зүйг судлах сорилын арга зүй, мэргэжлийн боловсролын төлөвлөгөөт хөтөлбөрүүд болон бусад байгууллагуудын мэргэжлийн зөвлөхөд зориулагдсан сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах ажил багтана. Түүнд ажил мэргэжлийн сүлжээг байгуулах, удирдах, мэргэжлийн онл-лайн заах арга зүй, мэдээллийн бааз зэрэг орно. Энэхүү төв нь тухайн орон нутгийн ирээдүйн дүр зураг болох мэдээллийн загвар төв болгохыг зорьсон ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх хязгаарлагдмал нөөц боломжийг олгож иржээ.

### Мэргэжлийн байгууллагууд

Ихэнх улс орнууд ажил мэргэжлийн гүнзгийрүүлсэн зөвлөгөө өгөх, мэргэжлийн байнга хөгжүүлэх зэрэгт дэмжлэг үзүүлэх үндэсний болон заримдаа бүс нутгийн нийгэмлэгүүдтэй хамтардаг байна. Гэвч тухайн нөхцөл байдалтай уялдан төрөл бүрийн хичээл аль эсвэл мэргэжилтнүүдэд зориулсан зөвлөгөө өгөх маш олон нийгэмлэгүүд байж болох юм. Эдгээр нийгэмлэгүүд бэлтгэл сургуулиасаа хуваалцах ба мэргэжлийн стандарт буюу цогц чадавхийг бүрдүүлэхэд ихээхэн үүрэг гүйцэтгэнэ.

### Бусад санаачлага

Шигтгээ VI.3-д Канад улсын залуу хүмүүст зориулсан мэргэжлийн зааварчилгаа өгөх үйлчилгээг дэмждэг өөр нэг аргыг харуулав.

### Шигтгээ VI.3

**Канад:** Ажил мэргэжлийн үйлчилгээний байгууллага, бэлтгэл сургалтын санаачлага  
Ажил мэргэжлийн үйлчилгээний байгууллага нь залууст зориулсан ажил мэргэжлийн үйлчилгээ давамгайлсан салбарт хамтын ажиллагаа ба нөөц бололцоог бэхжүүлэх зорилгоор байгуулагдсан Канадын үндэсний анхдагч байгууллага юм. Энэ нь ажил мэргэжлийн болон олон нийтийн байгууллагын хөгжлийг дэмжих ба хамт олонд түшиглэсэ аливаа үр дүнтэй заавар, заах арга зүйг олгоход гайхалтай тэргүүн туршлага мөн билээ. Ашгийн бус олон нийтийн байгууллагад тулгуурласан агентлагууд сургуулиас гарсан залуус болон дөнгөж насанд хүрч байгаа залуучуудад зориулан ажил мэргэжлийн талаар танилцуулах ба ажилтай болгох ихэнх үйлчилгээг үзүүлнэ. Гэхдээ уламжлалт ёсоор бол ашгийн бус салбарыг нөөц бололцоо муутай бас бүтэц, дэмжлэг тусалцаа болон мэргэжлийн сургалтын хувьд хязгаарлагдмал гэж үздэг байсан. Харин Ажил мэргэжлийн үйлчилгээний байгууллага нь тодорхой хэрэгцээнд нийцсэн стратегийн хэрэгжүүлдэг юм. Канад улс даяар ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх дөрвөн жилийн эрчимтэй хөтөлбөрийг боловсруулж, шалгах арга зүйг шинэчлэсний дараа залууст үйлчилгээ үзүүлэх агентлаг болж дараах үйлчилгээг үнэгүй авна.

Сүлжээ нь залуучуудад үйлчилдэг сайн дурын гишүүдтэй 5000 орчим хоорондоо холбогдсон агентлагуудын нэгдэл ба <http://www.thecircuit.org> хаягаар орж тодорхой мэдээллийг авах боломжтой юм Эдгээр мэдээллийн төрөлд сайн сайхан аж төрөх, бүсчилсэн болон салбар тус бүрээр мэдээллийг агуулсан болно.

*Нөөц бололцоо.* Ажил мэргэжлийн үйлчилгээний байгууллага дээр байгуулсан мэдээллийн төв

нь залуучуудын мэргэжил, ирээдүйг төсөөлөх үзэл баримтлалтай холбоотой хөтөлбөр, хэрэгсэл болон үйлчилгээний талаар мэдээлэл өгдөг сан юм. Мянга мянган зорилгот мэдээллийн ([www.vrcdatabase.com](http://www.vrcdatabase.com)) хайж болохуйц мэдээллийн сан ба мэдээллийн CD-ROM виртуал төв нь сэдэв, мэдээллийг хүргэх хэрэгсэл ба залуучуудын асуултанд хариулсан зэргээр ангилсан хэдэн зуун мэдээллийг санал болгоно. Мэдээллийн санг залуучуудад үйлчилгээ үзүүлдэг агентлагуудын гаргадаг мэдээлэл, зөвлөхүүдийн мэдэх ёстой зүйл, бусад төв, хүмүүстэй холбох, туршлага солилцох гүүр олж өгдөг юм.

*Сургалт.* Ажил мэргэжлийн чиглэлээр өөрийн ажилтнуудаа бэлтгэх, ажил мэргэжлийн шинжлэх ухааны хөгжил, шинэ хандлагын талаар үндсэн ойлголт өгөх, залуусын дунд түгээмэл ажиглагдах тодорхой асуудлуудыг шийдэхэд чиглэсэн шинэлэг арга зүйг дээр суурилсан заавар, зөвлөгөөг олгоно. Канад улсын түвшинд уг төв нь олон нийтийн дунд сурталчилгаа явуулах, сургагч багш нарын сүлжээ байгуулах зэрэг үндсэн үүргийг хүлээнэ. Сургалт бол коллеж, их сургуулийн түвшинд инноваци болон тогтсон ёс заншлаас хэвийсэн зүйлийг илэрхийлсэн кредит сургалтын үнэлгээ болж эхэлж байна.

*Туслалцаа.* Ажил мэргэжлийн үйлчилгээний байгууллагыг амжилтанд хүргэх гол түлхүүр нь муж бүрийн холбооны салбарын ажилтныг үйл ажиллагаанд оролцуулах явдал юм. Эдгээр ажилтан нь олон нийттэй харьцах, байгууллагад өөрчлөлт хийхэд өөрийн туршлагаа дэлгэрүүлэх, бизнес болон ажил олгогчтой холбоо тогтоох ба тэдний ажил мэргэжлийг улам хөгжүүлэх талаар тодорхой ажил хийгддэг болно. Тус холбооны гишүүдийн тэн хагас нь ажил мэргэжлээ гүнзгийрүүлэн хөгжүүлэх чадавхитай бөгөөд нөгөө хагас нь мэргэшил эзэмшээгүй байдаг. Холбооны гишүүд нь иргэдэд мэдэлэл түгээх тал дээр дадлага туршлагатай юм. Доороос гарсан аливаа санаачилгыг дэмжих,; тодорхой нэг зорилгын хэрэгжилтийг төлөвлөхөд олон нийтийн оролцоог хангах, бүс нутгийн эрх ашгийг үндэснийхтэй холбох зэрэг нь тэдгээрийн маш чухал үүрэг мөн билээ. Тэд нар байгууллагын бэлтгэл сургуулийг дүүргэсэн зөвлөхийн хувьд мэдээллээр хангах үүрэг гүйцэтгэнэ. Холбооны гишүүдийн үзэх ёстой янзын хичээлийн суурь нь мэдлэгийг олон нийтэд нөлөө үзүүлэхүйц чадавхитай болгоход оршино.

Эх сурвалж: <http://www.vrcdatabase.com> хаягаар орж дэлгэрэнгүй мэдээллийг авна уу. ОУХБ-ын 2004 онд гаргасан L.Bezanson and M. Turcotte: "Delivery of career guidance service" хэвлэгдээгүй сонинг [ifpskills@ilo.org](mailto:ifpskills@ilo.org) хаягаар орж үзнэ үү!

## **C. Мэргэжлийг хөгжүүлэх олон улсын санаачлага**

Олон улсын түвшинд боловсрол ба тусгай мэргэжлийн талаар зааварчилгаа өгөх олон улсын нийгэмлэг (БТМЗОУБ) бол боловсрол ба тусгай мэргэжлийн талаар зааварчилгаа өгөх чиглэлээр ажилладаг гол мэргэжлийн байгууллага билээ. Энэ байгууллага тогтмол явагддаг бага хурлууд ба бусад үйл ажиллагааг ивээн тэтгэдэг уламжлалттай юм.

Саяхан болсон бас нэгэн тэмдэглүүштэй үйл явдал бол 2003 оны 9 сард боловсрол ба тусгай мэргэжлийн талаар зааварчилгаа өгөх олон улсын нийгэмлэгийн Ерөнхий ассемблейн баталсан боловсрол ба тусгай мэргэжлийн талаар зөвлөх нарт зориулсан сургалт байлаа. Сургалтын үеэр олон улсын жишигт нийцсэн цогц чадавхийг бүрдүүлэх талаар дэлгэрэнгүй танилцуулсан юм. Шаардагдах чадавхи, ур чадварыг II хэсгийн 2 зүйлд жагсаан харуулав.

**Бүс нутгийн түвшний санаачлага**

## Шигтгээ VI.4

### Европ дэх бүсийн хамтын ажиллагаа: Европын зааварчилгаа өгөх сүлжээ

Европын зааварчилгаа нь тусгай мэргэжлийн талаар удирдамжийг өгөх зориулалттай мэдээллийн LEONARDO үндэсний төвийн сүлжээний нэр юм. Европын комиссын зүгээс үүсгэн байгуулсан тусгай мэргэжлийн талаар зааварчилгаа өгөх зориулалттай уг мэдээллийн LEONARDO үндэсний төвийн сүлжээ бол Европ тивээр хөдөлгөөний өрнүүлэх, байгаа нөөц боломж ба мэдээллийн төвийн нэгдэх зорилготой сүлжээ билээ. Европын 31 оронд тархсан 65 мэргэжлийн төвүүдийн энэхүү сүлжээ заавар өгдөг байгууллагыг дэмжин аливаа удирдамжийг дэлгэрүүлэх, улам сайжруулах, хөгжүүлэх ажлыг гүйцэтгэнэ.

Европын холбоо ба түүний эдийн засгийн чөлөөт бүсийн гишүүд ба төв болон зүүн Европын орнуудын тусгай мэргэжлийн талаар зааварчилгаа өгөх зориулалттай мэдээллийн LEONARDO үндэсний төвийн сүлжээ нь тухайн улсын онцлогто тохирсон хөдөлмөр эрхлэлт, сургалт болон дадлагажих боломжийн талаарх мэдээлэл солилцох бололцоог бүрдүүлнэ. Тусгай мэргэжлийн талаар зааварчилгаа өгөх зориулалттай мэдээллийн LEONARDO үндэсний төвийн сүлжээ дангаараа тухайн улс орнуудын төрөл бүрийн боловсролын яамд, сургалт, ажиллах хүч, залуучуудыг төлөөлдөг зохион байгуулалтын нэгж юм. Европын удирдамжийн нэгдсэн сүлжээний одоо явуулж буй төслүүдэд:

1. Плотеус нэт: Европын улс оронд сурах боломжийн гол гүүр болох Плотеус нь Европын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж буй боловсрол, сургалтын талаар мэдээллийг тархаадаг юм.
2. Транзит: Энэ төслийн хүрээнд Европын шилжилтийн хөтөлбөрийг дэмжих материалыг боловсруулна. Өөр оронд ажил хийж байгаа эсвэл бэлтгэл хийж байгаа залуу хүмүүс мөн түүнчлэн шилжилтийн хөтөлбөрүүдийг гардан явуулдаг багш нар ба захиргааны ажилтнуудыг хүлээн авч тэдэнд зөвлөгөө өгөх үүрэгтэй байхын хзэрэгцээ сургалтын загвар, гарын авлагаар хангана.
3. Гайднет: Удирдамжийн шинэ содон зүйлийг хайж байдаг шилжилтийн нэгдсэн сүлжээний төсөл.
4. Евродиме нь Европын удирдамжийн байгууллагад сургалт явуулан улмаар Европ дэх ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгодог байгууллагын үйлчилгээг дэмждэг үндэсний вэб сайтыг ашиглах, түүн рүү нэвтрэх нэгэн суваг мөн билээ.
5. Европын төлөө тэмүүлэл: Энэ төсөл нь Европын Холбооны орнуудад тусгай мэргэжлийн сургалт болон хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар мэдээллийг долоон хэл дээр, түгээмэл хаяг, холбоо барих боломж болон 11 хэлний хэлний сорилтын хамтаар тархаана.
6. Солонго: Боловсролын ба тусгай мэргэжлийн талаар удирдамжийн олон улсын соёлын харилцааны талаар үйлчилгээ үзүүлэх дамжаа юм.
7. Тэмүүлэлттэй байх: Европын өөрчлөлтийг хийх залуу хүмүүст зориулсан харилцан ажиллах хөтөлбөр.
8. Европын шат: Европын ажлын туршлага болон оюутнуудын ажил эрхлэлтийн вэб хуудас мөн болно.
9. Академиа: Энэ бол Европын бусад оронд зааварлагч, зөвлөхүүдийг хоёр долоо хоног ажиллах боломжийг олгодог. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг <http://www.euroguidance.org.uk/> хаягаас авч болно.

Ирландын боловсролын зөвлөгөө өгөх үндэсний төв ба Румын улсын боловсролын шинжлэх ухааны хүрээлэн хоёулаа (өмнөх хэсэгт дурдаж байсан) Европын зааварчилгааны нэгдсэн сүлжээний нэг хэсэг юм. 1990-ээд оны дундуур Африкийн боловсролын яам Африк залуучууд ялангуяа охидуудын амьдралд нөлөөлж байгаа нийгмийн сөрөг асуудал нэмэгдэж байгааг тэмдэглэсэн бөгөөд тэдний боловсролын тогтолцоо залуучуудын өсөлт, хөгжилтийг дэмжихэд маш идэвхтэй эерэг үүргийг гүйцэтгэх ёстой гэж тодорхойлсон байна. Тэрбээр Африк тивийн сургуульд ашиглах зааварчилгаа ба зөвлөгөөний хөтөлбөрийг боловсруулж, хамтран ажиллах бүс нутгийн хэмжээнд зохион байгуулжээ \ Шигтгээ VI.5-д товчлон харуулав\.



## Шигтгээ VI.5

### Африк дахь бүс нутгийн хамтын ажиллагаа: Охид болон эмэгтэйчүүдийн боловсролд зориулсан заавар ба зөвлөгөөний талаархи сургалтын материал

Африкийн орнуудын боловсролын яамдаас бүрддэг удирдагчдын зөвлөлийг 1997 оны 4-р сард зохион байгуулсан бөгөөд Африкийн хамгийн сайн мэдлэг, тэргүүний туршлагаас харилцан суралцах, шаардагдах заавар ба зөвлөгөөг дэлгэрүүлэх үндсэн үүрэгтэй юм. «Африкийн заавар, зөвлөгөө ба залуучуудыг хөгжүүлэх төв» - ийг Малавид үүсгэн байгуулжээ. Оролцогч орнууд илүү олон сургагч багш нарыг бэлтгэх зорилгоор улс орон даяар семинар зохион байгуулжээ. Иймээс энэхүү хөтөлбөр маш олон давуу талтай байхын зэрэгцээ үр дүнтэй арга хэмжээ болжээ. Олон янзын бүлэг хүмүүсийн ухамсрыг дээшлүүлэх зорилгоор бусад үйл ажиллагааг ч мөн зохион байгуулсан байна. Энэхүү төвийг байгуулснаар залуу хүмүүс тэр тусмаа охидуудыг өөрийн нөөц боллоцгоог бүрэн дүүрэн мэдрэх болон өөрийгөө хөгжүүлэхэд нь илүү үр дүнтэй нэмэр болоход түлхэц болсон. Африкийн олон орнуудын мэргэжилтнүүд бусад чадвартай хүмүүстэй зөвлөлдөн заавар ба зөвлөгөөний асуудлаар сургалтын албан бичгийг бэлтгэн гаргажээ. Энэхүү заавар, зөвлөгөө нь Нийгмийн ажил, Зан байдлын өөрчлөлт, Хүйсийн тэнцвэртэй байдал, Заавар ба зөвлөгөөний хөтөлбөрийн хөгжил, Өсвөр насныхны нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд, Семинар хариуцсан байгууллага ба удирдах захирамж зэрэг сургалтын найман загвараас бүрддэг юм. Тухайн оронд хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөрөөс хэрэг болох материалыг мөн бусдад түгээнэ. Энэ хөтөлбөрийг охид, хөвгүүдийн тусын тулд хэрэгжүүлэхийг зорьж байсан ч түүний агуулга болон зохион байгуулалтыг охидуудын эрэлт хэрэгцээнд илүү нийцүүлдэг юм. Энэ ажлыг хийхэд НҮБ-ын Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны асуудал хариуцсан хороо, НҮБ-ын хүүхдийн сан, НҮБ-ын хүн амын сан, Африкийн боловсролтой эмэгтэйчүүдэд зориулсан форум, Данида, Рокфеллийн сан болон Финлянд, АНУ зэрэг орнуудын олон улсын болон бүс нутгийн олон агентлагууд туслалцаа үзүүлдэг юм.

Мэдээллийг <http://www.unesco.org/education/mebam/governors.shtml>; <http://www.unesco.org/education/mebam/centres.shtml> хаягаар авна уу.

## Бусад санаачлага

Бусад байгууллагууд ч бас өөрийн ажилтнуудаа хөгжүүлэх ажлыг он-лайнаар зохион байгуулдаг юм. Энэхүү гарын авлагын IV-р бүлэгт тусгасан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх арга зүй, мэдээлэл нь гардан хэрэгжүүлдэг хүмүүст зориулагдсан байна. Жишээ нь Канадын засгийн газар нь боловсрол ба тусгай мэргэжлийн чиг олгох олон улсын нийгэмлэгтэй хамтран зөвлөхүүдэд зориулсан мэдээллийн төвийг байгуулжээ. Үүнийг Шигтгээ VI.6-аас үзнэ үү.

## Шигтгээ VI.6

### Олон улсын хамтын ажиллагаа: Зөвлөхүүдэд зориулсан мэдээллийн төв

Зөвлөхүүдэд зориулсан мэдээллийн төв (ЗЗМТ) бол мэдээллийг дэлгэрүүлэх болон хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтнүүдэд зориулсан олон улсын мэдээллийн онлайн төв билээ. Үүнийг Канадын хүний нөөцийн хөгжил (КХНХ), үндэсний чадвар ба хүний нөөцийн хөгжлийн агентлаг, боловсролын ба тусгай мэргэжлийн удирдамж гаргадаг олон улсын нийгэмлэгтэй (БТМУОУН) хамтран хэрэгжүүлнэ. Мэргэжлийн хөгжил ба хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар зөвлөгөө өгдөг Канад болон бусад орны мэргэжилтнүүдэд өөрсдийн ажлын туршлага болон мэдээллээ солилцоход зориулсан чөлөөт хэлэлцүүлгийг зохион байгуулахад энэ сайтыг нээсэн юм. Канадын хүний нөөцийн хөгжил (КХНХ) 1996 онд мэргэжлийн хөгжил ба хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар ярилцлага хийж зөвлөгөө өгдөг практик хүмүүст зориулсан ном зүйн сайт

нээх, уулзалт, хэлэлцүүлэгийг зохион байгуулж, улмаар Канад болон хилийн чанад дах сүлжээний сайтуудын талаар судалгаа явуулах зорилгоор зөвлөхүүдийн баг бүрдүүлсэн юм. Хөгжлийн багийнхан одоо байгаа сүлжээний сайтуудыг судалж шинжилсний үндсэн дээр вэб сайтын хоёр үзүүлэн загварыг зохиожээ. Зөвлөгч багийнхан энэ хоёр загварыг нягталж үзээд аль загварыг нь авах талаар заавар гаргалаа. Ийнхүү 1999 онд боловсролын ба тусгай мэргэжлийн удирдамж гаргадаг олон улсын нийгэмлэг (БТМУОУН) болон Канадын хүний нөөцийн хөгжил (КХНХ) хамтдаа ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх практик хүмүүс болон зөвлөхүүдэд зориулсан мэдээллийн төвийг (ЗЗМТ) өргөжүүлэх ба сайжруулахад чиглэсэн юм. Энэ сайт одоогоор англи, франц, герман, финлянд ба испани хэл дээр гардаг. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг <http://www.crcsccanada.org/crc/>. хаягаар авна уу!

Тулгуур бичгийг: ILO: Revision of the Human Resource Development Recommendation Database ,ILO-IFP/ SKILLS, (Geneva,2002) тулгуур бичгийг <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm> хаягаар авч болно.

Дөнгөж саяхан Европын эдийн засаг, хамтын ажиллагааны байгууллага, Европын комисс ба Дэлхийн банкнаас явуулсан ажил мэргэжлийн үнэлгээний дагуу хийх арга хэмжээний хүрээнд ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх олон улсын мэдээллийн шинэ төвийг байгуулсан болно (Шигтгээ VI.7).

## Шигтгээ VI.7

### Ажил мэргэжлийн хөгжил ба төрийн бодлогын олон улсын төв

Ажил мэргэжлийн хөгжил ба төрийн бодлогын олон улсын төв (КХУТОУТ) нь олон улсын хэлэлцээ, хамтын ажиллагаа, судалгааг үндэслэн бодлого боловсруулагч нарын ажил мэргэжлийн талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэх, дэмжлэг үзүүлэхэд төвлөрнө. Торонто хотноо 2003 онд зохиогдсон ажил мэргэжлийн хөгжил ба төрийн бодлогын талаар хийсэн олон улсын бага хурлаас гаргасан зөвлөмжид ажил мэргэжлийн талаар баримтлах бодлогыг олон улсын түвшинд хэрэгжүүлэх, хянах, зөвлөх чиглэлээр Ажил мэргэжлийн хөгжил ба төрийн бодлогын олон улсын төв (КХТБОУТ) –өөс хийж буй ажлыг сайшаасан байна. Анх Европын эдийн засаг, хамтын ажиллагааны байгууллага, Европын комисс, Дэлхийн банк ба Боловсролын ба тусгай мэргэжлийн талаар удирдамж гаргадаг олон улсын нийгэмлэг (БТМУОУН) бодлогын төвийг байгуулах нь зүйтэй гэсэн шийдвэрийг гаргаж, уг төвийг боловсрол, сургалтын арга зүй талаас дэмжихээ илэрхийлсэн билээ. Ийнхүү 2004 оны 11-р сард ХТБОУТ-ийг Брюссел хотно байгуулсан юм. Тусгай мэргэжлийн боловсрол ба сургалтыг хөгжүүлэх Европын төв бол тусгай мэргэжлийн боловсрол сургалтын асуудал хариуцсан Европын комиссын судалгаа ба мэдлэгийг түгээх үндсэн үүрэг бүхий агентлаг юм. Эрх бүхий байгууллага, олон улсын байгууллага болон бодлого боловсруулах бусад байгууллагууд, системтэй хамтран ажил мэргэжлийг хөгжүүлэхэд энэхүү төвийн гол зорилго оршино.

Эх сурвалж: Personal communication from John McCarthy, ICCDPP coordinator at the European Centre for the Development of Vocational Education and Training (CEDEFOP), May, 2005.

Тус гарын авлагын VII-р бүлэгт ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой засаглал, сонирхогч талууд, тэдгээрийн үйл үйл ажиллагааг хэрхэн уялдуулах талаар өгүүлнэ.

## V. Засаглал ба зохицуулалтын хүрээ

Дээр дурьдсан олон шалтгааны улмаас ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулах нь нэгэн чухал асуудал болж байна. Юуны өмнө зүүлж буй үйлчилгээ хоорондоо уялдаагүй, тархай бутархай байхын зэрэгцээ бага, дунд боловсрол, гуравдагч шатлалын боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хам олон тшиглэсэн байгууллага, зарим тохиолдолд үйлдвэрчний эвлэлүүд болон хувийн хэвшлийн үйлдвэрүүд нь өөрийн сувгаараа дамжуулан ажил мэргэжлийн үйлчилгээг ямар нэгэн хэлбэрээр үзүүлсээр байна. Хоёрдугаарт, ихэнх оронд үйлчилгээ үзүүлдэг янз бүрийн байгууллага байдаг боловч энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхэлж буй хүмүүсийг нэгтгэсэн мэргэжлийн чадварлаг байгууллага үгүйлэгдэж байна. Гуравдугаарт, ажил мэргэжлийн чиг баримжааг зохицуулах засгийн газрын бүтэц, удирдлага хуваагдмал байна: Боловсролын яам нь боловсролын байгууллагуудыг удирдамж, зохицуулалтаар хангаж байхад хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн яаманд харъяалагдаж байна. Дөрөвдүгээрт, үйлчилгээ хэт их таруу, бутархай байгаагаас шалтгаалан түүний үр өгөөж бага, бусдад төдийлөн мэдрэгдэхгүй өнгөрөх талтай юм.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны гол оролцогч талууд хэн бэ? Ер нь бол хэзээ нэгэн цагт хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд хүн болгон хамрагддаг бөгөөд ингэснээрээ хувь хүн болгон ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээний хүртгэч байх талтай юм. Хувь хүний хувьд эсвэл мэргэжлийн шилжилт хийж байгаа хүмүүс бол хамгийн эн тэргүүний төлөөлөгчид мөн билээ. Үүнд залуус болон тэдгээрийн эцэг эх, ажил хайгчид болон ажилгүйчүүд багтана. Ажил олгогч мөн энэ аявцын нэгэн хэсэг билээ. Учир нь чадварлаг боловсон хүчин түүний амжилтын үндэс бөгөөд ажилтнуудын аажлаа ойрхон солих, шинээр хүн ажилд авах зэрэг нь зардал өндөртэй юм. Гэхдээ оролцогч талуудаас хамгийн идэвхитэй хэсэг бол ажил мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлж буй хүмүүс байдаг юм. Эдгээрт боловсролын байгууллага, хөдөлмөрийн алба, төрийн бус байгууллага гэх мэт төрийн болон төрийн бус, ашгийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн холбоод орно. Хувийн болон улсын салбарын төлөөлөгчөөр уг ажил мэргэжлийн үйлчилгээг үзүүлснийг үл харгалзан засгийн газар ихнэхдээ гол санхүүжүүлэгч байдаг билээ.

Стратегийн манлайлал нь хувь хүн аль эсвэл хэсэг бүлэг хүмүүс нийлж ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнийг сайжруулах санаачлага гаргаад оролцогч талуудыг энэ асуудалд анхаарахыг ойлгуулах, уриалах байдлаар илэрнэ. Ихэнхдээ гол манлайлагч нь төр байна. Нэгдүгээрт, ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээний ихэнхийг улсаас санхүүжүүлдэг, хоёрдугаарт, хөдөлмөрийн зах зээл дээр амжилт олохгүй байгаа хүмүүсийн талаарх үүрэг, хариуцлагыг хамтын гэрээний дагуу төр хариуцана. Бүх орон, тэр тусмаа бага дунд орлоготой улсад байгаа нөөц боломж нь хязгаарлагдмал учраас төрийн зүгээс уг нөөцийг аль болох зөв байршуулж, бүтцийг оновчтой болгох замаар аль болох илүү нэмүү өртгийг бүтээлгэхийн төлөө чармайна.

Хэрэв ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хэрэгжүүлэх явцад бэрхшээл тулгарвал стратегийн манлайлыг улс төрийн шахалтаар бэхжүүлэх боломж байна. Бага дунд орлоготой улсын хувьд залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэх нь эн тэргүүний зорилт болж байна. Хэдийгээр ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь зөвхөн залууст зориулагдсан үйлчилгээ биш ч гэсэн залуучууд бол энэ үйлчилгээг хүртэх ёстой хамгийн чухал зорилгот бүлгүүдийн нэг билээ. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг сайжруулахыг эрмэлзэж байгаа хувь хүмүүс буюу байгууллагууд залуусын хөдөлмөр эрхлэх боломжийг сайжруулах чиглэлээр ажилладаг бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллах бололцоог бүрдүүлж ч байж болно.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйл ажиллагааны зохицуулалт болон засаглалыг боловсронгуй болгох болон улам бэхжүүлэхэд ямар боломжууд байна вэ?

- Улсын түвшинд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бэхжүүлэх;
- Үйлчилгээг хүргэх түвшний зохицуулалт зэрэг хоёр боломжийг энд тодорхойллоо.

## **А. Улсын түвшинд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бэхжүүлэх нь**

(1)Хууль дүрэм, (2) улсын санхүүжилт, (3) хөтөлбөрийн төлөвлөлт, түүнийг хянах ба дүгнэх, (4) үндэсний зохицуулалтын механизм, ба (5) журам, стандартыг боловсруулах зэрэг механизмаар дамжуулан үндэсний хэмжээнд ажил мэргэжлийн үйлчилгээг хүргэдэг байна.

### **Хууль, эрхзүй**

Орон болгон ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар өөрийн хууль, эрхзүйн орчинг бүрдүүлдэггүй байна. Дани улсад тусгай хууль байдаг ч гэсэн ийм жишээ их бага байна. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар гаргасан хуулийн үндсэн ойлголтыг заах нь боловсролын байгууллага ба /аль эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын хэрэгжүүлэх нэгэн төрөл мөн юм. Мөн үйлчлүүлэгчийн эрхийг тодорхойлж байдаг бусад хууль, дүрэм нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хэрэгжүүлэх албыг байгуулж, үйл ажиллагааг нь санхүүжүүлэх үндэс болно.

### **Үйлчилгээний тодорхойлолт ба санхүүжилт**

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээг хэрэгжүүлэх нэгэн гол арга бол тэднийг санхүүжилт мөн билээ, ингэхдээ олгосон нөөцийг зөвхөн тухайн үйлчилгээнд зарцуулахаар зааж өгөх явдал юм. Ийнхүү санхүүжилтийн зарцуулалтын зориулалтыг хуульчиж өгөх нь нөөцийн ашиглалтын үр дүнг үлэмж сайжруулна. Жишээлбэл, Финляндад ажил мэргэжлийн чиг баримжааг өгөх ба энэ ажилд засгийн газрын эрх бүхий этгээдийн гүйцэтгэх үүргийг хэрхэн заасныг Шигтгээ VII.1-д тусгасан болно.

## **Шигтгээ VII.1**

### **Финлянд: Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээний тодорхойлолт**

Ихэнхдээ улсын их, дээд сургуулийн оюутанд зөвлөгөө өгөх нэгж ба хөдөлмөрийн байгууллагын явуулдаг мэдээлэл, удирдамж болон зөвлөгөө өгдөг газар нь ажил мэргэжлийн талаар мэдээлэл, удирдамж болон зөвлөгөөг ч мөн өгнө. Энэ хоёр байгууллага өөр өөрийн үүрэгтэй юм. Сургууль дээр тулгуурлан үйл ажиллагаагаа явуулдаг хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудын үзүүлдэг удирдамж ба зөвлөгөө голдуу боловсрол ба сургалтын байгууллагуудад харъяалагддаггүй үйлчлүүлэгчид рүү чиглэгнэ.

### **Засгийн газрын түншүүд**

Боловсролын яам дунд, ахлах сургуулиуд ба дээд боловсрол олгодог сургуулиудын удирдамж болон зөвлөгөө өгдөг байгууллагыг хариуцдаг. Боловсролын үндэсний зөвлөл нь дунд ба ахлах сургуулиудын ажил мэргэжлийн болон зөвлөгөө өгөх журмыг багтаасан олон төрлийн хичээлүүдийн үндэсний хөтөлбөрийн удирдамж гаргах үүрэгтэй. Дээд боловсролын хувьд политехникийн дээд сургуулиуд болон их сургуулиуд ажил мэргэжлийн үйлчилгээг өөрсдөө хариуцна. Финландын хөдөлмөрийн албаны ажил эрхлэлт хариуцсан газруудын үзүүлдэг ажил мэргэжлийн талаархи ажил мэргэжлийн болон мэргэжил төлөвлөх үйлчилгээг ажил хайгч үйлчлүүлэгч ба ажилтан үзүүлэхийн зэрэгцээ ажил олгогч нарт зориулсан ажилд зуучлах үйлчилгээ болон тусгай мэргэжлийг хөгжүүлэх үйл ажиллагаа хэмээн ангилдаг болно. Мөн тусгай мэргэжлийн талаархи удирдамж ба мэргэжлийн төлөвлөлт, боловсрол ба тусгай мэргэжлийн талаар мэдээлэл өгдөг үйлчилгээ ч энэ ангилалд багтана. Энэ хоёр гол байгууллагаас гадна

Нийгмийн халамж, эрүүл мэндийн яам хүүхэд, гэр бүлийн сайн сайханы талаар өгөх зөвлөгөө үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг хүлээнэ. Эрүүл мэндийн боловсрол ба амьдралаа удирдах чадварын талаар зөвлөгөө авах зайлшгүй шаардлагатай эцэг эхчүүд болон гэр бүлүүдэд заавар зөвлөгөө өгөх нь эдгээр төвүүдийн үйл ажиллагааны бас нэгэн чиглэл билээ.

### **Бусад түншүүд**

Финляндийн оюутнуудын үндэсний холбоо нь ажил мэргэжлийн үйлчилгээг үзүүлэх, дэлгэрүүлэх үйлст идэвхтэй оролцоор байдаг билээ. Дээд боловсролын хувьд удирдамж өгдөг үйлчилгээг үндэсний хэмжээнд үнэлэх саналыг анх оюутны байгууллагууд гаргасан юм. Мөн эдгээр байгууллага нь ангийн багш нарыг улсын болон орон нутгийн хэмжээнд бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Дунд сургуулийн ахлах ангийнхан гол оролцогч талуудтай хамтран ажил мэргэжлийн талаарх үзэсгэлэнг үндэсний хэмжээнд зохион байгуулах уламжлалтай юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн агентлагууд ч ажилгүйчүүдэд ажилд зуучлах, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх болон ажил хайхад туслах үйлчилгээг үзүүлнэ. Энэ чиглэлийн үйлчилгээг интернетээс авах нь улам түгээмэл болж иржээ.

Эх сурвалж: ILO:Revision of the Human Resources Development Recommendation Database. ILO-IFP/SKILLS (Geneva.2002) тулгуур бичгийг <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm> хаягаар авч болно.

Бага ба дунд орлоготой орнуудад гадаадын ивээн тэтгэгчдийн дэмжлэг нь боловсрол, нийгмийн болон хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээг сайжруулах ажлын санхүүгийн гол эх үүсвэр болдог юм. Засгийн газрын дэд бүтэц муу хөгжсөн орнуудад ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх үндэсний байгууллагууд эдгээр үйлчилгээг хүргэнэ. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох нь залуусыг ажилтай болгох, хүйсийн тэнцвэртэй байдал, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг багасгах, эрүүл мэндийг сайжруулах, хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг олон хөтөлбөрт байгууллагуудын үзүүлж буй амьдрах арга барилыг хөгжүүлэх үйлд ажиллагаа багтана. Улсын түвшинд хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг сайжруулах байгууллагуудыг дэмждэг сангуудыг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэхэд ашиглаж болно. Гадны ивээн тэтгэгчдийн нөөц бололцоо цагийн хувьд хязгаарлагдмал бөгөөд ивээн тэтгэгч байгууллагагүй үед ч үйлчилгээг төлөвлөх, хэтийн зорилгыг дэвшүүлэх, тодорхойлох ажлыг оновчтой зохион байгуулах нь чухал юм. Хэдийгээр байгууллагууд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа үзүүлэх үйлчилгээг хөгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй ч дан ганц нийлүүлэгч биш бөгөөд хувийн болон улсын байгууллагын үр бүтээлтэй хамтын ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах нь чухал юм. 45 Ажил мэргэжлийн үр өгөөжтэй чиг баримжааны давуу талыг төрийн бодлогод тусгаж, улмаар тэднийг төлөвлөгөөт болон нэмэлт хэлбэрээр орж ирэх санхүүжилттэй уялдуулах нь нийтлэг зарчим болж иржээ.

### **Хөтөлбөрийн төлөвлөлт, хяналт ба үнэлгээ**

Хөтөлбөрийг оновчтой төлөвлөх ба үйл явцыг үнэлэх нь тухайн байгууллагын стратегийн чиглэлийг тодорхойлох, хүлээлтийг зохистой удирдах, хэрэгжилтийг хэмжихэд чухал суурь мөн билээ. Үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийг ашиглан үечлэн хийдэг стратегийн төлөвлөлт нь шийдвэр гаргагчдыг тухайн хөтөлбөрийн талаарх үнэн, бодит, шуурхай мэдээллээр хангаж, улмаар санхүүжилтийн эх үүсвэртэй уялдуулан хангах боломжийг олгоно. Ихэнх санхүүжүүлэгч эх үүсвэрүүд үр дүнд нийцсэн шалгууртай байдаг болохоор ач холбогдол ихтэй нэгдмэл шалгуур бол байгаа нөөц бололцоог ашиглах үйл явцын чухал хэсэг юм. Хэрэв төлөвлөлт цагаа олсон, нэмэлт хөрөнгө санхүү (гадны ивээн тэтгэгчийн хөрөнгө нөөц болон нэмэлт дотоодын санхүүжилт) орж ирсэн бол энэхүү хөрөнгө санхүү, хөгжлийн ерөнхий стратегид нийцэж байвал оновчтой шийдвэр гаргах үндэс болно.

Хөтөлбөрийг анх төлөвлөхдөө эдгээр хянах, үнэлэх шалгуур үзүүлэлт, түүнийг хэрэгжүүлэх арга замыг төлөвлөх нь чухал юм. Гэхдээ хэрэгжилтэнд хүрэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бүтээмжийг хэмжих тогтолцоо хангалтгүй учраас суурь үзүүлэлт болон стандартыг боловсруулах шаардлага байна.

Жишээлбэл, Канад улс маш олон жилийн турш хөтөлбөрийн үнэлгээнд ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай хослуулж байна. Канадын жишээгээр бол 1980-1990-ээд оны үед ажил мэргэжлийн талаар ойлголттой болгох материал нь зорилгот хэрэглэгчиддээ хүрч, санасан үр дүн гаргаж байгаа эсэхийг таамаглах ажилд сая сая долларыг зарцуулсан байна. Үнэн хэрэгтээ бол ерөнхийдээ багш нар ба зөвлөхүүд дунд сургуульд өгч байгаа хэвлэсэн материалыг ашиглах чадавхи ба өөртөө итгэх итгэл байхгүй учраас эдгээр материалын ихэнх хэсгийг ашигладаггүйг суурь судалгаа харуулж байна. Хоёрдугаарт, СД-ийн дээрх үнэгүй программ гэх мэт онлайн системийг танилцуулахад багш нар болон зөвлөхүүд интернеттэй харьцах нь байтугай компьютерийн талаар анхан шатны мэдлэггүй байжээ. Иймээс тэд нар сурагчдаа эдгээр системийг ашиглах тал дээр манлайлж, уриалж чаддаггүй байжээ. Тэд зөвхөн хэвлэсэн материалыг ашиглах сургалтанд хамруулдаг байсан бөгөөд энэ байдлыг өөрчлөх болон шинэчлэхэд маш хүндрэлтэй байлаа<sup>38</sup>.

Үйлчилгээний чанарт зохих өөрчлөлт гарч эхэлжээ. Гэхдээ залууст үйлчилгээ үзүүлдэг ажилтанд зориулсан ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөө өгөхийг дэмжих нь чухал бөгөөд хэдийгээр зохих амжилт байгаа боловч анхаарах асуудал байгааг оролцогч талууд тэмдэглэжээ. Залуу боловсон хүчинд тулгарч буй бэрхшээлийг өмнөх бүлгүүдэд дурьдаж байсан юм. Шинэ арга зүйг боловсруулахаас илүүтэй одоо байгаа арга хэрэгсэл, механизмаа сайжруулах нь зүйтэй гэж үзжээ<sup>39</sup>.

## Үндэсний хэмжээний зохицуулалтын механизм

Улс төрийн манлайлын нийтлэг хэлбэр нь хэрэгцээний үнэлгээ, бодлого боловсруулалт болон үйлчилгээний байгууллагын өөрчлөлт шинэчлэлийг хийх үүрэг бүхий үндэсний хэмжээний зөвлөх хороо буюу механизмыг бүрдүүлэхэд оршино. Зөвлөх бүлгүүд боловсролын яамд, хөдөлмөрчид, ажил олгогчид, үйлдвэрчний эвлэлүүд, ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгодог зөвлөхүүд, үйлчилгээг хүртдэг хэрэглэгчдийн (залуус, эцэг эхчүүд, ажилгүйчүүд, хөдөлмөрчид ба хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид) төлөөлөгчдөөс бүрдэнэ. Эдгээр бүлгүүд чухал зохицуулалт болон үнэлгээ хийхийн зэрэгцээ олон нийтэд сурталчлах, таниулах өгөх үүргийг ажлыг гүйцэтгэж, ялангуяа доороос дээш гарах санаачлагыг дэмжиж, зохих шахалтыг үзүүлснээр бодлогын ил тод, оновчтой байдлыг хангана. Иймэрхүү зөвлөлүүдийн маш олон жишээг татаж болно. Польш улсад 2000 онд тусгай мэргэжлийн үндэсний форум байгуулагдсан билээ. Энэ байгууллага нь:

- засгийн газрын бодлоготой уялдуулан тусгай мэргэжлийн удирдамж болон зөвлөгөө өгөх ажилтай холбоотой хэрэгцээ болон улсын нөхцөл боломжийг тодорхойлох;
- удирдамжтай холбоотой зүйлийн талаар тусгай ажил мэргэжлийн зөвлөхүүдийн санаа бодлыг тусгах;

дадлага туршлагаа солилцох ба удирдамжийг олгодог ажилтнуудын хооронд нь холбох;

- Польшийн тусгай мэргэжлийн зөвлөхүүдийг Европын мэргэжил нэгт нөхөдтэйгээ хамтарч ажилллахыг өргөжүүлэх зэрэг үүргийг хүлээнэ.

Эдгээр зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд бага хурлууд болон семинаруудыг зохион байгуулсаар байна<sup>40</sup>.

<sup>38</sup>. Р.Дуит, Хөгжиж буй орон дах карьерийн удирдамжийн хөгжил, ОУХБ, 2004

<sup>39</sup>. С.Casserly, op.cit

<sup>40</sup>. Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллага, Удирдамж ба төрийн бодлого, хуудас 125 - 126

Норвегийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох ажлыг арай илүү зохицуулах арга замыг олох зорилгоор ажлын хэсэг байгуулжээ. Тухайлбал, боловсролын зөвлөлд их, дээд сургуулиуд, их, дээд сургуулиудын дэргэдэх мэргэжлийн төвүүд болон нийгмийн байгууллагууд уригдсан байна. Канад, Герман, Люксембург, Солонгос улс болон Нэгдсэн вант улсын туршлагаас амьдралын туршдаа сурах талаарх хандлагыг дэмжиж иржээ.<sup>49</sup> Ажил олгогчид ба үйлдвэрчний эвлэлүүд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар үндэсний бодлогыг боловсруулахад үнэлж баршгүй үүргийг гүйцэтгэдэг. Тэд нар эдийн засгийн эрэлт хэрэгцээ, тэр тусмаа үйлдвэрүүдийн ур чадварын хэрэгцээний талаар чухал удирдамжийг өгдөг. Зарим улсад ялангуяа Европт нийгмийн байгууллагууд хөдөлмөрийн зах зээлийн хөтөлбөрийн (ажил мэргэжлийн чиг баримжааг оролцуулан) бодлого боловсруулахад идэвхтэй үүрэг гүйцэтгэнэ. Энэхүү зорилтын жишээг Шигтгээ VII.2 –д харуулав.

## Шигтгээ VII.2

### Финлянд ба Люксембург: Нийгмийн түншүүдийн үүрэг

Финляндад: нийгмийн түншүүдийг үндэсний, бүсийн, орон нутгийн зөвлөлүүдийн гишүүд төлөөлнө. Нийгмийн түншүүд нь хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн бодлого, ажил эрхлэлт /үндэсний болон бүсийн хэмжээнд/ ажилгүйдлээс сэргийлэх /орон нутгийн түвшинд/ зэрэг асуудалд анхаарлаа төвлөрүүлнэ. Ажил мэргэжлийн болон боловсролын үнэлгээний шаардлага нь ажил амьдралын ирээдүйн хөгжилд тохируулан ажил олгогч байгууллагууд, худалдааны нэгдлүүд, хөдөлмөрийн удирдлагуудтай хамтран шийддэг билээ.

Ажил олгогчид болон худалдааны нэгжүүдийн энэ асуудалд хандах сонирхол нь өсөн нэмэгдэж буй учир нь ойрын ирээдүйд Финляндад мэргэжилтэй ажилчдын тоо цөөрөх хандлага ажиглагдаж байна.

Тэдний ярилцлага нь мэдээллийн сүлжээ, зөвлөх, ажил мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх талаарх асуудалд бага анхаарал тавьдаг юм. Хэдий тийм ч ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх мэдээллийн материалыг бэлтгэхэд үндэсний интернет сүлжээнд зарим байгууллагын хамт олон, хөдөлмөрийн яам, ажил олгогч төв байгууллагууд хамтардаг байна.

Люксембургт: Нийгмийн түншүүд нь зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг дэлгэрүүлэхэд байнга чухал үүрэг гүйцэтгэж иржээ. Энэ нь ажил мэргэжлийн баримжаа олгодог олон янзын байгууллагууд нь дагалдуулах сургалтын програмд болон зөвлөгөө өгөх үйлчилгээнд хууль ёсны үүрэг гүйцэтгэн дадлагажуулахаас эхэлдэг юм. Энэхүү хууль ёсны хамтын ажиллагаа нь засгийн газрын байгууллага болон олон нийтийг хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээнд тулгуурласан зөвлөгөөг тараан дэлгэрүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ.

### Зохицуулалт уу эсвэл бие даан өөрийгөө удирдах уу?

Үйлчилгээг хуульчлах гол агуулга болон суурь нь зохицуулалт эсвэл зөвшөөрөл олгох явдал мөн билээ. Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгдөг хувийн нэж нь засгийн газрын тэтгэлэг, дэмжлэг авахын тулд чанар ба үйл ажиллагаагаа улсын стандартын дагуу хяналт журамд нийцүүлэн ажиллана. Зохицуулалтыг хувийн үйлчилгээ хэлбэрээр явуулах нь маш эрсдэлтэй юм.

Хувийн агентлаг хэрэглэгчдэд төлбөртэй үйлчилгээ үзүүлсэн нөхцөлд хэрэв засгийн газрын зохицуулалт эсвэл лицензийн механизм байхгүй бол зах зээл өөрөө стандартыг тогтоож өгнө. Хувийн үнэ тогтоодог ажил, ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээ цөөхөн хэдэн оронд байдаг (Австрали, Ирланд, Английн нэгдсэн вант улс, АНУ) бөгөөд энэ нь БДОО–д бараг байдаггүй юм. Гэсэн хэдий ч дэлхийн хэмжээнд

хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн агентлагийн тоо нэмэгдэж тэдгээр нь хүний нөөцийн хөгжлийн үйлчилгээтэй нэгдэж байгаа энэ нөхцөлд ажлын сонголт, хайлт, тогтвортой байх чадварыг хөгжүүлэх өргөн зах зээл байна гэсэн үг юм. Гадаад орны ажил олгох газрын үйл ажиллагаа бол цагаачлан ажиллаж байгаа ажилчдын эрх ашгийг хамгаалахын тулд зохицуулалт хэрэгтэй байж болох эн тэргүүний газрын нэг юм. Интернэтед байх олон тооны арилжааны үйлчилгээ нь хяналт болон үнэлгээний үйлчилгээг болон бусад үйлчилгээний хамтаар төлбөртэй явуулж байна. Гарын авлагын II-р хэсэгт эдгээр үйлчилгээний загварыг үзүүлсэн болно.

## **Б. Үйлчилгээг хүргэх үеийн зохицуулалт**

Үндэсний хэмжээний засгийн газрын нэг агентлагын хувьд зохицуулалтын үйлчилгээг дэмжих уламжлалт хандлага бол манлайлж бусад оролцогчдыг нэгтгэх дээрээсээ доошоо зарчим юм. Өмнөх хэсэгт энэ зарчмын тухай тайлбарласан болно. Мөн доороос дээш гэсэн арга барилыг ч зохицуулахад ашиглаж болно.

### **Шигтгээ VII.3**

#### **Турк: Сургууль ба хөдөлмөр эрхлэлтийг хариуцсан төрийн байгууллага хоорондын зохицуулалт**

Нийгмийн тогтолцооны хүрээнд үндэсний Хөдөлмөр зуучлалын алба болон Боловсролын яамны хооронд 1993 онд албан ёсны гэрээ байгуулжээ. Бага, дунд сургуулийн сурагчдыг хөдөлмөр зуучлалын байгууллага, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх төвүүдтэй танилцуулах ажил зохиодог юм. Үндэсний хэмжээний энэхүү хөдөлмөр зуучлалын байгууллагын ажилтнууд оюутнуудад мэргэжил сонгохдоо ямар мэргэжилд ямар боловсрол мэдлэг чухал болох талаар тодорхой зөвлөлгөө өгнө. Уг зөвлөгөөг өгөхдөө кино фильм, видео ашигладаг бөгөөд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх төвүүд олон төрлийн мэргэжлийг сурталчилсан файл төдийгүй мэдээллийн сантай байна. Тус байгууллагын ажилтнууд нь ерөнхий боловсролын болон мэргэжлийн чиг олгодог сургуулиудын сурагчдын хооронд нь холбоо тогтоож тэдний дунд маргаан тэмцээн зохион байгуулдаг. Зарим тохиолдолд ганцаарчилсан зөвлөлгөөг ч санал болгоно. Мөн эцэг, эхчүүдтэй уулзалт зохион байгуулж тэднийг хүүхдийнхээ мэргэжил сонголтонд ухаалаг хандах боломжийг олгоно. Ажлын хэсгүүд шийдвэр хэрэгжилтийг зохион байгуулдаг ба эдний тайланг Үнэлгээ ба Хэрэгжилтийн Хороо, түүний журмын дагуу 2 жил тутамд аттестатчлал явуулдаг байна. Аттестатчлалаар хөдөлмөр зуучлалын байгууллага нь ажил мэргэжлийн зөвлөлгөө өгөх үйлчилгээг өргөн цар хүрээтэй болон тоног төхөөрөмжөөр бүрэн хангаж амжаагүй нь илэрсэн бөгөөд нөгөө талаар ажил мэргэжлийн төвүүдийн вэб хуудас руу байнга орж шаардлагатай мэдээллээ авах боломж хангалтгүй байгааг илрүүлсэн болно.

### **Шигтгээ VII.4**

#### **Чили: Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох (мэргэшүүлэх) хөтөлбөр.**

Чилид 2002 онд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох Үндэсний хөтөлбөрийг санаачлан Эдийн засгийн яам, Боловсролын яам, Хөдөлмөр, нийгэм хангамжийн яамдын хооронд гэрээг баталжээ.

Дунд сургуулийн 11-12-р ангид техникийн болон мэргэжлийн чиглэл олгох сургалтын системийн загвар бий болгож, дунд сургуулиа төгсөхдөө мэргэжлийн чигтэй болгох зорилт тавьсан. Энэ хүрээнд Дэлхийн банкны дэмжлэгтэйгээр хөдөлмөрийн зах зээлийн вэб хуудастай болжээ. Энэ хуудсанд ажил мэргэжлийн тааларх мэдээллийн шинэ системийн ерөнхий загварууд, мөн сургуулийн зөвлөгч нар болон ажил олгодог байгууллагуудын үүргийн хүрээнд мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх болон сургалт явуулах газрын талаарх мэдээллийг багтаасан юм. Чилийн ажил



мэргэжлийн чиг баримжааг олгох уг хөтөлбөрийн зорилтуудын нэг нь мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх хэсэгт ойролцоох 5-аас цөөнгүй сургуулиудын зөвлөгч нарын интернэт сүлжээг холбож түүн дээр насанд хүрэгчдийн боловсролын төвийн дотоод сүлжээг нэмээд 2 сар тутамд уулзан ажил сайжруулах болжээ. Сүлжээгээр ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх туршилтын дамжааг 2002 онд 240 зөвлөгч багш нарт зориулж зохион байгуулсан бөгөөд 2003 он гэхэд 6 дүүрэгт 91 сүлжээтэй болжээ. Улсын хэмжээгээр 2005 оны сүүлчээр нийт 318 сүлжээ бий болгохоор төлөвлөжээ. Хамтын ажиллагаанд нэг талаас эдийн засгийн сайд болон бусад 2 сайдаар удирдуулсан Сургалтын удирдлагын бодлогын зөвлөл, нөгөө талаас тасралтгүй сургалт явуулдаг дээд сургуулийг тухайн хөтөлбөрт татан оролцуулжээ.

Дараах жишээ нь бага сургуульд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны ойлголтыг хэрхэн олгох талаар өгүүлнэ.

## Шигтгээ VII.5

Польш: Их, дээд сургуулийн дэргэдэх мэргэжлийн товчооны сүлжээ

Ажил мэргэжлийн анхны карьерийн товчоо нь 1993 онд үүссэн бөгөөд 2003 он гэхэд 135 товчооны сүлжээ болон өргөжсөн юм. Эдгээр нь 2002 онд ЭЗЯам ба ХНБЯамдын дэмжлэгээр тоног төхөөрөмж авах, мэдээллийн санг бүрдүүлэх, ажилтан бэлтгэх сургалт явуулах зорилготойгоор зохион байгуулагджээ. Товчооны ихэнх ажилтан нь өөрийн ажилладаг их, дээд сургуулиудад хөдөлмөр эрхэлдэг боловч зарим нь орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагаас ирж ажиллах явдал байна. Ажил мэргэжлийн товчооны хамгийн чухал үүрэг нь оюутан болон төгсөгчдөд ажлын байр олгоход оршихын зэрэгцээ дараах үүргийг гүйцэтгэнэ. Үүнд:

- Хувь хүнд зөвлөгөө өгөх,
- Ажилд ороход ярилцлага өгөх талаар семинар хийх,
- Өөрийгөө танилцуулах, сурталчилах,
- Ярианы чадвараа сайжруулах,
- Ядаргаагүй ажиллахад сурах,
- Салбарууд дээр уулзалт болон сургалт явуулах,
- Ажлын байрны мэдээллийн сан бүрдүүлэх,
- Ажил мэргэжлийн тодорхойлолт өгөх,
- Гадаад сурах талаар мэдээлэл өгөх,
- Мэргэжлийн курс зохион байгуулах,
- Улирлын чанартай ажил зарлах,
- Ажлын дадлага хийлгэх,
- Сайн дурын болон түр зуурын ажлын байрыг нээх зэрэг орно.

Ажил мэргэжлийн товчоо нь ажил олгогч нартай ажлын санал гаргах, компаниудыг сурталчлах, үйл ажиллагааны үзэсгэлэн зохион байгуулах, ажил олгогч нарт оюутнуудын чадавхийг танилцуулах талаар хамтран ажиллана. Тэд нар ажил олгогчдын шаардлагыг их сургуулийнхаа удирдлагад мэдээлэх, сургалтын хөтөлбөрийг тухайн шаардлагын дагуу өөрчлөн шинэчлэхэд санал оруулах эрхтэй юм. Польшийн ажил мэргэжлийн товчооны сүлжээнд олон зүйл хамаарагддаг. Тэрээр 1998 онд байгуулагдсан энэ байгууллагын үйл ажиллагаанд мэдээлэл солилцох, үйлчилгээ хийх сургалт явуулах, ажлын байрны тухай болон бусад үйлчилгээний талаар мэдээлэл солилцох хамтын ажилгааг зохион байгуулах болон хамааралтай бодлогын асуудлаар зөвлөлгөөнд товчооны төлөөллийг оролцуулах зэрэг үйл ажиллагаа орно.

Гарын авлагын Ш-р хэсэгт ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг хэрхэн бүрдүүлж, улмаар хэрэглэгчдэд түгээх талаар өгүүлнэ. Энэхүү мэдээллийг олон төрлийн эх үүсвэрээс бүрдүүлнэ. Мэдээллийг бүрдүүлэх явц нь байгууллагуудын хоорондын уялдаа холбоог сайжруулахад дэмжлэг үзүүлнэ. Ийнхүү мэдээллийг харилцан солилцох явцад дараах хүчин зүйлсийг анхаарна. Үүнд:

1. Уян хатан, тэгш хүртээмжийг хангахад альтернатив хувилбарыг дэвшүүлэх:
  - төрөөс тоноглон, үнэ төлбөргүй тоног төхөөрөмж ашиглан интернэтэд өөрөө хандах,
  - зөвлөгөөг утсаар үнэ төлбөргүй авах,
  - мэдээллийн төвийн сонин болон сэтгүүлийг унших, хэрэгтэй материалаа үнэгүй хэвлэж авах,
  - хөдөлгөөн үйлчилгээг үзүүлэх,
  - үйлчилгээг ихэнх хэрэглэгчийн боломжтой өдөр боломжтой цагт явуулах,
2. Хэрэглэгчдийн хэрэгцээ дээр тулгуурлан олон нийттэй харилцах стратегийг тодорхойлох,
3. Мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг тасралтгүй явуулсанаар бүх хүнд танил брэнд болох зэрэг орно.

Сингапур дахь карьерлинк ба интернэтийн холбооны жишээг Шигтгээ 5-д харуулсан болно. Энэхүү жишээнд дээрх зарчмыг хэрхэн мөрдөж буйг харуулсан юм.

## ***В. Тогтолцоог боловсронгуй болгох үндсэн алхмууд***

Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх тогтолцоог боловсронгуй болгоход чиглэсэн (үндэсний эсвэл үйлчилгээ хүргэж өгөх түвшинд) ерөнхий 6 үе шатыг санал болгож байна. Үүнд:

1. Сонирхогч талуудыг тодорхойлох. Тогтолцоог боловсронгуй болгох сонирхолтой хүн болон хүмүүсийг дайчлахын тулд бусад нөөц бололцоог эрж хайх, хүсэл эрмэлзэлтэй хүнийг илрүүлэх.
2. Нөөцийн хуваарилалт, үйл ажиллагааны зохицуулалтын энгийн механизмыг бүрдүүлэх. Одоогийн ажиллаж буй болон ирээдүйн оролцогч нарыг тодруулах мөн хамтран ажиллах боломжийг илрүүлэх. Уламжлалт бус үйлчилгээ үзүүлэгчдийг анхаарах. Ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан интернэтийн холбоос тогтоох олон нийтийн байгууллагуудыг анхаарах
3. Мэдээллийн эх сурвалжийн танилцуулга. Карьерийн мэдээллийн сангийн өгөөжийг тодорхойлох ба мэдээллийг түгээхийн тулд хэвлэлийн сонголттой хэлбэрийг тогтоох шинэ хуучин мэдээллийн сан болон тараах арга барилаа шинэчлэх шаардлагатай.
4. Төлөвлөгөө ба хэрэгжилтийг сайжруулах алхамууд. Нөхцөл байдалд тохируулан төлөвлөгөөг шинэчлэх ба боловсронгуй болгох.
5. Тохирсон хяналт ба үнэлгээ. Хамгийн оновчтой, тохирсон механизмыг олох. Энэ механизмд үйлчлүүлэгчдийн санал тусах ёстой.
6. Үр дүнг нэмэгдүүлэх ба улс төрийн дэмжлэгийг бэхжүүлэх. Сонирхогч талуудын дэмжлэгийг бэхжүүлэх, нэмэгдэл нөөцийг дайчлахын тулд урамшууллын тогтолцоог зэрэг орно.

## VI. Дүгнэлт

Энэ дүгнэлтэнд тус гарын авлагын 1-7 бүлэгт дэлгэрэнгүй авч үзсэн гол асуудлыг нэгтгэсэн бөгөөд хамгийн чухал асуудалд анхаарлаа төвлөрүүлэх болно. Ингэж асуудлыг авч үзэж байгаа нь хөтөлбөрийг төлөвлөгч, бодлого боловсруулагч нарыг удирдамжаар хангах зорилготойгоос гадна хэлэлцүүлэг болон цаашдын судалгааг өдөөн дэмжих зорилготой болно.

### Агуулга

Өндөр орлоготой улс орнууд болон БДОО-д тулгарч байгаа карьерийн удирдамжийн шинэчлэлийн асуудлуудад ижил төстэй зүйл байхын хажуугаар ялгаатай зүйлүүд ч бас байна. Мөн БДОО-ийн дотор ч гэсэн зайлшгүй харгалзан үзэх ёстой ялгаанууд ажиглагдаж байна. Энэ нь тэдгээрийн соёлын үнэт зүйлс, хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц болон байгуулалтын дэд бүтэц болно.

Ямар ч улс оронд ажил мэргэжлийн чиг хандлагыг амжилттай сайжруулах үйл ажиллагааны үр дүн нь иргэд нь ажил мэргэжлийн шийдвэр гаргахдаа хэр зэрэг чөлөөт сонголт хийх боломжоор хангасанд оршино Энэхүү хүрээ болон сонирхогч талууд бие даасан шийдвэр гаргалтыг дэмжих хүсэл сонирхол дээр суурилдаг. Ихэнх БДОО нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үнэ цэнийн талаар ташаа ойлголттой байдаг юм. Энэ улсуудын боловсролтой дээд давхрагынхан, мөн дунд давхрага руу тэмжүүлж буй хүмүүс нь ихэнхдээ ажил мэргэжил болон ажлын талаарх өндөр орлоготой улсуудын үнэлэмж нь ижилхэн байна. Тухайлбал, эдгээр хүмүүс нь өөрсдөө ажил мэргэжлийн өндөр хүрээллийг бий болгосон залуучууд байдаг юм. Үүний хажуугаар БДОО —ны хүн амын ихэнхийг нь хувьд уламжлал дээр суурилсан үнэт зүйлс байдаг бөгөөд хүсэл эрмэлзлэл нь илүү даруухан байна. БДОО-ны ажил мэргэжлийн чиг баримжааны шинэчлэлийн хувьд анхаарах ёстой гол асуудал нь дараах зүйлс байдаг. Үүнд:

1. Тухайн улсын онцлогийг ойлгох,
2. Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийн эх сурвалжийг бүрдүүлэх,
3. Ажил сонгох, хайх олсон ажлаа хадгалах чадварыг хөгжүүлэх, ажлыг дэмжих,
4. Үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг зохион байгуулах,
5. Үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг дэмжих ажилтнуудын хөгжүүлэх,
6. Зохион байгуулалт болон зохицуулалтыг сайжруулах зэрэг орно.

### **Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийн эх сурвалжууд**

- Ажил мэргэжил ба түүний чиг баримжааг бүрдүүлэх мэдээллийн эх сурвалжид дараах мэдээлэл багтана. Үүнд: хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц болон чиг хандлагын асуудал, эдийн засгийн салбар болон ажил мэргэжлийн хандлага, ажил мэргэжлийн бүрэлдэхүүн болон чадварын эрэлт хэрэгцээ, суралцах боломжууд, эдийн засаг дахь ажлын боломж болон хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц орно.
- Албан бус эдийн засагтай БДОО-ны хувьд ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь хүмүүсийн өөрсдөд нь ажлын байрыг хэрхэн бий болгох талаарх мэдээллийг оруулах нь зүйтэй юм.
- БДОО—ны ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь хүмүүст улс дотроо болон гадаад руу шилжин суурьших шийдвэр гаргахад нь туслах мэдээллийг агуулсан байх ёстой юм. Хувь хүмүүсийг шилжин суурьшихад зөвлөмж өгөх нь төрийн болон хувийн байгууллагуудыг нэмж оролцуулах шаардлагыг бий болгодог. Амьдрах ухаан, чадвар болон ажиллах суурь чадварын хооронд маш хүчтэй уялдаатай байдаг боловч тэдгээрийн хэрэглээ нь өөр байдаг.
- БДОО-д зарим оронд ажил мэргэжлийн мэдээллийг өндөр орлоготой орнуудад хэрэглэдэг хэмжээнд хүрэхгүй ч гэсэн интернэт ашиглан дамжуулдаг юм. Мэдээллийг өөрөө өөртөө үйлчилгээ авах зарчим буюу өөрөө олж авах явдал

өссөөр байна. Хэдий тийм боловч ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг болон бусад холбогдох материалыг өөртөө үйлчлэх маягаар авах арга өргөн хэрэглэж байгаа ч гэсэн хүнээс зөвлөгөө авах хэрэгцээг бүрэн орлож чадахгүй байна.

### **Сонгосон мэргэжлийг хөгжүүлэх, хайх, баталгаажуулах чадварыг дээшлүүлэх нь**

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа нь хувь хуний боловсрол, дадлага болон мэргэжил сонгох шийдвэрийг ажлынхаа эхний шатанд төвлөрүүлэх хандлагыг ажиллаж амьдрах бүх хугацаандаа үр ашигтай сонголт болон шийдвэр гаргахад анхаарч уян хатан төв рүү чиглүүлэх аргыг дэмждэг юм. Ажил мэргэжлийн шийдвэр нь ганц хөдөлмөрийн зах зээлээс хамаарахгүй, хүн төрлөхтний үр удмын өргөжилт болон хөгжлийн хөдөлгөгчидөөс хамаардаг гэдэг нь илүү их хэмжээнд нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдөж байна. Ингээд аваад үзэхэд дэлхий даяар хүн бүр ажил мэргэжлийн талаар байнга шийдвэр гаргаж байна.

Тодорхой чиглэл бүхий (эмэгтэйчүүд, өндөр настай ажилтан, залуучууд, тахир татуу иргэд) ажил олгох хөтөлбөр, жишээлбэл ихэнх тохиолдолд ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл болон тодорхой хэмжээнд хүний нөөцийн хангасан сургалтыг хамтруулсан байдаг билээ.

### **Үйлчилгээ хүргэх нь**

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг боловсрол, төрийн болон хамт олонд түшиглэсэн байгууллагаар дамжуулан олгоно. Иймээс дараах оролцогч талуудын оновчтой зохицуулалтаас хамаарна. Үүнд:

- Янз бүрийн түвшний дадлага ба бэлтгэлтэй мэргэжилтнүүдтэй хамтран ажиллах,
- Олон төрлийн зохион байгуулалтын бүтэц, нөхцөлд ажиллах,
- Олон төрлийн зорилтот бүлгийг тодруулах,
- нөөц боломжийг нээх зэрэг орно.
- Энэхүү ажил мэргэжлийн сүлжээ нь нэгдсэн мэдээллээр нэлээд дутмаг байдгаас шалтгаалан давхардсан, зарим үед зохицуулалт дутуу хийгдсэн байх талтай юм. Иймээс өөрийн хүчинд найдсан хувь хүн бие даан суралцах хэрэгслийг ашигладаг. Харин иймэрхүү чадавхи нь хомс хүмүүст эрчимтэй тусламж хэрэгтэй байдаг юм. Ихэнх оронд ажил мэргэжлийн сүлжээ нь мэргэжлийн түвшинд зохион байгуулагдаагүй бөгөөд ажил амьдралын сонголтыг дээшлүүлэхэд хамт олны нөөц, сүлжээг ашиглах нь зүйтэй юм. Хэдийгээр эдгээр байгууллагын гишүүд нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааг бүрэн эзэмшээгүй боловч зохих зөвлөгөө, мэдээллийн өгөх чадавхитай хүмүүс байна.

### **Үйлчилгээг хүргэхэд зөвлөхүүдийн оролцоо, туслалцаа**

- Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг олгох мэргэжилтэн болон зөвлөхүүд нь хөдөлмөрийн зах зээлийн анхан шатны мэдээлэл, дадлагыг олгож байгаа боловч тэд нарын үргэжлүүлэн бэлтгэх, сургах зайлшгүй шаардлагатай юм. Мэргэжлийн байгууллагуудаас гадна мэргэжил болон техникийн хангамжийн удирдлага, түүнийг хэрэгжүүлэгч олон салбарын сүлжээнд ажилтнуудаа хамруулах нь зүйтэй юм.

### **Зохицуулалт ба засаглал**

- Улсын хэмжээнд ажил мэргэжлийн үйлчилгээнд шинэчлэл гаргахад дээрээс доош удирдах зарчим үйлчилдэг боловч зарим үед доороос дээшээ аргаар хэрэгждэг талтай юм.

Мэргэжлийн удирдлагыг сайжруулахад дараах ерөнхий арга хэмжээ авна:

- сонирхогч талуудыг тодорхойлох, нөөцийн хуваарилалт, зохицуулалтын энгийн механизмыг бүрдүүлэх,
- мэдээллийн баазын бүрдүүлэх,
- үйл ажиллагаагаа улам өргөжүүлэх зарчмаар төлөвлөхөд ямар арга нь зохимжтойг хянаж дүгнэх, нааштай үр дүнг дэлгэрүүлэх, улс төрийн дэмжлэгийг авах зэрэг болно.

Энхээр гарын авлагын 2-р хэсэгт олон улсын түвшин дэх ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэдээлэл болон арга зүйн үндсэн чиглэлийг харуулна. Мөн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүний үйлчилгээний үндсэн зарчим, загварыг жишээ дээр тулгуурлан тайлбарлана.

## **II-р хэсэг. Бага болон дунд орлоготой оронд зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх интернэт дээр суурилсан гарын авлага.**

Энэ гарын авалгын II-р хэсэт олон улсын түвшин дэх улсын, хувийн ба боловсролын үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагаас ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх (мэдээллийн төв, ажлын байрны сонголт, хайлт болон тогтвортой хадгалах) мэдээлэл, жишээг лавлагаа болгон тусгасан болно. Ингэхдээ аль болох бага болон дунд орлоготой орнуудын жишээг түлхүү оруулахыг хичээсэн юм. Мөн өндөр орлоготой орнуудаас ч мөн жишээ татсан болно. Ихэнх вэб хуудас Англи хэл дээр ч Франц болон Испани хэл дээр вэб хуудсыг мөн оролцуулсан юм.

Мэдээллийн энэхүү лавлагааны зорилго нь олон улсад ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэдээллийг тархаадаг арга зүйг дэлгэрүүлэхэд оршино. Гол санаа нь дэлхий дээрх туршлагын «нэг цэгийн үйлчилгээ» хэлбэрээр хүлээн авах боломжийг бүрдүүлэхэд оршино. Жишээ нь их тодорхой зааварчлагаатай (яаж анкет бичих, ажлын ярилцлаганд бэлдэх) байхын зэрэгцээ зохих онцлогийг тусгасны үндсэн дээр тухайн оронд хэрэглэх боломжтой юм. Зарим вэб хуудас нь зах зээл болон бусад мэдээллийг ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд хэрхэн ашиглаж болох талаар дэлгэрэнгүй жишээ авсан байна. Мөн тухайн вэб хуудасны мэдээллийг хамтран ажиллаж өөр байгууллагатай хэрхэн уялдуулах, хуваалцах талаар өгүүлсэн болно. Ингэснээр тус гарын авлагын I – р хэсэгт заасан мэдээллийг лавлагааны үндсэн зургаан бүрэлдэхүүн хэсэг хэлбэрээр тайлбарлана.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг ОУХБ-ын Ур чадвар, хөдөлмөр эрхлэлтийн газрын вэб хуудаснаас үзэх боломжтой юм. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/>

Гарын авалгын II-р хэсгийг дараах хоёр хэсэгт хуваана:

### **1-р хэсэг. Улсын түвшин дэх ажил мэргэжлийн чиг баримжаа**

Ихэнх мэдээлэл нь Англи хэл дээр бичигдсэн, зарим Франц, Испани дээр байх болно.

- А. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл - өндөр орлоготой орнууд
- Б. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл - бага болон дунд орлоготой орнууд
- В. Арилжааны чанартай
- Г. Тодорхой зорилтот вэб хуудаст:
  - залуучууд,
  - эмэгтэйчүүд,
  - хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд,
  - хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид.
- Д. Багш нарын дадлага, туршлагажилт,
- Е. Бусад вэб хуудас зэрэг орно.

### **2-р хэсэг. Ерөнхий лавлагаа**

#### **А. Мэдээллийн эх үүсвэр:**

1. ОУХБ-ын ажил, мэргэжлийн стандарт ангилал,
2. Компьютер дээр суурилсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх мэдээллийн бааз
3. Хөдөлмөрийн зах зээл ба ажил мэргэжлийн чиг баримжаа
4. Эх эцэг нарт зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх лавлагаа

#### **Б. Дадлагажигч нарт зорилсан лавлагаа**

1. IAEVG зөвлөхийн ур чадвар,
2. Мэргэжил, сургалтын бүртгэл,

3. Дадлагажигч нарт зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжаа,
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаар дамжуулан олгож буй ерөнхий зөвлөгөө, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн үйлчилгээ

#### **В. Бодлого, дүрэм журмын удирдамж**

1. OECD - Бодлого боловсруулагчдад зориулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжаа

**1-р дэд хэсэг. Үндэсний түвшин дэх** ажил мэргэжлийн чиг баримжаа

Энэхүү сайтууд нь Англи хэл дээр байх бөгөөд Франц хэл дээр FR , Испани хэл дээр ES гэж кодчилогдсон байна.

### **А. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл - өндөр орлоготой орнууд**

#### **Австрали**

*Myfuture*

<http://www.myfuture.edu.au/>

**Myfuture** вэб сайт нь өөрийн чадвар сонирхлыг илрүүлэх, ажил мэргэжлээ зөв тодорхойлох, ажлын төлөвлөгөө боловсруулах, цаашдаа суралцах болон судалгаа шинжилгээний ажлын хувилбаруудыг боловсруулахыг хүсэж буй Австрали иргэдэд зориулагдсан юм. Мөн энэхүү вэб сайтад хөдөлмөрийн зах зээл, боловсрол, сургалт, ажлын байрны талаарх мэдээллийг өргөн хүрээнд ашиглахад хялбар, нэг цэгээс авах боломжтойгоор байрлуулсан байна. Энэ сайтын онцлог нь хэрэглэгч бүр өөрийн тусгай профайлыг байгуулж болох юм. Өөр нэгэн давуу тал нь хэрэглэгчид өөрийн сонирхол, мэдээлэл, ур чадвар, хүсэл эрмэлзэл зэргийг тодорхой ажил, мэргэжилтэй уялдуулж, хүссэн үедээ сайт руу орж өөрийн сонирхож буй мэдээллийг үзэх, шинэчлэх, өөрчлөх боломжтойд оршино.

**Myfuture** нь ажил мэргэжлийн сонголтоо хийж байгаа залуучуудад тустайгаас гадна ажилд эргэн орж байгаа болон мэргэжлээ сольж байгаа насанд хүрэгчдэд ч мөн хэрэгтэй мэдээллийн нэгэн эх сурваж юм.

#### **Канад**

*Сургалт болон ажил мэргэжил*

<http://www.jobsetc.ca>

Англи, франц хэл дээр

Энэ нь сургалт, хөдөлмөр болон ажил мэргэжлийн талаарх цогц мэдээллийг агуулсан засгийн газрын вэб сайт юм. Ажил мэргэжлийн судалгааны хэсэг нь ажил мэргэжлээ сонгож буй хүмүүст хэрхэн сонголт оновчтой хийх, сонголтондоо юуг анхаарах талаар зөвлөгөө өгдөг юм. Энэхүү сайт нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөдөлмөрийн зах зээл, түүний хэтийн төлөв, хөдөлмөрийн хөлс, ур чадварыг үнэлэх зэрэг мэдээллийг агуулна. Мөн ажлын байрны сан, CV болон намтар, тодорхойлолт бичих, хувийн болон ур чадвар, мэргэжлийн сонирхолыг тодорхойлсон мэдээллийг багтаасан байна.

#### **Job Futures / Emploi-Avenir**

<http://www.jobfutures.ca>

Англи, франц хэл дээр

Job Futures нь Канадын иргэдэд хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн нөхцөл байдлын талаар мэдээлэл өгч, улмаар боловсролын ур чадварын болон ажил мэргэжлийн талаар шийдвэрээ гаргахад нь дэмжлэг үзүүлэх зорилготой байгуулагдсан удирдлагын нэгэн хэрэгсэл мөн билээ. Тэрээр 226 гаруй мэргэжлийн бүлэг тус бүрээр мэдээллийг олгодог бөгөөд судалгааны 155 хөтөлбөрөөр дамжуулан төгсөгчдийн ажлын дадлага, туршлагыг харуулдаг юм.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий мэдээллээс гадна Job Futures ажил мэргэжлийн

талаар судалгаа хийх нэгэн хэрэгсэл, ажил хайх арга, ажил эрхлэгчдийн эрх үүрэг, арилжааны холбоодын тухай мэдээлэл, сургалтын нөөц болон багш мэргэжилтнүүдэд зориулагдсан гарын авлага зэргийг татан авах холбоосыг үүсгэсэн байна.

### **Франц**

*Agence Nationale pour l'Emploi*  
<http://www.anpe.fr/index.jsp>

Францын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ нь ажил мэргэжлийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн цогц үйлчилгээ үзүүлэхийн зэрэгцээ бие даан суралцах \ Анкетаа бичих ажил хайх\ боломжийг олгоно.

### **Шинэ Зеланд**

*Career services Rapuara*  
<http://www.careers.govt.nz/>

Энэ нь мэдээлэл болон үйлчилгээ агуулсан засгийн газрын дэлгэрэнгүй вэб сайт юм. Дараах мэдээллийг агуулсан байдаг. Үүнд:

1. KiwiCareers болон түүнтэй холбоотой цахим мэдээлэл,
2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх шинэлэг мэдээлэл,
3. Үйлдвэрийн талаарх мэдээллийн тархаалт – цахим, вэб сайт болон цаасан мэдээлэл зэрэг болно.

### **Үзүүлэх үйлчилгээ нь:**

- а. Маоги-ийн ахлах курсын оюутнууд болон, Номхон далайн дунд сургуулийн сурагчдад зориулсан ажил мэргэжлийн сургалт, ярилцлага,
- б. «Эцэг, эх бол ажил мэргэжлийн талаарх сурган хүмүүжүүлэгч болох нь» сургалт, ярилцлага,
- в. «Багш нар бол ажил мэргэжлийн талаарх сурган хүмүүжүүлэгч болох нь» сургалт, ярилцлага,
- д. Ажлын байр дахь гэмтэл, тэдгээрийн үнэлгээ болон техник мэргэжлийн үнэлгээ,
- е. Ажил мэргэжлийн талаар шинээр зөвлөх болж буй хүмүүст зориулсан сургалт,
- ё. Сургууль дээр зочлох,
- ж. Боловсролын төвүүд ээр зочлох зэрэг орно.

### **KiwiCareers**

<http://www.kiwicareers.govt.nz/>

KiwiCareers нь ажлын байр, ажил мэргэжил болон сургалтын мэдээллийн сан бөгөөд чухал ач холбогдолтой үндэсний болон олон улсын вэб сайтуудтай холбоотойгоороо онцлог юм. Тэрээр тохирсон мэргэжлийн сонголтыг оновчтой хийх, ажил хайх, ажил дээрэ хөгжих зэрэгт зөвлөгөө өгөх янз бүрийн холбоосыг санал болгодог юм. Parhfinder, нь KiwiCareers- онлайн програм хангамж мөн юм. Энэхүү программаар дамжуулан ажил мэргэжлийн хэрэгцээг тодорхойлох, мэргэжлийн ойлголттой болгох, ажлын байрны талаарх саналыг нягтлан судлах зэргээр ажил мэргэжлээ төлөвлөхөд дэмжлэг үзүүлэх чухал арга мөн билээ.

### **Испани**

*Red Arana Webempleo*  
<http://www.Webempleo.org/Principal/Inicio.htm>

Испани хэл дээр

Энэхүү **Spider Net Web** нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сайт мөн билээ бөгөөд ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хариуцан ажилладаг ашгийн бус, төрийн бус байгууллага



зохион байгуулж ажиллуулдаг юм. Ингэхдээ залуучууд, эмэгтэйчүүд, сэтгэцийн өвчтэй хүмүүс, цагаачид, мансууруулах бодис хэрэглэгчид зэрэг тусгай хэрэгцээ, зорилготой бүлгүүдийг хөдөлмөрийн зах зээлд нэгдэхийг онцгойлон дэмжиж байна. Энэхүү сайт нь ажил хайх, жижиг бизнес эхлүүлэх зэрэгт мөн зөвлөгөө өгнө. Түүнчлэн энэхүү сүлжээ нь онлайн горимоор ажиллах вэб сайт болно.

#### **Их Британийн Нэгдсэн вант улс**

*Шотланд дахь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа*

<http://www.careers/scotland.org.uk/careersscotland/Web/Site/Home/home.asp>

Шотландад үүсгэлтэй энэхүү засгийн газрын вэб сайт нь 3 бүлгээс бүрдэнэ. Үүнд: ажил мэргэжлийн талаарх санаачлага, сурах болон ажиллах зэрэг болно. Бүлэг тус бүрт тодорхой мэдээллийг агуулна.

#### **Америкийн нэгдсэн улс**

*Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны нэг цэгийн үйлчилгээ*

<http://www.careeronestop.org>

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаар үйл ажиллагаа эрхэлдэг CareerOne-Stop нь America's Job Bank, America's Career InfoNet, America's Service Locator зэргийг нэгтгэсэн гол лавлагаа бөгөөд АНУ-ын Хөдөлмөрийн яам нь ажиллах хүчний асуудал хариуцсан төв болон орон нутгийн байгууллага, боловсрол, сургалтын байгууллага болон хувийн хэвшлийн төлөөлөгчидтэй хамтран байгуулсан юм.

America's Job Bank нь интернет дэх хамгийн том хэмжээний бөгөөд хамгийн олон хэрэглэгчидтэй сан юм. America's Career InfoNet (ACINet) нь хүмүүст ажил мэргэжлээ сонгоход нь шаардлагатай мэдээллээр хангаж дэмжлэг үзүүлнэ. Ажил хайгчид, ажиллагсад, хүний нөөцийн мэргэжилтэн болон ажиллах хүчийг хөгжүүлэх чиглэлийн мэргэжилтнүүдэд салбар, мэргэжил тус бүрийн дундаж цалин, тухайн ажлын байранд тавигдах боловсрол, мэдлэг, туршлага, ур чадварын шаардлага, ажил олгогчдын хаягийн бүртгэл, тухайн газрын амьжиргааны өртөг зэрэг мэдээллийг олж авахын зэрэгцээ интернэтийн 4000 гаруй холбоосыг ашиглах боломжийг олгоно. America's Service Locator (ASL) нь America's Career Kit-ийн хамгийн сүүлд шинээр нэмэгдсэн бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд хүмүүст ажил олох, хөдөлмөр эрхлэлтээ төлөвлөх, сургалтанд хамрагдах, ажилгүй болсон тохиолдолд эн тэргүүнд авах арга хэмжээ, ажилд орох зэрэг мэдээллээр хангана.

*Jobstar хөтөлбөр*

<http://jobstar.org/index.cfm>

Энэхүү хөтөлбөр нь төв засгийн газраас санхүүжих бөгөөд дараах 2 хэсгээс бүрдэнэ:

- ✓ «Хэрхэн хэрэгжүүлэх бэ» хэмээх бэлтгэлийн үе шат, буюу ажил хайгчдад товч намтар тодорхойлолт, ажлын байр болон цалингийн тухай мэдээлэл хэрхэн бэлтгэхийг заана,
- ✓ «Ажилд орох» хэсэг буюу онлайн горимтэй ажлын байрны сан, үзэсгэлэн яармаг, ажлын байрны төв, номын сан зэрэгт хэрхэн хандах хэсэг зэрэг болно.

## **Б. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл - бага болон дунд орлоготой орнууд**

### **Барбадос**

*Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийн сан*

[http://labour.gov.bb/blmis2/WEBDOC/careerinfo/careerinfo\\_ginfo.asp](http://labour.gov.bb/blmis2/WEBDOC/careerinfo/careerinfo_ginfo.asp)

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь дараах сэдвийг агуулна. Үүнд:

- ✓ Ажлын байрны танилцуулга,
- ✓ Үйлдвэрлэлийн танилцуулга,

- ✓ Ярилцлага,
- ✓ Өөрийн анкетаа бичих,
- ✓ Хамгийн эрэлт ихтэй ажлын байр,
- ✓ Танилцуулга /гадаадын/,
- ✓ Орон нутаг дахь тэтгэлэг,
- ✓ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан арга хэмжээ зэрэг орно.

### **Болгар**

*Ажлын байрны бар*

<http://www.jobtiger.bg//home.asp>

Job tiger нь Болгар дахь ажлын байрны талаарх интернэтэд суурилсан мэдээллийн сан буюу хөдөлмөрийн тухай мэдээллийн гол эх сурвалж мөн билээ. Ажил хайгчдад зориулан өөрийн анкетаа бичих, тодорхойлолт захиа бичих, хамгийн сүүлийн үеийн ажлын байрны талаар цахим мэдээлэл, өөрсдийн өргөдөл, анкетаа онлайнаар харж, шинэчлэх зэргийг зөвшөөрнө. Зөвлөгөө өгөх төв нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд бэлдэх, танилцуулга захиа бичих, ярилцлага өгөх арга барил, ажлын байрны саналд үнэлгээ өгөх, зан байдлын тодорхойлолтыг бэлтгэх зэрэг мэдээллийг олгоно. Мөн сургалтын тэтгэлэг, тусгай хөтөлбөр-теле шоуд оролцох, номын санд хандах зэрэг бусад мэдээллийг нэмэлт байдлаар авч болно.

### **Хятад /Хонг Конг/**

*Гонг Конгийн Хөдөлмөрийн газраас үзүүлэх ажил мэргэжлийн үйлчилгээ*

[http://www.careers.labout.gov.hk/2000/cas/web\\_gui/eng/main/index.htm](http://www.careers.labout.gov.hk/2000/cas/web_gui/eng/main/index.htm)

Энэхүү вэб хуудас нь дараах хэсгээс бүрдэнэ:

- ✓ Ажил мэргэжлийн сонголт,
- ✓ Сургалтын төв,
- ✓ Ажлын байрны цуглуулга,
- ✓ Ажил мэргэжлийн талаарх чат,
- ✓ Боловсрол болон ажил мэргэжлийн талаарх үзэсгэлэн,
- ✓ Оюутнуудад зориулсан гарын авлага зэрэг болно.

<http://www.emb.gov.hk/index.aspx?nodeID=35&langno=1>

Энэхүү вэб хуудас нь бага болон дунд сургуулийн сурагчид, тэдний эцэг эхчүүдэд зориулсан ажил мэргэжлийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг олгоно.

### **Ямайка**

*Хөдөлмөрийн Зах зээлийн мэдээллийн систем*

<http://www.lmis-ele.org.jm/>

Энэхүү вэб хуудсанд ажилд орох сонирхолоо илэрхийлэх, товч намтар болон тодорхойлолтоо тавьж болохоос гадна:

- ✓ Ажил мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгөх,
- ✓ Тодорхойлолт бичих,
- ✓ Ажил хайх арга барил,
- ✓ Ажилд орох ярилцлагад бэлдэх,
- ✓ Санхүүгийн туслалцаа дэмжлэг авах,
- ✓ Бизнесийн сургалтад хамрагдах,
- ✓ Техникийн туслалцаа дэмжлэг авах,
- ✓ Ажил, мэргэжлийн дэлгэрэнгүй танилцуулгыг авах боломжийг бүрдүүлнэ.

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих

<http://www.cardef.prg/home.HTM>

Энэ вэб хуудас нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зөвлөгөө, мэдээллийг он-лайнаар авах нэг цэгийг эх үүсвэр мөн билээ. Дараах чиглэлээр зөвлөгөө өгнө:

- ✓ сургалт, 3 дагч шатлалын боловсрол руу шилжих,
- ✓ жижиг бизнес эхлүүлэх,
- ✓ санхүүжүүлэгч агентлагууд, тэтгэлэг олгох эх үүсвэрийг олох зэрэг болно.

### **Йордан**

*Ал Аламар: Хүний нөөцийн хөгжлийн мэдээллийн сан*

**<http://almanor.jo>**

Энэхүү төслийг Хүний нөөцийн хөгжлийн үндэсний төвөөс 2000 онд санаачилсан болно. Энэ төсөл нь төрийн албан хаагч, боловсрол сургалтын байгууллагад дэмжлэг үзүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлагыг илүү сайн ойлгох, ажил олгогч болон ажил хайгчид, хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтэрч буй аливаа хүнд оновчтой шийдвэр гаргахад нь шаардлагатай мэдээллээр хангахад нь туслах зорилготой юм.

Төсөл нь дараах бүрэлдэхүүн хэсэгтэй юм. Эдгээр нь:

- ✓ Ажиллах хүч, хүний нөөц, эрэлт хэрэгцээний талаарх үндсэн мэдээ тоо баримт,
- ✓ Бизнесийн мэдээллийн сан,
- ✓ Хамгийн их эрэлттэй мэргэжил, тухайн ажлын байранд шаардагдах ур чадвар,
- ✓ Сургалтын хөтөлбөрийн талаарх зөвлөгөө,
- ✓ Ажил хайгчдад зориулан сул ажлын байрыг санал болгох үйлчилгээ,
- ✓ Хөдөлмөр зуучлалын цахим солилцоо зэрэг болно.

### **Малайз**

*Ажил мэргэжил*

**<http://www.career.edu.my>**

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээг үзүүлэх энэхүү төсөл нь ажлын байрны талаар мэдээллээр тогтмол хангана:

- ✓ Ажлын байрны танилцуулга, түүний шалгуур,
- ✓ Төрөл бүрийн ажил, хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсээс авсан ярилцлага,
- ✓ Төрөл бүрийн их, дээд сургуулийн сургалтууд,
- ✓ Ажил эрхлэлтийн талаарх асуултанд хариу өгөх ажил мэргэжлийн зөвлөхүүд,
- ✓ Цалингийн тухай мэдээлэл,
- ✓ Ажил мэргэжлийг хөгжүүлэх талаарх өгүүллэг, нийтлэл зэрэг болно.

### **Мавритан**

*Сургалт, ур чадвар, бүтээмжийн асуудал хариуцсан яамны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх үйлчилгээ*

**<http://www.gov.mu/portal/site/empersvsite>**

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ нь бүртгэл хөтлөх, зөвлөгөө өгөх, ажилд зуучлах зэргээр Хөдөлмөр эрхлэлтийн төвийн үйл ажиллагааг удирдахад дэмжлэг үзүүлнэ. Энэхүү вэб хуудас нь ажил хайгчдад зориулсан лавлах, ажлын байрны сан зэрэг олон төрлийн мэдээллийг агуулна. Ажил хайгчдад зориулсан лавлах нь ажил ороход шаардагдах өргөдөл захиа бичих, ажлын ярилцлагын талаарх зөвлөгөөг өгнө.

### **Сингапур**

*Боловсрол, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлт*

**<http://ele.ecitizen.gov.sg/>**

Энэхүү порталыг Ажиллах хүчний яам, Боловсролын яам болон Үндэсний номын сангийн удирдах зөвлөл хамтран хэрэгжүүлдэг бөгөөд оюутан залуус, эцэг эхчүүд, ажил хайгчид, ажиллагсад болон ажилд авагчдыг боловсрол, ажил эрхлэлт, хүний нөөцийн талаар төрөл бүрийн өргөн цар хүрээтэй мэдээллээр хангадаг.

Боловсрол хэсэг нь бүх төрлийн, бүх түвшний сургууль, боловсрол, тэтгэлгийн талаар мэдээлэл орно. Ажил эрхлэлт хэсэгт хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай мэдээлэл, ажлын байраа төлөвлөх тухай, товч намтар, ярилцлагын талаарх зөвлөгөө, цалингийн талаарх мэдээлэл зэрэг багтана. Ур чадвар дээшлүүлэх хэсэгт нь сургалтын тэтгэлгүүд, сургалтын төвүүд, ур чадварын үнэлгээний талаарх зөвлөгөө өгнө.

### **Шри Ланк**

<http://www.jobsnet.lk>

JobsNet нь Шри Ланк дахь нутгийн болон гадны ажил хайгчдыг танилцуулж, Синхала, Тамил, Англи хэл дээр ажил, сургалт, мэдээлэл, зөвлөгөө өгч, ажлын лавлахаар хангана. JobsNet нь онлайн үйлчилгээн дээр тулгуурласан ажлаар хангах сүлжээ бөгөөд ажил хайгчдыг ажилд авахад зуучилж, дахин сургалтанд хамрагдах боломжоор хангадаг. Үүнээс гадна өөрсдийн бизнесийг эхлүүлж буй хүмүүст туслалцаа үзүүлж, санхүүгийн дэмжлэг болон сургалт зөвлөгөө өгдөг болно.

### **Уругвай**

<http://www.mtss.gub.uy/orientation/intro.htm>

Хөдөлмөрийн зах зээлийн энэхүү удирдамж болон ажиллах дадал олгох төв нь ажил мэргэжлээ дээшлүүлэх тухай дэлгэрэнгүй мэдээлэл бүхий Хөдөлмөр, нийгэм хамгааллын яамнаас гаргасан вэбсайт билээ. Онлайн зөвлөгөө мэдээлэл, хувь хүнд үнэлгээ хийх, онлайн хичээл зэрэг үйл ажиллагаа явуулдаг. Төрөл бүрийн хүмүүст зориулсан сургалтын хөтөлбөр, ажил хайлт болон бизнесийн ур чадвар хөгжүүлэх тухай мэдээллээр хангана.

## **В. Төлбөртэй мэдээлэл**

### **Аргентин**

<http://emprededorasenred.com.ar>

Эмэгтэй бизнес эрхлэгчдэд зориулсан энэхүү төлбөртэй вэб хуудас нь нь сургалт, ажлын байрны талаарх мэдээллийг агуулна. Бизнесийн санаа болон компани байгуулах талаар нийтлэлүүд ч багтана.

### **Бруней**

*wHeRe2KERJA*

<http://www.where2kerja.com/>

Энэ төлбөртэй, арилжааны вэб хуудас нь хувийн анкет бичих, байрлуулах арга, ажил хайх, ажил эрхлэлтийн нөөц боломж (ярилцлага хийх, анкет бичих зөвлөгөө, цалин/тохиролцоо, ажил-амьдралын зохицолдоон ) зэргийг санал болгоно.

### **Франц**

*Go*

<http://www.go.tm.fr/>

Франц хэл дээр

Тус хаягаар ороход залуу төгсөгчид болон менежеруудад зориулсан ажлын болон сургалтын талаарх мэдээлэл байна. Энэ нь доорхи олон төрлийн үйлчилгээг санал болгоно:

- ажлын байрны санал,
- байршуулах боломж,
- төгсөгчдийн боломжийн талаархи мэдээлэл (ажил олгогч юуг хүсдэг, ажилд авах үйл явц, урьдчилан бичсэн өргөдлийг илгээх хаяг г.м.),
- «Ажилд авах мэдээлэл» мөн ажил хайхад хэрэглэх практик зөвлөгөө ( CV болон захиа бичих арга, г.м. ),
- Сургалтын, ялангуяа аспирантуурын дамжааны мэдээлэл,
- Боловсон хүчин хайгч «Grand Ecoles» агентлаг, их сургуулиудын (вэб директор) болон бусад хэрэгцээтэй сайтуудтай холбогдох зэрэг болно.

**Энэтхэг***IndiaEducation***<http://www.indiaeducation.info/>**

Боловсролын үндэсний сүлжээний энэ вэб хуудас нь доорхи төвтэй холбоотой ажиллана:

- Ажлын сонголт,
- Эхний 10 ажлын байр,
- Ярилцлага өгөх зөвлөмж,
- Хувийн анкет бичих зөвлөмж,
- Багийн хэлэлцүүлэг,
- Амжилтанд хүрэх эрмэлзэл,
- Ажил эрхлэлтийн форум,
- Нийтлэг асуултууд,
- Эхний 10 коллеж зэрэг болно.

**Япон***CareerCross***<http://www.careercross.com/en/>**

Тус сурталчилгааны вэб хуудас нь ажил хайх, CV/resume байршуулах, ажлын анкет бичих хөтөч, дэлгэрэнгүй захиа бичих болон ярилцлага өгөх зөвлөмж зэргийг санал болгоно.

**Панам***MasTrabajo***<http://www.mastrabajo.com/>**

Испани хэл дээр

Ажил хайгчдад үнэгүй цахим мэдээлэл солилцох энэ сурталчилгааны вэб хуудас нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд анкетаа байршуулах, ажил хайх, тэд нарын эрхэлдэг үйлчилгээг сурталчлах боломж олгодог. Энэ хуудас нь ажил хайлттай хамаатай төрөл бүрийн үйл ажиллагааны зөвлөгөө өгөгчийн хэсэг мөн хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотой мэдээ, нийтллийг агуулна.

**Испани***CanalTrabajo***<http://www.canaltrabajo.com/>**

Испани хэл дээр

Энэ WorkChannel сурталчилгааны вэб хуудас нь техник-мэргэжлийн хөтөч үйлчилгээний тайлбар багц, хөдөлмөрийн зах зээлийн дэлгэрэнгүй мэдээлэл, хөдөлмөрийн харилцаа, утсаар ажил хайх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, төрийн эрх мэдлийн тухай мэдээллээр хангана. Энэ хуудас нь удирдамжийн асуулгыг агуулдаг бөгөөд ажлын анкет, ярилцлага өгөх зөвлөмжөөр мөн хангана.

**Өмнөд Африк***Careers.co.za***<http://www.careerinfo.co.za/>**

Careers.co.za нь хувь хүмүүст зориулсан мэдээлэл, зөвлөмж болон бүтээгдэхүүн, ажил сонгох, юу, хаана сурах талаар шийдвэр гаргах хүмүүст туслах зөвлөхүүд болон байгууллагад; өөрийгөө хөгжүүлэхэд туслах мэдээлэл; болоод хаанаас ажил олох, ажлын орон тоо зэрэгт анхаарлаа чиглүүлдэг.

**Г. Зорилтод бүлэгт зориулсан ажил эрхлэлтийн талаарх мэдээлэл**

(а) Залууст туслахад зориулагдсан вэб хуудас

**Аргентин***Guila Joven***<http://www.i.gov.ar/guiajoven/>**

Испани хэл дээр

Guila Joven нь Буэнос-Айрес хотын шинэ боомт юм. Энэ нь Trabajo, Orientacion Ocupacional, Orientacion Vocacional гэсэн гурван хэсэгт хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөвлөгөө ба хөгжлийн нөөц бололцоог санал болгодог. Үүнд ажил хайх зөвлөмж, хөдөлмөрийн хууль, гэрээний мэдээлэл, техник-мэргэжлийн боловсролын програм, ажил эрхлэлтийн хөгжилтийг санал болгодог байгууллагууд ордог.

### **Австрали**

*Make a noise – Youth Voice Portal*

**<http://makeanoise.ysp.org.au/life.asp>**

Шинэ Хойд Уэлсийн Эрүүл мэнд ШХУ Боловсрол, сургалтын салбар хоорондын хамтран санаачилж гаргасан сайт нь ажилд хандах, дагалдангаар ажиллах, шинэ ажил олох, ажилд орох ярилцлага, чадвар шалгах, гэрээр сурах, чадвар олох ба боловсролын байгууллагуудын талаар сүлжээний мэдээллийг агуулна.

### **Эх сурвалж:**

**<http://www.thesource.gov.au/>**

Залуу үед зориулсан засгийн газрын хөдөлмөр эрхлэлтийн энэхүү хэсэг нь шинээр дагалдангаар ажиллах, ажилд орох (анкет, ярилцлага г.м.), ажил эрхлэх зөвлөмж, ажил хайх, бизнес эхлэх талаар мэдээлэл өгнө.

### **Бельги**

*Dreamit*

**<http://www.dream-it.be>**

Франц хэл дээр

Залууст зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн вэб хуудас нь албан тушаал дэвшихэд юу хийх, сонгосон ажилдаа зорилгоо биелүүлэхийн тулд шаардлагатай алхам хийх талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл, зөвлөгөө өгч, тохиромжтой дамжааг танилцуулна.

### **Канад**

*nextSteps.org*

**<http://www.nextsteps.org/>**

NextSteps.org нь ажил төлөвлөлт- ажил хайлт- тогтвортой ажил гэсэн үе шаттай зөвлөмжийг Канадын залууст санал болгодог.

Энд олон зуун ажлын танилцуулга видео бичлэгийн хамт байхаас гадна ажил сонгох, олох талаар түгээмэл асуултуудын сайт мөн бөгөөд он-лайн мэтгэлцлийн самбарын үйлчилгээ үзүүлнэ.

Youth.gc.ca

**<http://www.youth.gc.ca>**

Англи, франц хэл дээр

Youth.gc.ca нь 15-30 насны залууст зориулагдсан засгийн газрын вэб-сайт юм.

Энд байршуулсан материал, ажлын жагсаалт нь доорхи сэдвээр зөвлөмж өгнө:

- ажил хайх,
- зуны ажил,
- хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээлэл,
- гадаадад ажиллах,
- ажлын туршлага олж авах,
- ажлын жагсаалт,
- бизнес эхлэх зэрэг болно.

Боловсролын хэсэгт оюутнуудын ажил мэргэжлийн сонирхол болон ажил эрхлэлтийн төлөвлөлтийг олж нээх зорилгоор интерактив удирдамж ба Оюутны төлөвлөгөөг (Student Planner) байршуулна. Тус вэб хуудас нь үндэсний стратегийн талаарх мэдээллээр хангах гурвалсан хөтөлбөрийг харуулна. Мөн залууст ажил олгох стратегийн мөн заах хэсэгтэй болно. Тэдгээрийн нэг болох Чадварын линк нь ажил хайхад бэрхшээлтэй тулгарах залуу хүмүүс, зорилтод бүлэг болох хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст

зориулагдсан юм. Энэ вэб хуудсанд – хөдөлмөр, ажил эрхлэлтийн төлөвлөлт, хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи он-лайн нийтлэлүүд мөн байна.

### **Сингапур**

*Experience Youth*

<http://fcd.ecitizen.gov.sg/TeenageNYouth/ExperienceYouth/>

Засгийн газрын энэхүү вэб хуудас нь хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх нүүр, боловсрол болон ажлын боломжийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг агуулна.

### **Испани**

*SCampus.org*

<http://www.Scampus.org/empleo>

Испани хэл дээр

SCampus.org нь дэлгэрэнгүй захиа, CV бичих, ярилцлаганд бэлдэх, бизнес эхлэх, ажил олох талаар зөвлөмж өгнө. Вэб-сайтаас мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн хөгжил, ажил хайлтын тухай Интернэтийн жагсаалтыг олж болно.

### **Өмнөд Африк**

*Umsobomvu Youth Fund*

<http://www.youthportal.org.za>

Umsobomvu Youth Fund нь ажлын байр бий болгох, чадварыг хөгжүүлж улмаар үүнийг Өмнөд Африкийн залууст хүргэхийг дэмжихэд зориулагдсан болно.

Вэб- хуудас нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хөгжлийг хангах доорхи нөөц бололцоотой юм.

Үүнд:

- өөрийн нөөц бололцоог ашиглах, хөдөлмөр эрхлэлтийг төлөвлөх талаар мэдээлэл ба дасгал,
- ажил мэргэжил, түүний чадвар / боловсролын шаардлагын талаархи дэлгэрэнгүй тайлбар,
- бизнес эхлэх тодорхой үе шат бүхий удирдамж,
- хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, ажил олох он-лайн хөтөч мөн бусад ажлын байртай холбоотой мэдээлэл,
- ажлын банк ба дадлагын банк,
- хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт, залуусын ажил хөдөлмөр болоод хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг дэмжих, залуусыг хөгжүүлэхэд үйл ажиллагаагаа чиглүүлдэг хүмүүст зориулсан он-лайн мэдээллийг санал болгодог тусгай суваг орно.

### **Арабын Нэгдсэн Эмират улс**

*Career Services of Zayed University*

<http://www.zu.ac.ae/cs/index.html>

Career Services нь өргөн хүрээтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн хөгжлийн нөөцийг оюутнууд болон ажил олгогч нарт санал болгон хөдөлмөр эрхлэлтийн олон төрлийн хөтөлбөрт яаж оролцох талаар мэдээллээр хангадаг юм. Төгсөгчдийг ажилд авах боломж гэсэн вэб- хуудас нь (GROW) эдний нөөцөнд байх бөгөөд энэ нь оюутнуудад он-лайн CV бичихэд нь туслах, ажлын байрны жагсаалт гаргаж, оюутнуудыг ажил олгогчидтай холбож өгөх, ажил олохтой холбогдолтой он-лайн хөтөч, нийтлэл, мэдээллээр хангах зэрэг үүрэгтэй юм.

### **Английн нэгдсэн вант улс**

*Connexions*

<http://www.connexions.gov.uk/>

Энэ вэб хуудас нь 13-19 насныханд ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, халамж болон мэдээлэл өгдөг болно.

### **Big Trip**

<http://www.shell-livewire.org/thebigtrip/>

Энэ нь хувийн бизнес эхлэх сонголтоо хийж байгаа залууст тусладаг Нэгдсэн вант улсын олон нийтийн хөрөнгө оруулагч хөтөлбөрийн нэг юм. Тус сайт нь доорхи гурван хэсгээс бүрддэг:

- Өөрийгөө таних – Амьдралынхаа турш хөгжүүлэх чадвараа шийдэж өөрийн онцлогыг бий болгох.
- Хийх зүйлээ төлөвлөх - Урьдчилан төлөвлөлт нь өөрийн чинь юу хийхийг эрхэмлэж байгаа зүйл дээр чинь анхаарлыг төвлөрүүлнэ.
- Үйл ажиллагааны төлөвлөлт- Таны хувийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг зохиоход тусална. Өөрийн зорилгыг тогтооход мөн энэ хуудсыг ашиглах боломжтой юм.

Он-лайн зөвлөгч ажил эрхлэлтийн төлөвлөлтийн талаар тусгайлан зөвлөмж өгдөг.

### **Young Scot Enterprise**

<http://www.youngscot.org/channels/trainingwork/>

Шотландын залуучуудын энэ сайт нь ажлын мэдээлэл, удирдамжийг багтаасан хэд хэдэн хэсэгтэй болно. Үүнд:

- Сургуулиа орхих тухай бодож байна уу?
- Сургалтын сонголт.
- Ажил хайж байна уу?
- Ажлын гараа.
- Ажлаас гарах.
- Хувиараа ажил эрхлэх.
- Хэн туслах вэ? зэрэг багтана.

### **АНУ**

Ажиллах хүч, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн үндэсний сүлжээ

<http://www.ncwd-youth.info/>

NCWD/Youth вэб хуудас нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс болон залууст үзүүлэх үйлчилгээний нөөц бололцоог захиргааны ажилчид, ажил олгогчид, нөлөө бүхий ажиллагсад, бодлого зохицуулагч нарт санал болгодог.

Залуус болон тэдгээрийн гэр бүлд үзүүлэх нөөц боломж нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа дээр суурилсан сургалтын материал, тусламжийн үйлчилгээ, залуусын хөгжил, манлайлал ба бэлтгэл туршлага зэргээс бүрдэнэ. Бэлтгэл туршлагын хэсэг нь доорхи мэдээллийг өгнө:

- хүний сонирхол, давуу тал, боломжийг яаж судлах талаар;
- мэдээлэл өгөх ярилцлага, түүний давуу тал;
- ажлын байр хайх, түүнийг хадгалахад хэрэгтэй чадварын хэлбэрүүд;
- залуучуудыг ирээдүйд бэлдэхэд эцэг эхийн үүрэг зэрэг болно.

Вэб хуудас нь олон төрлийн он-лайн нийтлэл ба хөтөч, тэргүүн туршлага ба амжилттай үйл явдлуудыг агуулна.

(Энэ сайт мөн 1 (в) хэсэгт « Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст үзүүлэх туслалцаа» нэртэй байгаа)

### **Уругвай**

*Projoven*

<http://www.projoven.gub.uy/index2.htm>

Испани хэл дээр

Энэ засгийн газрын хөтөлбөр нь байрны багтаамж, залуусын хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийг нэгтгэдэг юм. Үүний вэб-сайт нь хөтөлбөрийн Залуус ба ажил олголт, Ажил мэргэжлийн ертөнц, Ажлын байрны багтаамж гэсэн гурван бүтцийг танилцуулна.

(б) Эмэгтэйчүүдийг дэмжих вэб хуудас

### **Латин Америк**

*Жендэр, мэргэжлийн сургалтын төв*



[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/cinterfor/temas/gender/em\\_ca\\_eq/mod\\_gra.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/mod_gra.htm)

Испани хэл дээр

Энэ вэб хуудас нь ажил олголт, жендерийн тэгш байдлыг дээшлүүлэх, техник-мэргэжлийн удирдамжийг бүрэлдэхүүн хэсэг болгож нэгтгэх загварыг үзүүлнэ. Тус сайтанд жендерийн зүгээс хөдөлмөр солилцооны систем мөн ажил олголт, тэгш байдлыг дэмжих сургалтын болон зөвлөмжийн аргачлалыг оруулсан юм. Мөн энд Латин Америкийн олон орны он-лайн нийтлэл, амжилттай туршлагын тухай илтгэлүүд орсон бөгөөд бодлого зохицуулагч ба хэрэгжүүлэгч нарт материал, анкетыг санал болгосон байна.

### **Өмнөд Африк**

*Эмэгтэйчүүдийн сүлжээ*

<http://www.womensnet.org.za>

Энэ вэб хуудаснаас ажил болон сургалтын боломжийн нөөц, мэдээлэл харилцаа холбооны технологид хандах, мөн жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг эхлэх, хөгжүүлэх талаар мэдээ авч болно.

### **АНУ**

*Design Your Future*

<http://www.autodesk.com/dyf>

Design Your Future нь Autodesk компани дээр 1997- 2003 хооронд явагдсан хөтөлбөр дээр суурилж үүссэн юм. Энэ сайтын гол зорилго нь залуу эмэгтэйчүүдэд математик, шинжлэх ухаан, технологийн чиглэлийн мэргэжилд хамрагдахад урам зориг өгөхөд оршино. Design Your Future нь технологийн чиглэлийн мэргэжлээр ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийг танилцуулах, боловсролын талаар мэдээлэл, мэдлэг олгох, мөн олон төрлийн математик, шинжлэх ухаан, технологийн сувгийг агуулдаг юм.

DYF он-лайн файл нь (бүртгүүлэх шаардлагатай) хүсэлтэй байгаа ажил олгогчид эсвэл бизнес эрхлэгчдэд ижил төстэй ажил эрхлэлтийн хөтөлбөрийг яаж эхлэх тухай зөвлөгөө өгнө.

Work4Women (by Wider Opportunities for Women)

<http://www.work4women.org/>

Work4Women, by Wider Opportunities for Women (WOW) нь эмэгтэйчүүд, охид, мөн мэргэжилтэн болон багш нарт үйлчилгээ үзүүлдэг. Вэб-сайт нь охид, эмэгтэйчүүдэд эмэгтэйчүүдийн хувьд «уламжлалт бус» гэж тооцогдох мэргэжлийн салбарт хөл тавихад нь тус болох өргөн хүрээтэй аргачлал ба стратегийг санал болгодог юм. Эдгээр нь ажил мэргэжлийн тайлбар, уламжлалт бус мэргэжил бэлдэх мэдээлэл, ажил олох болон өөрийгөө үнэлж дүгнэх чадварын арга зэргийг багтаасан юм. Уламжлалт бус мэргэжлээр ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдэд цаашид мэргэжлээ дээшлүүлэх талаар нөөц бололцоогоор мөн хангана. Хүний нөөцийн мэргэжилтэн, багш нарт уламжлалт бус мэргэжилд эмэгтэйчүүдийг яаж бэлдэх, ажилтай болгох, тэд нарт анхаарал халамж тавих талаар зөвлөгөө өгсөн байна.

(в) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст туслах зорилготой вэб хуудас

### **Австрали**

*Choosing your path*

<http://sites.uws.edu.au/rdlo/disclosure/>

Тус он-лайн сургалтын материал нь оюутан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажил олгогчид, багш нарт чиглэгдсэн бөгөөд энэ чиглэлийн үйлчилгээг мөн дэмжинэ. Энэ нь доорхи зүйлийн талаар мэдээлэл өгнө:

- ерөнхий боловсролын сургуулийн дараах шатанд суралцах, ажиллах хүсэлтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан сонголт, арга зам,
- хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ерөнхий боловсролын сургуулийн дараах шатанд суралцах, ажиллах шийдвэрийг гаргах үеийн талуудын хүлээх эрх, үүрэг,

хариуцлага, Сургалт, ажил олголтын материал нь боловсрол болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бүх шатыг хамрах болно.

### **Канад**

*Workink*

**<http://www.workink.com/>**

Workink нь Канадын сэргээн засварлалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлийн дэргэдэх хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан интернэтийн ажил олголтын нөөцийн төв юм. Энэ нөөцийн төв нь ажил хайсан хүмүүс, ажил олгогч, хүний нөөцийн мэргэжилтэнд он-лайн нийтлэл, аргачлал, болон үйлчилгээний талаарх мэдээллийг олгоно.

Ажил хайгчдад ажил олох, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан хөтөлбөрийн талаар зөвлөгөө өгнө. YOUTHink гэсэн нэмэлт хэсэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй залуу ажил хайгчдад зориулагдсан байна.

Workink нь мөн ажил хайгчдад асуултанд хариу өгдөг ажил олголтын зөвлөхийн (ЕСО) гэх шинэ он-лайн үйлчилгээ, мөн ажилд хандах он-лайн хүснэгт хийх аргыг санал болгоно. Divers.I.T.ink-ийн өөр нэг онцлог нь ажил олгогчдод хөгжлийн бэрхшээлтэй, мэргэжилтэй ажил хайгчдад зориулсан ажлын байрны зарыг он-лайн өгөх боломж олгодогт оршино. Divers.I.T.ink нь мөн ажил олгогчдыг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зуучлагч нартай холбож өгдөг юм.

### **Хятад (Гонгконг)**

*Interaktive Selective Placement Service*

**<http://www.jobs.gov.hk/isps/default.asp?Runmode=English>**

Гонконгийн Хөдөлмөрийн Яамны энэ үйлчилгээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулагдсан болно. Вэб-сайт нь ерөнхий, ажил олгогчид, ажил хайгчид гэсэн гурван хэсгээс бүрдэнэ. Ажил хайгчдын хэсэг нь хайлт, ажлын анкет бүрдүүлэх боломж гэсэн хэсэгтэй болно. Ерөнхий хэсэг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчдад ажил хайх, ярилцлагад бэлдэхэд нь шаардлагатай материал, зөвлөгөөгөөр хангах боломжтой юм. Мөн ажил олголтын нөөцийн булантай бөгөөд эндээс мэдээллийн хуудас, нийтлэлийг олж болно.

### **Испани**

*Discapnet*

**<http://www.discapnet.es./Discapnet/CAstellano/default.htm>**

Испани хэл дээр

Тус вэб-сайт нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажлаар хангах, сургалт зохион байгуулахад шаардлагатай мэдээ, хөтөч, зөвлөмжийг байрлуулсан байдаг. Энэ нь ажилчид болон бизнес эрхлэгчдийн хооронд мэдээллийг электрон байдлаар солилцох нөхцөлийг хангасан байдаг. Энд суралцагчдийн чиг баримжаа, мэдээлэл, хөдөлмөр, сургалтын материалтай холбогдолтой сайтууд руу хандах линкийг мөн заана. Мөн эндээс он-лайн ажил олж болох бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг нэгтгэх хөтөчийг байрлуулсан байна. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн нэгдэх, өөрийн эрх ашгийг хамгаалах талаар мэдээллийг агуулна.

### **АНУ**

*National Collaborative on Workforce and Disability*

**<http://www.ncwd-youth.info/>**

Энэ NCWD/Youth вэб-сайт нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс мөн залуучуудад үйлчилгээ үзүүлдэг захиргааны ажилчид, ажил олгогчид, тэргүүн шугамын ажилчид, бодлого зохицуулагчдыг материалаар хангадаг. Тус сайтанд хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг яаж дэмжих талаар зөвлөгөө өгсөн байна.

Залуус болон тэдгээрийн гэр бүлд үзүүлэх нөөц боломж нь ажил мэргэжил дээр суурилсан сургалтын програмын материал, тусламжийн үйлчилгээ, залуусын хөгжил,

манлайлал ба бэлтгэл туршлага зэргээс бүрдэнэ. Бэлтгэл туршлагын хэсэг нь доорхи мэдээллийг өгнө:

- хүний сонирхол, давуу тал, боломжийг яаж судлах талаар;
- мэдээлэл өгөх ярилцлага, түүний давуу тал;
- ажлын байр хайх, түүнийг хадгалахад шаардлагатай чадвар;
- залуучуудыг ирээдүйд нь бэлдэхэд эцэг эхийн үүрэг зэрэг болно.

Вэб-сайт нь олон төрлийн он-лайн нийтлэл ба хөтөч, тэргүүн туршлага, бусад орны жишээг харуулсан байна.

(г) Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн вэб хуудас

### **Чили**

*RedSercotec*

**<http://www.redsercotec.cl>**

Испани хэл дээр

Засгийн газрын SercotecNetwork вэб-сайт нь бизнесийг эхлэх, удирдах талаар зөвлөмж өгөх бөгөөд энэ нь бичил болон жижиг, дунд үйлдвэрлэлийн удирдлага, он-лайн сургалт, менежментийн суурь, он-лайн зөвлөмж, өөрийгөө шалгах тест болон удирдлагын аргыг дээшлүүлэхэд дэмлэг үзүүлдэг юм. Тус сайт нь цахим баримт бичгийн төвийг архивын хамт, аудио-үзүүлэн, илтгэл ба нийтлэлийг санал болгохоос гадна хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийг өргөжүүлэх, сүлжээний боломжийг санал болгож, бизнесийн талаар санаа, санаачлага гаргадаг хүмүүсийг хөрөнгө, санхүүгийн сонголт, төсөл хэрэгжүүлэх талаар зөвлөгөө өгч чадах хүмүүстэй нь холбож өгнө. Мөн энэ сайт үйлдвэрлэлийн холбооны талаархи мэдээллээр хангаж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс ба эмэгтэйчүүдэд илүү сонголтыг санал болгодог.

### **Ямаик**

*Jamaica Busines Development Centre*

**<http://www.jbdc.net>**

Энэ Засгийн газрын вэб-сайт нь Ямайкийн бизнесийг дэмжих үйлчилгээ үзүүлдэг; мөн бизнесийн боломжийн хөтөч, үнэгүй он-лайн хэрэгсэл, бизнесийн зөвлөгөө, санал, холбогдох мэдээлэл өгдөг болно.

### **Перу**

*PromPYME*

**<http://www.prompyme.gob.pe/>**

Испани хэл дээр

Энэ нь Засгийн газраас жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих вэб-сайт бөгөөд бизнесээ эхлэх, удирдах талаар (практик, хуулийн, техникийн) зөвлөгөө өгнө. Мөн жижиг, дунд үйлдвэрт зориулж он-лайн сургалтын дамжаа, оношилгоо, үнэлгээний аргачлал (үнэлгээ болон сертификат олгох), санхүүгийн аргачлалыг санал болгоно.

### **Өмнөд Африк**

*Business Referral and Information Network*

**<http://www.brain.org.za/>**

Business Referral and Information Network (бизнесийн хөтөч болон мэдээллийн сүлжээ, BRAIN) хөтөлбөр нь Худалдаа үйлдвэрлэлийн яамны санаачлагаар үүсгэн байгуулагдсан бөгөөд бизнесийн мэдээлэл шаардлагатай хувь хүн эсвэл жижиг бизнесийн байгууллага туслалцаа хүсч Үндэсний төв (National centre) руу утастаж болно. Асуултууд нь «Бизнесээ санхүүжүүлэхэд хэн надад туслах вэ?» гэсэн хамгийн хялбараас үйлдвэрлэлийн процесс, гадаад зах зээл, патентын зөрчил гэх мэт төвөгтэй асуудлыг хөндөх боломжтой юм. Он-лайн материал нь жижиг бизнес эхлэх ба түүнийг эрхлэх, бизнесээ өргөжүүлэх, жижиг бизнесийг дэмжих, бизнесийн бусад боломж, бизнес эхлэх аргын талаар мэдээлэл агуулна.

**АНУ***EntreWorld***<http://www.entreworld.org/Channel/SYB.cfm>**

англи,испани, франц, монгол хэл дээр

Kaufman сангаас явуулдаг төрийн энэхүү үйлчилгээ нь бизнес эхлэх (аж ахуй эрхлэлт, санал, санаачлагыг үнэлэх, стратегийн эхлэл, бизнесийн төлөвлөгөө г.м.), зах зээлийн үнэлгээ, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний хөгжил, санхүү, зах зээл болон борлуулалт, хуулийн ба татварын нөхцөл, технологийн асуудлаар он-лайн мэдээллийг хүргэнэ.

My Own Business / Mi Propio Negocio

**<http://www.myownbusiness.org/>**

англи,испани хэл дээр

MOBI нь 501(c)(3) хандив гэсэн нэрээр бизнесийг эхлэх, үйл ажиллагаагаа явуулах 12 хэсэгтэй он-лайн дамжааг санал болгодог үйчилгээ юм. Үүнд:

- Бизнесийн талаар шийдвэр гаргах,
- Бизнес төлөвлөгөө,
- Компьютерийн болон харилцаа холбооны үндсэн аргууд,
- Зохион байгуулалт,
- Даатгал,
- Ажлын байр болон түрээс,
- Форум ба уулзалт,
- Санхүү ба мөнгөний урсгал,
- Өөрийн бизнесийг яаж санхүүжүүлэх вэ?
- E- худалдаа,
- Бизнес эрхлэх эрхийг авах,
- Бизнесээ нээх, зах зээлийн үйл ажиллагаа,

Бизнесээ өргөтгөх зэрэг асуудлыг тусгана.

Д. Дадлага сургалт ба хөгжил

European Regional Cooperation: Euroguidance Network

**<http://www.euroguidance.org.uk/>**

Euroguidance нь мэргэжлийн чиг баримжааны (NRCVG) LEONARDO үндэсний сургалтын төвийн сүлжээ мөн бөгөөд уг сүлжээг Европын хороо байгуулсан болно. NRCVG нь Европын нөөц боломж, мэдээлэлийн сүлжээний нэгэн хэлбэр юм. Энэхүү сүлжээнд Европын 31 орны 65 мэргэжлийн төв нэгдсэн бөгөөд өөрийн үйл ажиллагаандаа ажил мэргэжлийн чиг баримжааны чиглэлээр тэргүүлж буй байгууллага, тэргүүн туршлагыг дэлгэрүүлэх, хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ.

Европын холбоо, Европын эдийн засгийн бүсийн гишүүн орнууд, Төв, Зүүн Европын олон орнуудад байршдаг NRCVG нь ажлын байр, сургалт, дамжааны боломжийн талаар мэдээлэл солилцож орон бүрт баримтлаж буй үндсэн зарчим, үзүүлж буй үйлчилгээг дэлгэрүүлэх үйл ажиллагааг Европ даяар явуулдаг. Мөн NRCVG нь тухайн орны боловсрол, сургалт, хөдөлмөрийн яам, залуучуудын холбоог төлөөлөх эрхэтэй юм.

Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагаа: Сургалт зөвлөмжийн төвийн (CRC) веб-сайтын хаяг: <http://www.crccanada.org/crc/>

Энэхүү сургалт, зөвлөмжийн төв нь хөдөлмөр, эрхлэлтийн хөгжил болон ажил олгох талаар мэргэшсэн мэргэжилтэнгүүдэд зориулсан олон улсын он-лайн мэдээллийг түгээх нэгэн хэрэгсэл юм. Энэ нь Канадын хүний нөөцийн хөгжил (HRDC), үндэсний чадавхи, хүний нөөцийн хөгжлийн агентлаг, Боловсрол, мэргэжлийн чиг баримжааны олон улсын ассоциацийн түншлэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг юм. Тус сайт нь Канад болон бусад орнуудын ажил мэргэжлийн хөгжил ба ажил олголтын зөвлөмжийн мэргэжилтэнгүүдэд форум зохион байгуулах, шилдэг туршилт болон мэдээлэл солилцох зорилготойгоор анх үүсгэн байгуулагдсан болно.

Боловсрол, мэргэжлийн чиг баримжааны олон улсын ассоциаци, Канадын Хүний нөөцийн хөгжлийн байгууллага ажил, мэргэжлийн хөгжлийг хэрэгжүүлэгч нарын эрх ашгийн хамгаалах зорилгоор Зөвлөхийн нөөцийн төвийг өргөжүүлэх, үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор Хамтын ажиллагааны түншлэлийг 1999 онд байгуулсан болно.

### **Канад**

Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practioners

Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, түүнийг хэрэгжүүлэгч нарт зориулсан Канадын стандарт ба удирдамж

<http://www.career-dev-guidlines.org/>

Англи, франц хэлээр

Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх талаар ажиллаж буй хүмүүст зориулсан Канадын стандарт ба удирдамж нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааг дэлгэрүүлэх үед баримтлах стандарт болон удирдамжийг тогтооно. Мөн эдгээрийг даган мөрдөх, хэрэгжилтийг хянах зорилгоор сайн дурын үндсэн дээр байгуулагдсан Удирдах зөвлөл хэмээх үндэсний хэмжээний бие даасан байгууллагатай болно.

Вэб-сайтанд тавигдах стандарт болон удирдамж нь 10 бичиг баримттайгаар зохион байгуулагдсан бөгөөд үүнд төрөл бүрийн мэргэжил багтаж байгаагийн дотор ганцаарчилсан болон бүлгийн хялбаршуулсан сургалт багтана. Мөн ажил мэргэжлийн зөвлөмж, ажил эрхлэлтийн хөгжил гэх мэт үндсэн сэдвээр байнгын зөвлөгөө өгөх боломжтой юм. Мөн энэхүү вэб сайт нь стандартыг хэрхэн ашиглах талаар практик удирдамж болон бусад он-лайн материалыг агуулна.

Career Circuit Ажил мэргэжлийн бүдүүвч

<http://www.vrcdatabase.com/>

Англи, франц хэл дээр

Ажил мэргэжлийн бүдүүвч нь Канад дахь Эдийн засгийн боловсролын сан, Канадын залуучуудын сан, Канадын ажил мэргэжлийн хөгжлийн сан, Канадын хүний нөөцийн хөгжлийн газраас хамтран санаачилсан юм. Тус бүдүүвчийн үндсэн зорилго нь залуучуудад үйлчлэх сайтын сүлжээ бий болгож залуучуудад дараах чиглэлээр дэмжлэг үзүүлнэ. Үүнд: ажил мэргэжлийн мэдээлэл ба төлөвлөлт; сургалтийн боломжууд; дадлагын үйл ажиллагаа; туршлагатай зөвлөгчийн туслалцаа; хөдөлмөр эрхлэх эрмэлзэл ; хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломж; ирээдүйн сургалт; хувийн санхүүгийн асуудал зэрэг хамарна.

Тус веб-сайт нь залууст үйлчлэх агентлагт хандахад мөн дэмжлэг үзүүлнэ. Энэ нь Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт ба амьдрал ахуй / Ажлын байрны судалгаа болон төлөвлөлт, Боловсрол ба сургал, Ажлын чадвар, Ажлын байрны бодит байдал гэсэн сэдвүүдийн дагуу зохион байгуулагдсан болно.

### **Грек**

*Мэргэжлийн чиг баримжааны үндэсний төв*

<http://www.ekep.gr/english/default.asp>

Засгийн газрын энэ веб-сайт нь зөвлөмж, мэргэжлийн чиг баримжааны нөөц болон зохион байгуулалтын талаарх мэдээллийн нэгэн эх сурвалж юм.

### **Ирланд**

*Боловсролын чиг баримжааны үндэсний төв*

<http://www.ncge.ie/>

Боловсролын чиг баримжааны үндэсний төв нь Ирландын Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны харъяа агентлаг юм. Энэ төв нь боловсролын бүх салбарт ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хөхиүлэн дэмжих, хэрэгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулна. Тус төвийн веб-сайт нь боловсролын салбарт хамаарагдах байгууллага ба агентлагын багш, удирдамжийн зөвлөх, дадлагжигч мөн бусад холбогдох талуудад үйлчилгээ үзүүлнэ.

Тус веб-сайтад олон төрлийн нийтлэл, материал, гарын авлагын хамт байршуулсан болно.

### **Румын улс**

*Мэргэжлийн чиг баримжааны Үндэсний нөөцийн төв*

**<http://www.cnrop.ise.ro>**

Англи, Франц хэл дээр

Тус төв нь ажил мэргэжлийн талаарх Европын сүлжээний нэг хэсэг юм. Үүний вэб хуудас нь заавал эзэмших боловсрол, сургалтын боломжийг хайх, зөвлөхүүдээс авсан үйлчилгээг зохицуулах, сонгосон мэргэжилийнх нь дагуу оюутны чадавхийг шалгах гэх боломжуудыг санал болгоно. Мөн энд ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх сургалтын 27 загварын иж бүрдлийг алслагдсан бүс нутгийн багш нарт зориулан байршуулсан юм.

### **АНУ**

*Ажил мэргэжлийн хөгжлийн үндэсний ассоциаци*

**<http://www.ncda.org/>**

Энэхүү ассоциаци нь ажил мэргэжлийн хөгжлийн талаар үйл ажиллагаа явуулах бөгөөд үүнд сонирхолтой олон нийт болон мэргэжлийн хүмүүст дараах үйлчилгээг үзүүлнэ. Үүнд: мэргэжлийн хөгжлийн үйл ажиллагаа, нийтлэл, судалгаа, олон нийтийн мэдээлэл, мэргэжлийн стандарт, өмгөөлөл, тэргүүн туршлага, үйлчилгээний танилцуулга орно. Веб-сайтад ажил мэргэжлийн хөгжлийн номын сан, ажил мэргэжлийн хөгжлийн үйлчилгээ үзүүлдэг зөвлөхүүд, боловсролын салбарын ажилтнууд, ажилах хүчний хөгжлийн хүний нөөцийн хариуцсан мэргэжилтэн зэрэг хүмүүст зориулсан дэлгэрэнгүй материалыг үнэгүй он-лайн байршуулах боломжтой юм.

Е. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх бусад мэдээлэл

### **Австрали**

*JobGuide 2005 Ажлын хөтөч 2005*

**<http://jobguide.dest.gov.au/>**

Австралийн Боловсрол, шинжлэх ухаан, сургалтын газрын дэргэдэх Ажлын хөтөч хэмээх байгууллага нь үргэжлүүлэн суралцах хүсэлтэй сургуулийн сурагчдад эсвэл анхан шатны хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулагдсан юм. Энд ажил эхлэх; ажил хайх; арга зам судлах; дагалдангаар ажиллах; сургуулиудын мэргэжлийн боловсрол, сургалт; сургалт, ажил, ажлын байраа солих, шилжих зэрэг мэдээлэл агуулагдсан байна. Мөн эндээс олон зуун мэргэжлийн нэрийн жагсаалтыг олж болно.

Энэ вэб хуудасны нэг онцлог нь өсвөр насны хүүхдүүдийн ажил мэргэжлийн чиг баримжаанд нь туслах талаар заавар, зөвлөмжийг эцэг эхчүүдэд олгодогт оршино. Эцэг эхчүүдэд зориулсан жил мэргэжлийн мэдээллийг цогц байдлаар байршуулсан болно.

### **Каймены Арал**

*Каймены арлын худалдааны танхим*

**<http://www.caymanchamber.ky/employment/self.htm>**

Тус вэб хуудас нь доорхи сэдвээр удирдамж санал болгоно. Эдгээр нь:

- Өөртөө дүгнэлт өгөх,
- Резюме (товч намтар) гэж юу вэ?
- Товч намтар бичих анхны алхам,
- Товч намтрын үндсэн бүтэц,
- Товч намтарт тусгах өөрийн сул болон давуу тал,
- Мэргэжлийн судалгаа,
- Ажилд орох хүсэлтээ гаргах, Ярилцлагад бэлтгэх
- Тулгарч болох гэнэтийн бэрхшээлийг урьдчилан дүгнэх,
- Ажил хайх зэрэг болно.

**Нэгдсэн вант улс**

*Кожа Ши Итнашерийн Муслман Нэгдлийн Ажил, мэргэжил, Боловсрол, сургалтын зөвлөлийн олон улсын холбоо*

<http://www.world-federation.org/CETAB>

1976 онд байгуулагдсан Кожа Ши Итнашерийн Муслманийн Нэгдлийн Олон улсын холбоо нь Муслманийн нэгдлийн ажил, мэргэжил, боловсрол, сургалтын зөвлөлийн боловсролын хэрэгцээнд дэмжлэг үзүүлнэ. Тус зөвлөлийн зорилго нь боловсролын бүх шатанд чанартай сургалт явуулах, 18 настай бүх охид, хөвгүүдийг их дээд болон техник-мэргэжлийн сургуулиудад бэлдэн оруулах, авьяаслаг хүүхдүүд, онцгой чадвартай суралцагчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдийг илрүүлж тэдэнд боловсрол олгоход нь туслалцаа үзүүлэх, оюутнуудад ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, ажлын боломжийн мэдээллээр м хангах, сургалтыг дэмжихэд оршино.

Танзанид анх хэрэгжигдсэн хөтөлбөр дээр суурилсан энэ зөвлөл (CETAB) нь оюутан охид хөвгүүд, насанд хүрэгчид, мэргэжилийн хүмүүст ажил мэргэжлийн он-лайн зөвлөгөө өгнө. Мөн хувийн давуу болон сул тал; чадвар ба сонирхол мөн ажил мэргэжлийн арга замыг таниж мэдэхэд тусална. Тус зөвлөл нь дунд сургуулийн дараах зэрэг, их дээд сургуулиуд, санхүүгийн тусламжийн нөөц, е-сургалтын зэрэг бөгөөд их сургуульд ороход хандах өргөдлийг бичих туслалцааны талаар зөвлөгөө санал болгодог ороо онцлог юм.

**АНУ**

*Ажил хайж буй хүний ширээний ном*

<http://www.jobhuntersbible.com>

Тус вэб хуудас нь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны хөгжлийн тухай америкийн сонгодог номын үргэлжлэл болох Таны шүхэр ямар өнгөтэй вэ гэсэн хэвлэл юм. Энэ нь нитернэтэд байх мэдээлэл болон нөөц боломжийн сүлжээний лавлахыг санал болгоно. Лавлах нь дараах зохион байгуулалттай болно. Үүнд:

- Тест болон зөвлөгөө өгөх сайтууд,
- Судалгаа ба мэдээлэлийн сайтууд,
- Холбоо барих сайтууд,
- Ажлын байрны жагсаалтын сайтууд,
- Товч намтарын сайтууд зэрэг багтана.

Мөн энд ажил хайж байгаа, мэргэжлээ солихыг хүссэн хүмүүст зориулсан товч нийтлэл, холбогдох гарын авлага байх болно.

**3-р хэсэг. Ерөнхий лавлагаа**

Энэхүү хэсэгт ажил мэргэжил болон энэхүү сэдвээр олон улсад хэрэгжих буй үйл ажиллагааны талаарх ерөнхий лавлагааг багтаасан болно. Өргөн эрэлт хэрэгцээг харгалзан зарим лавлагааг вэб лавлахын хамт дэлгэрэнгүй байдлаар байршуулсан болно.

**А. Мэдээллийн эх сурвалж****1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын ажил, мэргэжлийн ангилал – ISCO 88.**

SCO 88 –ийн үндсэн зорилгыг III бүлэгт тайлбарласан бөгөөд ISCO 88 нь англи, франц, испани хэл дээр ном, диск хэлбэрээр, мөн орос хувилбараар байна. Энэ лавлагаа нь Статистикийн вэб хуудасны ILO Bureau дээр байрлагдсан байна:

- <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>(English)
- <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/class/isco.htm>(français)
- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/isco.htm>(español)

Бусад хамааралтай баримт бичгүүд:

Ажил, мэргэжлийн ангилалын танилцуулгыг доорхи хаягаас авч болно.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/info.htm>

Мэргэжлийн ангилалын олон улсын стандартыг хаанаас олж болох вэ? ILO -2003 доорхи хаягт байгаа

[http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4\\_3\\_225\\_wp209.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4_3_225_wp209.pdf)

2. Ажил мэргэжлийн мэдээллийн компьютер дээр суурилсан системийн холбоо (AC-SCI) Ажил мэргэжлийн мэдээллийн системийн гол стандарт (US)

Энэ гол стандарт нь бүтнээрээ энд байх бөгөөд мөн ACSC-ийн <http://www.carolinacareers.org/cgm/about/ACSCStandards.html>

вэб-сайтнаас олж болно.

Үндсэн стандартын жагсаалт (АНУ)

**1. Суурь мэдээллийн стандарт:** Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэлд боловсролын, мэргэжлийн, үйлдвэрлэлийн, санхүүгийн туслалцааны, ажил хайх болон ажил мэргэжлийн хөгжилтэй холбоотой мэдээлэл багтана. Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь зорилтот бүлэг буюу тодорхой үйлчлүүлэгчдээ үнэн зөв, тухайн цаг үеийн, тохиромжтой, хамааралтай, нарийн нягт, шударга, ойлгомжтой байх ёстой.

#### 1.1. Нарийн нягт байдал

Мэдээлэл нь баримт дээр суурилж, нотлох боломжтой бодитой эх сурвалж дээр суурилсан байна.

Хэрэглэгчид мэдээллийн эх үүсвэр, арга зүйн талаар тодорхой мэдээлэл авах боломжтой.

Баримт дээр тулгаварласан мэдээллийг шог хошин нийтлэлээс гарсан зөвлөмж, мэдээллээс тодорхой заагласан байна.

Мэдээлэл зөв бичгийн болон дүрмийн алдаагүй байна.

#### 1.2. Шинэлэг байх

Мэдээллийг жил бүр шинэчлэн, тухайн үеийн байдлыг тусгана

Хамгийн сүүлийн эх үүсвэрийг ашиглана.

Хуучирсан мэдээг устгах эсвэл цаг хугацааг зааж өгнө

#### 1.3. Хөгжил шинэчлэлтэд тохирсон байх

Шаардлагатай хэрэглэгчийг тодорхойлж, түүнийн онцлогт тохируулан бэлтгэнэ.

#### 1.4. Онцлог байх

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь тодорхой үр дүнд чиглэнэ.

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь бодитой байдаг.

#### 1.5. Ойлгомжтой байдал

Мэдээлэл нь зорилтот хэрэглэгчдээ тохирсон хэллэгийг ашиглана.

Мэдээлэл нь этгээд үг хэллэг, техникийн хэллэгээс аль болох зайлсхийнэ.

Мэдээллийн хэмжээ нь зорилтот хэрэглэгчдэд тохирсон зохистой хэмжээнд байна.

#### 1.6. Хэт туйлшрахгүй байх

Агуулга нь нас, хүйс, хөгжлийн бэрхшээл, угсаа, цагаачлалын байдал, мэргэжил, яс үндэс, бие бялдрын хөгжил, баян ядуу, арьсны өнгө, шашин, бэлгийн хандлага, нийгмийн байр сууриас үл хамаарна. Бие даасан нэгжүүд ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл болон үйлчилгээг шударга, туйлшрал, хэвшмэл үзэл бодлоос ангид эсэхийг үнэлнэ.

Тогтолцоо нь шударга (дан ганц нэг төрлийн ажил, мэргэжил, хэрэглэгчийг сурталчлах эсвэл үгүйсгэх байдал гаргахгүй байх) байх,

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь эцсийн хэрэглэгчийн хувийн ажил, мэргэжлийн хөгжлийг хамгаалдаг бөгөөд салбар нэгж, түүний хандивлагчдын ашиг сонирхлын дагуу мэдээлэлийг нэмж, хасдаггүй байна.



**2. Мэдээллийг тархаах үндсэн стандарт:** Мэдээллийн агуулгыг хэрэглэгчдэд хүргээх, тархаахын тулд хэрэглэгчдийг хаашаа хандах, байгаа арга зүйг хэрхэн ашиглах, мөн нэгжүүд хэзээ хэрэглэгчийг мэдээллээр хангах боломжтойг заана.

2.1. Хэрэглэгчдэд дэмжлэг үзүүлнэ.

Бие даасан нэгжүүд бүтээгдэхүүнийг ашиглах боломж олгох агуулгын хувьд тохирсон удирдамжаар хангана.

Бие даасан нэгжүүд бэлтгэгдсэн мэргэжилтний тусламж ямар хэрэглээнд шаардагдах, ямар асуудлыг үл анзаарсан тухай мэдээлнэ.

2.2. Хэрэглэгчийн харилцагч

Харилцагчийг зорилтот хэрэглэгчийн хэрэгцээнд ашиглана

Харилцагч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ашиг сонирхолд тохиромжтой байна.

2.3. Уялдаа холбоо

Бие даасан нэгжүүд нь хоорондоо уялдаа холбоо бүхий хэсгүүдийг багтаах нийтлэг тогтсон бодлоготой байна.

Бие даасан нэгжүүд нь сайтуудын агуулгыг уншигчдад тохирох эсэхийг шалгана.

Бие даасан нэгжүүд нь сайтанд холбогдоогүй холбоосыг ажиллагаанд оруулах арга хэмжээ авна.

Хэрэглэгчид системийн сайт болон зааврыг орхих эсвэл эргэж ирэх тэмдгийг хүлээж авна.

**3. Тусламжийн үндсэн стандарт**

Бие даасан нэгжүүд нь дэмжлэг, арга зүйн тусламж, хэрэглэгчтэй харьцах аргыг байнга үзүүлэх бөгөөд агуулгыг ашиглаж байгаа хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчилнө. Дэмжлэг үзүүлэх зарим жишээнээс дурьдвал: бичиг баримт, тусламжийн файл, e-мэйл, төлбөргүй утас, захидал, сайтын хандалт зэрэг юм.

3.1. Үйл явц

Мэдээллийг бэлтгэх үе шат бүрт тохирсон баримт, арга зүйг бэлэн байлгана. Үүнд: үнэлгээ, төлөвлөлт, хайлт, карьерийн удирдлагны үнамжийн ажил, мэргэжлийн удирдлагын процессийг багтаасан бүтээгдэхүүн эсвэл системийн үндсэн явц орно.

3.2. Агуулга

Хэрэглэгчдэд тавигдсан мэдээллийг ойлгоход нь туслах зөвлөгөө.

3.3. Арга зүйн туслалцаа

Аль нэгэн бүрэлдэхүүн хэсгийн үйл ажиллагааг явуулахад үзүүлэх тусламж.

3.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хүртээмжийг хангах арга

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэдээлэл, үйлчилгээнд хүрэх боломжийг олгож туслалцаа үзүүлнэ.

**4. Үнэлгээний үндсэн стандарт:** Үнэлгээ бол төлөвлөсөн ба бодит үр дүнг тавьсан зорилт, стандарттай харьцуулах явцыг хэлнэ. Хяналт, шинэчлэл хийх процесс нь ажил, мэргэжлийн мэдээллийг сайжруулах, тухайлбал, үүнийг тархаах арга, үйлчлүүлэгчдийн эрэлт хэрэгцээ, байгуулгын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд үйлчилгээ үзүүлэх ёстой юм.

4.1 Үнэлгээний төлөвлөгөө

Бие даасан нэгжүүд нь бүтээгдэхүүний болон үйлчилгээнийхээ үнэлгээний төлөвлөгөөтэй байдаг.

#### 4.2 Хэрэглэгчдийн санал хүсэлтийг ашиглаж байгаа байдал

Бие даасан нэгжүүд хэрэглэгчдээс ирсэн санал хүсэлтийг нэгтгэн, судалгаа байнга явуулдаг.

#### 4.3 Судалгаа

Бие даасан нэгжүүд нь тодорхой хэрэглэгчдэд хүргэх мэдээлэл болон үйлчилгээ нь тохирсон эсэх дээр судалгаа явуулж дүгнэлт өгдөг.

**5. Танилцуулах стандартын гол зүйл:** Олон янзын бие даасан нэгжүүд мэргэжлийн мэдээлэл болон системийг хөгжүүлж, удирдаж, түгээж байдаг. Эдгээр бие даасан нэгжүүд нь өөрсдийгөө олон нийтэд танилцуулахдаа ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллээр ямар учраас, хэнийг хангадаг талаар тодорхой заана.

#### 5.1. Зорилго

Бие даасан нэгжүүд ажлын мэдээлэлээр хангадаг зорилгоо тодорхой танилцуулдаг.

#### 5.2. Байгууллагын Ашиг сонирхол

Бие даасан нэгжүүд нь хэрэглэгчдийн шийдвэр болон төлөвлөлтийн явцад тухайн байгууллагын ашиг сонирхлыг хамгаална.

#### 5.3. Зорилтод хэрэглэгч

Бие даасан нэгжүүд нь зорилтод хэрэглэгчийг илрүүлж тэд нарт мэдээллийг ашиглахад нь хялбаршуулна.

#### 5.4. Мэдээлэлд санал, дүгнэлт өгөх

Бие даасан нэгжүүд нь холбоо барих мэдээллээр хэрэглэгчийг хангаснаар тэд нарт асуулт тавих, санал, хүсэлтээ илэрхийлэх боломж олгодог.

#### 5.5. Мэдээллийн гол их үүсвэр

Ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг бэлдэхэд ашигласан анхан шатны мэдээллийн гол их үүсвэрийг бие даасан нэгжүүд танилцуулна.

#### 5.6. Зохистой хэрэглээ

Бие даасан нэгжүүд нь ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийн агуулгыг зохистой түвшинд ашиглаж, тайлбарлаж өгнө.

#### 5.7. Санхүү

Бие даасан нэгжүүд нь ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийг боловсруулахад ашигласан санхүүгийн гол үүсвэрийг олон нийтэд ил тод болгоно.

#### 5.8. Өгөгдлийг цуглуулах, ашиглах

Бие даасан нэгжүүд нь хэрэглэгчийн талаар ямар анхан шатны мэдээлэл хуримтлагдсан, эдгээрийг яаж ашиглах тухай харуулсан байдаг.

**6. Мэдээллийн нууцыг хадгалах стандарт:** Бие даасан нэгжүүд нь үйлчлүүлэгчдийнхээ анхан шатны мэдээлэл болон бүртгэлийн нууцыг чандлан хадгална.

#### 6.1. Мэдээлэл цуглуулах, олон нийтэд түгээх

Тухайн хүнд мэдээлээгүй, эсвэл зөвшилцөөгүй тохиолдолд хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг цуглуулах, бусдад шилжүүлэхийг хориглоно

#### 6.2. Мэдээллийг цуглуулах шаардлага

Үйлчлүүлэгчтэй холбоотой мэдээллийг (жишээлбэл: нэр, хаяг, төстийн оноо, сонирхол, хувийн сонирхол) аливаа үйлдэл, хөтөлбөрт хэрхэн ашиглах тухай тайлбарлаж өгнө.

### 6.3. Мэдээллийн аюулгүй байдал

Үйлчлүүлэгчийн бүртгэл, хувийн мэдээллийн хадгалалт, шилжүүлэлтийг зөвхөн аюулгүй байдлыг хангасан тохиолдолд гүйцэтгэнэ. Үйлчилгээ үзүүлсний дараа тухайн хэрэглэгчдэд дахин ашиглагдахгүй байх зорилгоор мэдээллийг устгах боломжтой.

### 6.4. Нууц мэдээллийг боловсруулах аюулгүй үйл ажиллагаа

Нууц мэдээллийн бүх дамжуулалт болон хадгалалт нь үйлчлүүлэгчийн мэдээллийн нууц байдлыг хадгалж аливаа зөвшөөрөлгүй хэрэглэгчээс хамгаалдаг аюулгүй үйл ажиллагааны хяналт байна.

### 6.5. Судалгааны ажил

Судалгааны зорилгоор мэдээллийг хувь хүний зөвшөөрөлгүй ашиглахгүй байна.

3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг ажил мэргэжлийн удирдлагад ашиглах нь Канадын ажил мэргэжлийн сан, Канадын хүний нөөцийн хөгжил, Дэвшилтэт боловсролын Английн Колумбийн яамны дэмжлэгтэй бичигдсэн Елайне Ореллийн энэ нийтлэл нь хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг ажил мэргэжлийн чиг баримжааны зорилгод яаж тохируулж ашиглах талаар ашигтай зөвлөмжийг таницуулна. Тус нийтлэлийг доорхи хаягаас олж болно:

<http://www.makingcareersense.org>

### 4. Эцэг эхчүүдэд зориулсан ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллийн цуглуулга

Австралийн Боловсрол, шинжлэх ухаан, сургалтын газрын Ажил мэргэжлийн хөтөч, 2005 вэб хуудас дээр эцэг, эхчүүд хүүхдүүдтэйгээ ажил мэргэжлийн сэдвээр ярилцаж болох мэдээллийг Эцэг эхчүүдэд зориулсан ажил мэргэжлийн мэдээллийн лавлагаанд багтаасан юм. Тус нийтлэлийг доорхи хаягаас үзэх боломжтой:

<http://www.jobguide.dest.gov.au>

## В. Хэрэгжүүлэгчдийн нөөц боломж

1. Боловсрол, техник мэргэжлийн сургалтын удирдамжийг хэрэгжүүлэх чадавхийн олон улсын шалгуур

Тус чадавхийн шалгуурыг бүрэн байдлаар энд тусгасан бөгөөд Боловсрол ба техник мэргэжлийн сургалтын удирдамжийн Олон улсын нийгэмлэгийн дараах вэб хуудсанд мөн байрлуулсан болно.

<http://www.iaevg.org/IAEVG/>

### Чадавхийн хүрээ

Энэхүү хүрээ нь Швецарийн Бернд 2003 оны 09.04 –нд Ерөнхий ассамблей, Боловсрол ба мэргэжлийн удирдамжийн Олон улсын нийгэмлэгээр батлагдсан юм.

### Суурь чадавхи

C1 Үүрэг хариуцлагын хэрэгжүүлэхэд тохирсон ёс суртахуун, мэргэжлийн удирдлагыг сурталчлах

C2 Үйлчлүүлэгчийн сургалт, ажил мэргэжлийн хөгжил, хувь хүний хөгжилд манлайлалыг хэвшүүлэх, сурталчлах

C3 Бүх хүмүүстэй үр дүнтэй харьцахын тулд үйлчлүүлэгчдийн соёлын түвшний ялгааг хүндэтгэж, үнэлж, сурталчлах

C4 Удирдамж, ажил мэргэжлийн хөгжил, зөвлөгөө ба дадлага болон онол, судалгааг нэгтгэх.

C5 Удирдамж, зөвлөмжийн хөтөлбөр, интервенцийг зохион бүтээх, гүйцэтгэх, хөгжүүлэх чадвар

C6 Үйлчлүүлэгчийн өөрийн боломж, хязгаарыг үнэлж, сурталчлах

C7 Хэлний мэдлэгийг зохих түвшинд ашиглан хамтран ажиллагсад болон үйлчлүүлэгчтэй үр дүнтэй харилцах чадвар

C8 Боловсрол, сургалт, ажил эрхлэлтийн чиг хандлага, хөдөлмөрийн зах зээл, нийгмийн асуудлын шинэчлэгдсэн мэдээлэл

C9 Нийгмийн болон янз бүрийн соёлын мэдрэмж

C10 Мэргэжлийн багтай амжилттай хамтран ажиллах чадвар

C11 Насан туршийн ажил мэргэжлийн хөгжлийн процессийн талаарх мэдлэгийг түгээх

## Тусгай ур чадвар

### 1. Үнэлэлт, дүгнэлт

- 1.1 Олонянзын үнэлэлт, дүгнэлтийн арга, техникдээр суурилсан үйлчлүүлэгчийн хэрэгцээг нягт болон цогцоор дүгнэж, оношлох.
- 1.2 Үнэлгээнээс гаргаж авсан мэдээллийг нөхцөл байдалд нь тохируулж хэрэглэх.
- 1.3 Тусгай үйлчилгээнд шилжүүлэх шаардлагатай нөхцөлийг судалж, илрүүлэх
- 1.4 Эх үүсвэр болон хувь хүмүүсийн хоорондох холбоог эхлүүлэх үр дүнтэй шилжилтийг хангах.
- 1.5 Шилжилтийн эх үүсвэрийн шинэчлэгдсэн жагсаалтыг хадгалж баримтлах.
- 1.6 Үйлчлүүлэгчийн хүсэлтийн үнэлгээний хэрэгцээг чиглүүлэх.

### 2. Боловсролын удирдамж

- 2.1. Амжилтын нөхцлийг бүрдүүлэх зорилгоор суралцагчдын чадавхи, боломжинд тохируулах.
- 2.2. Боловсрох төлөвлөгөөг нь хөгжүүлэх зорилгоор ганц бие болон бүлэг суралцагдах заавар өгөх.
- 2.3. Суралцагчдад шийдвэр гаргах явцад нь туслах.
- 2.4. Суралцагчдад өөртөө итгэлтэй болоход нь туслах.
- 2.5. Суралцагчдад хичээл сонголтонд нь нь туслах
- 2.6. Суралцагчдад сургалтын бэрхшээлийг давхад нь туслах.
- 2.7. Олон улсын солилцооны хөтөлбөрт суралцагчдыг хамрагдахад нь урамшуулж, туслах.
- 2.8. Хүүхдүүдийн сургалтын амжилт, хөгжилийн талаар эцэг, эхтэй нь зөвлөлдөх.
- 2.9. Сурган хүмүүжүүлэх аргыг сайжруулах талаар багш нарт туслалцаа үзүүлэх.
- 2.10. Багш нарт хөтөлбөрийн дагуу удирдамжийг гүйцэтгэхэд нь туслах.

### 3. Ажил мэргэжлийн хөгжил

- 3.1. Ажил мэргэжлийн хөгжлийн асуудал болон мэргэжлийн зан байдлын өөрчлөлтийг мэдрэх
- 3.2. Ажил мэргэжлийн хөгжлийн талаархи холбоотой хуулийн үзүүлэлт, болон түүний мөрдөлтийн тухай мэдлэгийг дэлгэрүүлэх .
- 3.3. Насан туршийн ажил мэргэжлийн хөгжлийн хөтөлбөр мөн хөндлөнгийн оролцоог төлөвлөх, загвар гаргах, мөрдөх.
- 3.4. Сургуулиас ажилд шилжих, Ажил мэргэжлийн шилжилт, Тэтгэвэрт гарах, Ажлаас завсардах, Цомхотголд орох зэрэг шилжилтийн үе шатанд бэлдэж, төлөвлөхөд шаардлагатай шийдвэр гаргалт болон шилжилтийн загварын мэдлэг.
- 3.5. Ажил мэргэжлийн шийдвэр гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (гэр бүл, найз нөхөд, боловсрол болон санхүүгийн боломжууд) ба ялгаварлан үзэх хандлагыг (хүйс, арьсны өнгө, нас, соёл гэх үзлээс бусад) таньж илрүүлэх.
- 3.6. Хувь хүмүүст зорилгоо тодорхойлох, түүнд хүрэх стратегийг сонгох, мөн зорилго, үнэлгээ, сонирхол, ажил мэргэжлийн шийдвэрийг нь үргэлжлүүлэн дахин үнэлэхэд нь туслах.
- 3.7. Ажил, санхүү, нийгэм болон хувийн асуудалтай холбоотой улсын болон орон нутгийн үйлчилгээний газар, агентлагийн тухай мэдлэг.
- 3.8. Ажил мэргэжлийн төлөвлөлтийн материал, компьютер дээр суурилсан ажлын мэдээллийн систем, интернэт ба бусад он-лайн боломжуудын ашиглах чадвар.
- 3.9. Ажил мэргэжлийн хөгжлийн нөөц болон арга барилыг зөв зохистой хэрэглэх чадвар.
- 3.10. Онцгой бүлгийн (цагаачлалын, угсаатны, эрсдлийн) хэрэгцээнд зориулагдсан ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл, давуу талыг ашиглах чадвар.
- 3.11. Ажил болон амьдралын төсөл босгоход нь үйлчлүүлэгчдээ туслах зэрэг болно.

#### 4. Зөвлөгөө

- 4.1. Үйлчлүүлэгчдийнхээ хувь хүний хөгжил болон тэдний зан үйлийн өөрчлөлттэй холбоотой гол хүчин зүйлсийг ойлгох.
- 4.2. Үйлчлүүлэгчийнхээ бэрхшээлийг ойлгох, хүндэтгэх байдал болон зохистой харьцааг харуулах.
- 4.3. Тусгайлан зөвлөгөө өгөх аргыг хэрэглэх.
- 4.4. Багийн хувьд зөвлөгөө өгөх аргыг хэрэглэх
- 4.5. Эрсдэлтэй суралцагчдын хүсэлтийг харгалзах.
- 4.6. Үйлчлүүлэгчдээ доорхи зүйлд туслах:
  - 4.6.1. Хувийн ашиг зөрчлийг урьдчилан сэргийлэх
  - 4.6.2. Хувь хүнийг хөгжүүлэх
  - 4.6.3. Хувийн асуудлыг шийдвэрлэх
  - 4.6.4. Шийдвэр гаргах
  - 4.6.5. Хүйсийн ялгааг тодруулах
  - 4.6.6. Нийгмийн чадварыг бэхжүүлэх
  - 4.6.7. Эрүүл мэндийн, боловсролыг дэмжих
  - 4.6.8. Чөлөөт цагаа ашиглах зэрэг болно.
- 4.7. Үйлчлүүлэгчдээ хувийн амьдралынхаа төлөвлөгөө гаргахад нь туслах.
- 4.8. Нөхцөл байдлы дүгнэж, ажил мэргэжлийн бусад үйлчилгээнд хамруулах.

#### 5. Мэдээллийн удирдлага

- 5.1. Орон нутгийн, үндэсний болон олон улсын түвшний боловсрол, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хуулийн мэдлэг.
- 5.2. Янз бүрийн орны олгодог мэргэжлийн боловсролын зэргийг дүйцүүлэх мэдлэг
- 5.3. Цаг үетэйгээ тохирох ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, боловсрол болон хувь хүн, нийгмийн талаарх доорхи мэдээллийг цуглуулж, зохион байгуулж, дэлгэрүүлж, хангах:
  - 5.3.1. Боловсрол ба сургалт
  - 5.3.2. Мэргэжлийн мэдээлэл
  - 5.3.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн боломж
  - 5.3.4. Бусад (эрүүл мэнд, чөлөөт цаг ...) (Тодруулах):-----
- 5.4. Боловсролын болон мэргэжлийн мэдээллээр хангахдаа мэдээллийн технологийг ашиглах (Өгөгдлийн сан нь компьютер дээр суурилсан боловсролын болон ажил мэргэжлийн чиг баримжааны хөтөлбөр ба интернэт).
- 5.5. Дээр дурьдсан аргаар боловсролын болон мэргэжлийн мэдээлэлд хандаж, ашиглахыг үйлчлүүлэгчдээ зөвлөх.

#### 6. Зөвлөлдөх ба зохицуулах

- 6.1. Оюутан, сурагчидтай хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ эцэг, эх, багш, нийгмийн ажилтан, болон бусад холбогдох талуудтай зөвлөлдөх.
- 6.2. Харилцаа, зорилго, зан үйлийн зайлшгүй шаардлагатай өөрчлөлтийн зөвлөгөө өгөхөд холбогдох хүмүүс хоорондын харилцааны чадварыг эзэмших.
- 6.3. Байгууллагуудтай ( их сургууль, бизнесийн байгууллага, хотын захиргаа ба бусад институци ) ажиллах чадварыг харуулах
- 6.4. Үзэл баримтлал болон шинэ мэдээллийг үр дүнтэй танилцуулж, тайлбарлах.
- 6.5. Сургууль болон олон нийтийн ажилчдыг суралцагчдад өгөх нөөц боломжийг хамтран хангах талаар зохицуулах.
- 6.6. Суралцагчид болон бусад хүмүүсийг тусгай хөтөлбөр, үйлчилгээ, сүлжээ ашиглахад нь туслах
- 6.7. Өөрийн хөтөлбөрөө зохиох оюутны бүтээлч сэтгэлгээг чиглүүлж дэмжих (сургалт, ажлын)
- 6.8. Мэргэжлийнхээ хувьд сайн имиж бүрдүүлэх чадвар.

#### 7. Судалгаа болон үнэлгээ

- 7.1. Судалгааны арга, мэдээлэл цуглуулах, шинжлэх аргын талаарх мэдлэг.

- 7.2. Удирдамж болон зөвлөмжтэй холбоотой судалгааны төслийг дэмжих
- 7.3. Судалгааны үр дүнг илтгэх арга .
- 7.4. Тухайн судалгааны дүнг танилцуулах.
- 7.5. Тухайн судалгааны дүнг удирдамж ба зөвлөхийн дадлага болгон нэгтгэх..
- 7.6. Удирдамжийн хөтөлбөр болон хөндлөнгийн оролцоог шинэ арга барил, дүгнэлтийн загварын хөтөлбөртэй нийцүүлэн үнэлж дүгнэх.
- 7.7. Орчин үеийн судалгааны ололтыг баимтлах.

#### **8. Хөтөлбөр, үйлчилгээний удирдлага**

- 8.1. Зорилтот хүмүүсийг тодорхойлж, илрүүлэх
- 8.2. Шаардагдах үнэлэлт, дүгнэлтийг гаргах
- 8.3. Хөтөлбөрийн төлөвлөлт болон гүйцэтгэлтэй холбоотой нөөцийн тооллого, үнэлгээ
- 8.4. Орчин үеийн холбогдох ном хэвлэл, хандлага, нийтлэлийн тухай мэдэх.
- 8.5. Хөтөлбөр болон үйлчилгээний талаар олон нийтийн итгэлийг төрүүлэх
- 8.6. Хөтөлбөрт хөндлөнгийн оролцоог хангах (загвар гаргах, хэрэгжүүлэх, хянах).
- 8.7. Хөндлөнгийн оролцооны үр дүнтэй байдлыг дүгнэх
- 8.8. Институци/ агентлагийн сайжирсан үр дүнгээс суралцах хөтөлбөрийг чанаржуулах
- 8.9. Боловсролын, зөвлөхийн, удирдамжийн , байршуулалтын үйлчилгээг зохион байгуулан удирдах чадвар.
- 8.10. Хүний нөөцийн удирдлага ба хяналт.
- 8.11. Ажилтныг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх.

#### **9. Олон нийтийн орон зайг бий болгох**

- 9.1. Олон нийтийн гол нөхөрлөлүүдтэй харилцааг хөгжүүлэх чадвар
- 9.2. Хүн болон материаллаг нөөцийн шинжилгээг удирдах.
- 9.3. Олон нийтийн байгууллагын дүгнэлт, түүний хэрэгцээг удирдах.
- 9.4. Олон нийтийн байгууллагын нөөцийг ашиглан тэдний хэрэгцээг хангахын тулд үр бүтээлтэй хамтран ажиллах.
- 9.5. Эдийн засаг, нийгэм, боловсрол, ажил эрхлэлтийн зорилгын талаар үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хөгжүүлж, хэрэгжүүлж, үнэлэх зорилгоор олон нийтийн байгууллагатай ажиллах.
- 9.6. Боловсрол болон мэргэжлийн удирдамжийн талаар орон нутгийн, үндэсний болон олон улсын нөөц боломжийн сүлжээтэй ажиллах.

#### **10. Байршуулалт**

- 10.1. Ажил хайх стратегид үйлчлүүлэгчдийг бэлдэх
- 10.2. Ажил хайхад интернэтийг ашиглах
- 10.3. Үйлчлүүлэгчид ажлын боломжийг танилцуулж тохирох ажлын сонголтыг хангах.
- 10.4. Ажил олгогч, сургалт хариуцагч нарын санал болгож буй боломжийн талаар мэдээлэл авах зорилгоор тэд нартай хамтран ажиллах
- 10.5. Бодлого хэрэгжүүлэгч нартай зөвлөлдөх.
- 10.6. Дэвшүүлсэн санал, зөвлөмжийг мөрдөх
- 10.7. Хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол эсвэл сургалтын тодорхой орон тоон дээр хувь хүмүүсийг тодорхойлж, ороцуулах
- 10.8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж буй хүмүүст дэмжлэг үзүүлэх.

## 2. Мэргэжлийн үнэлгээ, шалгалт

1. Сургалтын дэмжлэг Support for learning (<http://www.support4learning.org.uk/job-search/assess.htm>).

Английн энэ хуудас нь мэргэжлийн үнэлгээний заримыг нь он-лайн хэлбэрээр өгч болдог тест руу холбогдох жагсаалтыг санал болгодог.

2. Minnesota ISEEK (Internet System for Education and Employment Knowledge-United States) <http://www.iseek.org/sv/81002.jsp>

Америкийн энэ сайт нь мэргэжлийн үнэлгээний тестийн жагсаалт руу холбож өгдөг линкийн жагсаалтаар хангана. Тэдгээрийн заримыг нь он-лайн хэлбэрээр өгч болдог.

3. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааг хэрэгжүүлэх явц

Доорхи жишиг явц нь (Канадын Хүний нөөц, Чадавхийн хөгжлийн газрын Катрин Кассерлийн хөгжүүлсэн) ажил мэргэжлийн хэрэгжүүлэгч нарын үйлчлүүлэгчдээ үзүүлэх хөндлөнгийн нөлөөний шатлал байхын зэрэгцээ зөвлөхийн гарын авлагаар хангана. Эдгээр явц болон гарын авлагын агуулга нь тэргүүн шугамын (сургуулиуд, агентлаг, засгийн газрын үйлчилгээ) ажил мэрэгжлийг хэрэгжүүлэгч нарын өдөр тутмын хэрэгцээнд тохируулах боломжтой юм.

- А. Зөвлөхийн үнэлгээ болон асуудал шийдвэрлэх явц
- Б. Хувийн хэрэгцээг тодорхойлох явц
- В. Үйлчлүүлэгчийн үйл ажиллганы төлөвлөгөө
- Г. Багц менежментийн явц
- Д. Зөвлөхийн гарын авлагын агуулга

## А. Зөвлөмж үнэлгээ ба асуудал шийдвэрлэх явц

### Зорилго:

Явц нь зөвлөх болон хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтэн болон нийт үйлчлүүлэгчдэд хөдөлмөр эрхлэлт, түүнтэй холбоотой үйлчилгээ нь үйлчлүүлэгч бүрийн хөдөлмөр эрхлэлт дээр суурилсан байдаг гэдгийг бүрэн ойлгуулахад нь дэмжинэ.

### Тодорхойлолт:

Тус загвар нь хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөмжийн үнэлгээний бүрэлдэхүүний 12 даалгавар мөн зөвлөхийн зүгээс хийгдэх 12 үйлдлийг тайлбарласан юм. Эдгээр даалгаврыг 4 алхмаар тайлбарласан юм.

### 1-р алхам Хөдөлмөр эрхлэлтийн бэрхшээлийг таниулах

1-р шат. Хамтран ажиллах харилцаа тогтоох

- Бие бие хүндэтгэж илэн далангүй байх
- Хамтрах бол ажлын мөн чанар гэдэгтэй санал нийлэх
- Мэдээллийг чөлөөтэй солилцох
- Үйлчлүүлэгчийн нууцыг хүндэтгэх

2-р шат. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хариуцлага, тулгарах бэрхшээлийг дурьдах

- Тухайн асуудал олон улсын шинж чанартай байна
- Тухайн сэдвээр үйлчлүүлэгчийн ирээдүйн төлөвийг хүлээж авах

3-р шат. Тулгарч буй бэрхшээлийг нарийвчлан тогтоох

- Үйлчлүүлэгчийн үгийг анхаарах
- Үйлчлүүлэгчийн ойлголтын үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэлтийн бэрхшээл, үр дагварыг тайлбарлах

4-р шат. Ярилцлагын зорилгыг тодорхойлох

- Ярилцлагын зорилгыг танилцуулж үйлчлүүлэгчийг түүнд зоригжуулан чиглүүлэх
- Үйлчлүүлэгчийн талаас эсэргүүцэх шинж тэмдэгт анхаарлаа хандуулах

**2-р алхам: Хөдөлмөр эрхлэлтийн бэрхшээлийг ойлгуулах**

5-р шат. Ой тогтоомж, гадны нөлөөлөл, зан байдал, харилцан хамаарлын бэрхшээл байх талаар ойлгуулах

- Үйлчлүүлэгчийн бодол, ойлголт, таамаглалыг таньж мэдэх
- Бэрхшээлээс үүсэх үйлчлүүлэгчийн байдал, сэтгэл хөдлөлтийг тодорхойлох
- Бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд үйлчлүүлэгчийн авах арга хэмжээг таньж мэдэх
- Үйлчлүүлэгчийн амьдралд бэрхшээлийн нөлөөлөлийг тодорхойлох

6-р шат. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бэрхшээлтэй холбоотой хувийн болон орчин тойрны нөөц ба хязгаарлалтыг тодорхой болгох

- Үйлчлүүлэгч нь (боловсрол, авьяас чадвар, дур сонирхол, боломж, эрмэлзэлийн хувьд ) хэн болох гэдгийг таних
- Үйлчлүүлэгчийн орчинг (нөөц боломж, халамж, боломжит үйлчилгээ г.м.) тодорхойлох

7-р шат. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бэрхшээлтэй холбоотой үйлчлүүлэгчийн үнэлгээг тодруулах

- Үйлчлүүлэгчдийн үнэт зүйлс, үүнтэй холбоотой хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн нөлөөг нь тодорхойлох

**3-р алхам: Үйл ажилгааны төлөвлөгөөг боловсруулах**

8-р шат. Зөвлөхийн зорилгыг тогтоож сонголтыг бий болгох

- Бэрхшээлийг тогтоосон бодлыг үйл ажиллагаа болгож хувиргах. Жишээ нь: « хэрвээ би хүсвэл ... би .... ёстой»
- Шийдвэрлэх арга замын сонголтыг хэлэлцэх.

9-р шат. Үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлийг тогтоох,

- Үйлчлүүлэгчийн нөөц боломж, хязгаарлалтыг харгалзан сонголт тус бүрээр давуу болон сул талын нарийн шинжилгээ хийх
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бэрхшээлийг шийдвэрлэх хамгийн тохиромжтой сонголтыг хийх

10-р шат. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах

- Чухал сонголтыг хоёр талаас нь зөвшилцсний дагуу тодорхой үйл ажиллагаа болгон хөрвүүлэх
- Үйлчлүүлэгчийн хүсэл эрмэлзэл, үүрэг амлалтыг үнэлэх

**4-р алхам: Хэрэгжилт, үнэлгээ**

11-р шат. Зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний зорилтод хүрэх

- Үйлчлүүлэгчийг урамшуулж, анхаарал тавьж, чиглүүлэх
- Ажил хэргийн төлөвлөгөө дуусгавар болсныг нотлох
- Зорилгоо биелүүлээгүй нөхцөлд байдлыг шалгаж шаардлагатай бол үйл ажиллагаа болон зорилтыг өөрчлөх
- Бүртгэл ба бичиг баримт

12-р шат. Үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг судлах

- Ажил эрхлэлтийн дөрвөн хэмжүүрийн аль нэгэнд зорилгоо бие даан биелүүлж чадсан эсэхийг хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтэн болон үйлчлүүлэгч хоёр талаас үнэлгээ гаргах.

**Б. Хувь хүний хэрэгцээг тодорхойлох явц****Зорилго:**

Үйлчлүүлэгчийн хэрэгцээг эн тэргүүнд тавьж буй зөвлөхөд тухайн хүний талаар тодорхой мэдээллийг хамт олноос авах, зөвлөгөө өгөх явцад аль болох тухайн хүний хэрэгцээг зөв тодорхойлох нь чухал юм.



**Тодорхойлолт:**

Хувийн хэрэгцээг тодорхойлох ярилцлага нь 1. Ажил мэргэжлийн талаар шийдвэр гаргах; 2. Чадавхиа дээшлүүлэх; 3. Ажил хайх; 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдал хэмээх хөдөлмөр эрхлэлтийн дөрвөн хэмжүүр, гурав болон найман үе шаттай явц мөн билээ.

**1 дэх үе шат: Хэрэгцээг тодорхойлох:**

- Нээлттэй ярилцлага
    - Үйлчлүүлэгчтэйгээ мэндэлж танилцах
    - Үйлчлүүлэгчийнхээ зорилгыг тодруулах
    - Ярилцлагын зорилгын тодорхойлох (хамтарсан явц)
    - Зорилт, түүний шулгуурыг баталгаажуулах (санал болгох хөтөлбөр, үйлчилгээнд тохирох эсэх)
    - Бусад байгаа үйлчилгээ эсвэл нөөц боломжийг дурьдах
  - Мэдээлэл цуглуулах
    - Үйлчлүүлэгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар мэдээллийг цуглуулах
    - Үйлчлүүлэгчийн мэргэжлийн зорилгыг тодорхойлох (заримд нь судалгаа шаардагдаж болох юм)
    - Үйлчлүүлэгч мэргэжлийн шаардлагыг хангах эсэхийг тодорхойлох (үүнд: мэргэжил, гэрчилгээ, зөвшөөрөл зэрэг орно)
    - Үйлчлүүлэгчийн ажил хайх боломжийг тодорхойлох (жишээ нь: унаа, хүүхдээ харах, хувцас)
    - Үйлчлүүлэгчийн ажил хийх боломжийг тодорхойлох (жишээ нь: эрүүл мэндийн байдал, хүүхдээ харуулах боломж, унаа, амьдрах байр )
    - Боллоцотой халамжийн хөтөлбөрт хамрагдах шаардлагатай талаар мэдээлэл цуглуулах
    - Хувийн болон санхүүгийн хүсэлтийн талаар мэдээлэл цуглуулах
  - Хэрэгцээг тодорхойлох
    - Үйлчлүүлэгчийн тухай хүлээж авсан мэдээллийг нэгтгэж, баталгаажуулах
    - Үйлчлүүлэгчийнхээ хэрэгцээг тодорхойлох
    - Тодорхойлсон хэрэгцээг үйлчлүүлэгчтэйгээ харилцан тохирох
  - Шалгуурт тэнцэх эсэхийг үзэх
    - Мэдээллийг нэгтгэж тавьсан шалгууртай харьцуулах (жишээлбэл, нас, иргэншил, хүйс)
    - Үйлчлүүлэгчийн ойлголтыг баталгаажуулах
- Хувилбар болон холбогдох арга хэмжээг хянах
- Тодорхойлж гаргасан хэрэгцээг тохирох бөгөөд санал болгох хувилбарыг тайлбарлан, уялдуулах
  - Үйлчлүүлэгчид тодорхойлж гаргасан хэрэгцээнд нийцсэн сонголт хийхэд нь туслах
  - Цаашдын үйлчилгээнд хувилбарыг баталгаажуулах
  - Шаардлагатай эрх, үүргийг тоймлон танилцуулах
  - Хувилбарыг зөвшөөрөх

1. Бусад үйлчилгээ эсвэл байгууллагад тохирч болох зүйлийг санал болгох

2. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах

**2-р үе шат: Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах**

Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах

- Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний үе шатыг авч хэлэлцэж, боловсруулах
- Санхүүгийн үнэлгээг хийх (шаардлагатай бол)
- Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг эцэслэх
- Уулзалтын хугацааг товлох

- Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд үйлчлүүлэгчийн оролцоог хангах
- Мөрдөх цагийн хуваарийг гаргах
- Санхүүгийн амлалтыг баталгаажуулах (шаардлагатай бол)
- Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний амлалтыг баталгаажуулах
- Зөвлөх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан эсвэл үйл ажиллагааны менежерийг таниж мэдэх
- Ярилцлагыг хаах

### 3-р үе шат: Бичиг баримт бөглөх

- Бичиг баримтыг бөглөх (анкет, маягт, е- анкет).

## В. Үйлчлүүлэгчийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Үйлчлүүлэгчийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээгээ биелүүлэхэд нь туслах, ажил мэргэжлийн зорилгод нь анхаарал тавих зорилгоор үйлчлүүлэгч болон үйлчилгээ үзүүлэгч (зөвлөх, хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтэн) нарын боловсруулсан үе шат болон үйл ажиллагааны цуврал юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээнд доорхи зүйлс орно:

1. Ажил мэргэжлийн шийдвэр гаргалт нь ажил мэргэжлийн сонголт хийхтэй эсвэл ажлын сонголтын дагуу нэг ба түүнээс дээш сонголт хийх бололцоотой байхтай холбоотой чадвар ба мэдлэгийг агуулдаг.
2. Чадвар дээшлүүлэхэд ажлын байранд тавигдах ерөнхий шаардлага болон тухайн мэргэжлийн онцлогт тохирсон чадвар орно.
3. Ажил хайх чадвар нь ажлыг үр дүнтэй хайх чадвар эсвэл ажил хайлтын бие даасан байдлыг хэлнэ.
4. Ажлын байраа тогтвортой хадгалах чадварыг хувь хүний ажлын байраа тогтвортой хадгалах эрмэлзэлтэй холбох.

Үйлчлүүлэгчийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд үйлчлүүлэгч хэрэгцээндээ хамгийн тохиромжтой гэж шийдсэн хувилбар, түүнтэй холбоотой арга хэмжээг тусгана.

Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь доорхи зүйлийг агуулна:

- Ямар арга хэмжээг хэрэгжүүлэх талаарх тохиролцоо,
- Үйлчлүүлэгч, үйлчилгээ үзүүлэгч хоёрын үүрэг хариуцлагын тодорхойлсон тогтоомж,
- Арга хэмжээг дуусгах хугацааны талаарх тохиролцоо,
- Арга хэмжээг хаана хэрэгжүүлэх талаарх тодорхой тохиролцоо,
- Арга хэмжээний үр дүнгийн талаарх тохиролцоо зэрэг болно.

## Г. Удирдлагын явцын судалгаа

### Зорилго:

Гол зорилго нь зөвлөх болон хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтнууд, тэдгээрийн үзүүлж байгаа туслалцаа дэмжлэгийг авч амжилттай хэрэгжүүлж эерэг үр дүнд хүрэх зорилтыг үйлчлүүлэгчид хэрхэн биелүүлж байгаа талаар мэдээлээр хангахад оршино.

### Тодорхойлолт:

Удирдлагын явц нь үйлчлүүлэгч төвтэй халамжийн үйл ажиллагаа болон үйлчлүүлэгчийн үр дүнгийн бүртгэл ба тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлт болон ажил мэргэжлийн асуудлаа шийдвэрлэх зорилготой үйлчлүүлэгчийн хичээл зүтгэлийн үр дагаварын цагаа олсон баримт бичгийн хослол болсон найман үе шаттай үйл явц юм (жишээлбэл: боломжийн ажил олох эсвэл сургуульдаа эргэн орох).

1. Үйлчлүүлэгчийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг авч үзэх (хувь хүний хэрэгцээг тодорхойлох үйл явцын нэг хэсэг)

- Үйлчлүүлэгчтэйгээ уулзахын өмнө байгаа бичиг баримт, тэмдэглэлийг хянаж үзэж тухайн бичиг баримт нь төгс бөгөөд тодорхой гэдэгт итгэлтэй байх

- Үйлчлүүлэгчийн хэрэгцээ, нөөц бололцоо, асуудал, боломж болон төлөвлөгөөний тухай тодорхой ойлголтыг олж авах
- Аливаа зөрчил, тодорхой бус байдал өөр үгээр хэлбэл харагдахуйц асуудлыг таниж мэдэх
- Санхүүгийн асуудлыг хянах (жишээ нь үйлчлүүлэгч ямар нэгэн санхүүгийн тусламж авсан эсэх).

## **2. Үйлчлүүлэгчтэй тогтвортой ажиллах**

- Үйлчлүүлэгчтэйгээ биечлэн эсвэл утсаар холбоо барих
- Удирдлагын явцын нэг хэсэг нь үйлчлүүлэгчтэйгээ тогтвортой холбоо барьж, ирээдүйн зорилгыг тайлбарлах. Жишээ нь: хүрсэн амжилтын бүртгэл хөтлөх, асуудал, бэрхшээлийг тэмдэглэж, шийдвэрлэх арга замыг тодруулах.
- Үйл ажиллагааны нэг хэсэг болох арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, үйлчлүүлэгчийн хүлээлтийг тодорхой болгох
- Аливаа зөрчил, тодорхой бус байдал, асуудлыг таниж мэдэх
- Бичиг баримттай нь харьцуулж үйлчлүүлэгчийн тухай ойлголтыг баталгаажуулах
- Шинэ аль эсвэл өөрчлөгдсөн мэдээлэлийг бүртгэлд оруулах
- Дараачийн үргэлжлэх хугацааг баталгаажуулах

## **3. Үүрэг амлалтыг баталгаажуулах**

- Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд орсон үйлчлүүлэгчийн амлалтыг хүчин төгөлдөр болгох
- Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний зөвлөхийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтний тавих анхаарлыг баталгаажуулах
- Дээр зөшөөрсөн үйл ажиллагааны нэг хэсэг болох жишээлбэл санхүүгийн дэмжлэгийг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлтэй уялдуулан, дагаж мөрдөх зөвлөмжийг гаргаснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтний амлалтыг баталгаажуулах.

## **4. Арга хэмжээг зохицуулах**

- Үйлчилгээ үзүүлэгч, жишээ нь: сургалтын байгууллага, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, тусгай зөвлөгөө өгөх зэрэгтэй холбоо тогтоох
- Үйлчлүүлэгчид шаардагдах арга хэмжээнийг эхлэх, төгсөх хугацааг баталгаажуулах
- Үйлчлүүлэгчийн хэрэгцээг тодорхойлсны үндсэн дээр үйлчилгээний стандартыг үйлчилгээ үзүүлэгч мөрдөж чадах эсэхийг хянах
- Үйлчлүүлэгчийн хэрэгжилтийн хянах ( биечлэн уулзаж, утсаар)
- Үйлчлүүлэгчийн файлд мэдээлэл оруулах

## **5. Үйлчлүүлэгчийн амжилтыг дэмжих**

- Үйл ажиллагааны явцад үйлчлүүлэгчийг урамшуулан, баталгаажуулж анхаарал тавих
- Арга хэмжээг үргэлжлүүлэх нь тохиромжтой эсэхийг тодорхойлох
- Аливаа асуудал/ үүссэн байдлыг олж илрүүлж , түүнд анхаарлаа хандуулах
- Шаардлагатай бол засаж жигдрүүлэх арга хэмжээ авахыг зөвлөх
- Үйл ажиллагааны үр дүнг үйлчлүүлэгч ухамсарлаж буйг баттай болгох
- Аливаа өөрчлөлтийг баримтжуулах
- Шаардлагыг биелүүлсэн нөхцөлд нотолгоо гаргах

## **6. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг дахин үнэлэх, шинэчлэх**

- Хэрэглэгчтэй үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний дагуу ажиллах, жишээ нь амжилт, тулгарсан асуудал мөн түүнийг яаж шийдвэрлэсэн тухай баримтжуулах
- Хэрэглэгч үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний агуулгыг бүрэн ухамсарлаж түүний дагуу амлалт өгч байгаа гэдгийг нотлох

## **7. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг сонгох**

- Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэглэгчийн гүйцэтгэлийг баталгаажуулах
- Үр дүнг тодорхойлох

- Үр дүнгийн жагсаалтыг гаргах

#### **8. Тогтвортой байдлыг хангах**

- Хэрэв боломжтой бол хэрэглэгчийнхээ амжилт болон хэрэгцээтэй нь танилцах зорилгоор дурьдсан хугацаанаас өмнө нэг сар эсвэл дөрвөн сарын турш холбоотой байж, тогтвортой байдлыг хангах.

### **Д. Зөвлөхийн гарын авлагын товч агуулга**

Гарын авлагад доорх зүйлийг тусгана:

1. Байгууллага болон боловсрол аль эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээтэй холбоотой өөрчлөгддөг тогтолцооны хэтийн төлөв.
2. Холбоо барих: туслалцаа авахаар хэнтэй холбогдох. Төв офис болон хамт олны нөөц боломжийг ч хамруулж болно. .
3. Төсөв болон байгууллагын бусад шаардлагыг багтаасан удирдамж
4. Байгууллагын зорилго, түгээх болон санхүүгийн боломж: жишээлбэл: байгууллага бүхэлдээ болон тухайн офисийн богино болон дунд хугацааны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө. Богино хугацааны хувьд : хамгийн доод тал нь гурван сарын хугацаанд хэрэглэгчдийнхээ 70% -ийг ажилтай болгох бөгөөд өргөдөл өгсөн бүх оюутнуудын 90% дунд сургуулийн дараах сургалтанд хамруулах. Урт хугацааны хувьд: гурван жилийн хугацаанд ажил олгох түвшинг 20 % -йар дээшлүүлэх, мөн энэ хугацаанд хөтөлбөр болон үйлчилгээний тоог нэмэгдүүлэх. Гурван жилийн төгсгөлд хөтөлбөрийн амжилтыг дүгнэх, жишээ нь зорилгоо ямар хэмжээнд биелүүлсэн эсэх.
5. Хөтөлбөрийн нэр, тодорхойлолт, боломж
6. Орлогын туслах хөтөлбөрийн мэдээлэл. Түүнд хүрэх арга зам.
7. Холбогдох хөтөлбөрийн мэдээлэл, жишээ нь дунд сургуулийн дараах сургалтанд хамрах арга зам, санхүүгийн туслалцаа авах
8. Лавлах материал, жишээ нь, хэрэв материал захиалах каталог мөн болно
9. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг хайх болон орчуулах арга. Жишээ нь сонин ашиглах
10. Үр дүнгийн хүснэгтийг оролцуулсан бүртгэл хадгалах шаардлага, тэдгээрийг нэгтгэх талаар
11. Хэрэглэгчдэд: ажилчид, ажил олгогчид, оюутнуудад үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг дэмжих талаар
12. Нууцлалын асуудлууд – хэрэглэгчийн мэдээллийг хэрхэн нууцлах талаар
13. Интернэт дэх ашигтай лавлагаа: зөвлөхийн сургалт, оюутанд зориулсан мэдээлэл, ажилчдад зориулсан мэдээлэл, үнэлгээний арга гэх зэргээр ангилсан хэсгүүд
14. Зөвлөхийн чадвар, үүнд яаж хүрэх, мөн түүнийг яаж хадгалах.
15. Нийгмийн асуудлын нөөц бололцоо, шууд хэлэхэд тэдгээр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал биш ч гэсэн. Жишээ нь: эрүүл мэнд, архинд донтох, гэр бүлийн хүчирхийлэл зэрэг асуудлууд
16. Хувийн болон мэргэжлийн туйлдалтаас яаж урьчилан сэргийлэх талаар.

4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх зөвлөмж, карьерийн удирдамж болон мэргэжлийн талаарх мэдээлэл

Материалыг Хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас бэлтгэв.

Катерин Кассерлигийн энэхүү Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын удирдамж нь олон нийтийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээгээр дамжуулан хувь хүнд зөвлөгөө хүргэх ажлын бүтэц юм. Энэ талаар мэдээллийг ОУХБ-ын вэб хуудаснаас авах боломжтой юм.

<http://mirror/public/english/employment/scills/empserv/public/publ/index.htm> гэсэн хаягаар олж болно.

## **В. Бодлогын удирдамж**

### **1. Ажил мэргэжлийн чиг бараимжаа: Бодлого боловсруулагчдад зориулсан гарын авлага**

Олон улсын хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын энэ удирдамж нь 2001-2003 онд OECD болон Европын 36 орнууд, мөн Европын биш гурван дунд орлоготой орнуудад явуулсан ажил мэргэжлийн чиг баримжааны явцыг үндэслэн боловсруулсан юм. Үүнийг доорх вэб хуудаснаас

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/9104021E.PDF> авах боломжтой юм. Мөн OECD –ийн нийтлэлээс авч болно.

## Ашигласан ном

- Д.Аисенсон, Г.Аисенсон, Ф.Монедеро, С.Батл, Л.Легаспи, 2004. Аргентин дэх сэтгэл зүй болон боловсролын удирдамжийн онолын загвар болон хөгжил (Буэнос Айрийсийн Их сургуулийн Социологийн сургууль), [www.gudance-research.org/EG/ip/theory/guid-argentina](http://www.gudance-research.org/EG/ip/theory/guid-argentina), 2005 оны 12-р сарын 7.
- Ж.Арулмани, С.Арулмани, 2004. Ажил мэргэжлийн зөвлөмж: Гарын авлага (Шинэ Дели, Тата МкГраоХил)
- Г.Бетчермэн, К.Оливас, А.Дар, 2004. Хөдөлмөрийн идэвхитэй зах зээлийн хөтөлбөрийн нөлөөлөл: хөгжиж буй болон шилжилтийн орнууд дахь үнэлгээний шинэ үр дүн, Нийгмийн хамгааллын талаарх хэлэлцүүлэг, цуврал тайлан, №0402 (Вашингтон, Дэлхийн Банк)
- Л. Бизансон, М.Туркотте, 2004. «Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны үйлчилгээг хүргэх нь», ОУХБ-ын хэвлэгдээгүй тайлан, [ifpskills@ilo.org](mailto:ifpskills@ilo.org) – ээс авах боломжтой
- Р.Келлет, 2001. «Орон нутаг дахь ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл, ба чиг баримжааг нэгтгэх нь», Европын холбоо, ОУХХАБ-ын тайлан, 11-р сар
- С.Кассерли, 1994, Хөдөлмөр эрхлэлтийн газрын төрийн үйлчилгээгээр дамжуулан ажил эрхлэлтийн зөвлөмж, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн ангиллын талаарх мэдээллийг хүргэх нь, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн захиргааны газрын баримт бичиг, №40-2
- Г.Корхазе, Г.Росас, Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөмж, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа: хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтнуудад зориулсан сургалтын удирдамж, ОУХБ, Женев
- А.Дар, З.Цанатос, 1999. Хөдөлмөрийн идэвхитэй зах зээлийн хөтөлбөрийн нөлөөлөл: үнэлгээний шинэ үр дүн, Нийгмийн хамгааллын талаарх хэлэлцүүлэг, цуврал тайлан, №9901 (Вашингтон, Дэлхийн Банк)
- Европын сургалтын суурь, 2003. Шинээр элсэж буй 11 орон дахь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх бодлогын үнэлгээ, Нэгдсэн тайлан, Турин, 7-р сар
- М.Кодфрей, 2003, Хөгжиж буй болон шилжилтийн орнуудад дахь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бодлого, Нийгмийн хамгааллын талаарх хэлэлцүүлэг, цуврал тайлан, №0320 (Вашингтон, Дэлхийн Банк)
- Боловсрол, мэргэжлийн сургалтын удирдамжийн олон улсын нийгэмлэг, 1999. «XXI-р зууны мэргэжлийн сургалтын удирдамжийн стратеги, НҮБ-ын Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны газрын тайлан.
- ОУХБ.2004. Дэлхийн эдийн засаг дахь шилжин суурьшсан ажилчдын шударга харилцаа, Тайлан 4, ОУ хөдөлмөрийн талаарх 92-р хуралдаан, 2004
2004. Даяаршилын нийгмийн асуудлын талаарх олон улсын зөвлөл: Шударга даяаршил: бүх нийтэд тэгш боломжийг олгох нь, ОУХБ
2004. «Индонези дахь ажлын байр луу шилжиж буй талаарх судалгааны тайлан», Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх хөтөлбөрийн цуврал тайлан №14, Женев
2003. «Вьетнам дэх ажлын байр луу шилжиж буй залуучуудын талаарх судалгааны тайлан», Жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаарх хөтөлбөрийн цуврал тайлан №13, Женев
2003. Ядуурлаас ангилрах нь, ОУХБ-ын Ерөнхий захирлын илтгэл, ОУ хөдөлмөрийн 91-р чуулган, 2003
2002. Олон улсын хөдөлмөрийн талаарх бодлого, Женев
2002. Хүний нөөцийн зөвлөмжийн талаарх мэдээллийн баазыг шинэчлэх нь, ОУХБ, [www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm). 2005 оны 12-р сарын 7.
1997. Дэлхийн хөдөлмөрийн газрын зураглал, Хөдөлмөрийн статистикийн газрын тайлан, №95-2, Женев
- В.Ивамото, А-М Хофмэн, 2003. «Дакарын бүх нийтийн боловсролын талаарх хүрээний хөдөлмөр, мэргэжлийн ур чадварын чиглэл», Ур чадварын талаарх цуврал тайлан, 4-р сар, хуудас 21
- В.Крефт, А.Г.Ваттс, 2003, Төрийн бодлого ба ажил мэргэжлийн чиг баримжаа: ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөмж, мэдээлэл, удирдамжийн талаарх ерөнхий мэдээлэл, Польш улсын жишээ, Дэлхийн банк, 2003 оны 5-р сар, [www.worldbank.org/education/lifelomg\\_learning/pdf/poland\\_countryreport\\_final.pdf](http://www.worldbank.org/education/lifelomg_learning/pdf/poland_countryreport_final.pdf)

- Л.Лим Леан, 1996. Эмэгтэйчүүдэд олон болон илүү ажлын байрыг олгох нь: үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, Женев
- Б.Маттею, 2004, Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх гарын авлага, ОУХБ-ын хэвлэгдээгүй тайлан, ifpskills@ilo.org – ээс авах боломжтой
- Ж.МкКарти, 2004.»Ажил мэргэжлийн чиглэлээр ажиллаж буй хүмүүст зориулсан ур чадвар, сургалт болон мэргэшил», Олон улсын хөдөлмөрийн сэтгүүл, боть №4, цуврал 2-3
- Ж.Миллер, Л.Веттер, 1996. «Техникийн мэргэжил эзэмшихэд охид, эмэгтэйчүүдэд тэгш боломжийг олгох нь», НҮБ-ын БШУСБ-ын цуврал тайлан №6, Бонн
- ОУЭЗХАБ, 2003. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа ба төрийн бодлого: ялгааг арилгах нь, Парис
- Европын комисс, 2004. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа: гарын авлага, Франц хэл дээр
2002. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх бодлогын үнэлгээ: Солонгос Улс, Парис
- Т.Фан, Е.Хансен, Д.Прайс, 2001, Өөрчлөгдөж буй хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажил эрхлэлт, Женев
- Т.Риодан, Г.Росас, 2003, «Хөдөлмөрийн ур чадвар: ОУХБ-ын үнэлгээ ба орчин цагийн өөрчлөлт», НҮБ-ын БШУСБ-ын цуврал тайлан №8, 5-р сар, хуудас 17-18, Бонн
- Д.С.Ричен, 2003. «ОУЭЗХАБ-ын ДеСеСо төсөлд оруулах хувь нэмэр», НҮБ-ын БШУСБ-ын цуврал тайлан №8, хуудас 13-14, Бонн
- Р.Султана, 2004. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны төсөлд өгөх санал, ОУХБ-ын хэвлэгдээгүй тайлан
2003. Мэдлэгт суурилсан эдийн засгийн талаар өгөх зөвлөмж: Европ дэх хөгжлийн хандлага, 9-р сар
- Р. Ду Тойт, 2004. Хөгжиж буй орны ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, ОУХБ-ын хэвлэгдээгүй тайлан, ifpskills@ilo.org – ээс авах боломжтой
- НҮБ, 2004. Дэлхийн дээрх хүн ам 2300 он хүртэл, Эдийн засаг, нийгмийн хэлтэс
- НҮБ-ын БСШУБ, 2004. Бүх нийтийн боловсрол: хяналт-шинжилгээ, бүлэг 2, <http://portal.unesco.org/education/en/ev.php>
- НҮБ-ын байгууллага дундын ажлын хэсэг, 2002, Сургууль завсардсан хүүхдийн хөдөлмөрийн ур чадвар: Энэтхэг улсад зориулсан зөвлөмж, [www.un.org.in/unnew/iawg/popdev/lifeskills/facilitator.pdf](http://www.un.org.in/unnew/iawg/popdev/lifeskills/facilitator.pdf)
- Ф.Варгас Зунига, 2005, Амьдралын туршид суралцах ур чадвар: Америк дундын судалгаа, Монтевидео
- А.Г. Ваттс, Д.Х.Фретфел, Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх төрийн бодлогыг боловсруулах нь: шилжилтийн орнуудын туршлага, тайлан №28598, Дэлхийн банк
- Р.Г.Султана, 2004. Дэлхийн 37 орон дахь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх төрийн бодлого. ОУХБ, Боть 4, цуврал 2-3, хуудас 105 – 122
- Д.Х.Фретфел, 2003. Ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх төрийн бодлогыг боловсруулах нь: бага орлоготой орнуудын туршлага, Дэлхийн банк, 8-р сар
- Р.Г.Султана, 2004. Дэлхийн 36 орон дахь ажил мэргэжлийн чиг баримжааны талаарх төрийн бодлого: нийтлэг асуудлууд, ОУХБ, 10-р сар
- Дэлхийн банк, 2003. Мэдлэгт суурилсан эдийн засаг ба насан туршийн ур чадвар: Вашингтон, Оксфордын их сургуулийн хэвлэлийн газар
- Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага, 1996. Боловсролын ур чадвар: төлөвлөлтийн судалгаа, Женев

