



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага
Женев

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирох
ажлыг тодорхойлох удирдамж

Роберт Херон

ОУХБ-ын
Ур чадвар,
хөдөлмөрийн
чадварын хэлтэс



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага
Женев

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

**Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирох
ажлыг тодорхойлох удирдамж**

Роберт Херон

ОУХБ-ын Ур чадвар, хөдөлмөрийн чадварын хэлтэс

Зохиогчийн эрх © Олон улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага. 2011
Анх хэвлэгдсэн он 2005

Олон улсын зохиогчийн эрхийн конвенцийн 2 дугаар протоколын дагуу Олон улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас гаргасан хэвлэлүүд нь зохиогчийн эрхээр хамгаалагдана. Гэвч эдгээр хэвлэлээс эх сурвалжыг нь заасан нөхцөлд зөвшөөрөл авалгүйгээр иш татаж болно. Дахин хэвлэх, орчуулах, ашиглах эрхийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хэвлэлийн газарт (Эрх ба Зөвшөөрөл) Швейцарь дахь Женев CH-1211, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага гэсэн хаягаар болон pubdroit@ilo.org цахим хаягаар авна. Олон улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага нь энэ мэтээр ашиглаж хэрэглэхийг дэмжинэ.

Номын сангууд, хүрээлэнгүүд болон бусад хэрэглэгчид Их Британид Зохиогчийн Эрхийн Зөвшөөрөл Олгох Агентлагаас “90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP” [Факс: (+44) (0)20 7631 5500; и-мэйл: cla@cla.co.uk], АНУ-д Зохиогчийн Эрх Олгох Төвөөс “222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923” [Факс: (+1) (978) 750 4470; и-мэйл: info@copyright.com] гэсэн хаягаар тус тус авч болохоос гадна бусад улс оронд Дахин Хэвлэх Эрх Бүхий Байгууллага-уудаас энэ зорилгоор тэдгээрт олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу хэвлэн олшруулж болно.

Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирох ажлыг тодорхойлох удирдамж.
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага. 2011

ISBN 978-92-2- 825077-0

Түүнчлэн Англи хэл дээр *Job and work analysis: Guidelines on Identifying Jobs for Persons with disabilities* (ISBN 92-2-117864-1, Женев. 2005) хэвлэгдсэн.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас эрхлэн гаргаж буй нийтлэл, хэвлэлийн бүтээлүүдэд ашиглаж буй нэр томъёо, тэмдэглэгээнүүд нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын нийтлэг хэм хэмжээтэй нийцдэг бөгөөд эдгээрт нийтэлсэн аливаа материал нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын зүгээс аливаа улс орон, газар нутаг, тэдгээрийн засаг захиргаа, хил хязгаарын заагын талаар хууль эрхзүйн статусын тухай ямарваа үзэл санааг илэрхийлэхгүй.

Батлагдсан аливаа өгүүлэл, судалгаа шинжилгээ болон бусад бүтээл туурвилд илэрхийлсэн үзэл санааг гагцхүү тэдгээрийн зохиогчид хариуцах бөгөөд хэвлэн нийтлэх нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаар тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг баталж байна гэж үзэхгүй.

Түүнчлэн пүүс компаниуд, арилжааны бараа бүтээгдэхүүнүүд, ажил үйлчилгээний нэрсийн тайлбар лавлагаа зэрэг нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас тэдгээрийг баталж байгаа явдал биш бөгөөд тодорхой пүүс компани, арилжааны бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг дурдахгүй орхих нь мөн тэдгээрийг хүлээн зөвшөөрөхгүй байгаа явдал биш болно.

ОУХБ-аас гаргаж буй хэвлэлүүдийг номын томоохон худалдаанууд, дэлхийн олон улс оронд байдаг ОУХБ-ын газруудаас, эсвэл Швейцарийн Женевт байрладаг ОУХБ-ын хэвлэлийн газраас “ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland” хаягаар болон pubvente@ilo.org цахим хаягаар орж авч болно. Веб сайт: www.ilo.org/publns

Монголд хэвлэв.

ӨМНӨХ ҮГ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс хөдөлмөр эрхлэлтийн өрсөлдөөнд олноороо оролцож, өөрсдийн ур чадвар, авьяас билэг, хүсэл сонирхолд нийцсэн ажилд ажиллах юм бол тэд гайхамшигтай сайн ажилтнууд, ажил олгогчдынхоо үнэт хөрөнгө болох нь дамжиггүй билээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулдаг олон ажил олгогчид дэлхий даяар үүнийг гэрчлэн баталж байна. Харин бусад ажил олгогч эзэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулахыг хүсдэг боловч ямар ажил өгөхөө сайн мэддэггүй тул тэдэнд энэ тал дээр дэмжлэг хэрэгтэй байдаг. Тиймээс ажил үүргийн ба ажлын шинжилгээ нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын дотор тэдэнд таарч тохирох ажлыг олж тодорхойлох, ажлын байрны нөхцөл боломжуудыг судлах, тухайн ажлын шаардлагыг хангахын зэрэгцээ ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ур чадварт тохорхойцаар ажлын байрны нөхцлийг хялбар дөхөм болгох зэрэг олон талын ач холбогдолтой.

Ажил Үүргийн болон Ажлын Шинжилгээний тухай энэхүү удирдамжийг бэлтгэн гаргах хэрэгцээ нь ОУХБ-аас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгоход чиглэгдсэн олон үйл ажиллагааны явцад бидэнд хандан тавьсан хүсэлт шаардлагуудаас урган гарч ирсэн юм. Энэхүү удирдамжийг хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих боломжоо өргөжүүлэх хүсэлтэй, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон ажилчдаа хадгалан үлдэхийг зорьж буй ажил, үйлчилгээ олгогч нарт зориулаа. Энэхүү бүтээл нь мөн ОУХБ-ын ажил хайж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд зуучлах зорилгоор эрхлэн гаргасан дараах бүтээлүүдийн нэг гэж хэлж болно. Үүнд: ОУХБ-ын хөдөлмөр зуучлалын мэргэжилтнүүдэд зориулсан гарын авлага болох “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил олоход туслах”, ОУХБ-ын хөдөлмөр зуучлалын ажилтнуудын сургагч багш нарт зориулсан гарын авлагууд, бодлого боловсруулагчид болон хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний менежерүүдэд зориулсан “Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрны зуучлал – Үйлчилгээний үр дүнг сайжруулах арга замууд”. Эдгээр ном, гарын авлагуудыг өөрсдийн эх хэл дээр хөрвүүлэхийг бид дэмжин урамшуулж байна. Мөн эдгээр бүтээлийг засаж сайжруулах талаар санал, зөвлөмжүүдийг ч хүлээн авна.

Удирдамжийг ОУХБ-ын Бангког дахь төлөөлөгчийн газрын Хөдөлмөрийн удирдлагын газрын ахлах мэргэжилтэн Роберт Херон, Женев дэх ОУХБ-ын Ур чадвар, хөдөлмөрийн чадварын хэлтсийн ажилтан Барбара Мурэйтэй хамтран бэлтгэлээ. Энэхүү бүтээлд ОУХБ-ын Ур чадвар, хөдөлмөрийн чадварын хэлтсийн дарга асан Пекка Аро дэмжлэг үзүүлж байсан бөгөөд тэрээр ОУХБ-ын судалгаа шинжилгээ, дэмжлэг, ажил үйлчилгээгээр дамжуулж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжийг олгох тус байгууллагын үүрэг ролид маш их ач холбогдол өгч байсан билээ. Энэ удирдамжийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил хөдөлмөр эрхлэлтийн ирээдүйн төлөв, хандлагыг дээшлүүлэхэд дэлхий нийтээр өргөнөөр ашиглана гэдэгт итгэж байна.

Мпенга Кабунди
ОУХБ-ын Ур чадвар, хөдөлмөрийн чадварын
хэлтсийн дарга
Женев хот, 2005 оны 11 дүгээр сар

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирох ажлыг тодорхойлох удирдамж

ТАНИЛЦУУЛГА

БҮЛЭГ 1:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭГ ХЭН ХИЙХ ВЭ?

БҮЛЭГ 2:

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙГ ТАНИН МЭДЭХ

БҮЛЭГ 3:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БА АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

БҮЛЭГ 4:

АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭГ ХЭРХЭН ХИЙХ ВЭ?

БҮЛЭГ 5:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСНИЙ АШИГ ТҮС

БҮЛЭГ 6:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ЭЛЕМЕНТУҮД

БҮЛЭГ 7:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭГ ХЭРХЭН ХИЙХ ВЭ?

БҮЛЭГ 8:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ШАЛГАХ ХУУДСЫГ БЭЛТГЭХ

ТАНИЛЦУУЛГА

Ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд оруулах хамгийн үр дүнтэй арга бол тэдний ур чадвар, сонирхлыг тухайн сул орон тооны ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарьт заасан байгууллагын хүлээлттэй аль болох хамгийн сайнаар тааруулах явдал юм.

Ажлыг тааруулж тохируулах үйл явц нь ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын туршлага, сонирхол, ерөнхий ур чадварыг тодорхойлохын тулд маш чанартай сайн мэдээлэлтэй байхыг шаардана. Түүнчлэн ажил үүргийн тухай, гүйцэтгэх ёстой онцгой үүрэг даалгаврууд, ажлын гүйцэтгэлийн стандарт шаардлагууд, ажлын байрны нөхцөл, байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтын талаарх мэдээлэл бас чухал.

Ажилд зуучлах үйл явц нь орон тоо бүрийн нарийвчилсан ажлын байрны тодорхойлолтоос гадна мөн тухайн орон тоо тус бүрийн ерөнхий болон тодорхой шаардлагуудыг нарийн заасан ажил үүргийн дэлгэрэнгүй жагсаалттай байхыг шаарддаг. Ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн дэлгэрэнгүй жагсаалтын аль аль нь ажлын шинжилгээн дээр үндэслэгдэн хийгддэг. Чанартай, сайн **ажил үүргийн шинжилгээ** байхгүй бол ажлын байрны тодорхойлолт нь нарийвчилсан биш ерөнхий байдаг. Үүний үр дагаварт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өөрсдөд нь таарч тохирох ажлыг олох боломж буурна. Хэт ерөнхий, тодорхой бус ажил үүргийн хуваарь нь, эсвэл ерөөсөө ийм нарийвчилсан ажлын жагсаалт байхгүй бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд бүтээлч, утга учиртай, сэтгэлд нийцсэн ажлаа олоход маш хэцүү байх болно.

Ажил үүргийн шинжилгээг дан ганц хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад үндэслэгдсэн байх ёстой гэж үзэж байгаа юм биш. Ажил үүргийн шинжилгээ бол хэн нэг ажил хайж байгаа хүний тухай биш, харин ажил үүргийн тухай асуудал юм. Гэхдээ тухайн ажлын байран дээр гүйцэтгэх ёстой ажил үүргүүд болон тэдгээр ажил үүргүүдийг хийж гүйцэтгэх ажлын орчин нөхцлийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын чадвартай хэрхэн уялдуулж зохицуулах нь маш чухал болно. Тиймээс хөдөлмөр зуучлалын мэргэжилтнүүд ажил үүргийн шинжилгээг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзсэн, тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломжуудыг бий болгож, ялгаварлан гадуурхагдахаас зайлсхийх зэрэг байдлаар ашиглах хэрэгтэй. Ажил үүргийн шинжилгээний явцад хийгдэх алхмууд нь стандартын боловч эцсийн үр дүн нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төлөө, тэдэнд шударгаар хандах, оролцуулах, боломж бололцоо олгох хэрэгцээ шаардлагад тулгуурлан гарах ёстой.

Үнэхээр үр дүнтэй байя гэвэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд утга учиртай ажил хөдөлмөрийг олж өгөх хариуцлага бүхий хөдөлмөр зуучлалын ажилтнууд нь ажил үүргийн шинжилгээний тухай

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

мэдлэгтэй байх ёстой. Тэдэнд мөн энэхүү мэдлэгээ өөрсдийн зорилтот бүлэгт тохирсон нөхцөл байдалд хэрэглэх ур чадварууд хэрэгтэй. Чухамхүү энэ нь л энэхүү удирдамжийн гол зорилго юм. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр зуучлалын ажилтнуудыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд утга учиртай ажил олоход нь туслах нэмэлт бөгөөд шинжлэх ухааны үндэслэлтэй зааварчилгааг өгөх явдал юм.

БҮЛЭГ 1:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭГ ХЭН ХИЙХ ВЭ?

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст ажил олоход нь туслахын тулд ажлын шинжилгээг ашиглах ямар нэгэн албан ёсны мэдлэг, ур чадвар танд шаардлагагүй. Ажлын судалгаа, цагийн судалгаа, мэргэжлийг үнэлэх үнэлгээний арга техникүүд болон боловсон хүчний удирдлагыг ойлгодог бол сайн боловч, заавал тийм байх шаардлагагүй. Төрийн болон хувийн, ТББ-ын алинд ч ажилладаг хөдөлмөр зуучлалын ажилтан шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлж эзэмшиж чадна.

Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээг амжилттай хийхийн тулд та дараах мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэх хэрэгтэй. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай өргөн мэдлэг
- Ажилд тохируулах ажлын тухай мэдлэг. Үүнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагууд болон ажил хайж буй иргэдийн хэрэгцээ, ур чадварыг үнэлэх ур чадвар, арга техник зэрэг орно.
- Хөгжлийн бэрхшээлийн асуудлуудын тухай мэдлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг хувь хүнийх нь болон ажил хайж буй хүнийх нь талаас хэрэгцээ шаардлагыг нь мэддэг байх
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байран дээр ямар зохицуулалт, тусламж дэмжлэг хэрэгтэй байгаа тухай мэдлэг
- Логикоор бодож сэтгэх, бодитой шүүмжлэлтэй хандах чадвар
- Хүмүүст үйлчлэх явдал бол чухал гэдэгт итгэх итгэл үнэмшил

Энэхүү гарын авлагад дурдсан алхамууд нь ажил үүргийн ба ажлын шинжилгээг хийж эхлэхэд хэрэг болно. Та магадгүй аль хэдийн эдгээр алхмуудыг хийгээд эхэлсэн байж болно. Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээг хийхийн тулд та заавал эдийн засагч, нягтлан бодогч, сэтгэл судлаач, эмч, хуульч, эсвэл мэргэжлийн сувилагч байх албагүй. Оюуны чадамжтай, хүсэл сэтгэлтэй ямар ч хөдөлмөр зуучлалын ажилтан үүнийг хийж чадна. Танд зөвхөн дараах ур чадвар л хэрэгтэй болно. Үүнд:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

- Ярилцлага зохион байгуулах
- Холбогдох асуултуудыг асуух
- Анхааралтай сонсох
- Сайтар ажиглах
- Мэдээллийг системтэй тэмдэглэж авах

☞ **Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээг хийгээд үзээрэй. Энэ нь таны бодож байгаа шиг тийм ч хэцүү биш. Харин ч та үүнд сэтгэл хангалуун байж, маш чухал хэрэгтэй гэдгийг нь олж мэдээд зогсохгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй олон олон хүмүүсийг таарч тохирох, утга учиртай ажил хөдөлмөрт зуучлахад тань туслах болно.**

БҮЛЭГ 2:

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙГ ТАНИН МЭДЭХ

Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ нь танаас өөрийн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлын талаар сайн ойлголтой байхыг шаарддаг.

Тодорхой орон нутаг, сум дүүрэг, хот тосгоны хөдөлмөрийн зах зээл бүр өөр өөр. Өөр өөрийн тодорхой эрэлт, нийлүүлэлтийн онцлог бүхий маш олон янзын хөдөлмөрийн зах зээл байдаг.

Эдгээр зах зээлийн зарим салбар, сегментүүд нь өсөн нэмэгдэж байдаг бол зарим нь нэгдэн нийлж байна. Өөр нэг хэсэг нь зогсонги байдалд орсон бол зарим нь мэргэжлийн ажилчдаар бүр хахсан байх ч явдал бий. Гэтэл зарим салбарт таарч тохирох мэргэжлийн сайн ажилчдаар дутмаг олон аж ахуйн нэгжүүд ажиллаж байдаг.

Тиймээс хөдөлмөр зуучлалын албаны мэргэжилтэн хүний хувьд та өөрийн ажиллаж буй орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцлийг мэддэг байх шаардлагатай. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст тохирох ажлыг нь олж өгч, мөн аж ахуйн нэгжүүдэд таарах ажилчдаа олж авахад нь туслахын тулд та зарим нэг энгийн судалгааг хийх хэрэгтэй болно. Дараах асуултанд хариулт өгснөөр аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хэрэгцээ, ажиллах хүч авах тэдний эрэлт, мөн тэдгээр хэрэгцээт ажлын байруудад ажиллах ажиллагсдын нийлүүлэлтийн талаар чухал мэдээллийг та авах болно. Үүнд:

- Энэ орон нутгийн ажиллах хүчний хэчнээн хувь нь цалин хөлстэй ажил хийдэг вэ?
- Энэ орон нутгийн ажиллах хүчний хэчнээн хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлж, мөн албан бус салбарт ажиллаж байна вэ? Голлох ямар үйл ажиллагаа (хөдөө аж ахуй, загас агнуур, хоол хүнсний үйлчилгээ, боловсруулах үйлдвэрлэл, тээвэр г.м.) явуулж байна вэ?
- Энэ орон нутагт голлох аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хэдэн жил үйл ажиллагаа явуулж байна вэ? Эдгээр байгууллагууд цаашид тогтвортой ажиллахаар байна уу?
- Ирээдүйд энэ орон нутагт ямар шинэ байгууллагууд гарч ирэхээр байна? Тэд ямар бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ эрхлэх вэ? Тэдэнд ямар мэргэжлийн ажилчид хэрэгтэй болох вэ?
- Энэ орон нутгийн ажилчид ямар ерөнхий ур чадвартай байна вэ? Тэдний ур чадвар өндөр, дунд, эсвэл ур чадваргүй байна уу?
- Энэ орон нутагт төр, хувийн хэвшлийн салбарт ерөнхий болон мэргэшсэн сургалтын ямар байгууллагууд үйл ажиллагаа явуулж байна? Тэд ямар сургалтууд зохион байгуулдаг вэ? Тэд хөгжлийн бэрхшээлтэй болон жирийн хэчнээн хүмүүст зориулан жил бүр ямар чиглэлээр сургалт хийдэг вэ?

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

- Сургалтын байгууллагуудыг төгссөн хүмүүс ажил олсон уу? Ямар ажил, ямар үйлдвэр, аж ахуйн газарт ажиллаж байна вэ?
- Энэ орон нутагт хөгжлийн бэрхшээлтэй хэчнээн хүн ажиллах хүсэлтэй, эсвэл ажиллах чадвартай вэ? Одоогийн байдлаар хэд нь ажил хийж байна?
- Ямар аж ахуйн нэгж, байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авсан бэ? Ямар ажилд авсан бэ? Ажил хийж буй тэдгээр хүмүүс ямар төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байна? Хэд нь ажилд орсон бэ?

Эдгээр мэдээллийн ихэнхийг одоо танд байгаа эх сурвалжуудаас авч болно. Та зөвхөн эдгээрийг нэгтгэж, дараах зүйлсийг тодорхойлохын тулд дүн шинжилгээ л хийх хэрэгтэй:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажиллуулах хамгийн хэгийн төлөвийг ямар аж ахуйн нэгж байгууллага санал болгож байна вэ?
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн аль нь цалин хөлс олгодог ажилд таарахаар байна?
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн аль нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэхэд тохирохоор байна?

☞ **Өөрийн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай сүүлийн үеийн шинэлэг, холбогдох, дэлгэрэнгүй мэдээлэлтэй байх нь хөгжлийн бэрхшээлтэй олон иргэдийг ажилд оруулах баталгааг хангахад чиглэсэн хөндлөнгийн оролцооны үндэс суурь болж өгнө. Түүнчлэн ийм мэдээлэл нь ажил үүргийн ба ажлын шинжилгээг хийхэд оролцох сонирхолтой аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг ч олж тодорхойлж чадна.**

БҮЛЭГ 3:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Ажил үүргийн шинжилгээ гэдэг нь гүйцэтгэх ажлыг хэд хэдэн салангид ажил үүргүүдэд нарийвчлан системтэйгээр хуваадаг аргачлалыг хэлнэ. Энэ бол хийж гүйцэтгэх бүх ажил үүргийг багтаасан аргачлал бөгөөд зарим тохиолдолд эдгээрийг үндсэн ба хоёрдогч ажил үүргүүдэд хувааж ч болдог. Энэ бол цуглуулсан мэдээллээ багцлах, бүртгэх, дүн шинжилгээ хийх, хөрвүүлэх зэрэг ажлуудыг алхам алхамаар хийх аргыг багтаасан нарийн зохион байгуулалттай үйл явц юм. 5-8 дугаар бүлэгт ажил үүргийн шинжилгээнд ямар үйл явцууд ордог, түүнийг хэрхэн хийх тухай тайлбарласан болно.

Ажлын шинжилгээ гэдэг нь ажил үүргийн шинжилгээтэй холбоотой боловч арай илүү өргөн хүрээтэй ойлголт юм. Ажил үүргийн шинжилгээ нь тодорхой үүргүүдийг багтаасан тухайлсан ажлын хүрээнд л яригддаг. Харин ажлын шинжилгээ нь хэд хэдэн, тэр ч бүү хэл, нэгэн зэрэг маш олон ажил үүргүүдийг авч үздэг.

Ажил үүргийн шинжилгээтэй адил ажлын шинжилгээ ч мөн нарийвчилсан, системтэй үйл ажиллагаа юм. Гэхдээ эцсийн үр дүн нь ялгаатай. Ажил үүргийн шинжилгээ нь үүрэг, даалгавруудыг тодорхойлдог бол ажлын шинжилгээ нь боломжтой шинэ ажлуудыг болон дахин зохион байгуулах хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлдог.

4 дүгээр бүлэгт ажлын шинжилгээнд юу ордог, үүнийг хэрхэн хийх тухай үзнэ.

Ажил үүргийн шинжилгээг ойлгохын тулд дараах зүйлсийг хооронд нь сайтар ялгах шаардлагатай. Үүнд:

- Ажил мэргэжил (an occupation)
- Албан тушаал (a position)
- Ажил үүрэг (a job)

Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээг хийхийн тулд та нэлээдгүй олон нэр томъёог ойлгож мэдэх хэрэгтэй болно. Эдгээрийг доор тайлбарлав.

Ажил мэргэжил

Ажил мэргэжил гэдэг нь гүйцэтгэх ёстой үүрэг даалгавруудтай харьцангуй төстэй ажил үүргүүдийн нэгэн бүлэг бөгөөд тэдгээрийг амжилттай хийж гүйцэтгэхэд мэдлэг, ур чадвар, авьяас билгийг шаарддаг.

Жишээ нь, бага ангийн багш, компьютерийн программист, барилгын инженер, нягтлан бодогч, сувилагч, худалдагч, онгоцны нисгэгч, нарийн бичгийн ажилтан, харуул хамгаалалтын ажилтан гэх мэт ажил мэргэжлүүд орно.

Албан тушаал

Албан тушаал гэдэг нь аливаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын дотор аль нэг ажил үүргийн түвшинд хамаарна. Энэ нь гол төлөв тухайн албан тушаалын цол хэргэмээс харагддаг. Жишээ нь:

- Захиргааны туслах ажилтан, 2 дугаар зэрэг
- Мэргэжилтэн, 3 дугаар зэрэг
- Борлуулалтын туслах менежер
- Техникийн ахлах ажилтан, 1 дүгээр зэрэг
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтэн

Эдгээр цол хэргэмүүд нь тухайн ажил үүрэг, гүйцэтгэх ажлын талаар тун багыг өгүүлнэ.

Бүх ажил үүрэг нь өөрийн гэсэн албан тушаал, цол хэргэмтэй байж болох боловч нэг албан тушаалд олон ажил үүрэг байж болно. Тухайлбал, нэг байгууллагад 2 дугаар зэрэглэлийн 20 захиргааны туслах ажилтантай. Тэд бүгд адилхан албан тушаал, адилхан зэрэглэлтэй боловч тус бүрдээ өөр өөр ажил үүргүүдийг гүйцэтгэнэ.

Ажил үүрэг

Ажил үүрэг гэдэг нь тухайн албан тушаалд хийж гүйцэтгэх тодорхой үүрэг, даалгавруудыг хэлнэ. Жишээ нь захиргааны туслах ажилтан протокол хөтлөх, сарын ажлын тайлангийн эхийг бэлтгэх болон бусад тайлан, баримт бичгүүдийг архивлах зэрэг тодорхой үүрэгтэй байж болно. Гэтэл адилхан албан тушаалтай өөр нэг захиргааны туслах нь тайлангуудыг хэвлэх ажлыг хариуцах, жагсаалтыг тараах, мөн баримт бичгүүдийг тараах ажлыг хариуцах жишээтэй.

Тэгвэл дараах жишээг юу гэж ойлгох вэ? Эдгээр нь ажил мэргэжил, албан тушаал, эсвэл ажил үүргийн жишээнүүд мөн үү?

- Тэр эрэгтэй ахлах
- Тэр эмэгтэй физикч
- Тэд ажилчид
- Бид багш нар

Эдгээрийн аль нь ч хийж гүйцэтгэх үүрэг даалгаврууд, эсвэл тухайн ажлын нөхцлийг тодорхойлж чадахгүй байна. Эдгээр нь **ажил үүрэгт** биш, харин **ажил мэргэжилд** хамаарах жишээ болно.

☞ **Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд амжилттай оруулахын тулд та ажил мэргэжлийн, эсвэл албан тушаалын шинжилгээг хийх шаардлагагүй. Та ажил үүргийн шинжилгээг хийхэд анхаарах ёстой билээ.**

Ажлын байрны тодорхойлолт

Ажлын байрны тодорхойлолт гэдэг нь аливаа нэг ажил үүргийн бүхий л чухал элементүүдийг тусгасан баримт бичиг юм. Энэ бол ажил үүргийн шинжилгээний нэгэн үр дүн болно. Ажлын байрны тодорхойлолтонд ихэвчлэн дараах зүйлсийг багтаадаг. Үүнд:

- Албан тушаал буюу ажил үүргийн цол хэргэм
- Гүйцэтгэх тодорхой үүрэг даалгаврууд
- Тухайн ажил үүрэг болон байгууллагын доторх бусад ажил үүргүүдийн хоорондын уялдаа холбоо
- Тухайн ажил үүргийн хүлээх хариуцлага
- Ажиллах нөхцөл, цалин хөлс, ажлын цаг
- Тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэхэд баримтлах гүйцэтгэлийн стандарт шаардлагууд

Ажил үүргийн үнэлгээ

Ажил үүргийн үнэлгээ гэдэг нь ихэвчлэн цалингийн түвшинг тодорхойлох зорилгоор ажил үүргийн ач холбогдлыг үнэлэх үйл явц юм. Энэ нь тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэх хүнээс хамааралгүйгээр ажил үүргүүдийг хооронд нь ач холбогдол, үнэ цэнээр нь эрэмбэлэх үйл явц болно.

Ажил үүргийн шинжилгээ нь ажил үүргийн үнэлгээг хийхэд ашигладаг арга хэрэгслүүдийн нэг юм. Ажил үүргийн шинжилгээг эхэлж хийгээд, дараа нь үүнийгээ ажил үүргүүдийг зэрэглэх, хоорондын хамаарал, үнэ цэнийг үнэлэхэд ашигладаг.

Ажил үүргийн онцлог

Ажил үүргийн онцлог гэдэг нь тухайн ажил үүргийг хангалттай хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадвар, авьяас билгийг тодорхойлсон баримт бичиг юм. Үүнийг заримдаа **ажил үүргийн хүрээ, боловсон хүчний онцлог, ур чадварын шаардлага** зэргээр тайлбарладаг.

Зарим тохиолдолд ажил үүргийн онцлог нь ажлын байрны тодорхойлолтын нэг хэсэг болж явдаг. Бусад тохиолдолд энэ нь тусдаа баримт бичиг юм. Ажил үүргийн онцлогийн гол агуулга нь дараах шаардлагуудыг тавьдаг. Үүнд:

- Боловсролын түвшин
- Туршлага
- Тусгай ур чадвар
- Хувийн зан чанарын онцлог

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд холбогдох дараагийн нэг нэр томъёо бол ажил үүргийн дадлагажуулалт юм. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөрийн нөхцөл байдалд нь туслах арга замуудыг хамаарч авч үзнэ. Үүнд нээлттэй ажлын нөхцөлд тодорхой ажил үүргүүдийг гүйцэтгэхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сургах сургалтууд ордог.

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Хөдөлмөр зуучлалын мэргэжилтний хувьд таны үүрэг бол ажил ба ажил үүргийн шинжилгээг тодорхой, онцлог байдлаас буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн байр сууринаас авч хэрэгжүүлэх явдал билээ. Үүнд дараах зүйлсийг шаардана:

- Ажил ба ажил үүргийн шинжилгээний тухай ойлголт, тэдгээрийг хэрхэн ашиглах тухай мэдлэг
- Энэхүү мэдлэгээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил олж өгөхдөө хэрэглэх

☞ **Хэрэв та хөгжлийн бэрхшээлтэй илүү олон хүнийг бүтээлч ажил хөдөлмөрт амжилттай зуучлахыг хүсэж байгаа бол мэдлэг, түүний хэрэглээ хоёр ямагт хамт явах болно.**

БҮЛЭГ 4:

АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭГ ХЭРХЭН ХИЙХ ВЭ?

Ажлын шинжилгээ нь:

- Байгууллага, аж ахуйн нэгж
- Хэлтэс, алба
- Хэлтэс, албаны доторх нэгж, хэсгийн ажил үүргүүдийг системтэйгээр хянах, үнэлж дүгнэхэд хэрэглэгдэнэ.

Ажлын шинжилгээний **ерөнхий** зорилго бол байгууллагын менежерүүдийг байгууллагынхаа бүтээмжийг бүхэлд нь хэрхэн сайжруулах вэ гэдэгт зөвлөх явдал юм. Үүнд:

- Ерөөсөө хийгдэхгүй байгаа ажлыг олж тодорхойлох
- Эсвэл хэтэрхий их удаан хийгдэж, бусад ажлуудыг гүйцэтгэхэд саад болж байгаа ажлыг олж тодорхойлох

☞ **Алдаа дутагдлыг илрүүлсний дараа энэхүү олж авсан мэдээллийг одоо байгаа ажлуудаа дахин хуваарилах, шинэ ажил гаргах зэрэгт ашиглаж болно.**

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд туслаж буй хөдөлмөр зуучлалын ажилтнуудын хувьд ажлын шинжилгээг хийж байгаа нэг онцгой зорилго бол аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд нэг юм уу, эсвэл илүү олон ажил үүрэг гаргаж өгөх байдлаар ажлын бүтээмжтэй холбогдон гарч буй бэрхшээлтэй асуудлуудаа шийдвэрлэхийг уриалан урамшуулахад оршино.

Хоёр дахь зорилго бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд байгууллага, аж ахуйн нэгжийн ажлын туршлага олгох боломжуудыг олж тодорхойлоход ажлын шинжилгээг бас нэг боломж болгон ашиглах явдал юм.

Ажлын шинжилгээ: Үе шатүүд

Ажлын шинжилгээ нь системтэй арга ажиллагаа, бүтээлч байдлын уялдааг шаардана. Системтэй арга ажиллагаа нь дараах хэдэн гол үе шатуудаар явагдана. Үүнд:

- Юуны өмнө тухайн байгууллагын үйл ажиллагааг бүхэлд нь ажиглах **ажиглалтаас** эхэлнэ. Ингэснээр та тухайн байгууллагын ажлын бүтээмжийг сайжруулж, ашиг орлогыг нэмэгдүүлэх үүрэгтэй ирсэн менежментийн зөвлөх шиг ажиллахгүй гэсэн үг. Харин та хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд таарах ажлын байрыг олохыг зорьж буй хөдөлмөр зуучлалын

ажилтны хувиар ажиллаж чадна. Ингэж ажиллахын тулд та тухайн байгууллагын үйл ажиллагаа ерөнхийдөө яаж явагддаг гэдгийг олж мэдэхээс гадна дараах асуудлуудыг тодорхойлох болно:

- o Ямар түүхий эд, материал хэрэглэдэг?
 - o Түүхий эд, материалыг хэрхэн тээвэрлэж, хадгалдаг?
 - o Үйл ажиллагааны ямар явц, дараалал байна?
 - o Ямар бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ үйлдвэрлэдэг?
 - o Ажлын ерөнхий орчин ямар байна?
 - o Тус байгууллага өргөжих хандлагатай юу?
 - o Тус байгууллагын соёл ямар байна?
 - o Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллаж байна уу?
- **Дараа нь**, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажиллуулах боломжтой хэлтэс, алба, нэгж, ангиуд байна уу гэдгийг **тодорхойл**. Та өөрөө хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрүүд, тухайн орон нутгийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ур чадварын тухай ерөнхий багц мэдээлэл, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амжилттай сайн хийж байсан ажил үүргүүдийн тухай сайн мэдэж байх хэрэгтэй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй **хувь хүмүүсийг** нэр усаар нь цээжээр мэддэг байх албагүй.
- Тухайн хэлтэс, алба, нэгжид явагдаж байгаа ерөнхий ажил үүргүүдийг **ажиглаж хар**. Жишээ нь өөрөөсөө дараах асуудлуудыг асуу:
- o Ажил ямар нэг саадгүй явагдаж байна уу?
 - o Ажил саатаж, эсвэл бөөгнөрч байгаа ямар нэг шинж тэмдэг байна уу?
 - o Ажилчид яарч сандрах, ажлын ачааллын шахалт дарамтанд байгаа шинж байна уу?
 - o Ажлын байр цэвэрхэн, эмх цэгцтэй байна уу?
- Ажилтан тус тусын ажлаа хийж гүйцэтгэж байгаа байдлыг **ажигла**. Хэрэв ажлын байрны тодорхойлолтыг үзэх боломжтой бол өөрийн ажиглалтыг уг тодорхойлолт дээр бичигдсэн үүрэг, даалгавруудтай харьцуулан жиш.
- Бодит гүйцэтгэл болон хийж болохоор түвшний хооронд ямар нэг хоосон орон зай гарч байна уу гэдгийг **тодорхойл**. Тэр хоосон орон зай гарч байгаа учир шалтгааныг олохыг хичээ.
- Ажилтнуудтай ажлынх нь талаар, гүйцэтгэлийн стандартуудыг хангахад ямар нэг бэрхшээл тулгарч байна уу гэдгийг **ярилц**.
- Өөрийн ажиглалт, таамаглаж буй дүгнэлтүүдээ байгууллагын удирдлагатай **ярилцахын** зэрэгцээ бүтээмжтэй холбоотой

илэрсэн асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд зарим нэмэлт ажил үүргүүдийг шинээр бий болгох боломж бололцоо байгааг илэрхийл.

- Шинээр нэмэлт ажил бий болгох тухай саналыг **бэлтгэ**. Тэрхүү шинэ ажлынхаа ажлын байрны тодорхойлолтыг ч хамтад нь гаргах хэрэгтэй.
- Эдгээр ажил үүргүүдийг хийж гүйцэтгэж чадах хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг **гарга**.

Тухайн байгууллага, аж ахуйн нэгж нэг, хоёр ажлын байр шинээр бий болгохыг зөвшөөрч магадгүй боловч хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс ажиллуулахгүй гэж маргаж болно. Та үүнийг эрс эсэргүүцэхийн зэрэгцээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд энэ боломжийг олгохыг маш хүчтэй дэмжих ёстой. Ингэхдээ дараах жишээг ашигла.

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулж буй бусад байгууллагуудын амжилт
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн итгэл найдвартай, ажилдаа үнэнч байдал
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад өгдөг санхүүгийн хөшүүрэг, урамшуулал
- Хуулийн шаардлагууд
- Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой үйлчилгээгээр дамжуулж таны зүгээс үзүүлж чадах тусламж дэмжлэгүүд

Хэрэв таны гаргасан хичээл зүтгэл хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил санал болгох шийдвэрт хүргэсэн бол санал болгож буй ажилд хамгийн сайн таарах хүмүүсийг олох талаар бүх талаар хүчин чармайлт гаргаарай. Энэ нь чанартай үйлчилгээ үзүүлэх таны ур чадварт итгэх итгэлийг тухайн байгууллагад төрүүлэх болно. Энэ байдал нь эргээд танд ч гэсэн ажлын шинжилгээг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд туслах нэг арга хэрэгсэл болгож ашиглах итгэлийг бий болгоно.

Хэрэв та тухайн байгууллагыг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулж ажлын байр бий болгох талаар ятгаж чадахгүй бол туршилтын ажил санал болгоод үзэхийг санал болгоорой. Энэ нь цаашид байнгын орон тоо бий болгох боломжийг олгоно. Түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд ч ажлын туршлага олж авах боломжийг гаргаж өгөх юм.

Ажлын шинжилгээний **бүтээлч тал** нь системтэйгээр ажиглалт судалгаа хийх үйл явцтай адил маш чухал юм. Энэ үйл явцад дараах үйл ажиллагаа орно. Үүнд:

- Бусдын харж чадахгүй байгаа зүйлсийг харах
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн тухайн хэлтэс, тасаг, нэгжид хэрхэн зохицож байгааг нүдээр харах

- Асуудлуудыг шийдвэрлэх бүтээлч, шинэлэг арга замуудыг санал болгох

Дараах жишээнд өдөр тутмын гарцаа биелүүлэх гэсэн дарамтын улмаас зарим ажил огт хийгдэхгүй хаягдаж байгааг ажлын шинжилгээ хийснээр тодорхойлон гаргаж ирж буй нөхцөл байдлыг харуулна.

Нэгэн оёдлын үйлдвэрт оёдолчид өдөр тутмын нормоо биелүүлэх гэж маш их дарамттай ажилладаг. Тэдэнд ажлын байраа эмх цэгцтэй байлгах цаг зав ч байхгүй, хоосон хайрцаг, даавууны өөдөс энд тэндгүй хөглөрнө.

Оёдолчдын хэлж байгаагаар үйлчлэгч нар ээлж солигдох үеэр ирж цэвэрлэгээ хийдэг гэнэ.

Ажлын шинжилгээ хийж байсан хөдөлмөр зуучлалын албаны мэргэжилтэн ээлжийн ажлын үеэр ажлын байр нь эмх цэгцгүй байдгаас шалтгаалан үйлдвэрлэлийн хурдыг бууруулж, мөн осол гэмтэл, галын аюул гарах эрсдлийг бий болгож байгааг ажиглажээ.

Хөдөлмөр зуучлалын ажилтан тус байгууллагад ажлын байрыг байнга цэвэрхэн цэгцтэй байлгах хоёр ажилчин нэмж авахыг санал болгосон төдийгүй уг ажлыг хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдаар хийлгэх талаар ажил олгогчийг ятгасан байна. Хөдөлмөр зуучлалын ажилтны санаанд хоёр хүн аль хэдийн байсан гэдэг нь дамжиггүй.

Дараагийн жишээн дээр хэд хэдэн ажлыг дахин зохион байгуулснаар шинэ ажил бий болгосон тухай гарна. Янз бүрийн ажил үүргүүдээс нэг, хоёр үүрэг даалгаврыг авч нийлүүлээд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд таарах шинэ ажил бий болгосон байна.

Маш зав чөлөөгүй ажилладаг нэгэн газрын нарийн бичгийн 10 ажилтан бичиг баримт боловсруулах, өдөр тутмын захидал харилцааны ажилдаа бүр дарагдаад, факс илгээх, хувилах, бичиг баримт цэгцлэх ажил нь байнга хойшлогддог байж. Ажил овоороод л байдаг, хийгдсэн юм юу ч байсангүй. Ийнхүү ажил хойшлогдож байгаа явдал нь тус хэлтэст ажлын үр дүн маш муу байгааг харуулж байгаа бөгөөд эцэстээ хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчид болон менежерүүдээсээ шүүмжлэл хүртэхэд хүргэнэ. Хэрэв ямар нэг арга хэмжээ авахгүй бол нарийн бичгийн ажилтнууд бүр илүү стресс дарамтанд орж, ийм янзаараа яваад байвал цаашид ажлын бүтээмж нь ч буурна.

Хөдөлмөр зуучлалын ажилтан ажлын шинжилгээ хийж, нарийн бичгийн ажилтнууд өөрсөдтэй нь холбогдох бүх ажлыг, ялангуяа факс явуулах, бичиг баримт хувилах, цэгцлэх ажлыг хийж амжихгүй гэдгийг ажиглан судалжээ. Тэгээд тэрээр тухайн байгууллагад факс явуулах, бичиг баримт хувилах, цэгцлэх бүх ажлыг хариуцах нэг шинэ ажлыг гаргаж, үүнийгээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнээр хийлгэхийг санал болгожээ. Үүнээс гадна хөдөлмөр зуучлалын ажилтан ажлын бодит ачаалал, мөн оргил

ачааллын цагийг тодорхойлсноор нэг орон тооны ажилтан, нэг юм уу, хоёр цагийн ажилтаны ажлын байрыг ч гаргаж ирэх боломжтой юм.

☞ **Ажлын шинжилгээг хийхдээ та дараах зүйлсийг санаж байх хэрэгтэй:**

- **Гол зорилго бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд таарах ажлын байрыг олж өгөхөд туслах**
- **Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд гүйцэтгэлийг сайжруулахад маш их хувь нэмэр оруулж чадна.**
- **Байгууллага, аж ахуйн нэгж ажлыг бий болгодог.**
- **Шинэ ажлын байр бий болгоход байгууллагуудад зөвлөгөө, удирдамж хэрэгтэй.**
- **Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулах тухай квотыг хэрэгжүүлдэг байгууллагуудын хувьд хуулийн шаардлагыг биелүүлэх нэг арга зам нь болох учраас ажлын шинжилгээг уриалгахан хүлээж авна.**
- **Ажлын шинжилгээ нь ажлыг туршин хийж үзэх, ажлын туршлага суух, мөн ажлын байран дээр суралцах зэрэг олон боломжуудыг авчирна.**
- **Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан аливаа ажил нь зөвхөн сайн санаа, ухамсрын үүднээс санал болгодог ажил байх ёсгүй.**

БҮЛЭГ 5:**АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСНИЙ ҮР АШИГ**

2 дугаар бүлэгт тодорхойлсны дагуу ажил үүргийн шинжилгээ нь гүйцэтгэх ажил үүргийг хэд хэдэн нарийвчилсан үүрэг даалгавруудад хуваах системтэй, зохион байгуулалттай үйл явц юм. Энэ нь компаниуд үр дүнтэй ажиллахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ямар төрлийн ажилчид хэрэгцээтэй байгааг олж мэдэхийн тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт талыг илүү нарийн шинжлэхийг шаарддаг.

Аж ахуйн нэгжүүдэд ажил үүргийн шинжилгээ нь маш олон ерөнхий зүйлүүд дээр хэрэглэгдэхээс гадна дараах үүргийг бас гүйцэтгэнэ. Үүнд:

- Ажилд авах, шалгаруулалтын ерөнхий үйл явцад дэмжлэг болно
- Ажилд тохирох тэнцэх үйл явцад дэмжлэг болно
- Ажилчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийх
- Ажилчдыг тушаал дэвшүүлэх үйл явцад туслах
- Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох

Хөдөлмөр зуучлалын мэргэжилтний хувьд таны санаа тавих асуудал бол ажил үүргийн шинжилгээг ажилчдыг ажилд тэнцэх, тохирох эсэхийг тодорхойлох зорилготой холбох явдал юм. Илүү тодруулбал, ажил үүргийн шинжилгээг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хийж чадах ажил үүргийг олж тодорхойлоход нь ажил олгогчдод туслах нэг арга хэрэгсэл болгон ашиглах нь таны үүрэг болно. Ингэснээр хөгжлийн бэрхшээлтэй илүү олон хүнд таарч тохирох ажлаа олоход нь тусална. Үүнийг хийхийн тулд та үүний хэрэглээ, үр ашиг, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст ач холбогдлыг нь гаргахын тулд хэрхэн ашиглах талаар илүү өргөн ойлголттой байх ёстой.

Ажил үүргийн шинжилгээг аж ахуйн нэгжүүдэд дараах асуудлуудыг шийдвэрлэх арга хэрэгсэл болгон ашиглаж болно:

- Байгууллага дотор гардаг хувь хүнтэй холбоотой асуудал, бэрхшээлүүд
- Байгууллага дотор дахин зохион байгуулалт хийхтэй холбогдох хэрэгцээ шаардлагууд
- Хууль тогтоомжийн шаардлагууд
- Ажлын байран дахь хөдөлмөрийн удирдлагын асуудлууд

Дээрх асуудлууд нь бүгд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ч санаа зовдог асуудлууд юм.

Ажил үүргийн шинжилгээ ба ажилтан

Ажил үүргийн шинжилгээ нь аж ахуйн нэгжүүдэд хүний нөөц, боловсон хүчний үйл ажиллагаагаа системтэй, зохион байгуулалттай арга замаар удирдахад илүү хялбар дөхөм болгодог. Түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнууд ажил төрөлдөө ямар нэг хуулийн шаардлага, эсвэл сайн санаа, ухамсарын үүднээс биш харин өөрсдийн бодит хувь нэмрийг оруулах үүднээс хандахад нь ч тусалдаг.

Ажил үүргийн шинжилгээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд:

- Ажилд тохирох эсэхийг тодорхойлох үе шатаар дамжуулж ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон ажлын орон тоо гарсан аж ахуйн нэгжийн аль алиных нь шаардлагыг хангаж, утга учиртай ажилд орох гэсэн тэдний итгэл найдварыг дээшлүүлнэ.
- Ажлын байрны тодорхойлолтыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлах биш харин тохируулах арга хэрэгсэл болгоно.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил хөдөлмөрийн харааг өргөжүүлж баяжуулах үндэс суурь болохын зэрэгцээ хувь хүмүүсийнх нь хувьд ч, аж ахуйн нэгжүүдийн ч, аль алиных нь бодит бус хүлээлтүүдийг бодитой, шударга болгоход тусална.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг байгууллагадаа илүү их хувь нэмэр оруулах хэрэгцээг дээшлүүлэхэд тус болох ажлын байран дээр нь сургах холбогдох сургалтуудыг тодруулж өгнө.

Ажил үүргийн шинжилгээ ба байгууллага

Ажил үүргийн шинжилгээ нь байгууллагад бүхэлд нь, ялангуяа дахин зохион байгуулалт, өөрчлөлт, технологийн шинэчлэл хийж байх үед маш чухал хувь нэмэр оруулдаг юм.

Байгууллага өөрчлөлт хийхэд, ялангуяа орон тооны цомхотгол хийх тохиолдолд хамгийн түрүүнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд цомхотголд орох нь элбэг байдаг. Нөгөө талаас байгууллагын өөрчлөлт, дахин зохион байгуулалт нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд шинэ ажлын байр бий болгох боломжийг бас гаргаж өгдөг. Аль ч нөхцөл байдалд ажил үүргийн шинжилгээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст дараах байдлаар тусалж чадна. Үүнд:

- Орон тоо цомхотгох болон зардлаа хэмнэх ажлыг бодитой, ямар нэг байдлаар ялгаварлан гадуурхах байдлаар явуулаагүй гэдгийг баталгаажуулах
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил мэргэжлээрээ ахиж дэвших сорилт, боломжуудыг гаргаж тавих шинэ ажлууд, тухайлбал, компьютер эсвэл тэдгээрийн хэрэглээтэй холбоотой ажлуудыг тодорхойлон гаргах

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудыг олон талын ур чадварт сургах, ажил үүргээ өргөжүүлэх боломжоор хангах. Ингэснээр хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудыг өөрийн хуучин ажлын байрны тодорхойлолтонд заасан ажил үүргүүдээс нь илүү шинэ үүрэг, хариуцлагыг хүлээн авах боломжийг гаргаж өгөх бөгөөд энэ нь тэдэнд зүгээр л ажилтай байх биш, харин ахиж дэвшиж болох ажил мэргэжилтэй гэдэг мэдрэмж ухамсарыг төрүүлэх ач холбогдолтой билээ.

Ажил үүргийн шинжилгээ ба хууль эрх зүй

Ажил үүргийн шинжилгээг аж ахуйн нэгжүүдийг хууль тогтоомжуудыг дагаж мөрдөж байгаа эсэхийг нь тодорхойлоход мөн ашиглаж болно. Энэ нь ялангуяа ялгаварлан гадуурхах байдалд байнга өртөж, ажил хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж эдэлж чадахгүй байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд нэн чухал юм.

Ажил үүргийн шинжилгээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хуулийн дагуу шударга нөхцөл боломжоор хангуулах гэсэн тэдний хүсэл зорилгод дараах байдлаар хувь нэмрээ оруулж чадна:

- Квот тогтоосон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэнд дэмжлэг болно. Жишээлбэл, хуулиар тухайн байгууллагын ажил үүргийн тодорхой хувийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хуваарилсан байх ёстой гэж заасан бол ажил үүргийн шинжилгээг хийснээр тэдэнд таарах ажил үүргүүдийг тодорхойлоход ажил олгогч нарт туслах болно.
- Ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай хууль тогтоомжуудын хэрэгжилтэнд хувь нэмрээ оруулна. Жишээлбэл, ажил үүргийн шинжилгээгээр цалин хөлс нь тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэж буй хүн дээр биш, харин ажил үүрэг дээр нь үндэслэгдэх ёстой гэдгийг баталгаажуулахад тусалдаг.
- Тухайн байгууллага санхүүжилтийн дэмжлэг, татварын хөнгөлөлт зэрэг санхүүгийн урамшуулал эдлэх боломжийг хангаж байгаа эсэхийг тодорхойлоход тусална. Жишээлбэл, хэрэв тухайн байгууллага жирийн хүмүүсээр адилхан ажил хийлгүүлээд гарах бүтээмжээс доогуур бүтээмжтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулж байгаа бол ажил үүргийн шинжилгээ хийснээр бүтээмжийг тодорхойлоход нь тусалж чадна.

Ажил үүргийн шинжилгээ ба хөдөлмөрийн зохицуулалтууд

Ажил үүргийн шинжилгээ нь байгууллагын түвшин дэх хөдөлмөрийн харилцаанд үүсдэг маргаан зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэхэд ашиг тустай арга хэрэгсэл болж чухал хувь нэмэр оруулна.

Ажил үүргийн шинжилгээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст удирдлагатайгаа харилцахад нь дараах байдлаар хэрэг болно:

- Хувь хүмүүсийн маргааныг том зөрчилд хүргэхээс сэргийлэх мэдээллийг өгнө. Жишээ нь, хэрэв хөгжлийн бэрхшээлтэй нэг ажилтан өөрт нь олгож буй цалин адилхан ажил хийдэг жирийн хүний авч буй цалингаас хамаагүй доогуур байна гээд шүүхэд хандана гэж сүрдүүлж байгаа тохиолдолд ажил үүргийн шинжилгээгээр тэр ажил нь үнэхээр адилхан байна уу гэдгийг тодруулж чадна.
- Зөрчлийг багасгана. Жишээ нь, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд шинэ тоног төхөөрөмж дээр ажиллах ажил гарч ирсэн тул үүнээс болоод ажлаа алдах вий гэж айцгаадаг. Энэ тохиолдолд ажлын шинжилгээгээр хийж гүйцэтгэх шинэ ажил үүргийг тодорхойлохын зэрэгцээ тэдгээр үүрэг даалгавруудыг хийхийн тулд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудыг яаж сургаж болох вэ гэдгийг гаргаж харуулдаг.

☞ **Ажил үүргийн шинжилгээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн аюул занал, тэдний эрхийг зөрчиж буй зүйл биш юм. Ажилтан тус бүртэй, тэдний удирдагчидтай зөвлөлдөх зэргээр зөв хийх юм бол энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүчтэй арга хэрэгсэл юм.**

БҮЛЭГ 6:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ЭЛЕМЕНТҮҮД

Ажил үүргийн шинжилгээ нь дараах таван элементийг агуулсан системтэй арга ажиллагаа юм. Үүнд:

- Зорилго:** Тухайн ажил үүргийн ерөнхий шинж чанар юу вэ?
Энэ ажил яагаад чухал вэ?
- Үүрэг даалгавар:** Энэ ажлын үндсэн үүрэг даалгаврууд нь юу вэ?
Тэдгээр нь аль хэр хэцүү вэ?
Тэдгээр нь хэлтэс, тасгийн бусад ажлуудтай хэрхэн холбогддог вэ?
- Ажлын орчин:** Ажил үүрэг явагдаж буй ажлын орчин ямар вэ?
- Ажлын нөхцөл:** Энэ ажилд ямар ажлын нөхцөл таарах вэ?
- Ур чадвар, шаардлага:** Энэ ажлыг хийж гүйцэтгэхэд ямар боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, авьяас билэг шаардагдах вэ?

Эдгээр таван элемент **бүх ажил** дээр, **бүх хүмүүст** хамаарна.

Гэхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хамаарах ажил төрлийн талаар авч үзэж байгаа тохиолдолд илүү онцгой, нарийвчилсан байдлаар авч үзэх нь дамжиггүй. Жишээ нь:

- Ажилтнаас хөдөлгөөн их шаардана гэдгийг мэдэх нь хангалттай биш юм. Тухайн ажилд шаардагдах хөдөлгөөний хэмжээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд таарах ажил мөн эсэхийг тодорхойлох үндсэн үзүүлэлт болно.
- Сонсголын түвшны ур чадвар шаардсан ажил байлаа гэж бодоход аль хэр сонсголын хэмжээнд хүртэл орлуулж болох вэ гэдгээс шалтгаалан сонсголын нэлээд ноцтой хэмжээний бэрхшээлтэй хүнд таарах ажил мөн үү гэдгийг тодорхойлж болно.

Үүнийг үр дүнтэй хийхийн тулд та ажилтай холбоотой хөгжлийн бэрхшээлийн шинж чанаруудын талаар ихийг мэдэх хэрэгтэй.

Ажил үүргийн зорилго

Ажил үүргийн шинжилгээ нь ажил үүрэг бүрийг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүрээнд бүхэлд нь авч үзэж ойлгохыг шаарддаг. Та тухайн үүрэг даалгаврыг яг тэр түвшинд нь нарийвчлан шинжлэн судлах хэрэг байхгүй. Гол утга учир нь энэ ажил ямар учраас байгаа, байгууллагын ерөнхий бүтээмжинд яаж хувь нэмрээ оруулж байна вэ гэдэгт оршино. Жишээлбэл,

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

- Тухайн ажил байгууллагын ерөнхий үйл ажиллагааны үр дүнд хэрхэн зохицож байна?
- Тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэж байгаа арга барил нь үүнийг хийх цорын ганц арга зам мөн үү? Үүнийг зөвхөн энэ аргаар л хийх үү, эсвэл хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнээр хийлгэхээр өөрчилж зохион байгуулж болох уу?
- Үйлчилгээнд суурилсан ажил уу?
- Ажилтан эцсийн бүтээгдэхүүнийн нэг хэсгийг үйлдвэрлэдэг шууд үйлдвэрлэлийн ажил уу?
- Багаар хийж гүйцэтгэх ажил уу?

Үүрэг даалгаврууд

Дараагийн үе шат бол тухайн ажлыг бүрдүүлж буй онцгой үүрэг даалгавруудыг тодорхойлох явдал. Энэ бол ажил үүргийн шинжилгээний томоохон элемент юм. Та өөрөөсөө дараах асуултуудыг асуух хэрэгтэй:

- Энэ ажил дээр ажилтан ямар ямар үүрэг даалгавруудыг гүйцэтгэж байна?
- Хамгийн их давтагдаж байгаа ямар үүрэг даалгаврууд байна?
- Ажилчин хэдэн янзын үүрэг даалгаврыг гүйцэтгэж байна?
- Үүрэг даалгавруудын давтамж ямар байна?
- Ямар багаж, тоног төхөөрөмж ашиглаж байна? Компьютер хэрэглэж байна уу?
- Ямар үүрэг даалгавар дээр бусад ажилтнуудын шууд хамтын ажиллагаа оролцож байна?

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирох ажил олж өгөх талаар зорьж байгаа хөдөлмөр зуучлалын мэргэжилтний хувьд танд ямар ямар үүрэг даалгаврууд хийж гүйцэтгэж байгааг тодорхойлох хангалтгүй. Та үүнийг маш сайн нарийвчлалтай хийх ёстой. Жишээ нь:

- Таны шинжилгээгээр хайрцагнуудыг өргөж, хүргэлтийн өрөөнд оруулдаг ажил байна гэж тодорхойлогдож. Харин үүнд ямар үүрэг даалгавар шаардагддаг талаар илүү баттай сайн мэдэхийн тулд та дараах зүйлсийг олж мэдэх хэрэгтэй:
- Өргөх давтамж (нэг цагт, өдөрт, долоо хоногт хэдэн удаа)
- Өргөх жин (килограммаар)
- Хайрцагнуудыг зөөж тавих зай (метрээр).

Үүрэг даалгавруудыг тодорхойлохын тулд яг ямар ямар зан үйл хийгдэж байгааг тодорхой заасан үгсийг хэрэглэх шаардлагатай. Жишээ нь, хайрцагнуудыг зөөвөрлөх, мэдээ хүргэх, бүртгэл хийх гэсэн үгс нь хэтэрхий ерөнхий, тодорхойгүй. Үүний оронд яг хийгдэж буй зан үйлийг тодорхой заасан үгсийг хэрэглэх нь зүйтэй. Тухайлбал, өргөх, зөөх, уях, татах, явах, зогсох, бичих, ярих, сонсох, тооцоолох, тоолох, ангилах, авирах гэх мэт.

Дараа нь та тухайн үүрэг даалгаврыг хүрээ, агуулгаар нь тодорхойлон гаргах хэрэгтэй. Жишээлбэл,

- “Хэрэглэгчид олноороо хүлээж байгаа зогсоол дээр суулгүйгээр 40 минут хэртэй зогсоно”.
- “Суугаад нэг цагт утасны 20 дуудлага хүлээн авч, дуудлага бүрт бяцхан тэмдэглэл хөтлөнө”.

Нарийн тодорхой байх нь их чухал. Үүрэг даалгаврыг нарийн тодорхой тодорхойлохгүй бол дараах зүйлсийг хийхэд улам илүү хүндрэлтэй болно. Тухайлбал,

- Тухайн ажлыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хийж чадах уу гэдгийг тодорхойлох
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд илүү зохимжтой болгохын тулд тухайн ажлаас ямар үүрэг даалгаврыг нь хасах хэрэгтэй гэдгийг тодорхойлох
- Хамгийн тохиромжтой ажлыг олох. Тохиромжтой ажлыг олж чадахгүй бол тухайн ажилтан ажилд орсныхоо дараа ажилдаа тэнцэхгүй байдалд хүргэнэ.
- Ажлын орчин, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж дээр ямар зохицуулалтыг хийснээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд илүү таарч тохирох вэ гэдгийг тодорхойлох

Ажлын шинжилгээ хийхдээ нарийн тодорхой хандсанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хэрхэн тусалж байгаа жишээг доор тайлбарлалаа.

Нэгэн эмнэлгийн ажлын томоохон хэсэг нь үйлчлүүлэгчдээс бэлэн мөнгийг хураан аваад, дараа нь хураасан мөнгөө төв кассчинд шалгуулж, баримт бичих ажил гэдгийг ажил үүргийн шинжилгээгээр тодорхойлжээ. Тэгтэл явах чадвар нь хязгаарлагдмал нэгэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг уг ажилд авчээ. Харин тэр ажилчны хувьд бэлэн мөнгө хураадаг цэгээс төв касс хүртэлх зайнд алхах гэдэг маш хүндрэлтэй байжээ. Дахин дахин явах үнэхээр хэцүү зүдэргээтэй байсан учраас тэр ажилчин ажлаа орхижээ.

Ажил үүргийн шинжилгээг сайн хийсэн бол энэ байдлыг аварч болохоор байлаа. Алхах зай, нэг өдөрт нэг цагт хийгддэг гүйлгээний тоог нарийн гаргах ёстой байв. Ажил үүргийн шинжилгээг хийж байгаа хүн ажлын байран дээр зарим нэг жижиг зохион байгуулалтыг, тухайлбал, төв кассыг бэлэн мөнгө хураадаг цэг рүү ойртуулах мэтээр өөрчилж болох байлаа.

Ажлын орчин

Дээрх жишээгээр, үүрэг даалгавруудыг нарийн гаргаснаар ажил үүргийн шинжилгээнд тухайн ажлыг гүйцэтгэж байгаа ажлын орчин бас чухал гэдгийг харуулж байна. Жишээ нь:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН БОЛОН АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

- Тухайн ажил маш бага зай талбайд хийгдэж байна уу? Нэг өрөө байна уу? Олон өрөө байна уу? Бүхэл барилга, байшинг хамарч байна уу? Дотор, гадаа хийгдэж байна уу?
- Дуу чимээ, тоосжилт, гэрэл, цаг агаарын хэм зэрэг бодит орчин нь ямар байна?
- Ажлын хурд ямар байна?
- Бусад ажилчдаас ямар харилцан үйлдэл шаардаж байна?
- Шаардлагатай үед хамтран ажиллагсад туслах боломжтой байна уу?
- Тухайн ажлын газар, ажлын байр төвөггүй очих боломжтой байна уу?
- Үйлчлүүлэгчдээс ямар харилцаа шаардаж байна?
- Шууд удирдлагын байдал, түвшин ямар байна?

Ажлын нөхцөл

Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнууд нь бусад ажилтнуудын адил хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой цалин хөлс, ажлын цаг, илүү цагаар ажиллах шаардлага, чөлөө, нийгмийн хамгааллын хангамжууд, өвчтэй байх үеийн болон бусад тэтгэмжүүд зэргийн талаар сонирхдог.

Үүнтэй адил хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнууд нь бусад нэмэлт асуудлууд болох ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт, унааны боломж, эрүүл мэндийн тэтгэмж, ажлын байрны осол гэмтэлтэй холбоотой зохицуулалтуудыг ч мэдэх эрхтэй. Эдгээр асуудлууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тухайн ажилд орох, орохгүй тухай шийдвэр, тэр ч бүү хэл тухайн ажилтай холбогдох онцгой үүрэг даалгавруудыг гүйцэтгэж чадах эсэхийг ч шийдэхэд нөлөөлнө. Жишээлбэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд өглөө ажилдаа ирэхэд нэлээд хугацаа шаардагдаж болно. Ажлын уян хатан цагийн зохицуулалттай бол тухайн ажилтанд өглөө ажилдаа арай оройхон ирээд өдөр нь цагаа нөхөх боломжийг олгоно.

Ур чадвар, шаардлага

Дээрх дөрвөн элементийг шинжилж судалсны дараа та тухайн ажлын шаардлагуудыг хянаж үзэх хэрэгтэй болно. Үүнийг зөвхөн тухайн байгууллагад даатган үлдээж болохгүй. Ер нь албан байгууллагууд шаардагдах ур чадваруудыг хэтэрхий өндөр тавьснаас болж хөгжлийн бэрхшээлтэй олон иргэдийг ялгаварлахад хүргэдэг. Жишээ нь:

- Зочид буудал цэцэрлэгчээс ургамал, цэцэрлэгжилтийн чиглэлээр их сургуулийн зэрэгтэй байхыг шаардаж болно. Энэхүү шаардлага нь тухайн ажлыг үр дүнтэй гүйцэтгэх хэрэгцээнээс харьцангуй өндөр байна.
- Албан байгууллага цэвэрлэгчийн орон тоонд ажиллах хүмүүсээс дунд сургуулийн 6 дугаар ангийг заавал дүүргэсэн байхыг шаардах жишээтэй.

Дээрх хоёр жишээ нь хоёулаа тухайн ажилд тавигдах шаардлагыг хамаагүй өндөр тавьж байна. Та иймэрхий тохиолдлыг ажил олгогчидтой тэднийг ажлын онцлогыг тодорхойлохдоо илүү бодитой

байхыг урамшуулан ярилцах хэрэгтэй. Ажил олгогчийг албан ёсны боловсролын шаардлагуудаас илүү үндсэн ур чадвар дээр анхаарлаа хандуулахыг ятган үнэмшүүл.

Ур чадвар, шаардлагуудыг үнэлж байхдаа боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, биеийн хүчний чадамж, оюуны чадамж, мэдрэмжийн чадамж зэрэгт анхаарлаа хандуулах ёстой.

Боловсрол

Энэ нь тухайн хүний ерөнхий боловсролын сургууль, түүний дараах боловсролын байдалд хамаарна. Үүнийг суралцсан жил, судалсан хичээл, чиглэлээр ихэвчлэн тодорхойлдог. Олон байгууллагууд бараг бүх ажилд бүрэн дунд боловсрол, эсвэл их сургуулийн зэрэгтэй байхыг шаарддаг. Гэтэл ялангуяа хөгжиж буй ихэнхи оронд хөгжлийн бэрхшээлтэй маш олон иргэн боловсролын хүртээмжийн байдлаас шалтгаалан сурч боловсрох боломжгүй байдаг. Тэдний оюуны чадамж хэчнээн өндөр байлаа ч хөгжлийн бэрхшээлтэй олон хүмүүс сургууль соёлоос завсарддаг.

Өөр ямар нэг хэлбэрээр сургууль боловсрол эзэмшсэн хүмүүсийн хувьд боловсролын түвшин нь оюуны чадамжийг илүү харуулж чадаж байгаа ч ямар нэг ажлыг хийж гүйцэтгэхэд шаардагдаж байгаа тэрхүү онцгой мэдлэг, ур чадвар, авьяас билгийг тодорхойлж чаддаггүй.

Мэдлэг

Энэ бол тодорхой ажлыг гүйцэтгэхэд тухайн хүний мэдэж байх зүйлсийг хэлнэ. Энэ нь боловсролтой адилгүй. Дээр өгүүлсэнчлэн, боловсролын түвшин нь ихэнхидээ оюуны ерөнхий чадамжийг илэрхийлэл байдаг. Мэдлэг бол тодорхой нэг ажлыг хийж гүйцэтгэхэд шаарддаг онцгой мэдээлэл юм. Тухайлбал,

- Санхүүгийн арга ажиллагааны мэдлэг
- Компьютерийн тодорхой програмуудын мэдлэг
- Анхны тусламж үзүүлэх мэдлэг
- Замын тухай хуулийн мэдлэг
- Сахилгын арга хэмжээний тухай мэдлэг гэх мэт.

Ур чадвар

Ур чадвар гэдэг бол ямарваа нэг зүйлийг хийж гүйцэтгэхийн тулд оюун ухаан-бие махбодийн хоорондын зохицлыг шаардах чадварыг хэлнэ.

Жишээ нь:

- Мотоцикл унах
- Компьютерийн гарыг ажиллуулах
- Оёдлын машин ажиллуулах
- Хоол хийх

Ажил үүргийн шинжилгээний нэг гол элемент бол аливаа ажлыг зохих түвшинд нь хийж гүйцэтгэхийн тулд шаардах **үндсэн** болон **онцгой** ур чадваруудыг олж тодорхойлох явдал билээ. Ингэхийн тулд эхлээд хийгдэх үүрэг даалгавруудыг, дараа нь үүрэг даалгавар бүрт шаардагдах ур чадваруудыг тодорхойлно.

Бусад хүмүүстэй адил хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс нь ур чадвар эзэмших чадвартай гэдгээ батлан харуулсан байдаг. Бүх төрлийн ур чадварыг тодорхой заавар журмын давтамж, биеэр үзүүлэх, тодорхой хяналтан доор дасгал хийх, давтах, тэгээд хяналтан доор хийх, улмаар ажил дээр өөрөө хийж гүйцэтгэх зэргээр зааж сургаж болдог.

Биеийн хүчний чадамж

Зарим ажил явах, өргөх, авирах зэрэг биеийн хүч, хөдөлгөөн шаарддаг. Зарим (цагдаа, агаарын тээвэр г.м.) ажилд биеийн өндөр, жин чухал байдаг. Таны үүрэг бол тухайн ажлын онцлог шаардлагуудыг хангасаар байтал бие махбодийн чадамжаас шалтгаалж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг аль болох гадуурхаж ялгаварлахгүй байх талаас нь баталгаажуулах явдал юм. Гол анхаарал хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдыг тухайн боломжийг эдлэх талаас нь боломжийн зохицуулалтуудыг хийхэд хандах ёстой.

Оюуны чадамж

Зарим ажил тооцоолох, төлөвлөх, үнэлэх, төвлөрөх, бодож тунгаах, дүн шинжилгээ хийх, шийдэх, шүүмжлэлтэй хандах зэрэг оюуны чадамжыг шаарддаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй зарим хүмүүс, ялангуяа суралцах бэрхшээлтэй хүмүүс ийм шаардлагуудыг хангах тал дээр бэрхшээлтэй тулгарч болзошгүй. Хөдөлмөр зуучлалын ажилтны хувьд таны үүрэг бол ялгаварлан гадуурхах байдлыг багасгах, буруушаах явдал юм. Суралцах бэрхшээлтэй хүмүүс янз бүрийн оюуны чадамжуудыг шаардсан ажлуудыг хийж чаддаг. Зарим тохиолдолд зохион байгуулалттай, тодорхой давталттай сургалтыг шаарддаг ч ийм сургалтууд нь харьцангуй өндөр үр дүнтэй байх нь бий.

Мэдрэмжтэй холбоотой чадамжууд

Зарим ажил онцгой мэдрэмжийг, тухайлбал харах, сонсох чадварыг илүү шаарддаг. Ийм ажлуудын жишээ гэвэл цагдаа, таксины жолооч нар байна. Гэхдээ мэдрэмжтэй холбоотой бэрхшээлээсээ болоод хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг шударга бусаар гадуурхагдахгүй байх талаар илүү нээлттэй байх хэрэгтэй юм. Жишээ нь, сонсголын бэрхшээлтэй хүмүүс маш сайн зөөгчид, хараа муутай олон хүмүүс маш чадвартай орчуулагчид, компьютерийн програмистууд, операторчид ч байдаг билээ.

БҮЛЭГ 7:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭГ ХЭРХЭН ХИЙХ ВЭ?

Ажил үүргийн шинжилгээ нь таван үндсэн үе шатаас бүрдэнэ. Үүнд:

Нэгдүгээр үе шат	Байгууллагыг бүхэлд нь авч үзэх
Хоёрдугаар үе шат	Ямар ажил үүргийг шинжлэхээ шийдэх
Гуравдугаар үе шат	Мэдээлэл цуглуулах
Дөрөвдүгээр үе шат	Мэдээллийг боловсруулах
Тавдугаар үе шат	Цуглуулсан мэдээлэлдээ дүн шинжилгээ хийж, хөрвүүлэх

1 дүгээр үе шат Байгууллагыг бүхэлд нь авч үзэх

Байгууллагын тухай бүхий л мэдээлэлийг олж авах нь ямар зүйл хийх боломжтойг олж тогтооход их чухал. Таны зорилго бол байгууллагын аль хэсэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд илүү боломж, нөхцлийг гаргаж байна гэдгийг тодорхойлох явдал юм. Тэгэхээр та дараах мэдээллийг олж мэдсэнээр ажил үүргийн шинжилгээг эхэлнэ:

- Тус байгууллагын зорилго, зорилт нь юу вэ?
- Ямар бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй байна?
- Аль хэр том байгууллага вэ?
- Яг одоо ямар байдалд байна?
 - o Өсөж томорч байна уу, эсвэл хумигдаж байна уу?
 - o Шинэ бүтээгдэхүүн гаргаж байна уу?
 - o Шинэ технологи нэвтрүүлж байна уу?
- Байгууллагын соёл ямар байна?
 - o Эдийн засгийн үзүүлэлтүүдийг голлож баримталдаг уу?
 - o Нийгмийн зорилгуудыг чухалчилж байна уу?
- Тус байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс одоо ажиллаж байна уу?
 - o Хэдэн хүн байна?
 - o Ямар ажил үүрэг гүйцэтгэж байна?
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг өмнө нь ажиллуулж байсан уу?
 - o Ямар ажил үүрэг гүйцэтгэж байсан?
 - o Тэд яагаад ажлаас гарсан?

2 дугаар үе шат Ямар ажил үүргийг шинжлэхээ шийдэх

Та байгууллагын тухай ерөнхий мэдээлэлтэй болж, үйлдвэрлэдэг бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, шинэ ажлын боломж байгаа эсэхийг мэдсэнээр ажил үүргүүдийг нь бүгдийг нь шинжлэх үү, эсвэл зөвхөн хэдийг сонгох уу гэдгээ шийдэж чадна. Мэдээж хэрэг бүх ажил үүргүүдийг шинжилж судална гэдэг маш их ажил болохоос гадна цаг хугацаа шаардана. Тиймээс та хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст

илүү их боломжийг төрүүлж байгаа тэр ажил үүргүүдэд л анхаарлаа чиглүүлэх хэрэгтэй.

Хэрэв нэг албан тушаал дээр (борлуулалтын туслах, бичиг хэргийн ажилтан г.м.) хэд хэдэн ажил үүрэг байвал ажил үүрэг тус бүрийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд таарах нь уу гэдгийг судлах шаардлагагүй. Ер нь ажил үүргүүд хоорондоо бараг л адилхан байдаг болохоор зөвхөн нэг багахан хэсгийг л шинжилж үзээд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажлын боломж гаргаж байна уу гэдгийг үнэлэхэд хангалттай.

3 дугаар үе шат Мэдээлэл цуглуулах

Ажил үүргийн тухай мэдээлэл цуглуулахдаа та дараах зүйлсийг олж мэдэх хэрэгтэй. Үүнд:

- Ажлын бодит үүрэг даалгаврууд
- Ямар үүрэг даалгаврууд нь чухал, ямар нь ажлыг хийж гүйцэтгэхэд тийм ч их чухал биш байна?
- Үүрэг даалгавар бүр дээр хэдий хэрийн хугацаа зарцуулж байна?
- Үүрэг даалгаврууд нь яагаад чухал байна?
- Ямар материал, тоног төхөөрөмж ашиглаж байна?
- Ажлын ямар дарааллыг дагаж мөрдөх ёстой байна?
- Ажлын нөхцөл ямар байна?
- Ажлын орчин ямар байна?
- Үүрэг даалгавар бүрийг хийж гүйцэтгэхэд ямар ур чадвар хамгийн чухал байна?

Дээрх мэдээллийг цуглуулж байхдаа та хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулбал ямар зохицуулалт, тохиргоо хийх шаардлагатай болох вэ гэдгийг давхар бодож байх хэрэгтэй. Жишээ нь:

- Ажил эхлэх, дуусгах, завсарлагааны хугацаа гэх мэт ажлын цаг дээр нь ямар нэг өөрчлөлт зохицуулалт шаардлагатай байна уу?
- Ажлын ач холбогдлыг бууруулахгүйгээр зарим үүрэг даалгавруудыг бусад хүмүүсээр хийлгэх хэрэг байна уу?
- Үүрэг даалгавруудын заримыг өөр ажил үүрэгтэй солилцох хэрэгцээ байна уу?
- Материал, машин техник ашиглах хэрэгцээ байна уу?
- Багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж ашиглах хэрэгцээ байна уу?
- Тодорхой нэг ажлын байран дээр зарим тохиргоог хийх хэрэгтэй байна уу?

6 дугаар бүлэгт дурдсанчлан зарим ажил олгогч нар ажлын шаардлагыг хэтэрхий өндөр тавьдаг гэдгийг та мэдэж байх хэрэгтэй. Зарим нь хуучирсан ажил үүргийн тодорхойлолттой байхад, зарим нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ялгаварласан тодорхойлолтыг ашигласан хэвээр байдаг. Жишээлбэл, зөөгчийн ажилд орж буй хүнээс үйлчлүүлэгчийн захиалгыг сайтар сонсоод захиалгын

хуудсан дээр тэмдэглэж авна гэсэн ажлын байрны тодорхойлолт нь үйлчлүүлэгчийн хүсэж байгаа зүйлийг мэдэж аваад захиалгыг тэмдэглэх бусад арга замуудыг эрж хайх явдлыг боогдуулж, улмаар сонсголын бэрхшээлтэй хүн уг ажлыг хийх боломжийг хааж байна. Ажил үүргийн тодорхойлолтонд бага зэргийн өөрчлөлт хийгээд, тухайн ажлыг гүйцэтгэх арга хэрэгслийг жаахан өөрчлөхөд (менюг нь зурагтай хийх г.м.) л уг ажлыг дүлий хүн хийх боломжтой болно.

Мэдээллийг олон эх сурвалжаас төрөл бүрийн арга замаар цуглуулах хэрэгтэй. Жишээ нь та:

- Ажил олгогчтой ярилцлага хийж
- Удирдагч, хамтран ажиллагсаас нь ярилцлага авч
- Тухайн ажлыг өмнө нь хийж байсан хүмүүстэй ярилцаж
- Ажлыг гүйцэтгэж байхад нь ажиглаж
- Ажлыг өөрөө хийж үзэх.

Ажил олгогчтой ярилцлага хийх

Ажил олгогч тухайн ажлын үүрэг даалгаврууд, тэдгээрийг хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадваруудын талаар ерөнхий мэдлэг, ойлголттой байдаг. Энэ нь ажил үүргийн тодорхойлолт, эсвэл тухайн ажил үүрэгтэй холбогдох түүний туршлага дээр үндэслэсэн байдаг.

Хэрэв тэр ажил үүргийг өмнө нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн хийж байгаагүй бол та тухайн ажлыг шууд, эсвэл ямар нэг тохиргоо зохицуулалт хийж байж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тохирох уу гэдгийг ажил олгогчтой маш нухацтай сайн ярилцах хэрэгтэй.

Өмнө нь хэлсэнчлэн, ажил олгогчид ихэнхи тохиолдолд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварласан, хуучин ажил үүргийн тодорхойлолт дээр үндэслэн ажил төрлөө явуулж байдаг. Ажил олгогчидтой ярилцаж, тэднийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хэрхэн ажил олгох тухай ятган үнэмшүүлэх нь ажил үүргийн шинжилгээний нэг хэсэг юм.

Удирдлага, хамтран ажиллагсадтай ярилцлага хийх

Ажилчдын шууд удирдлагууд нар болон хамтран ажиллагсад нь хүний нөөцийн албаны менежерүүд, эсвэл бусад ахлах менежерүүдийг бодвол ажил үүргийн талаар илүү бодитой, сайн мэдлэгтэй байдаг. Удирдагчид, хамтран ажиллагсад **бүх** нөхцөл байдалд **бүх** үүрэг даалгавруудыг хэлж тайлбарлаж өгч чадах хүмүүс юм.

Жишээлбэл, аль нэг ажилд зарцуулагддаг бодит цаг хугацааг олж тогтоохын тулд ажил үүргийн хуваарь дээрээс, эсвэл хүний нөөцийн менежерээс үүнийг олж мэднэ гэдэг хэцүү. Нэг байгууллагын савлагааны тасгийн ажил маш их захиалгатай үед ажил хэвийн явагдаж байх үеийнхээс хамаагүй өөр байна.

Тэгвэл удирдлагууд, хамтран ажиллагсад нь цагийн шахалт, илүү цагаар ажиллах шаардлага, амралтын цаг, чанарын стандарт гээд өөр олон чухал асуудлуудын талаар нарийн тодорхой мэдлэгтэй байдаг. Эдгээр нь бүгд хөгжлийн ямар бэрхшээлтэй хүмүүс тухайн ажил үүргүүдэд таарч тохирох вэ гэдгийг шийдэхэд маш чухал үзүүлэлт болж өгнө.

Уг ажлыг өмнө нь хийж байсан хүмүүстэй ярилцах

Тухайн ажлыг өмнө нь хийж байсан хүмүүс, эсвэл ижил төстэй ажлыг хийж байсан хүмүүс яг ямар ажил вэ гэдгийг танд сайн хэлж чадна. Тэд танд зөвхөн ямар онцгой үүрэг даалгавар хийдэг гэдэг чухал мэдээллийг хэлээд зогсохгүй уг ажлын талаар өөрсдийн сэтгэгдэл, санаа бодлыг хуваалцаж чадна. Үүнд тухайн багийн нэгэн гишүүн байхын эерэг талууд, ажлаас авах сэтгэл ханамж, бие биедээ тусалж дэмждэг хамт олонтой байх, ажлын өндөр бүтээмж гаргасны төлөө авдаг шагнал урамшуулал зэрэг байж болно. Эсвэл тэд танд уг ажлын сөрөг талууд, тухайлбал орчноос тусгаарлагддаг, нэг хэвийн, дарамт шахалт, дэмжлэг туслалцаа байдаггүй, бүтээмжийн стандарт муу байх гэх зэрэг асуудлуудыг ч хэлж болно. Энэ бүх мэдээлэл танд уг ажил хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тохирох уу гэдгийг шийдэхэд тус болно. Хэрэв та уг ажлыг юм уу, эсвэл адил төстэй ажлыг гүйцэтгэж байсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг олж чадвал тэд маш хэрэгтэй мэдээллүүдийг өгч чадна.

Ажлыг гүйцэтгэж байхад нь ажиглах

Хэрэв боломжтой бол та тухайн ажилтай холбоотой бүх л үүрэг даалгавруудыг хийж гүйцэтгэж байгаа хүнийг ажиглан харах хэрэгтэй. Ингэвэл уг ажлыг үр дүнтэй гүйцэтгэхэд шаардагдах биеийн, мэдрэмжийн болон оюун санааны бүх л талуудыг та сайн ойлгож авч чадна. Энэ нь эргээд танд уг ажлыг хүлээн зөвшөөрөхүйц стандартын түвшинд хийж гүйцэтгэж чадах хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн талаарх мэдээллийг бэлтгэхэд хэрэг болно.

Ажиглалтаа удирдлагууд, хамтран ажиллагсад болон менежерүүдээс авсан мэдээллийг тодруулахад мөн ашиглаж болно.

Гэхдээ ажиглалт нь тухайн ажилтан ажлынхаа талаар ямар **сэтгэгдэлтэй** байдаг, энэ нь ажлыг хийж байгаа хүнд хэрхэн **нөлөөлдөг** гэдгийг хэлж чадахгүй.

Ажлыг өөрөө хийж үзэх

Хэрэв боломжтой бол та өөрөө тэр ажлыг хийгээд үзэх хэрэгтэй. Багахан хугацаанд ч гэсэн тухайн үүрэг даалгаврыг, тухайлбал өргөх, тоолох, алхах, сонсох гэх мэтээр өөрөө хийж үзвэл хийсэн ажиглалтаа баталгаажуулахад тань их тус болно. Энэ нь танд бас бусад хүмүүстэй хийсэн ярилцлагуудаас өөр ойлголтыг өгч болохоос гадна тухайн

ажлын талаар илүү сайн ойлголтыг өгнө. Ийм байдлаар энэ нь танд өөрийн дүгнэлт шинжилгээг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээтэй уялдуулж өгөхөд туслах болно.

Ярилцлага хийх, ажлаа хийж байхад нь бусдыг ажиглах, мөн өөрөө уг ажлыг хийж үзэх зэргээс гадна мэдээллийг өөр арга замуудаар бас авч болно. Тухайлбал:

- Ажил олгогчид болон ажилчдаар асуулга бөглүүлэх
- Ажлын журнал, тэмдэглэлийг шалгаж үзэх. Эндээс тухайн ажлын үүрэг даалгавар тус бүр дээр хэчнээн хугацаа зарцуулсан тухай мэдээллийг харж болно.
- Онцгой тохиолдлуудыг эргэж харах. Жишээ нь, та ажилчнаас ийм асуултуудыг асууж болно. **Таны ажил дээр өнгөрсөн сард болсон хамгийн чухал зүйл юу байсан бэ? Хамгийн аюултай нь юу байсан бэ? Хамгийн хэцүү нь юу байсан бэ? Хамгийн сэтгэл хангалуун байсан юм чинь юу вэ? Хамгийн сэтгэл гонсойлгосон зүйл нь юу байсан бэ?**

4 дүгээр үе шат

Мэдээллийг боловсруулах

Ажлын үүрэг даалгавруудыг олж тодорхойлж, ажиглаж, шинжлэн судалсан бол та одоо энэхүү мэдээллээ системтэй боловсруулах хэрэгтэй. Үүнийг гол төлөв ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарь байдлаар бэлтгэдэг. Мэдээлэл хэдий чинээ сайн цуглуулж, нарийн тодорхой боловсруулсан байх тусам тухайн ажилд таарч тохирох хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тодорхойлоход илүү их боломж гарч байна гэсэн үг юм.

Ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарийг бэлтгэх явцдаа та дараах зүйлсийг анхаарах хэрэгтэй:

- Ур чадварын шаардлагуудыг хэтэрхий дээгүүр үнэлэхээс зайлсхий. Учир нь энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлах талтай байдаг.
- Үндсэн гол шаардлагууд болон давуу тал гэж үзэх шаардлагуудыг хооронд нь ялгаж салга.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд өөрсдийн чадамжаа хөгжүүлэх бололцоо гаргаж өг. Гол шаардлагуудыг хангаж чадахгүй байна гэдэг үндэслэлээр тэднийг битгий ялгаварлан гадуурх.
- Хамгийн түрүүнд тухайн ажил үүрэгт анхаарлаа хандуул. Дараа нь энэ ажил дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулбал ямар зохицуулалт хийж болох вэ гэдгийг хар.
- Хамгийн энгийн, ойлгомжтой үг хэллэгийг ашигла. Техникийн үг хэллэг, нэр томъёор хэрэглэхээс зайлсхийхийг хичээ.

5 дугаар үе шат

Цуглуулсан мэдээллээ шинжилж, хөрвүүлэх

Та ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ялгаварлахгүй байдлаар боловсруулж дуусгасныхаа дараа энэ мэдээллээ тухайн ажилд ямар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс таарах вэ гэдгийг шийдэхдээ ашиглах хэрэгтэй. Та дандаа **төгс тохирлыг** олохгүй байж болно. Гэвч хэрэв та ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваариа боловсруулахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлахгүй байдлаар бичсэн бол боломжтой хүнийг олох магадлал тун өндөр.

Хэрэв боломжтой бол, орон тоо тус бүр дээр хоёроос гурван хүнийг тавь. Энэ нь таарах хүнд хоёрдогч юм уу, эсвэл туршилтын ажил санал болгоход ажил олгогчийг түлхэж өгч магадгүй юм. Амжилтгүй байсан хүмүүс нь ярилцлага өгөх үнэтэй туршлагатай болно. Хэрэв тухайн байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг урьд нь ажиллуулж байгаагүй бол та тухайн байгууллагад хамгийн анх удаа зуучлуулан орж байгаа ажлаа амжилттай болгохын төлөө бүхнийг хийх хэрэгтэй гэдгээ сайн санаарай.

БҮЛЭГ 8:

АЖИЛ ҮҮРГИЙН ШИНЖИЛГЭЭГ ШАЛГАХ ХҮҮДСЫГ БЭЛТГЭХ

Ажил үүргийн шинжилгээ хийх ажил тань бэлэн жагсаалтын дагуу хийгдвэл танд илүү амар хялбар байх болно. Та жагсаалтаа ажил үүрэгт хамаарах бүх элементүүдийг болон тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэхэд ажил хайгчаас шаардагдах бүх мэдээллийг нэгтгэсэн шалгах хуудсыг боловсруулах хэрэгтэй.

Таны шалгах хуудас 7 үндсэн хэсэгт хуваагдана. Үүнд:

- Байгууллагын тухай мэдээлэл**
- Ажлын нэр, нөхцөл**
- Ажлын үүрэг даалгаврууд, онцгой шинж чанарууд**
- Ажлын орчны шинж чанарууд**
- Ажлын байранд тавигдах үр чадвар, шаардлагууд**
- Ажил олгогчийн тухай мэдээлэл**
- Ерөнхий тэмдэглэл**

Та дараах жишээг ашиглаж өөрийн шалгах хуудас буюу жагсаалтыг бэлтгэж болно. Хэсэг хугацаанд туршиж үзсэнийхээ дараа та жагсаалтаа өөрийн нөхцөл байдалд тохируулан өөрчилж, сайжруулж болно.

Байгууллагын тухай мэдээлэл

- Байгууллага

- Нэр
- Хаяг
- Утасны дугаар
- Факс
- И-мэйл
- Холбоо барих хүн
(нэр, албан тушаал)

- Ажиллагсдын тоо

- Нийт
- Эрэгтэй/эмэгтэй
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй
ажилтнуудын тоо

- Гол бүтээгдэхүүн /үйлчилгээ

Ажлын нэр, нөхцөл

- **Ажлын нэр**
- **Цалин хөлс**
 - Цагийн
 - Нэг 7 хоногийн
 - Нэг сарын
- **Ажлын цаг**
 - Нэг өдөр
 - Нэг 7 хоногийн
 - Нэг сарын
- **Бүтэн болон хагас цагийн ажил**
- **Өдөр ба оройн цагийн ажил**
- **Ажлын 5 хоногийн ба амралтын өдрүүдийн ажил**
- **Тэтгэмж**
 - Байхгүй
 - Өвчний чөлөө
 - Эрүүл мэндийн тэтгэмж
 - Цалинтай чөлөө

Шүдний эмчилгээний тэтгэмж

Хоол

Унааны тусламж

Хөнгөлөлт

Бусад

- **Энэ албан тушаал дээр байдаг ажилтнуудын тоо**
- **Адилхан ажлын цагаар ажилладаг ажилтнуудын тоо**
- **Албан тушаал ахих боломжууд**
 - Байхгүй
 - Маш бага
 - Боломжтой
 - Магадлалтай
 - Одоогоор ийм журам байхгүй

Ажлын үүрэг даалгаврууд ба онцгой шинж чанарууд

- **Өргөх, зөөх**
 - Маш хөнгөн
 - Хөнгөн
 - Дундаж
 - Хүнд
 - Тайлбар
- **Төвлөрөл**
 - 2 цагаас багагүй хугацаанд завсарладаг
 - 2-оос 3 цаг тутамд завсарладаг
 - 3-аас 4 цаг тутамд завсарладаг
 - 4 ба түүнээс дээш цагийн дараа завсарладаг

- Тайлбар
- **Ажлын хурд**
 - Маш удаан
 - Боломжийн хурдан
 - Заримдаа хурдан
 - Байнгын хурдан
 - Тайлбар
- Үүрэг даалгавруудын тоо, дараалал**
 - Зөвхөн нэг даалгавартай
 - Дараалан 2-оос 3 даалгавар
 - Дараалан 4-өөс 6 даалгавар
 - Дараалан 7 ба түүнээс дээш даалгавар
 - Тайлбар
- **Өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагаан дахь өөрчлөлтүүд**
 - Даалгавар өөрчлөгддөггүй
 - 2 ба 3 үүрэг даалгавар өөрчлөгддөг
 - 4 ба 6 үүрэг даалгавар өөрчлөгддөг
 - 7 ба түүнээс дээш даалгавар өөрчлөгддөг
 - Тайлбар
- **Үүрэг даалгаврын ачаалал**
 - Давталт (цагийн)
 - Заримдаа (өдөр бүр)
 - Хааяа (7 хоног тутам)
 - Хамгийн багадаа (цалингийн баримт)
 - Тайлбар
 - **Хамтран ажиллагсдын дэмжлэг**
 - Байхгүй
 - Заримдаа
 - Хааяа
- Байнга
- Тайлбар
- **Дэмжлэг: Үүрэг даалгаврыг яг цагт нь гүйцэтгэх**
 - Яг цагтаа амждаггүй
 - Заримдаа
 - Хааяа хааяа
 - Байнга
 - Тайлбар
- **Дэмжлэг: Удирдлагын хяналт**
 - Маш хязгаарлагдмал
 - Заримдаа
 - Хааяа хааяа
 - Байнга
 - Тайлбар
- **Үйлчлүүлэгчид/олон нийтэд харагдах байдал**
 - Үйлчлүүлэгчдийг хардаггүй
 - Хааяа хардаг
 - Бараг байнга хардаг
 - Тогтмол хардаг
 - Тогтмол
- **Бага хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн төрөл**
 - Энгийн
 - Түвэгтэй
 - Механик
 - Цахилгаан
 - Электрон
- **Багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн хэрэглээ**
 - Бараг хэрэглэдэггүй
 - Байнга шахуу хэрэглэдэг
 - Хяналтан доор
 - Хяналтгүй, бие даан

Хүрээлэн буй орчны шинж чанар

- Ажлын байран нэвтрэх боломж

Бүрэн боломжтой
Харьцангуй боломжтой
Хязгаарлагдмал
боломжтой (зохицуулалт
хийх шаардлагатай)
Тайлбар

- Чиглэл, орон зайн нөхцөл

Маш бага зайнд
хашигдсан
Нэг өрөө
Хэд хэдэн өрөө
Бүхэл байшин
Тайлбар

- Үүр амьсгал, температур

Хэвийн
Заримдаа халуун (хүйтэн)
Байнга шахуу халуун
(хүйтэн)
Бараг дандаа халуун
(хүйтэн)
Тайлбар

- Дуу чимээ

Хэвийн
Заримдаа хэт их
Байнга шахуу чимээтэй
Бараг дандаа чимээтэй
Тайлбар

- Гэрэлтүүлэг

Хэвийн
Заримдаа муу
Байнга шахуу муу
Бараг дандаа муу
Тайлбар

- Тоосжилт

Хэвийн

Заримдаа хэт их
Байнга шахуу их
Бараг дандаа их
Тайлбар

- Механик хор хөнөөл

Байхгүй
Бага зэрэг
Зарим
Маш их
Тайлбар

- Химийн бодисын хор хөнөөл

Байхгүй
Бага зэрэг
Зарим
Маш их
Тайлбар

- Цэвэрлэгээ

Муу
Харьцангуй
Сайн
Маш сайн
Тайлбар

- Хамгаалалтын хувцас, хэрэглэл

Шаардлагагүй
Шаардлагатай, гэвч
тавьж өгдөггүй
Тавьж өгдөг, гэвч
хэрэглэдэггүй
Тайлбар

Ажлын үр чадвар, шаардлагууд

- Гаднах байдал (цэвэр, цэгцтэй байдал)

Чухал биш
Харьцангуй чухал
Чухал
Маш чухал
Тайлбар

- **Аман харилцаа**

Шаардлагагүй
Ойлгомжгүй зүйлийг лавлаж
болно
Гол түлхүүр үг хэллэгийг
хэрэглэх хэрэгтэй
Маш тодорхой яриа тайлбар
шаардлагатай
Тайлбар

- **Бичгийн харилцаа**

Шаардлагагүй
Гол үг, тоо, тэмдгийг бичих
Өгүүлбэрээр бичих
Хурдан бичих
Тайлбар

- **Унших ажиллагаа**

Шаардлагагүй
Гол үг хэллэг, тоо,
тэмдгийг унших
Өгүүлбэрээр унших
Хурдан унших
Тайлбар

- **Нүдээр харах шаардлага**

Шаардлагагүй
Харааны хязгаарлагдмал
анхаарал
Бараг байнгын харааны
анхаарал
Байнгын харааны анхаарал
Тайлбар

- **Сонсох шаардлага**

Шаардлагагүй
Хязгаарлагдмал хэмжээнд
шаардлагатай
Харьцангуй ур чадвар
шаардлагатай
Маш өндөр ур чадвар
шаардлагатай
Тайлбар

- **Санаачлага гаргах шаардлага**

Санаачлага ховорхон гардаг
Заримдаа
Байнга шахуу
Бараг дандаа
Тайлбар

- **Олон нийтийн харилцаа**

(бусад ажилчид
/үйлчлүүлэгчидтэй)
Байхгүй
Хязгаарлагдмал харилцаа
(цэвэрлэгч г.м.)
Харьцангуй
Хааяа
Байнга (дэлгүүрийн
туслах г.м.)
Тайлбар

- **Тооцоолол**

Шаардлагагүй
Энгийн тооцоо
Энгийн нэмэх/хасах
Нарийн тооцоолол
Тайлбар

- **Объектийг ялгах**

(хэмжээ, хэлбэр, материал)
Чухал биш
Бага зэрэг шаарддаг
Харьцангуй их шаарддаг
Маш чухал
Тайлбар

- **Цаг хэлэх чадвар**

Шаардлагагүй
Ажлын завсарлагыг
тодорхойлдог байх хэрэгтэй
Цагийн нарийвчлал
Минутын нарийвчлал
Тайлбар

- **Гудамж гарах чадвар**
 - Шаардлагагүй
 - Гэрлэн дохиогүй жижиг гудамж
 - Гэрлэн дохиотой том гудамж
 - Гэрлэн дохиогүй том гудамж
 - Тайлбар

Ажил олгогчийн тухай мэдээлэл

- **Санхүүгийн дэмжлэг шаардлагатай**
 - Шаардлагагүй
 - Сонирхдог
 - Үнэхээр чухал
 - Тайлбар
- **Ажил дээрх харилцаа**
 - Сөрөг арга барил
 - Үл тоомсорлосон
 - Зарим дэмжлэг үзүүлдэг
 - Дэмжлэгтэй сайтай
 - Тайлбар
- **Тусгай шаардлага (ажил олгогчоос чухал гэж үзэж буй зүйлс)**
 - Цаг баримтлах
 - Гадаад төрх
 - Эелдэг байдал
 - Үнэнч
 - Сонсох болон харааны чадвар
 - Бусад
 - Тайлбар

- **Ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарь**
 - Байгаа
 - Байхгүй
 - Боловсруулж байгаа
 - Тайлбар
- **Хөдөлмөрийн эргэлт**
 - Маш бага
 - Салбарын дундаж
 - Өндөр
 - Маш өндөр
 - Тайлбар

Ерөнхий тайлбар

- **Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулахыг ерөнхийд нь дэмждэг**
- **Энэ байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажиллуулахад тодорхой асуудал, бэрхшээл бий**
- **Энэ байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулахад тодорхой үр дүн бий.**

