

АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН
БАРИМЖАА ЗҮЙ

НЭР, ТОМЪЁОНЫ ТАЙЛБАР ТОЛЬ



A-71

АВИР ҮЙЛДЭЛ (англи. *behaviour*; орос. *поведение*) – гэж үйлдэл, идэвхи, хариу үйлдэл, хөдөлгөөн, үйл явц, ажиллагааг хэлнэ. Өргөн утгаараа, авир үйлдэл нь организмын хэмжиж болохуйц хариу үйлдэл юм. Ж.Уотсон, Б.Скиннер зэрэг сонгодог бихевиоризмын төлөөлөгчид авир үйлдэл бол бодитой ажиглаж болохуйц хариу үйлдлүүд юм гэж тодорхойлсон байдаг. Тэдний үзсэнээр төсөөлөл, бодол санаа, төлөвлөгөө, ой санамж зэрэг нь авир үйлдэлд үл хамаарах ухагдахуунууд юм. (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008;)

АВЬЯАС (англи. *talent*; орос. *талант*) – **1)** бүтээлч үйл ажиллагааны төрлүүдэд илэрдэг, чадавхын хөгжлийн өндөр түвшин (*Бүтээлч чадавх, Ерөнхий авьяаслаг чанар үз*); **2)** Үйлдвэрлэл, соёл, шинжлэх ухааныг хөгжүүлэхэд үлэмж хувь нэмэр оруулсан хүний социал шинж чанар (*Бүтээхүй, Бүтээлч чадавх үз*). *Авьяас* нь нэг талаас шинжлэх ухааны, бас нөгөө талаас ердийн амьдралын хүрээний ухагдахуун, учир нь өнөөгийн байдлаар авьяасын тухай онол ч, авьяасыг оношлох арга зүй ч аль аль нь бий болоогүй байна. Үйл ажиллагааны бодит үр дүнгээр нь авьяасын түвшинг үнэлж ярьдаг. Хүний бүтээлийн шинэлэг, төгс төгөлдөр байдал, утга учрын талаарх үнэлгээ нь цаг хугацаанаас хамааран өөрчлөгдөж байдаг. Үүнтэй холбоотойгоор бие хүний чадавх, шинж чанарыг үнэлэх үнэлгээ ч бас өөрчлөгдөж байдаг (*Суут чанар үз*).

Хөгжмийн, уран зургийн, математикийн, хэл шинжлэлийн, техникийн зэрэг авьяас нь хүүхэд ахуй насанд илрэх нь цөөнгүй. Утга зохиолын, шинжлэх ухааны болон зохион байгуулах авьяас нь харьцангуй хожуу илэрдэг. *Авьяас*-ын хөгжил, төлөвшил нь тухайн бие хүний идэвх чармайлт болон амьдралын нөхцөлөөс шалтгаалдаг. *Авьяас*-ыг хөгжүүлэхэд өрх гэрийн доторх бүтээлч уур амьсгал, авир үйлийг дэмжсэн уян хатан хэм хэмжээ, бүтээлч үлгэр дуурайлал сайнаар нөлөөлдөг. (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АВЬЯАСТАЙ ХҮҮХДҮҮД (англи. *talented children*; орос. *одаренные дети*) – ихээхэн өндөр түвшний авьяастай хүүхдүүдийг ийнхүү нэрлэдэг. Янз бүрийн хүрээний авьяас нь насны тодорхой үеүдэд илэрдэг. Эхлээд хөгжмийн авьяас, дараа нь зургийн авьяас илрэх жишээтэй. Ерөнхийдөө урлагийн хүрээний авьяас нь шинжлэх ухааны авьяасаас түрүүлж илэрдэг. Шинжлэх ухааны хүрээнд бол математикийн авьяас бусдаасаа түрүүн илэрдэг.

Хүүхдийн авьяас нь түүний тухайлсан чадавхуудын адилаар байгалиас бэлнээр өгөгддөггүй. Чадавхын төрөлх шинжүүд нь авьяасыг цаашид хөгжүүлэх суурь, урьдач нөхцөл нь болдог.

Авьяасын шинж тэмдгүүдийг дан ганц стандарт тестүүдэд тулгуурлан үнэлж дүгнэх нь учир дутагдалтай. Хүүхдийн авьяасыг зөвхөн сургалт хүмүүжлийн явцад, мөн агуулга бүхий янз бүрийн үйлдлүүдийг гүйцэтгүүлэх замаар судалж тогтоох боломжтой байдаг. Гэхдээ эрт илэрсэн авьяас нь уг хүний ирээдүйн боломжийг тэр бүр тодорхойлдоггүй. Авьяасын цаашдын хөгжлийг урьдчилан тодорхойлох нь нарийн төвөгтэй асуудал юм. Хүүхдийн авьяасыг илрүүлж хөгжүүлэхэд зориудын сургуулилт (хөгжмийн, математикийн, техникийн дугуйлан, олимпиад, конкурс г.м) ач холбогдолтой. Хүүхдийн авьяасыг хөгжүүлэх асуудлыг ерөнхий боловсролын чамбай сургалт болон бие хүний хүмүүжил төлөвшилттэй нь нягт уялдаатай авч үздэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

АДИЛСАЛ (англ. *identification*; орос. *идентификация*) - амьдралын аль нэгэн хэв маяг, зиндаа, мэргэжлийн бүлэгт хамаарагдахын тулд, эсвэл нийгэмд цогц бие хүн хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдөхийн тулд өөртөө зайлшгүй шингээж авсан байвал зохих чанар, шинжүүдийг танин мэдэж эзэмших үйл явц, механизм; үлгэр дуурайл болдог хэн нэгний авир үйлдэл, үзэл санааг өөртөө тохируулан авах, өөрийгөө ухаарах үйлдэл, үйл явц. (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Мордовская А.В., Панина С.В., Макаренко Т.А. Основы профориентологии – М.: Издательство Юрайт, 2011. – с.129)

АЖИГЛАЛТ (англ. *observation*; орос. *наблюдения*) – үйл ажиллагааны зорилтоос үүдэлтэйгээр тодорхой санаа зорилготой хэрэгжүүлж байгаа тусгаж мэдрэх, ойлгох үйл явц. *Ажиглалт* нь хөдөлмөрийн үйл ажиллагаатай холбоотой, түүний бүрэлдэхүүн хэсэг болж хөгжсөн түүхтэй. Хүн хөдөлмөрийн үйл ажиллагааныхаа үр дүнг тавьсан зорилготойгоо харьцуулан ажигладаг. Нийгмийн үйл явц нарийн нийлмэл болох, хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа салбарлан хөгжих хэрээр *ажиглалт* нь үйл ажиллагааны бие даасан хэлбэр, аливаа шинжлэх ухааны хөгжлийн үндсэн арга болж буй. Шинжлэх ухаан хөгжих хэрээр *ажиглалт* улам бүр нийлмэл шинжтэй болж байна. (*Бодит ажиглалтын арга* үз).

Ажиглалт нь бодитой, үндэслэлтэй мэдээлэл цуглуулах боломж олгодог. Ажиглалтын арга хэрэглэж буй үед дараах шаардлагыг хангасан байх учиртай. Үүнд: ажиглалтын объектыг (*юуг ажиглахаа*) тодорхойлсон байх; ажиглалтын зорилгыг тодорхойлсон байх; ажиглалтыг хаана (*байршил*), хэдийд, аль хэр хугацаагаар хийхийг тогтоосон байх; хүрэх үр дүнг тодорхой томъёолсон байх г.м.

Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх зорилгоор хийж буй ажиглалтын явцад дараах мэдээлэл цуглуулдаг: 1) *ерөнхий мэдээлэл* (үйлчлүүлэгчийн овог нэр, төрсөн огноо, ам бүл, эцэг эхийн эрхэлдэг ажил г.м); 2) *сурлагын амжилт* (хичээлийн дүн, сонирхдог хичээлүүд, суралцаж байгаа байдал, хандлага, ажиллах чадвар, өөрийгөө жолоодох чадвар, сурлагын амжилт нь доогуур байгаагийн шалтгаан г.м); 3) *эрүүл мэнд* (эрүүл мэндийн элдэв хазайлт байгаа эсэх, тухайлбал, сонсгол, зүрх-судас, мэдрэл-сэтгэцийн, амьсгалын замын архаг өвчин, тулгуур эрхтний эмгэг г.м); 4) *темперамент* (давуу/сул тал, мэдрэлийн үйл явцын шинж чанар (тэнцвэртэй/тэнцвэргүй, хөдөлгөөнтэй/хөшүүн г.м)); 5) *чадавх* (мэдлэг, үйл ажиллагааны аль нэг хүрээнд илт илэрсэн чадавх, ажигч чанар, бүтээлч хандлага, сэтгэхүйн уян хатан байдал, ой санамж, учир шалтгаан, мөн чанарт нэвтрэх чадвар г.м); 6) *зан төлөв* (хөдөлмөрч, шаргуу, хичээнгүй, нягт нямбай чанар, харилцааны нээлттэй байдал, зорилго тэмүүлэл г.м); 7) *сэтгэцийн үйл явцын (процессын) онцлог* (анхаарал, хэл яриа, сэтгэхүй, ой санамж, сэтгэл хөдлөлийн тогтвортой байдал, сэтгэл зовомтгой/түгшимтгий байдлын илрэл г.м); 8) *өөрийн үнэлгээ* (зохистой; бодит байдлаас дээгүүр; бодит байдлаас доогуур үнэлгээ г.м); 9) *мэргэжилд чиглэсэн сонирхол, чадавх* (сонирхлын хүрээ, түүний гүн; тогтвортой байдал; үйлдэлд чиглэсэн хандлага, дуртай ажил үйл; сонирхлынхоо дагуу дугуйлан, нэмэлт боловсролд хамрагдаж суралцсан байдал, үйл ажиллагааны үр дүн г.м). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С., Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

АЖИГЧ ЧАНАР (англ. *observation skills*; орос. *наблюдательность*)- гэдэг нь юмс, үзэгдлийн мөн чанар, үл анзаарагдам шинж тэмдгийг ч олж ажиглах бие хүний чадавх юм. Ажигч чанар нь зөвхөн ажиглах чадвараар хязгаарлагдаггүй бөгөөд сониуч зан, шинийг таньж мэдэх, утга учрыг олох байнгын тэмүүлэл зэрэг бусад чанартай холбоотой.

Ажигч чанарт хэрхэн суралцах тухай зөвлөмж бий. Үүнд: **а)** юмс үзэгдлийг зүгээр нэг харах биш, тогтож ажиглаж сурах (зүгээр харах гэдэг нь юмс үзэгдлийг харснаараа, эдгээрийг дараа нь ийм, тийм зүйлд хэрэглэнэ, шинж чанарыг тогтоож авна гэсэн санаа зорилгогүй үйлдэл юм. Харин ажиглах үйлдэл нь юмс үзэгдлийн мөн чанар, утга учрыг

ойлгох, тогтоож авах, өөртөө асуулт тавьж гүнзгий таньж мэдэхэд чиглэдэг. Ажиглалтын ачаар чухал ба чухал бусыг ялган зааглаж, тэдгээрт эрэмбэ тогтоох боломжтой болдог); **б)** жижиг сажиг зүйлийг ч анхаарах (өдөр тутмын амьдралынхаа үл ялих зүйлийг ч ажиглах. Зорилго чиглэлтэй, өөртөө асуулт тавьж ажиглахын хэрээр ажигч чанар төлөвшдөг. Танай сургуулийн өмнөх талбайд ямар ямар мод ургадаг вэ?; багш тань ямар өнгийн үзгээр ихэвчлэн бичдэг вэ?; танай гудамжинд машины дуу чимээ өглөөний 7 цагаас оройн 7 цаг хүртэл хэрхэн өөрчлөгддөг вэ? г.м); **в)** шүүмжлэхийг урьтал болгохгүй байхыг хичээх (сайн ажиглагч хүн юуны өмнө шүүмжлэх, магтахаас түдгэлзэж, хүлээцтэй, төвч байр суурь баримталдаг. Юуны түрүүнд шүүмжилдэг хүмүүс юмс, үзэгдлийн бодит, мөн чанарыг таньж мэдэлгүй өнгөрчихдөг бөгөөд аливааг өнгөц, нэг талаас, дутуу дулимаг тусгаж авдаг. Төвч байр суурь нь юмс, үзэгдлийг бодитой, байгаа байдлаар нь тусгаж ойлгох боломж олгодог); **г)** яарахгүй байх (сайн ажиглагч болохын тулд аливаад яарч тэвдэхгүйгээр алгуур, тайван хандах. Яаруу хүн бүхний дэргэдүүр нисэн өнгөрдөг бөгөөд түүнд тогтож ажиглах цаг хугацаа гардаггүй. Орчин тойрноо ажиглахад өдөр бүр цаг гаргаж байх учиртай). (Эх сурвалж: <https://www.elitarium.ru/nabljudatelnost/>; <https://www.Lifehack.org/articles/lifestyle/increase-your-powers-of-observation.html>; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АЖИЛ ГҮЙЦЭТГЭХ ЖУРАМ (ДЭГ) (англ. *workplace regulations*; орос. *регламент работы*) – гэдэг нь тухайн ажил, үүргийг гүйцэтгэх үе шат, дэс дараа, цаг хугацаа, орон зайн хязгаарыг тогтоосон дүрэм, журам, хэм хэмжээний цогц юм.

Байгууллагын түвшинд ажил гүйцэтгэх журам: 1) журам тогтоосон баримт бичгүүд; 2) зохион байгуулалтын журам (байгууллагын бүтэц, салбар, нэгж, албан тушаалыг тогтоосон); 3) эрх үүргийн хуваарилалтын журам (эрх мэдэл, үүрэг, хариуцлагын хуваарь, захирах, захирагдах зарчим, албан харилцааг тогтоосон); 4) салбар нэгжийн дүрэм; 5) албан тушаалын үүргийн хуваарь; 6) үйл ажиллагааны норм (хэм хэмжээ), үндсэн арга; 7) үйл ажиллагааны чиглэлийг тогтоосон дүрэм; 8) үйлдвэрлэлийн (бизнесийн) үйл явцын журам; 9) ажил гүйцэтгэх заавар (зааварчилга); 10) ажлын гүйцэтгэл, төлөвлөгөөний биелэлт, төсвийн зарцуулалтын журам; 11) захирамжлах дэг (дээрх 10 зүйлийг багтаасан байдаг).

Ажилтны ажил гүйцэтгэх журамд: а) ажил гүйцэтгэх явц дахь ажилтны хариуцлагын хүрээ; б) ажлын агуулга (нэг бүрчлэн); в) ажлын үр дүнг үнэлэх шалгуур; г) ажлын чанарт тавих шаардлагыг тус тус тодорхойлсон байдаг. Ажил олгогч нь ажилтнуудад ажил гүйцэтгэх журмыг тогтоож өгөөгүй бол энэ нь тэдэнд юу хийх, эс хийхээ өөрийн үзэмжээр шийдэж байхыг зөвшөөрч байгаа хэрэг юм. Ажилтныг ажилд авч байгаа ажил олгогч бүр ажил гүйцэтгэх журмыг боловсруулж, мөрдөж ажиллах үүрэг хүлээдэг (*Ажлын байрны /албан тушаалын тодорхойлолт үз*) (Эх сурвалж: Төрийн албаны тухай Монгол улсын хууль (2017); Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

АЖИЛ ХАЙХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (англ. *job search plan*; орос. *план поиска работы*) – гэдэг нь өөртөө ажил олохын тулд мөрдөж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай үйлдлийн үе шат нэг бүрийг тодорхойлсон, бичгээр үйлдсэн төлөвлөгөө буюу үйл ажиллагааны хөтөлбөр юм.

Ажил хайх төлөвлөгөөнд: сул ажлын байрны тухай мэдээллийг судлах (интернет, бичмэл мэдээллийн эх сурвалжаас г.м); ажил хайхад танилын сүлжээгээ ашиглах; өөрийн маркетинг хийх (өөрийгөө танилцуулах, ажил олгогчдод шууд хандах г.м); хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн бирж-д хандах; ажил хайж байгаа тухай зарлалаа (товч намтрын хамт) мэдээллийн хэрэгсэлд байршуулах; ажлын байр

сурталчлах өдөрлөг, арга хэмжээнд идэвхтэй оролцох; мэргэжлийн боловсролын байгууллага (МСҮТ, коллеж, их, дээд сургууль, мэргэжил дээшлүүлэх институт г.м)-ын ажилд зуучлах албанд хандах зэрэг үйлдлүүд тусгагдсан байдаг. (Эх сурвалж: Как устроиться на хорошую высокооплачиваемую работу и построить успешную карьеру, Шевчук Денис Александрович, Эксмо, 2009; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА (англ. *vocational orientation*; орос. *профессиональная ориентация*) – нь сурагч, оюутан, залуучуудад ажил, мэргэжлүүдийн талаар мэдлэг, ойлголт эзэмшүүлэх системтэй, цогц үйл ажиллагаа юм. *Ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны агуулга-д*: 1) үйлчлүүлэгчдэд ажил, мэргэжлийн талаар мэдээлэл өгөх; 2) тэдний сэтгэл зүйн шинж чанарыг оношлох; 3) мэргэжлийн тохирцыг нь үнэлэх; 4) ажил, мэргэжилд чиглүүлэх; 5) ажил, мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгөх; 6) мэргэжилдээ тохирч зохицох (адаптац)-д нь туслах зэрэг багтдаг. Мэргэжлийн баримжаа олгох явдал нь бие хүн өөрийн чадавх, сонирхол болон нийгэмд бүрэлдсэн боломжийг харгалзан мэргэжлээ үндэслэлтэй сонгоход тусалдаг.

Мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны чиглэл: 1) ажил, мэргэжлүүдийн талаар мэдээлэл өгөх – сурагч, оюутан, залуучуудыг ажил, мэргэжлүүд, мэргэжил эзэмшүүлдэг сургуулиуд, мэргэжлийн хөгжлийн (карьерын) боломжийн талаарх мэдээллээр хангах; 2) мэргэжлийн хүмүүжил олгох – сурагч, оюутан, залуучуудад хөдөлмөрт хандах эерэг хандлага, ажиллах чадвар, мэргэжилд чухал шинж чанар, хариуцлагын мэдрэмжийг төлөвшүүлэх; 3) мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх – суралцагчид, эцэг, эхэд мэргэжлээ сонгох, ажил хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжлийн боловсрол эзэмших арга замын талаар зөвлөгөө өгөх; 4) мэргэжиж хөгжихөд нь дэмжлэг үзүүлэх – бие хүнд мэргэжлийн цаашдын хөгжлөө төлөвлөх, мэргэшлээ дээшлүүлэх, нарийн чиглэлээр мэргэжих, шинэ мэргэжил эзэмшихэд нь чиглүүлэх, зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх зэрэг болно.

Мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааг эрхлэхийн тулд мэргэжлүүдийн хөдөлмөрийн агуулга, хөгжлийн төлөв, нийгэм-эдийн засгийн шинж чанар, мэргэжил эзэмших арга зам, тухайн мэргэжлийг хэрэглэдэг салбарууд, цалин орлого, карьерын ирээдүй, хөдөлмөрийн зах зээлийн хандлагын талаар үнэн бодитой мэдээлэлтэй байх шаардлагатай. Үүний зэрэгцээ үйлдвэрлэлийн технологи, хөдөлмөрийн эрүүл мэнд-физиологи, эрүүл ахуйн норм, стандартын мэдлэг зүй ёсоор шаардагдана. Эдгээр шаардлагыг тухайн *мэргэжлийн тодорхойлолт*-д нэгтгэн тусгасан байдаг. (Эх сурвалж: Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008;)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА АНАГААХ УХААН (англ. *career guidance and medicine*; орос. *профориентация и медицина*). Ажил мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны явцад бие хүний мэргэжлийн тохирцыг үнэлэхдээ эрүүл мэндийн үзүүлэлтийг зайлшгүй харгалздаг. Мөн тухайн ажил мэргэжилд хүнийг бэлтгэхдээ мэдлэг, чадвар, дадал эзэмшүүлэхээр хязгаарладаггүй бөгөөд эрүүл мэндийг нь мэргэжлийн шаардлагад нийцүүлэн бэхжүүлдэг. Зарим тохиолдолд тухайн бие хүний онцлогийг харгалзан эрүүл мэндийг нь бэхжүүлж, хөгжүүлхүйц мэргэжлийг сонгодог. Ийм учраас ирээдүйн ажил, мэргэжлийг сонгох үед тухайн мэргэжлийн үйл ажиллагааны эрүүл мэнд-эрүүл ахуйн нөхцөлийг харгалзан үздэг. Энэ утгаараа анагаах ухааны болон биологийн мэдлэг нь ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөхөд чухал үүрэгтэй. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА СОЦИОЛОГИ (англ. *career guidance and sociology*; орос. *профориентация и социология*). Социологийн ухаан нь үйлчлүүлэгчид болон нийгмийн янз бүрийн бүлгийнхний үнэлэмж, сонирхол, санаа бодол, амьдралын амжилт ололт, түүнд хүрэх арга замын тухай төсөөллийг илүү сайн таньж мэдэх боломжийг ажил мэргэжлийн зөвлөгч нарт олгодог. Социологийн ухааны аргыг эзэмшсэнээр ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох багш, зөвлөгч нар өөр өөрийн байгууллага, дүүрэг, хот, бүс нутагт судалгаа явуулж, хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлын талаар чухал мэдээлэл олж авах боломжтой. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА СУРГАН ХҮМҮҮЖҮҮЛЭХ УХААН (англ. *career guidance and pedagogy*; орос. *профориентация и педагогика*). Ажил мэргэжлийн зөвлөгч, багшийн үйл ажиллагаа нь үйлчлүүлэгчдэд ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэхээр хязгаарлагддаггүй. Хамгийн гол нь үйлчлүүлэгч нар болон бүлгийг мэргэжлээ үндэслэлтэй сонгох, цаашдын карьерын хөгжлөө төлөвлөх мэдлэг, чадвар, дадал сургах явдал байдаг. Үүний зэрэгцээ өөрөө хэн болох/хэн байхаа тодорхойлоход нь зайлшгүй шаардлагатай сурган-сэтгэл зүйн нөхцөл бүрдүүлэх нь сургуулийн удирдлага, багш нар, сэтгэл судлаач, ажил мэргэжлийн зөвлөгчийн үүрэг байдаг. Энд сурган хүмүүжүүлэх ухаан, боловсролын эзэмшүүлэх технологийн мэдлэг өөр юугаар ч орлуулж үл болох үнэ цэнэтэй юм. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА СЭТГЭЛ СУДЛАЛ (англ. *career guidance and psychology*; орос. *профориентация и психология*). Ажил, мэргэжлийн баримжаа нь хөдөлмөрийн сэтгэл судлал (ялангуяа мэргэжил судлал); хөгжлийн (нас зүйн) сэтгэл судлал (энд бие хүний хөгжлийн үе шатууд, тохиох хямралууд, даван туулах арга зам г.м); нийгмийн сэтгэл судлал (нийгэмд өөрийнхөө эзлэх байрыг тодорхойлох); сурган хүмүүжүүлэх сэтгэл судлал/боловсролын сэтгэл судлал/ (өөрийнхөө хэн болох/хэн байхаа зохистой тодорхойлоход сэтгэл зүйн хувьд бэлтгэгдсэн байх); сэтгэц-физиологи (ажил мэргэжлээс ажилтанд тавигддаг сэтгэц-физиологийн онцлог шаардлагуудыг оношлох, хөгжүүлэх); сэтгэц засал (карьерын хөгжлөө төлөвлөх, хэрэгжүүлэхэд өөрийгөө зохистой хянаж, жолоодох тухай) зэрэг чиглэлээр сэтгэл судлалын ухаантай нягт холбоотой. Ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаа болон зөвлөх үйлчилгээнд зөвлөгчийн сэтгэл судлалын ухааны чанартай мэдлэг зайлшгүй шаардагддаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА ТЕХНИКИЙН УХААН (англ. *career guidance and technical science*; орос. *профориентация и технические науки*). Ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нь сурагчдын эцэг эх, багш, төрөл бүрийн инженер, технологичид, дизайнер, эмч, физикч, химич, биологич, эдийн засагч, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний байгууллагын хүний нөөцийн менежерүүд зэрэг төрөл бүрийн мэргэжлийн хүмүүстэй нягт хамтарч ажилладаг. Нөгөө талаас, мэргэжлээ сонгох шатандаа яваа сурагч, залуучуудад инженер-техникийн мэргэжлүүдийг тайлбарлаж таниулах зорилт зөвлөгчийн өмнө тавигддаг. Энэ бүгд нь ажил мэргэжлийн зөвлөгчөөс техникийн ухааны чамбай мэдлэг зайлшгүй шаарддаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА ТҮҮХИЙН УХААН (англ. *career guidance and history*; орос. *профориентация и история*). Өөрийн орон болон бүс нутаг, дэлхий нийтийн хөгжлийн өнөө үеийн онцлог, цаашдын чиг хандлагыг зөв таньж мэдэхэд түүхийн ухаан тусалдаг. Түүх нь дэлхий нийтийн түвшинд ч, улс орны түвшинд ч, мөн тодорхой бие хүний түвшинд ч алдааны сургамжийг өгдөг. Ирээдүйд хэн болох/хэн байхаа тодорхойлж байгаа хүний хувьд алдааг давтахгүй байх нь чухал юм. Үүний зэрэгцээ хөдөлмөрийн харилцаа нь өөрийн түүхтэй; мэргэжлүүд өөрийн түүхтэй; байгууллага бүр бас өөрийн түүхтэй. Үндэслэлтэй сонголт хийхэд түүхийн мэдлэг зайлшгүй шаардагддаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА УДИРДАХУЙН УХААН (англ. *career guidance and management sciences*; орос. *профориентация и управленческие науки*). Нэг талаас, тухайн байгууллага, хот, бүс нутаг, улсын хүний нөөцийн бодлогыг таньж мэдэх; нөгөө талаас ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаанд үр нөлөөтэй оролцохын тулд зөвлөгч нарт удирдахуйн ухааны мэдлэг зүй ёсоор шаардагддаг. Зөвлөгч нь мэргэжлээ сонгож байгаа сурагчдын эцэг эх, ажиллаж байгаа мэргэжилтнүүдтэй нягт хамтран ажиллах замаар мэргэжлийн үүргээ гүйцэтгэдэг. Өөрөөр хэлбэл ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нь мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны оролцогчид, мэргэжилтнүүд, байгууллагуудын зохицуулагч нь болдог. Иймээс ажил, мэргэжлийн зөвлөгчид удирдахуйн ухааны мэдлэг, менежерийн чадвар шаардагддаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА УЛС ТӨР СУДЛАЛ (англ. *career guidance and political science*; орос. *профориентация и политология*). Улс төр судлалын ухааны мэдлэг нь ажил, мэргэжлийн зөвлөгчид чухал байдаг. Учир нь энэхүү мэдлэгийнхээ ачаар тэрбээр нийгмийн нөхцөл байдлыг илүү гүнзгий ойлгож, дэлхий нийтийн улс төрийн интеграцчилалын үйл явцыг харгалзан, улс орныхоо цаашдын хандлагыг ямар нэг байдлаар төлөвлөж чадна. Улс төр, эдийн засаг хоёр нь харилцан уялдаа холбоотой байдаг. Ирээдүйд хэн болох/хэн байхаа тодорхойлж байгаа бие хүн энэ хандлага, хамаарлыг бас харгалзан үзэх учиртай. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА ФИЛОСОФИ (англ. *career guidance and philosophy*; орос. *профориентация и философия*). Ертөнцийг үзэх үзэл болон ирээдүйд хэн болохоо тодорхойлж байгаа хүний “Өөрийн тухай” үзэл баримтлалын төлөвшилтийн асуудал нь философийн шинжлэх ухаантай зүй ёсоор холбогддог. Ажил, мэргэжлийн сонголт нь өргөн утгаараа, хүн дэлхий ертөнцөд болон нийгэмд эзлэх өөрийн байр сууриа эрж, тодорхойлж байгаа хэрэг юм. Ийм утга учир бүхий сонголтын цөм нь философийн утгаараа ёс зүй буюу дэлхий ертөнцөд болон өөртөө хандах тухайн хүний үнэлэмж юм. Ийм учраас өөрийгөө ирээдүйд хэн болохоо тодорхойлж байгаа үнэлэмж, хандлага, шийдвэрийн цаад үндэс суурь нь философийн ухааны мэдлэг байдаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА БА ЭДИЙН ЗАСГИЙН УХААН (англ. *career guidance and economics*; орос. *профориентация и экономика*). Эдийн засгийн ухаан нь улс орны эдийн засгийн болон хөдөлмөрийн зах зээлийн хөгжлийг зохистой үнэлж

цаашдын хандлагыг таамаглах боломж олгодог. Эдийн засгийн наад захын мэдлэгтэй зөвлөгч нь мэргэжил, нарийн мэргэжил болон ажлын байрны эрэлтийг үндэслэлтэй тооцоолж чадна. Эдийн засгийн мэдлэг нь үйлчлүүлэгч, анги бүлэгт ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөхөд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евронек”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ ИНСТИТУЦ (англ. *vocational guidance institutions*; орос. *институты профориентации*)- өнөө үеийн ихэнх улс орнуудад ажил, мэргэжлийн амжилт, карьерын ахиц дэвшлийн үзэл санаа бат нот, гүн гүнзгий тогтсон байдаг. Шударга хөдөлмөрөөрөө орлого олж, амьдралаа өөрөө бүтээх чадвартай болгохын тулд нийгэм нь өөрийн институт-ээрээ дамжуулан иргэддээ амьдралдаа болон ажил мэргэжилдээ хөлөө олоход нь тусалдаг.

Ажил мэргэжлийн баримжаа олгох үүрэгтэй нийгмийн институт-ийг судлаачид дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг:

- 1) *Өрх гэр* (гэр бүл)- нь хүүхдэд бага наснаас нь хөдөлмөрт хандах зөв хандлага төлөвшүүлж, ажил үйлд сургадаг нийгмийн чухал институт юм. Энд эцэг эхийн үлгэр дуурайл чухал байдаг. Эцэг, эх нь хүүхдийнхээ материаллаг болон сэтгэл санааны найдвартай “ар тал” болоод зогсохгүй, ажил, мэргэжлийн хүрээний сонголтод нь тусалдаг;
- 2) *Сургууль*- нийгмийн энэ институт нь сурагчдад ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох өргөн боломжтой: а) хичээлээр дамжуулан нийгэм эдийн засгийн төрөл бүрийн салбар, мэргэжил, ажлын байрны талаар мэдээлэл өгөх (жишээлбэл, физик, хими, биологийн хичээлээр эдгээр салбарын үндсэн мэргэжлүүдийг таниулах г.м); б) технологийн хичээлээр дамжуулан аливааг хэрхэн хийх тухай мэдлэг олгохын зэрэгцээ олон тооны бүтээлч мэргэжлийг таниулах; в) ангийн багш, нийгмийн ажилтан, сургуулийн сэтгэл зүйчид сурагчиддаа өөр өөрийн сонирхол, чадавх, шинж чанар, давуу ба сул тал, үнэлэмжээ таньж мэдэхэд нь туслах г.м;
- 3) *Мэргэжил эзэмшүүлэх сургуулиуд*- мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв, коллеж, их дээд сургуулиуд “нээлттэй хаалганы өдөр”, ахлах ангийнханд зориулсан дугуйлан, модуль сургалт, конкурс, олимпиад г.м хэлбэрээр ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох төрөл бүрийн арга хэмжээг зохион байгуулах;
- 4) *Үйлдвэр, компани, байгууллагууд*- энд олон тооны сайн инженер, технологич, хуульч, эдийн засагч, багш, сэтгэл судлаач зэрэг мэргэжилтнүүд ажилладаг. Тэд сургууль, сурагчдад үнэ цэнтэй зөвлөгөө өгч, дэмжлэг үзүүлж чадна. Үүний зэрэгцээ хариуцлагатай шийдвэр гаргах, төсөл хөтөлбөр боловсруулахад сурагчдыг оролцуулбал, тэд баялаг, үнэ цэнийг бүтээхэд юуны өмнө мэдлэг, чадвар хэрэгтэй гэдгийг ойлгож авна;
- 5) *Хууль сахиулах байгууллагууд*- хуулийн мэргэжилтнүүд сурагчид, насанд хүрэгчид, ажилгүй иргэдэд, ялангуяа эрсдэлтэй бүлгийн сурагчдад ажил мэргэжлийн баримжаа олгоход тусалж чадна. Эрсдэлтэй бүлгийнхэнд ажилд ороход батлан даалт гаргах, тэр хүмүүсийн төлөө хариуцлагыг өөртөө авах зэрэг хэлбэр байх боломжтой;
- 6) *Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл*- тэд ажил, мэргэжлийн (карьерын) хүрээнд амжилтад хүрэх, түүнд саад болж байгаа асуудалд сонсогчдынхоо болон нийгмийн анхаарлыг хандуулж чадна. Үүний зэрэгцээ мэргэжил сонгох, сурч эзэмших, мэргэжлээрээ ажиллах, хөдөлмөр эрхлэх талаар цуврал нэвтрүүлэг

явуулах, өндөр чадвартай мэргэжилтнүүдийг оролцуулах, иргэдийн асуултад хариулт өгөх, компани, байгууллагуудыг энэ үйл хэрэгт татан оролцуулах зэрэг хэлбэр байх боломжтой;

- 7) *Эрүүл мэндийн байгууллага*- мэргэжлийн олон төрлүүд нь эрүүл мэндийн хувьд зарим хязгаарлалт тавьдаг. Эрүүл мэндийн ихэнх хазайлтыг хөдөлмөр, заслын аргаар эмчлэх боломжтой байдаг. Эмч нар ажил мэргэжлээ сонгож байгаа иргэдэд эрүүл мэндийн үндэслэлтэй зөвлөгөө өгч чадна;
- 8) *Цэргийн байгууллага*- цэргийн байгууллагууд ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нартай нягт хамтран ажиллах учиртай. Тэд сурагчдад өөрийгөө зохион байгуулах, нөхөдтэйгөө хамтран ажиллах, бусдын өмнө хариуцлага хүлээх зэрэг асуудлаар илүү чанартай мэдлэг, бодит чадвар төлөвшүүлж чадна;
- 9) *Олон нийтийн байгууллагууд*- улс төрийн намууд, төрийн бус байгууллагууд, иргэн бүр өөрийн чадавх боломжоо бүрэн дүүрэн нээж хөгжүүлэх, эх орныхоо хөгжил дэвшилд хувь нэмрээ оруулж үнэлэгдэх боломж бүрдүүлэх үзэл санааг дэвшүүлж хэрэгжүүлэх; ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох асуудлыг шийдвэрлэхэд санаачилга гаргах боломжтой;
- 10) *Төрийн байгууллага*- нь улс орондоо ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааг санаачлан хэрэгжүүлэх, шаардлагатай тогтолцоо бүрдүүлэх, энэ хүрээний тулгамдсан асуудлыг дэс дараатай шийдвэрлэх эрх, үүрэгтэй;
- 11) *Сургуулийн сэтгэл зүйн алба, сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх төвүүд*- эдгээр алба, төвүүд нь иргэдэд ажил, мэргэжлийн баримжааг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, мэргэжлийн өндөр түвшинд үзүүлэх, зөвлөгөө өгөх арга зүйг хөгжүүлэх, аймаг, хот, улсын хэмжээнд зохицуулах, зохион байгуулахад мэргэжил-арга зүйн туслалцаа үзүүлэх боломжтой. (Эх сурвалж Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Мөнхбат С. “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох институт, эрх зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ АЖЛЫН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ШАЛГУУР (англ. *performance criteria for professional orientation impact*; орос. *критерии эффективности профориентационного воздействия*). Улс орнуудад ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны үр нөлөөг дараах шалгуураар үнэлдэг. Үүнд:

- 1) Үйлчлүүлэгчид мэргэжил сонголтын үндсэн хүчин зүйлүүдийг бүрэн харгалзан үзэж байгаа эсэх;
- 2) Мэргэжлийн ирээдүйн төлөвлөгөөний ач холбогдлыг ухаарсан байдал;
- 3) Үйлчлүүлэгч мэргэжлийнхээ ирээдүйн төлөвлөгөөг өөрөө боловсруулж, хэрэгжүүлж байгаа эсэх;
- 4) Мэргэжлийн төлөвлөгөөний зорилго, зорилтуудынх нь тогтвортой байдал;
- 5) Мэргэжлийн төлөвлөгөөний хэрэгжих боломж, уян хатан байдал (боловсролын болон хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтийг харгалзан залруулга хийх боломжтой эсэх г.м);
- 6) Мэргэжлийн төлөвлөгөө нь амжилтад чиглэсэн эсэх, цаашдын ирээдүй;
- 7) Мэргэжлээ сонгохдоо баримталсан ёс зүй;
- 8) Мэргэжлийн ирээдүйдээ итгэх итгэл үнэмшил, өөдрөг хандлага зэрэг болно.

(Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Организация работы с молодежью: введение в специальность /под ред. Е.П. Агапова. – Ростов на Дону: Феникс, 2014)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ, ЗӨВЛӨХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ ҮЗҮҮЛЭХ ЭРХ (англ. *the admission to of psychology-career oriented kinds of activity*; орос. *допуск к психолого-профориентационным видам деятельности*). Улс орнуудад ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ эрхлэх эрхийг уг үйлчилгээг стандартын түвшинд үзүүлэхэд мэдлэг, чадвар, дадлын түвшин, хувийн шинж чанарын хувьд бэлтгэгдсэн байдлыг тогтоосны үндсэн дээр олгодог. Бэлтгэгдсэн байдлын түвшинг мэргэжлийн тусгай комиссоос мэргэжлийн түвшинг үнэлэх шалгалт авах, ярилцлага хийх болон бусад аргын тусламжтайгаар тогтоодог. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ҮНДСЭН ЗОРИЛТ (англ. *main tasks of vocational guidance* орос. *основные задачи профориентации*). Мэргэжлийн баримжааны үндсэн зорилтуудыг судлаачид дараах байдлаар томьёолсон байдаг. Үүнд: 1) үйлчлүүлэгчдэдээ мэдээлэл, лавлагаа өгөх, мэдлэг олгох; 2) бие хүний сэтгэл зүйн шинж чанарыг оношлох (өөрийгөө таньж мэдэхэд нь туслах); 3) үйлчлүүлэгчдэд сурган-сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх; 4) ажил мэргэжлээ сонгох, шийдвэр гаргахад нь туслах; 5) мэргэжиж хөгжих зам, амьдралаа төлөвлөхөд нь туслах.

Эдгээр зорилтууд нь үйлчлүүлэгчдийн өөр өөрсдийн бэлтгэгдсэн байдлаас нь хамааран дараах 3 түвшинд шийдвэрлэгддэг: а) зорилт (асуудал)-ыг үйлчлүүлэгчийн өмнөөс зөвлөгч юм уу хэн нэгэн шийдвэрлэх (үйлчлүүлэгч өөрөө идэвхгүй байр суурьтай, сонголтынхоо жинхэнэ эзэн нь болоогүй тохиолдолд); б) зорилт (асуудал)-ыг зөвлөгч, үйлчлүүлэгч хоёр хамтран идэвхтэй харилцаа, нягт хамтын ажиллагааны явцад шийдвэрлэх; в) үйлчлүүлэгчийг асуудлаа өөрөө бие дааж шийдвэрлэхэд чиглүүлэх, тийм хандлага, чадварыг алхам алхмаар төлөвшүүлэх (үйлчлүүлэгчийг сонголтынхоо жинхэнэ эзэн нь болгох).

Жишээлбэл, мэдээлэл, лавлагаатай холбоотой зорилтыг шийдвэрлэх үед: “а” түвшинд байгаа бол- зөвлөгч нь шаардагдаж байгаа мэдээллийг үйлчлүүлэгчдээ өгнө; “б” түвшинд бол - зөвлөгч, үйлчлүүлэгч хамтран тухайн мэдээллийг шинжилнэ; “в” түвшинд бол- зөвлөгч нь шаардагдаж буй мэдээллийг хэрхэн бие дааж олж авах; ямар асуулт тавьж, хэнд хандаж болохыг үйлчлүүлэгчдээ тайлбарлаж өгнө. Ийнхүү гурав дахь түвшинд (в) хүрэхийн тулд зөвлөгч үйлчлүүлэгчтэйгээ өмнөх (б) түвшинд сайтар ажилласан байх шаардлагатай. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ДЭЭД ЗОРИЛГО (англ. *ideal goal of vocational guidance*; орос. *идеальная цель профессиональной ориентации*)-нь мэргэжлээ сонгогчдод өөрийн ирээдүйгээ (ажил, мэргэжлийн хувьд, амьдралынхаа хувьд, мөн бие хүнийхээ хувьд хэн болохоо) бие дааж ухамсартай төлөвлөж, нөхцөл байдлын өөрчлөлтийг харгалзан тодотгол, залруулга хийж, бодитой хэрэгжүүлэхэд өөрийн ухамсарт чанар, үйлдлээрээ бэлэн байх чанарыг үе шаттай төлөвшүүлэхэд оршдог.

Энэхүү зорилго нь цаг хугацааны зааг бүрт өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлэх, өөрийнхөө боломжийг нээж улам бүр өргөжүүлэх, чадавхаа дээд зэргийн үр дүнтэй хэрэглэхийг бие хүнээс шаарддаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ УРЬДАЧ НӨХЦӨЛ (англ. *prerequisites for career guidance interaction*; орос. *предпосылки профориентационного взаимодействия*). Ажил, мэргэжлийн баримжааг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд дараах урьдач нөхцөл шаардагддаг. Тухайлбал: 1) ажил, мэргэжлийн баримжааг зохицуулах төвөөс оролцогчдод зорилт, үүргийг оновчтой хуваарилдаг, байнга тохируулга, залруулга

хийдэг байх; 2) ажлын чиглэл, зорилт, шийдвэрлэх асуудал нэг бүр дээр, мөн оролцогч нэг бүр дээр үр дүнгийн шалгуурыг тов тодорхой, нэг утгатай томъёолсон байх; 3) оролцогч бүр үйл ажиллагаагаа өөрсдөө хянадаг, бас харилцан хянаж, зөвшилцдөг байх (тодорхой шалгуурын дагуу); 4) зохицуулалт, залруулгыг шуурхай хийдэг байх (хяналтын дүнд үндэслэн үүрэг, зорилтыг дахин хуваарилах, гүйцэтгэгчийг солих г.м); 5) зохицуулалтыг тусгай алба (ажил, мэргэжлийн баримжааны), эсвэл тодорхой албан тушаалтан хариуцаж хэрэгжүүлдэг байх зэрэг болно.

Жишээлбэл, Франц улсад ийм зохицуулалтыг хөдөлмөрийн яам, боловсролын яам, эрүүл мэндийн яам салбар салбартаа хэрэгжүүлдэг. Харин улсын хэмжээний зохицуулалтыг Боловсрол, мэргэжлийн үндэсний товчоо (ONISEP) хариуцдаг байна. ХБНГУ-д ажил мэргэжлийн баримжааны зохицуулалтыг Холбооны Хөдөлмөрийн Агентлаг хэрэгжүүлдэг. Боловсролын болон хөдөлмөрийн салбар дахь ажил мэргэжлийн баримжааг харилцан уялдаатай явуулдаг. Орон нутгийн засаг захиргаа нь насанд хүрэгчдийн боловсролын төв болон нийгмийн халамжийн хэлтэс, алба-аар дамжуулан ажил мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааг явуулдаг. Боловсрол, карьер, хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний чиг баримжааны Форум нь мэргэжлийн баримжаа олгох удирдамжийг боловсруулдаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Йо.Эртельт, М.Шарпф, Р.Висман. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ., Улаанбаатар, 2017)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ХҮРЭЭНД ХАМТАРЧ АЖИЛЛАХ ХЭЛБЭРҮҮД (англ. *the career guidance interaction type*; орос. *виды профориентационного взаимодействия*). Ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны хүрээнд хамтарч ажиллах дараах хэлбэрүүд байдаг. Үүнд: 1) улсын түвшний хамтын ажиллагаа (хүний нөөцийн удирдлагын салбарт олон улсын түвшинд хамтран ажиллах зорилго, зорилтыг тодорхойлох, оролцогч нарт хуваарилах, хамтарсан төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх г.м. Үүнд ажил мэргэжлийн баримжааг зохицуулах төв чухал үүрэгтэй); 2) бүс нутаг, томоохон хотын түвшний хамтын ажиллагаа (энд ажил мэргэжлийн баримжааг зохицуулах төв болон бүс нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба зохицуулагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг); 3) хотын түвшний хамтын ажиллагаа (тухайн хотын томоохон байгууллагуудын хооронд); 4) их дээд сургууль, коллеж, байгууллагуудын хоорондын хамтын ажиллагаа; 5) тухайлсан нэг сургууль, их дээд сургууль, коллеж дахь ажил, мэргэжлийн баримжааны хүрээн дэх хамтын ажиллагаа; 6) тодорхой анги, бүлэг дэх ажил, мэргэжлийн баримжааны хамтын ажиллагаа. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ АЖЛЫН ҮР НӨЛӨӨГҮЙ ХЭЛБЭРҮҮД (англ. *the career guidance interaction ineffective type*; орос. *варианты профориентационного псевдо взаимодействия*). Мэргэжлийн баримжааны хамтын ажиллагааны дараах хэлбэрүүд нь үр нөлөөгүй болохыг улс орнуудын туршлага нэгэнт нотолсон байдаг. Тухайлбал: 1) *гал унтраах зарчмаар ажиллах* (гаднаа эрчимтэй, сүржин харагддаг ч, цаанаа тооцоогүй, төлөвлөгөөгүй, үр дүнгийн шалгуургүй, тийм ч учраас ямар нэгэн өгөөжгүй); 2) *ажил хийсэн нэр зүүх, шоу-дах зарчмаар ажиллах* (олныг хамарсан, шуугиулсан арга хэмжээ зохиох, том тайлан гаргах, дараа нь мартах); 3) *бусдын арга хэмжээг хуулбарлах* (өөрийн онцлог, нөхцөл байдлыг харгалзахгүйгээр шууд хуулбарлах. Энэ нь ажил мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаа зохицуулалтгүйгээс ихэвчлэн шалтгаалдаг.); 4) *урсгал байдлаар ажиллах* (мэргэжлийн баримжаа олгох ажлын зорилго, зорилт яг цав томъёологдоогүй, мөн үнэлгээний шалгуур тодорхойгүйгээс үүддэг.); 5) *өрөөсгөл хандлага* (эсвэл тестээр, эсвэл ажил, мэргэжлийн мэдээлэл өгөхөөр хязгаарлаж бусад чухал ажлуудыг орхигдуулдаг); 6)

зохион байгуулалтгүй ажиллагаа (зохион байгуулалт сул, зарим нь ажилладаг, зарим нь ажилладаггүй, төлөвлөгөө нь үндэслэлгүй, хяналт сул); 7) *өөрсдийнхөө үүргийг бусдад үүрүүлэх* (үүрэг тодорхойгүй, оролцогч бүрт шат шатанд нь хариуцлага тооцдоггүй, ажлаас булзах, хойш суух, хариуцлагаа бусдад тохох боломжтой нөхцөл). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ (англ. *vocational counseling, occupational counseling*; орос. *профессориальная консультация*;) – бие хүн мэргэжлээ сонгох, мэргэжлээ сольж дахин сонгох болон чадавх, боломжоо харгалзан мэргэжлийн хөгжлийн замаа төлөвлөхөд нь үзүүлдэг, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй туслалцааны арга. Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө нь үйлчлүүлэгч, зөвлөгч хоёрын харилцан ярилцлага хэлбэрээр явагддаг.

Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үед уг хүний физиологийн болон сэтгэл зүйн онцлог, мэргэжилд чиглэсэн сонирхол, дуртай ажил үйл, чадавх, бэлтгэгдсэн байдал, мэргэжлээс ажилтанд тавигддаг эрүүл мэнд-сэтгэл зүйн шаардлага (хязгаарлалт), ажиллах хүчний зах зээлийн эрэлт, ажилд орох, цаашид суралцах боломж зэргийг харгалзан үздэг.

Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө-ний хэлбэрүүд: 1) *ажил, мэргэжлийн мэдээлэл өгөх* – эрэлттэй байгаа мэргэжил, ажлын байр; суралцах, мэргэжлийн боловсрол эзэмших боломж; мэргэжлийн боловсролын сургуульд элсүүлэх журам; мэргэжлүүдийн онцлог (мэргэжлийн хөдөлмөрийн агуулга, ажлын нөхцөл, ажилтанд тавигдах шаардлага, мэргэжлээрээ ажиллаж болох салбарууд, цаашид мэргэжлээ дээшлүүлж зэрэг ахих боломж, цалин хөлс г.м); 2) *анхан шатны зөвлөгөө* (сургуулийн сурагчдад) – сурагч ажил, мэргэжлийн талаарх сонголтоо бие даан хийхдээ хүндрэлтэй тулгарч байгаа юм уу, өөрийнхөө шинж чанар болон эдийн засгийн нөхцөл байдалд илэрхий зөрчилтэй сонголт хийж байгаа тохиолдолд тухайн сурагчийг сайн мэдэх насанд хүрэгчдээс (жишээлбэл, багш нар, эцэг эх, асран хамгаалагч) өгөх практик шинжтэй зөвлөгөө; 3) *зөвлөгөө авагч (үйлчлүүлэгч)-ийн мэргэжлийн тохирцыг тодорхойлох* – зөвлөгөө авагчийн сэтгэл зүйн онцлогийг судалж оношилсны үндсэн дээр мэргэжлийн тохирцыг тодорхойлдог. Энэ хэлбэр нь зөвлөгчөөс өргөн мэдлэг чадвар, хариуцлага шаарддаг бөгөөд өндөр түвшинд мэргэшсэн зөвлөгч л гүйцэтгэх боломжтой байдаг.

Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө нь дараах зарчмууд дээр тулгуурладаг: 1) ажил, мэргэжлийн зөвлөгөөг үйлчлүүлэгч зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр авах; 2) сонголт хийх, шийдвэр гаргахад үйлчлүүлэгч өөрөө тэргүүлэх үүрэгтэй, идэвхтэй байх; 3) судалгаа, оношилгооны мэдээллийн нууцыг хадгалах; 4) сонголт олон хувилбартай байх.

Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө нь хэд хэдэн үе шаттай явагддаг. Үүнд: урьдчилсан ярилцлага; сонирхол, чадавхын сэтгэл зүйн оношилгоо; үйлчлүүлэгчийн өөрийнхөө тухай болон ажил, мэргэжлүүдийн талаарх төсөөллийг залруулах (зөв мэдээлэл олгох); амьдралын төлөвлөгөө зохиох; ажил, мэргэжлийн сонголт хийх; ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө-ний үр дүнгийн талаар эргэх холбоо тогтоох зэрэг багтана. Олон улсын практикт ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох сургалтын хөтөлбөр, мэргэжлийн тохирцыг үнэлэх тест, асуулгууд, компьютерт суурилсан зөвлөгөө зэргийг өргөн хэрэглэгддэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ (ТӨРЛҮҮД) (англ. *types of vocational counselling*; орос. *типы профконсультаций*). Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөөний дараах төрлүүд байдаг. Үүнд: 1) *бага насны хүүхдэд өгөх зөвлөгөө* (энэ нь, уг чанартаа хүүхдийн эцэг эх, асран

хамгаалагч, хүмүүжүүлэгчдэд өгдөг нэн чухал ач холбогдол бүхий зөвлөгөө юм. Зөвлөгөө өгөх зорилго нь хүүхдүүдэд ажил, хөдөлмөрийн эерэг хандлага төлөвшүүлэх, дугуйлан, тусгай сургалт сонгоход нь туслахад оршдог. Энэ насныхны хувьд тоглоом зонхилох үйл ажиллагаа нь байдаг бөгөөд тэд ихэвчлэн насанд хүрэгчдийн үйл ажиллагааг дуурайх, мэргэжлийн дүрд тоглох хандлагатай. Энэ нь хүүхдийн цаашдын нийгэмшилт, ирээдүйн ажил, мэргэжлийн сонголтын суурь нь болдог); 2) *сурагчдад мэргэжлийн баримжаа олгох зөвлөгөө* (мэргэжил сонголтод бэлтгэх, ямар мэргэжилтэн болохоо шийдэж тодорхойлоход нь шаардлагатай мэдээлэл өгөх, “мэргэжлийн тохирц”-ын тухай мэдлэг эзэмшүүлж, үнэлэмж төлөвшүүлэх г.м); 3) *сурагчдын багш нарт нь өгөх зөвлөгөө* (мэргэжлийн баримжаа олгоход багш нар, ялангуяа, анги удирдсан багш, технологийн хичээлийн багш чухал үүрэгтэй. Ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нар эдгээр багштай нягт хамтарч ажиллах зайлшгүй шаардлагатай байдаг); 4) *сурагчдын эцэг эхэд өгөх зөвлөгөө* (ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нар эцэг эхчүүдтэй нээлттэй ярилцах, тэдэнд тулгарч байгаа асуудлыг нь анхааралтай сонсох, улмаар нягт хамтарч ажиллах, тэднийг өөрсдийнхөө хамтрагч болгох шаардлагатай. Сурагчдад мэргэжлийн баримжаа олгох үүргийг ийнхүү тэнцвэртэй хуваарилж, гүйцэтгэх нь үр дүнтэй байдаг); 5) *ахлах ангийн сурагчид, сургуулиа төгсөгчдөд өгөх зөвлөгөө* (ийм зөвлөгөө нь ажил, мэргэжлийн тодорхой сонголт хийх, сонголтоо дахин нягтлах, тодруулахад чиглэдэг. Энэ зөвлөгөө аль болох прагматик шинжтэй, үндэслэл, тооцоо болон ухааралд тулгуурласан байвал зохино); 6) *их, дээд сургууль, коллежид элсэгчдэд өгөх зөвлөгөө, тусламж* (элсэгчид мэргэжих чиглэлээ дахин нягтлах, суралцах салбар, тэнхимээ сонгох асуудалтай тулгардаг. Дунд сургуулийн зөвлөгч нар нь тухайн их, дээд сургуулийн мэргэжлийн чиглэл, тэнхимүүдийн талаар бүрэн мэдээлэлгүй байж болно. Ийм учраас элсэгчдэд зөвлөгөө, тусалцаа зайлшгүй шаардагддаг); 7) *ажлын онцгой нөхцөл бүхий мэргэжлүүдийг сонгоход өгөх зөвлөгөө* (үйлдвэрлэлийн процессын операторч, цэргийн мэргэжлүүд, агаарын тээврийн мэргэжлүүд, химийн үйлдвэрлэлийн, цөмийн эрчим хүчний мэргэжлүүд, газрын гүнд ажилладаг зэрэг ажлын онцгой нөхцөл бүхий мэргэжлүүд олон байдаг. Ийм төрлийн мэргэжлүүдэд сэтгэц-физиологийн багаж хэрэгсэл, тусгай тестүүдийн тусламжтайгаар элсэгчдийг шалгаруулж авдаг); 8) *ажилгүй иргэдэд өгөх зөвлөгөө* (энэ зөвлөгөө нь а) шинэ мэргэжил, шинэ ажлын байр сонгоход; б) сонгосон мэргэжлээ сурч эзэмших сургууль сонгоход туслахад чиглэдэг. Ингэхдээ тухайн үйлчлүүлэгчийн өмнөх туршлагыг харгалзан үзэх нь чухал); 9) *хүний нөөцийн ажилтнуудад өгөх зөвлөгөө* (эдгээр ажилтнууд нь чамлалтгүй практик сэтгэл судлаач гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Зөвлөгөөг “ажилд авах ярилцлага”, “хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх” зэрэг менежментийн арга, загварын дагуу сургалт явуулах замаар өгөх нь илүү үр дүнтэй байдаг); 10) *тусгай хэрэгцээт иргэдэд өгөх зөвлөгөө* (ийм зөвлөгөө өгөхийн тулд клиник сэтгэл судлалын аргыг хэрэглэх мэдлэг, чадвар эзэмшсэн байх зайлшгүй шаардлагатай. Үүний зэрэгцээ тусгай хэрэгцээт хүмүүс нь хурц мэдрэмтгий, гомдомтгой байдаг учир харилцааны онцгой тактик бас шаардагддаг); 11) *ажиллаж байгаа мэргэжилтнүүдэд өгөх зөвлөгөө* (ийм зөвлөгөө нь байгууллагынхаа хүрээнд карьерын хөгжлөө төлөвлөж, хэрэгжүүлэх асуудалд төвлөрдөг бөгөөд мэргэжилтний мэргэжлийн хөгжлийн төлөвлөгөөг боловсруулдаг. Сайтар бодож боловсруулсан ийм төлөвлөгөөг байгууллагын удирдлагаар хэлэлцэн баталж, дэмжлэг үзүүлдэг); 12) *ретроспектив зөвлөгөө* (ийм зөвлөгөө нь хэн нэгэн ажилтан туулсан амьдралаа бүхэлд нь юм уу, түүний тодорхой хэсгийг эргэн харж, шүүн тунгаахад чиглэдэг. Хүн гаргасан алдаанаасаа сургамж авах, үр дагаврыг даван туулах юм уу, бүх зүйл бүтэж байна гэсэн хуурамч төсөөллөө ухаарч, шинэ зам сонгоход ийм зөвлөгөө чухал ач холбогдолтой байдаг) зэрэг багтдаг. (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ГАНЦААРЧИЛСАН ЗӨВЛӨГӨӨ (англ. *individual career counselling*; орос. *индивидуальное профессиональное консультирование*) – гэдэг нь мэргэжлийн өндөр чадвартай (мэргэшсэн) зөвлөгчөөс үйлчлүүлэгчдэд үзүүлдэг сэтгэл зүйн болон ажил, мэргэжлийн талаарх зөвлөх үйлчилгээ юм. Ганцаарчилсан зөвлөгөөний үед үйлчлүүлэгчийн бие хүний онцлог шинжийг харгалзан, түүнд өөрийнх нь тухай болон тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх арга замын талаар зөвлөгөө өгч, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй мэдлэг олгодог.

Ажил, мэргэжлийн ганцаарчилсан зөвлөгөө нь дараах үе шаттай. Үүнд: 1) *танилцах үе* (энэ үе шатанд зөвлөгч, үйлчлүүлэгч хоёр танилцаж, харилцан итгэлцсэн уур амьсгал бүрдүүлдэг); 2) *эхлэл үе* (зөвлөгөө үргэлжлэх хугацаа, хүрэх үр дүнгийн талаар зөвлөгч, үйлчлүүлэгч тохиролцдог); 3) *асуудлыг тодорхойлох үе* (үйлчлүүлэгчийн эрэлт хүсэлт, хүндрэл бэрхшээл, амьдралын болон боловсрол, ажил хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг нь судлах, тулгамдаж байгаа асуудлыг тодорхойлох); 4) *оношилгооны үе* (үйлчлүүлэгчийн оюуны чадавх, бие хүний онцлог чанар, ялангуяа мэргэжил сонголтод учирч буй бэрхшээл (өөрийн сонирхол, чадавхаа таньж мэдээгүй; мэргэжилд чиглэсэн сонирхол нь илрээгүй г.м)-ийг оношлох. Энэхүү оношилгооны зорилго нь: үйлчлүүлэгчийн оюун ухаан, тусгай чадавхын түвшинг тодорхойлох, зан төлөв, темперамент, сэтгэл зүйн төлөв байдлыг үнэлэхэд оршдог.); 5) *зөвлөгөөг дуусгах, дүгнэлт хийх үе*; 6) үйлчлүүлэгч, зөвлөгчийн хооронд эргэх холбоо тогтоох зэрэг болно. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018;)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ ӨГӨХ СТРАТЕГИ (англ. *vocational counselling strategy*; орос. *стратегия профконсультирования*). Судлаачид ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөхөд баримталдаг дараах стратегийг боловсруулсан байна. Үүнд:

1) *тест-д суурилсан стратеги* - энэ нь үндсэндээ бие хүний мэргэжлийн тохирцыг стандарт аргаар судлахад чиглэдэг. Тестийн үнэлгээ нь 1) зөв хэрэглэсэн үед бодитой үр дүн өгдөг; 2) тест нь олон талын мэдээлэл өгдөг; 3) үйлчлүүлэгчдэд (ялангуяа сурагчдад) өөрийгөө таньж мэдэх сэдэл төрүүлдэг зэрэг давуу талтай. Тестийн үнэлгээ нь: а) тест нь ажиллагаа, цаг ихээр шаарддаг учир үнэлгээний бүх үйл явцад хэрэглэх боломжгүй; б) мэргэжлийн тохирцыг үнэлдэг тестүүд нь зөвлөгчөөс мэргэжлийн өндөр түвшин шаарддаг; в) үйлчлүүлэгчийн хөгжиж өөрчлөгдөж байдаг чадавхыг тест тэр болгон үнэлж чаддаггүй зэрэг дутагдалтай.

2) *мэдээлэл өгөх (мэдлэг олгох) стратеги* – энэ стратегийн гол зорилт нь үйлчлүүлэгчдэд дутагдаж байгаа мэдээллийг өгөхөд чиглэдэг. Шаардлагатай байгаагаас илүү мэдээлэл нь сонголт хийж, шийдвэр гаргахад бэрхшээл учруулдаг. Олон төрлийн, бас хоорондоо зөрчилдсөн мэдээллийн учрыг ойлгоход үйлчлүүлэгчдэд туслах хэрэгтэй байдаг.

3) *рационал стратеги* - энэ нь бие хүн ажил, мэргэжлийн хүрээнд өөрийнхөө байр суурийг тодорхойлох, тухайлбал, мэргэжлийн сонголт хийх үйл явцыг рационал байдлаар зохион байгуулж болно гэсэн үзэл санаан дээр суурилдаг. Өнөө үед ажил, мэргэжлийн хүрээний шийдвэр гаргахад компьютерт суурилсан арга технологийг хэрэглэх явдал ихээхэн дэлгэрч байна. Гэхдээ компьютерт суурилсан арга технологийг зөвхөн туслах чанартай хэрэгсэл гэж үзэж хандсан нөхцөлд л энэ нь үр дүнтэй байдаг. “Компьютер-ажил, мэргэжлийн зөвлөгчтэй үйлчлүүлэгч биечлэн идэвхтэй харилцах” хувилбар ирээдүйтэй юм.

4) *психоаналитик стратеги* - энэ нь ажил, мэргэжлийн сонголт хийж байгаа бие хүний дотоод хүсэл тэмүүллийг танин мэдэх, улмаар түүнийг зөв залж чиглүүлэх

зорилготой. Залж чиглүүлэх үйлдэл нь бие хүнийг нээж хөгжүүлэх, түүнд бүтээлч хандлага төлөвшүүлэхэд чиглэдэг.

5) *гуманист-сэтгэл заслын стратеги* - энэ нь ажил, мэргэжлийн хүрээнд сонголт хийж байгаа бие хүний онцлог, цогц чанарыг хүндэтгэн үзэж ханддаг. Энэ стратегийг хэрэглэж байгаа нөхцөлд зөвхөн бие хүний шинж чанар, эрэлт хэрэгцээн дээр төвлөрөөд зогсохгүй нийгмийн нөлөөллийг давхар авч үзэх нь илүү үр дүн өгдөг.

6) *удирдлага-зохион байгуулалтын стратеги* - энэ стратеги нь одоогоор хэрэглэгдэж байгаа мэргэжлийн баримжаа олгох тогтолцоон дээр тулгуурладаг (сургууль, сэтгэл зүйн болон ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх төвүүд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагууд, үйлдвэр, компани, мэргэжил эзэмшүүлэх сургуулиуд г.м).

7) *тухайлсан үйлчилгээ үзүүлэх стратеги* - энэ стратегийн үед тодорхой асуудлаар хязгаарлагдмал үйлчилгээ үзүүлдэг (зөвхөн оношилгоо хийх, эсвэл мэдээлэл өгөх, эсвэл шийдвэр гаргахад туслалцаа үзүүлэх г.м)

8) *идэвхжүүлэх стратеги* - энэ стратегийг хэрэглэж байгаа үед үйлчлүүлэгч, зөвлөгч хоёр нягт хамтарч ажилладаг. Гол зорилт нь үйлчлүүлэгчдэд “амьдралаа, мөн ажил, мэргэжлийн ирээдүйгээ гардан бүтээгч, жинхэнэ эзэн” гэдгийг нь ухааруулж, төлөвшүүлэхэд оршдог. (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроникс”, 2008)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГЧИЙН АЖЛЫН БАЙР Ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нь мэргэжлээрээ дараах ажлын байруудад ажиллах боломжтой. Үүнд: 1) ерөнхий боловсролын сургууль, мэргэжлийн боловсролын сургууль (МСҮТ, коллеж, их дээд сургууль); 2) мэргэжлийн баримжаа олгох төвүүд (ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх төв, ажилд зуучлах төв, хөдөлмөрийн бирж, сэтгэл зүйн оношилгооны төв г.м); 3) боловсролын удирдлагын байгууллагууд (төрийн захиргааны төв байгууллага, аймаг, нийслэл, дүүргийн боловсролын газар, хэлтсүүд); 4) хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд (төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, аймаг, нийслэл, дүүргийн газар, хэлтсүүд), хөдөлмөр зуучлалын хувийн хэвшлийн байгууллагууд; 5) мэргэжлийн баримжаа олгох, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлдэг мэргэжлийн баг, иргэний нийгмийн байгууллагууд; 6) олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл (мэргэжлийн баримжаа олгох цуврал нэвтрүүлэг, тогтмол хэвлэл, онлайн хуудас г.м). (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГЧИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ АГУУЛГА (англ. *career counselor's activity content*; орос. *содержание деятельности профессионального консультанта*). Зөвлөгчийн үйл ажиллагаа нь дараах агуулгатай байдаг. Үүнд: 1) *ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх* (мэргэжил сонгох, суралцах чиглэлээ сонгох, сонгосон мэргэжлээ сурч эзэмших, мэргэжлийн (карьерын) хөгжлөө төлөвлөх, ажил, мэргэжлээ солих г.м асуудлаар); 2) *сэтгэл зүйн урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээ үзүүлэх* (мэргэжлийн үйл ажиллагаанд тохиох бэрхшээл, мэргэжлийн үйл ажиллагаатай холбоотой зөрчил хямралаас сэргийлэх, сэтгэлзүйн эерэг хандлага төлөвшүүлэх г.м); 3) *сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх* (ажилгүй иргэд, мэргэжлийн хөгжлийн хямралд орсон, ажил, мэргэжлээ сонгохдоо бэрхшээлтэй тулгарч байгаа хүмүүс болон мэргэжлийн мэдлэг, чадварын хүрсэн түвшин, статусаа хадгалах шаардлагатай ажилтнууд г.м); 4) *сэтгэл зүйн оношилгоо хийх* (мэргэжилд чухал шинж чанарууд, мэргэжлийн тохирц, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд бэлэн байдал, сэтгэцийн эрүүл мэнд, мэргэжлийн хямралыг оношлох); 5) *арга зүй боловсруулах* (мэргэжлийн тайлбар тодорхойлолт, мэргэжилтний мэдлэг, чадвар, шинж чанар (компетенц)-ын жишиг загвар болон, аттестатчилал, хараат бус үнэлгээний

аргазүй боловсруулах, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд экспертиз хийх г.м); 6) *мэргэжлийн хөгжлийн мониторинг хийх* (мэдээллийн бааз бүрдүүлэлт, албан тушаал болон ажил сэлгэлт, мэргэжилтний өндөр бүтээмжтэй ажиллах нөхцөл, боломж зэрэг асуудлаар); 7) *сэтгэл зүй – сурган хүмүүжүүлэх ухааны дагалдах үйлчилгээ үзүүлэх* (тухайн үйлчлүүлэгч мэргэжлийн боловсрол эзэмших явцад, мөн цаашид мэргэжиж хөгжих явцад нь ийм үйлчилгээг тогтмол үзүүлдэг). (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГЧИЙН КОМПЕТЕНЦ (англ. *career counselor's competency*; орос. *компетентность профессионального консультанта*). Компетенц гэдэг нь тухайн үйл ажиллагааг гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардагддаг мэдлэг, чадвар, дадал болон мэргэжлийн үйл ажиллагаанд чухал шинж чанарын цогц юм. Ажил, мэргэжлийн зөвлөгчийн компетенцийг судлаачид дараах байдлаар томъёолсон байдаг. Тухайлбал, ажил мэргэжлийн зөвлөгч нь: 1) онол-аргазүйн хувьд өндөр түвшинд бэлтгэгдсэн, системтэй, гүнзгий, өргөн мэдлэгтэй байх; 2) мэргэжилтнийхээ хувьд шинжлэх ухааны үндэслэлтэй арга, аргачлал хэрэглэдэг байх; 3) хариуцлагын өндөр мэдрэмжтэй, үйлчлүүлэгчиддээ тийм чанарыг төлөвшүүлэх чадвартай байх; 4) бусад мэргэжилтнүүд, мэргэжлийн нийтлэгтэй байнгын харилцаатай, нягт хамтарч ажилладаг, мэдлэг, туршлагаа хуваалцдаг байх; 5) мэргэжлийн өндөр чадавхтай, мэргэжлийн хөгжингүй ёс зүй, зан суртахуунтай байх; 6) өөрийгөө бие дааж хөгжүүлэх, байнга төгөлдөржих шаргуу тэмүүлэл, үйлдэлтэй байх; 7) өөрийгөө мэргэжилтний хувиар хадгалах, сэтгэцийн эрүүл мэндийн (психогигиена) горимыг сахих чадвартай байх; 8) шинжлэх ухаанч бус хандлагаас (мэрэг төлөг, астрологи, мухар сүсэг, популизм г.м) ангид байх. (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ТАЛААР МЭДЭЭЛЭЛ ӨГӨХ (англ. *provide information about profession*, орос. *профессиональное информирование*)- гэдэг нь ажил мэргэжлийн хүрээнд “хэн болохоо” (байр сууриа) тодорхойлж байгаа үйлчлүүлэгчийг мэргэжлүүд, мэргэжил эзэмшүүлдэг сургуулиуд болон төгссөний дараа ажиллаж болох ажлын байрыг таниулахад чиглэсэн, тусгайлан зохион байгуулсан үйл ажиллагаа юм.

Ажил, мэргэжлийн тухай мэдээллийг дараах хэлбэрээр өгдөг: 1) *ажил, мэргэжлийн мэдээлэл өгөх* (мэргэжлүүдийн талаарх ойлголтын хүрээг нь тэлэх, мэргэжил, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх хэвшсэн, дутуу дулимаг, өнгөц мэдээллийг залруулах); 2) *лавлагаа өгөх, зөвлөгөө өгч тусалцаа үзүүлэх* (ажил, мэргэжлийн хүрээний тодорхой асуудлаар тайлбар өгөх, ташаа ойлголтыг залруулах); 3) *мэргэжлүүдийг таниулах* (мэргэжлийн болон карьерын хөгжлийн талаарх буруу төсөөллийг залруулах, үнэн бодитой төсөөлөл төлөвшүүлэх); 4) ойлгомжтой, хэрэглэхэд хялбар ажил, мэргэжлийн лавлах, гарын авлага, мэдээллийн бааз бүрдүүлэх.

Ажил, мэргэжлийн тухай мэдээлэл өгөх нь мэргэжлийн баримжаа олгох ажлын нэн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг байдаг. Харамсалтай нь мэргэжлүүдийн талаар дутуу, бодитой биш мэдээлэл өгөх, мэргэжлийн бус хүмүүс мэдээллээр “тоглох” явдал (дээд сургуулиуд элсэгчдийнхээ тоог нэмэгдүүлэхийн тулд) цөөнгүй байдаг. Ийм учраас олон улсын практикт ажил мэргэжлийн талаарх мэдээлэл нь дараах шалгуурыг хангасан байх ёстой гэж үздэг: 1) мэдээлэл зөвхөн үнэн, бодитой байх; 2) мэдээлэл бүрэн гүйцэд байх; 3) мэдээлэл оролцогчдод хүртээмжтэй байх; 4) мэдээлэл ойлгомжтой, ойлгогдохуйц байх; 5) мэдээлэл шинэ, шинэчлэгдсэн байх. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

АЖИЛ, МЭРГЭЖИЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ (англ. *occupational health consultation*; орос. *медицинская профконсультация*) – гэдэг нь сонгож байгаа ажил, мэргэжилтэй холбогдуулан тухайн хүний эрүүл мэндийн төлөв байдал, сэтгэц-физиологийн шинж чанарыг тодорхойлох, улмаар шаардлагатай тохиолдолд сэтгэц-физиологийн онцлог чанарт нь илүү тохирох ажил, мэргэжлийг санал болгодог зөвлөх үйлчилгээ юм. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ХУВЬД БАЙР СУУРИА ТОДОРХОЙЛОХ (англ. *perception of the professional self*; орос. *профессианольное самоопределение*) – гэдэг нь бие хүн ямар мэргэжил эзэмших, мэргэжлийн ямар бүлэгт харьяалагдах, ажил, мэргэжлийн хүрээнд өөрийгөө хэрхэн илэрхийлэх талаар байр сууриа тодорхойлох үйл явц юм. Энэ ухагдахуун нь хүн өөрийгөө ажил, мэргэжилд чиглүүлж, сонголт хийх гэсэн утга санааг илэрхийлдэг. Ажил, мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлох гэдэг нь хүн мэргэжлийн үйл ажиллагааны хүрээгээ сонгохтой холбоотой.

Харин бие хүнийхээ хувьд байр сууриа тодорхойлох (хэн болох, хэн байх) гэдэг нь нарийн нийлмэл, өргөн хүрээтэй ухагдахуун. Ажил мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлох үйл явц нь гадаад таатай нөхцөлөөс ихээр хамаардаг бол бие хүнийхээ хувьд байр сууриа тодорхойлох нь уг хүнээс (нээлттэй системийнх нь хувьд) өөрөөс нь хамаардаг. (*Сонирхол, Чадавх, Мэргэжил сонголт, Ажил, мэргэжлийн баримжаа, Мэргэжлийн тохирц* үз). (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

АЖИЛГҮЙ ИРГЭН (англ. *unemployed*, орос. *безработный*) - ажилд орохын тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгүүлсэн, хөдөлмөр эрхлэхэд бэлэн, одоогоор орлого олох ажил хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа, 16 буюу түүнээс дээш насны хөдөлмөрийн чадвартай иргэн. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжид “*ажилгүй иргэн*” гэж ажилгүй, ажил хийхэд бэлэн, ажил идэвхтэй хайж байгаа хөдөлмөрийн насны хөдөлмөрийн чадвартай иргэнийг хэлнэ” гэж тодорхойлсон бий.

“Ажилгүй” гэж Төрийн албаны тухай хуульд заасан төрийн улс төрийн болон төрийн жинхэнэ албан тушаалд ажиллаагүй; түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хөдөлмөрийн гэрээ, контракт байгуулаагүй; Иргэний хуульд заасан хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр, эсвэл хувиараа ажил, үйлчилгээ эрхлээгүй байхыг; “ажил хийхэд бэлэн” гэж Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хөдөлмөрийн гэрээ, контракт; Иргэний хуульд заасан хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулахаас татгалзахгүй байхыг; “ажил идэвхтэй хайж байгаа” гэж аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлж ажлын байрны талаар мэдээлэл авах, ажлын зар, цахим хуудсаар ажил олгогчид хандах, нийтийн үйлчилгээний газрын мэдээллийн самбар, хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд зар тавих зэрэг ажил олох оролдлого хийсэн байхыг тус тус хэлнэ. (Эх сурвалж: Монгол улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011), Монгол улсын Иргэний тухай хууль (2002), Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль (2017))

АЖИЛГҮЙДЭЛД ӨРТӨЖ БОЛЗОШГҮЙ ИРГЭН (англ. *exposure to unemployment*; орос. *лица подвергающиеся риску потери работы*) – гэж ажил олгогчоос хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах мэдэгдэл авсан, эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлаа өөрчлөх шаардлагатай болсон,

эрхэлж байсан аж ахуй нь эрсдэлд орсны улмаас сэргээх боломжгүй болсон тухайгаа хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага (аймаг, нийслэл, дүүрэг), хөдөлмөрийн биржид мэдэгдэж, бүртгүүлсэн иргэнийг хэлнэ. (Эх сурвалж: Монгол улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011); Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавих шаардлагын стандарт MNS6620:2016)

АЖИЛД ЗУУЧЛАХ (англ. *job mediation*; орос. *посредничество в работе*) – гэдэг нь ажил хайж байгаа иргэнд хүсэл, сонирхол, мэргэжил, чадварт нь тохирсон ажил олоход; ажил олгогчид эрэлт хэрэгцээнд нь нийцсэн ажилтан олоход нь туслалцаа үзүүлэх үйлчилгээ юм. (Эх сурвалж: Монгол улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011); Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавих шаардлага MNS6620:2016 стандарт)

АЖИЛД ЗУУЧЛУУЛАГЧ (англ. *job seeker who is getting mediation service*; орос. *человек трудоустроивающийся через брокера*) – гэж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор (Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Иргэний хууль) ажилгүй иргэн, ажил хайгч болон ажил идэвхтэй хайж байгаа хэмээн тогтоогдсон бөгөөд ажилд орохын тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн зуучлах үйлчилгээг авч байгаа иргэнийг хэлнэ. (Эх сурвалж: Монгол улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011), Монгол улсын Иргэний тухай хууль (2002), Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль (2017))

АЖИЛДАА ТОХИРЧ ЗОХИЦОХ (АДАПТАЦ) ОНОЛ (ДЕВИС, ЛОФКВИСТ) (англ. *theory of work adjustment /TWA/*; орос. *теория адаптации к работе*) – ажилдаа тохирч зохицох гэдэг нь ажил эрхэлж эхлэх үеэс амьдралын туршид үргэлжлэн явагддаг урт хугацааны нийлмэл үйл явц юм. Ажилдаа тохирч зохицох үйл явцыг эрдэмтэд (Д.Сьюпер, Миллер, Э.Фромм, Р.Хэвигхерст, Ж.Холланд, Э.Шейн нар) судалж, өөр өөрийн байр сууриас тайлбарласан байдаг.

Түгээмэл хүлээн зөвшөөрөгддөг онолын баримтлалыг Лофквист, Девис нар «Ажилдаа тохирч зохицох нь» (*Adjustment to work*, 1968) нэртэй бүтээлдээ дэвшүүлсэн. Энэхүү онолын баримтлалын үндсэн томъёолол нь: 1) мэргэжлийн үйл ажиллагаа, мэргэжлийн хүрээлэл нь ажилтанд төрөл бүрийн бэхжүүлэгч “паттерн” (энэ нь мэргэжлийн үйл ажиллагаанд давтагддаг эерэг хэв шинж, загвар, схем, алгоритм юм) бий болгодог бөгөөд тэдгээр нь уг хүний хэрэгцээ, чадавхтай харилцан үйлчлэлд ордог; 2) бие хүн, ажлын орчин хоёрын зохицол нь сэтгэл ханамж өгдөг бөгөөд үр дүнд нь мэргэжлийн үйл ажиллагаа тогтвортой, өндөр бүтээмжтэй, амжилттай байх нөхцөл бүрддэг; 3) ажлаасаа авах сэтгэл ханамж нь ажилдаа тохирч зохицсоны илэрхийлэл юм.

Эндээс үзвэл, ажилдаа тохирч зохицоход бие хүний өөрийн нь хүчин зүйл, мөн ажлын орчны хүчин зүйл аль аль нь нөлөөлдөг байна. Энэхүү онолд тулгуурлан бие хүний мэргэжлийн хэрэгцээ, үнэлэмж аль хэр чухал байгааг үнэлэх MIQ (*Minnesota Importance Questionnaire*) тест зохиогдсон байдаг. (*Тохирч зохицох, MIQ тест* үз) (Эх сурвалж: Б.Й.Эртельт, М.Шарфп “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ БОДЛОГО (англ. *personnel policy*; орос. *кадровая политика*) – гэдэг нь хөгжлийн бодит эрэлт, шаардлагаас зайлшгүй урган гарсан ажиллах хүчний талаарх цогц шинжтэй стратеги юм. *Ажиллах хүчний бодлого* нь байгууллагынхаа төлөө нэгдэл нягтралтай, хариуцлагатай, зах зээлийн орчны өөрчлөгдөж байгаа шаардлагад тохирон зохицож, өндөр бүтээмжтэй ажиллах, чадвартай ажиллах хүчнийг бүрэлдүүлэх зорилготой. (Эх сурвалж: Майкл Армстронг, “Практика управления человеческими ресурсами” 10-е издание, МВА, Москва, 2012; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЧАНАР (англ. *labor force quality*, орос. *качество рабочей силы*) - ажилтны мэргэжил (мэргэжил, нарийн мэргэжлийн боловсрол, туршлага), ажилтан-бие хүний шинж чанар (харилцааны чадвар, хөрвөх чадвар, авир үйлийг нь сэдэлжүүлэх боломж), физиологийн болон нийгэм-сэтгэл зүйн онцлог чанар, эрүүл мэндийн байдал, оюун ухааны болон сэтгэл зүйн шинж зэрэг үзүүлэлтийг нэгтгэсэн, ажиллах хүчний чанар-ыг илтгэдэг ухагдахуун. *Ажиллах хүчний чанар* нь ажилтнуудын ерөнхий боловсролын сургуульд эзэмшсэн мэдлэгийн хэмжээ, соёлын түвшин, мэргэжсэн, нарийн мэргэжил эзэмшсэн түвшин, ажлын дадал, туршлага, зан чанарын найдвартай байдал зэргээр тодорхойлогддог. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

АЖИЛТАН ШАЛГАРУУЛЖ АВАХ ҮЙЛ ЯВЦ (англ. *recruitment process*; орос. *процесс профотбора*) – ажилтныг үр дүнтэй шалгаруулж авахад урьдач нөхцөлүүд зайлшгүй шаардагддаг. Үүнд, байгууллагын зорилго тодорхой томъёологдсон байх; зохион байгуулалтын бүтэц сайтар боловсруулагдсан байх; ажиллах хүчний үндэслэлтэй төлөвлөгөөтэй байх; ажлын байр нэг бүр дээр (сул ажлын байрыг оролцуулан) мэргэжлийн тодорхойлолтыг боловсруулсан байх.

Ажилтан шалгаруулж авах үйл явц нь дараах үе шаттай явагддаг: **1) бэлтгэл үе шат:** а) ямар ажлын байранд ажилтан шалгаруулж авахаа тогтоох; б) эдгээр ажлын байранд “аналитик шинжтэй” мэргэжлийн тодорхойлолт боловсруулах, энэ үндсэн дээр сэтгэц оношилгооны ямар арга хэрэгсэл (тест, багаж хэрэгслээр үнэлэх г.м) шаардагдахыг тодруулах; в) ажилтнуудыг шалгаруулж авахад баримтлах шалгуур үзүүлэлт боловсруулах (шууд удирдагч болон хүний нөөцийн ажилтнуудтай хамтран боловсруулдаг, энэ шалгуурыг ажилтан авах эцсийн шийдвэр гаргадаг комисс хэрэглэдэг); г) ажилтан шалгаруулж авах тухай хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зарлах, рекрутингийн агентлаг, үнэлгээний төв, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад хандах, нийгмийн сүлжээгээ ашиглах, сул ажлын байрны яармаг зохиох, мэргэжлийн боловсролын сургууль, их, дээд сургууль, коллежид хандах, ажилд орохыг хүсэгчдийг бүртгэж авах, тэднийг зохион байгуулах; **2) ажилд орохыг хүсэгчидтэй ажиллах үе шат:** а) ажилд орохыг хүсэгчдийн жагсаалт гаргах, тэдний талаар мэдээлэл цуглуулах; б) цуглуулсан мэдээлэлд урьдчилсан шинжилгээ хийх, ажилд орохыг хүсэгч нэг бүр дээр стандарт анкет бөглөх, ажилд орохыг хүсэгчдээс товч намтар (CV) бичүүлж авах г.м; в) авсан мэдээллийг шалгаж нягтлах, үүний тулд өмнө нь ажиллаж байсан байгууллага, сургуулиас мэдээлэл авах, тэр үед гаргаж байсан батлан даалтыг судлах г.м; г) тестээр шалгалт авах (бие хүний сэтгэл зүйн онцлогийг үнэлэх асуулга, оюуны чадавхын тест, тусгай чадавхын тест, асуудал шийдвэрлэх чадварын тест г.м); д) эрүүл мэндийн шинжилгээ (клиник эмнэлэг, арьсны болон венерологийн диспансар, наркологийн диспансер, сэтгэц-неврологийн диспансар г.м); е) ажилд орохыг хүсэгчидтэй үе шаттай ярилцлага хийх (ажиллах хүчний мэргэжилтнүүд, хүний нөөцийн менежертэй хамтарсан ярилцлага; сул ажлын байр байгаа нэгжийн удирдагчтай хамтарсан ярилцлага); ё) ажилд авах тухай эцсийн шийдвэр гаргах; **3) туршилтын хугацаа** (энэ хугацааны явцад тухайн ажилд орохыг хүсэгчийг ажилд авах тухай шийдвэр нь оновчтой байсан эсэх талаар дүгнэлт гаргадаг. Туршилтын хугацаа нь албан ёсоор хэдэн сар байдаг боловч практик дээр энэ нь хөдөлмөрийн гэрээний хугацаагаар тодорхойлогддог. Өөрөөр хэлбэл, туршилтын хугацаа нь хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болох хүртэл үргэлжилдэг гэсэн үг). (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профорентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроник”, 2008)

АЖИЛТНЫ МЭРГЭШИЛ (англ. *qualification*; орос. *квалификация работника*)- гэдэг нь : 1) мэргэжлийн үйл ажиллагааны тодорхой төрлийг гүйцэтгэхэд бэлтгэгдсэн түвшин; 2)

мэргэжлийн үйл ажиллагааны тодорхой төрлийг гүйцэтгэхэд шаардагдах мэдлэг, чадвар, дадлыг эзэмшсэн болох нь албан ёсоор баталгаажсан (диплом, сертификат), хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал юм. (*Мэргэжлийн үйл ажиллагаа; Мэргэжил (нарийн мэргэжил); Компетенц; Хөдөлмөрийн чиг үүрэг; Мэргэшлийн түвшин; Диплом/Сертификат үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

АЖИЛТНЫ МЭРГЭШЛИЙН ТҮВШИН (англ. *employee qualification level*; орос. *уровень квалификации работника*)- гэдэг нь тухайн ажилтан мэргэшлийн ямар түвшний шаардлагыг хангаж ажиллахад бэлтгэгдсэн байна вэ гэдгийг илэрхийлдэг ухагдахуун юм. Жишээлбэл, гагнуурчны мэргэшлийн түвшин нь дотроо 6 шаттай байдаг. 6-р зэрэг нь гагнуурчны мэргэшлийн хамгийн өндөр түвшин болно.

Ажилтны мэргэжлийн боловсролын түвшин өндөр байхын хэрээр хариуцах асуудал, эрхлэх үйл ажиллагаа нь нийлмэл бөгөөд өргөн хүрээтэй болдог. Үүнтэй холбоотойгоор, ажилтны мэргэшлийн түвшин нь ерөнхий, нэгтгэсэн шинжтэй томъёологддог. (*Мэргэшил; Мэргэшлийн түвшин; Мэргэжлийн боловсрол; Хөдөлмөрийн чиг үүрэг үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

АЖИЛТНЫ ӨРСӨЛДӨХ ЧАДВАР (англ. *competitiveness of an employee*, орос. *конкурентоспособность работника*). Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр ижил төрлийн мэргэжил, нарийн мэргэжил, мэргэшлийн түвшин бүхий ажилтнуудтай амжилттай өрсөлдөх чадвар юм. *Ажилтны өрсөлдөх чадвар* нь мэргэжлийн өндөр түвшний мэдлэг, чадвар, дадал, бие хүний шилдэг шинж чанар, сэдэл, инновацийн хүч чадлаар тодорхойлогддог. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

АЖЛЫН БАЙР (англ. *workplace*; орос. *рабочее место*)- байгууллагын бүтэц, эрх үүргийн хуваарь, хөдөлмөрийн болон бусад норм, дүрмийн үндсэн дээр тодорхойлогдсон аливаа төрлийн ажлыг гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай багаж, тоног төхөөрөмж, техник хэрэгсэл, удирдамж заавраар хангагдсан, нэг буюу бүлэг ажиллагчдад зориулсан хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны орон зайг ийнхүү нэрлэдэг. Ажлын байр нь үйлдвэрлэл, үйлчилгээний анхдагч нэгж юм. Албан хаагчид, мэргэжилтнүүдийн ажлын байрыг албан тушаал гэж нэрлэдэг.

Ажлын байрыг антропометрийн өгөгдөл, хөдөлмөр зохион байгуулалтын шаардлага, физиологи, сэтгэл судлал, эрүүл ахуйн болон эргономик, техникийн гоо зүйн ухааны зөвлөмжийг харгалзан зохион бүтээдэг. Ажлын байрыг: ажиллагчдын категориор (ажилчны, албан хаагчын г.м); мэргэжлээр (инженерийн, нягтлан бодогчийн г.м); гүйцэтгэгчдийн тоогоор (нэг ажилтны, эсвэл ажлын багийн г.м); үйлдвэрлэл, үйлчилгээний төрлөөр (үндсэн үйлдвэрлэлийн, туслах үйлдвэрлэлийн г.м); дагналтын түвшингээр; механикжилтын түвшингээр (механикжсан, автоматчилагдсан, гар хөдөлмөрийн) гэж ангилдаг.

Ажлын байр нь тогтвортой, эсвэл хөдөлгөөнтэй (явж ажилладаг), газрын гүнд, эсвэл өндөрт, тасалгаанд, эсвэл гадаа (задгай талбайд) ажилладаг г.м байж болдог. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Организация и нормирование труда. А.И.Рофе,2016;)

АЖЛЫН БАЙРНЫ/ АЛБАН ТУШААЛЫН ТОДОРХОЙЛОЛТ (англ. *job description*; орос. *должностная инструкция*)- гэдэг нь ажилтны гүйцэтгэх ажлын хүрээний бүрэн

эрх мэдэл, үүрэг, шаардагдах мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанарыг тогтоосон баримт бичиг юм. Ажлын байрны буюу албан тушаалын дэг гэж мөн нэрлэдэг.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-д “Албан тушаалын тодорхойлолт” гэж тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх албан хаагчид тавигдах боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, чадварын шаардлагыг баталгаажуулсан зааж тогтоосон баримт бичиг гэж тодорхойлсон бий. (Эх сурвалж: Төрийн албаны тухай хууль, 3.1.5 зүйл; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

АЖЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ (англ. *job analysis*; орос. *анализ работы*) – тодорхой ажил (ажлын байр)-ын талаар мэдээлэл цуглуулах, судалж шинжлэх, боловсруулах үйл явц. Энэхүү мэдээлэл нь ажлын агуулга, үндсэн чиг үүрэг, ажлыг гүйцэтгэх дэс дараа, арга, технологи болон ажилтны мэдлэг, чадвар, дадлын түвшинд тавигдах шаардлага г.м үзүүлэлтийг багтаасан байдаг. Ажлын шинжилгээ хийсний дүнд ажлын тодорхойлолт (*job description*), мөн ажилтанд тавигдах шаардлага (*job specification*)-ыг боловсруулдаг.

Ажлын шинжилгээний дүнг байгууллагад авч ажиллуулж болох мэргэжилтнүүдийн нөөц бүрдүүлэх, бүрдүүлсэн нөөцөөс тодорхой ажлын байранд шалгаруулж авах, ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, цалин, урамшуулал олгох, сургаж хөгжүүлэх талаар шийдвэр гаргахад хэрэглэдэг. (Эх сурвалж: Я.Бямбаяр, Д.Байгал “Ажлын байрны шинжилгээ, тодорхойлолт, үнэлгээ”, Төрийн албаны зөвлөл, УБ, 2004; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; www.dps.smrtd.ru/Articles/Analiz_rab_1.htm)

АЖЛЫН ШААРДЛАГЫН ШИНЖИЛГЭЭ (англ. *job specification analysis*; орос. *анализ требований работы*) – гэдэг нь ажилтны мэргэжлийн болон бие хүний шинж чанарыг тухайн ажлын шаардлагуудтай (мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадлын байвал зохих түвшин, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд чухал шинж чанар г.м) харьцуулах үйл явц юм. Энэхүү шинжилгээний дүнд тухайн ажилтан эрхэлж байгаа ажлынхаа шаардлагыг аль хэр хангаж байгаа талаар дүгнэлт гаргадаг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

АКМЕОЛОГИ (эрт.грек хэлний *асте- оргил, ямар нэгэн зүйлийн дээд цэг гэсэн утгатай*; англ. *asteology*, орос. *акмеология*)- нь хүний дээд ололт амжилтыг судалдаг ухаан юм. Акмеологи нь насанд хүрэгчдийн (тэдний хувьд зонхилох үйл ажиллагаа нь хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа байдаг учир) ажил хөдөлмөрийн буюу карьерын хүрээний амжилтыг судалдаг. Ажил мэргэжлийн ирээдүйг төлөвлөх үед ололт амжилтыг урьдчилан таамаглах нь бэрхшээлтэй учир төсөөлөл, мөрөөдөл хэлбэртэй байх нь бий. Тийм боловч “бие хүн өөрийнхөө хүч, боломжийг (оюун ухааны, биеийн хүчний, сэтгэл санааны) тасралтгүй хөгжүүлэх замаар ирээдүйн ололт амжилтын суурийг тавьдаг” гэсэн нийтлэг дүгнэлтийг баримталдаг.

Акмеологийн ухаанд дээд ололт амжилтын шалгуурыг боловсруулж хараахан амжаагүй байгаа. Үүний зэрэгцээ дээд амжилтад хүрэх арга зам нь хүн нэг бүрийн хувьд өөр өөр, бас тодорхой биш байдаг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Акмеологи, 2002; Бодалев, 1998; Чудновский, 1997)

АЛБАН ТУШААЛ (англ. *position*, орос. *должность*) – гэж байгууллагын орон тооны жагсаалтад албан ёсоор тусгагдсан, тухайн байгууллагын бүтэц дэх ажлын хуваарийн дагуу тодорхой чиг үүрэг (функц) хүлээсэн, түүнийг гүйцэтгэх хариуцлага оногдсон ажлын байр-ыг хэлнэ. Бизнесийн байгууллагад албан тушаалыг тэргүүлэх, удирдах,

мэргэжлийн, техник ажилтны гэж ангилдаг. Харин төрийн албан тушаалыг төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний гэж ангилдаг. Төрийн албан тушаал нь удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байдаг. (Эх сурвалж: Төрийн албаны тухай Монгол Улсын хууль (2002); Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

АМЖИЛТАД ХҮРЭХ СЭДЭЛ (англ. *affiliation motive*; орос. *мотив достижения успехов*) – гэдэг нь янз бүрийн үйл ажиллагааны хүрээнд амжилтад хүрэхэд чиглэсэн, харьцангуй тогтвортой илэрдэг хүний дотоод тэмүүлэл юм. Ажил хөдөлмөр, амьдралын амжилтад хүрэхэд чиглэсэн авир үйлийг өдөөдөг хүчин зүйлүүдийн дундаас хамгийн чухал нь тухайн хүний *амжилтад хүрэх сэдэл* байдаг. Амжилтад хүрэх сэдэл нь хүний дотоод онцлог шинж, амжилтад хүрэхэд чиглэсэн үйлдэл, үйл ажиллагааны эрчим, тууштай чанарыг илтгэн харуулдаг.

Хүнийг амжилтад сэдэлжүүлэх онол (Д.Мак-Клелланд; D. McClelland, 1953) үүссэн тэр цагаас амжилтад хүрэх сэдэл-ийн судалгаа эхэлсэн гэж үздэг. Энэхүү онолыг цааш нь Ж.У.Аткинсон (Atkinson, 1958), Г.Хекхаузен (Heckhausen, 1963) нар өөр өөрийн бүтээлдээ хөгжүүлсэн байдаг. Мак-Клелланд болон бусад судлаачдын үзсэнээр, амжилтад хүрэх сэдэл нь хүүхэд ахуй наснаас эхлэн өрх гэрийн орчинд нь олгосон хүмүүжлийн нөлөөгөөр бүрэлдэж төлөвшдөг. Эцэг эхийн зүгээс бусдын амжилтыг хүлээн зөвшөөрч, ач холбогдол, үнэ цэнэ өгдөг, ялангуяа хүүхдийнхээ амжилтыг сайшаан урам өгч, дараагийн амжилтад чиглүүлдэг бол энэ нь цаашдаа амжилт гаргах сэдлийн цөм нь болдог.

Амжилтыг урамшуулж, алдаа дутагдлыг зэмлэн залруулж, сурлага, хөдөлмөрийн амжилтад чиглүүлдэг бол хүүхдэд амжилтад хүрэх сэдэл үүсэж хөгждөг. Амжилтад хүрэх сэдлийн түвшинг тоон утгаар хэмжих арга зүйг Мак-Клелланд нар ТАТ тестэд (Г.Мюрре) тулгуурлан боловсруулсан байдаг. (*ТАТ тест үз*) (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

АМЖИЛТЫГ ХЭМЖИХ ТЕСТ (англ. *achievement tests*; орос. *тесты достижений*) – сургуульд суралцах явцдаа олж эзэмшсэн буюу мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадлыг хэмжихэд зориулагдсан тест. Сурлагын амжилтыг хэмжих тест-ийг сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад тулгуурлан боловсруулдаг. Харин ажилтны амжилтыг хэмжих тестийг мэргэжлийн үйл ажиллагааны агуулга, зорилтыг шинжлэх замаар боловсруулдаг. Үүний зэрэгцээ амжилтыг хэмжих тестийг боловсруулахдаа тестийн шалгалтын зорилгыг (ажилтан шалгаруулж авах, оюутан элсүүлж авах, аттестатчилж үнэлэх, шалгалт авах г.м) мөн харгалзан үздэг. Амжилтыг хэмжих тест нь их, дээд сургуульд оюутан элсүүлж авахад өргөн хэрэглэгддэг. Зарим улс оронд энэ тестийн оронд уламжлалт шалгалтын дүнг харгалздаг. Амжилтыг хэмжих тест нь мөн мэргэжил сонгох, ажлын байранд ажилтан шалгаруулж авахад хэрэглэгддэг.

Амжилтыг хэмжихэд КОРТ тестийг ихээхэн түгээмэл хэрэглэдэг. Уламжлалт тестүүдэд (жишээлбэл, оюун ухааны тест) оноог урьдаас тогтоосон норм хэмжээнд тулгуурлан тодорхойлдог бөгөөд шалгуулагчийг онооны дүнгээр нь бүлгийн дотор байр эзлүүлдэг. Харин КОРТ тест нь шалгуулагчийн оноо урьдаас тогтоосон норм хэмжээнд хэр ойрхон байгааг тодорхойлдог. (*Оюун ухааны тест, Корт тест үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроснак”, 2008)- улаан тестүүдийг шинээр нээж өгөх

АМЬДРАЛЫН БА КАРЬЕРЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (англ. *life and career plan*; орос. *планирование жизни и карьеры*). Ажил, мэргэжлийн (карьер) хөгжлийн төлөвлөгөө гэдэг нь тавьсан зорилгодоо хүрэхэд чиглэсэн дэс дараалсан үйлдэл, үйл ажиллагаа

(өөрийгөө хөгжүүлэх, судалж таньж мэдэх, сурч эзэмших, хийж бүтээх, оролцох, зөвлөгөө авах зэргийг нэг бүрчлэн өдөр, цагаар товлосон) юм. Төлөвлөгөө нь зорилгыг ойлгомжтой, хэрэгжүүлэх боломжтой үе шаттай зорилтууд болгож задлах боломж олгодог.

Ажил, мэргэжлийн (карьерын) ирээдүйн төсөөлөл гэдэг нь ирээдүйд чиглэсэн, төлөвлөгөөтэй харьцуулбал ерөнхий, нэгтгэсэн шинжтэй байдаг. Ирээдүйн төсөөлөл бол ихээхэн өөдрөг шинжтэй бөгөөд хүний хүсэж байгаа “сайн” үр дүн, амжилтыг ихэвчлэн илэрхийлдэг. Хүн ирээдүйн төсөөлөл дээрээ тулгуурлан төлөвлөгөөгөө зохиодог. Ирээдүйн төсөөлөл нь нэг, харин түүнд хүрэх төлөвлөгөө хэд хэдэн хувилбартай байж болдог. Тиймээс, төлөвлөгөөний хамгийн оновчтой хувилбарыг олж сонгох асуудал ямагт үүсдэг.

Ажил мэргэжлийн (карьерын) ирээдүйн төсөөлөл, төлөвлөгөө, мөн мэргэжил сонголтын уг суурь нь тухайн хүний үнэлэмжийн баримжаа юм. Хүн сонголт хийх, төлөвлөгөө, төсөөлөл зохиох бүрдээ энэ бүхэн амьдрал, амжилт ололтын талаар хүсэн хүлээж байгаа зүйлд минь хүргэх үү? гэсэн асуултыг өөртөө ихэвчлэн тавьдаг.

Практик дээр амьдрал, карьерын төлөвлөгөөний дараах хувилбарууд тааралддаг: романтик төлөвлөгөө; үйл явдлаас үүдэлтэй төлөвлөгөө; бусдыг дуурайсан төлөвлөгөө. (*Амьдрал, карьерын романтик төлөвлөгөө, Амьдрал, карьерын үйл явдлаас үүдэлтэй төлөвлөгөө, Амьдрал, карьерын бусдыг дуурайсан төлөвлөгөө үз*). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроник”, 2008;)

АМЬДРАЛЫН БА КАРЬЕРЫН “РОМАНТИК” ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (*англ. romantic plan for life and career* орос. *романтический план жизни и карьеры*)- энэ бол хэрэгжих боломжийг нь төдийлөн тооцоолохгүйгээр, нэр хүндтэй томоохон, нийлмэл зорилгод тэмүүлэх явдал юм. Үүнийг “романтик” төлөвлөгөө гэдэг. Ийм төлөвлөгөө нь хэрэгжүүлэхэд ихээхэн төвөгтэй учраас зөвлөгч үйлчлүүлэгчээ төлөвлөгөөний “хэрэгжих боломжтой, илүү бодитой” хувилбарт чиглүүлдэг. Хэрэв үйлчлүүлэгч эрч хүчтэй нэгэн бол романтик зорилго нь түүнийг дайчлах бөгөөд тэрбээр богино хугацаанд өөрийгөө хөгжүүлэн, боломжоо нээж амжилт олдог. Үйлчлүүлэгчийнхээ хүч боломжийг таньж мэдсэний үндсэн дээр зөвлөгч түүнд нарийн нийлмэл зорилго санал болгож болно.

Мөрөөдөх, зөгнөх, төсөөлөх насандаа байгаа сурагчид (бас сургуулийн өмнөх насныхан)-ын карьерын төсөөлөл, төлөвлөгөө нь “романтик” шинжтэй байдгийг зөвлөгч харгалзан үзэх учиртай. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроник”, 2008;)

АМЬДРАЛЫН БА КАРЬЕРЫН “ҮЙЛ ЯВДЛААС ҮҮДЭЛТЭЙ” ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (*англ. event approach in life and career planning* орос. *событийный подход в планировании жизни и карьеры*)-үйл явдал нь богино цаг хугацаанд явагдаж өнгөрдөг боловч хүний амьдрал (ялангуяа карьерын)-д сүрхий нөлөө үзүүлдэг. Жишээлбэл, нэр хүндтэй сайн сургуульд элсэн орох, ажил, амьдралд сайн нөлөө үзүүлсэн чухал хүнтэй уулзах г.м. Гэхдээ их, дээд сургуульд 4-5 жил суралцах нь үйл явдал бус, харин амьдралын тодорхой хэсэг юм.

Судлаачид, ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нар үйл явдлын нөлөөллийг судлахдаа “амьдралын шугам”, “сэтгэл ханамжийн муруй” г.м аргыг хэрэглэдэг. Уг аргыг энгийн үгээр тайлбарлавал: хуудас цаасан дээр хэвтээ чиглэлд шугам зурна. Шугамын эхлэл нь амьдралын эхлэл, харин төгсөл хэсэг нь ирээдүй (эсвэл тэмдэглэж байгаа цаг хугацааны хязгаар). Энэхүү шугам дээр хүн одоо байгаа цаг хугацаагаа тэмдэглэнэ. Одоо байгаагаас өмнөх нь хүний туулсан цаг хугацаа, харин түүнээс хойших нь ирээдүй юм. Цаг

хугацааны энэ шугам дээр хүн өөрийн туулсан амьдралын, одоогийн, бас ирээдүйн 15-17 чухал үйл явдлуудыг цэгээр тэмдэглэнэ.

Босоо тэнхлэг нь дээрх үйл явдлуудаас авсан сэтгэл ханамжийг илэрхийлнэ (тэнхлэгийн тэг-ээс дээших нь эерэг сэтгэл ханамж; харин тэг-ээс дооших нь сөрөг сэтгэл ханамжийг). Дараа нь дээрх үйл явдлууд нэг бүр дээр аль хэр сэтгэл ханамж авч байснаа хүн өөрөө тодорхойлж тэмдэглэнэ. Сэтгэл ханамжийн түвшинг хувь (%) -иар, эсвэл дурын тоон утгаар тэмдэглэж болно. Ийнхүү тэмдэглэсэн сэтгэл ханамжийн утгуудыг зураасаар холбоход *сэтгэл ханамжийн муруй* үүснэ. Энэхүү муруй нь тухайн хүн ямар үйл явдлуудаас сэтгэл ханамж авдаг байсан, харин ямраас нь авдаггүй байсныг илтгэн харуулдаг. Тухайлбал, өнгөрсөн үйл явдлуудаас сэтгэл ханамж авч байсан, одоогийн үйл явдлуудаас төдийлөн авахгүй байгаа, ирээдүйн үйл явдлууддаа гутрангуй хандаж байгаа г.м. Мөн сэтгэл ханамж авдаг байсан үйл явдлуудын дотор ажил, хөдөлмөртэй холбоотой үйл явдлууд ямар хувь эзэлж байгааг тогтоох боломжтой. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008;)

АМЬДРАЛЫН БА КАРЬЕРЫН “БУСДЫГ ДУУРАЙСАН” ТӨЛӨВЛӨГӨӨ. (англ. *scenario approach in life and career planning* орос. *сценарный подход в планировании жизни и карьеры*) - амьдралаа бүтээлчээр төлөвлөх чадавх, хүсэл зориг дутмаг, тиймээс тухайн цаг үед “сайн” гэж үзэгдэж байгаа бэлэн загвар (сценари)-ыг баримжаалдаг хүмүүс ихэвчлэн ийм төлөвлөгөөг зохиодог. Бусдыг дуурайж амьдралаа төлөвлөдөг жишээг Э.Берн “Тоглоом тоглодог хүмүүс. Хүмүүсийн тоглодог тоглоом. Хүмүүсийн сэтгэл зүй” (1988) номдоо тод томруун дүрслэн бичсэн байдаг. Энэхүү бүтээлдээ тэрбээр, хүмүүсийг амьдралаа төлөвлөдөг байдлаар нь гурван бүлэгт ангилсан бий: **а)** “*ялагч*” хүмүүс (зорилгодоо ямагт хүрдэг); **б)** “*ялагч биш*” хүмүүс (илэрхий амжилтад хүрээгүй, бас илэрхий бүтэлгүйтээгүй); **в)** “*бүтэлгүй*” хүмүүс (зорилгодоо хүрээгүйчүүд). Э.Берн-ы үзсэнээр, ажил, мэргэжлийн зөвлөгч нарын үүрэг нь хүмүүст олиггүй байдлаа ухаарч ойлгоход нь тусалж, тэднийг “тамын тогоо”-ноос нь татан гаргаж, аз жаргалтай амьдралд “түлхэж оруулах”-д оршдог байна. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008)

АМЬДРАЛ БА КАРЬЕРАА ТӨЛӨВЛӨДӨГ НИЙТЛЭГ ХАНДЛАГУУД (англ. *typical scenarios of life and career planning*; орос. *типичные сценарии планирования жизни и карьеры*). Н.С.Пряжников нарын судлаачид хүмүүс практик дээр амьдрал, карьераа төлөвлөдөг хандлагуудыг дараах байдлаар томьёолсон байдаг. Тухайлбал: **1) Ар талаа эрхэмлэгч** (энэ нь өөртөө найдвартай ар тал бий болгоно, дараа нь ажил, мэргэжлийн асуудлаа шийдвэрлэнэ гэсэн логик баримталдаг хүмүүсийн ирээдүйгээ төлөвлөдөг хандлага юм. Найдвартай ар тал хэмээхэд а) мөнгө; б) боловсрол; в) танил тал; г) хот суурин газар эсвэл, гадаадад амьдрах зэрэг хамаардаг.

Ийм хүмүүсийн хувьд ар талаа бий болгоход хамаг хүч анхаарлаа зарцуулсны дараа ажил, мэргэжлийн чухал асуудлаа шийдвэрлэх хугацаа үлддэггүй, бүх юм нэгэнт явж өнгөрсөн байдаг); **2) Зугаалагч** (ийм хүмүүс эхлээд амьдралын бүх сайн сайхныг мэдэрч авах, харин дараа нь ажил, мэргэжлийн чухал асуудлууд дээрээ ажиллана гэж боддог. Тэдний хувьд “сайн сайхан зүйл”, ажил хөдөлмөрийн амжилт гэдэг ойлголт нь зөрүүтэй байдаг. Тийм учраас карьерын хөгжлөө төлөвлөхдөө асуудалтай учирдаг. Ажлаа албан үүрэг гэж үзэж байвал тэр нь ажил л байдаг, харин сонирхол, чадавхынхаа дагуу ажиллаж байгаа бол тэр нь аз жаргал юм гэж Б.Шоу оновчтой хэлсэн бий); **3) Максималист** (энэ бол бүхнийг нэгэн зэрэг хүсдэг, тэнгэрээс хишиг, “аз” хүлээдэг

хүмүүсийн төрх. Тэд асуудлыг тооцоо судалгаагүйгээр барьж аваад эцэст нь тэнхээ нь хүрэхгүй болохоор бусдаас тусламж хүлээдэг); 4) *Нөмөр хайгч* (нөлөөтэй, амжилттай яваа хүмүүст тэмүүлдэг, авралд нь багтахыг эрмэлздэг хүмүүс); 5) *Чимээгүйхэн ажиллагч* (ихэнх бүтээлч хүмүүс ийм байдлаар ажилладаг. Тэд олонд танигдах, нэрд гарахыг төдийлөн эрхэмлэдэггүй); 6) *Өмнөх амжилтдаа төөрөгч* (хэзээ нэгэн цагт, амьдралынхаа аль нэгэн мөчид ямар нэгэн асуудал дээр амжилт олж, магтагдсан бөгөөд бүх амьдралынхаа туршид тийм байх мэтээр төсөөлдөг, өмнөх амжилтаа давтан гаргаж амжаагүй яваа хүмүүс); 7) *Мөрөөдөгч* (хийсвэр мөрөөдөлдөө хөтлөгддөг, бодит үйл ажиллагаанаас зайлсхийж булздаг); 8) *Шүтэн биширэгч* (амьдралынхаа ихэнх цаг хугацаанд хэн нэгнийг шүтэн биширч, түүгээр бахархдаг. Жишээлбэл, урлаг, улс төр, спортын хүрээнд); 9) *Мөнхийн тэмцэгч* (зорилгодоо хүрэхийн тулд өөрөөсөө золиос гаргахад бэлэн, шинэчлэгч, өөрчлөгч үзэл санаатай, үл шантрах хүсэл зориг, тэмүүлэлтэй, дайчин, шаргуу зан чанартай хүмүүс); 10) *Гайхуулагч* (хэн нэгэнд гайхаш төрүүлэх, таалагдах, үлгэрлэх хүсэлтэй хүмүүс); 11) *Хөдөлмөрлөгч* (ажиллаж бүтээхийн хэрээр аз жаргалд хүрнэ гэсэн сэтгэхүйтэй хүмүүс. Ийм хүмүүс гойд авьяасгүй байсан ч том амжилтад хүрдэг); 12) *Зөв хүмүүс* (хууль дүрэм, нийгмийн хэм хэмжээ, үнэлэмжийг даган баримталдаг хүмүүс) (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008;)

АМЬДРАЛАА БҮТЭЭН БАЙГУУЛАХ ОНОЛ (М.САВИКАС) (англ. *life designing*; орос. *проектирование жизни*). Амьдралаа бүтээн байгуулах (*life designing*) онол нь бие хүн өөрийгөө бүтээх (*self-constructing*) онол ба карьераа зохион бүтээх (*career constructing*) гэсэн 2 онолыг хамтад нь өөртөө агуулдаг гэж М.Савикас үздэг.

Амьдралаа бүтээн байгуулах онолыг хэрэгжүүлэхэд наад зах нь дараах 5 нөхцөл бүрдсэн байх ёстой гэж тэрбээр үзсэн байна. Тухайлбал: 1) 1930-аад оноос үүсэж, хэрэглэгдэж байгаа “бие хүний онцлог шинж ба хүчин зүйл” (*trait and factor*) үзэл баримтлал нь цаг үеийн сорилтыг төдий л давж чадахгүй байна. Иймээс бие хүний ажил, мэргэжлийн хөгжил бол “онцлог шинж -хүчин зүйл”-ээс илүүтэйгээр орчинтой нь холбоотой, тохирч зохицох (адатац) шинжтэй, нийлмэл, хөдөлгөөнтэй (динамик) үйл явц юм гэж үзэж хандах; 2) ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө нь үйлчлүүлэгчдэд тал бүрийн мэдээлэл өгөхөд төвлөрөхөөсөө илүүтэй, шаардлагатай мэдээллийг олж авах стратеги эзэмшүүлэх хандлага болж өөрчлөгдөх хэрэгтэй. Үүнтэй холбоотойгоор, ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө авагчдын шийдвэр гаргах оюун ухааны чадварыг (эвристик) хөгжүүлэх нь чухал; 3) амьдралын өөрчлөлт, хөдөлгөөнийг харгалзахгүйгээр “учир шалтгааны загвар”-ыг хэрэглэх нь логикийн хувьд зөрчилтэй тул “оношилгоо-эмийн жор-эмчилгээ” хэлбэртэй хандлагын оронд асуудлыг шийдвэрлэх стратеги-ийг хэрэглэх шаардлагатай. Ийм нөхцөлд ажил, мэргэжлийн зөвлөгч болон үйлчлүүлэгчийн хооронд урт хугацааны хамтын ажиллагаа шаардагдана; 4) ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөхдөө онол, статистикийн шинжтэй хийсвэр томъёолол хэрэглэхээс зайлсхийж, үйлчлүүлэгчдэд ойлгомжтой, энгийн хэллэг хэрэглэх нь зүйтэй; 5) зөвлөх үйлчилгээнд олон хувьсагчтай (*multivariate*) шинжилгээний аргуудыг, мөн үйл явц төвтэй аргуудыг хэрэглэх нь үр дүнтэй.

Амьдралаа бүтээн байгуулах (*life designing*) онолыг үр дүнтэй хэрэглэхэд дараах асуудлууд бас чухал үүрэгтэй. Үүнд: 1) үйлчлүүлэгч нарт эзэмшүүлэх чадварын тоонд өөрчлөлтөд *тохирч зохицох (адатац) чадварыг* багтааж оруулах; 2) үйлчлүүлэгч нь өмнөх болон өнөө үеийн түүх намтраа бүтээгч байсан, мөн *ирээдүйгээ цогцлоогч гол субъект (эзэн)* гэдгийг харгалзан үзэх (*narratability*); 3) үйлчлүүлэгчдэд “Би өөрийн амьдралын эзэн, амьдралаа би л өөрчилж чадна” гэсэн итгэл үнэмшил, шинэ

авир үйл төлөвшүүлэх (*activity*); 4) ирээдүйгээ бүтээхэд нь чухал хувь нэмэр оруулах үнэлэмж, хандлага, хэм хэмжээг ойлгуулж, ухааруулах зэрэг багтана. (Эх сурвалж: Б.Й.Эртельт, М.Шарфп “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

АМЬДРАЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (англ. *life plans*; орос. *жизненные планы*) – гэдэг нь хүний амьдралын үндсэн зорилго, зорилтуудаа хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн төлөвлөгөө юм. Энэ утгаараа амьдралын төлөвлөгөө нь зорилго, зорилтдоо хүрэх гол арга хэрэгсэл болдог. Ихэнх хүмүүс өөртөө зорилго тавьж, түүндээ хүрэх үе шат, арга замыг төлөвлөж, хүч боломжоо төвлөрүүлж, сааралтгүй ажилладаг.

Хүний амьдралын зорилго, зорилтуудыг дараах үндсэн 3 бүлэгт ангилдаг: 1) *амьдралын дээд зорилго* (энэ нь өөрийгөө хөгжүүлэх, мэргэжил, мэдлэг, чадвар эзэмших, хийж бүтээх, нийгэмдээ хувь нэмрээ оруулах); 2) *амьдралын үндсэн зорилго* (бие хүний шилдэг чанаруудыг өөртөө цогцлоох, өөрийнхөө авьяас, чадварыг бүрэн нээж харуулах, үнэлэгдэх, хүндлэгдэх, сайн сайхан харилцаатай байх); 3) *сэтгэл хангалуун аж төрөх* (ажил, амьдралаасаа сэтгэл ханамж авах). (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

АНХААРАЛ (ТОДОРХОЙЛОЛТ) (англ. *attention*; орос. *внимание*) – гэдэг нь тодорхой нэгэн цочроогч, сэрэл мэдрэмж, үзэл үзэл санаа, бодол эсвэл үйл явдалд тогтвортой төвлөрөх мөн аливаа мэдээллийг тусгаж ойлгох, цээжлэх, цээжилснээ хадгалах, эргэн санах, боловсруулалт хийх, хэрэглэхтэй холбоотой танин мэдэхүйн (сэтгэл зүйн) үйл явц; мөн хүний үйлдэл, бусадтай харилцах харилцааг зохион байгуулалттай, чиглэсэн зорилготой болгодог үйл явц юм. *Анхаарал* хэмээх энэ үйл явц дотор хүний танин мэдэхүйн бусад үйл явцууд нэгэн зэрэг оршин байдаг учир *анхаарал*-ыг цэвэр байдлаар нь салган авч шинжлэх боломж хомс гэж судлаачид үздэг. Гэхдээ *анхаарал* нь танин мэдэхүйн бие даасан үйл явц мөн юм. Тухайлбал: анхаарал нь танин мэдэхүйн бусад үйл явцад байдаггүй өөрийн гэсэн шинж чанартай; анхаарал нь оролцож байгаа үйл ажиллагааны төрлөөс үл хамааран өөрчлөгдөх боломжтой; анхаарал нь өөрийн анатоми, физиологийн онцлогоос (тухайлбал, шинэлэг зүйлийн нейрон-детектор, ретикуляр формац, доминант г.м) хамаардаг. (*Үйл ажиллагаа, Доминант, Шинэлэг зүйлийн нейрон-детектор, Харилцаа, Сэтгэцийн үйл явц, Ретикуляр формац үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

АНХААРАЛ (ТӨРЛҮҮД). Анхаарлын дараах төрлүүд байдаг: төрөлх ба амьдралын явцад сурч эзэмшсэн; зориудын бус ба зориудын (чиглэсэн зорилготой); шууд ба дам; сэтгэл хөдлөлийн ба оюун ухааны.

Төрөлх анхаарал нь хүнд төрөх үеэс (байгалиас) өгөгдсөн анхаарал бөгөөд уураг тархи хөгжих, физиологийн үйл явц төгөлдөржих хэрээр үүсэн бий болж, үйлдэл, үйл ажиллагаанд оролцдог. Төрөлх анхаарал нь биологийн хувьд утга учир бүхий зүйл (ус, хоол хүнс, организмын оршин байх, хөгжих, аюул заналыг арилгах г.м зайлшгүй хэрэгтэй хүчин зүйл)-д чиглэдэг. Энэ анхаарал нь амьдралын туршлага, сургалт, хүмүүжлээс төдийлөн хамаардаггүй.

Амьдралын явцад сурч эзэмшсэн анхаарал гэдэг нь төрөлх анхаарал биш бөгөөд харин хүн амьдралынхаа явцад эзэмшиж, төгөлдөржүүлдэг тийм анхаарал юм. Жишээлбэл, ном унших, зураг зурах, оёж хатгах, хөгжим сурах, багаж хэрэгсэл, техник бүтээх зэрэг нь хүний сурч эзэмшдэг онцгой анхаарал юм.

Зориудын бус анхаарал – хүний хүсэл зоригоос хамаарахгүйгээр аливаа үзэгдэл, юмсад төвлөрдөг, сарниж үгүй болдог, мөн нэгээс нөгөөд шилждэг анхаарал юм. Ийм

анхаарлыг хүн зорилго чиглэлтэйгээр удирдах боломжгүй байдаг. Гэнэтийн дуу чимээ, ер бусын үзэгдэл, юмс, хурц гэрлийн гялбаа зэрэг нь *зориудын бус анхаарал*-ыг ил гаргадаг. *Зориудын анхаарал* гэдэг нь хүний хүсэл зоригоор тохируулагддаг, хүний ухамсартай хяналтын дор оршдог анхаарал юм. Анхаарлаа ямар нэгэн юмс, үзэгдэл дээр тодорхой хугацаагаар төвлөрүүлж хадгалахын тулд хүн ухамсартай хүчин чармайлт гаргадаг. Хүн анхандаа сонирхол багатай байлаа ч гэсэн, аливаа зүйлийг өөрийгөө албадан, зориуд анхаарч ажиллавал, тодорхой хугацааны дараа уг зүйлд сонирхолтой болж, улмаар түүн дээр анхаарлаа хадгалах гэж нэмэлт хүчин чармайлт гаргах шаардлагагүй болдог. Үүнийг зориудын анхаарлын дараах анхаарал гэдэг.

Шууд анхаарал гэдэг нь үзэгдэл, юмс-д татагдаж байгаа, тэдгээр юмс, үзэгдэл дээр тогтон хадгалагдаж байгаа анхаарал юм. Энэ тохиолдолд хүний анхаарлыг татаж байгаа үзэгдэл, юмс болон анхаарлын үйл явцад хөндлөнгөөс нөлөөлөх ямар нэгэн хүчин зүйл байдаггүй. Анхаарлын үйл явц нь (анхаарлыг татах, анхаарлыг шилжүүлэх, өөр зүйлд хандуулах, төвлөрүүлэх, хуваарилах г.м) янз бүрийн нэмэлт арга хэрэгслийн тусламжтайгаар зохицуулагдаж, удирдагддаг бол *дам анхаарал* гэдэг. Анхаарлыг удирддаг арга хэрэгсэлд хэл яриа, дохио зангаа, тусгай бэлгэдэл, тэмдэг, хүний анхаарлыг чиглүүлэн хөтлөх тэмдэглэгээ, сум заасан зураг г.м багтдаг.

Сэтгэл хөдлөлийн анхаарал – хүний сэтгэл хөдлөлөөр (сэтгэл хөөрөх, сэтгэл догдлох, гансрах, сэтгэл зовинох г.м) зохицуулагддаг анхаарал юм. *Оюун ухааны анхаарал* нь сэтгэхүйгээр удирдагддаг, хүний санаа сэтгэлд чиглэсэн анхаарал юм.

Л.С.Выготский анхаарлын шинж чанарыг тодорхойлохдоо: *хөгжингүй, сурч эзэмшсэн, зориудын, дам, оюун ухааны анхаарал* бол хүний сэтгэцийн дээд түвшний үйлдэл, харин *төрөлх, сэтгэл хөдлөлийн, зориудын бус, шууд анхаарал* нь хүний сэтгэцийн доод түвшний үйл явц гэсэн бий. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

АНХААРАЛ (ШИНЖ ЧАНАР). Анхаарлын шинж чанарт юуны өмнө: тогтвортой чанар, төвлөрөл, шилжилт, анхаарлын багтаамж гэсэн дөрвөн шинжийг хамааруулж үздэг. Заримдаа энэ дөрөв дээр нэмж “анхаарлын үр бүтээл” гэсэн шинжийг авч үзэх нь бий.

Анхаарлын тогтвортой чанар-ын тусламжтайгаар хүн аливаа үзэгдэл, юмс дээр анхаарлаа урт хугацаагаар хадгалж чаддаг. Анхаарал нь туйлын утгаар тогтвортой байж тэр бүр чаддаггүй, янз бүрийн шалтгааны улмаас цаг хугацааны хувьд хэлбэлздэг. Анхаарлын хэлбэлзэл нь хүний ажиллах чадвар, гүйцэтгэсэн ажлын тоо чанарт мэдэгдэхүйц нөлөө үзүүлэхгүй байвал анхаарлыг тогтвортой гэж үздэг. *Анхаарлын төвлөрөл*-ийн ачаар хүн өөрийн анхаарлыг бусад зүйлсэд сарниулахгүйгээр ямар нэгэн үзэгдэл, юмс, орон зайд чиглүүлж чаддаг. *Анхаарлаа хуваарилах* гэдэг нь хүн нэгэн зэрэг олон, үзэгдэл юмсыг анхаарч, тэдгээрийн хооронд анхаарлаа хуваарилах явдал юм. Жишээлбэл, хүн хоёр, гурав, дөрөв болон түүнээс ч олон үзэгдэл, юмсыг нэгэн зэрэг тусган мэдэрч, тэдгээрийн хооронд анхаарлаа хуваарилах боломжтой.

Анхаарлын шилжилт бол нэгэн үзэгдэл, юмсаас нөгөөд түргэн шилжих, нэг зүйлээс нөгөөд төвлөрч чиглэх чанар юм. Хүний нэгж хугацаанд гүйцэтгэж байгаа ажлын хэмжээ, чанарын өндөр түвшинг хангаж чадаж байвал *анхаарлыг үр бүтээл*-тэй гэж үздэг.

Энд нэрлэсэн шинж чанарууд нь анхаарлын тоон болон чанарын нийлмэл шинж юм. Үүний зэрэгцээ хүний анхаарал нь цэвэр тоон утгаар хэмжигддэг нэг онцлог шинжтэй бөгөөд тэр нь *анхаарлын багтаамж* юм. *Анхаарлын багтаамж* гэдэг нь хүн тодорхой нэгэн агшинд анхаарлынхаа хүрээнд нэгэн зэрэг байлгаж чадах үзэгдэл, юмсын дундаж тоо юм. Судлаачдын тогтоосноор, насанд хүрсэн хүн нэгэн зэрэг 3-7 юмс, үзэгдлийг анхаарч чаддаг байна. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е,

Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

АНХААРАЛ (ХӨГЖҮҮЛЭХ). Анхаарлыг алхам алхмаар боловсронгуй болгох, түүнд дэвшилтэт өөрчлөлт бий болгох (анхаарлын тогтвортой чанар, төвлөрөл, шилжих чадварыг сайжруулах, анхаарлын эзлэхүүн (хэмжээ)-ийг нэмэгдүүлэх г.м) үйл явцыг анхаарлыг хөгжүүлэх гэнэ. Жишээлбэл, анхаарлын энгийн төрлөөс илүү нийлмэл төрөлд төрөлх анхаарлаас сурч эзэмшсэн анхааралд шилжих нь анхаарлын хөгжил юм. Хүнд сурч эзэмшсэн анхаарал үүсэн бий болж, төрөлх анхааралтай хамт, эсвэл төрөлх анхаарлын оронд хэрэглэгдэх явдал нь анхаарлын хөгжлийн илрэл байдаг. Үүний зэрэгцээ зориудын бус анхаарлаас үр бүтээлтэй анхааралд шилжих нь мөн анхаарлын хөгжил болно. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

АСТРОЛОГ БА КАРЬЕР (англ. *astrology and career*; орос. *астрология и карьера*) - физикч Ж.Мак-Жерви 17 мянган эрдэмтэн, 6 мянган улс төрийн зүтгэлтний төрсөн өдөр, орд, гараг судалж, ололт амжилт нь санамсаргүй хэмжигдэхүүний тархалттай болохыг тогтоожээ. Үүгээрээ, карьерын амжилт нь магадлалын зүй тогтолтой бөгөөд хүний төрсөн өдөр, гараг, нүүрний төрх байдал, хурууны хээ зэрэгтэй ямар ч холбоогүй болохыг нотолсон байдаг.

Эрдэмтэн Мишель Гокелен европын 41 мянган оршин суугчид (түүний дотор 16 мянган нэрт эрдэмтэд, зохиолч, жүжигчид, 25 мянган жирийн иргэд)-ыг судалж, тэдний төрсөн өдрийг дэлхий, од гарагийн яг тэр мөчид оршин байсан байршил болон дээрх хүмүүсийн хэв шинж, эрхэлж буй ажил үйлийг харьцуулан судалж, зурхай үндэслэлгүй болохыг дахин нотолсон байдаг. (Эх сурвалж: Образцов Петр, Азбука шамбалоидов, 2005; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

АТТЕСТАТЧИЛАЛ (англ. *attestation*, орос. *аттестация*) – гэдэг нь ажлын үр дүн, чанар, ажилтны мэдлэг, чадвар, дадал нь албан тушаалын шаардлагад нийцэж (шаардлагыг хангаж) байгаа эсэхийг үнэлдэг менежментийн арга хэрэгсэл юм.

Аттестатчилал нь ажилтны мэдлэг, чадвар, боломжийг тодорхойлох, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт сургалтад хамруулах, урамшуулах, илүү өндөр бүтээмжтэй ажиллахад сэдэлжүүлэх зорилготой. Аттестатчиллын дүн нь ажилтныг өөр ажилд шилжүүлэх, тушаал дэвшүүлэх, шагнах, цалин хөлсний хэмжээг шинэчлэн тогтоох, тушаал бууруулах, ажлаас халах зэрэг шийдвэр гаргах эрх зүйн үндэслэл болдог.

Аттестатчиллын дүнд тулгуурлан байгууллагын ажилтнуудын ажлын ачааллын түвшинг тохируулах, мэргэшлийн чадварыг зохистой ашиглах зэрэг байгууллагын ажиллах хүчний менежментийг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг.

Ажиллах хүчний менежментийн практикт аттестатчилал-ын 4 төрлийг хэрэглэгддэг. Үүнд: 1) *Ээлжит аттестатчилал* (байгууллагын нийт ажиллагчид хамрагддаг, удирдах ажилтнуудыг хоёр жил тутамд, мэргэжилтнүүд, бусад ажиллагчдыг гурван жил тутамд аттестатчилдаг); 2) *Туршилтын хугацаа дууссаны дараах аттестатчилал* (ажилтан туршилтын хугацаанд шинэ ажлын байран дээр ажилласан дүнг харгалзан, цаашид уг ажилтныг хэрхэн ажиллуулах тухайд зөвлөмж боловсруулдаг); 3) *Албан тушаал дэвшүүлэх үеийн аттестатчилал* (шинэ ажлын байр, шинэ үүргийн шаардлагыг харгалзан ажилтны боломж, мэргэжлийн мэдлэг, чадварын түвшинг тодорхойлдог); 4) *Ажилтныг өөр ажилд шилжүүлэх үеийн аттестатчилал* (ажилтан өөр ажлын байранд шилжсэнээр уг ажилтны ажил үүрэгт тавигдах шаардлагад томоохон өөрчлөлт гарч байгаа тохиолдолд энэ аттестатчилал-ыг хэрэглэдэг). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

АФФЕКТИВ ХҮҮХДҮҮД (лат. *affective children*; орос. *аффективные дети*) – гэж ямар нэгэн чухал хэрэгцээ нь удтал хангагдахгүй явж ирсний улмаас сэтгэлийн зовнил, гаслант байдал үүсэж, үүнтэй нь холбоотой авир үйлийн сөрөг хэлбэрүүд бий болж тогтвортой шинжтэй илрэх болсон хүүхдүүд юм. Аффектив төлөв байдал нь хангагдаагүй хэрэгцээнийх нь агуулга болон хүүхдүүдийн өөрсдийнх нь бие хүний шинж чанартай холбоотой байдаг. Тухайлбал, 1) нэг хэсэг хүүхдүүд өөрсдийнхөө талаарх өндөр үнэлгээг хэвээр хадгалахыг оролдож, амжилтад хүрч чадаагүйгээ хүлээн зөвшөөрөхөөс татгалзаж, бурууг бусдад тохдог. Ийм хүүхдүүдэд түрэмгий, дээрэлхүү, сүржин, хэрцгий ширүүн зан авир, дайсагнах, сөргөлдөх, өөрийгөө хэт дөвийлгөх, бүхнийг үгүйсгэх, буруушаах хандлага илэрдэг; 2) нөгөө хэсэг хүүхдүүд амжилтад хүрэхийн тулд, эсрэгээрээ, хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой, “зөөлөн” зорилго тавихыг эрмэлздэг. Ийм хүүхдүүд өөртөө итгэл багатай, чадавх боломждоо эргэлзэнгүй, түгшингүй ханддаг, гомдомтгой, илүү өөнтөгч зантай, сэтгэлд нь сэв суумтгай байдаг.

Сурган хүмүүжүүлэх ухааны үүднээс баримталбал зохих зөв хандлага бол ийм хүүхдүүдийн дотоод зөрчилт байдлыг шийдвэрлэх, өөрийн үнэлгээ, хүсэл тэмүүллийн түвшинг бодит чадавх боломжид нь ойртуулж нийцүүлэх явдал юм. (*Үл чадахын гансрал, Фрустрац үз*). (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

АХЛАХ АНГИЙН СУРАГЧДЫН НИЙГЭМ-СЭТГЭЛ ЗҮЙН ОНЦЛОГ (англ. *socio-psychological characteristics of high school students*; орос. *социально-психологические особенности старшеклассников*). Бие хүнийхээ хувьд хэн болох, мөн ажил мэргэжлийн хувьд хэн болох, ямар мэргэжил сонгож эзэмших, хүмүүстэй хэрхэн харилцах, нийгмийн үнэлэмж, ёс суртахууны хэм хэмжээг хэрхэн үзэж хандахаа тодорхойлох асуудалтай тулгарсан байдал нь ахлах ангийнхны нийгэм-сэтгэл зүйн онцлог гэж судлаачид үздэг.

Ахлах ангийн сурагчдын мэргэжил сонгохтой холбоотой нийгэм-сэтгэл зүйн нэг онцлог бол ямар чиглэлээр гүнзгийрүүлсэн сургалтад суралцах, цаашид мэргэжлийн боловсролын ямар чиглэл сонгох вэ? гэсэн хариуцлагатай сонголттой 9 дүгээр ангиасаа эхлэн тулгардаг явдал юм.

Ахлах ангийнхны ажил, мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлохтой холбоотой хоёр дахь онцлог нь автономи (бие даасан) байдалд тэмүүлэх явдал, хамааралтай оршихуйгаас насанд хүрсэн хүний бие даасан үйл ажиллагаанд шилжих хүсэл юм гэж судлаачид үздэг. Үүний зэрэгцээ, ахлах ангийнхан нь өөрсдөө ямар нэг хэмжээгээр хамаарал бүхий насанд хүрэгчидтэй харьцахдаа бэрхшээлтэй учирч, эмзэглэдэг байна. Тэдэнд мөн нэг талаас боловсролын систем, нөгөө талаас насанд хүрэх системийн хоорондын зөрөөнөөс үүдэлтэй хямрал нүүрлэж байдаг аж. Тэдний хувьд суралцах чиглэлийн сонголтыг реферат, даалгавар, судалгааны сэдэв, хичээл сонгох зэрэг багахан зүйлээс эхлэх нь зүйтэй. Энэ бүгд нь цаашид мэргэжил сонгоход нь тус дөхөм үзүүлдэг.

Нийгэм-сэтгэл зүйн гурав дахь онцлог нь шилжилтийн үетэй нь холбоотой. Энэ үед тэдний амьдралын орон зай нь өргөждөг. Сурагчдыг нийгмийн институцүүд, ажлын байрууд, төрөл бүрийн мэргэжлийн төлөөлөгчидтэй танилцуулах, мөн нийгэмд тулгамдаж байгаа бодитой асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцуулах зэрэг нь чухал ач холбогдолтой.

Ахлах ангийнхны мэргэжил сонголтод нөлөөлдөг өөр нэг онцлог бол цаг хугацааны баримжааны өөрчлөлт байдаг. Ирээдүйд чиглэсэн, тэмүүлэлтэй хандлага бол тэдний нэг чухал онцлог юм. Энэ үеийнхэн мэргэжлийн сонголтод нэгэнт тулж ирсэн ч бодитой сонголт хийх чадвар дутагдаж байдаг байна. Ийм учир, тэдэнд ирээдүйгээ төлөвлөх,

мэргэжлийн боловсрол сонгож эзэмших, төлөвлөгөөгөө нөхцөл байдалтай уялдуулж залруулах чадвар эзэмшихэд нь туслах зайлшгүй шаардлага урган гардаг.

Энэ насныхны өөр нэг чухал онцлог бол нийгэмдээ интеграцчилагдах, өөрөөр хэлбэл, өөрийн мэдлэг, чадвар, хувийн шинж чанараа нийгмийн эрэлтэд нийцүүлэн хэрэглэх явдал юм. Гэхдээ энэ үйл явц нь урт хугацаанд үргэлжилдэг. (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

Б-26

БАГ (ТОДОРХОЙЛОЛТ) (англ. *team*; орос. *команда*)- гэдэг нь товлосон тодорхой зорилгодоо хүрэхийн тулд өөрсдийн үйл ажиллагаа, хүчин чармайлтаа уялдуулан зохицуулдаг 2 буюу түүнээс дээш гишүүнтэй бүлэг. Багийг байгууллагын нэг хэлтэс нэгжийн, эсвэл янз бүрийн нэгжийн ажилтнуудаар, мөн гадны мэргэжилтнүүдийн оролцоотой бүрдүүлж болдог. Багийн гишүүд ижил тэгш эрхтэй бөгөөд багийн зорилго, зорилтоос урган гарсан үүргийг гишүүн бүр албан тушаалын байдлаа үл харгалзан хэлбэрэлтгүй биелүүлдэг. Багийн гишүүд баг дотроо ижил тэнцүү байр суурь баримталдаг. Гишүүдийн үүрэг, эрх, хариуцлага нь багийн зорилго, үйл ажиллагааны агуулга, дүрэм, хэм хэмжээгээр тодорхойлогддог.

Баг нь товлосон зорилго, үйл ажиллагааны агуулгаасаа хамааран дараах байдлаар ангилагддаг. Тухайлбал: **а) асуудал шийдвэрлэх баг** (*problem-solving team; команда по решению проблем и задач*) – энэ нь ажлынхаа чанар, үр дүн, хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулахын тулд сайн дураараа нэгдсэн, нэг хэлтэс, нэгжийн 5-12 ажилтнаас бүрдсэн бүлэг юм; **б) ажил хурдасгах баг** (*fact-cycle team; команда ускоренного цикла*)- шинэ бүтээгдэхүүн, шинэ үйлчилгээг бий болгох ажлыг хурдавчлан дуусгах зорилготой, нэмэлт эрх мэдэл, нөөцөөр хангагдсан, олон төрлийн чиг үүрэг бүхий баг; **в) тусгай баг** (*skunworkes; команда “специального назначения”*)- бизнесийн хүрээнд огцом дэвшил, үсрэлт хийх үзэл санааг сэдэж боловсруулах зорилготой, байгууллагын цөөн тооны мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн, бие даасан, нууцлаг ажилладаг баг; **г) зорилтот баг** (*special-purpose team; команда целевого назначения*)- онцгой чухал ач холбогдолтой буюу бүтээлч үнэ цэнэтэй төслийг хэрэгжүүлэхийн тулд байгууллагын гадна байгуулсан баг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; <https://psycho.ru/library/3406>; <https://www.elitarium.ru/komanda-rabota-sotrudnik-dostizhenie-cel-upravlenie-personalom-timbuilding/>)

БАГ (ДАВУУ БА СУЛ ТАЛ) (англ. *advantages and disadvantages of team*; орос. *преимущества и недостатки командной работы*). Багийн давуу ба сул талыг судлаачид дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

Багийн давуу тал: **а)** баг нь 1-2 юм уу, цөөн хэдэн хүний дийлхээргүй ажил, асуудлыг хамтын хүчээр шийдвэрлэх боломж олгодог; **б)** багаар ажиллаж байгаа нөхцөлд алдаатай шийдвэр гарах, шийдвэрт нэг талаас нөлөөлөх, асуудал анзаарагдалгүй үлдэх зэрэг эрсдэл буурдаг; **в)** багийн гишүүдэд хамтын ажиллагааны үнэ цэнэтэй чадвар төлөвшиж, нэгжийн удирдах ажилтнуудын харилцааны чадавх дээшилдэг. Баг нь гишүүдэд хувиа хичээх үзэл, өрөөсгөл төсөөлөл хандлагаа даван туулах, бусдын саналыг сонсох хүлээц тэвчээртэй зан чанар, ухаан бодлоо зохистой дэвшүүлж хэлэлцүүлэх, шүүн тунгаах чадвар төлөвшүүлэх боломж бүрдүүлдэг; **г)**

багийн үйл ажиллагаа нь гишүүд хүч боломжоо бүрэн дүүрэн нээн, бүтээлчээр хамтран ажиллах орчин болдог; д) баг нь гишүүн нэг бүрийнхээ мэдлэг, чадвар, дадлыг тасралтгүй хөгжүүлэх, ердийн зохион байгуулалтын үед төрж гарахааргүй шинэ үзэл санааг төрүүлж хөгжүүлэх боломж олгодог зэрэг давуу талтай.

Багийн сул тал: а) багаар ажиллах нь үндсэн ажлаа гүйцэтгэхтэй харьцуулбал илүү цаг хугацаа шаарддаг. Багийн ажиллагааны эхэн үед гишүүд хоорондоо учраа ололцох, хамтран ажиллах хэлбэрээ тогтооход багагүй хугацаа хэрэгтэй; б) багийн үйл ажиллагаа харьцангуй алгуур (хурд багатай) явагддаг. Ялангуяа, баг олон гишүүнтэй юм уу, гишүүд үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ багт ажилладаг тохиолдолд энэ нь илүү ажиглагддаг. Багийн гишүүдийг товлосон цагтаа цугларахыг хүлээж цаг алддаг нь ажлын бүтээмжийг сааруулдаг; в) багийн гишүүдийн хооронд үүссэн маргаан зөрөлдөөн нь цаг хугацааг ихээр гарздахад хүргэдэг. Багийн ажлын туршлага дутмаг, багаар ажиллахын утга учир, гишүүний эрх үүрэг, хариуцлагаа төдийлөн ухаараагүй, хувиа хичээх үзэлтэй, амбицтай, түрэмгий зан авиртай гишүүд байгаа юм уу, зөрчил маргааныг зохистой хөтлөн явуулах чадавх багт дутагдсан үед энэ нь илт илэрдэг; г) багаар ажиллаж байгаа үед шийдвэр удаашралтай гарах хандлагатай. Олон гишүүний санаа бодлыг шүүн хэлэлцэж, шийдвэр гаргахад багагүй цаг зарцуулдаг; д) ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг гишүүн нэг бүр дээр нэр зааж үнэлдэггүй байдал нь ажиллах урам зоригт нь муугаар нөлөөлдөг. Хүчээ шавхан бүтээмж гаргаж ажиллаагүй нэгэн бусдынхаа амжилтын доор нуугдаж болзошгүй. Онцгой амжилт гаргасан гишүүнийг тусгайлан урамшуулдаггүй нь нэр төрийн мэдрэмжид нь муугаар нөлөөлдөг; е) гишүүдийнхээ ачааллыг зохистой хуваарилах явдал багийн ахлагч, багийн хамт олны анхаарлын төвд ямагт байх шаардлагатай. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; <https://psycho.ru/library/3406>; <https://www.elitarium.ru/komanda-rabota-sotrundnik-dostizhenie-cel-upravlenie-personalom-timbilding/>)

БАГИЙН ГИШҮҮНИЙ ҮҮРЭГ, ЭРХ, ХАРИУЦЛАГА (англ. *team member's responsibility*; орос. *обязанности, права и ответственность члена команды*). Гишүүний үүрэг, эрх, хариуцлага нь багийн үйл ажиллагааны зохион байгуулалтын үндэс болдог. Харин гишүүн үүрэг, хариуцлагаа хэрхэн биелүүлж байгаа нь түүний чадавхыг үнэлэх шалгуур юм. Багийн гишүүний үүрэг, эрх, хариуцлагыг менежментийн практикт дараах байдлаар томъёолж хэрэглэдэг.

Багийн гишүүний үүрэг: 1) гишүүн бүр багийн өмнө тавьсан зорилго, зорилтыг биелүүлэхэд мэдлэг, хүч боломжоо бүрэн дайчилж ажиллах, багийн ажилд хэрэгтэй чухал санал, санаачилгаа өөр зүйлд хэрэглэнэ гэж нуухгүй байх; 2) гишүүн бүр багийн доторх уур амьсгал, нөхцөл байдал, албан тушаалын хамаарлыг үл харгалзан, идэвх санаачилгаа чөлөөтэй илэрхийлэх; 3) багийн гишүүдийн олонхын саналаар гаргасан шийдвэрийг гишүүн өөрөө өөр саналтай байсан ч даган биелүүлэх. Хэн нэгэн гишүүн багийн өмнө хариуцлага хүлээхийг хүсэхгүй байгаа юм уу, тийм боломжгүй гэж үзэхээр онцгой нөхцөл үүсэж болох бөгөөд тийм “онцгой санал”-ыг протоколд тусгана; 4) гишүүн бүр бусад гишүүдээ ижил тэгш эрхтэй хамтран ажиллагч гэж үзэж зохистой хандах, тэдний санал, үзэл бодлыг бодитой шүүн тунгаасны үндсэн дээр өөрийн саналаа илэрхийлэх үүрэгтэй; 5) гишүүн бүр багийн ажилд чухал хэрэгтэй мэдээллийг бусад гишүүддээ нээлттэй, шуурхай хүргэж байх. Багийн дотор яригдсан асуудал, гарсан маргаан, санал зөрөлдөөний талаар хөндлөнгийн этгээдэд мэдээлэх буюу хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх; 6) гишүүд харилцан нэгнийгээ хүндэтгэж, хүлээц тэвчээртэй, бусадтайгаа ажил хэргийн сайн харилцаатай байх явдал нь багийн амжилтын

чухал нөхцөл болно; 7) багийн гишүүд хэн ч байсан хувийн харилцаа, хандлагаасаа шалтгаалан бусад гишүүддээ хамтарч ажиллахад нь аливаа саад тотгор үүсгэхгүй байх үүрэгтэй.

Багийн гишүүний эрх: 1) санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэн, түүнийг шалгаж нягтлахыг шаардах; 2) харилцан итгэлцсэн, нууцыг хадгалдаг зохистой харилцаа тогтоох, гаргасан санал санаачилга, байр суурийг хөндлөнгийн этгээдэд мэдээлэхгүй байх, ажлын явцад хэлсэн санал, илэрхийлсэн үзэл бодлоосоо болж дарамт шахалтад өртөхгүй байхыг шаардах; 3) багийн ажлын талаар бүрэн гүйцэд, бодитой мэдээлэл авах; 4) ажлын явцад багийн гишүүд зохистой хандлага, авир үйл баримтлах явдлыг зарчим болгож тогтоохыг шаардах эрхтэй.

Багийн гишүүний хариуцлага: 1) баг нь нэгдмэл, бүхэл бүтэн нэгжийн хувьд хийж байгаа болон хийгээгүй бүхнийхээ төлөө хариуцлага хүлээнэ. Гишүүд багийн ажлын төлөө ерөнхий хариуцлагыг нэгэн ижил хүлээж байхаар тохиролцоно. Хэн нэгэн эхнээсээ өөр саналтай байсан ч, хариуцлага, хамтын шийдвэрээс зай барьж булзах эрхгүй; 2) багийн дотор тодорхой асуудалд санал нэгдэж чадаагүй тохиолдолд шийдвэрийг олонхын саналаар гаргана. Шийдвэр гаргахад цөөнх болсон гишүүд саналаа протоколд “онцгой санал” нэрээр тусгах бөгөөд олонхын саналаар гаргасан шийдвэрийг цөөнх даган биелүүлэх хариуцлага хүлээнэ. Олонхын гаргасан шийдвэртэй санал нийлээгүй явдал нь тэдгээр гишүүдийг хариуцлагаас чөлөөлөхгүй; 3) олонхын саналаар гарсан шийдвэрийг тодорхой тооны гишүүд хүлээн зөвшөөрөхгүй, хариуцлага хүлээхээс татгалзах тохиолдолд тэд энэ тухайгаа багийн хамт олонд албан ёсоор мэдээлнэ. Баг энэ санал зөрөлдөөнтэй байдлаас гарах арга олоогүй тохиолдолд багийн “манлайлагч” аль замаар явах, эсвэл хоёр багтай ажиллах уу гэдгийг шийднэ; 4) багийн “манлайлагч” нь багийн гишүүний адил хариуцлага хүлээх бөгөөд өөрт ногдсон ажил үүргээ багийн хамт олны өмнө хариуцна. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; <https://psycho.ru/library/3406>; <https://www.elitarium.ru/komanda-rabota-sotrudnik-dostizhenie-cel-upravlenie-personalom-timbilding/>)

БАГИЙГ АМЖИЛТАД ХҮРГЭДЭГ ҮНДСЭН ХҮЧИН ЗҮЙЛ (англ. *main factors of successful team*. орос. *основные факторы успеха командной работы*). Менежментийн судлаачид баг амжилтад хүрэхэд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг дараах байдлаар томьёолсон байдаг. Тухайлбал: а) багийн зорилго, зорилтыг тов тодорхой томьёолж тавих; б) багийн бүрэлдэхүүнийг зөв, зохистой сонгож бүрдүүлэх; в) гишүүдийн үүрэг, эрх, хариуцлага болон үйл ажиллагааны дүрмийг нарийн нягт бодож боловсруулах; г) гишүүд хамтран ажиллах чадавхтай байх. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; <https://psycho.ru/library/3406>; <https://www.elitarium.ru/komanda-rabota-sotrudnik-dostizhenie-cel-upravlenie-personalom-timbilding/>)

БАЙГУУЛЛАГА ДАХЬ КОУЧИНГ (англ. *coaching in organization*; орос. *коучинг в организации*). Коучинг (coaching- сургах, дасгалжуулах гэсэн утгатай) нь зөвлөх үйлчилгээний болон дасгалжуулалтын нэг арга юм. Коучингийн мэргэжилтэн (коуч) хатуу зөвлөмж, даалгавар өгдөггүй, харин тулгарсан асуудлыг үйлчлүүлэгчтэй хамтран шийдвэрлэхэд төвлөрч ажилладаг.

Коучинг нь үйлчлүүлэгчид зорилго, чиглэлтэй сэдэл төрүүлдгээрээ сэтгэл зүйн зөвлөгөөнөөс ялгаатай. Коучинг нь юуны өмнө үйлчлүүлэгчийн өөрт нь байгаа боломжийг нээж гаргах, улмаар ажил, амьдралын хүрээнд тодорхой шинэ амжилт, эерэг үр дүнд хүргэхэд чиглэгддэг. Энэ утгаараа, коучинг нь үйлчлүүлэгчийг өөрөө дүгнэлт

гаргаж, өөрөө оновчтой (рационал) үйлдэл хийхэд сургадаг. Юу хийх, юуг хийхгүй байхыг үйлчлүүлэгч өөрөө ухааран ойлгож, тавьсан зорилгодоо хүрэхийн тулд хамгийн оновчтой арга замыг өөрөө сонгох нөхцөлийг коуч бүрдүүлж өгдөг.

Карьерын коучинг (карьерын зөвлөгөө)- ийн үед үйлчлүүлэгчийн мэргэжиж хөгжих боломж, мэдлэг, чадвар, дадлыг үнэлж, карьерын төлөвлөгөө зохиох, хөгжлийн замаа хэрхэн сонгох талаар зөвлөгөө өгч, ажил хайж олоход нь дагалдах үйлчилгээ үзүүлдэг. Коучинг-ийн өөр төрлүүд мөн байдаг, тухайлбал: 1) бизнес-коучинг (энэ нь байгууллага зорилгодоо хүрэх хамгийн зохистой арга замыг сонгох г.м); 2) лайф-коучинг (эрүүл мэнд, өөрийн үнэлгээ, харилцаагаа сайжруулах г.м амьдралынхаа бүх хүрээнд амжилт олох зорилготой үйлчлүүлэгчтэй ганцаарчлан ажилладаг). Оролцогчдын тооноос хамааруулан: ганцаарчилсан коучинг, баг (бүлэг)-ийн коучинг, корпоратив (хамт олны) коучинг гэж ангилдаг.

Судлаачид коучингийн мэргэжилтний үйл ажиллагааны үндсэн алхмуудыг дараах байдлаар томъёолсон байдаг. Үүнд: 1) карьерын зорилтыг томъёолох, дэд зорилтуудын хооронд зохицуулалт хийх, зөрчил, авцалдаагүй байдлыг арилгах; 2) үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдлыг шинжлэх (үйлчлүүлэгч нөхцөл байдлаа хэрхэн төсөөлж байгаа, төсөөллийг нь өргөжүүлэх, тодорхой болгох г.м); 3) үйл ажиллагааны төлөвлөгөө зохиох (энд, юу хийж болох вэ; үйлчлүүлэгч юу хийнэ гэж бодож байна вэ; карьерын зорилгодоо хүрэхэд түүнд юу хэрэгтэй вэ (ямар мэдлэг, дадал, нөөц, дэмжлэг туслалцаа г.м), ямар хугацаа шаардагдах вэ гэсэн асуултуудад хариулт өгдөг); 4) карьерын төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлэхэд нь шаардагдах хяналт, туслалцаа (энд, хянах, хяналт тавих цэг, төлөвлөгөөний биелэлтийг шалгах үзүүлэлт, арга хэрэгсэл; явцын хяналт, төгсгөлийн хяналт, хяналтаас хийх дүгнэлт, сургамж г.м). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами., М., “Питер”, 2012)

БАЙГАЛИЙН ШАЛГАРАЛ (англ. *natural selection*; орос. *естественный отбор*)- амьдрах орчин нөхцөлийнхөө шаардлагад илүү зохицож чадсан амьтад, тэдний төрөл зүйлүүд шалгаран амьд үлдэж хөгждөг байгалийн хуулийг ийнхүү нэрлэдэг. Байгалийн шалгарлын тухай үзэл санаа анх 19 дүгээр зуунд Англид үүсэж хөгжсөн бөгөөд Ч.Дарвины сургаалд тусгалаа олсон. Дарвин “байгалийн шалгарал” онолдоо амьд организмын хувьслыг шинжлэх ухааны үүднээс тайлбарласан байдаг. Байгалийн шалгарлын онолоор бол: оршин амьдрахын төлөөх тэмцлийг даван туулж амьд үлдэх боломж олгодог гол хүчин зүйл бол тухайн организмын бүтэц байгууламж, түүний оршин үйлчлэх арга, хэлбэрт гарсан өөрчлөлт (мутац), мөн уг организм амьдрах явцдаа эзэмшсэн үр ашигтай туршлага нь юм (*Амьдралын төлөөх тэмцэл, Дарвин Чарльз, Мутац, Хувьсал үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ (англ. *organizational culture*; орос. *организационная культура*) – гэдэг нь байгууллагын бүх гишүүдийн нийтээр эрхэмлэдэг, даган биелүүлдэг зүйл болж тогтсон үнэлэмж, итгэл үнэмшил, сэтгэхүйн хэв маяг, бэлгэ тэмдэг, журам ёслол, бичигдээгүй хэм хэмжээ зэргийн нийлбэр цогц юм. Энэ нь шинэ гишүүдэд зүй зохистой, зөв зүйл хэмээн үзэгдэж, дамжин өвлөгдөж байдаг. Байгууллагын соёл нь дараах хоёр чухал үүрэгтэй. Үүнд: 1) байгууллагын гишүүдийг нэгтгэн нягтруулж (интеграцчилж), хэрхэн харилцан ажиллах ёстойг мэдүүлдэг; 2) байгууллага гадаад орчныхоо өөрчлөлтөд зохицоход нь тус дөхөм үзүүлдэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Д.Гомбо. Зайн сургалтад зориулсан унших материал, (менежментийн онол, практикийн асуудлууд) УБ, 2018; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

БАЙГУУЛЛАГЫН СЭТГЭЛ СУДЛАЛ (англ. *organizational psychology*; орос. *организационная психология*) – гэдэг нь төрөл бүрийн байгууллагуудад хөдөлмөрийн бүтээмж болон ажлын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх асуудлыг судалдаг хэрэглээний ухаан юм. Байгууллагын сэтгэл судлал нь *ажлын сэтгэл ханамж, хөдөлмөрлөх сэдэл, карьерын хөгжлийн загвар, ажилтан элсүүлэлт, бүлэг, бүлгийн динамик, байгууллагын удирдах үйл ажиллагаа, түүний хэв маяг, инноваци, мэргэжлийн хямрал, стресс* зэрэг үндсэн асуудлыг судалдаг (*Индустриал сэтгэл судлал үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

БАЙНГЫН АЖЛЫН БАЙР (англ. *permanent job*; орос. *постоянное рабочее место*) – гэдэг нь ажиллагч өдрийн ажлын цагийнхаа ихэнхийг (50-иас илүү хувийг) зарцуулдаг, эсвэл 2 буюу түүнээс дээш цагаар тасралтгүй ажилладаг ажлын байрыг хэлнэ. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид байнгын ажлын байрыг: ажил олгогчийн заасан ажлын байранд, өгөгдсөн багаж хэрэгслийг ашиглан, цагийн хуваарь, горимын дагуу ажил олгогч буюу түүний төлөөлөгчийн удирдлага дор ажилтны тогтвортой ажиллаж байгаа ажлын байрыг хэлнэ гэж тодорхойлсон байдаг (*Ажлын байр үз*). (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хууль; Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

БАЙНГА ТӨГӨЛДӨРЖИХ ҮЙЛ ЯВЦ (англ. *continuous excellence* орос. *постоянное совершенствование*)- энэ нь хүмүүс ихэвчлэн нэгэнт хүрсэн түвшин, статусаа хадгалах тэмүүлэлтэй, өөрчлөлт шинэчлэлээс зай барих хандлагатай байдаг учир менежментийн зүгээс тэднийг ахиц дэвшилд цаг ямагт өдөөж, түлхэж байх ёстой гэж үздэг Японы менежментийн номлол юм. Японы менежментийн “Кайдзен” систем нь байнга төгөлдөржих 2 бодит боломж ямагт байдаг гэж үздэг. Үүний нэг нь дотоод боломж, нөгөө нь гадаад боломж юм.

Дотоод боломж нь мэдээжийн зүйл юм. Яагаад гэвэл, ертөнц дээрх бүх юмс төгс төгөлдөр бус, тиймээс бид аливааг маргааш өнөөдрийнхөөсөө илүү сайн хийх боломж бий. Байнга төгөлдөржих нь тасралтгүй үргэлжилдэг үйл явц бөгөөд түүнд дээд, дунд шатны менежерүүд, ажиллагчид бүрэн хамрагдаж, хүн нэг бүрийн хувийн шинж чанар, мэдлэг, дадал, чадварыг тасралтгүй сайжруулж хөгжүүлдэг.

Харин *гадаад боломж* нь “ажилладаг орчноо” төгөлдөржүүлэхтэй холбоотой. Үүнд юуны өмнө ажлын байр, ажлын орчин хамаардаг. Ажлын байр, биднийг хүрээлсэн орчин эмх цэгцтэй, зохион байгуулалтай байвал бидний ухаан бодол цэгцтэй, өндөр үр бүтээлтэй байх болно гэж үздэг. Ийм учраас зохион байгуулалт, эмх цэгц-д байнгын анхаарал хандуулдаг. Үүний тулд дараах 5 үйлдлийг ямагт эрхэмлэж ажилладаг: seiri-зохион байгуулалтай байх; seiton- нягт нямбай байх; seiso- цэвэр цэмцгэр байх; seiketsy-стандартад нийцэх; shitsuke-сахилга баттай байх. (Эх сурвалж: Масааки Имаи. Гемба кайдзен. Путь к снижению затрат и повышению качества = Gemba Kaizen: A Commonsense, Low-Cost Approach to Management. — М.: «Альпина Паблишер», 2010; Д.Гомбо. Үйлдвэрлэлийг зохион байгуулах арга буюу Z онол. 1998; <https://www.klubok.net/pageid419.html>)

ӨӨРИЙН ТУХАЙ ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ (англ. *self-concept*; орос. *Я-концепция*). Хүний өөрийнхөө тухай төсөөллийн цогцыг ийнхүү нэрлэдэг. *Өөрийн тухай үзэл баримтлал* нь: 1) өөрийнхөө физиологийн, оюун ухааны, зан төрхийн, нийгмийн зэрэг шинж чанарыг ухаарсан байдал; 2) өөрийгөө үнэлдэг үнэлгээ; 3) бие хүний хувьд өөрт нь нөлөөлж байгаа гадаад хүчин зүйлийн талаарх субьектив тусгал зэргийг тус тус өөртөө багтаадаг.

Өөрийн тухай үзэл баримтлал хэмээх ухагдахууныг 1950-иад оны үеэс гуманист сэтгэл судлалын төлөөлөгчид анх хэрэглэсэн. А.Маслоу, К.Роджерс нар “*өөрийн тухай үзэл баримтлал*”-ыг бие хүний авир үйлдлийн болон хөгжлийн суурь хүчин зүйл гэж үзсэнээрээ бихевористуудаас ялгаатай юм. Уг үзэл баримтлалын хөгжилд интеракционизмын онол (Ч.Кули, Ж.Мид), адилсах үзлийн концепц (Э.Эриксон) чухал хувь нэмэр оруулсан байна. У.Жеймс *өөрийн тухай үзэл баримтлал*-ыг онолын хувьд үндэслэн боловсруулжээ.

Өөрийн тухай үзэл баримтлал-ыг хүний өөрийнхөө талаарх үнэлгээ, байр суурийн нийлбэр үзүүлэлт хэмээн тодорхойлж, дараах 3 бүрэлдэхүүн хэсэгтэй гэж үздэг: 1) когнитив (танин мэдэхүйн) бүрэлдэхүүн (*өөрийн төрх-self image*) буюу өөрийнхөө талаарх төсөөллийн агуулга; 2) сэтгэл хөдлөл-үнэлэмжийн (*аффект*) бүрэлдэхүүн – үүнд өөрийнхөө талаар, өөрийн зарим нэг шинж чанар, үйл ажиллагааны талаарх бодол хамаарах бөгөөд энэ нь угтаа өөрийнхөө талаарх үнэлгээний (*self-esteem*) систем юм; 3) авир үйлдлийн бүрэлдэхүүн – энэ нь өөрийнхөө авир үйлдлийг үнэлсэн когнитив болон бусад үнэлгээ юм.

Өөрийн тухай үзэл баримтлал бол бүхэл, цогц үзэл баримтлал бөгөөд түүний бүрэлдэхүүн хэсгүүд нь харьцангуй бие даасан хөгжлийн логиктой, гэхдээ харилцан нягт холбоотой. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

БИЕ ХҮН (англ. *personality*; лат. *persona*, орос. *личность*). Нийгэм-соёлын орчин дахь хамтын үйл ажиллагаа, харилцааны явцад хүнд бүрэлдэж бий болсон онцлог шинж чанарыг нийгмийн шинжлэх ухаанд бие хүн хэмээх ухагдахуунаар илэрхийлдэг.

Энгийн үгээр илэрхийлбэл, бусад хүмүүсээс ялгагдах сэтгэл зүйн тогтвортой шинж чанарууд, авир үйлдэл бүхий хүнийг бие хүн гэдэг. Тийм хүн бие дааж ухаалаг шийдвэр гаргах, өөрт тохиолдсон бэрхшээлийг бие дааж амжилттай даван туулах чадвартай байдаг бөгөөд хувь хүний шинж чанар нь тод томруун илэрсэн, ихэнх асуудлаар өөрийн тогтвортой үзэл бодолтой, өөрийн ёс суртахуун, итгэл үнэмшилтэй байж, түүнийгээ тууштай баримталдаг.

Философичид, сэтгэл судлаачид “бие хүн” хэмээх ухагдахууныг олон янзаар тайлбарласан бий. Тухайлбал: 1) сэтгэл зүйн хөгжлийн өндөр түвшинд хүрсэн тодорхой нэгэн хүн; 2) хүний нийгэм дэх авир үйлдэл болон үйлдлийг нь нөхцөлдүүлж байдаг сэтгэл зүйн тогтвортой шинж чанарын цогц; 3) хүмүүсийн хувь чанарын ялгаа, түүний дотор нийгэм дэх авир үйлдлийг тайлбарлах боломж олгодог хүний сэтгэл зүйн шинж чанар; 4) бусад хүмүүст, мөн өөрт нь болон орчин тойронд нь явагдаж байгаа үйл явдалд хандах хандлагыг нөхцөлдүүлдэг уг хүний онцлог (чадавх, сэдэл, эрэлт хэрэгцээ, мэдрэмж, темперамент, зан чанар, нийгмийн байр суурь, баримтлал) шинж чанар; 5) сайн үйл ба нүгэл, ёс зүй ба ёс суртахуун, нийгмийн хэм хэмжээг мөрдөх, эс мөрдөх зэрэг хүний авир үйлийн олон талыг ойлгох, тайлбарлах боломж олгодог тэр зүйл г.м. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008)

БИЕ ХҮН (СУДАЛГААНЫ ЧИГЛЭЛҮҮД). Орчин үеийн сэтгэл судлалын онолын *психодинамик, социодинамик, интеракционист, гуманист* зэрэг чиглэлүүд бие хүнийг судалдаг.

Бие хүн судлалын *психодинамик чиглэл* нь хүнийг бие хүнийх нь хувьд дотоод ертөнцийг нь илэрхийлдэг нэр томьёо (ухагдахуун)-ны тусламжтайгаар төсөөлж, тайлбарладаг; бие хүний үйлдлийг тайлбарлахдаа түүний авир үйлдэлд нөлөөлж байгаа нийгмийн болон орчны нөхцөл байдалтай холбоотой хүчин зүйлсийг харгалзахгүйгээр, дан ганц дотоод ертөнцтэй нь холбон тайлбарладаг. Өөрөөр хэлбэл, бие хүн судлалын

психодинамик чиглэл нь сэдэл, хэрэгцээ, чадавх, хүсэл зориг, темперамент, зан чанар зэрэг хүний дотоод ертөнцтэй холбоотой ухагдахууныг хэрэглэдэг.

Бие хүн судлалын *социодинамик чиглэл* нь хүнийг бие хүнийх нь хувьд зөвхөн үйлдэл, авир үйлдэлтэй холбоотой нэр томъёогоор (ухагдахуунаар) төсөөлж тодорхойлдог бөгөөд хүний үйлдлийг дан ганц гадаад хүчин зүйлтэй, өөрөөс нь хамаардаггүй орчны нөхцөл байдалтай холбож тайлбарладаг. *Социодинамик чиглэл* нь хүний авир үйлийг дан ганц гадаад орчны үйлчлэлд хариу үзүүлж байгаа явдал гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл, *социодинамик чиглэл* нь хүний аливаа үйлдлийн цаад учир шалтгааныг гадаад орчинтой нь холбон үзэж, бие хүнийг дотроос нь биш гагцхүү гаднаас нь хандаж тайлбарладаг.

Ийм учир бие хүн судлалын *психодинамик чиглэл*, *социодинамик чиглэл* аль аль нь хязгаарлагдмал, нэг талыг баримталсан хандлага гэж үздэг. Энэхүү байдлаас үүдэн, бие хүн судлалын гурав дахь (интеракционист) чиглэл үүсэж хөгжсөн байна. *Интеракционист чиглэл* нь бие хүнийг дотоод, мөн гадаад ертөнцтэй нь нэгэн зэрэг холбон авч үздэг бөгөөд авир үйлдлийг уг хүний сэтгэл зүй болон түүнээс үл хамааран орших гадаад орчны хүчин зүйлтэй нь холбож тайлбарладаг.

Бие хүн судлалын дөрөв дэх буюу *гуманист чиглэл* нь хүний сэтгэл зүйн дээд шинж чанар (амьтдад байдаггүй, зөвхөн хүнд байдаг ухамсарт чанар, дотоод сэтгэл (ичих нүүр), ёс суртахуун, зорилго, үнэлэмж, амьдралын утга учир г.м)-ыг бие хүнийг тодорхойлогч хэмээн үздэг. *Гуманист чиглэл* нь ийм байр сууриас хүний үйлдэл, авир үйлдлийг тайлбарладаг. Бие хүн судлалын *гуманист чиглэл* орчин үед идэвхтэй хөгжиж, сэтгэл судлаачдын дунд ихээхэн дэлгэрч, сэтгэл заслын практикт өргөн хэрэглэгдэх болж байна. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

БИЕ ХҮН (янз бүрийн онолд бие хүний бүтцийг тодорхойлсон нь): Бие хүний бүтцийг янз бүрийн онолд өөр өөрөөр тайлбарласан байдаг:

1) *Бие хүний онцлог шинжийн онолд* бие хүний бүтцийг: хоорондоо нягт уялдаа холбоо бүхий шинж чанарын систем хэмээн үздэг. Энэхүү онолыг үндэслэгч нь сэтгэл судлаач Г.Оллпорт, Р.Кеттел нар юм. Уг онолд бие хүний бүх шинж чанарыг төрөлх биш, харин амьдралынхаа явцад сурч эзэмшдэг, олдмол зүйл хэмээн үздэг. Бие хүний хамгийн илэрхий шинж чанар бол тухайн хүний зан төлөв бөгөөд 6-7 насанд нь илэрч эхэлдэг, цаашид амьдралын туршид үргэлжлэн төлөвшдөг гэж үздэг. Гэхдээ, хүүхэд ахуй насанд төлөвшсөн үндсэн шинжүүд нь суурь чанартай бөгөөд амьдралын туршид өөрчлөгддөггүй, хэвээр хадгалагддаг гэж Г.Оллпорт үзжээ;

2) Бие хүний *психоаналитик* онолд (З.Фрейд анх үндэслэсэн, цаашид түүний шавь А.Адлер, К.Юнг, Э.Фромм, К.Хорни, Г.Салливан нар хөгжүүлсэн) бие хүний бүтцийг дараах байдлаар томъёолжээ. Үүнд, бие хүн хэмээх ухагдахуун нь юуны өмнө сэтгэл зүйн дотоод зүйл бөгөөд 3 хэсгээс бүрддэг гээд бие хүний бүтцийн хамгийн гол, үндсэн суурь хэсэг нь үл ухамсарлахуй гэж үзэн, үүнд биологийн инстинкт, хүний жам ёсны болон үүсмэл (амьтдад байдгийн нэгэн адил) хэрэгцээг багтаасан байна. “Үл ухамсарлахуй”-н бүтцэд багтдаг инстинкт өөрийнх нь авир үйлдэлд хэрхэн нөлөөлж байгааг хүн тэр болгон хянаж чаддаггүй, харин эсрэгээрээ инстинкт нь ухамсар, хүсэл зоригоос үл хамааран хүний авир үйлдлийг жолооддог хэмээн дүгнэжээ;

Бие хүний бүтэц-ийн дунд орших хэсэг нь (психоанализын онолын үздэгээр) хүний “эго” буюу “БИ” юм. Үүнд, хүний өөрийнхөө тухай мэдлэг, тухайлбал, өөрийгөө бие хүнийхээ хувьд хэн гэж үздэг, бодит байдал дээр өөрийгөө сэтгэл зүйн ямар шинж чанартай (сонирхол, үнэлэмж, хүсэл тэмүүлэл, зан чанар г.м), физиологийн ямар онцлог чанар, боломжтой гэж ойлгодог, үнэлдэг талаарх өөрийн ойлголт, өөрийн үнэлгээ нь хамаарна.

Бие хүний бүтэц-ийн дээд, оройн хэсэг нь супер-эго буюу тухайн хүний үнэлэмж, амьдралын зорилго, ёс суртахуун, зан чанарын хэм хэмжээ зэрэг хүний хүсэн тэмүүлж, “тийм хүн болно” гэж туйлаас зорьж байдаг зүйл;

3) Бие хүний нийгмийн (социаль) үүрэг ролийн онолд: хүн бүр бусад хүмүүстэй харилцахдаа тодорхой үүрэг ролийг өөртөө авч, түүнийгээ ямагт (ихэвчлэн) гүйцэтгэж байдаг гэсэн үзэл баримтлал дээр тулгуурлаж бие хүний бүтцийг тайлбарладаг. Ийнхүү хүн нийгмийн үүрэг ролио хэр гүнзгий эзэмшиж, чадварлаг гүйцэтгэж байна гэдгээр нь бие хүний бүтцийг үнэлж тайлбарладаг. Өөр дээрээ зонхилж авдаг, өөрт нь ердийн хэм хэмжээ болж тогтсон, төлөвшүүлсэн, амьдралын янз бүрийн нөхцөлд хувиралт няцалтгүй тогтвортой биелүүлж байдаг тийм нийгмийн үүрэг роль нь бие хүнийг тодорхойлдог хэмээн үздэг;

4) А.Маслоу өөрийн онолдоо “хэрэгцээ” хэмээх ухагдахуунд тулгуурлан бие хүний бүтэц-ийг тайлбарласан байдаг. Түүний үзсэнээр, бие хүний дотоод бүтэц нь “хэрэгцээ”-ний шаталсан системээр тодорхойлогддог бөгөөд шатлалын оройн хэсэгт нь уг хүний амьдралын тухайн үеийн хамгийн чухал, үндсэн хэрэгцээ болох “өөрийгөө төгөлдөржүүлэх хэрэгцээ” оршдог.



Хэрэв хүн, бие хүнийхээ хувьд дээд түвшинд хүрч хөгжсөн бол өөрийгөө төгөлдөржүүлэх нь хамгийн гол, чухал хэрэгцээ нь болсон байдаг (хэрэгцээний шатлалын дээд шат). Ийнхүү хөгжлийн дээд түвшинд хүрсэн бие хүн нь өндөр дээд ёс суртахуунтай; өөртөө өндөр шаардлага тавьдаг; сэтгэхүй, үйлдлийн хувьд бие даасан, бусдаас хамааралгүй; орчноо бодитой үзэж ханддаг; өөрийгөө зохистой үнэлдэг; хүмүүст хүндэтгэлтэй, сайн санаагаар

ханддаг, өөрийн үзэл бодлоо бусдад тусгадаггүй; үйлдэл, үйл ажиллагаандаа өөрийн үнэлэмжид тулгуурладаг; оюун санаа, зан суртахууны хувьд байнга төгөлдөржих тэмүүлэлтэй байдаг гэж А.Маслоу үзжээ. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мешерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

БИЕ ХҮН (ТӨЛӨШИЛ БА ХӨГЖИЛ): Хүний хувь шинж чанар нь төрөлх биш, харин 3 хүртэлх насанд бүрэлдэж төлөвшдөг гэж үздэг. Ийнхүү эхний жилүүдэд төлөвшсөн бие хүний шинж чанарууд цааш цаашдаа харьцангуй бага өөрчлөгддөг, амьдралын туршид ихэвчлэн тогтвортой хадгалагддаг. Ийм шинж чанарыг анхдагч, суурь шинж чанар гэдэг. Харин хожуу үүссэн шинж чанар харьцангуй тогтвортой биш байдаг бөгөөд түүнийг хоёрдогч буюу нөхцөл байдлаас үүдэлтэй шинж чанар гэдэг.

Бие хүн болж төлөвших үйл явцын эхэн үед хүүхдийг арчилж хамгаалдаг, хамт байдаг, харьцдаг хүмүүс (эх эцэг, хүүхэдтэй байнга харьцдаг ойрын хүрээллийнхэн) гол нөлөө үзүүлдэг. Хүүхэд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагад явж эхэлснээр түүний төлөвшилтөд эцэг эх, ойрын хүрээллийнхний зэрэгцээ багш, сурган хүмүүжүүлэгч болон үе тэнгийнхэн нь нөлөөлдөг. Ийнхүү сургуульд орсноор, түүний бие хүнийх нь төлөвшилтөд багш, нэг ангийн нөхөд, мөн хүүхэдтэй харилцдаг бусад хүн нөлөө үзүүлж эхэлдэг.

Бие хүн болж төлөвших үйл явц үндсэндээ 14-15 нас гэхэд явагдаж дуусдаг гэж үздэг. Энэ үед бие хүний үндсэн, суурь шинж чанарууд бүрэлдэж бий болсон байдаг. Цаашид 16-17 нас хүртэл бие хүний шинж чанарууд нэмэгдэж төлөвшдөг боловч өмнөх суурь шинж чанарууд төдий л өөрчлөгддөггүй байна. Харин 16-17 наснаас эхлэн амьдралын замын онцлог, хэв маяг, туршлагаас үүдэн шинж чанарын өөрчлөлтүүд явагддаг. Бие хүний төлөвшилтөд хүчтэй нөлөөлөхүйц, аж төрөх хэв маягийг нь өөрчлөхүйц үйл явдал хүний амьдралд тохиох нь бий.

Бие хүний шинж чанарт ийм өөрчлөлтүүд явагдахад дараах үйл явдал, тохиолдлууд ямар нэг хэмжээгээр нөлөөлдөг байна. Тухайлбал: 1) байнга харилцдаг хүмүүсийнхээ хүрээллээс гарч, өөр сонирхол бүхий хүмүүсийн шинэ хүрээлэлд орох, мөн өсөж бойжсон соёлын орчноосоо ялгаатай нийгмийн шинэ орчинд орох; 2) тухайн хүний нийгмийн статусын өөрчлөлт (сургуулиа төгсөх, мэргэжил эзэмших, ажилд орох, мэргэжлийн зэрэг ахих, эцэг, эх болох, албан тушаалд дэвших, албан тушаал, нийгмийн статус буурах г.м); 3) сэтгэл зүйн гүн хямрал (ойр дотны хүнээсээ хагацах, зорилго нь нурах, хүсэл мөрөөдлөө гээх, амьдралын хямралд автах, итгэл алдрах г.м); 4) амьдралын хэвийн байдлыг алдагдуулсан хүнд өвчинд урт хугацаагаар нэрвэгдэх; 5) насны нэг үеэс нөгөө үед шилжих, насны хямралд автах г.м. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, "Прайм-ЕВРОЗНАК", 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

БИЕ ХҮН ӨӨРИЙГӨӨ ТӨГӨЛДӨРЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ. Өөрийгөө төгөлдөржүүлэх үйл явц нь тодорхой үе шатуудыг дамжиж явагддаг. Үүнд, *I үе шат*: өөрийгөө төгөлдөржүүлэх эрэлт шаардлагыг ухаарах. Үүний тулд, а) гадаад орчны эрэлтийг судлах; б) өөрийнхөө одоо байгаа байдлыг шинжлэх; в) өөрийгөө таньж мэдэх (өөртөө ажиглалт хийх, өөрийгөө бусадтай, мөн туйлын зорилготойгоо харьцуулах, өөрийгөө бодитой үнэлэх г.м); *II үе шат*: өөрийгөө төгөлдөржүүлэх хөтөлбөр зохиох. Энд юуг хэдийд хийх, хийсэн байх, ирээдүйд одоогийнхоосоо илүү өндөр түвшинд хэрхэн хүрэх, хүсмээргүй, эсвэл хүсээгүй нөхцөл байдалд орохгүйн тулд хэрхэн ажиллах вэ зэрэг асуултуудад хариу өгөх; *III үе шат*: энэ бол хүмүүжил, төгөлдөржилтийн эрэл хайгуулын үе шат. Өөрийгөө туршиж сорих, боломжоо таньж мэдэх, шаардлагатай бол мэргэжиж хөгжих төлөвлөгөөндөө залруулга, тодотгол, нэмэлт оруулах; *IV үе шат*: өөрийгөө төгөлдөржүүлэхэд чиглэсэн идэвхтэй үйлдэл, үйл ажиллагаа (өөрийнхөө, мөн нийгмийн ашиг тусын тулд өөрийгөө ухамсартай, зорилготой өөрчлөх) зэрэг болно. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, "Прайм-ЕВРОЗНАК", 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

БИЕ ХҮНИЙ КАРЬЕРЫН ХӨГЖЛИЙН ПОТЕНЦИАЛ (англ. *personal career potential*; орос. *карьерный потенциал личности*) – бие хүний карьерын хөгжлийн үйл явцыг нөхцөлдүүлдэг дараах бодитой 4 хүчин зүйлийн нийлбэр цогц: 1) хүний сэтгэц-физиологийн шинж (хүсэл сонирхлын хандлага, чадавх, ажиллах чадвар, эрүүл мэнд); 2) бие хүний шинж чанар (эрэлт хэрэгцээ, сонирхол, сэдэл, зан чанар); 3) компетенц (мэдлэг, чадвар, дадлын цар хэмжээ ба чанар чансаа, мэргэжлээ сурч эзэмшсэн түвшин); 4) амьдралын болон ажил, мэргэжлийн (карьерын) чиг хандлага (нийгмийн үнэлэмж, мэргэжлийн үнэлэмж, амжилтад хүрэх-хүлээн зөвшөөрөгдөх тэмүүллийн түвшин). Энэхүү 4 хүчин зүйл нь бие хүний хөгжлийн хүч боломжийг бүрдүүлдэг. Карьерын хөгжлийн үйл явц нь эдгээр хүчин зүйл уг хүнд аль хэр түвшинд цогцолсноос шалтгаалдаг.

Хүч боломж гэдэг нь үзэгдэл, юмсад болон хүнд өөрт нь агуулагдаж байдаг, бүрэн илэрч гараагүй, далд байгаа бөгөөд зохих нөхцөл нь бүрдсэн үед илрэн гарч ирдэг шинж

чанарыг илэрхийлдэг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

БИЕ ХҮНИЙ МЭРГЭЖЛИЙН ХЭВ ШИНЖИЙГ ТОДОРХОЙЛДОГ Е.А.КЛИМОВИЙН АРГА ЗҮЙ – судлаач Е.А.Климовийн үзсэнээр, ажил мэргэжилд чиглэсэн сонирхол, чадавх бол бие хүний цаашдын амжилтын эх үндэс болдог. Мэргэжилд чиглэсэн хүсэл сонирхол, чадавхаа бодит үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж чадаагүй хүн цаашид өөрийгөө нээж хөгжүүлэх боломжгүй болдог. Ийм учраас хүн ямар ажил үйлд сонирхолтой, ямар чадавх өөрт нь байгааг аль болох эрт танин мэдэж, түүндээ тулгуурлан ажил, мэргэжлийн зорилгоо товлон нь нэн чухал байдаг.

Хүн ямар ажил мэргэжилд илүү таарч тохирохоо (өөрөөр хэлбэл мэргэжлийн хэв шинжээ) тогтооход нь зориулж судлаачид янз бүрийн арга зохиосон байдаг. Жишээлбэл, Е.А.Климов бие хүн мэргэжлийн хэв шинжээ тодорхойлоход нь зориулж 29 асуулттай аргыг боловсруулсан байна. Энэ аргын тусламжтайгаар хүн өөрийн мэргэжлийн хэв шинжээ буюу хүн-хүн; хүн-техник; хүн-уран сайхны дүр; хүн-тэмдэгтийн систем; хүн-байгаль гэсэн 5 хэв шинжийн алинд нь тохирохоо урьдчилан тодорхойлох боломжтой. (*Мэргэжлүүдийн сэтгэл зүйн ангилал (Е.А.Климов) үз*). (Эх сурвалж: Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. “Академия”, 2012; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

БИЕ ХҮНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН БҮТЭЦ (К.К.ПЛАТОНОВ) – сэтгэлзүйн оношилгоо нь ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээг мэдээллээр хангах гол хэрэгсэл болдог. Сэтгэлзүйн оношилгоо гэдэг нь бие хүнд сэтгэлзүйн тодорхой шинж чанарууд аль хэр байгаа, тэдгээр нь ямар түвшинд илэрч байгааг тодорхой арга, арга зүй, багаж хэрэгслийн тусламжтайгаар тодорхойлох явдал юм.

Оношилгоо хийхийн өмнө ажил мэргэжлийн зөвлөгч нар хүний сэтгэлзүйн шинж чанарын бүтцийг мэддэг байх шаардлагатай. Судлаач К.К.Платонов бие хүний сэтгэлзүйн бүтцийг дараах 4 дэд бүрэлдэхүүн хэсэгт ангилсан байдаг: *биосэтгэцийн шинж чанарын дэд бүрэлдэхүүн* (үүнд физиологи-сэтгэлзүйн үндэстэй бөгөөд хүний темперамент шинж чанар буюу бие хүний сэтгэлзүйн хэв шинж хамаардаг. Судлаач үүнд хүний хүйс, насны байдлаас үүдэлтэй шинж чанарууд, мөн эмгэг-патологийн өөрчлөлтүүдийг багтааж үзжээ.); *сэтгэцийн үйл явц/процессын дэд бүрэлдэхүүн* (энэ нь сэтгэц, сэтгэцийн үйл явцын онцлог шинжүүд, тухайлбал, ой санамж, сэтгэл хөдлөл, сэрэл, сэтгэхүй, тусгал, мэдрэхүй, дур хүсэл г.м юм. Энэхүү дэд бүрэлдэхүүн нь үндсэндээ дасгал, сургуулилтын үр дүнд төлөвшиж бий болдог гэж тэрбээр үзжээ); *туршлагын дэд бүрэлдэхүүн* (энэ нь мэдлэг, чадвар, дадал, зуршил бөгөөд ихэвчлэн бие хүний сургалт, туршлагын дүнд хуримтлагдаж бий болдог); *чиг хандлагын дэд бүрэлдэхүүн* (энэ нь нийгмийн шинжтэй, бие хүний чиг хандлага, харилцаа зэрэг нь үүнд хамаарах бөгөөд үндсэндээ бие хүний ёс суртахуун, түүний элементүүд юм. Бие хүний чиг хандлага нь дотоод тэмүүлэл, сонирхол, туйлын хүсэл, ертөнцийг үзэх үзэл, итгэл үнэмшлийг өөртөө багтаадаг).

Хүний мэргэжлийн шинж чанарууд нь түүний бие хүний шинж чанартай салшгүй холбоотой. Бие хүний дотоод шинжүүд, тухайлбал, идэвх чармайлт, өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээ зэрэг нь мэргэжлийн шинж чанарыг нь хөгжүүлэх гол хүчин зүйл болдог.

К.К.Платоновын ангилалд тулгуурлан, судлаач Л.М.Митина мэргэжил сонгох үед болон зөвлөх үйлчилгээнд харгалзан үзэх ёстой бие хүний сэтгэлзүйн дараах 7 шинжийг тодорхойлсон байна. Энэ нь: 1) темпераментын шинж; 2) бие хүний сэтгэлзүйн (сэтгэцийн) үйл явцын онцлог; 3) чадавх; 4) үнэлэмж (үнэлэмжийн баримжаа, хандлага); 5) мэргэжил сонголтын сэдэл; 6) бие хүний зорилго чиглэл, тэмүүлэл; 7) сэтгэц-физиологийн эрүүл мэнд, онцлог зэрэг болно. (*Темперамент, Чадавх, Үнэлэмж, Сэдэл*,

Зорилго үз) (Эх сурвалж: Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профоринтология, теория и практика. Академический проект, 2006; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профоринтация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

БИЕ ХҮНИЙГ ОНОШЛОХ ТЕСТ (англ. *personality tests*; орос. *тесты личности*) – гэдэг нь сэтгэц оношилгооны нэг арга юм. Энэхүү тестийн тусламжтайгаар бие хүний сэтгэцийн үйл ажиллагаа- харилцаа (үүний дотор бие хүн хоорондын харилцаа)-ны бүрэлдэхүүн хэсгүүд, тухайлбал, *сэдэл, сонирхол, сэтгэл хөдлөл*, өгөгдсөн социал нөхцөл дэх хүний авир үйлдлийн онцлогийг оношилдог. Бие хүнийг оношилдог тестүүдэд проектив тест, бие хүний асуулга, тодорхой нөхцөл дэх үйл ажиллагааны тестүүд багтдаг. (*Проектив тест, Бие хүний асуулга үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

БИЕ ХҮНИЙ ХҮСЭЛ ТЭМҮҮЛЛИЙН ТҮВШИН (англ. *personal level of aspiration*; орос. *уровень притязаний личности*)- би шийдэж чадна, тийм чадвар боломж надад бий гэж тооцоолж өөртөө товлосон зорилго, нийлмэл амжилтад хүрэхэд чиглэсэн бие хүний тэмүүллийг илэрхийлдэг ухагдахуун. Бие хүний хүсэл тэмүүллийн түвшин нь тухайн хүний өөрийн үнэлгээ, тухайлбал амжилтад хүрэх өөрийн чадавх, боломжоо хэрхэн ухаарч үнэлж байгаагаас нь хамаардаг. Хүний хүсэл тэмүүллийн түвшинг хэвийн, дээгүүр, доогуур, гэж ангилдаг. Хэвийн түвшний хүсэл тэмүүлэлтэй хүн өөрийн бодитой чадавх, боломжид нийцсэн амжилтад тэмүүлдэг бол дээгүүр түвшний хүсэл тэмүүлэлтэй хүн өөрт байгаа чадавх, боломжоороо хүрч чадахааргүй амжилтад тэмүүлж байдаг. Хүсэл тэмүүллийн доогуур түвшин бүхий хүмүүс энгийн хялбар зорилт өөртөө тавьдаг бөгөөд чадавх боломжоосоо доогуур амжилтаар сэтгэлээ зогоож байдаг. (*Бие хүн, Хүлээлт, Бие хүний өөрийн үнэлгээ үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

БИЗНЕС-САНАА (англ. *business idea*; орос. *бизнес-идея*)- гэдэг нь шинэ компани байгуулах, эсвэл ажиллаж байгаа компанид үйл ажиллагааны шинэ чиглэл нээхэд хэрэглэж болохуйц санаа юм. Бизнес санаа нь зарж борлуулж болохуйц шинэ бүтээгдэхүүн, шинэ үйлчилгээг бий болгоход чиглэдэг. Бизнес санааг боловсруулдаг, туршиж сорьдог тусгай аргууд бий. Бизнес санааг амьдрах чадвартай бизнес-үйл ажиллагаа болгож хувиргахын тулд бизнес төлөвлөгөө зохиодог. Зохиосон бизнес төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж эхлэхээсээ өмнө түүнийг хөрөнгө оруулагчдад, эсвэл сонирхогч компаниудад зарж болдог. Үүний адил бизнес санааг мөн тодорхой нөхцөлтэйгөөр зарах боломжтой. Цаг үеэ олсон бизнес санаа-нд агуулагдаж буй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний эрэлт зах зээл дээр өсөх илт магадлалтай бол өндөр ашигтай бизнес болж хувирдаг. Одоогоор эрэлт нь тодорхойгүй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ бий болгоход чиглэсэн бизнес санаанууд багагүй гардаг. Тэдгээр нь цоо шинэ бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг санал болгох замаар зах зээлийн эрэлтийг бий болгоход чиглэсэн байдаг. Бизнес санааны үр дүн нь түүнийг хэр чанартай, хэр цаг хугацааг нь олж хэрэгжүүлснээс хамаардаг.

Бизнес санааг өдөөж хөгжүүлэхэд ажиллаж байгаа салбарууд болон зах зээлийн, мөн бизнес үйл ажиллагааны шинжилгээ чухал үүрэгтэй байдаг. Ийм шинжилгээний аналитик бичиг, SWOT шинжилгээ, PEST шинжилгээ, Портер-ын таван хүчний шинжилгээ зэрэг нь бизнес санааг өдөөхөд чухал эх үүсвэр нь болдог. Үүний зэрэгцээ оюун ухааны дайралтын арга, синектик арга, “фокус бүлэг” аргыг мөн хэрэглэдэг. (Эх сурвалж: Майкл Микалко. Энциклопедия бизнес-идей. Тренинг креативности.,2003; Аркадий Теплухин. Библия малого бизнеса. От идеи до прибыли., 2010)

БОЛОВСРОЛ ЭЗЭМШҮҮЛЭХ СТАНДАРТ (англ. *education standart*; орос. *образовательный стандарт*)- боловсрол эзэмшүүлэх хөтөлбөрийн бүтэц, агуулга, түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр хүрэх үр дүнг тодорхойлсон, даган биелүүлэх хэм хэмжээг тогтоосон албан баримт бичиг. (*Сургалтын хөтөлбөр, Мэргэжлийн стандарт; Үйл ажиллагааны стандарт үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

БҮЛГИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ (АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ) (англ. *group training consultation*; орос. *групповая профессиональная консультация*). Бүлгийн зөвлөгөө гэдэг нь анги, бүлэг, хамт олонд ажил, мэргэжлийн талаар зөвлөгөө өгөх нэг үндсэн хэлбэр юм. Бүлгийн зөвлөгөө нь: бүлэгт- ажил, мэргэжлийн талаар мэдээлэл өгөх, ойлголт, мэдлэг олгох, бие хүний шинж чанар, мэргэжлийн тохирцыг оношлох, ирээдүйн ажил, мэргэжлийн талаар байр сууриа тодорхойлох, мэргэжлээ сонгох, сонгосон мэргэжлээ сурч эзэмших, мэргэжлээрээ хөгжихөд нь сэтгэл зүйн болон сурган хүмүүжүүлэх ухааны туслалцаа дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэдэг. (Эх сурвалж: Э.Ф.Зеев, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

БУСДЫН НӨЛӨӨНД АВТАХ (англ. *conformity*; орос. *конформность*)- гэж хэн нэгний үзэл бодол, итгэл үнэмшил, байр суурийн нөлөөнд автамтгай байдлыг хэлнэ. Тухайлбал: 1) бусдын санаа бодлын нөлөөнд автах. Ийм нөхцөлд хүн зөвхөн гаднах авир үйлдлээ өөрчилдөг бөгөөд харин дотроо өөрийн бодлоо хадгалдаг. Үүнийг *авир үйлдлийн конформ* чанар гэдэг. Жишээлбэл, өөрийнх нь хувьд референт чанар бүхий бүлэгтэй (гишүүдтэй нь санал нийлэхгүй байгаа боловч бүлэгтэй харилцаагаа хадгалахын тулд) ийм байдлаар харьцдаг. Нөгөө талаар бусдыг аялдан дагах үед хүн өөрийнхөө үзэл бодлоос татгалзаж байгаа үйлдэл нь өөрт нь нөлөөлж байгаа этгээдийн үзэл бодлын эсрэг өөрийн үзэл бодлыг сэргүүлэн тавихыг хүсээгүйтэй холбоотой байж болно; 2) өөрийн үзэл бодол, байр сууриа хамгаалахгүйгээр бусдын үзэл бодлыг шууд (шүүн тунгаахгүйгээр) хүлээн авах. Энэ нь хүн өөрийн гэсэн үзэл бодолтой байгаа хэдий ч, өөрийгөө хүрээлж буй хүмүүсийн үзэл бодолтой ойртуулж нийцүүлэхийн тулд өөрийн үзэл бодлоо ухамсартайгаар өөрчилж байгаа хэрэг юм. Үүнийг *нийгмийн конформ чанар* гэдэг; 3) ямар нэгэн ашиг хонжоо олох зорилгоор бусдын үзэл бодлыг нийтийн өмнө нээлттэй дэмжих явдал нь бусдын нөлөөнд автах хандлагын илрэл байдаг. Энэ нь нөлөөнд гүнзгий автсан, ашиг хонжоо олох тооцооны, аль эсвэл эрх мэдэлтэй хүмүүсийн дарамт шахалтаас үүдэлтэй байж болдог. Ийм хандлага нь референт чанар бүхий нийгмийн бүлэг дотор ихэвчлэн тохиолддог. (*Ятгалга; Референт чанар; Референт чанар бүхий хүн; Референт чанар бүхий бүлэг үз*). (Эх сурвалж: Энциклопедия социологии. А. Антинази, 2009; Словарь лингвистических терминов: Изд. 5-е, испр-е и дополн. — Назрань: Изд-во "Пилигрим". Т.В. Жеребило. 2010; <https://www.psychologos.ru/articles/view/referentost>)

БҮТЭЭЛЧ ЧАДАВХ (англ. *creativity*, орос. *креативность*) – сэтгэхүй, мэдрэхүй, харилцаа болон үйл ажиллагааны тодорхой төрлөөр дамжин илэрдэг, хүний бүтээлч боломж (чадавх) юм. Аливааг шинэчлэх, сайжруулах, төгөлдөржүүлэх, шинээр зохиомжлох, оновчтой болгох, үр дүнд хүрэх г.м бүтээх сэтгэхүй, хандлага нь бүтээлч чадавхын илэрхийлэл байдаг. Хүний үйлдвэрлэж бий болгосон бүтээгдэхүүн, гүйцэтгэсэн ажил үйлчилгээ, хэрэглэдэг арга нь уг хүний бүтээлч чадавхыг илтгэн харуулдаг.

Ж.Гилфорд (1967) хүний сэтгэхүйг: **конвергент** сэтгэхүй (логиктой, нэгэн чиглэлтэй), **дивергент** сэтгэхүй (нэгэн зэрэг олон чиглэлд салбарласан, логигоос зарим талаар хазайсан) гэж ангилсан нь бүтээлч чадавхын судалгаанд чухал хувь нэмэр болсон гэж үздэг. (*Оюун ухаан, Дивергент сэтгэхүй, Конвергент сэтгэхүй үз*).

Бүтээлч чадавх-ыг П.Торренс (1974): үүсэж буй асуудлуудыг мэдрэх, өөрт дутагдаж байгаа мэдлэг болон хуримтлуулсан мэдлэг нь зөрчилдөж байгааг мэдрэх **үйл явц** хэмээн үзжээ. Тэрбээр, *бүтээлч чадавх* гэдэг бол: өөрт тулгарч буй асуудлыг тодорхойлох; шийдэл эрж хайх, таамаглал дэвшүүлэх; таамаглалаа шалгах, өөрчлөлт оруулах, дахин томьёолох; эцэст нь шийдлийнхээ үр дүнг эргэж мэдээлэх үйл явц юм гэжээ. Ийнхүү бүтээлч чадавхыг **үйл явц** гэж үзэх нь, түүний бүтэц, дэмжигч нөхцөлийг нь тодорхойлох, үр дүнг нь үнэлэх боломж олгодог. П.Торренс бүтээлч чадавхыг үнэлэх тест-дээ хэл яриа, зураг, дуу хөгжим, хөдөлгөөн зэрэг бүтээлч үйл явцын загваруудыг хэрэглэсэн байдаг.

Тестийн зэрэгцээ *бүтээлч чадавх*-ыг илрүүлж тодорхойлдог тусгай асуулгууд байдаг бөгөөд тэдгээрт бүтээлч хүмүүсийн мэдрэмж, сонирхол, авир үйлийн хэлбэрийг тусгасан бий. Эдгээр асуулгыг үйлчлүүлэгчээс өөрөөс нь, мөн ойрын хүрээллийн хүмүүсээс нь авдаг. *Бүтээлч чадавх*-ын судалгаанд шинжээчдийн (эрдэмтэд, зохион бүтээгчид, зураачид, хөгжимчид г.м) үнэлгээг мөн харгалздаг (*Суу билэг, Авьяас, Сурах, сургах үйлийн таксономи үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

Д-6

ДАВТЛАГА (англ. *rehearsal*; орос. *повторение*) – бол зорилго чиглэлтэйгээр бэх бат цээжлэхэд зайлшгүй шаардлагатай үйлдэл юм. Өөрөөр хэлбэл, давтлага нь бэх бат цээжлэх, цээжилснээ баттай хадгалахын тулд мэдээлэл (хичээл)-ийг олон дахин сэргээн санах, үйлдэл, хөдөлгөөнийг давтах үйл явц юм. *Давтлага нь* цээжлэхүйн үе шат бүрт харилцан адилгүй үүрэг гүйцэтгэдэг. Эхэн үеийн давтлага нь цээжлэх зүйлийн ерөнхий бүтэц, агуулгыг ойлгож авахад тусалдаг, харин цаашдын давтлага утга учрыг ухаарч, үндсэн зүйлийг нь ялгаж, таньж мэдэх боломж олгодог (А.А.Смирнов, 1966). Давтлага нь цээжлэх үйл явцтайгаа нягт холбоотой нөхцөлд ухаарсан, шүүн тунгаахан, идэвхтэй шинжийг олдог. Харин өнгөц, ёс төдий давтлага нь механикаар цээжлэхэд хүргэдэг. Цээжлэх зүйлээ баяжуулж, олон янзын шинэ үзэгдэл, юмстай холбож, харьцуулж байгаа давтлага нь өндөр үр дүнтэй (К.Д. Ушинский). Давтлагын үр дүн нь цаг хугацааны хувьд хэрхэн зөв зохион байгуулснаас хамаардаг. Цаг хугацааны хувьд зохистой хуваарилсан давтлага нь төвлөрсөн давтлагаас илүү үр дүнтэй байдаг (*Цээжлэхүй-2 үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ДЕДУКЦ (англ. *deduction*; орос. *дедукция*) . Дедукц хэмээх ухагдахууныг дараах байдлаар тодорхойлдог: 1) логик дүгнэлт хийх үйл явц, өөрөөр хэлбэл, баталгаанаас логикийн хуулийн дагуу дүгнэлтэд шилжих явдал; 2) тодорхой дүгнэлт; 3) зөв оюун дүгнэлт хийх ерөнхий онолын анхны нэршил; 4) ерөнхийгөөс тусгайд шилжих замаар хийх оюун дүгнэлтийн хэлбэр. Сүүлчийн (4 дэх) утгаар нь авч үзвэл, дедуктив дүгнэлт нь баталгаанаас илүү ерөнхий байдаггүй. Аксиом, постулат, зарчим зэрэг нь баталгаа юм.

Дедуктив дүгнэлт нь дараах нөхцөлд гарцаагүй үнэн бодитой байна: **а)** баталгаа нь үнэн байх; **б)** логикийн хуулийг зөв хэрэглэсэн байх.

Дедукцийн аргыг шинжлэх ухааны онол боловсруулах зэрэг танин мэдэхүйн салбарт хэрэглэдэг. Танин мэдэхүйн хүрээнд дедукцийн арга нь анхдагч ухагдахууны тогтолцоо нь хоорондоо зөрчилгүй нөхцөлд тунгаан бодохуйн цэгцтэй, логиктой байдлыг бий болгодог. Гэхдээ дедукц нь анхдагч ухагдахууныг үндэслэдэггүй. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

ДИВЕРГЕНТ СЭТГЭХҮЙ (англ. *divergent thinking*; орос. *дивергентное мышление*) – нэг зорилт, нэг янзын асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд олон төрлийн арга, хувилбарыг нэгэн зэрэг хэрэглэдэг сэтгэхүйг ийнхүү нэрлэдэг. *Дивергент сэтгэхүй*-н эцсийн зорилго нь асуудлыг шийдвэрлэх боломжит бүх хувилбарыг тодорхойлж, шүүн тунгаахад оршдог. Дивергент сэтгэхүй нь бүтээлч сэтгэхүй, чадавхтай нягт холбоотой бөгөөд шийдлийн нэг бус, хэд хэдэн зөв хариулт байна гэж үздэг (*Бүтээлч чадавх, Бүтээлч сэтгэхүй, Конвергент сэтгэхүй үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ДОЛОО ДАХИН ХАЙХ АРГА (англ. *sevenfold search method*; орос. *метод семикратного поиска*)- нь шинэ санаа, шинэ хувилбарыг системтэй эрж хайх арга бөгөөд бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг шинээр бий болгох, хуучныг боловсронгуй болгох, сурталчилгаа хийх зэрэг бүтээлч асуудлыг шийдвэрлэхэд хэрэглэгддэг. Долоо дахин хайх арга нь стратегийн болон тактикийн шинжтэй бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг өөртөө агуулдаг. Уг

аргын мөн чанар нь янз бүрийн хүснэгт, матриц, диаграмм, схемийг системтэй, олон дахин хэрэглэхэд оршдог. Энэхүү аргыг зохиогч (Г.Я.Буш): хүн нэгэн зэрэг долоон зүйл (ойлголт, санаа)-ийг үр дүнтэй шинжилж, харьцуулж, судлах боломжтой гэж үзжээ.

Долоо дахин хайх арга нь дараах алхмаар хэрэгждэг: 1) нөхцөл байдал болон нийгмийн эрэлтийг шинжлэх; 2) уг эрэлтийг хангахад чиглэсэн одоогийн бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг шинжлэх; 3) шинэ зорилтыг томъёолж тавих; 4) уг зорилтыг хэрэгжүүлэх шинэ санааг өдөөж хөгжүүлэх; 5) нарийвчлан тодотгох (технологи, хэлбэр, материалыг шинжлэх); 6) зорилтыг шийдвэрлэх, оновчтой хувилбар (альтернатив) сонгох; 7) сонгосон хувилбар (шийдвэр)-ыг хэрэгжүүлэх, хөгжүүлэх.

Энэхүү алгоритм (7 алхам)-ыг хэрэгжүүлэх явцад: хэн?, юу?, хаана?, юугаар?, яах гэж?, хэнээр?, хэзээ? гэсэн 7 асуултыг ээлж дараалан тавьж, хариулт өгдөг. Эдгээр асуултын хариултууд нь зорилтыг шийдвэрлэх хувилбарыг багтаасан өргөн хүрээтэй мэдээллийг өөртөө агуулж байдаг. (Эх сурвалж: Кузьмин А.М., Высоковская Е.А. Методы менеджмента качества., 2013; Буш Г.Я. Методологические основы научного управления изобретательством., 1974)

ДОНТОЛТ (англ. *addiction*; орос. *аддикция*) - хор хөнөөлт зуршилд автах буюу муу үйлдэл (аддиктив)-ийг дахин дахин давтан үйлдэхэд өдөөдөг улайрсан, хүчтэй дур хүсэлд автсан байдал. Донтолт нь сэтгэцийн төлөвөө өөрчлөх замаар *бодит байдлаас зугтаах*-д чиглэсэн байдаг. Тухайлбал, сэтгэцийн төлөв байдал, ухамсрыг өөрчилдөг бодисыг зүй бусаар хэрэглэх, жишээ нь, согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис, эмийн зүйл, янз бүрийн химийн хорт бодис хэрэглэх, мөрийтэй тоглоом, түүний дотор компьютер тоглоом тоглох, хэт их хоол идэх, хоолоо хэт хорих г.м. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ДРАЙВ (англ *drive*; орос *драйв*)- хэрэгцээ нь хангагдаагүйгээс үүдэн хүнд төрдөг сөрөг мэдрэмж (гаслан) хэмээн үздэг бихевиоризмын онолын ухагдахуун. Энэ нэр томъёог анх 1918 онд Америкийн сэтгэл зүйч Р.Вүүдворт хэрэглэсэн. Драйв нь ихэвчлэн оршин амьдрахад зайлшгүй чухал органик (биологийн, физиологийн г.м) хэрэгцээ хангагдаагүй үед үүсдэг бөгөөд мөчлөгт шинжтэй (жишээ нь ,өлсөхийн драйв (*hunger drive*)). Тийм сөрөг мэдрэмж, гаслант байдал нь чанга дуу шуугиан, хэт хүйтрэлт, аагим халуун үед, мөн бие махбод, амь насанд аюул занал тулгарсан үед үүсдэг. Судлаачид энэхүү органик хэрэгцээ хангагдаагүйгээс үүссэн драйв-ыг “анхдагч драйв” хэмээн нэрлэж амьдралын явцад бий болсон бусад “үүсмэл драйваас” ялган авч үздэг. (*Бихевиоризм, Драйвын редүкц, Леонард үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евврознак”, 2008)

ДЭЭД СУРГУУЛЬ ТӨГССӨНИЙ ДАРААХ МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ (англ. *postgraduate vocational education*; орос. *послевузовское профессиональное образование*) – нь иргэдэд мэргэжлийн дээд боловсролдоо тулгуурлан цаашид боловсролын; шинжлэх ухааны; технологийн; сурган хүмүүжүүлэх ухааны мэргэшлийн түвшингээ дээшлүүлэх боломж олгодог. Дээд сургууль төгссөний дараах мэргэжлийн боловсролыг их, дээд сургууль, шинжлэх ухааны хүрээлэнгийн магистрантур, аспирантур, ординатур болон адъюнктурт суралцаж эзэмшдэг. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

ЕРӨНХИЙ АВЬЯАС (англ. *general talent*; орос. *общая одаренность*). Ерөнхий авьяасыг судлаачид дараах 2 янзаар тодорхойлж, тайлбарладаг. Үүнд: 1) энэхүү ухагдахууныг ерөнхий чадавхтай ижил утгаар, өөрөөр хэлбэл, үйл ажиллагааны өргөн хүрээнд амжилтад хүрэх боломж олгодог чадавхуудын адилаар ойлгож хэрэглэх нь бий. *Ерөнхий авьяас* нь хүний тусгай чадавхуудыг хөгжүүлэх суурь болдог боловч, тэдгээртэй холбоо хамааралгүй хүчин зүйл юм. *Ерөнхий авьяас* хэмээх ухагдахуун нь *оюун ухаан* хэмээх ухагдахуунтай тодорхой хэмжээгээр давхацдаг. Д.Гилфорд, П.Торренс, Д.Б.Богоявленская болон бусад судлаачдын судалгааны дүнд ерөнхий авьяасын талаар хоёр төсөөлөл бий болсон. Энэ нь *оюун ухааны ерөнхий авьяас*; *бүтээлч (креатив) авьяас* юм. Үүний зэрэгцээ *уран сайхны* ерөнхий авьяас болон *практик* авьяас гэсэн бие даасан 2 төрлийг мөн тодорхойлсон бий; 2) үйл ажиллагааны өргөн хүрээнд амжилт гаргах боломжийг бүрдүүлдэг ерөнхий чадавхын хөгжлийн дээд түвшин гэж ойлгодог.

Судлаач В.Н.Дружинин: “*ерөнхий авьяас* гэдэг нь үйл ажиллагааны нэг буюу хэд хэдэн төрөлд бусадтай харьцуулбал илүү өндөр дээд амжилт гаргах боломж олгодог, амьдралын туршид тасралтгүй хөгждөг бие хүний сэтгэцийн чанар юм” гэжээ. Эндээс үзвэл, *ерөнхий авьяас* нь ерөнхий чадавхын хөгжлийн өндөр түвшинд дүйцдэг. Ж.Рензулли-ийн энгийн загварт тусгаснаар бол, *ерөнхий авьяас* нь *оюун ухаан*; *бүтээлч чадавх*; *зорилтдоо автсан (төвлөрсөн) байдал* зэрэг гурван хүчин зүйлийн хөгжлийн өндөр түвшинг багтаасан ухагдахуун юм. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ЕРӨНХИЙ КОМПЕТЕНЦ (англ. *competence*; орос. *общая компетенция*)- гэдэг нь мэргэжлийн үйл ажиллагааны төрлүүдэд нийтлэг тохиолддог зорилтуудыг шийдвэрлэхэд мэдлэг, чадвар, дадал, туршлагаа үр дүнтэй хэрэглэх чадавх юм. Эх сурвалжуудад “компетенц” хэмээх ухагдахууныг олон янзаар тодорхойлсон бий. Мэргэжлийн үйл ажиллагаанд хамааруулан хэрэглэж буй “ерөнхий компетенц” ухагдахуун нь “боловсролын компетенц”, “соёлын ерөнхий компетенц” ухагдахуунаас ялгаатай. (*Хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа*; *Мэргэжлийн үйл ажиллагаа*; *Мэргэжлийн үйл ажиллагааны төрөл*; *Компетенц-ийг эзэмисэн байдал*; *Мэргэжлийн түвшин үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

3-4

ЗАСАН ХҮМҮҮЖҮҮЛЭХ СЭТГЭЛ СУДЛАЛ (англ. *correctional psychology*; орос. *Пенитенциарная психология*) – эрүүгийн шийтгэл оногдуулснаас үүдэн бий болдог сэтгэцийн үзэгдэл болон гэмт хэрэг үйлдсэнийхээ төлөө шийтгүүлсэн хүмүүсийн засарч хүмүүжих үйл явцыг судалдаг, хуулийн (эрх зүйн) сэтгэл судлалын нэг салбар.

Засан хүмүүжүүлэх сэтгэл судлал нь ял эдэлж буй хүмүүсийг засан хүмүүжүүлэх арга, сэтгэл зүйн механизмыг боловсруулах; засан хүмүүжүүлэх арга хэрэгслийн сэтгэл зүйн нөлөө; хорих байгууллага дахь нийгэм-сэтгэл зүйн уур амьсгал, түүнийг төлөвшүүлэх нөхцөл; засан хүмүүжүүлэхэд бүлэг, хамт олны үүрэг роль; хоригдогчдыг нийгэмшүүлэх, хорих байгууллагын хүмүүжүүлэгч нарыг төлөвшүүлэх асуудлыг судалдаг. (*Эрх зүйн сэтгэл судлал, Хуулийн сэтгэл судлал, Криминаль сэтгэл судлал үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Хуульчилсан нэр томъёоны толь, Ц.Гантулгабат, 2018; Орчин үеийн Орос-Монгол хууль зүйн тайлбар толь, С.Нарангэрэл, 2017)

ЗОРИЛГО (англ. *purpose, mental goal*; орос. *цель*) – гэдэг нь 1) үйлдэл, үйл ажиллагааны чиглэж байгаа объект (жишээлбэл, хүрэх ёстой түвшин, онох ёстой бай; ажиглаж, мөрдөж байгаа зүйл г.м); 2) үйлдэл, үйл ажиллагаа, авир үйлдлийн хувьд хүрэхээр зорьж, тэмүүлж байгаа үр дүнгийн төсөөлөл, дүр зураг. Хүний *зорилго* нь ухамсарласан, сэдэлжсэн, тодорхой утгаар илэрхийлэгдсэн байдаг. (*Ухамсарт чанар, Хөдөлгөөний зорилт, Үйл ажиллагаа, Зорилт, Интенц үз*).

Зорилгоор удирдах (Management by Objective) онолд *зорилго*-ыг үр дүнтэй, зөв томъёолохын тулд дараах 5 шалгуур (SMART)-ыг хэрэглэдэг. Үүнд: 1) зорилго нь байгууллага, түүний нэгж салбарын хувьд тодорхой байх (*specific*); 2) зорилго хэмжих боломжтой (тоон утгаар илэрхийлэгдсэн) байх (*measurable*); 3) зорилго нь хүрэх/биелүүлэх боломжтой байх (*achievable*); 4) зорилго үндэслэлтэй, тууштай байх (*relevant*); 5) зорилгыг биелүүлэх цаг хугацаа тодорхой байх (цаг хугацаагүй бол зорилго биш мөрөөдөл болно) (*time-bounded*).

Зорилго нь дараах шаардлагыг хангасан байх учиртай: байгууллагын дээд түвшнээс эхлэн анхан шат хүртэл “дээрээс доош” тодорхойлсон байх (ингэхдээ “доод” түвшний нэгжүүдийн зорилго нь байгууллагын зорилго, стратегид нийцэж байх); зорилго хэт олон биш байх (3-5 байвал зохистой); зорилго, зорилтыг нэгжийн шууд удирдагч ажилтнуудтайгаа зөвшилцөж томъёолох; зорилгын биелэлтийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд тодорхойлогдсон байх; нэгжүүд, ажилтнууд зорилгод хүрэхэд шаардагдах нөөцөөр хангагдсан байх; зорилгын биелэлтийг тогтмол дүгнэдэг байх (*performance review*); хүрсэн амжилтыг үнэлж, дараагийн зорилгыг томъёолдог байх. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Гомбо Д., “Менежмент” “Холбоо нуур принтинг”. УБ, 1998)

ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ ЧАДАВХ (англ. *organizational ability*; орос. *организаторские способности*) – гэж ажил хэргийг зохион байгуулж, биелэлтийг хангахад чиглэсэн үйлдэл, үйл ажиллагаанд шаардагддаг цогц чадавхыг хэлнэ.

Зохион байгуулах чадавх-д: төлөвлөх, шийдвэр гаргах, ажил үүрэг оноох, бүтээлч хамтын ажиллагааг бүрэлдүүлэх, хүмүүст нөлөөлөх, итгэл үнэмшил төрүүлэх, өөрийгөө жолоодох чадавх, шүүн тунгаагч сэтгэхүй, санаачилга, шаргуу чанар г.м хамаардаг. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

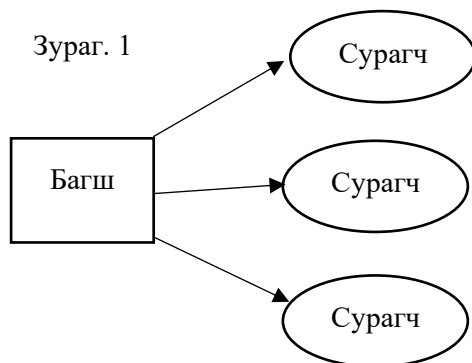
ЗУРШИЛ (англ. *habit*; орос. *привычка*) – тухайн хүндээ хэрэгцээ болж хувирсан (ж-нь, өглөө бүр дасгал хийх юм уу, түргэн түргэн алхаж явах г.м), автомат түвшинд хүрсэн үйлдэл. *Зуришил* үүсэж тогтох нь үйлдлийн сэдэл байраа солихтой холбоотой үзэгдэл юм. Хэрэв эхэн үедээ үйлдэл нь түүний гадна орших сэдлээр өдөөгдсөн бол, зуршил үүссэнээр үйлдэл нь өөрөө сэдэл болж, түүнийг гүйцэтгэх хэрэгцээ бий болдог.

Үйлдлийг олон удаа давтан хийж, түүнийг гүйцэтгэхэд хүсэл зоригийн болон танин мэдэхүйн шинжтэй ямар нэгэн хүндрэл үүсдэггүй болсон тэр үед *зуришил* болж тогтдог. Энэ үед тухайн үйлдлийг давтан хийснээрээ авч байгаа бие махбодын болон сэтгэцийн таашаал нь шийдвэрлэх ач холбогдолтой болдог. *Зуришил* нь хүүхэд ахуй наснаас эхлэн үүсдэг бөгөөд үүнд насанд хүрэгчдийг дуурайх явдал нь томоохон үүрэг гүйцэтгэдэг байна. Хүүхдэд ямар зуршил тогтох нь насанд хүрэгчдийн авир үйлээс ихээхэн шалтгаалдаг.

Зуришил нь хүний үйл ажиллагааны дурын хүрээнд үүсэж бий болох боломжтой. Гэхдээ **эерэг зуршил** (хөдөлмөрлөх, идэвхтэй суралцах, бусдад туслах г.м), **сөрөг зуршил** (тэвчээргүй, түргэн зан, бусдын яриаг таслах г.м)-ыг ялгаж үзэх нь чухал. Амьдралд чухал хэрэгтэй, нийгмийн хувьд үнэ цэнтэй зуршил нь хүнд эерэг шинж чанар төлөвшихөд тус дөхөм үзүүлж, харин сөрөг нөлөөтэй зуршил хүний авир үйлийг бусниулдаг. Бие хүнд эерэг нөлөөтэй зуршил төлөвшүүлэх, сөрөг нөлөөтэй зуршлыг арилгах нь түүнийг хүмүүжүүлж, хөгжүүлэх ажлын чухал зорилт юм. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

И-12

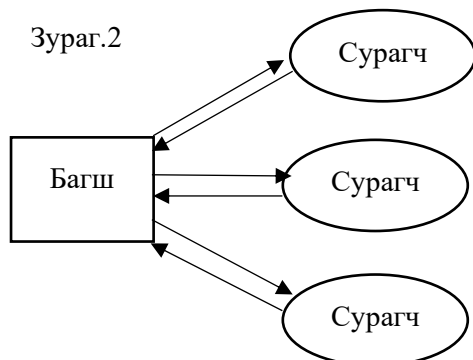
ИДЭВХГҮЙ СУРГАЛТЫН АРГА (англ. *passive teaching method*; орос. *метод пассивного обучения*). Энэ бол (зураг.1) багш, суралцагч нарын хоорондын харилцааны идэвхгүй хэлбэр юм. Энэ аргаар сургалт явагдаж байгаа үед багш сургалтын үйл явцын гол “хөтлөгч” нь болж, харин суралцагчид нь багшийн үйлдэлд хөтлөгдсөн “идэвхгүй



сонсогчид”-ийн үүрэг гүйцэтгэдэг. Багш, суралцагч нар зөвхөн асуулт асуух, шалгалт авах, даалгаврын биелэлтийг хянах, тест дээр ажиллах үед л харилцдаг. Сурган хүмүүжүүлэх орчин үеийн технологийн үүднээс ийм аргыг хамгийн бага үр дүнтэй гэж үздэг. Гэхдээ энэ арга нь зарим нэг давуу талтай. Тухайлбал, бага цаг хугацаанд ахиухан сургалтын мэдээллийг өгөх боломжтой. Ийм арга нь багш ихээхэн мэдлэг туршлагатай, суралцагчид хичээлээ сайтар сурч эзэмших чин хүсэл

тэмүүлэлтэй, зорилготой үед л үр дүн өгдөг. Лекц бол идэвхгүй хичээлийн түгээмэл хэлбэр юм. Энэ нь насанд хүрсэн, бүрэн хэмжээгээр төлөвшсөн, сурч мэдэх тодорхой зорилго бүхий суралцагчидтай их, дээд сургуулийн нөхцөлд ихэвчлэн хэрэглэгддэг. (Идэвхтэй сургалтын арга үз) (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

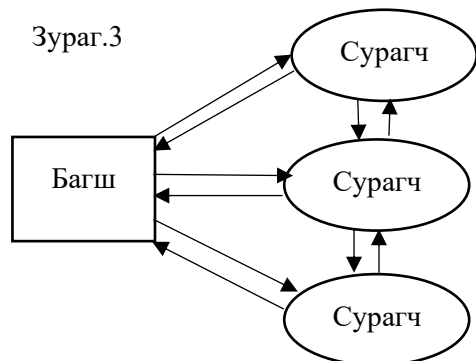
ИДЭВХТЭЙ СУРГАЛТЫН АРГА (англ. *active teaching method*; орос. *метод активного обучения*). Энэ бол (Зураг.2) багш, суралцагч нарын хоорондын харилцааны идэвхтэй хэлбэр.



Энэ аргаар сургалт явагдаж байгаа үед багш, суралцагчид хичээлийн явцад хоорондоо идэвхтэй харилцаанд ордог. Суралцагчид идэвхгүй сонсогч биш, харин сургалтын үйл явцын “идэвхтэй оролцогчид” нь болдог. Идэвхгүй сургалтын үед сургалтын үйл явцын гол хөтлөгч-менежер нь багш байдаг бол, идэвхтэй сургалтын үед багш, суралцагчид эн тэнцүү

оролцогчид юм. Идэвхгүй сургалтын үед багш сурагчийн харилцаанд “авторитар” арга барил зонхилдог бол харин идэвхтэй сургалт нь нээлттэй, оролцоонд тулгуурласан арга барилаар явагддаг. Судлаачид идэвхтэй сургалт, интерактив сургалт хоёрыг адилхан гэж үздэг боловч хэрэг дээрээ энэ хоёр нь бас ялгаатай. (Идэвхгүй сургалтын арга; Интерактив сургалтын арга үз). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ИНТЕРАКТИВ СУРГАЛТЫН АРГА (англ. *interactive teaching method*; орос. *метод интерактивного обучения*). Интерактив (“inter”-харилцан, хамтран; “act”- ажиллах, үйлдэл хийх) хэмээх томъёолол нь хамтарч ажиллах, харилцан ярилцах, санал бодлоо солилцох гэсэн утга санааг илэрхийлдэг. Өөрөөр хэлбэл, интерактив арга нь суралцагчдад зөвхөн багштайгаа төдийгүй, нэг нэгэнтэйгээ, хоорондоо өргөн хүрээтэй хамтарч ажиллах боломж олгодог (Зураг.3). Интерактив аргын үед багшийн үйл ажиллагаа нь сурагчдын идэвхийг өрнүүлж, хичээлийн зорилгод хүрэхэд чиглүүлэхэд



оршдог. Багш хичээлийн хөтөлбөр, төлөвлөгөөгөө үүнд тохируулж боловсруулдаг. Хичээлийн дасгал, гэрийн даалгавар, багшийн асуулт зэрэг нь интерактив агуулгатай байдаг. Интерактив сургалтын үед суралцагч хичээлийг мэдэж авах, ойлгохоор хязгаарладаггүй бөгөөд бие дааж гүнзгийрүүлэн судалж, тухайн хичээлээс хальсан шинэ асуудал, шинэ хүрээнд ордог байна. (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление

персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ИНДУКЦ (англ. *induction, inductive reasoning*; орос. *индукция*) – гэдэг нь 1) тусгайгаас ерөнхийд шилжин тунгаан бодох замаар, ажиглаж буй өгөгдөл (үзэгдэл, юмс)-д агуулагдаж байгаагаас илүү мэдээлэл бий болгодог оюун дүгнэлтийн хэлбэр юм. Жишээлбэл, тодорхой нэг буюу хэд хэдэн биетийн шинж чанарын талаарх мэдээлэлд тулгуурлан тухайн бүлэгт хамаарах бүх биетийн шинж чанарын талаар дүгнэлт гаргах г.м. Энэ нь тусгай мэдлэгээс ерөнхийд шилжиж, энэ утгаараа индуктив дүгнэлт үүсэж байгаа явдал.

Ж.Милль өөрийн “Логикийн систем” бүтээлдээ: *индукц* бол ерөнхий дүгнэлтийг бодож олох, нотолж батлах оюуны үйлдэл юм гэж дүгнэсэн байдаг. *Индукц* бол шинжлэх ухааны танин мэдэхүйн бүтээлч үе шат бөгөөд үр дүн нь таамаглал, зүй тогтол, зарчим байж болно. Гэхдээ эдгээр нь гарцаагүй үнэн бодитой, нотлогдсон гэсэн үг биш (*Дедуц* үз); 2) сурган хүмүүжүүлэх уян хатан (шийтгэх бус) арга. Сурган хүмүүжүүлэх энэ аргын үед насанд хүрэгчид нь хүүхдийг шууд зэмлэж шийтгэхгүйгээр, түүний авир үйл нь яагаад буруу болох, яагаад засаж залруулах шаардлагатайг тайлбарлаж, ухааруулдаг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ИНДУСТРИАЛ СЭТГЭЛ СУДЛАЛ (англ. *industrial psychology*; орос. *индустриальная/организационная психология*) – нь өрнөдийн орнуудад хэрэглэгддэг хэрэглээний сэтгэл судлалын дотроо олон салбар бүхий чиглэл бөгөөд байгууллагын, цэргийн, инженерийн, эдийн засгийн сэтгэл судлал болон удирдлагын сэтгэл судлалыг өөртөө багтаадаг. *Индустриал сэтгэл судлал* нь хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа, байгууллага дахь сэтгэл зүйн нөлөөлөл болон ажлын байран дээрх үйл ажиллагаа (ж-нь, нисэх онгоцны кабин, шүдний эмчийн өрөө, үйлдвэрлэлийн цех, өмгөөлөгчийн албан тасалгаа г.м)-г судалдаг. Үүний зэрэгцээ ажилтан элсүүлэлт, байгууллага дахь авир үйлдэл, ажиллагсдын үйлдэл, үйл ажиллагаа, хүний хүчин зүйл, цалин хөлсний систем, зар сурталчилгааны нөлөө, хэрэглэгчдийн эрэлт ба зах зээл зэрэг асуудлууд индустриал сэтгэл судлалын судлах зүйлд хамаардаг.

Индустриал сэтгэл судлалыг “байгууллагын сэтгэл судлал” хэмээх илүү өргөн хүрээтэй ухагдахуунд багтаан ойлгож хэрэглэхийг судлаачид санал болгодог

(*Байгууллагын сэтгэл судлал үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ИНТРОВЕРС (лат. *intro-domo*ги, *versae, versie-эргэлт*; англ. *introversion*; орос. *интроверсия*). Нийгмийн харилцаанаас зай барьдаг (харилцах хүсэл бага, нээлттэй бус), ганцаараа байхыг илүүд үздэг бөгөөд гадаад орчноо бус, дотоод ертөнцөө (мэдрэмж, бодол санаа, төсөөлөл г.м) баримжаалдаг бие хүний шинж чанарын цогц. Интроверс-ийн дээд илрэл нь аутизм (нийгмийн харилцаа нь үлэмж хумигдсан, зөвхөн өөрийн дотоод санаа бодолдоо төвлөрсөн байдал) юм. Интроверс-ийн шинжид: яв цав байдалд тэмүүлэх хандлага; хэт ёсорхог зан; шийдэмгий бус чанар; хэт болгоомжлол зэргийг хамааруулж үздэг.

Интроверс нь экстраверсийн эсрэг шинж боловч оношилгооны нэг арга зүй дээр тулгуурладаг. “Экстраверс-интроверс” хэмжүүрээр оношлоход ихэнх хүмүүсийн хувьд дундаж утга гардаг байна (*Экстраверс, Экстраверт* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ИННОВАЦ (англ. *innovation*; орос. *инновация*)- гэж үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэх, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээний чанарыг сайжруулахад чиглэсэн, нэгэнт нэвтрүүлсэн буюу нэвтрүүлж байгаа шинэчлэлийг хэлнэ. Инновац нь хүний оюун ухааны болон бүтээлч үйл ажиллагааны (нээлт, зохион бүтээлт, төгөлдөржүүлэлт) үр дүн байдаг. Тухайлбал, хэрэглээний шинэ чанар бүхий бараа, үйлчилгээг бий болгож байгаа болон үйлдвэрлэлийн үр дүнг дээшлүүлж байгаа арга, технологи зэрэг нь инновацийн (шинэчлэлийн) жишээ юм. Өмнөхөөс нь мэдэгдэхүйц сайжруулсан бүтээгдэхүүн, үйлдвэрлэлийн процесс, борлуулалтын шинэ арга, ажлын шинэ зохион байгуулалт, сургах/сурах шинэ арга технологи зэрэг нь үүнд бас хамаарна. Инновац нь урьд өмнө байгаагүй шинэ мэдлэг бий болгох, хүмүүсийн амьдралын хүрээг шинэчлэх (технологич, бүтээгдэхүүн, зохион байгуулалт, боловсрол, удирдлага, үйлчилгээ, шинжлэх ухаан г.м) улмаар үр дүнг нь хэрэглэхэд оруулсан хөрөнгө оруулалтын үр дүн юм.

Инновац нь “*хөрөнгө оруулалт–судалгаа боловсруулалт–нэвтрүүлэлт–чанарын шинэ түвшинд хүрэх*” гэсэн шат дараалсан үйлдлийг зайлшгүй шаарддаг. Инновац-г дараах төрлүүдэд ангилдаг: а) технологийн инновац (одоогоор хэрэглэгдэж байгаа бараа бүтээгдэхүүн, техник, төхөөрөмжийг илүү боловсронгуй, шинэ аргаар үйлдвэрлэх, эсвэл ашиглаж байгаа технологийн процессыг төгөлдөржүүлэх); б) нийгмийн процессын инновац (хүмүүсийн амьдралын хүрээг шинэчлэх, тухайлбал, боловсрол, удирдлагын систем, эрүүл мэнд, халамж үйлчилгээ, нийгмийн зохион байгуулалт г.м); в) бүтээгдэхүүний инновац (хэрэглээний шинэ, чанартай бүтээгдэхүүнийг зохион бүтээх); г) байгууллагын инновац (зорилго, зорилт, бүтэц, зохион байгуулалт, үүрэг, эрх, хариуцлага, менежментийн системийг шинэчлэх г.м); д) маркетингийн инновац (маркетингийн шинэ, сайжруулсан арга, бүтээгдэхүүний шинэ дизайн, сав боодол, борлуулалтын шинэ арга, зах зээлд бүтээгдэхүүнээ гаргах шинэ стратеги, үнийн шинэ бодлого хэрэгжүүлэх г.м). (Эх сурвалж: Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Третье издание. Перевод с английского — издание второе исправленное. М., 2010; Друкер П. Бизнес и инновации. — М.: Вильямс, 2007; Харгадон Эндрю. Управление инновациями. Опыт ведущих компаний = How Breakthroughs Happen. The Surprising Truth About How Companies Innovate. — М.: Вильямс, 2007)

ЙЕРКС-ДОДСОНЫ ХУУЛЬ (англ. *Yerkes-Dodson Law* ; орос. *Иеркса-Додсона закон*)- энэ нь нэг талаас дэвшүүлж тавьсан зорилт буюу шийдвэрлэх шаардлагатай асуудлын нарийн нийлмэл байдал, нөгөө талаас тухайн хүний сэтгэлзүйн төлөв байдал хоёр хоорондоо харилцан үйлчилж, улмаар оюун ухааны үйл ажиллагааны бүтээмжид нөлөөлдөг тухай хууль юм.

Энэхүү хуулийн дагуу: нарийн төвөгтэй зорилтыг шийдвэрлэх үед төвөгшөөж бэрхшээхгүйгээр тайван хандаж ажиллавал илүү өндөр бүтээмж, үр дүнд хүрдэг; харин хялбархан зорилгод өмнөхөөс эсрэгээрээ илүү ач холбогдол өгч, анхаарлаа төвлөрүүлж хичээнгүйлэн ажиллавал өндөр үр дүнд хүрдэг байна. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

К-14

КАРЬЕР (англ. *career*; орос. *карьер*) – гэдэг нь ажилтнаас өөрийн мэдлэг чадвар, чадал хүчээ дээд зэргээр нээж хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн, мэргэжлийн амжилттай үйл ажиллагааны зүй ёсны үр дүнд суурилсан ахиц дэвшил юм. Карьер хэмээх ухагдахуун нь: 1) ажил, мэргэжлийн өсөлт; 2) албан тушаалын өсөлт гэсэн хоёр үйл явцын нэгдлийг илэрхийлдэг. Мэргэжлийн өсөлт – гэдэг нь сонгож эзэмшсэн мэргэжлийнхээ хүрээнд үр бүтээлтэй ажиллан мэдлэг, чадвар, дадал хуримтлуулж, мэргэжилтний шинж чанараа хөгжүүлэх замаар тогтвортой амжилт гаргаж, мэргэжил нэгтнүүдийнхээ дунд хүлээн зөвшөөрөгдөх, мэргэжлийн үйл ажиллагаагаараа нэр хүнд олох явдал юм. Мэргэжлийн өсөлт нь албан тушаалын өсөлтийн суурь нөхцөл болдог. Албан тушаалын өсөлт нь тухайн ажилтны статус, нийгмийн роль, байгууллага дахь нэр хүндийн орон зай, эрх мэдэл, үүрэг хариуцлагын түвшний ахиц дэвлийг илэрхийлдэг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Организация работы с молодежью: введение в специальность / под ред. Е.П. Агапова. – Ростов на Дону: Феникс, 2014)

КАРЬЕР-АА БҮТЭЭХ ОНОЛ (М.САВИКАС) (англ. *career construction theory*; орос. *теория конструирования карьеры*). Судлаач М.Савикас нь Сьюперийн онолын санааг хөгжүүлэн, амьдралаа бүтээн байгуулах (life designing) үзэл баримтлалаа боловсруулсан байна. Гэхдээ, life designing үзэл баримтлал нь өөрийгөө бүтээх (self-construction) онол, мөн *карьераа бүтээх* (career construction) онолыг аль алиныг нь өөртөө агуулдаг гэж үздэг.

М.Савикас: “бие хүний карьер нь өөрөө урсгалаараа үүсэж хөгждөггүй, харин түүнийг зохион бүтээх, төлөвлөх замаар хөгжүүлдэг” гэж үзээд *карьераа бүтээх* (career construction) үзэл баримтлалаа дараах 16 томъёоллоор илэрхийлсэн байдаг:

1) нийгмийн институц нь хүлээх үүрэг, даган биелүүлэх дүрэм, хэм хэмжээгээр дамжуулан хүмүүсийн амьдрал, ажил мэргэжлийн замнал, намтрыг бий болгодог; 2) ажил, мэргэжлийн үүрэг нь хүнийг төлөвшүүлэхэд нэн чухал ач холбогдолтой; 3) бие хүний ажил, мэргэжлийн хүрээний авир үйл нь түүний боловсрол, чадавх, “Би”-үзэл баримтлал, эцэг эхийнх нь нийгэм-эдийн засгийн статус, бодитой байгаа боломж зэргээр тодорхойлогддог; 4) хүмүүс ажил, мэргэжилд чиглэсэн хандлага, чадавх, хувийн шинж чанар, үнэлэмжээрээ өөр хоорондоо ялгаатай; 5) мэргэжил бүр түүнийг эзэмших хүний шинж чанарт тодорхой шаардлагууд тавьдаг ч, сонголтын өргөн боломж хүн бүрт байдаг; 6) аливаа хүн чадавх, сонирхол, бусад шинж чанараараа хэд хэдэн ажил, мэргэжилд тохирох боломжтой; 7) ажлын амжилт гаргах эсэх нь уг хүн мэргэжилд чухлаар шаардагддаг чадавх, шинж чанараа аль хэр хөгжүүлснээс нь шалтгаалдаг; 8) ажил, мэргэжлээсээ авах сэтгэл ханамж нь уг хүн мэргэжилд чухал чадавх, шинж

чанараа хөгжүүлсэн түвшингээс нь хамаардаг; 9) карьераа бүтээх үйл явц нь ажил, мэргэжлийн талаар ухамсартай сонголт хийх, бие дааж шийдвэр гаргах, амжилт олоход чиглэсэн хүчин чармайлт, эрмэлзлээр илэрдэг; 10) ажил, мэргэжлийн талаарх үнэлэмж нь харьцангуй тогтвортой байдаг боловч, уг хүний үнэлэмж, туршлагаас хамааран өөрчлөгдөж болдог; 11) үнэлэмжийн энэхүү өөрчлөлтийг мэргэжиж хөгжих үе шатууд буюу мэргэжлийн амьдралын мөчлөгтэй холбон авч үзэх боломжтой; 12) мэргэжиж хөгжих нэг үе шатнаас дараагийнхад шилжихийг мэргэжлийн амьдралын мөчлөг гэж үздэг. Мөчлөг нь өсөлт; хайгуул; төлөвшил; хүрсэн түвшингээ хадгалах үе; бууралтын үе зэргээс бүрдэнэ; 13) ажил, мэргэжлийн хувьд боловсорсон байдал гэдэг нь мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа үнэмлэхүй өндөр бүтээмжтэй, дээд зэргийн чанартай гүйцэтгэх чадварт хүрсэн мэргэжлийн хөгжлийн түвшин юм; 14) ажилдаа тохирч зохицох (адаптац) чадвар нь мэргэжлийн үйл ажиллагааны шаардлага, авир үйлийн хэм хэмжээг эзэмшин, ажлын үүрэг, даалгаврыг шаардлагын түвшинд биелүүлэх чадвар, бэлэн байдлаар илэрдэг; 15) карьераа төлөвлөж хэрэгжүүлэх явдал нь мэргэжлийн үйл ажиллагааны бодитой шаардлага, эрэлтэд нийцүүлэн хариу үйлдэл үзүүлж байгаа хэрэг юм; 16) бие хүнд хөгжлийн эрэлт, шаардлагыг ухааруулах, ажилдаа тохирч зохицох (адаптац) чадварыг нь хөгжүүлэх, “Би”-үзэл баримтлалаа өөрөө шүүн тунгаахад нь туслах замаар карьерыг (мэргэжиж хөгжих үйл явцыг) аль ч үе шатанд нь залж чиглүүлэх боломжтой.

1-3 дахь томьёолол нь мэргэжиж хөгжих орчинтой; 4-10 дахь нь ажил мэргэжил ба бие хүний тохирцтой холбоотой, харин 11-16 дахь томьёолол нь бие хүнийг хөгжүүлэх, карьераа зохион бүтээж, цогцлоохтой холбоотой гэж М.Савикас үзжээ. (*Мэргэжиж хөгжих тухай Д.Сьюперийн онол, Амьдралаа бүтээн байгуулах үзэл баримтлал* үз). (Эх сурвалж: Йо.Эртельт, М.Шарфп “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

КАРЬЕРЫН АМЖИЛТАД ХҮРГЭДЭГ СЭТГЭЛ ЗҮЙН ХҮЧИН ЗҮЙЛ (англ. *psychological factors of career success*; орос. *психологические факторы успешности карьеры*). Сайтар хэрэгжүүлснээр карьерын амжилтад хүргэдэг бие хүний сэтгэл зүйн чанарууд байдгийг судлаач Е.А.Могилевкин тогтоосон байна. Үүнд: 1) үр дүнд чиглэсэн, шаргуу, хичээнгүй чанар (карьерын хөгжлийн тухайд өөртөө итгэл төгс, өөрийн чадавх боломжоо таньж мэдсэн, хэдийд юу хийхээ мэддэг, карьерын хөгжлийн эерэг зураглал боловсруулж чаддаг байх г.м); 2) хяналтын локус зохистой төлөвшсөн (карьерын хөгжлийн ололт амжилт өөрөөс нь шалтгаална гэдэгт итгэдэг, бүтэлгүйтэлдээ хувийн хариуцлага хүлээдэг, бие даасан, гадны хяналтгүй үед ч бүтээмж, үр дүнгээ дээшлүүлдэг чанар г.м); 3) сэтгэл хөдлөлийн тогтвортой чанар (дотоод тайван, тэнцвэртэй байдал, эгзэгтэй нөхцөлд ч зохистой хариу үйлдэл үзүүлдэг г.м); 4) психотизм (сэтгэл хөдлөлөө зохистой илэрхийлэх, өөрийгөө жолоодох, хүлээц тэвчээртэй байх, өөрчлөгдөж байгаа орчин нөхцөлд түргэн тохирч зохицох г.м); 5) карьерын хөгжингүй инсайт (өөрийн давуу талыг ухаарсан, түүнийгээ карьерын хөгжилдөө хэрэглэдэг, карьерын хөгжлийн тодорхой зорилттой, түүндээ хүрэх нарийвчилсан төлөвлөгөөтэй, карьерын хөгжлийнхөө талаар бодитой хүлээлттэй г.м); 6) карьерын эзэн ёсны хандлага (карьерын хөгжилдөө өөрийгөө зориулж, дээд зэргийн эрч хүчтэй, бүтээмжтэй ажиллах г.м). (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

“КАРЬЕРЫН ӨӨРИЙН-ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ” (англ. *career self-concept*; орос. *карьерная Я-концепция*). Бие хүний өөрийнхөө талаарх үзэл хандлага, өөрийн ухамсрын цогцыг “Өөрийн үзэл баримтлал” хэмээх ухагдахуунаар тэмдэглэдэг. Судлаач Р.В.Бёрнсийн үзсэнээр: “өөрийн үзэл баримтлал” нь бие хүний шинж чанарыг бүхэлд нь илэрхийлдэг. Хүний өөрийнхөө талаарх үнэлгээ, төсөөлөл нь “өөрийн үзэл баримтлал” дээр нь суурилдаг.

“Карьерын өөрийн үзэл баримтлал” нь ажил, мэргэжлийн хүрээнд хэн болохоо тодорхойлж байгаа субъектийн хувьд өөрийнхөө талаарх төсөөлөл нь юм. Карьерын өөрийн үзэл баримтлал нь дараах үндсэн бүрэлдэхүүнтэй. Үүнд: 1) үнэлэмж, утга учрын бүрэлдэхүүн (сайн сайхан, утга учиртай амьдралын талаарх бие хүний төсөөлөлд нь нийцсэн, зөрчилдөхөөргүй тийм карьерын зорилгыг баримжаалсан байдаг); 2) зорилгын шинжтэй бүрэлдэхүүн (карьерын хөгжлийн хэтийн болон ойрын зорилгыг томьёолсон, карьерын үйл явцыг төлөвлөсөн); 3) танин мэдэхүйн (когнитив) бүрэлдэхүүн (өөрийн карьерын хөгжлийн чадал хүч, тухайлбал, мэдлэг, эрүүл мэнд, боломжийн талаарх төсөөллөө тусгасан, мэргэжлүүд, сургуулиуд, ажлын байр, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдлэгээ харгалзсан); 4) сэдэл-сэтгэл хөдлөлийн шинжтэй бүрэлдэхүүн (өөртөө болон тавьсан зорилгодоо, амьдралын, мөн карьерын төлөвлөгөөндөө хандах хандлага); 5) үйл ажиллагаа – ухамсарт чанарын бүрэлдэхүүн (карьерын хариуцлагатай цаг мөчид өөрийгөө зохион байгуулах, хүч боломжоо дайчлах, бүтэлгүйтэл, атаархал, үл ойшоогдож дорд үзэгдэхийг даван туулах; өөрчлөгдөж байгаа бодит нөхцөл байдалд ч карьерын зорилгоо биелүүлэх хүчин чармайлт г.м) (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

“КАРЬЕРЫН ӨӨРИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ” ХҮНИЙ ОНЦЛОГ ШИНЖЭЭС ХАМААРАХ НЬ (англ. *career self-concept*; орос. *личностные основы карьерной Я-концепции*). Карьерын ямар хувилбар сонгож авах нь тухайн хүний үзэл бодол, үнэлэмж, сэдэл, хэрэгцээ зэргээс хамаардаг. Карьерын талаарх “өөрийн үзэл баримтлал” аа сонгож тодорхойлох нь дараах сайн нөлөөтэй. Нэгд, хүн “өөртэйгөө зөвшилцөн”, “өөртөө ямар нэгэн буулт хийж” дотоод зөрчлөө зөөллөдөг. Хоёрт, өөрт нь тулгарч байсан олон төрлийн тодорхойгүй байдлыг ямар нэг хэмжээгээр багасгаж арилгадаг. Энэ бүгд нь тухайн бие хүний болон түүний “карьерын өөрийн үзэл баримтлал”-ынх нь онцлогоос хамаардаг. Тэгэхлээр бүх хүнд таардаг карьерын үзэл баримтлал гэж байдаггүй нь илэрхий юм.

Үүний зэрэгцээ, хөгжлийн явцад карьерын хувилбарыг сонгож байгаа бие хүн өөрөө, мөн уг хүний шинж чанар өөрчлөгддөг. Үүнээс үүдэн тодорхой цаг хугацааны дараа карьерын хөгжлийн өмнөх хувилбар нь таалагдахгүй болж болох бөгөөд бие хүн өөрийнхөө шинэ үнэлэмж, шинэ зорилго, шинэ төсөөлөлд илүү нийцэхүйц карьерын хөгжлийн шинэ хувилбар сонгоход хүрдэг. Өөрийнхөө онцлог шинжийг харгалзахгүйгээр, бусдыг дуурайж карьерын хувилбараа сонгож байгаа үед хүндрэл, бэрхшээл зүй ёсоор үүсдэг. Ажил, мэргэжлийн зөвлөгч (коуч, рекрутер) нар ирээдүйгээ (хэн болох/ хэн байхаа) тодорхойлж байгаа үйлчлүүлэгчиддээ юуны өмнө “өөрийн тухай үзэл баримтлал”-аа харгалзахыг зөвлөж, “өөрийн тухай үзэл баримтлал” нь өөрчлөгдсөн тохиолдолд карьерын шинэ хувилбарт чиглүүлж байх учиртай. (*Өөрийн тухай үзэл баримтлал, Карьерын өөрийн үзэл баримтлал, Амьдралын хувьд байр сууриа тодорхойлох, Ажил мэргэжлийн хүрээнд байр сууриа тодорхойлох үз*). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014)

КАРЬЕРЫН ХӨГЖЛИЙН ЯКОРЬ (англ. *career anchors*, орос. *якоря карьеры*) – гэдэг нь бие хүнийг ажил мэргэжлийн хүрээнд тодорхой, бодитой үйлдэл, үйл ажиллагаанд өдөөж байдаг үнэлэмж, сонирхол, бэлэн байдал зэргийг илэрхийлдэг ухагдахуун юм. Карьерын хөгжлийн якорь (үнэлэмж) нь карьерын хөгжлийн эхэн үед үүсэж бий болдог бөгөөд цаашид урт хугацаагаар тогтвортой хадгалагдах чанартай. Карьерын хөгжлийн явцад бие хүн карьерын үнэлэмжээ ухамсарласан болон ухамсарлаагүй байдлаар хэрэгжүүлдэг.

Карьерын хөгжлийн якорь (үнэлэмж)-ийг дараах 9 үзүүлэлтээр илэрхийлж, үнэлдэг. Үүнд: 1) мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадал (мэргэжлийнхээ эзэн байх, мэргэжлийнхээ оройд хүрэх шантаршгүй тэмүүлэл); 2) менежмент (хүмүүс, төсөл хөтөлбөр, бизнесийг удирдах, биелэлтийг хангах, зорилгод хүрэх); 3) бие даасан, хамааралгүй байх (мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа итгэл төгс, бусдаас хамааралгүй байх); 4) тогтвортой байдал (урт хугацаанд тогтвортой ажиллах, ажлаар найдвартай хангагдах); 5) нэг газар тогтвортой амьдрах (таалагддаг суурин газар амьдрах, шилжилт хөдөлгөөн багатай); 6) зорилгодоо хүрэх (өөрийн туйлын зорилго, үнэлэмждээ тууштай, үнэнч байх); 7) үсрэлт хийх (боломжгүйг болгох, шийдэгдээгүйг шийдвэрлэх, өөрөөр хэлбэл “цахиур хагалах”); 8) ажил, амьдралаа интеграцчилах (ажил- амьдрал; амьдрал- карьерын хөгжлийн нийцэл зохицлыг хангах, хадгалах); 9) шинийг бүтээх (шинэ бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, шинэ байгууллагыг үүсгэх, мэдлэг, чадвараа сорих г.м). (Эх сурвалж: Encyclopedia of Career Development. Editors Jeffrey H.Greenhaus, Gerard A. Callanan. Sage Publications. 2006; Edgar Shane's Career Anchors под адаптацией В.А.Чикер, В.Э.Винокурова)

КАРЬЕРЫН ӨӨРИЙН МЕНЕЖМЕНТ (англ. *career self-management*; орос. *карьерный самоменеджмент*)- гэдэг нь өөрийгөө зохион байгуулах, өөрийгөө удирдах, өөрийгөө хөгжүүлэх үйл явцыг цаг хугацааны болон орон зайн хувьд жинхэнэ утгаар нь жолоодох тухай ухагдахуун юм. *Карьерын өөрийн менежмент*- энэ бол карьерын хөгжлөө өөрөө төлөвлөж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нь өөрөө үнэлэх, цаашдын зорилгоо өөрөө товлох технологи.

Карьерын өөрийн менежментийг дараах үе шаттай хэрэгжүүлдэг. Үүнд: 1) зорилгоо товлох (нөхцөл байдлыг шинжлэх үндсэн дээр бие хүн зорилгоо боловсруулах); 2) төлөвлөх (үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, түүний хувилбаруудыг боловсруулах, хувилбар нэг бүр дээр ямар амжилтад хүрч чадахаа шинжлэх, тодорхой үйлдлийн төлөвлөгөө зохиох, дэмжигч болон саад тогтор учруулах хүчин зүйлсийг тогтоох г.м); 3) мэдээлэл бүрдүүлэх, харилцаа тогтоох (хувилбар нэг бүр дээр мэдээлэл цуглуулах. Мэдээлэл хүрэлцээтэй нөхцөлд тухайн хувилбарыг авах, эс авах тухай шийдэхэд дөхөмтэй болно); 4) ямар үйлдэл, үйл ажиллагаа явуулахаа товлох (шийдвэр гаргах); 5) товлосон зорилгодоо хүрэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаагаа зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх; 6) хяналт тавих (үйл явцыг хянах, залруулга хийх).

Карьераа төлөвлөж байгаа сурагчид юуны өмнө дараах асуултуудад хариулах шаардлагатай байдаг: 1) өөрийн чинь үндсэн зорилго юу вэ? (хэн болохыг, ямар мэргэжилтэй болохыг хүсэж байна вэ?, ямар амжилтад хүрнэ гэж хүсэж байна вэ?); 2) амьдралын ойрын (хугацааны) зорилго чинь юу вэ?; 3) зорилгодоо ямар замаар, ямар арга хэрэгслээр хүрнэ гэж тооцоолж байна вэ? (ямар үйлдэл, алхмууд хийхээр төлөвлөж байна вэ?); 4) зорилгодоо хүрэхэд гадны ямар нөхцөл эерэг, сөрөг нөлөө үзүүлж болох вэ?; 5) зорилгодоо хүрэхэд өөрт чинь ямар дотоод нөөц, боломж байна вэ?; 6) зорилгодоо хүрэх ямар нөөц хувилбарууд байна вэ? (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

КАРЬЕРЫН ӨӨРИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН ДҮРЭМ (англ. *career self – management rule*; орос. *правила карьерного самоменеджмента*). Карьерын хөгжлийн өндөр үр дүнд хүрэхийн тулд өөрийн менежментийн дүрмийг ёсчлон баримтлах шаардлагатай. Үүнд: 1) зорилгоо тов тодорхой тавих (юунд хүрэхээр тэмүүлж байгаагаа, эцсийн ямар үр дүнд хүрэхээ тодорхойлох; цаг хугацааны явцад зорилго нь гадаад орчны өөрчлөлтийг харгалзан залруулагдаж байх ёстойг анхаарах); 2) зорилгодоо хүрэх төлөвлөгөө зохиох (зорилгодоо хүрэхийн тулд цаг хугацаа, хөрөнгө мөнгө, боломжоо хэрхэн ашиглахаа тооцоолох); 3) эхлээд зорилгын нэг бүрэлдэхүүн хэсэг дээр төвлөрөх (үүний тулд бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд эрэмбэ тогтоох, юуг нэн түрүүнд гүйцэтгэх, харин юуг дараа нь

г.м. Үр дүнд хүрэхийн тулд хүч анхаарлыг нэг зүйл дээр төвлөрүүлэх шаардлагатай байдаг.); 4) төлөвлөснөө зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх (эхлээд ажлын өдрийн горим тогтоох, түүнийгээ баримтлах, “ажлаа би бүрэн гүйцэтгэх ёстой” гэсэн зарчим баримтлах); 5) өөрийн хяналт тавих (өөрийн менежментийн бүхий л хугацааны туршид ажлынхаа гүйцэтгэлийг өөрөө хянах, өөрөө засан залруулах, эцсийн гүйцэтгэлийг төлөвлөсөнтэйгөө харьцуулах); 6) мэдээлэл, харилцаагаа зохицуулах (өөрийн болон бусдын цаг хугацааг үр ашигтай зарцуулахын тулд цаг хугацаа, харилцаанд хамгийн зохистой (рационал) хандах). (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

КАРЬЕРЫН ҮЙЛ ЯВЦЫН ЗАГВАР (англ. *career model*; орос. *модели карьерных процессов*). Судлаачид бие хүний карьерын үйл явцын дараах загваруудыг авч үзсэн байдаг. Тухайлбал:

“Трамплин” загвар (үйлчилж байгаа дүрэм журмын дагуу карьерын үйл явц тууштай явагддаг; ажилтны хичээнгүй, шаргуу чанараас хамааран карьер нь найдвартай байдаг; хэрэв ажилтан системээс түрэгдэн гарвал “бараг бүх юм” нурдаг. Карьерын ийм тогтолцоо нь ихэвчлэн тогтвортой цаг үед, тогтвортой байгууллагуудад байдаг);

“Явган шат” загвар (ийм үед ажилтан тодорхой албан тушаалд тодорхой хугацаагаар (таван жил юм уу) ажилладаг; мэргэшлээ дээшлүүлсэний дараа шат ахидаг; тодорхой түвшинд хүрсний дараа өмнөхийн адил шат урууддаг. Жишээ нь, захирал болсны дараа орлогч захирал, түүний дараа хэлтсийн дарга; тэтгэвэрт гарах үедээ зөвлөгч, референт г.м.);

“Хосолмол” загвар (энэ загварыг удирдах ажилтнууд буюу дээд зэрэглэлийн мэргэжилтнүүдийн хувьд хэрэглэх нь зохимжтой; албан тушаалын босоо болон хэвтээ сэлгэлтийг хослуулдаг (энэ нь албан тушаалын, бас мэргэжлийн өсөлтийг хангах зорилготой); нэг албан тушаал дээр удаан хугацаагаар ажиллуулсны дараа түргэн сэлгэдэг; ажилтны боломжийг өргөжүүлэхэд сайн нөлөөтэй);

“Уулзвар” загвар (тодорхой хугацааны дараа аттестачилал (цогц үнэлгээ) явагддаг; үнэлгээний дүнг үндэслэн ажилтны цаашдын ирээдүйн асуудал шийдэгддэг; хугацаа заасан гэрээгээр ажилладаг нөхцөлд зохимжтой). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

КАРЬЕРЫН ШИЙДВЭР ГАРГАХ ОНОЛ (Д.ТИДЕМАН, О’ХАРА) (англ. *career decision making theory*; орос. *теория принятия карьерных решений*). Д.Тидеман, О’Хара нарын боловсруулсан *карьерын шийдвэр гаргах онол*-д мэргэжлийн хөгжлийн замын хувилбарууд гол байр эзэлдэг. Ажил мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлох үйл явц нь нөхцөл байдлыг таамаглах чадвар болон шийдвэр гаргах уг хүний хувийн онцлогтой нь холбоотой байдаг гэж энэ хоёр эрдэмтэн үзжээ. Тэдний үзсэнээр, нөхцөл байдлыг таамаглах чадвартай хүмүүс ажил мэргэжилтэй холбоотой шийдвэрийн хувилбарыг гарч болох үнэ цэнтэй нь ямагт харьцуулдаг байна.

Тидеман, О’Хара нар ажил мэргэжилтэй холбоотой аливаа нөхцөл байдалд 2 үе байдаг гэж үзсэн. *Нэг дэх үе нь*, дотроо хоёр шаттай: а) хүн, ажил мэргэжлийн хувилбаруудтай тулгарч, улмаар тэдгээрийг үнэлж, “Өөрийн тухай”-үзэл баримтлалаа харгалзан, зарим залруулга хийж, ирээдүйгээ төсөөлж, байр сууриа тодотгодог; б) сонгосон байр сууриа нийгмийн нөхцөл байдалтай харьцуулан жишиж, хөгжлийн ирээдүйгээ зураглаж, өөрийн төсөөллөө боловсруулдаг. *Хоёр дахь үед нь*, өмнөх үед чухал хэмээн үздэг зүйлүүдээ харгалзан, «дотроо өөртэйгөө зөвшилцөн, буулт хийсэн боломжит хувилбар»-ыг сонгон шийдвэр гаргаж хэрэгжүүлдэг гэжээ. Энэ үе бол бие хүн

мэргэжлийн нөхцөл байдалд бодитой нэвтрэн орж, сонгосон хувилбараа нийгмийн орчинтойгоо холбон интеграцчилж байгаа хэрэг бөгөөд энэ нь цаашдаа бие хүн өөрийнхөө сонирхол, сэдэл, авир үйлдлээ шинээр зохион байгуулахад хүргэдэг.

Карьерын шийдвэр гаргах онол-ын дагуу ажил, мэргэжлийн зөвлөгчийн тавьж ажиллах зорилт бол: 1) үйлчлүүлэгчийн ажил, мэргэжил сонгохтой холбоотой нөхцөл байдлаа шийдвэрлэх чадавхыг нь оношлох; 2) асуудлаа шийдвэрлэхэд нь шаардагдах бодит чадварыг үйлчлүүлэгчиддээ төлөвшүүлэхэд оршино. (*Шийдвэр гаргах үз*). (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Б.Й.Эртельт, М.Шарфп “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

КОГНИТИВ СЭТГЭЛ СУДЛАЛ (англ. *cognitive psychology*; орос. *когнитивная психология*) – гэдэг нь 1) хүний гаднаас нь ажиглагддаг авир үйлдлийг бус, харин түүний суурь нь болж байдаг сэтгэцийн (танин мэдэхүй, оюун ухаан) үйл явцыг судалж, түүний үндсэн дээр авир үйлдлийг тайлбарладаг сэтгэл судлалын ухааны хандлага; 2) хүн өөрийгөө болон ертөнцийг таньж мэдэх үйл явц, өөрөөр хэлбэл, тусгах, анхаарал, дүрслэн бодох, ой санамж, сэтгэхүй, хэл яриа зэрэг танин мэдэхүйн үйл явцыг судалдаг сэтгэл судлалын салбар юм.

Когнитив сэтгэл судлал нь 1960-аад онд бихевооризм (авир үйлдлийн онол)-ын альтернатив байдлаар үүссэн. Когнитив сэтгэл судлал үүссэн тэр үеэс судалгааны үндсэн арга нь “мэдээллийн хандлага” байсан. Хөгжлийн явцад судлах зүйлийн хүрээ нь өргөжин тэлж, “мэдээллийн хандлага” учир дутагдалтай болох нь нотлогдсон байна. Үүнтэй холбоотойгоор танин мэдэхүйн сэтгэл судлаачид *генетикийн сэтгэл судлал* (Ж.Пиаже), *түүх-соёлын сэтгэл судлал* болон *үйл ажиллагааны хандлага*-ын аргыг хэрэглэх болсон. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

КОМПЕТЕНЦ-ИЙГ ЭЗЭМШСЭН БАЙДАЛ (англ. *competency*; орос. *компетентность*). Энэ ухагдахуун нь хүн ажил хөдөлмөрийг амжилттай эрхлэхэд шаардлагатай компетенц (мэдлэг, чадвар, дадал, мэргэжилд чухал шинж чанар)-ийг эзэмшсэн байдлыг илэрхийлдэг. (*Хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа; Мэргэжлийн үйл ажиллагаа; Компетенц; Мэргэжлийн компетенц; Мэргэшил үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

КОНВЕРГЕНТ СЭТГЭХҮЙ (англ. *convergent thinking*; орос. *конвергентное мышление*) – гэдэг нь янз бүрийн зорилтыг нэг ижил арга хандлагаар шийдвэрлэхийг оролддог сэтгэхүй юм. *Конвергент сэтгэхүй* нь хүн ямар нэгэн зорилтыг шийдвэрлэх нэг арга олж эзэмшээд, өөр зорилт дээр ч тэр л аргаа хэрэглэхийг оролдох үед илэрдэг. *Конвергент сэтгэхүй* нь уян хатан биш зорилтыг шийдвэрлэхэд хэрэглэж байгаа арга нь тохироогүй нөхцөлд уг зорилт шийдвэрлэгдэхгүй үлддэг. *Конвергент сэтгэхүй* нь оюуны хөгжлийн харьцангуй доогуур түвшний хүмүүст цөөнгүй илэрдэг (*Бүтээлч чадавх, Дивергент сэтгэхүй үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; drew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

КОНТЕНТ-ШИНЖИЛГЭЭ (англ. *content analysis*; орос. *контент-анализ*) – нь их хэмжээний бичмэл мэдээлэл болон харилцааны бичмэл бүтээгдэхүүний агуулгыг шинжилдэг нийгмийн ухааны стандарт арга зүй юм. Олон янзын бүтэц, агуулга бүхий

аливаа бичмэл эх сурвалж, бүх төрлийн бичмэл материалыг шинжлэхэд *контент-шинжилгээ*-ний аргыг хэрэглэдэг.

Энэхүү аргыг социологи, улс төр судлалын ухааны зэрэгцээ антропологи, хүний нөөцийн удирдлага, сэтгэл судлал, утга зохиол судлал, түүх, философи зэрэг шинжлэх ухаанд түгээмэл хэрэглэдэг. Контент-шинжилгээний аргын тусламжтайгаар олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулж байгаа бүх төрлийн мэдээ, мэдээлэл, улс төрчдийн мэдэгдэл, улс төрийн намуудын хөтөлбөр, хууль эрх зүйн актууд, зар сурталчилгааны материал, түүхэн эх сурвалжууд, уран зохиолын бүтээгдэхүүнийг судлах боломжтой. Контент-шинжилгээг *тоон контент шинжилгээ*; *чанарын контент шинжилгээ* гэж хоёр үндсэн төрөлд ангилдаг.

Тоон контент шинжилгээ бичмэл материал, харилцааны бичмэл бүтээгдэхүүний үг, сэдэв болон бусад элемент болон мэдээллийг судлахад хэрэглэдэг бөгөөд судлаачийн анхаарал мэдээллийн агуулгад төвлөрдөг онцлогтой. Үүнийг *агуулгын шинжилгээ* гэж мөн нэрлэдэг. Тоон контент шинжилгээг хэрэглэж байгаа үед судлах зүйлийг сонгохдоо уг асуудлыг судлахын утга учир, хүрч болох үр дүнг судалгааны зорилго, хүлээлттэй уялдуулан сайтар тунгаах шаардлагатай байдаг.

Чанарын контент шинжилгээ-г бичмэл мэдээллийн агуулгыг илэрхийлдэг үг, сэдэв болон мэдээллийн бусад элементийг чанарын талаас нь судлахад үед хэрэглэдэг. Ийм чанарын шинжилгээг *бүтцийн контент шинжилгээ* гэж нэрлэх нь бий. Чанарын контент шинжилгээний үед судлаачийн анхаарал мэдээлэлд юу агуулагдаж байгаа, юуны тухай өгүүлж байгаа нь бус, харин тэр зүйл нь ямар байдлаар агуулагдаж байгаад төвлөрдөг.

Контент шинжилгээний аргыг хэрэглэхэд дараах урьдач нөхцөл шаардагддаг. Үүнд: 1) мэдээллийн бичмэл (материаллаг) эх сурвалж биет байдлаар бэлэн байх; 2) эсвэл тийм бичмэл эх сурвалжийг сэргээн үйлдэх боломжтой буюу сэргээн үйлдсэн байх. Зөвхөн ийм нөхцөлд контент шинжилгээний арга зүйг хэрэглэх боломж бүрддэг.

Контент шинжилгээг хэрэглэх үе шат: 1) судлах эх сурвалж, мэдээллийг агуулж байгаа эх сурвалжийг тодорхойлох (мэдээллийн эх сурвалжийн төрөл (хэвлэл, телевиз, радио, реклам, сурталчилгааны материал г.м); мэдээллийн төрөл (өгүүлэл, тэмдэглэл, зурагт хуудас); харилцаанд оролцогчид (илгээгч, хүлээн авагч); мэдээллийн хэмжээ; мэдээллийн давтамж; мэдээллийг дамжуулж буй арга; мэдээллийг түгээх орон зай; мэдээлэл гарч буй цаг хугацаа г.м); 2) мэдээллийн эх олонлогоос судалгааны түүвэр сонгож авах (шаардлагатай үед эхлээд эх олонлогийг бүхэлд нь судлах, дараа нь түүвэр сонгох); 3) шинжлэх нэгжийг (үг, сэдэв) тодорхойлох (сонгосон нэгж нь утга учрыг илэрхийлэхэд хүрэлцэхүйц олон тоотой, мөн олон утга илэрхийлэхээргүй цөөн тоотой байх; хялбархан танин мэдэж болохуйц; нэгжийн хэмжээ нь түүвэр хийхэд хүрэлцэхүйц тоотой байх); 4) тооцооны нэгжийг сонгох (тооцооны нэгж нь утгын нэгжтэй давхцаж байх, эсвэл тусгай утга илэрхийлсэн байх учиртай. Эхний тохиолдолд шинжлэх үйл явц нь сонгосон утгын нэгж өгүүлэгдэж байгаа давтамжийг тоолоход чиглэгдэнэ. Харин хоёр дахь тохиолдолд судлаач судалж буй материал, судалгааны зорилгодоо тулгуурлан тооцооны нэгжийг тодорхойлно); 5) тооцоолох үйл явц (энэ нь ерөнхийдөө сонгосон шалгуурынхаа дагуу ангилал хийдэг стандарт аргатай ижил юм. Тусгай хүснэгт зохиомжлон хэрэглэж болно. Мөн компьютерын программ, томъёо, статистик тооцооллын аргыг ч бас хэрэглэдэг); 6) шинжилгээний үр дүнг тайлбарлах (энэ шатанд бичмэл мэдээллийн агуулгад сонгож авсан үг, сэдэв, асуудал г.м хэр давтамжтай, ямар байр сууриас өгүүлэгдсэн, ямар орон зайд, ямар аргаар түгээгдсэн болон зохиогчийн тэмдэглэсэн, тойрч өнгөрсөн, нуух гэсэн санааны талаар дүгнэлт гаргадаг). (Эх сурвалж: Neuman.W.L, Social Research methods; qualitative and quantitative approaches, 7 th edition, USA, Pearson Education limited, 2014; Robert K.Yin; Большой словарь по социологии, проект www.rusword.com.ua)

КОУЧИНГ (англ. *coaching*; орос. *коучинг*). Энэ нь зөвлөх үйлчилгээний болон дасгал сургуулилтын арга юм. Коучингийн явцад коуч (сургагч, дасгалжуулагч) нь суралцагчдад амьдралын болон мэргэжлийн зорилгодоо хүрэхэд нь тусалдаг. Коучинг нь суралцагчийн ерөнхий хөгжлийн асуудлаас илүүтэй өөртөө товлон тавьсан тодорхой зорилгод нь төвлөрдөг. Энэ утгаараа коуч нь ментор (*дагалдуулан сургагч*)-оос ялгаатай. Коучинг үйлчилгээ нь дотроо олон салбар чиглэлтэй: мэргэжлийн коучинг; амьдралын коучинг (life coaching); анхаарлын дутмагшилтай хүмүүст зориулсан коучинг; бизнес коучинг; спортын коучинг; карьерын хөгжлийн (мэргэжлийн чиг баримжаа олгох) коучинг; санхүүгийн коучинг г.м.

Коучингийн мэргэжлийн олон улсын байгууллагууд байдаг: Бизнес-коучийн олон улсын Альянс; Коучийн олон улсын холбоо; Коучингийн олон улсын зөвлөл (International Coaching Counsel); Бизнес коучийн Дэлхийн Ассоциац холбоо г.м. (Эх сурвалж: Мэрилин Аткинсон, Рае Т. Чойс “Достижение целей: Пошаговая система”, Эркисоны коучингийн олон улсын их сургууль, Москва, 2013; Брайан Трейси, Кэмпбелл Фрейзер, “Технология достижений. Турбокоучинг”, Альпина паблишер, 2014)

Л-1

ЛОГИК СЭТГЭХҮЙ (ЛОГИК ҮЙЛДЭЛ) (англ. *logical thinking*; орос. *логическое мышление*). Логик сэтгэхүйн (логик үйлдэл) нь ухагдахууны тусламжтайгаар логикийн хуулийн дагуу хийж байгаа оюун ухааны үйлдэл юм. Сэтгэхүйн логик үйлдлийн тусламжтайгаар ухагдахууны нэг хэлбэрээр томъёологдсон мэдлэгээс, өөр ухагдахуунаар илэрхийлэгдсэн шинэ мэдлэгийг гаргаж авдаг. Сэтгэхүйн үндсэн логик үйлдлүүдэд *харьцуулал*, *шинжилгээ (анализ)*, *синтез*, *хийсвэрлэл*, *ерөнхийлөл*, *тодруулах буюу тодорхой* болгох зэрэг багтдаг.

Харьцуулал (*comparison; сравнение*) – нийтлэг болон ялгаатай талуудыг нь тодруулах зорилгоор, хоёр буюу түүнээс дээш зүйл (объект)-ийг хооронд нь харьцуулах оюун ухааны үйлдэл. **Шинжилгээ** (*analysis; анализ*) – нийлмэл байгууламжтай бүхэллэг зүйлийг түүний бүрдэл хэсгүүд буюу элементүүдэд хуваах, тэдгээрийн хоорондын холбоо хамаарлыг танин мэдэж тогтооход чиглэсэн сэтгэхүйн логик үйлдэл. Шинжилгээний зорилго нь нийлмэл бүтэцтэй зүйлийн дотоод байгууламжийг судалж тодорхойлоход оршдог.

Синтез (*synthesis; синтез*) – бүхэллэг зүйлийн шинж чанарыг (бүрдэл хэсэг, элементүүдийнх нь шинж чанараас ялгаатай) таньж мэдэхийн тулд түүний бүрдэл хэсгүүд, элементүүдийг нэгтгэж нийлүүлэх сэтгэхүйн логик үйлдэл. **Хийсвэрлэл** (*abstracting; абстракция, абстрагирование*) – бодит үзэгдэл, юмс (объект)-ын бүрэлдэхүүн хэсэг, элемент, тухайлсан шинж чанарыг уг объектоос нь оюун ухаандаа салган авч үзэж шинжлэх оюун ухааны үйлдэл. Жишээлбэл, аливаа биетийн өнгө, хэлбэр, хэмжээ, үнэр, амт г.м шинж чанарыг тусгайлан авч үзэж болно.

Ерөнхийлөл (*generalization; обобщение*) – тодорхой хэсэг үзэгдэл, юмсын хувьд зөв дүгнэлт, нотолгоог нийтлэг шинж хэмээн үзэж, өмнөхтэй адил ангилалд багтдаг бусад юмс, үзэгдлийн хувьд нэгэн адил хамааруулж хэрэглэх логик үйлдэл. **Тодорхой болгох** (*concretization; конкретизация*) – энэ бол ерөнхийлөл-ийн эсрэг логик үйлдэл. Тодорхой болгох логик үйлдлийн үед аливаа ерөнхийлсөн дүгнэлт, нотолгоог тодорхой, тусгай нэгж үзэгдэл, юмс дээр авч үздэг. Үр дүнд нь тусгайлан нэгж үзэгдэл, юмсын шинж чанарыг бүрэн дүүрэн таньж мэддэг. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

Н-6

НАСНЫ ХЯМРАЛ (англ. *age crisis*; орос. *кризисы возрастные*). Насны хөгжлийн тогтвортой үеүдийн хооронд оршдог шилжилтийн шатыг ийнхүү нэрлэдэг (*Нас, Сэтгэцийн хөгжлийн үечлэл үз*). Насны үечлэлийн үзэл баримтлалуудад (Э.Эриксон, З.Фрейд г.м) насны хямралыг авч үзсэн бий.

Насны хямрал нь насны хөгжлийн тогтвортой үеүдийн уулзвар дээр юм уу, аль нэгэн тогтвортой үеэс дараагийн үед шилжих шилжилтийн зааг дээр үүсдэг гэж үздэг. Энэхүү хямрал нь сэтгэл судлаач Л.С.Выготскийн үзсэнээр, өмнөх тогтвортой хөгжлийн үед явагддаг сэтгэл зүйн өөрчлөлтүүд болон шинээр үүсэж бий болсон шинж чанаруудаас үүдэлтэй байдаг. Эдгээр сэтгэл зүйн өөрчлөлт, шинээр үүссэн чанарууд нь хөгжлийн нэг социал байдал “эвдэрч”, бие хүний сэтгэл зүйн шинэ төрх байдалд нь нийцсэн өөр социал нөхцөл байдал үүсэхэд хүргэдэг байна. Хөгжлийн нэг социал нөхцөл байдлаас нөгөөд шилжих үйл явц, механизмыг насны хямрал хэмээн үздэг.

Он дараалсан (chronology, хронология) судлалд насны хямрал нь тогтвортой үеүдийн хязгаараар тодорхойлогддог: нярайн хямрал (нэг сар хүртэл); 1 насны хямрал; 3 насны хямрал; 7 насны хямрал; өсвөр насны (11-12) хямрал; идэр насны (17-19) хямрал г.м. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

НАСНЫ ХӨГЖЛИЙН ХУВААРЬ (англ. *age development schedule*; орос. *возрастные часы*) – тухайн нийгэм, соёлд “байх ёстой зүйл” гэж үзэгддэг, хэм хэмжээний шинжтэй “амьдралын төлөвлөгөө-хуваарь”-ийг ийнхүү нэрлэдэг. Өөрөөр хэлбэл, *насны хөгжлийн хуваарь* гэдэг нь насны үндсэн үеүүдээ хөгжлийн асуудлаа хэрхэн шийдвэрлэх талаарх хүний өөрийн дотоод төлөвлөгөө юм. Энэхүү төлөвлөгөөний бүтэц агуулга нь хүн нэг бүрийн хувьд өөр өөр байх нь ойлгомжтой. *Насны хөгжлийн хуваарь* хэмээх энэ ухагдахууныг Б.Ньюгартен бусад эрдэмтэдтэй хамтран боловсруулсан байна. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008;)

НИЙГМЭЭСЭЭ СУРАЛЦАХ ТУХАЙ КРУМБОЛЬЦЫН ОНОЛ (англ. *Krumboltz's social learning theory*; орос. *теория социального обучения Крумбольца*). Нийгмээсээ суралцах (social learning) хэмээх ухагдахуун нь хүмүүстэй болон нийгмийн (социал) түвшинд зүй зохистой харилцах мэдлэг, чадвар, дадал эзэмших үйл явцыг илэрхийлдэг. Энэ нь, нийгмийн зүй зохистой харилцааны мэдлэг, дадал, байр суурь төлөвшүүлэх замаар бие хүнийг сургах гэсэн утгатай юм.

Ж.Крумбольц онолдоо нийгмээс суралцах үйл явцыг (social learning) мэргэжил сонголттой холбож нийцүүлэх алхам хийсэн. Тухайлбал: 1) хүйс, соёлын болон бие бялдрын онцлог шинж, оюун ухааны гарвал чадавх, боломж зэрэг нь мэргэжил сонголтыг зарим хүрээнд өргөжүүлж, зарим хүрээнд хязгаарладаг (хүсэл сонирхолтой байлаа ч гэсэн, хүссэн бүхэн зохион бүтээгч инженер, нейро мэс засалч юм уу, балетын бүжигчин болж чаддаггүй); 2) мэргэжлийн хөгжилд орчны хүчин зүйлс ямар нэг хэмжээгээр нөлөөлдөг (эдийн засгийн нөхцөл байдал, боловсролын тогтолцоо, мэргэжил эзэмших боломж, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, технологийн хөгжил, гэр орон г.м мэргэжил сонголтоос өөрөөс нь үл хамаарах нөхцөлүүд); 3) өмнөх туршлага нь хүнд тодорхой төрлийн ажил үйлийн сонирхол бий болгодог (нэг хэсэг хүүхдийг эцэг эх нь сууж ажиллах, унших, бичихэд түлхүү сургасан, нөгөө хэсэг хүүхдэд биеийн хүчний ажил үйлдлийн дадал суулгасан г.м); 4) ажил хөдөлмөрт хандах хандлага, асуудал шийдвэрлэх арга, журмыг тухайн нөхцөл байдалд тохируулан (уян хатан) хэрэглэх дадал зэрэг «мэргэжлийн улбаатай» хүчин зүйлс нь сонголтод чухал нөлөөтэй гэж үздэг. (Эх

сурвалж: Б.Й.Эртельт, М.Шарфп “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

НИЙГЭМШИХ ҮЙЛ ЯВЦ (англ. *socialization*; орос. *социализация*)- гэдэг нь бие хүн нийгмийн харилцаанд суралцах, нийгмийн туршлагыг эзэмших үйл явц юм. Энэхүү үйл явцын дүнд нийгэмд хэвийн амьдрахад зайлшгүй шаардагддаг итгэл үнэмшил, зүй зохистой хэмээн үзэгдэж дэмжигддэг авир үйлдлийн хэлбэрүүдийг хүн өөртөө цогцлоодог. Нийгэмших үйл явц нь энэ утгаараа нийгмийн амьдрал, нийгмийн харилцааны олон талыг бүхэлд нь хамардаг ухагдахуун юм.

Нийгэмших үйл явцад хүмүүс нэг нэгэнтэйгээ үр бүтээлтэй харилцах, хамтран ажиллах, аж төрөхөд суралцдаг. Энэ үйл явцад хүний өөрийнх нь идэвхтэй оролцоо зайлшгүй чухал байдаг. Тухайлбал, хүмүүсийн харилцааны соёлыг өөртөө шингээх, нийгмийн хэм хэмжээ, үүрэгт суралцах, шаардагдах мэдлэг, чадвар, дадал эзэмших зэрэг нь хүний өөрийнх нь идэвхтэй оролцоог зүй ёсоор шаарддаг. Нийгэмших үйл явц нь хүнд нийгмийн бодит байдлыг таньж мэдэх боломж олгохын зэрэгцээ практик үйл ажиллагааны дадал төлөвшүүлдэг. Нийгэмших үйл явцын үр дүнд уг хүний нийгмийн хүмүүжил нь шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг байна. Нийгэмших үйл явцыг хүүхдийн сэтгэл судлал болон нийгмийн сэтгэл судлалын ухаан тусгайлан анхаарч судалдаг.

Бие хүний нийгэмших үйл явц дараах арга замаар явагддаг. Тухайлбал: а) өрх гэр болон нийгмийн бусад институт (боловсролын систем, сургалт, хүмүүжил г.м)- ээр дамжуулан түүх, соёлд сургаж өвлүүлэх; б) хамтын үйл ажиллагаа болон харилцааны явцад нэг нэгэндээ харилцан нөлөөлөх; в) хүүхдэд хэл, хөлд орох үеэс нь амьдралын болон оршин байхын анхны туршлага хуримтлагдах, биеэ авч явах авир үйлдлийн энгийн хэлбэр төлөвших; г) авир үйлдлийг нь зонхилон тохируулж ирсэн гадаад тохируулагчийг алхам алхмаар халж, өөрийн дотоод тохируулагчаар авир үйлдлээ зохицуулдаг болох г.м.

Нийгэмших үйл явцын дүнд нийгмийн туршлагыг эзэмшиж, үйл ажиллагааны болон харилцааны хүрээ нь тэлэх хэмжээгээр уг хүний өөрийн ухамсар, амьдралын байр суурь төлөвшдөг. Өрх гэр, боловсролын байгууллага, сургууль, хөдөлмөрийн хамт олон зэрэг нь нийгэмших үйл явцын гол институтууд юм. Нийгмийн хувьд ач тустай ажил, хөдөлмөрийн явцад бусад хүмүүстэй харилцах явдал нь хүн нийгэмшихэд онцгой үүрэгтэй гэж үздэг. Ийм харилцааны явцад хүн өөрийгөө болон бусад хүмүүсийг зөв тусган ойлгож, үнэлж дүгнэхэд суралцдаг байна. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

НУУЦ ХАДГАЛАХ (англ. *confidentiality*; орос. *конфиденциальность*)- нууц мэдээллийг бусдад задруулахгүйгээр хадгалах, тэрхүү мэдээлэл нь цөөн хүний хүрээнд найдвартай хадгалагдана гэсэн баталгаа гаргах бие хүний чадавх. Нууц хадгалах чадавх хэмээх нэр томъёо нь ихэвчлэн хууль эрх зүй болон ёс зүйн хүрээнд хэрэглэгддэг. Нууц хадгалах чадавх нь хүмүүсийн хоорондын харилцааны итгэлцлийн түвшин, мөн эрх зүйн болон сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг тодорхойлдог.

Мэдээллийн нууцыг “Төрийн болон албаны нууцын тухай” , “Хувь хүний нууцын тухай”, “Байгууллагын нууцын тухай” Монгол улсын хуулиар тус тус зохицуулдаг. Энэ асуудлыг Европын холбооны улс орнуудад гэрээ хэлэлцээр, конвенцоор зохицуулдаг. (Эх сурвалж: Большой юридический словарь. 3-е изд., доп. и перераб. / Под ред. проф. А. Я. Сухарева. — М.: ИНФРА-М, 2007; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

НЭМЭЛТ БОЛОВСРОЛ (англ. *continuing education*; орос. *дополнительное образование*) – бие хүний боловсролын эрэлт хэрэгцээг хангах зорилгоор, ерөнхий боловсролын

сурагчдад сургалтын үндсэн хөтөлбөрийнх нь зэрэгцээ; харин мэргэжлийн боловсролын үе шат (анхан, дунд, дээд) бүрт суралцагч-оюутнуудад мөн үндсэн хөтөлбөрийнх нь зэрэгцээ нэмж олгодог боловсрол. Мэргэжлийн *нэмэлт боловсрол* нь: 1) мэргэжил эзэмшүүлэх үндсэн хөтөлбөрөөр олгосон онол, практикийн мэдлэгийг шинэчлэх, мэргэшлийн түвшин, чадвар, дадлыг тасралтгүй дээшлүүлэх; 2) мэргэжлийн хүрээний зорилтыг шийдвэрлэх орчин үеийн арга, технологи зэргийг эзэмшүүлэх зорилготой байдаг. (Эх сурвалж: Терминологический словарь в области управления качеством высшего и среднего профессионального образования / под рук. С.А. Степанова. – Санкт-Петербург, 2005; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

M-78

МУХАРДМАЛ БАЙДЛЫГ АРИЛГАХ АРГА (англ. *deadlock method*; орос. *метод ликвидации тупиковых ситуаций*). Энэхүү арга нь өмнөх санаа, арга нь үр дүн өгөөгүйгээс үйл ажиллагаа мухардмал байдалд орсон тохиолдолд асуудлыг шийдвэрлэх өөр хувилбарыг эрж хайх, баримталж байсан чиглэлээ өөрчлөхөд тусалдаг. Мухардмал байдлыг арилгах (мухардмал байдлаас гарах) үр нөлөө бүхий хэд хэдэн арга байдаг. Тухайлбал: **а)** *үр дүн өгөөгүй өмнөх шийдвэрийг бүхэлд нь юм уу, түүний аль нэг бүрэлдэхүүн хэсгийг зохих журмын дагуу өөрчлөх* (зөв биш шийдвэрийг өөрчилдөг аргууд байдаг: ямар нэгэн зүйлийг өөр өнцгөөс авч үзэх, хэрэглэх; шийдвэрийг нөхцөл байдалд нийцүүлэн өөрчлөн зохицуулах, шинэчлэх (модификаци хийх), хүч оруулах, зарим нэг зүйлийг нь зөөлрүүлэх, солих, нэгтгэж нийлүүлэх г.м. Ийм өөрчлөлтүүд нь шийдвэрийн өмнөх хувилбараас хөндийрөх, шинэ хувилбарыг эрж хайх сэтгэхүйгээ өөр чиглэлд хандуулах боломжийг хүнд олгодог); **б)** *үр дүн өгөөгүй өмнөх шийдвэрийн бүрэлдэхүүн хэсгүүд болон зүйл заалтуудын хоорондох шинэ холбоо хамаарлыг эрж хайх* (шийдвэр бүхэн хоорондоо холбоо хамаарал бүхий бүрэлдэхүүн хэсгүүд, элементүүдээс бүрддэг. Тэдгээрийг оюун ухаандаа сэлгэн, хос хосоор нь харьцуулан эргэцүүлэх замаар шинэ холбоо, хамаарлыг тогтоох боломжтой. Ийм арга нь асуудлыг арай өөр хувилбараар шийдвэрлэх боломжтой байжээ гэдгийг тодорхой болгож өгдөг); **в)** *асуудалтай нөхцөл байдлыг өөр байр сууриас авч үзэх* (зөвхөн шийдвэрийн хувилбарыг ч биш, харин уг шийдэлд хүргэсэн нөхцөл байдлыг авч үзэж шинжилдэг. Жишээлбэл, асуудалтай нөхцөл байдлын томъёоллын үг бүрийг ижил утгатай (синоним) өөр үгээр солиход л асуудлын мөн чанар, түүний шийдлийн талаар шинэ санаа төрдөг. Үүнээс өөр арга бас байдаг. Тухайлбал, асуудлыг ямар нэг байдлаар шийдвэрлээгүй тохиолдолд гарч болох үр дагаврыг бичиж, тэмдэглэх, үр дагаврыг шинжлэх г.м).

Мухардмал байдлыг арилгадаг өөр аргууд нь хоорондоо үл ялих ялгаатай бөгөөд ихэнхдээ оюун ухааны дайралтын арга, синектик-ийн аргатай ижил төстэй. Эдгээр аргууд нь бүтээлч сэтгэхүйг хөгжүүлэх, оюун ухааныг дасгалжуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Оюун санааны мухардмал байдалд орсон нөхцөлд шийдлийг хайх хүрээгээ тэлэх боломжийг ч олгодог. (Эх сурвалж: Jones J.C., A method of systematic design, Conf. on Design Methods, Jones J.C., Thornley D.G. (eds.), Pergamon, Oxford, 1963; Майкл Микалко. Креативный взрыв. 2014; Пинкун Д. Креативный менеджмент. 2015)

МЭДЛЭГЭЭ ХЭРЭГЛЭХ (англ. *knowledge application*; орос. *применение знаний*) – өөрт байгаа мэдээлэл (мэдлэг)-ийг төрөл бүрийн үйл ажиллагаандаа (суралцах, ажиллах г.м) ашиглах үйл явц юм. *Мэдлэгээ хэрэглэх* нь багш, сургагчийн удирдлага дор мэдлэгийг зохион байгуулалттайгаар сурч эзэмших үйл явцын бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Хүн бие даасан үйл ажиллагаандаа ч мөн адил мэдлэгийг хэрэглэдэг.

Мэдлэгээ зөв хэрэглэхийн тулд тэрхүү мэдлэгийг өөртөө эзэмшсэн байхын зэрэгцээ, уг мэдлэгийг хэдийд, хаана, ямар аргаар хэрэглэх вэ гэдгийг ч бас мэддэг байвал зохино. *Мэдлэгээ хэрэглэх* гэдэг нь мэдлэгийг шууд бэлэнчлэн хэрэглэх биш, харин шийдвэрлэж байгаа асуудал, тухайн нөхцөл байдалд нийцүүлэн мэдлэгээ баяжуулж хэрэглэхийг хэлдэг. Суралцагчдад *мэдлэгээ хэрэглэх* чадварыг асуудал шийдвэрлэх дасгал сургуулилтын замаар төлөвшүүлдэг. Асуудалтай нөхцөл байдлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн, байнгын эрэл хайгуул шаардсан бүтээлч орчин нь суралцагчийг *мэдлэгээ хэрэглэж* сурахад оюун ухааны хувьд ч, сэдлийн хувьд ч бэлтгэдэг. (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ (англ. *professional development concept*; орос. *концепция профессионального развития*) – бие хүн мэргэжлээ хэрхэн сонгох, сурч эзэмших, мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанараа тасралтгүй хөгжүүлэх, мэргэжлийн хөгжлийн замаа төлөвлөх, хэрэгжүүлэх тухай шинжлэх ухааны үндсэн дүгнэлтүүдийг ийнхүү нэрлэдэг.

Мэргэжиж хөгжих ерөнхий үзэл баримтлалын мөн чанар, үндсэн дүгнэлтүүдийг судлаачид дараах байдлаар томъёолсон байдаг. Үүнд: 1) бие хүн мэргэжилтэн болж төлөвших үйл явц нь түүхэн болон нийгэм-соёлын нөлөөн доор явагддаг; 2) энэхүү үйл явц нь хүн бүрийн хувьд өвөрмөц, давтагдашгүй онцлог шинжтэй хэдий ч, түгээмэл зүй тогтолтой байдаг; 3) суралцах, мэргэжлээрээ ажиллах нь хүнд чадавх, эрч хүчээ нээж гаргах, өөрийгөө илэрхийлэх боломж олгодог; 4) сонгосон мэргэжил нь хүнд өөрт нь үнэ цэнтэй, утга учиртай байх ёстой. Тийм ажил мэргэжлийг олж сонгох нь мэргэжилтэн болж төлөвших үйл явцын гол цөм нь юм. Энэ нь ажил мэргэжлийн хувьд бие хүн өөрийн байр сууриа оновчтой тодорхойлсон эсэхийн шалгуур болдог; 5) хүний мэргэжлийн амьдралын зам (маршрут) нь нийгмийн нөхцөл байдлаас, бас санамсаргүй тохиолдлын нөлөөнөөс хамаардаг; 6) мэргэжиж хөгжих зүй тогтлын болон сэтгэл судлалын ухааны мэдлэг нь хүнд мэргэжлийн хөгжлөө ухаалаг төлөвлөж хэрэгжүүлэх, бүтээж туурвих боломжийг бүрдүүлдэг; 7) мэргэжлийн хөгжил нь бие хүний мэргэжилд чиглэсэн сонирхол үүсэхээс эхлэн мэргэжлийн амьдралыг бүхэлд нь хамарч явагддаг. (Эх сурвалж: Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ҮЙЛ ЯВЦ (англ. *professionalization*; орос. *профессионализация*) – бие хүнд мэргэжилд чиглэсэн сонирхол үүсэж төлөвшихөөс эхлэн мэргэжлээ сонгох, сурч эзэмших, мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанараа тасралтгүй хөгжүүлэх зэргээр мэргэжиж хөгжих замаа төлөвлөж хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн дэс дараалсан үе шаттай, урт хугацааны үйл явц юм.

Мэргэжиж хөгжих үйл явцыг судлаач Э.Эриксон, Ж.Сьюпер, А.Адлер, Б.Ливехуд, Е.А.Климов, А.К.Маркова, Н.С.Пряжников, Э.Ф.Зеер нар судалж, насны байдлаас хамааруулан үечилсэн байдаг. Тухайлбал: *Сургуулийн өмнөх үе* (0-6 нас), хүүхдүүд мэргэжлийн сэдэв бүхий дүрт тоглоом тоглох, мөн насанд хүрэгчдийн үйл ажиллагааг дуурайх тэмүүлэл илэрдэг; *1-7 дугаар ангийн сурагчид* (6-13 нас), энэ үед нэр хүнд бүхий тод томруун мэргэжлийг сонирхох хандлага илэрдэг; *8-9 дүгээр ангийн сурагчид* (14-15 нас), энэ бол ажил хөдөлмөрт хандах хандлага, зан суртахууны суурь төлөвшиж эхэлдэг хариуцлагатай үе; *10-12 дугаар ангийн сурагчид* (16-17 нас), ирээдүйн ололт амжилт нь мэргэжлээ зөв сонгосон эсэхээс хамаарна гэдгийг ухаарсан үе; *Сонгосон мэргэжлээрээ суралцах үе* (16-23 нас), энэ бол сонгосон мэргэжлээ суралцаж эзэмших үе; *Мэргэжилдээ дасан зохицох үе* (18-25 нас), энэ бол сургуулиа төгссөний дараа эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаж эхлэх үе; *Мэргэжиж хөгжих үе* (25-38 нас), энэ үед мэргэжлийн үйл ажиллагааг бие даан гүйцэтгэхэд суралцаад, мэргэжлийн мэдлэг чадвар, дадлыг эзэмших хэмжээгээрээ мэргэжиж хөгжих үйл явц эрчимждэг; *Мэргэжлийн чадварын өндөр түвшинд хүрэх үе* (38-55 нас), энэ үед мэргэжилтэн нь мэргэжлийн өндөр чадвар эзэмшиж, мэргэжлийнхээ оройд хүрдэг байна. (Эх сурвалж: Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014; Э.Ф.Зеер, Психология профессионального образования. 2-е издание. М., “Академия”, 2013; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (англ. *career development plan*; орос. *личный план профессионального развития*) – гэдэг нь сонгож байгаа хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны төрөл буюу сонгосон мэргэжлээ хэрхэн сурч эзэмших, эзэмшсэн

мэргэжлээрээ цаашид хэрхэн хөгжих талаарх ирээдүйн үндэслэлтэй төсөөлөл юм. Мэргэжиж хөгжих төлөвлөгөө нь тасралтгүй үргэлжлэх үйл явц бөгөөд нөхцөл байдлын өөрчлөлтийг даган шинэчлэгдэж, залруулагдаж байдаг.

Судлаач Е.А.Климов мэргэжиж хөгжих төлөвлөгөө нь дараах бүтэцтэй байх нь оновчтой гэж үзсэн байдаг. Тухайлбал: *үндсэн зорилго* (хэн болохыг хүсэж байгаа, юунд хүрэхийг тэмүүлж буй); *ойрын хугацааны зорилт* (2-3 жилд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа); *урт хугацааны зорилго* (4-10 жилийн хугацаанд гүйцэтгэсэн байх ажлын тойм); *ойрын зорилгодоо хүрэх арга зам, хэрэгсэл*; *зорилгодоо хүрэхэд учирч болох саад*; *зорилгодоо хүрэх өөрийн дотоод боломж*; *нөөц хувилбар* зэрэг болно.

Е.А.Климов, Н.С.Пряжников нар мэргэжиж хөгжих төлөвлөгөө зохиох алхмуудыг мөн боловсруулжээ. Үүнд: 1) ажил мэргэжлийн хүрээнд амжилтад хүрэх, сэтгэл хангалуун аж төрөхөд шударга хөдөлмөрийн гүйцэтгэх үүрэг, үнэ цэнийн талаар эргэцүүлэх, үзэл бодлоо цэгцлэх (энэ бол уг хүний үнэлэмж, зан суртахууныг илэрхийлэх бөгөөд энэ нь мэргэжлийн болон амьдралын төлөвлөгөө зохиоход нэн чухал утга учиртай); 2) ажил мэргэжлийн хэтийн зорилго (хүсэл мөрөөдөл)-оо амьдралынхаа бусад зорилго (амьдралын талаарх туйлын хүслэн, хувийн амьдрал, гэр бүл, ажил-амралтын талаарх үнэлэмж)-той уялдуулж зохицуулах; 3) мэргэжлийн ойрын зорилгоо томьёолох (энэ бол урт хугацааны зорилгод хүрэх үе шат); 4) нөөц хувилбарууд, тэдгээрийн эрэмбийг тогтоох. Энэ бол хэтийн зорилгодоо хүрэх боломжит арга замууд юм. Нөөц хувилбар нь хэтийн зорилготой яв цав давхцаж нийцэхгүй байж болно; 5) сонгосон мэргэжлээ сайтар судлах. Мэргэжлийн онцлогийг таньж мэдэх, суралцах сургуулийг судлах, мэргэжил-сургууль хоёрын нийцлийг судлах; 6) хэтийн болон ялангуяа ойрын зорилгодоо хүрэх өөрийн боломжийг сайтар мэдэх, тооцоолох (мэргэжил сонгож байгаа нөхцөл байдлаа нухацтай үнэлэх, дотоод, гадаад нөхцөлийг тооцоолох г.м); 7) зорилгодоо хэрхэн хүрэх арга замаа ул суурьтай шүүн тунгаах (ялангуяа ойрын зорилгын тухайд энэ нь чухал. Зорилгодоо хүрэхийн тулд өөрийгөө хэрхэн боловсруулах, бэлтгэх, засан залруулах г.м); 8) зорилгодоо хүрэхэд шууд бэлтгэж эхлэх, бодитой үйлдэл хийх (бодитой үйлдэл хийж эхэлснээр мэргэжлээ хэрхэн сонгосноо шүүн цэгнэх, өмнөх шийдвэр, төсөөлөл, мэргэжлийн төлөвлөгөөгөө тодотгох, засан залруулах боломж нээгддэг); 9) хэрвээ сонгосон (сонгож байгаа) мэргэжил, өөрийн боломж хоёр хоорондоо илт зөрөх тохиолдолд өөр сонголт хийх шаардлагатай (мэргэжлийн шинэ төлөвлөгөө зохиох). (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ТУХАЙ ОНОЛУУД (англ. *theories of professional development*; орос. *теории профессионального развития*) – бие хүний мэргэжиж хөгжих үе шат, зүй тогтлыг судалдаг онолын хэд хэдэн чиглэл байдаг. Тухайлбал: 1) *Дифференциал сэтгэл судлал* (бие хүний онцлог шинж, хувийн ялгааг судалж оношилдог, мэргэжлийн ажил үйлд тохирох эсэх талаар дүгнэлт гаргадаг чиглэл. Онолыг үндэслэгч нь Ф.Парсонс); 2) *Психодинамик онол* (бие хүний сэтгэлзүйн шинж чанарыг судалдаг чиглэл бөгөөд онолын гол төлөөлөгч нь У.Мозер, Э.Роу, З.Фрейд, А.Маслоу); 3) *Шийдвэр гаргалтын онол* (ажил, мэргэжил сонгох үйл явцыг зонхилж судалдаг чиглэл бөгөөд үндэслэгч нь Х.Томе, Г.Рис, П.Циллер, Д.Тидеман, О’Хара); 4) *Бие хүний хөгжлийн онол* (мэргэжил сонголтын асуудлыг судалдаг бөгөөд төлөөлөгч нь Ш.Бюлер, Э.Шпрангер); 5) *Бие хүний хэв шинжийн онол* (Ж.Холланд, Е.А.Климов); 6) *Ажил, мэргэжлийн хөгжлийн конструктивист (амьдралаа зохион бүтээх) онол* (М.Савикас); 7) *Нийгмийн харилцаанд сургах, суралцах тухай онол* (мэргэжил сонголт нь нийгмийн харилцаанд сургах, суралцах үйл явц гэж үздэг чиглэл, Ж.Крумбольтц); 8) *Ажилдаа дасан зохицох онол* (Дэвис, Лофквист, Вайс); 9) *Карьерын шийдвэр гаргалтын онол* (Д.Тидеман, О’Хара). (Эх

сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Йо.Эртэлт, М.Шарпф, Р.Висман. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ. Гарын авлага, УБ., 2017)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ҮЕ ШАТ (Д.СЬЮПЕР) (англ. *stages of professional development*; орос. *стадии профессионального развития*) – мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаа нь хүмүүст мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох боломж олгож, ажил мэргэжилтэй холбоотой урьдаас таамаглахад амаргүй асуудлаа шийдвэрлэх чадвар төлөвшүүлэх ёстой гэж үздэг. Д.Сьюпер бие хүний мэргэжиж хөгжих үйл явцыг дараах үе шатанд ангилж үзсэн байдаг: 1) *Өсөлтийн үе* – мэргэжил сонголтод бэлтгэх үе, 0-14 нас; 2) *Эрэл хайгуулын* (янз бүрийн ажил үйлд өөрийгөө сорих, хүч чадлаа үнэлэх турших) үе, 15-24 нас; 3) *Эзэмшиж бататгах* (мэргэжлийн үйл ажиллагааны тодорхой төрлийг сонгож эзэмших) үе, 25-30 нас; 4) *Тогтворжуулах* (мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа) үе, 30-44 нас. Энэ үе шатанд сонгосон мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа зохистой үр дүнд хүрдэг байна; 5) *Хүрсэн түвшингээ дэмжиж барих, хадгалах үе*, 45-64 нас; 6) *Бууралтын үе*, 65-аас дээш нас. Энэ үе шатанд ажилтны бүтээмж буурч эхэлдэг. Үе шат бүрт бие хүн, мэргэжлийн ажил хөдөлмөрийн хооронд онцлог харилцаа бүрэлддэг гэж судлаач Д.Сьюпер үзжээ. (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ҮЕ ШАТ (Э.ЭРИКСОН) – тэрбээр бие хүний нийгэм-сэтгэл зүйн адилсах үзэл нь хөгжлийн гол шалгуур гэж үзсэн (Э.Эриксон, 2000). Энэ шалгууртаа тулгуурлан бие хүний хөгжлийг дараах байдлаар үечилсэн байдаг: 1) *“итгэл-үл итгэл”-ийн үе* (энэ үед бие хүнд нэг бол итгэл найдвар (баталгаатай байдал), эсвэл үл итгэл төлөвших боломжтой; эдгээрийн аль нь төлөвших нь насанд хүрэгчдээс ихээхэн хамаардаг, хамгийн гол нь итгэл төлөвшүүлэх нь чухал) (1 хүртэлх нас); 2) *автономи байдал буюу эргэлзээ ба ичих мэдрэмж төрөх үе* (“би-өөрөө” хэмээхэд дөхөж очно.) (1-3 нас); 3) *санаачилга ба гэмших мэдрэмж төрөх үе* (нийгмийн энгийн хэм хэмжээг эзэмших) (3-6 нас); 4) *хөдөлмөрч чанар, чадамгай байдал илрэх ба дутуугийн мэдрэмж төрөх үе* (үе тэнгийнхэнтэйгээ харилцах, тэдэнтэй өөрийгөө харьцуулах, уралдах, өөрийгөө адилтгах) (6-14 нас); 5) *адилсах ба үл зөвшөөрөх үе* (үүрэг ролийн адилтгал төлөвших, ажил мэргэжлийн хувьд болон бие хүнийхээ хувьд хэн болохоо тодорхойлох) (Е.А.Климовын ангиллаар “оптац”-ын үед дөхөж очно) (14-20 нас). Э.Эриксон энэ үеийг бие хүний амьдралын хэцүү, эгзэгтэй үе гэж үзсэн байдаг. Учир нь, энэ насныхан үлгэр дуурайл авах хамгийн шилдэг дүр төрхийн эрэлд автсан байдаг; 6) *хамтын ажиллагаа-ба ганцаардал, тусгаарлалын үе* (энэ үед дотно харилцаа (интим) бий болдог, гэр бүлийг төлөвлөж зохиодог) (20-35 нас); 7) *нөхөрлөл ба хөндийрлийн үе* (мэргэжлийн үйл ажиллагаа, бүтээл туурвил, өөрийгөө танин мэдэх, үнэлэх, нийгэмд эзлэх байр, статус чухал тооцогддог. Э.Эриксон энэ үеийг хүний амьдралын хамгийн чухлын нэг гэж үзсэн бөгөөд энэ үед өөрийгөө илэрхийлж чадах, эсэх нь тодорхой болдог. (35-65 нас); *туулсан зам, амжилт ололтоо үнэлэх, адилтгалаа ухаарах, эсвэл өнөөг хүртэл бүтээсэн зүйлдээ сэтгэл дундуур үлдэх үе* (60-65, түүнээс цааш нас). (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ҮЕ ШАТ (Е.А.КЛИМОВ) – хөдөлмөрийн гол субъект болох бие хүний хөгжлийн талаар Е.А.Климовын (1988, 1996) дэвшүүлсэн ангилал нэлээд түгээмэл хэрэглэгддэг. Тэрбээр бие хүний мэргэжиж хөгжих үе шатыг дараах байдлаар ангилсан байна. Үүнд: *Тоглоомын үе* (3-8 нас); *Суралцах үйл ажиллагааны үе* (6-8-аас 11-12 нас); *Оптац-ийн үе* (лат. *optatio* – *оптация* – *хүсэл, сонголт*) (11-12-аас 14-18 нас); *Аден-ийн үе* (мэргэжлийн боловсролыг сонгох, суралцах үе); *Адаптант-ын үе* (мэргэжлийн

боловсролын дараа мэргэжлээрээ ажиллаж эхлэх үе); *Интернал-ын үе* (мэргэжлээрээ жинхлэх, мэргэжлийн ажил үүргээ хэвийн түвшинд тогтвортой гүйцэтгэх чадвар эзэмших); *Мастер-ын үе* (мэргэжлээрээ ердийн сайнаас-шилдэг нь болох); *Авторитет-ын үе* (шилдгүүдийн дундаас шилдэг нь болох); *Халамжлагч-багшийн үе* (мэргэжилтнийхээ хувьд хөгжлийн оргилд хүрэх буюу зөвлөгч, багшийн түвшинд хүрэх). (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, 2010; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения 5 дахь хэвлэл, 2012)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ҮЕ ШАТ (А.К.МАРКОВА). Судлаач А.К.Маркова бие хүн мэргэжил эзэмших үе шатыг нэлээд тодорхой байдлаар үечилсэн байдаг. Үүнд: 1) мэргэжилдээ тохирч зохицох (адаптац) үе; 2) мэргэжилдээ төвлөрсөн үе (мэргэжилдээ тохирч зохицсон, өөрийн гэсэн арга эзэмшсэн, шаардлагын түвшинд тогтвортой ажилладаг); 3) мэргэжилдээ төгс зохицсон үе (энэ бол Е.А.Климовын үечлэлээр “мастер” түвшин, мэргэжлийн ажлаа урлагийн түвшинд гүйцэтгэдэг); 4) мэргэжлээ баяжуулах түвшин (мэргэжлийн өндөр түвшинд хүрсэн, мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа шинийг, бүтээлч байдлыг эрэлхийлж бүтээдэг); 5) мэргэжлээ, төрөл мэргэжлүүдийг чөлөөтэй эзэмшсэн үе (мэргэжлийн хүрээнээсээ хальсан, мэргэжилтэн гэхээсээ илүүтэй “уран бүтээлч” түвшинд хүрсэн); 6) мэргэжлийн оройд хүрсэн (өөрийгөө бүтээлч байдлаар бүрэн дүүрэн илэрхийлдэг). Энэ үечлэлийнхээ 4, 5, 6 дахь үеийг А.К.Маркова “Супер мэргэжилтэн” хэмээн нэрлэсэн байна. (Эх сурвалж: Маркова А.К., Психология профессионализма, Москва, 1996. М; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ЯВЦ ДАХЬ ЗӨВЛӨГӨӨ (англ. *professional development counselling*; орос. *консультации по профессиональному развитию*) . Мэргэжиж хөгжих үйл явц нь мэргэжилд чиглэсэн сонирхол үүсэхээс эхлэн мэргэжлээ сонгох, сонгосон мэргэжлээ сурч эзэмших, ажиллах, мэргэжилдээ тохирч зохицох, мэргэжиж хөгжих, улмаар мэргэжлийн чадварын дээд түвшинд хүрэх үеийг хамардаг.

Мэргэжиж хөгжих эдгээр тодорхой үе шат бүрт зөвлөх үйлчилгээний эрэлт үүсдэг. Тухайлбал: 1-7 *ангийн сурагчид* (6-13 нас: сонирхож байгаа мэргэжлүүдийн талаар ярьж таниулах; ажил мэргэжлийн талаарх ойлголтыг нь алхам алхмаар өргөжүүлэх; мэргэжлүүдийн хоорондоо төсөөтэй болон ялгаатай талуудыг ойлгуулах); 8-9 *ангийн сурагчид* (13-15 нас: цаашид суралцах чиглэлийг тодорхойлох бэлтгэл курсийг сонгоход нь туслах; өөрийгөө таньж мэдэхэд нь туслалцаа үзүүлэх; мэргэжлийн ажлын утга учир, ач холбогдлыг түлхүү ойлгуулах; мэргэжлүүдийн талаар мэдээлэл өгөх); 10-12 *ангийн сурагчид* (15-17 нас: өөртөө тохирох мэргэжлийг сонгохын учир холбогдлыг ойлгуулах; мэргэжил олгох сургуульд элсэх арга замын талаар мэдээлэл өгөх; мэргэжлийг олон хувилбартай сонгох дадлага хийхэд туслах); *Оюутан үе* (16-23 нас: мэргэжлээ нарийвчлан тодруулах, курсийн болон дипломын ажлын сэдвийг сонгоход нь дэмжлэг үзүүлэх; мэргэжлээ амжилттай суралцаж эзэмшихийн ач холбогдлыг ойлгуулах); *Мэргэжилдээ тохирч зохицох үе* (18-25 нас: мэргэжилдээ тохирч зохицоход нь туслалцаа үзүүлэх; туршлагатай, өндөр түвшний мэргэжилтнүүдэд шавь ороход нь туслах); *Мэргэжиж хөгжих үе* (25-38 нас: мэргэжлийн хөгжлийн төлөвлөгөө зохиоход нь туслах; мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа төвлөрч, жинхэнэ мэргэжилтэн болж төлөвшихөд нь туслах; ажлынхаа агуулга, үйл явцад төвлөрч ажиллахад нь зөвлөх; мэргэжлийн мэдлэг, чадварын дутагдлыг нөхөх арга зам боловсруулахад нь туслах; туршлага дутмаг, байгууллагын онцлогийг төдийлөн таньж мэдээгүйгээс үүдэлтэй асуудлыг шийдвэрлэхэд нь туслах; мэргэжиж хөгжих эрчимтэй үйл явцыг нь дэмжих); *Жинхэнэ мэргэжилтэн болох үе* (38-аас дээш нас: инновацийн шинэ түвшинд гарахад нь (шинээр зохион бүтээх, гүйцэтгэлийн өндөр түвшинд хүрэх г.м) туслах; албан тушаал дэвших, шинэ ажил үүрэг гүйцэтгэхэд нь зөвлөгөө өгөх; хүрсэн түвшингээ хадгалахад

зөвлөгөө өгөх) зэрэг болно. (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014)

МЭРГЭЖИЖ ХӨГЖИХ ТУХАЙ Д.СЬЮПЕР-ИЙН ОНОЛ (англ. *career development theory by D.Super*; орос. *теория профессионального развития Д.Сьюпера*). Тэрбээр бие хүн мэргэжиж хөгжих тухай онол, үзэл баримтлалаа дараах байдлаар томъёолсон байдаг. Тухайлбал: 1) хүмүүс өөр өөрийн онцлог чадавх, сонирхол, шинж чанартай байдаг; 2) хэн нэгэн хүн тодорхой тооны мэргэжилд, харин тухайлсан нэг мэргэжил нь тодорхой тооны хүмүүст таарч тохирдог; 3) цаг хугацаа, амьдралын туршлагаас хамааран мэргэжиж хөгжих бодит болон субъектив нөхцөл өөрчлөгддөг бөгөөд энэ нь хүнийг ажил мэргэжлийн талаар нэг биш, хэд хэдэн сонголт хийхэд хүргэдэг; 4) мэргэжиж хөгжих үйл явц нь дэс дараалсан үе шаттай явагддаг; 5) бие хүний мэргэжиж хөгжих үйл явц нь эцэг, эхийн нийгэм-эдийн засгийн байр байдал, өөрийнх нь шинж чанар, хөгжлийн боломж зэргээс хамаардаг; 6) бие хүний сонирхол, чадавх бүрэлдэн төлөвшихөд идэвхтэй нөлөө үзүүлэх, мөн өөрийгөө туршин сорих тэмүүллийг нь дэмжихийн зэрэгцээ “Өөрийн тухай үзэл баримтлал” - ыг нь төлөвшүүлэх замаар түүний мэргэжих хөгжих үе шатуудыг залж чиглүүлэх боломжтой; 7) мэргэжиж хөгжих үйл явц бол уг чанартаа бие хүн “Өөрийн тухай үзэл баримтлал” аа хэрэгжүүлж байгаа явдал байдаг; 8) мэргэжлийн үйл ажиллагааны явцад чадавх, сонирхол, шинж чанараа нээж гаргах боломж аль хэр байгаагаас уг хүний ажлаасаа авах сэтгэл ханамж нь шалтгаалдаг гэжээ. (*Мэргэжиж хөгжих үе шат (Д.Сьюпер)*). (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

МЭРГЭЖИЛ (англ. *profession*; орос. *профессия*) – гэдэг нь тусгай хөтөлбөрийн дагуу суралцаж эзэмшсэн мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанаруудыг шаарддаг хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны нэгэн төрөл юм. *Мэргэжил* нь эзэмшсэн хүндээ материаллаг болон оюуны баялаг, үнэ цэнийг бүтээж, орлого олж амьдрах үндсэн хэрэгсэл болдог.

Мэргэжлийг эзэмшсэнээр хүн нийгмийн амьдралд оролцож, биеийн болон оюуны хүчээ үнэлүүлж, аж төрөхөд шаардлагатай орлогын эх үүсвэр олдог. Ямар нэгэн мэргэжлийн бүлэгт (нийтлэгт) харьяалагдах нь бие хүний нийгмийн үүрэг ролийн чухал хэсэг. Бие хүн мэргэжлээ сонгосноор зөвхөн өөртөө ажил үйл сонгож байгаа хэрэг биш, харин амьдралын үнэлэмж, хэм хэмжээ, аж төрөх хэв маяг, оршин амьдрах социал хүрээгээ сонгож байгаа явдал юм.

Мэргэжил бүрийн ажлын агуулга өөр өөр байдаг учир өвөрмөц ялгаатай мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанар шаардагддаг. Иймээс мэргэжлийг тусгай хөтөлбөрийн дагуу сургаж эзэмшүүлдэг. Мэргэжил олгох хөтөлбөр нь тухайн мэргэжилд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, чадвар, дадлыг эзэмшүүлж, шинж чанарыг төлөвшүүлэхэд чиглэдэг. Ийм хөтөлбөрийн дагуу суралцаж, уг мэргэжилд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, чадвар, дадлыг стандартын түвшинд эзэмшсэн тохиолдолд мэргэжлийн диплом (гэрчилгээ, сертификат) олгож, албан ёсоор баталгаажуулдаг.

Манай улсад *мэргэжил, нарийн мэргэжил* гэсэн нэр томъёог үндсэндээ ижил утгаар хэрэглэдэг. Нарийн мэргэжил гэдэг нь нэг мэргэжлийн дотор багтдаг мэргэжлүүд юм. Жишээлбэл, барилгын инженер нь (инженер мэргэжилд багтдаг), дотрын эмч (эмч мэргэжилд багтдаг), физикийн хичээлийн багш (багш мэргэжилд багтдаг) г.м. (Эх сурвалж: Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОЛТ (англ. *professional choice*; орос. *профессиональный выбор*) – бие хүн нэг талаас мэргэжилд чиглэсэн хүсэл сонирхол, чадавхаа танин мэдэж, нөгөө талаас мэргэжлүүдийг ул суурьтай судалсны үндсэн дээр, зах зээлийн эрэлтийг харгалзан, ирээдүйн ажил, мэргэжлээ үндэслэлтэй сонгож, мэргэжлийн хөгжлийн ойрын болон хэтийн төсөөлөл, төлөвлөгөөгөө боловсруулах үйл явц. (*Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө, Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа, Мэргэжил сонгох явцад гардаг түгээмэл алдаа үз*). (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профорентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профорентология, теория и практика. Академический проект, 2006)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОЛТЫН СЭДЭЛ (англ. *motivation of professional choice*; орос. *мотивы выбора профессии*) – нь аль нэгэн мэргэжил сонгоход хүнийг өдөөж, чиглүүлж байгаа оюун санааны болон материаллаг зүйл, бие хүний ухамсарласан хэрэгцээ юм. *Мэргэжил сонголтын сэдэл* бол бие хүний амьдралын зорилго, төлөвлөгөө, мэргэжилд чиглэсэн сонирхол, чадавх, эрэлт хэрэгцээ, материаллаг (цалин, хангамж г.м) болон оюун санааны (сонирхолтой ажил үйл, өсөж хөгжих боломж, нэр хүнд олох г.м) үнэлэмжийнх нь илэрхийлэл байдаг.

Сэдэл нь, бие хүнийг хэрэгцээгээ хангахад чиглэсэн үйлдэл, үйл ажиллагаанд өдөөж байдаг бөгөөд уг хүний авир үйлдэл, түүний эхлэл, чиг хандлага, идэвхийн цаад учир шалтгааны нийлбэр, хүнийг үйлдэл, үйл ажиллагаанд татан оруулдаг дотоод түлхэц юм.

Мэргэжил сонголтын сэдлийг судлаачид дараах байдлаар ангилж үзсэн байдаг. Үүнд: *нийгмийн сэдэл* (нийгэмдээ хувь нэмэр оруулах, хүндтэй байр эзлэх г.м); *ёс суртахууны сэдэл* (хүмүүст туслах, тэдэнд хэрэгтэй байх г.м); *гоо зүйн сэдэл* (нийцэл зохицолтой, гоо сайхан байх, аж төрөх); *танин мэдэхүйн сэдэл* (тусгай мэдлэг чадвар эзэмших, шинжлэх ухаан, мэргэжлийг таньж мэдэх, гүнд нь нэвтрэх г.м); *бүтээлч сэдэл* (чухал, үнэ цэнэтэй, давтагдашгүй зүйлийг бүтээх, тийм чадвартай мэргэжилтэн болох); *материаллаг сэдэл* (өндөр цалинтай, боломжийн орлоготой байх); *нэр төрийн сэдэл* (нийгэмд нэр төр олох, богино хугацаанд ахиж дэвших, үнэ цэнэтэйд тооцогддог мэргэжил сонгох); *утилитар сэдэл* (хот суурин газар ажиллах, аж төрөх, гэр орондоо ойр, хялбархан сурч эзэмших мэргэжил сонгох). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профорентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Личность и профессия: Психологическая поддержка и сопровождение. Под редакцией Л.М.Митиной. Москва 2005)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОХ СЭТГЭЛ ЗҮЙН УРЬДАЧ НӨХЦӨЛ (англ. *psychological prerequisites for choosing a profession*; орос. *психологические предпосылки выбора профессии*). Судлаачид бие хүн мэргэжлээ сонгоход зайлшгүй чухал сэтгэл зүйн дараах 3 бүлэг урьдач нөхцөлийг авч үздэг. Тухайлбал: **1)** нэг дэх бүлэг нөхцөл (бие хүний өөрийн ухамсар төлөвшсөн, амьдралын байр сууриа тодорхойлсон байх, энэ нь, ажил, мэргэжлийн хувьд хэн болохоо шийдэхэд өдөөж, хөтөлж байх); **2)** хоёр дахь бүлэг нөхцөл (бие хүний мэргэжлийн хандлага төлөвшсөн, тодорхой хүрээний мэргэжил сонгох санаа зорилго, сэдэл сонирхол, эрхэмлэл, үзэл санаа бүрэлдсэн байх); **3)** гурав дахь бүлэг нөхцөл (бие хүний дотоод бүтцийн дээд түвшин болох үнэлэмжийн баримжаа, тухайлбал, мэдлэг, сонирхол, дуртай (илүүд үздэг) зүйл, гол эрхэмлэл (идеал) бүрэлдэж тогтсон байх (бүтээж туурвих, хосгүй байх, өөрийн чадавхаа бүрэн нээж гаргах, тасралтгүй төгөлдөржих, нийгэмдээ хэрэгтэй байх, арвин орлого олох, хүмүүст үнэлэгдэх, нийгэмд чухал байр эзлэх, амгалан, сэтгэл ханамжтай аж төрөх г.м).

Ийнхүү сурагчид ажил, мэргэжлийн хувьд хэн болохоо шийдэж, байр сууриа тодорхойлоход бие хүний өөрийн ухамсар, мэргэжлийн хандлага, үнэлэмжийн баримжаа зэрэг нь нэн чухал үүрэгтэй урьдач нөхцөл болдог байна. (Эх сурвалж:

С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОХ ЯВЦАД ГАРДАГ ТҮГЭЭМЭЛ АЛДАА (англ. *mistakes in the choice of profession*; орос. *ошибки в выборе профессии*). Мэргэжлээ сонгохдоо шинжлэх ухааны мэдлэг, арга зүйд тулгуурлаагүй нөхцөлд алдаа гардаг. Тухайлбал: 1) мэргэжлийн үйл ажиллагааны агуулга, ажлын нөхцөл, тавигдах шаардлагыг ул суурьтай судлахгүйгээр мэргэжлээ сонгох; 2) өөрийн чадавх, боломжоо бодитой үнэлэхгүйгээр мэргэжлээ сонгох; 3) мэргэжлийг шохоорхох байдлаар сонгох; 4) мэргэжлийг ирээдүйтэй, ирээдүйгүй гэж ялгаварлаж хандах; 5) мэргэжлээ сонгохдоо бусдын нөлөөнд автах, эсвэл бусдыг (нэр хүнд бүхий хүмүүс, найз нөхөд) дуурайх; 6) сонирхдог хичээлээ мэргэжилтэй адилтгаж үзэх; 7) мэргэжлийн нөөц хувилбаргүй сонголт хийх зэрэг нь алдаанд хүргэдэг. (Эх сурвалж: Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012; Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010;)

МЭРГЭЖЛЭЭ СОНГОГЧИЙГ ИДЭВХЖҮҮЛЭХ АРГА (англ. *method of enhancing professional self-identity*; орос. *метод активизации профессионального самоопределения личности*). Бие хүнийг ирээдүйн ажил, мэргэжлээ сонгоход нь танин мэдэхүй-оюун санааны хувьд идэвхжүүлэх явдал нь мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагааны эн тэргүүний зорилт байдаг.

Мэргэжил сонгогчийг идэвхжүүлэх дараах аргыг мэргэжлийн баримжаа олгох практикт өргөн хэрэглэдэг. Тухайлбал: 1) зөвлөгч нь ажил, мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой чухал асуудлыг (кейс шинжлэх г.м) шийдвэрлэхэд үйлчлүүлэгчээ татан оролцуулж, хамтарч ажиллах, үйлчлүүлэгчийн оролцоог дэмжиж, урамшуулах; 2) үйлчлүүлэгчид бага зэргийн төвөгтэй, гэхдээ шийдвэрлэх бүрэн боломжтой зорилт тавьж өгөх. Гэхдээ уг асуудлыг шийдвэрлэхэд үйлчлүүлэгчид одоо байгаа мэдлэг чадавх нь арай хүрэлцэхээргүй байх, түүнээс илүү мэдлэг, хүчин чармайлт шаардахуйц байх. Ийм нөхцөлд үйлчлүүлэгч зөвлөгөө дэмжлэг авахаар зөвлөгчдөө ханддаг; 3) үйлчлүүлэгчдээ (түүний нас, боловсролын түвшинг харгалзан) ажил, мэргэжлийн сонголттой холбоотой жишиг асуудлуудыг шийдвэрлэх чадавх төлөвшүүлэх. Ингэхдээ зөвлөгч нь асуудлын бэлэн хариултыг тэр бүр өгдөггүй бөгөөд асуудлаа өөрөө танин мэдэх, шийдвэрлэх арга замыг өөрөө олох боломжийг үйлчлүүлэгчдээ олгодог; 4) үйлчлүүлэгчдээ ажил, мэргэжлийн нөхцөл байдал (кейс)-ыг шинжлэх, асуудлыг илрүүлж шийдвэрлэх чадвар, дадал төлөвшүүлэх. Энэ бол танин мэдэхүй, оюун санааны идэвхжүүлэлтийн хамгийн хүсүүштэй үр дүн байдаг. (*Мэргэжлийн чиг баримжаа, Ажил, Мэргэжлийн зөвлөгөө, Мэргэжлийн тохиц үз*). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология. М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОЛТЫН ӨРХ ГЭРИЙН СОЁЛООС ҮҮДЭЛТЭЙ ОНЦЛОГ (англ. *family and clan patterns of professional self-determination*; орос. *семейно-клановые закономерности профессионального самоопределения*). 1) амьжиргааны түвшин дээгүүр өрх гэрийн хүүхдүүд сонголтын өргөн боломжтой байдаг (ихэвчлэн их сургууль баримжаалдаг), харин амьжиргааны түвшин доогуур өрх гэрийн хүүхдүүд хурдавчилсан сонголт хийдэг бөгөөд ихэвчлэн тодорхой, нарийн мэргэжил сонгох хандлагатай; 2) эрх зүйн харилцаа хөгжсөн нийгмүүдэд карьерын сонголт хийх гарааны боломжийн тэнцүү байдал нэмэгддэг (амжилтын гол нөхцөл нь тухайн хүний идэвх, авьяас, чадавх болдог); 3) карьерын чухал шийдвэрүүд ихэвчлэн өрх гэрийн дотор анхлан гардаг (эцэг эхийн саналын үндсэн дээр); 4) карьерын сонголттой холбоотой асуудлуудад өрх гэрийн

уламжлалыг баримтлах хандлагатай; 5) өрх гэрийн уламжлалыг харгалзан зарим үед өрхийн гишүүд нь хувийн карьераасаа татгалзах явдал байдаг; 6) эцэг эх, төрөл садангийн амжилт нь хүүхэд, өсвөр насныханд үлгэр дуурайл болдог; 7) хүүхэд - эцэг эхийн харилцаа төдийлөн хөгжөөгүй тохиолдолд эцэг эхийн амжилт нь тэр бүр үлгэр дуурайл болж чаддаггүй. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012)

МЭРГЭЖЛЭЭ СОНГОГЧИЙГ ИДЭВХЖҮҮЛЭХ ЗӨВЛӨГӨӨ (англ. *vocational guidance activating consultant*; орос. *активизирующая профориентационная консультация*). Ажил, мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний үндсэн зорилго нь мэргэжил сонгогчийг идэвхжүүлж, түүнийг ажил, мэргэжлийнхээ ирээдүйн эзэн болгож төлөвшүүлэхэд оршдог. Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөөг мэргэжлээ сонгогчийг хэрхэн идэвхжүүлж байгаа байдлаар нь дараах 3 түвшинд ангилж үздэг:

Нэгдүгээр түвшний зөвлөгөө: ийм зөвлөгөөний үед зөвлөгч, үйлчлүүлэгчийн харилцаа нь “субъект-объект” хэлбэрээр явагддаг. Зөвлөгч нь үйл ажиллагааг санаачлагч, идэвхтэй-субъект, харин мэргэжлээ сонгогч нь зөвлөгчийн зааврыг идэвхгүй хүлээн авагч-объект. Ийм зөвлөгөөний үед мэргэжлээ сонгогчийн идэвхийн тухай, түүнийг идэвхжүүлэх тухай асуудал байдаггүй. Энэ бол ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох хуучин арга юм (мэргэжлээ сонгогчийг зүгээр л “чиглүүлдэг”). Харин ажил, мэргэжлийн ирээдүйгээ *өөрөө тодорхойлно* гэдэг нь үүнээс өөр түвшний зөвлөх үйлчилгээг шаарддаг.

Хоёрдугаар түвшний зөвлөгөө: ийм зөвлөх үйлчилгээ нь зөвлөгч, мэргэжлээ сонгогчийн хооронд бодитой харилцаа, хамтарсан ажиллагааг шаарддаг. Энэ нь “субъект-субъект”-ын хэлбэрээр явагддаг. Тийм учраас энд мэргэжлээ сонгогчийг өөрийг нь идэвхжүүлэх, зөвлөгч-мэргэжлээ сонгогч хоорондын нягт хамтын ажиллагаа, харилцааг зориуд төлөвлөж хэрэгжүүлэх явдал нэн чухал үүрэгтэй.

Гуравдугаар түвшний зөвлөгөө: ийм зөвлөх үйлчилгээний явцад зөвлөгч нь мэргэжлээ сонгогчийг мэргэжлийн чиг баримжаатай холбоотой асуудлаа бие дааж шийдвэрлэхэд нь алхам алхмаар сургадаг. Ийм байдлаар мэргэжлээ сонгогчид “дотоод идэвх” төлөвшүүлж, цаашдаа өөртөө тулгарсан асуудлуудыг зөвлөгчийн оролцоогүйгээр шийдвэрлэхэд сургадаг. Энэ нь зөвлөгч, мэргэжлээ сонгогч хоёр “объект-субъект”-ын хэлбэрээр ажиллаж байна гэсэн үг. Ийнхүү зөвлөгч нь идэвх санаачилгаа үйлчлүүлэгчдээ алхам алхмаар шилжүүлж, субьектийн байр сууриасаа объектын байр сууринд алгуур шилждэг. Мэргэжлээ сонгогч нь эхэн үедээ зөвлөгчөөс тусалцаа авдаг идэвхгүй объект байснаа, дунд үедээ харьцангуй идэвхтэй объект болж, харин цаашдаа ажил, мэргэжлийн ирээдүйгээ шийдвэрлэгч эзэн-субъект болдог. Энэ нь зөвлөх үйлчилгээний хүсүүштэй зорилго бөгөөд хүрэхэд хялбар биш боловч мэргэжсэн зөвлөгч үүнд ямагт тэмүүлж байдаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология. М., “Юрайт”, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евронек”, 2008)

МЭРГЭЖЛЭЭ СОНГОГЧИЙН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТЫН ӨӨРЧЛӨЛТ (англ. *changes in goals and objectives of the vocational self determination*; орос. *смена целей и задач субъекта самоопределения*). Цаг хугацааны явцад мэргэжлээ сонгож байгаа бие хүний зорилго, зорилтууд нь өөрчлөгдөх магадлалтай бөгөөд энэ нь ихээхэн эерэг зүйл юм. Зөвлөх үйлчилгээний явцад ажил, мэргэжлийн зөвлөгчийн төсөөлөл ч мөн хөгжиж өөрчлөгддөг. Зөвлөгч, үйлчлүүлэгч хоёрын идэвхтэй харилцааны явцад карьерын хөгжил, сонголтын талаар шинэ ойлголт, мэдлэгт хүрснээр ажил, мэргэжлийн баримжааны зорилго, зорилтуудын талаарх төсөөлөл нь өөрчлөгдөж болно.

Үүний зэрэгцээ, үйлчлүүлэгчээ шинэ зорилго, утга учирт чиглүүлэх нь ажил, мэргэжлийн зөвлөгчийн болон зөвлөх үйлчилгээний чухал үүрэг байдаг. Үүнгүйгээр, үйлчлүүлэгчийг ажил мэргэжлийн хүрээний сонголтын жинхэнэ идэвхтэй эзэн (субъект) болгох боломжгүй байдаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012)

МЭРГЭЖЛЭЭ СОНГОГЧИЙН НАСНААС ХАМААРАХ ОНЦЛОГ (англ. *age features of professional self-determination*; орос. *возрастные особенности профессионального самоопределения*). Мэргэжил сонголт нь насны үе шатнаас хамаарсан онцлогтой байдаг. Сурагчид нас нэмэх хэрээр ажил, мэргэжлийн хувьд хэн болохоо тодорхойлоход илүү анхаарал хандуулдаг. Өсвөр наснаас эхлэн “бүгдийг сурна” гэдэг хандлагаас “...-ний тулд үүнийг сурна” гэдэг хандлагад шилждэг байна. Ийм учраас сурагчдад (ялангуяа ахлах ангийн) ирээдүйн ажил, мэргэжлийн талаар байр сууриа тодорхойлоход нь сурган-сэтгэл зүйн дэмжлэг зайлшгүй шаардагддаг.

Сургуулийн өмнөх насны хүүхэд. Мэргэжлийн баримжаа олгох ажлыг 6-7 наснаас эхлэх нь зүйтэй гэж судлаачид үздэг. Энэ насны үед хүүхдэд ажил, хөдөлмөрийн талаар эерэг хандлага төлөвшиж эхэлдэг. Үүний зэрэгцээ энэ наснаас ажил, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд хэрэгтэй анхан шатны чадвар бий болно.

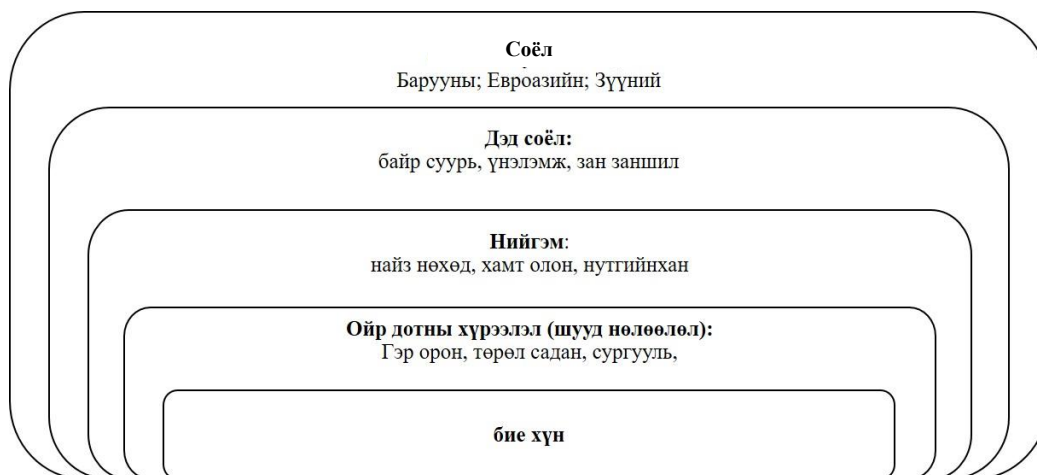
Бага ангийн сурагчид. Тэдэнд ажиллаж, хөдөлмөрлөхийн утга учрыг зөв ойлгуулах, ойрын хүрээллийн насанд хүрэгчдийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд сонирхол төрүүлэх, янз бүрийн бүтээлч ажил үйлд оролцуулах, мэргэжлийн үйл ажиллагаатай холбоотой танин мэдэхүйн тоглоом тоглуулах нь ач холбогдолтой.

Дунд ангийн сурагчид. Тэд “судлах, эрж хайх” үедээ байдаг бөгөөд өөрийгөө “том хүн” гэж харуулах, бие даасан байдалд тэмүүлж байдаг. Энэ үед нь тэднийг өөр өөрсдийн сонирхол, чадавх мөн амьдралын зорилгоо таньж мэдэхэд сэдэлжүүлж чиглүүлэх нь чухал. Энэ нь, цааш цаашдын сонголтод нь түлхэц болдог.

8-9 дүгээр ангийн сурагчид. Энэ нас бол өөрийн ухамсар төлөвшиж эхлэх үе юм. Энэ үед нь өөрийн санаа зорилгоо бодитой байгаа чадавх, боломж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй харьцуулж үзэхэд нь туслах шаардлагатай байдаг.

10-12 дугаар ангийн сурагчид. Цаашид суралцах, мэргэжих тодорхой чиглэлийг сонирхож байдаг. Нэг үгээр хэлбэл, нийгэмд эзлэх байр, ажил, мэргэжлийн статусаа тодруулах (танин мэдэх болон мэргэжлийн үйл ажиллагааны тогтвортой сонирхлоо илрүүлж олох, тодорхой төрлийг сонгох, карьерын хөгжлийн замаа төлөвлөх, түүндээ бэлтгэх г.м) үе юм. Ажил, мэргэжлийн сонголтын энэ үед нь сурган-сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх нь үр дүнтэй. (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОЛТЫН СОЦИОЛОГИЙН ОНОЛ (англ. *sociological theory of career choice*; орос. *социологическая теория профессионального выбора*) . Социологийн онол нь, мэргэжил сонголтод тухайн бие хүний өсөж төлөвшсөн нийгэм-соёлын орчин (*ойр дотны хүмүүс; нийгэм; дэд соёл; соёл*), нийтээр даган мөрддөг норм, хэмжээ, үнэлэмж зэрэг нь голлох нөлөө үзүүлдэг гэж үздэг (*Зураг үз*).



Соёл. 1) *барууны соёл*. Бизнес эрхлэх эрх чөлөө, ардчиллын үнэлэмж төлөвшсөн, нийгэмд эзлэх байрын хувьд мобил чадвар нь өндөр байх нөхцөл бүрдсэн, бие хүн ажил, мэргэжлээ сонгох эрх чөлөөтэй; 2) *евразийн соёл*. Ажил, мэргэжлийн шийдвэр гаргахад чадвар, сонирхлыг тэгш харгалздаг. Мөн мэргэжил дээшлүүлж суралцсанаар илүү мобил чадвартай болно гэж үздэг; 3) *зүүний соёл (дундад болон алс дорнод)*. Ажил, мэргэжил сонгох эрх чөлөө харьцангуй хязгаарлагдмал, уламжлалт соёлын дагуу эцэг нь хүүгийнхээ ажил, мэргэжлийг төлөвлөдөг, эмэгтэйчүүдийн ажил, мэргэжлийн сонголтыг чухалчилдаггүй;

Дэд соёл: 1) нийгмийн анги давхаргын соёл, байр суурь, үнэлэмж, хэм хэмжээний цогц; 2) үндэс угсаа, харьяалал (уугуул иргэд, цагаач иргэд г.м)-тай холбоотой үнэлэмж, хэм хэмжээ; 3) газар зүйн бүс (хөгжлийн хувьд сул бүс нутаг, хөгжлийн хувьд хүчирхэг бүс нутаг)-ээс хамааралтайгаар бий болсон үнэлэмж;

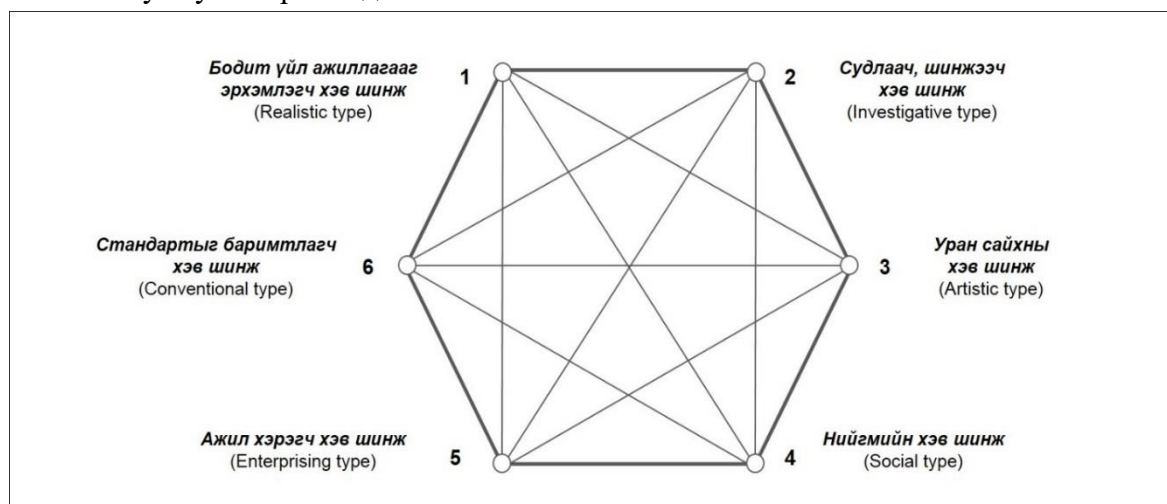
Нийгэм: 1) бие хүнтэй холбоотой бүлгүүд (найз нөхөд хамт олон, шашин, хөршүүд, нутгийнхны бүлэг); **Ойр дотны хүрээлэл:** Гэр орныхон, сургууль, ангийнхан; **Бие хүн:** Бие хүн өөрийн сонирхол, чадавх, үнэлэмжээ харгалзан ажил, мэргэжлийн талаар бие дааж шийдвэр гаргах эрхтэй. Мэргэжлээ сонгоход нийгэм-соёлын орчны олон хүчин зүйл нөлөөлдөг. Нийгмийн байр сууриас авч үзвэл, тухайн ажлын байранд хамгийн шилдэг горилогчийг томилох шаардлагатай. Харин бие хүний байр сууриас авч үзвэл, уг хүн өөртөө хамгийн сайн тохирох ажил, албан тушаалаа эрхлэхийг хүсэж байдаг. Ажил, мэргэжлийн хүрээний зохистой шийдвэрийг дээрх хоёр байр суурийн хооронд “харилцан буулт хийх” замаар гаргадаг. (*Мэргэжилтний хөрвөх чадвар, Үнэлэмжийн баримжаа, Байгууллагын соёл, Гадны сэдэлжүүлэлт* үз). (Эх сурвалж: Б.Й.Эртельт, М.Шарфп “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОЛТЫН Ж.ХОЛЛАНДЫН ОНОЛ (англ. *theory of professional choice by J. Holland*; орос. *теория профессионального выбора Дж.Холланда*). Ж.Холланд өөрийн онолдоо дараах асуултуудад хариулт олохыг зорьсон байна. Тухайлбал: Хүн сэтгэл хангалуун байж, санаачилгатай, өндөр бүтээмжтэй ажиллахад бие хүний ямар шинж чанар чухал вэ? Мөн ажлын орчин ямар шинжтэй байх ёстой вэ?; Мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа амжилт олох эсэх, мөн мэргэжлээрээ тогтвортой ажиллах эсэхэд бие хүний болон ажлын орчны ямар шинж нөлөөлдөг вэ?; Ажил мэргэжлийн хүрээнд учирдаг бэрхшээлтэй асуудлыг үр дүнтэй шийдвэрлэх ямар арга зам байна вэ? Тэрбээр, эдгээр асуултын хүрээнд судалгаа явуулж, онолын үзэл баримтлалаа боловсруулжээ.

Ж.Холланд онолынхоо үзэл баримтлалыг дараах байдлаар томъёолсон байна. Тухайлбал: 1) Ажил мэргэжилд чиглэсэн байдлаар нь хүмүүсийг дараах 6 хэв шинжид ангилж болно гэж тэр үзсэн. Үүнд: *Бодит үйл ажиллагааг эрхэмлэгч хэв шинж* (Realistic

type); *Судлаач, шинжээч хэв шинж* (Investigative type); *Уран сайхны хэв шинж* (Artistic type); *Нийгмийн хэв шинж* (Social type); *Ажил хэрэгч хэв шинж* (Enterprising type); *Стандартыг баримтлагч хэв шинж* (Conventional type); 2) Ажил мэргэжлийн орчинг мөн дээрх 6 хэв шинжид ангилсан. Тодорхой хэв шинж бүхий хүмүүст мөн тийм хэв шинжтэй ажлын орчин илүү зохистой; Хүмүүс өөрийн үнэлэмж, сонирхол, сэдэлд нийцэхүйц, өөрийгөө илэрхийлэх боломжтой орчинг эрж хайдаг; Ажилтан хүний амжилт нь түүний хэв шинж, ажлын орчинтой (орчны хэв шинжтэй) хэр нийцэж байгаагаас шалтгаалдаг гэж тэрбээр үзжээ.

Ж.Холланд мэргэжлийн хэв шинжийн талаарх үзэл баримтлалаа дараах 6 өнцөгт дүрсээр үзүүлсэн байна (*Зураг үз*). Энэхүү 6 талтын өнцгүүд нь мэргэжлийн 6 хэв шинжийг тус тус илэрхийлдэг.



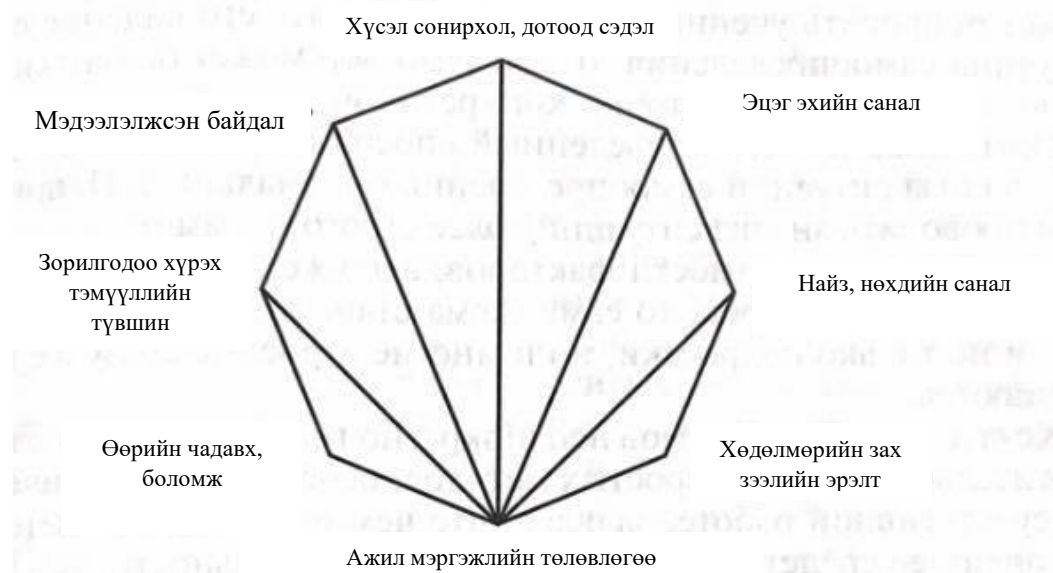
(Эх сурвалж: Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Э.Ф.Зеев, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОЛТЫН Ф.ПАРСОНСЫН ОНОЛ (англ. *theory of professional choice by F.Parsons*; орос. *теория профессионального выбора Ф.Парсонса*). Бие хүний хэв шинжийн онолыг үндэслэгч Ф.Парсонс («Choosing a vocation», 1909) өөрийн үзэл санаагаа дараах байдлаар томъёолсон байдаг. Тухайлбал: **а)** хүн бүр хувийн шинж чанар, ялангуяа мэргэжилд чухал чадавхаараа нэг (нэг төрлийн) мэргэжилд илүү таарч тохирдог; **б)** мэргэжлийн ажилдаа амжилт олох эсэх, мэргэжилдээ сэтгэл ханамжтай байх эсэх нь нэг талаас хүний хувийн шинж чанар, нөгөө талаас мэргэжлийн шаардлага хоёрын тохирц (нийцэл)-ын түвшнээс хамаардаг; **в)** мэргэжил сонголт гэдэг нь бие хүн өөрөө, эсвэл ажил мэргэжлийн зөвлөгчтэй хамтран хувийн сэтгэлзүйн болон физиологийн шинж чанараа тодорхойлж, мэргэжлийн шаардлагуудтай жишиж зэрэгцүүлэх замаар оновчтой шийдэлд хүрэх үйл явц юм гэжээ.

Ф.Парсонс энэ үзэл баримтлалдаа тулгуурлан дараах дүгнэлт гаргасан байна: **1)** ажил, албан тушаал гэхээсээ илүүтэй мэргэжлээ зөв сонгох нь чухал юм; **2)** өөрийгөө шинжилж чадавх, боломжоо мэдэхгүйгээр, бас зөвлөгчийн туслалцаагүйгээр мэргэжлээ сонгох нь эрсдэл дагуулна; **3)** сонгогч этгээд мэргэжлүүдийн талаар үндсэн мэдлэгтэй байх ёстой. Мэргэжлүүдээс хамгийн их «ашигтай»-г нь сонгох юм уу, эсвэл санамсаргүй сонголтоос татгалзвал зохино; **4)** хүн бүр шийдвэрээ өөрөө гаргана, гэхдээ эерэг, сөрөг талуудыг шүүн тунгаахад зөвлөгчийн туслалцаа зайлшгүй юм; **5)** мэргэжил сонгоно гэдэг нь **а)** өөрийгөө сайн мэддэг байх (тодруулбал, чадвар, сонирхол, хүсэл тэмүүлэл, боломж, хязгаараа таньж мэдсэн байх); **б)** мэргэжилд тавигддаг шаардлага, шалгуур, мөн давуу, сул тал, цаашид хөгжих, орлого олох боломж зэргийг мэддэг байх; **в)** өмнөх а, б гэсэн

хоёр асуудлын уялдааг ул суурьтай шүүн тунгаасны үндсэн дээр шийдвэр гаргана гэсэн үг; 6) залуу хүн бүрт: а) өөрийгөө таньж мэдэх; б) ажил мэргэжлүүдийг мэдэх; в) амжилтад хүрэх үндсэн нөхцөлийг мэдэх; г) экспертийн зөвлөгөө авах нь зайлшгүй чухал; 7) ажил мэргэжлийн зөвлөхүүд нь өндөр чадвартай байх ёстой. Наад зах нь, бие хүн судлал, мэргэжил судлал, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тэгш мэдлэгтэй, үйлчлүүлэгчдээ амжилт гаргахад нь саад болж буй бүхнийг засан залруулж чадах г.м. (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профоринтология, теория и практика. Академический проект, 2006)

МЭРГЭЖИЛ СОНГОЛТЫН “ 8 ХҮЧИН ЗҮЙЛ” ЗАГВАР (англ. *"Octagon model" of the profession*; орос. *“Восьмиугольник” основных факторов выбора профессии*). Ирээдүйн ажил, мэргэжлийн талаар үндэслэлтэй сонголт хийхийн тулд заавал харгалзан үздэг хүчин зүйлсийг ийнхүү нэрлэдэг. Судлаач Е.А.Климов мэргэжил сонголтод харгалзан үзэх шаардлагатай 8 хүчин зүйлийг санал болгосон байдаг. Үүнд: өөрийн чадавх, боломж; зорилгодоо хүрэх тэмүүллийн түвшин; мэргэжлүүд, сургуулиудын талаар мэдээлэлжсэн байдал; хүсэл сонирхол, дотоод сэдэл; эцэг,эхийн санал; найз нөхдийн санал; хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт; өөрийн ажил, мэргэжлийн төлөвлөгөө, төсөөлөл зэрэг багтана (Зураг үз).



Зураг. Мэргэжил сонголтын 8 хүчин зүйл

(Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профоринтация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012)

МЭРГЭЖИЛ СУДЛАЛ (англ. *career study*; орос. *профессиология*) – нь мэргэжлийн үйл ажиллагаа, түүний агуулга, шинж чанар, зорилго, зорилт, сэтгэл зүйн асуудлууд, тухайлбал, ажил мэргэжлийн ангилал, мэргэжлийн тайлбар тодорхойлолт болон мэргэжлийн сэтгэл зүйн зураглал, мэргэжлийн стандарт зохиомжлон боловсруулах аргагүй, хүний мэргэжиж хөгжих зүй тогтлыг судалдаг салбар шинжлэх ухаан юм.

Мэргэжил судлал нь философи, социологи, сэтгэл судлал, сурган хүмүүжүүлэх ухаан, анагаах ухаан, техникийн ухаан, менежмент болон бусад шинжлэх ухаан дээр тулгуурладаг. Мэргэжил судлалын ухаан нь мэргэжлийн хөгжлийн онолын хувьд бие хүний бүтээлч чадавхын төлөвшилтийн хууль, зүй тогтлыг судалдаг креалогийн

ухаантай нягт холбоотой (*Бүтээлч чадавх үз*). (Эх сурвалж: Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк, Психология профконсультирования. Академия, 2014; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012)

МЭРГЭЖИЛ БА ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ШААРДЛАГА (англ. *features of professional psychophysiology*; орос. *особенности психофизиологического здоровья*). Мэргэжил сонголтын үед тухайн мэргэжилд тохирох эрүүл мэндийн байдлыг зайлшгүй анхаарч үздэг. Хүний сэтгэц-физиологийн зарим нэг онцлог нь тодорхой төрлийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны шаардлагад тохирдоггүй. Тухайлбал:

1) тулгуур эрхтний эмгэгтэй тохиолдолд удаан зогсох, хүнд ачаа өргөх, зөөх, хүч гаргахыг шаарддаг ажил, мэргэжил (барилгын өрөг угсрагч, суурь машин дээр ажилладаг мэргэжил, багш, худалдагч, ачигч, тогооч г.м) тохиромжгүй; 2) мэдрэхүйн эрхтний (сонсгол, хараа зүй, үнэрлэх, амт мэдрэх) ажиллагаа өөрчлөлттэй бол дараах мэргэжил сонгохоос зайлсхийх (сонсголын дутагдалтай бол жолооч, багш, оператор, хөгжимчин г.м; хараа зүйн дутагдалтай бол жолооч, засварчин, гагнуурчин, угсрагч, зураач, программист мэргэжил сонгохгүй байх; үнэрлэх эрхтний согогтой бол үнэртэн гоо сайхны бүтээгдэхүүний болон хүнсний үйлдвэрлэлийн мэргэжил тохирохгүй; амт мэдрэх системийн доголдолтой бол дегустатор (амталгааны мэргэжилтэн), тогооч мэргэжил сонгохоос түдгэлзэх); 3) мэдрэл-сэтгэцийн системийн ажиллагаа хэвийн биш бол (толгой эргэдэг, гар чичирдэг г.м) өндөрт ажиллах, жолоо барих, нарийн ажиллагаа шаарддаг уран дархан, оёдолчин, хатгамалч, мэс засалч, цаг, техник хэрэгслийн засварчин мэргэжлүүд таарахгүй; 4) дотор эрхтний эмгэгтэй (зүрх судасны) бол халуун, атмосферийн өндөр даралттай орчинд ажилладаг (тогооч, ган хайлуулагч, уурхайчин г.м) мэргэжлүүд тохиромжгүй. Амьсгалын замын эмгэгтэй бол тоосжилттой, химийн бодисын ууршилттай, утаатай, нам даралттай орчинд ажилладаг мэргэжлүүд тохиромжгүй. (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

МЭРГЭЖИЛДЭЭ ТОХИРЧ ЗОХИЦОХ (англ. *professional adaptation*; орос. *профессиональная адаптация*) – нь мэргэжилтэн мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа өөрийн болгож бүрэн эзэмших, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын шаардлага, байгууллагад баримталдаг технологи, дүрэм журам, хэм хэмжээг хүлээн авч, тэдгээрт зохицож, өөрийн үйлдэл, үйл ажиллагаандаа хэвшүүлэх замаар зохистой богино хугацаанд өндөр бүтээмжтэй ажиллах түвшинд хүрэх үйл явц юм.

Мэргэжилдээ тохирч зохицох үйл явцын агуулга нь дараах үндсэн бүрдэлтэй байдаг. Үүнд: 1) мэргэжлийн үйл ажиллагаанд зохицох (мэргэжлийн үйл ажиллагаа, түүний зорилт, агуулга, гүйцэтгэх дэс дараа, үе шат, технологи, ажлын эрчим, горим, шалгуур г.м); 2) байгууллагын дүрэм журам, хэм хэмжээнд зохицох (үйлдвэрлэл, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, хуваарь, баримталдаг зарчим, дүрэм, дэг г.м); 3) мэргэжлийнхээ нийгмийн үүрэг, рольд зохицох (мэргэжлийн статус, нийгмийн роль, хамт олны дунд гүйцэтгэх нийгмийн үүрэг, байр суурь, нийгмийн үнэлэмж, харилцаа г.м).

Мэргэжилдээ тохирч зохицох үйл явцын үр дүн нь: ажилтны мэргэжлийн үйл ажиллагаа болон нийгмийн орчиндоо тохирч зохицох боломж, чадавх; мэргэжилдээ сэдэлжсэн байдал, амжилтад хүрэх тэмүүлэл, санаачилга, өөрийгөө жолоодох чадавх; мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадлын түвшин зэргээс нь хамаардаг.

Мэргэжилдээ тохирч зохицох-д: байгууллагын зорилго, ажлын агуулга, технологи, зохион байгуулалт; мэргэжлийн үйл ажиллагааны орчин, үнэлэмж, дүрэм журам, шалгуур, хэм хэмжээ; байгууллага дахь албан бус харилцааны сүлжээ, нийгэм-сэтгэл зүйн уур амьсгал болон мэргэжилдээ тохирч зохицох асуудалд удирдлагын зүгээс тавьдаг анхаарал зэрэг хүчин зүйл нөлөөлдөг. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Управление персоналом. Энциклопедия /под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

МЭРГЭЖИЛДЭЭ ТОХИРЧ ЗОХИЦОХОД НЬ ТУСЛАХ (англ. *to support professional adaptation*; орос. *поддержка профессиональной адаптации*). Ийм үйлчилгээг мэргэжлийнхээ дагуу ажиллаж эхэлж байгаа залуу мэргэжилтнүүд, мэргэжлээ, эсвэл ажлын байраа сольсон ажилтнуудад үзүүлдэг. *Мэргэжилдээ тохирч зохицоход нь туслах үйлчилгээ* нь зөвхөн мэргэжлийн ажлыг нь сайтар эзэмшүүлэхээр хязгаарлагддаггүй, мөн ажлын нөхөд болон удирдлагатайгаа үр дүнтэй харилцахад нь (нийгмийн хувьд тохирч зохицох) сургахад чиглэдэг. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны болон ажлын хамт олны харилцааны нийлмэл байдлаас шалтгаалан мэргэжилдээ тохирч зохицоход нь туслах хугацаа янз бүр байдаг.

Жишээлбэл, суралцах хугацаандаа ажил эрхэлж байсан оюутнуудын хувьд сургуулиа төгссөний дараа эзэмшсэн мэргэжилдээ тохирч зохицоход нь туслах хугацаа харьцангуй богино байх боломжтой. Харин тийм туршлагагүй төгсөгчдийн хувьд энэ үйл ажиллагааг их дээд сургууль, коллежид суралцаж байх үед эхлэх нь үр дүнтэй байдаг. (*Тохирч зохицох (Адаптай)*; *Мэргэжилдээ тохирч зохицох үз*). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зееер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

МЭРГЭЖИЛД ЧУХАЛ ШИНЖ ЧАНАР (англ. *professionally important qualities*; орос. *профессионально важные качества*) – гэдэг нь ямар нэгэн мэргэжлийг амжилттай сурч эзэмших болон уг мэргэжлийн ажлыг өндөр үр дүнтэй гүйцэтгэхэд хүнээс зайлшгүй шаардагддаг чадавх, шинж чанарын цогц юм. Эдгээр чадавх, шинж чанар дутмаг тохиолдолд мэргэжлийн үйл ажиллагаанд алдаа дутагдал гарсаар байдаг бөгөөд ажлын үр бүтээл ч шаардлагын түвшинд хүрдэггүй. Мэргэжилд чухал шинж чанарыг мэргэжлийн тодорхойлолт болон мэргэжлийн стандартад зааж тусгасан байдаг. (*Мэргэжлийн тодорхойлолт, Мэргэжлийн сэтгэл зүйн зураглал үз*). (Эх сурвалж: Э.Ф.Зееер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

МЭРГЭЖИЛТНИЙ ХӨРВӨХ ЧАДВАР (англ. *occupational mobility*; орос. *профессиональная мобильность*). Энэ ухагдахуун нь мэргэжилтэн хүний өөрт дутагдаж байгаа мэдлэг, чадвар, үр бүтээлтэй шинэ арга ажиллагаа, шинэ техник, технологийг богино хугацаанд амжилттай сурч эзэмших, ажлын үр дүнгээ тасралтгүй дээшлүүлэх, ажлын төрөл, байршлыг амжилттай сэлгэх, мэргэжлийн тухайлсан нэг асуудлаас салбар дундын асуудалд шилжиж мэргэжлийн түвшинд шийдвэрлэх чадавх боломж, идэвхтэй бэлэн байдлыг илэрхийлдэг. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Управление персоналом. Энциклопедия /под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

МЭРГЭЖИЛТНИЙХЭЭ ХУВЬД БОЛОВСОРСОН БАЙДАЛ (англ. *professional maturity*; орос. *зрелость профессиональная*) – гэдэг нь бие хүний мэргэжлийн хөгжлийн нэг түвшин бөгөөд мэргэжлийнхээ хүрээнд бүх талаар хөгжсөн, мэргэжлийн үүргээ дээд зэргийн чанар, бүтээмжтэй гүйцэтгэх түвшинд хүрсэн байдлыг илэрхийлдэг ухагдахуун юм. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Управление персоналом. Энциклопедия /под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

МЭРГЭЖЛИЙН АНГИЛАЛ (англ. *classification of occupations*; орос. *классификация профессий*). Мэргэжлүүдийг хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны зорилго, төрөл, шинж чанар, шаардагдах компетенц (мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанар), боловсролын түвшин г.м урьдчилан тогтоосон шалгуураар ангилж бүлэглэдэг. Судлаач Е.А.Климов мэргэжлийн хөдөлмөрийн зүйлийг хүмүүс, техник, мэдээлэл, урлагийн бүтээл, байгаль гэсэн таван бүлэгт хувааж судалсныхаа дүнд, мэргэжлүүдийг: *хүн-хүн; хүн-техник; хүн-уран сайхны дүр; хүн-тэмдэгтийн систем; хүн-байгаль* гэсэн таван хэв шинжид ангилсан байдаг.

Эрдэмтэн Ж.Холланд бие хүний мэргэжлийн хэв шинжийг 6 бүлэгт ангилсан байдаг. Үүнд: 1) бодит үйл ажиллагааг эрхэмлэгч хэв шинж (*realistic type*); 2) судлаач, шинжээч хэв шинж (*investigative type*); 3) уран сайхны хэв шинж (*artistic type*); 4) нийгмийн хэв шинж (*social type*); 5) ажил хэрэгч хэв шинж (*enterprising type*); 6) стандартыг баримтлагч хэв шинж (*conventional type*). Мөн эдгээр хэв шинж бүрт тохирох мэргэжлүүдийг мэргэжлийн орчноор нь 6 бүлэгт ангилсан байна. (*Мэргэжил сонголтын тухай Ж.Холландын онол, Мэргэжлүүдийн сэтгэл зүйн ангилал (Е.А.Климов) үз*). (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ЗҮЙ (англ. *proforientologiya*; орос. *профориентология*) – мэргэжил сонгох, сурч эзэмших, мэргэжиж хөгжих, мэргэжилтний хувьд төлөвших үйл явц, түүний үе шат, стратеги, тактик, хямрал, деструктив өөрчлөлт, бие хүний мэргэжлийн хөгжлийн зам, мэргэжлийн алдагдсан чадавхыг нөхөн сэргээх арга зэргийг судалдаг салбар шинжлэх ухаан. (*Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа, Мэргэжлийн тохиц, Мэргэжил судлал, Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө* үз). (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евронек”, 2008)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ЗОХИЦУУЛАХ ТӨВ (орос. *координирующий центр системы профориентации*)- нь мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны зорилтыг тодорхойлох, субъект-үүдэд ажил үүрэг хуваарилах үүрэгтэй. Зохицуулах төв нь ажил, мэргэжлийн баримжааг улсын хэмжээнд, орон нутаг, хотын түвшинд хариуцаж хэрэгжүүлэх субъект, түүний үүрэг, эрх хариуцлагыг тогтоодог.

Мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааг зохицуулах хэлбэр: 1) мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагааны янз бүрийн оролцогчдыг нэгдмэл зорилгод чиглүүлэх; 2) оролцогч нэг бүрийн онцлогийг харгалзан зорилт, үүргийг хуваарилах; 3) оролцогчдын хамтын ажиллагаа, харилцааг зохион байгуулах, зохицуулалт хийх; 4) оролцогч нэг бүрийн зорилт, үүргийн онцлогийг харгалзан үзүүлэлтээр биелэлтийг нь үнэлэх; 5) шаардлагатай тохиолдолд оролцогчдын зорилт, үүргийг дахин хуваарилах (шилжүүлэх, солих); 6) оролцогчдод санаачилга гаргаж, бүтээлчээр ажиллах боломж бүрдүүлэх; 7) мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаанд байнгын хяналт-шинжилгээ хийх; 8) мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаа болон хүний нөөцийн менежментийн уялдаа

холбоог хангах. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами., М., “Питер”, 2012; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ ҮНДСЭН АРГУУД (англ. *basic methods of the career guidance*; орос. *основные профориентационные методы*) – Ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаанд дараах үндсэн дөрвөн бүлэг аргыг (*мэдээлэл-лавлагаа өгөх, мэдлэг олгох аргууд; мэргэжлийн тохирцын оношилгооны аргууд; сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх аргууд; сонголт хийх, шийдвэр гаргахад туслах аргууд*) хэрэглэдэг:

1) *мэдээлэл-лавлагаа өгөх, мэдлэг олгох аргууд* (мэргэжлийн стандарт, мэргэжлийн тайлбар тодорхойлолт, мэргэжлийн чанартай ном, сурах бичиг, гарын авлага, лавлагааны материал; хайлтын систем (ажил, мэргэжил, мэргэжил олгох сургууль, ажлын байрны мэдээллийн сан); мэргэжлийн сурталчилгаа, сурагчдыг үйлдвэрлэл, мэргэжил олгох сургуультай танилцуулах, төрөл бүрийн чиглэлийн мэргэжилтнүүдтэй уулзалт зохиох, мэдээлэл өгөх лекц, танин мэдэхүйн лекц, мэргэжлийн баримжаа олгох хичээл, сургалтын кино, видео хичээл, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр ажил, мэргэжлийн тухай цуврал нэвтрүүлэг явуулах, ажил, мэргэжлийн яармаг, нээлттэй хаалганы өдөрлөг зохиох г.м);

2) *мэргэжлийн тохирцын оношилгооны аргууд* (нээлттэй/хаалттай ярилцлага, мэргэжлийн сэдлийг тандах асуулга, мэргэжлийн чадавхыг тандах асуулга, мэргэжил сонгогчийн бие хүний шинж чанарыг тодорхойлох асуулга, бие хүний проектив тест, ажиглалт хийх арга, хөндлөнгийн мэдээлэл цуглуулах, сэтгэц-физиологийн шинжилгээ, мэргэжлийн ажил үүргийг биеэр гүйцэтгэж үзэх (Фукуяамагийн F-тест), мэргэжлийн рольд тоглох хичээл, кейс хичээл г.м);

3) *сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх аргууд* (харилцааны бүлэг (ж-нь: ажил хайгчдын клуб, мэргэжил сонгогчдын бүлэг г.м), харилцаанд суралцах хичээл, олны өмнө илтгэж сурах дадлага, мэргэжил сонголтод идэвхжүүлэх арга, ажил, мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний идэвхжүүлэх арга г.м);

4) *сонголт хийх, шийдвэр гаргахад туслах аргууд* (зорилгодоо хүрэх алхмууд-загвар, мэргэжлээ сонгох 8 алхам, зорилгын мод, оюун санааны зураглал (mind mapping), цаг хугацааны шугам (timeline), мэргэжиж хөгжих үе шат, мэргэжиж хөгжих төлөвлөгөө, мэргэжлийн нөөц хувилбар, суралцах сургуулийн нөөц хувилбар г.м). (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ АРГАЗҮЙН ЗАРЧИМ (орос. *методологические принципы профориентологии*). Судлаачид арга судлалын дараах үндсэн зарчмуудыг боловсруулсан байдаг: 1) бие хүний өөрийн байр сууриа (хэн болох/ хэн байхаа) тодорхойлох үйл явц нь нийгэм соёлын болон түүхэн нөхцөлөөс хамааралтай болохыг харгалзах; 2) ажил, мэргэжлийн баримжаанд бие хүний хувь онцлогийг харгалзах; 3) мэргэжлийн баримжаа олгох ажил системтэй байх; 4) баримжаа олгох ажил иж бүрэн, цогц байх; 5) байнгын, тогтвортой шинжтэй байх (ажил, мэргэжил сонгогчийн хөгжлийн түвшинг харгалзах); 6) өөрийн байр суурийг тодорхойлох үйл явцад үнэлэмж-зан суртахууны баримжаанд тэргүүн зэргийн ач холбогдол өгөх зэрэг болно. (*Өөрийн байр сууриа (хэн болох/ хэн байхаа) тодорхойлох; Үнэлэмжийн баримжаа үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ АРГЫН ЗАРЧМУУД (орос. *методические принципы профориентологии*). Эдгээр зарчмууд нь ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох аргыг шинээр зохиох болон бэлэн аргуудыг хэрэглэхтэй холбоотой. Мэргэжлийн баримжаа олгох арга зүйн зарчмуудыг дараах бүлгүүдэд ангилдаг:

Оношлох аргуудыг зохиох зарчмууд: 1) өөрийн байр сууриа (хэн болох/ хэн байхаа) тодорхойлж байгаа субъектийн хөгжлийн чухал үзүүлэлтүүдийг оношлоход чиглэсэн байх; 2) арга нь таамаглах боломж олгохуйц байх (өөрийн байр суурийг тодорхойлж байгаа бие хүний хөгжлийн цаашдын төлөвийг үнэлэх); 3) арга, тестүүд нь сэтгэл зүйн шинж чанарыг хэмжиж чадахуйц (психометрик) байх; 4) хэрэглэгчдэд (ажил мэргэжлийн зөвлөгч нар) хэрэглэхэд хялбар, дөхөм байх; 5) арга нь бодитой үнэлгээ хийх боломж олгож байх (сэтгэл зүйч, ажил, мэргэжлийн зөвлөхөөс үйлчлүүлэгчиддээ таамгаар, дур зоргоор хандахаас сэргийлсэн).

Мэргэжлийн шинж чанарыг оношлох аргуудыг хэрэглэх зарчим: 1) тестийг хэрэглэх үед оношилгоо явуулах нөхцөл нь стандартчилагдсан байх; 2) үйлчлүүлэгчийн “оношилгооны төрхийг” гаргахдаа төрөл бүрийн аргуудыг хэрэглэх; 3) оношилгооны төрхийг гаргахдаа үйлчлүүлэгчийн бүхий л нөхцөл байдлыг харгалзан үзэх (үүний тулд оношилгооны тоон үзүүлэлтийг чанарын үзүүлэлтээр давхар нотлох); 4) оношилгооны үр дүнг тайлбарлах, ойлгохдоо сэтгэл зүйч нь үйлчлүүлэгчтэйгээ боломжийн хэрээр хамтарч ажиллах (үйлчлүүлэгчийг өөрийгөө танин мэдэх түвшинд хүргэх).

Нөлөөллийн аргуудыг зохиох зарчим: 1) өөрийн байр сууриа тодорхойлж байгаа субъектийн хөгжлийн чухал үзүүлэлтүүдэд төвлөрөх; 2) арга зүй нь хэрэглэгчдэд хэрэглэхэд дөхөм байх (ажил мэргэжлийн зөвлөгч болон мэргэжилтнүүдэд); 3) арга зүйн агуулга, ажилбар, түүнийг хэрэглэх журам нь үйлчлүүлэгчдэд ойлгомжтой байх; 4) тухайн арга зүйг бодит нөхцөл байдалд хэрэглэх боломжийг тооцоолсон байх (цаг хугацаа, тасалгаа, багаж хэрэгслийн хувьд г.м); 5) арга зүй нь үйлчлүүлэгчдийн насны болон нийгэм-соёлын онцлогийг харгалзан үзэх боломж олгож байх.

Нөлөөллийн аргуудыг хэрэглэх зарчим: 1) үйлчлүүлэгчдийн насны онцлог, ерөнхий хөгжлийн түвшинг харгалзан үзэх; 2) тодорхой үйлчлүүлэгчтэй, бүлэгтэй болон тухайн бодит нөхцөлд ажиллахад уг арга зүй нь цаг хугацааны хувьд зохистой байх; 3) аргыг хэрэглэхдээ үйлчлүүлэгчдийг идэвхтэй оролцуулах; 4) аргын сургах нөлөөг хангах (тухайн аргыг хэрэглэсний дараа үйлчлүүлэгч мэргэжлийн баримжааны асуудлаа бие даан шийдвэрлэх дадал эзэмшсэн байх); 5) аргыг хэрэглэхдээ үйлчлүүлэгч-зөвлөгч болон бусад оролцогчдын хамтын ажиллагааг бий болгохыг эрмэлзэх (бүлэгтэй ажиллах үед). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ЁС ЗҮЙН ЗАРЧИМ (орос. *этические принципы профориентологии*). Ёс зүйн зарчмууд нь мэргэжил сонгогч өөрийн байр суурийг тодорхойлоход бэлэн, түүндээ зохих түвшинд бэлтгэгдсэн гэсэн итгэл үнэмшил дээр тулгуурладаг бөгөөд агуулга нь зөвлөгчөөс үйлчлүүлэгчдээ хүндэтгэлтэй хандахад чиглэдэг. Тухайлбал: 1) үйлчлүүлэгчдээ буруу зөвлөгөө өгч хор учруулахгүй байх; 2) үйлчлүүлэгчээ урьдчилан санаанаасаа үнэлж, түүнд ямар нэгэн “нэр хаяг” зүүхгүй байх; 3) үйлчлүүлэгчдээ сайн санаа, хүмүүнлэг сэтгэлээр хандах (ямар ч нөхцөлд үйлчлүүлэгчээ зуун хувь хүлээн зөвшөөрөх); 4) үйлчлүүлэгчийнхээ нууцыг ямагт чанд хадгалах; 5) судалгааны аргыг “сайн дурын үндсэн дээр” болон “заавал хэрэглэх” зарчмыг хослуулан хэрэглэх; 6) үйлчлүүлэгчийнхээ дэргэд ажлын нөхөдтэйгөө маргалдаж зөрөлдөхгүй байх; 7) үйлчлүүлэгч нэг бүрт хүндэтгэлтэй хандах (үйлчлүүлэгчийнхээ бодитой онцлогийг байгаагаар нь хүлээн зөвшөөрөх); 8) үйлчлүүлэгчийнхээ мэдлэг, туршлага дутмагийг нь ашиглан өөрийгөө дөвийлгөхгүй байх; 9) өөрийгөө ажил мэргэжлийн зөвлөгч мэргэжилтнийх нь хувьд, мөн бие хүний

хувьд хүндлэх (*Мэргэжлийн ёс зүй үз; Ажил мэргэжлийн зөвлөхийн ёс зүй үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ЗАРЧИМ (орос. *организационные принципы профориентологии*). Зохион байгуулалт-удирдлагын зарчмыг судлаачид дараах байдлаар томъёолсон байдаг бөгөөд энэ нь мөн ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний зохион байгуулалтын зарчмууд юм. Тухайлбал:

1) ажил мэргэжлийн баримжаа олгох ажилд олон төрлийн арга хэрэглэх, уг ажил нь олон хэлбэр янзтай байх; 2) “экологийн” хувьд цэвэр тунгалаг байх (ёс зүйн болон зан суртахууны хувьд зохистой зорилгод чиглэсэн байх); 3) залгамж чанарыг хадгалах (өмнөх туршлагыг харгалзах); 4) уян хатан байх; 5) үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлсон байх; 6) мэргэжлийн баримжааны субъектүүдийг өөрсдийг нь идэвхжүүлэх, хариуцлагажуулах; 7) мэргэжлийн баримжааны хүрээнд хамтран ажиллах, харилцан туслалцах уур амьсгал бүрдүүлэх; 8) ухаалгаар зөвшилцөх, харилцан буулт хийхэд уян хатан, бас бэлэн байх; 9) өөдрөг үзэл, ухаалаг хандлага баримтлах; 10) эдгээр зарчмуудын нэгдлийг хангах. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ПРАКТИК ЗАРЧИМ (орос. *практические принципы профориентологии*). 1) анги, бүлэг, тодорхой үйлчлүүлэгчийн бодит онцлогийг харгалзан үзэх; 2) тухайн бодит нөхөцлөө харгалзан үзэх; 3) үйлчилгээ, туслалцаа үзүүлэхэд аль хэр бэлэн байгаагаа харгалзан үзэх; 4) төрөл бүрийн арга, ажлын хэлбэрийг ээлж дараалуулан хэрэглэх; 5) хэрэглэж байгаа арга зүйнхээ онцлогийг мэдэрч байх; 6) аргуудыг хослон хэрэглэх (мэргэжлийн баримжаа олгох аргууд болон бусад аргуудыг); 7) мэргэжлийн баримжаа олгох ажилд харилцан ярилцлагыг өргөн хэрэглэх (асуулт, хариулт, мэтгэлцээн, хэлэлцүүлэг, эргэцүүлэл г.м); 8) идэвхжүүлэгч аргуудад тэргүүн зэргийн ач холбогдол өгөх; 9) мөчлөгийн зарчмыг баримтлах (сурагчдын хөгжлийн шинэ түвшинд өмнөх үеийн асуудлуудыг эргэж авч үзэх); 10) залгамж чанарыг хангах (өмнөх амжилт, туршлагад тулгуурлах); 11) тодорхой аргыг аль болох нэг удаагийн үйлдлээр хэрэглэж дуусгах (аргууд, ялангуяа мэргэжил сонгох дүрт тоглоом зэргийг тухайн хичээл, семинар дээр гүйцэд хэрэглэж, үр дүнг дүгнэсэн байх); 12) агуулгын хувьд үргэлжлэх зарчим (хичээл дээр авч үзсэн асуудлыг сурагч хичээлийн бус цагаар ч, бие даан эргэцүүлэн бодож, шүүн тунгааж байх); 13) сургуулийн ажилтнуудын бэлэн байдлыг харгалзах (мэргэжлийн баримжаа олгох үйл ажиллагаанд сургуулийн захиргаа, багш нарын бэлэн байдал); 14) эцэг эхийн бэлэн байдлыг харгалзах (сурагчдын эцэг эх ажил, мэргэжлийн зөвлөгчид, сэтгэл зүйчидтэй хамтарч ажиллахад бэлэн байдал). (*Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа; Ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД (англ. *basic principles of proforientology* орос. *основные принципы профориентологии*). Эдгээр зарчмууд нь үйл ажиллагааны систем болон мэргэжилтний үйл ажиллагаанд логик зөв хандлага, хязгаарлалт тогтоодог. Арга судлалын ухаанд зарчмуудыг зорилго, утга агуулгыг тодорхойлсны дараа (философи түвшин), мөн судлах зүйл болон үйл ажиллагааны аргыг тодруулсны дараа (тодорхой шинжлэх ухааны түвшин) тодорхойлдог. Үүний дараа зарчмууддаа тулгуурлан судалгааны, мөн практик үйл ажиллагааны технологийг боловсруулдаг.

Судлаачид мэргэжлийн баримжаа зүйн ухааны (мэргэжил судлал, мэргэжлийн баримжаа, мэргэжиж хөгжихүй судлал, зөвлөх үйлчилгээ) зарчмуудыг: *арга судлалын; ёс зүйн; зохион байгуулалтын; практик; арга зүйн* гэсэн бүрэлдэхүүнтэйгээр тодорхойлсон байдаг. (*Арга судлалын зарчмууд; Ёс зүйн зарчмууд; Зохион байгуулалтын зарчмууд; Практик зарчмууд; Арга зүйн зарчмууд үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018;)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ҮНДСЭН ОРОЛЦОГЧИД (англ. *basic participants of the vocational guidance*; орос. *основные субъекты профориентации*). Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох ажлын үндсэн оролцогчдод (субъектүүдэд) ажил мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлж байгаа бие хүнээр хязгаарлахгүйгээр, мөн бүлэг субъект, нийгмийн субьектийг ч хамруулж үздэг. Субъект гэдэг нь өөрсдийнхөө ажил, мэргэжлийн ирээдүйн талаар санаа тавьж, идэвх чармайлт гаргаж буй бие хүн, бүлэг хүмүүс; мөн янз бүрийн насныханд ажил, мэргэжлийн хүрээний асуудлаа шийдэхэд нь туслалцаа дэмжлэг үзүүлэхийг зорьж байгаа хүмүүс, байгууллагууд юм.

Мэргэжлийн чиг баримжааны үндсэн оролцогчид: **1) ажил мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлж байгаа бие хүн** (ажил мэргэжлийн болон амьдралын ирээдүйгээ төлөвлөж байгаа өсвөр насны сурагч, насанд хүрсэн ажилгүй иргэн, дурын мэргэжилтэн г.м); **2) өрх гэр** (хүүхэд өсөн бойжиж байгаа өрх гэрийн гол зорилго нь хүүхдээ бие даасан амьдрал, юуны өмнө ажил мэргэжлийн (карьерын) амжилтад чиглүүлэх явдал байдаг); **3) сурган хүмүүжүүлэх болон сэтгэл судлалын ухаан** (ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох асуудлыг судалж боловсруулдаг, энэ чиглэлээр багш, зөвлөгч нарыг сургаж бэлтгэдэг эрдэмтэд, судлаачид); **4) ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгодог төв, алба** (эдгээр байгууллагууд иргэдэд ажил, мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлоход нь практик туслалцаа үзүүлдэг. Жишээлбэл, сурагч, залуучуудад мэргэжлийн баримжаа олгох төв, хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлдэг төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагууд г.м); **5) боловсролын байгууллага**, юуны өмнө сургууль (багш, сурган хүмүүжүүлэгчид). Энд хамгийн чухал зорилт нь сурагчид (дараа нь төгсөгчид)-ыг суралцах чиглэлээ сонгож хэрэгжүүлэх, цаашид ажил мэргэжлийн хувьд өөрийн байр сууриа тодорхойлоход бэлтгэх явдал байдаг; **6) мэргэжлийн боловсролын байгууллага** (энд практик дээр мэргэжил эзэмшүүлж, мэргэжилд шаардлагатай мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанар төлөвшүүлэх үүрэгтэй); **7) үйлдвэр, байгууллага, компани** (эдгээр байгууллагад олон төрлийн мэргэжилтнүүд ажилладаг, ажил мэргэжлийн (карьерын) хөгжлийн асуудлуудыг шийдвэрлэж байдаг); **8) нутгийн удирдлага** (тухайн нутгийн амжилт, ололт нь иргэдтэйгээ хэрхэн ажилладаг, суралцах чиглэл, ажил мэргэжлээ сонгоход хэрхэн дэмжлэг үзүүлдэг зэргээс хамаардаг. Энэ бүхэн нь нутгийн удирдлагын санаа тавих асуудал юм); **9) төр** (төр бол ажил мэргэжлийн баримжаа олгох дээд субъект. Улс орны хөгжил дэвшил нь иргэн бүр өөр өөрийн чадавх боломжоо нийгмийн тусын тулд хэр бүрэн дүүрэн нээн гаргаж, аль хэр үр дүнтэй ашиглаж байгаагаас хамаардаг); **10) дэлхийн эдийн засаг, олон улсын байгууллага** (энэ бол ажил мэргэжлийн чиг баримжааны онцгой субъект. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэжилтний тасралтгүй хөгжлийг хангах зэрэг асуудлаар үнэ цэнтэй зөвлөмж, арга зүй боловсруулж түгээдэг). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Мөнхбат С. “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох институт, эрх зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; В.Н.Антонова,

МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ (англ. *vocational education*; орос. *профессиональное образование*)- гэдэг нь: 1) мэргэжлийн үйл ажиллагааны тодорхой төрлийг сургаж эзэмшүүлэх, улмаар бие хүний нийгмийн болон мэргэжлийн хувьд үнэ цэнтэй шинж чанаруудыг нь хөгжүүлэхэд чиглэсэн зохион байгуулагдсан үйл явц; 2) энэхүү үйл явцын үр дүн нь боловсролын байгууллагаас олгосон диплом/гэрчилгээ/сертификат-аар батламжилсан мэргэжлийн тодорхой төрлийн үйл ажиллагаанд бэлтгэгдсэн түвшин байна. (*Мэргэжлийн үйл ажиллагааны төрөл; Диплом/сертификат үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

МЭРГЭЖЛИЙН БЭЛТГЭЛ (англ. *vocational education and training*; орос. *профессиональная подготовка*). 1) мэргэжилтнүүд (мэргэжил эзэмшсэн ажилтнууд)-ийг сургаж бэлтгэх үйл явц. Сургалтын хэлбэр нь олон янз байдаг; 2) мэргэжлийн үйл ажиллагааны тодорхой чиг үүргийг биелүүлэхэд шаардагддаг компетенц (мэдлэг, чадвар, дадал, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд үнэ цэнтэй шинж чанар)-ийг эзэмшүүлэх сургалтын түргэвчилсэн хэлбэр. (*Мэргэжлийн компетенц; Хөдөлмөрийн чиг үүрэг; Мэргэжлийн боловсрол; Мэргэжлийн сургалт үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

МЭРГЭЖЛИЙН ЁС ЗҮЙ (англ. *professional ethic*; орос *профессиональная этика*)- гэдэг нь мэргэжилтний мэргэжлийн үйл ажиллагааны онцлог болон тодорхой нөхцөл байдлаас үүдсэн ёс суртахууны зарчим, норм, хэм хэмжээ болон дүрэм журмын цогц юм. Мэргэжлийн ёс зүй нь ерөнхий болон тусгай зарчим, хэм хэмжээнээс бүрддэг. Мэргэжлийн ёс зүйн ерөнхий зарчмууд нь хүн төрөлхтний нийтлэг үнэлэмж дээр тулгуурладаг: а) мэргэжлийн хүрээнд санаа нийлсэн эв хамт байдал; б) үүрэг, хариуцлага, мэргэжлийн нэр төрөө гүнзгий ойлгож ухамсарласан байдал; в) мэргэжлийн үйл ажиллагааны мөн чанар онцлогоос үүдсэн хариуцлагын онцгой хэлбэр, түвшин.

Мэргэжлийн ёс зүйн шинж чанар нь мэргэжилтний мэргэжлийн үйл ажиллагааны хүрээ, хүмүүсийн амьдралд нөлөөлөх түвшин, дагалдах үр дагавар зэргээс хамаардаг. Үүнтэй холбоотойгоор, сурган хүмүүжүүлэх ёс зүй, ажил мэргэжлийн зөвлөгчийн ёс зүй, эмчлэхүйн ёс зүй, хуульчийн ёс зүй, эрдэмтэн-судлаачийн ёс зүй, инженерийн ёс зүй, сэтгүүлчийн ёс зүй, био ёс зүй г.м ангилдаг. Мэргэжлийн өндөр түвшний мэдлэг чадвартай байх, ажил үйлд жинхэнэ мэргэжлийн байр сууриас хандах нь мэргэжлийн ёс зүйн нэн чухал үзүүлэлт байдаг.

Мэргэжлийн бүлгүүдийн ёс зүйн шаардлага ялгаатай тодорхойлогдсон байдаг нь тэд ёс зүйн хувьд өөр өөр түвшний хариуцлага хүлээнэ гэсэн үг биш юм. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны зарим төрлүүдэд нийгмийн зүгээс ёс зүйн өндөр шаардлага тавьдаг.

Мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээ нь мэргэжилтний хувьд чиг зүгийг заагч дүрэм, жишиг загвар, эталон, бие хүний үйл ажиллагааны *тохируулагч* хүчин зүйл болдог. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.:ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН КОМПЕТЕНЦ (англ. *professional competence*; орос. *профессиональная компетенция*)- суралцах болон мэргэжлийн хүрээний асуудал, зорилтыг шийдвэрлэх, үүрэг даалгаврыг биелүүлэх явцдаа эзэмшсэн мэдлэг, чадвар, дадал, туршлагадаа тулгуурлан амжилттай үйлдэл хийх, үйл ажиллагаагаа үр дүнтэй явуулах чадавх.

(*Хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа; Хөдөлмөрийн чиг үүрэг; Компетенц; Мэргэшил; Мэргэшлийн түвшин; Мэргэшлийн түвшний дескриптор үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

МЭРГЭЖЛИЙН СТАНДАРТ (англ. *professional standard*; орос. *профессиональный стандарт*)- тодорхой төрлийн мэргэжлийн үйл ажиллагааг гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардагддаг мэргэшлийн түвшинг тогтоосон баримт бичиг. Мэргэжлийн стандартын төслийг ажил олгогчид, ажил олгогч эздийн холбоо, төрөл бүрийн мэргэжлийн холбоод, байгууллагуудаас санаачлан мэргэжлийн боловсролын байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, судлаачид, шинжээчид, мэргэжилтнүүд болон бусад сонирхогч талуудтай хамтран боловсруулдаг.

Мэргэжлийн стандартыг хууль тогтоомжоор тогтоосон шаардлагад нийцүүлэн боловсруулдаг. Улс орнуудад мэргэжлийн стандарт боловсруулахад зориулж тусгай жишиг загвар боловсруулсан, стандартад тусгах мэргэшлийн түвшинг тогтоосон, стандарт боловсруулах арга зүйн зөвлөмж, стандартын төслийг мэргэжлийн нийтлэгээр хэлэлцүүлэх, шинжээчийн дүгнэлт гаргах журам зэргийг урьдчилан бэлтгэж, баталгаажуулсан байдаг.

Мэргэжлийн стандартыг: *хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт* (ажиллах хүчний менежмент, хүний нөөцийн менежмент, хүний нөөцийн бодлого боловсруулалт); *мэргэжлийн боловсролын салбарт* (мэргэжлийн боловсролын стандарт, хөтөлбөр боловсруулах, хөтөлбөрийг магадлан итгэмжлэх, хөтөлбөрийн болон төгсөгчдийн чанарт хараат бус үнэлгээ өгөх зэрэгт) хэрэглэдэг. (Эх сурвалж: Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006; <https://fmza.ru/upload/medialibrary/36c/ps-spetsialist-v-oblasti-mpd-prikaz-mt-399n.pdf>)

МЭРГЭЖЛИЙН СУРГАЛТ (англ. *vocational training*; орос. *профессиональное обучение*)-мэргэжлийн үйл ажиллагаанд хамаарах хөдөлмөрийн чиг үүргийг биелүүлэхэд шаардагддаг мэдлэг, чадвар, дадал (компетенц) эзэмшүүлэхэд чиглэсэн, зохион байгуулагдсан үйл явц. (*Мэргэжлийн бэлтгэл; Компетенц; Ерөнхий компетенц; Мэргэжлийн компетенц; Хөдөлмөрийн чиг үүрэг үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

МЭРГЭЖЛИЙН СУРГАЛТЫН/ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН (англ. *professional learning outcomes*; орос. *результаты профессионального обучения*). Сургалтын үр дүнг дараах 2 үзүүлэлтээр үнэлдэг: 1) боловсрол, мэргэшлийн шатлалын тодорхой түвшний шаардлагад нийцсэн мэргэжлийн (ерөнхий болон мэргэжлийн) компетенц эзэмшүүлсэн байдал; 2) төгсөгчдөд нийгмийн болон мэргэжлийн үйл ажиллагаанд үнэ цэнэтэй шинж чанарыг төлөвшүүлсэн байдал. (*Ерөнхий компетенц; Мэргэжлийн компетенц; Мэргэшлийн түвшин; Мэргэжлийн боловсрол; Мэргэжлийн бэлтгэл үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

МЭРГЭЖЛИЙН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЗУРАГЛАЛ (англ. *psychogram*; орос. *психограмма*). Мэргэжлийн сэтгэлзүйн зураглал гэдэг нь тухайн мэргэжлийн үйл ажиллагааг амжилттай гүйцэтгэхэд хүнээс зайлшгүй шаардагддаг сэтгэл зүйн шинж чанаруудын

цогц юм. Энэхүү шинж чанаруудын цогцыг мэргэжилд чухал шинж чанар (МЧШЧ) гэж мөн нэрлэдэг.

Судлаач В.Р.Веснин мэргэжлийн сэтгэл зүйн зураглал нь дараах 12 асуултад хариулт өгсөн байх ёстой гэж үзсэн байдаг. Тухайлбал: 1) ажлын өндөр ачаалалтай үед шаардагддаг, онцгой чухал нөлөөтэй сэтгэлзүйн шинж чанар, хандлага; 2) ажилд шаардагддаг орон зай, цаг хугацааны мэдрэмжийн онцлог; 3) анхаарлаа төвлөрүүлэх, хадгалах, зохион байгуулах ажилтны чадавхад тавигдах шаардлага; 4) үйл ажиллагааны ямар ч үед ажилтанд тогтвортой илрэх ёстой шинж чанарууд (ажлын хурд, эрчим, найдвартай байдал); 5) ажлын дадлыг сурч эзэмших, баяжуулж хөгжүүлэхэд шаардагдах хурд (мобил чадвараар илэрхийлэгдэнэ); 6) ажилтны мэдэж байвал зохих мэдээллийн хэмжээ, ой санамжид тавигдах шаардлага (үнэн зөв, бодитой, богино хугацааны, шуурхай г.м); 7) ажилтны сэтгэхүйн хурд, уян хатан чанар, шүүн тунгаах чадавх, мэдээллийг шуурхай боловсруулж шийдвэр гаргах чадварт тавигдах шаардлага; 8) мэргэжлийн ажил үүргээ яв цав, найдвартай гүйцэтгэх чадварт тавигдах шаардлага; 9) тухайн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд ихэвчлэн гардаг алдаанууд; 10) тухайн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд үүсдэг хямрал, стресс, мэргэжилтний сэтгэл хөдлөлөө жолоодох, тогтвортой байдлыг хадгалах чадавхад нь тавигдах шаардлага; 11) мэргэжилтний зориг самбаа, өөртөө итгэлтэй байдал, шаргуу чанарт тавигдах шаардлага; 12) харилцааны чадавх-д тавигдах шаардлага. (*Мэргэжлийн тодорхойлолт, Мэргэжилд чухал шинж чанар, Анхаарал, Мэргэжлийн тохиц чанар, Ой санамж, Сэтгэхүй* үз). (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА (англ. *professional activities*; орос. *профессиональная деятельность*)- зориулж боловсруулсан хөтөлбөрийн дагуу суралцаж мэргэжсэн, шаардлагатай онол арга зүйн мэдлэг, чадвар, дадал эзэмшсэн байхыг зайлшгүй шаарддаг хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны төрөл юм. (*Мэргэжил, Мэргэжлийн боловсрол, Хөдөлмөр, Хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа* үз). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; http://edu.tltsu.ru/er/book_view.php?book_id=1fe6&page_id=26343)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ЭЗЭМШИХ ҮЕ ШАТ (орос. *схема освоения профессиональной деятельности*). Мэргэжлийн үйл ажиллагааг эзэмших үе шатыг судлаачид дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг. Үүнд: 1) ажлын байр, албан тушаалын үүрэгт тодорхойлогдсон үйл ажиллагааг эзэмших. Энэ нь дараах *а, б, в* гэсэн алхмаар явагддаг: **а)** мэргэжлийн үүргээ бүхэлд нь оюун санаандаа төсөөлж зураглах; **б)** тэдгээрээс тодорхой үйлдлүүдийг нь эзэмших; **в)** олон төрлийн үйлдлийг эзэмших, улмаар үйл ажиллагааг бүхэлд нь эзэмших; 2) мэргэжлийн үйл ажиллагааг (үүрэгт тодорхойлогдсон) шинэлэг арга барилаар гүйцэтгэж сурах (өөрөөр хэлбэл, үйл ажиллагааны өөрийн гэсэн арга маягийг эзэмших). Энэ нь дараах *а, б* алхмаар явагддаг: **а)** тодорхой үйлдлүүдийг шинэлэг, өөрийн гэсэн аргаар гүйцэтгэж сурах; **б)** албан тушаалын үүрэгт тодорхойлогдсон бүхий л үйлдлийг шинэ арга барилаар гүйцэтгэж сурах.

Ажилтан мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа тогтоосон журам, стандартын түвшинд гүйцэтгээд зогсохгүй, харин өөрийн гэсэн арга барилаар, бүтээлчээр гүйцэтгэдэг болсон үед мэргэжлээ (мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа) бүрэн сурч эзэмшсэн гэж үздэг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨРӨЛ (англ. *type of professional activities*; орос. *виды профессиональной деятельности*). Энэ ухагдахууныг судлаачид дараах байдлаар томъёолж тодорхойлсон бий. Тухайлбал: 1) мэргэжлийн үйл ажиллагааны объектод үйлчилж байгаа тодорхой арга, аргачлал, арга барилын цогц юм гэж; 2) мэргэжүүлж бэлтгэсэн байхыг зайлшгүй шаарддаг, зөвхөн тодорхой (хязгаарлагдмал) хүрээнд хэрэглэгддэг, өөрийн объект, ажлын нөхцөлтэй, багаж хэрэгсэл, үйл ажиллагааны шинж чанар, үр дүн бүхий хөдөлмөрийн чиг үүргийн цогцыг хэлнэ. (*Мэргэжлийн үйл ажиллагаа, Мэргэжлийн үйл ажиллагааны объект, Мэргэжлийн сургалт, Хөдөлмөрийн чиг үүрэг, Компетенц, Ерөнхий компетенц, Мэргэжлийн компетенц, Мэргэжлийн боловсрол олгох хөтөлбөр үз*). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; http://edu.tltsu.ru/er/book_view.php?book_id=1fe6&page_id=26343)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ШИНЖЛЭХ АЛХМУУД (орос. *общая схема анализа профессионального труда*). Судлаачид мэргэжлийн үйл ажиллагааг дараах алхмаар судлахыг зохистой гэж үздэг. Үүнд: 1) хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг шинжлэх (энэ нь мэргэжлийн тодорхойлолт боловсруулах уламжлалт арга юм); 2) тухайн ажилд (үйл ажиллагаанд) шаардагддаг ажилтны сэтгэл зүйн шинж чанарыг судалж тогтоох, шинжлэх (энэ нь мэргэжилд чухал шаардлагатай шинж чанар (психогрaмм)-ыг тодорхойлдог уламжлалт арга); 3) мэргэжлийн хөдөлмөрийн нийгмийн үнэ цэнийг эдийн засаг-нийгмийн хөгжлийн тухайн цаг үетэй холбон судлах, цаашдын хандлагыг үнэлэх; 4) тухайн мэргэжлийн хөдөлмөрийг үнэлж байгаа өнөөгийн аргад нь үнэлгээ өгөх. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮНДСЭН ШИНЖ ЧАНАРУУД (англ. *the main characteristics of the profession*; орос. *основные характеристики профессии*). Судлаачид мэргэжлийн үндсэн шинжийг дараах байдлаар тодорхойлсон бий. Үүнд: 1) мэргэжил бол – хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны харьцангуй хязгаарлагдмал, тодорхой нэгэн төрөл юм (энэ нь уламжлагдаж тогтсон хөдөлмөрийн хуваарьтай холбоотой); 2) мэргэжил бол – нийгмийн хувьд үнэ цэнтэй үйл ажиллагаа; 3) мэргэжил бол – зориулж боловсруулсан хөтөлбөрийн дагуу суралцаж бэлтгэгдсэн, тухайн үйл ажиллагаанд зайлшгүй чухал мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанаруудыг эзэмшсэн байхыг шаарддаг үйл ажиллагааны төрөл юм (жишээлбэл, Герман улсад, хэрэв суралцагч (ажилтан) мэргэшлийн тодорхой түвшинг илтгэх үндсэн мэдлэг, чадвар, дадлыг харуулж чадаагүй тохиолдолд мэргэжлийн зэрэг, дэв олгодоггүй); 4) мэргэжил бол - тодорхой цалин хөлс, материаллаг болон сэтгэл санааны урамшууллын үндсэн дээр явагддаг үйл ажиллагаа юм. Энэхүү цалин урамшуулал нь тухайн мэргэжилтний энэ тэргүүний хэрэгцээг хангаад зогсохгүй, түүний цаашдын хөгжлийн эх үүсвэр нь болдог; 5) мэргэжил нь - түүнийг эзэмшсэн хүнд нийгмийн статус олгодог (ямар мэргэжилтэй, ямар ажил эрхэлдэг нь хүний “нэрийн хуудас” болдог); 6) мэргэжил, мэргэжлийн үйл ажиллагаа бол - тухайн хүндээ нийгмийн амьдралд оролцох гол хэрэгсэл, мөн оршин амьдрахад шаардлагатай орлогын эх үүсвэр болдог. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014)

МЭРГЭЖЛИЙН ЗАМАА ЗОХИОХ (англ. *designing professional pathway*; орос. *проектирование профессионального пути*) – гэдэг нь бие хүн мэргэжил сонгож эзэмших, цаашид мэргэжиж, тасралтгүй хөгжих замаа үндэслэлтэй зохиомжлон төлөвлөх үйл явц юм. Энэхүү үйл явц нь: 1) одоогийн байгаа нөхцөл байдлаа үнэлэх (уг хүний өөрийн дотоод боломж, хэрэгцээ, хүсэл сонирхол, зах зээлийн эрэлт, шаардлага г.м); 2) хүсэж,

төсөөлж байгаа мэргэжлийн ирээдүйгээ тодорхойлох (мэргэжлийн хүрээний зорилгууд г.м); 3) төсөөлж байгаа мэргэжлийн ирээдүйдээ хүрэхэд шаардагдах нөөц, учирч болох хязгаарлалтуудыг шинжлэх; 4) нөөц боломж, хязгаарлалтуудыг харгалзан мэргэжлийн замынхаа зорилго, үе шатуудыг тодорхойлох гэсэн 4 үе шаттай явагддаг. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229; Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН МӨЧЛӨГ (англ. *occupational cycle*; орос. *профессиональный цикл*). Бие хүний ажил, мэргэжлүүдийг судлах, мэргэжлээ сонгох, сонгосон мэргэжлээ сурч эзэмших, мэргэжиж хөгжих болон бие дааж мэдлэг, чадвар, дадлаа хөгжүүлэх, туршлага хуримтлуулах, карьерын шат ахих, цаашид мэргэжлийнхээ хүрээнд улам бүр гүнзгийрэн хөгжих талаарх шат дараалсан үеүдийг ийнхүү нэрлэдэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008)

МЭРГЭЖЛИЙН ТОДОРХОЙЛОЛТ (англ. *job description; professiogramme*; орос. *профессиограмма*) – гэдэг нь мэргэжлийн үйл ажиллагааны агуулга, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтны эрх үүрэг, шаардагдах мэдлэг, чадвар, дадал, мэргэжилд чухал шинж чанар, мөн эрүүл мэндийн шаардлага, тухайн мэргэжлийг сурч эзэмших арга зам, мэргэжлийн хөгжлийн боломжийг тусгасан баримт бичиг юм. Мэргэжлийн тодорхойлолтыг мэргэжлүүдийн үйл ажиллагааны агуулга, шинж чанарыг сэтгэл судлал, эдийн засаг, технологи, анагаах ухаан, сурган хүмүүжүүлэх ухааны шалгуурын дагуу судалсны үндсэн дээр боловсруулдаг.

Мэргэжлийн тодорхойлолтыг зориулалтаар нь *мэдээлэл өгөх; оношлох; урьдчилан төлөвлөх* зориулалттай гэж ангилдаг. Мэргэжлийн тодорхойлолт нь *арга зүйн; хөгжилд чиглэсэн; мэргэжил сонголтод зориулсан; боловсролд чиглэсэн* зэрэг төрлүүдтэй байдаг. (Эх сурвалж: Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006)

МЭРГЭЖЛИЙН ТОДОРХОЙЛОЛТ БОЛОВСРУУЛАХАД ТАВИГДДАГ ШААРДЛАГА (англ. *requirement of the compilation of professiogramm*; орос. *требование к составлению профессиограмм*). Судлаач А.К.Маркова мэргэжлийн тодорхойлолт боловсруулахад тавигдах шаардлагыг томъёолсон байдаг. Үүнд: 1) мэргэжлийн хөдөлмөрийн үндсэн агуулга, хүрэх ёстой үр дүн (*ажилтан юунд хүч чармайлтаа төвлөрүүлж ажиллах*) тод томруун, хоёрдмол утгагүйгээр яв цав томъёолсон байх; 2) мэргэжлийн үйл ажиллагааны бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг салангид байдлаар биш, бүхэл бүтэн, цогц байдлаар тодорхойлсон байх; 3) ажилтан тухайн мэргэжлээр хөгжиж болох чиг шугамыг ил тод, ойлгомжтой томъёолж харуулах; 4) тухайн мэргэжлийн агуулга, үйл ажиллагааны шинж чанар, гарч болох өөрчлөлтийг тусгасан байх; 5) мэргэжлийн тодорхойлолт нь тодорхой асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн байх (*тухайлбал, боловсролын; ажил мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний; мэргэжил сонголтын г.м*); 6) орлуулж үл болох (*мэргэжилд чухал шинж чанарууд*), мөн орлуулж болох сэтгэл зүйн шинж чанаруудыг тус тус тодорхойлсон байх. (*Мэргэжлийн тодорхойлолт, Мэргэжилд чухал шинж чанар, Мэргэжлийн сэтгэл зүйн зураглал үз*). (Эх сурвалж: Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН ТОДОРХОЙЛОЛТЫН ЖИШИГ БҮТЭЦ (англ. *typical structure of the description of profession*; орос. *типовая структура профессиограммы*). Мэргэжлийн

тодорхойлолт нь дараах нийтлэг жишиг бүтэцтэй байдаг. Үүнд: 1) мэргэжлийн тухай ерөнхий мэдээлэл, мэргэжилд гарч буй өөрчлөлт, мэргэжлийн ирээдүй; 2) мэргэжлийн үйл ажиллагаа, түүний явц, хүрээ, үйлдэл, ажилбар, бүтээгдэхүүн, хөдөлмөрийн багаж төхөөрөмж, мэргэжлийн үүрэг, ажлын байр, нөхцөл; 3) мэргэжлийн хөдөлмөрийн эрүүл ахуй (ажлын байр, дуу шуугиан, чичиргээ (вибрац), гэрэлтүүлэг, температур, ажлын горим, ажлын хурд, хөдөлмөрийн эрсдэл, эрүүл мэндийн үзүүлэлтүүд, хөнгөлөлт, нөхөх олговор); 4) мэргэжлээс ажилтанд тавигдах сэтгэлзүйн болон физиологийн шаардлага (тусгаж авах чадвар, сэтгэхүй, анхаарал, ой санамж, сэтгэл хөдлөлөө жолоодох чадвар, ажил хэрэгч чанар); 5) мэргэжлийн мэдлэг, чадвар (зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, чадвар, дадлын жагсаалт буюу компетенц); 6) мэргэжлийн бэлтгэл, мэргэжил дээшлүүлэх шаардлага (мэргэжлийн сургалтын хэлбэр, арга, хугацаа, мэргэжлийн хөгжлийн боломж, ирээдүй г.м). (*Мэргэжлийн тодорхойлолт, Ажлын байр, Мэргэжилд чухал шинж чанар* үз). (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН ТОХИРЦ ЧАНАР (англ. *vocational adjustment*; орос. *профессиональная пригодность*). Мэргэжлийн ажил үүргийг шаардлагын түвшинд өндөр бүтээмжтэй, үр дүнтэй гүйцэтгэхэд бүрэн хангалттай хүрэлцэхүйц бие хүний сэтгэл зүйн болон сэтгэц-физиологийн шинж чанарын цогц (энэ нь мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадлыг нэгэнт эзэмшсэн, эсвэл түүнийг цаашид сурч эзэмшинэ гэж тооцсон дүгнэлт юм)-ыг ийнхүү мэргэжлийн тохирц чанар гэдэг. Мэргэжлийн тохирцын шалгуурт тухайн хүн хөдөлмөрийнхөө үйл явцаас болон ажлынхаа үр дүнгээс авч байгаа сэтгэл ханамж багтдаг.

Мэргэжлийн тохирц чанар нь хүний төрөлх өгөгдөл биш бөгөөд харин хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны явцад бүрэлдэж төлөвшдөг. Мэргэжлийн үйл ажиллагааг эрхлэх явцад хүнд мэргэжлийн тусгаж ойлгох чадвар, ой санамж, мэргэжлийн сэтгэхүй зэрэг функционал чанар төлөвшөөд зогсохгүй, бие хүний шинж чанар (тодорхой үнэлэмж баримжаа, зан чанар, харилцааны онцлог г.м) мөн бүрэлддэг. Мэргэжил нь хүний гадаад төрх (габитус)-д ул мөрөө үлдээх тохиолдол цөөнгүй байдаг.

Мэргэжлийн тохирц чанар бүрэлдэж төлөвших хугацаа нь уг хүний төрөлх өгөгдлийн зэрэгцээ мэргэжлийн сэдэл болон мэргэшиж бэлтгэгдсэн түвшин (мэдлэг, чадвар, дадал)-ээс нь хамаардаг. *Мэргэжлийн тохирц чанар*-ын төлөвшил нь ямагт бие хүнтэй өөртэй нь холбоотой үйл явц юм. Ийм учраас мэргэжлийн янз бүрийн түвшинд бэлтгэгдсэн хүмүүст тохирц чанарыг төлөвшүүлэхийн тулд таатай нөхцөл бүрдүүлэх, мэргэжлийн эерэг сэдэл төрүүлэх нь чухал байдаг. Мэргэжлийн тохирц чанар-ыг судлахдаа сэтгэл зүйн, сэтгэц-физиологийн, эрүүл мэндийн, антропологийн болон бусад шалгуурт тулгуурлах шаардлагатай.

Мэргэжлийн тохирц чанарын тухайн үеийн түвшинг тодорхойлохын тулд янз бүрийн арга зүйг хэрэглэдэг: мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадлыг эзэмшсэн түвшинг тогтоох тест (*Амжилтын тест* үз); мэргэжилд чухал шаардлагатай сэтгэц-физиологийн шинж чанарыг үнэлэх, оношлох тест; сэдэл, үнэлэмжийн баримжааг тодорхойлох арга зүй г.м. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012; Э.Ф.Зеер, Психология профессионального образования. 2-е издание. М., “Академия”, 2013)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД БЭЛЭН БАЙДАЛ (англ. *preparedness to the professional activity*; орос. *готовность к профессиональной деятельности*) – гэдэг нь бие хүний сэтгэл зүйн төлөв байдал бөгөөд уг хүний мэргэжлийн үйл ажиллагааныхаа зорилгыг ухаарсан, ажилдаа сэдэлжсэн түвшин, хүсэл зориг шулуудаж, хүч боломж,

оюун ухаанаа төвлөрүүлсэн байдал, итгэл үнэмшлийг илэрхийлдэг. (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ АМЖИЛТ (англ. *professional success*. орос. *успех в профессиональной деятельности*). Бие хүний мэргэжлийн үйл ажиллагааны амжилт нь дараах хүчин зүйлсээс хамааралтай байдаг: 1) ажил, мэргэжлээ хэр ухаалаг, хариуцлагатай сонгосон; 2) сонгосон мэргэжилдээ өөрийгөө бүрэн зориулж, дээд зэргийн чармайлттай суралцаж бүрэн эзэмшсэн эсэх; 3) мэргэжлийн (карьерын) хөгжлөө үндэслэлтэй төлөвлөж, тасралтгүй, үе шаттай хэрэгжүүлсэн эсэхээс хамаардаг.

Мэргэжиж хөгжих стратегийн чанартай энэхүү асуудлыг урьдчилан харж, ухаарч ойлгох шаардлагатай байдаг. Энэ асуудал дээр сурагч, оюутан, залуучуудад ажил, мэргэжлийн зөвлөгчийн шинжлэх ухааны мэдлэгт суурилсан тусалцаа зайлшгүй шаардагддаг. (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАГВАРЧЛАЛ (англ. *modelling of professional activity*; орос. *моделирование профессиональной деятельности*) –суралцагч, оюутнуудад мэргэжлийн үйл ажиллагааны агуулга, шинж чанар, үндсэн чиг үүрэг, мэргэжилтэн хүний мэдлэг, чадвар, дадлын түвшинд тавигддаг шаардлага, карьерын хөгжлийн боломжийн талаар цогц мэдлэг, ойлголт төлөвшүүлэх, мэргэжлийн чиг үүргээ практик дээр гүйцэтгэх арга эзэмшүүлэхийн тулд хэрэглэдэг сургалтын технологи. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Менеджмент качества образовательных процессов: учебное пособие/под ред. Э.В. Минько, М.А. Николаевой. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ШИНЖИЛГЭЭ (англ. *analysis of professional activity*; орос. *анализ профессиональной деятельности*). Энэ нь мэргэжил болон мэргэжлийн үйл ажиллагааг судалдаг удирдахуйн ухаан, сэтгэл судлалын ухааны арга бөгөөд мэргэжлийн үйл ажиллагааг (түүний агуулга, гүйцэтгэдэг үндсэн үүрэг, ажлын нөхцөл болон уг мэргэжлээс ажилтан хүнд тавигддаг мэдлэг, чадвар, шинж чанарын шаардлага, цаашдын хөгжлийн боломж г.м) судалж шинжилдэг. Ийм шинжилгээний дүнд тулгуурлан мэргэжлийн тодорхойлолт, мэргэжлийн стандарт боловсруулдаг. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. 2014; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018 ; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СЭДЭЛ (англ. *professional activity motives*; орос. *мотивы профессиональной деятельности*) – гэдэг нь мэргэжлийн үйл ажиллагаан дахь хүний идэвх, санаа зорилго, хандлагыг илэрхийлдэг ухагдахуун. Хүний мэргэжлийн үйл ажиллагааны сэдэл нь түүнийг нэг бол, мэргэжлийн үйл ажиллагааны агуулга, үйл явц, үр дүн зэрэг дотоод хүчин зүйлд нь, эсвэл мэргэжлийн нэр хүнд, цалин, хангамж зэрэг мэргэжлийн үйл ажиллагааны гадна орших хүчин зүйлд чиглүүлж байдаг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, 2014)

МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮР ДҮНД НӨЛӨӨЛДӨГ ХҮЧИН ЗҮЙЛС (англ. *factors of the professional success*; орос. *факторы успешности профессиональной деятельности*). Мэргэжлийн үйл ажиллагааны үр дүнд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг судлаачид тогтоосон байдаг. Үүнд:

1) мэргэжлийн хувьд бэлтгэгдсэн байдал: а) жинхэнэ ёсоор мэргэжиж бэлтгэгдсэн эсэх (төгсөгч нь жинхэнэ мэргэжилтэн (профессионал) болж чадсан эсэх); б) мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадал (компетенц) эзэмшсэн эсэх; в) мэргэжилтний үйл ажиллагааны алгоритм (технологии)-ыг эзэмшсэн эсэх; г) суралцах чадавх (шинэ мэдлэг, чадвар, дадлыг түргэн сурч эзэмшиж чаддаг эсэх);

2) өөртөө “тохируулга” хийх чадвар (ямар ч үйлдэл, үйл ажиллагаа “тохируулга”, зохицуулалтгүйгээр үр дүнтэй явагддаггүй. Үйл ажиллагааны үр дүнд нөлөөлдөг “тохируулагч” чадавхууд байдаг. Тухайлбал: зорилгоо үүсгэж томьёолох, төлөвлөх, таамаглал дэвшүүлэх, шийдвэр гаргах, өөрийн хяналт тавих, үйл явцыг өөрөө засан залруулах г.м);

3) харилцааны чадавх (энэ нь мэргэжлийн үйл ажиллагааг амжилттай явуулах, мэргэжлийн байр суурь баримтлах, албан ёсны байх гол хэрэгсэл болдог. Үүнд, нэгж, ажилтнуудын үйл ажиллагааг уялдуулах, байгууллага доторх болон гаднах харилцааг дэмжих, ажил хэрэгч уур амьсгал бүрдүүлэх, албан бус харилцааг тогтоож, ашиглах чадавх хамаарна);

4) мэргэжилд чухал шинж чанар (хөдөлмөрийн ямар ч үйл ажиллагаа нь мэргэжилд чухал шинж чанар (МЧШЧ) дээр суурилж явагддаг; “мэргэжилд чухал шинж чанар” нь хэрэг дээрээ бие хүний шинж чанар бөгөөд үйл ажиллагааны явцад аажмаар мэргэжлийн шинж чанар болж хувирдаг онцлогтой);

5) ажил, хөдөлмөрийн сэдэл (сэдэлжүүлэгч хүчин зүйлс нь: мэргэжлийн мэдлэг чадвараараа нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөх боломж; ажлын нийлмэл, бүтээлч байдал; ажлын эрчим; таатай горим; хариуцлагын өндөр түвшин; мөн ажлын нөхцөл, байгууллагын бодлого, хяналтын түвшин, цалин, сэтгэлзүйн уур амьсгал зэрэг болно);

6) өөрийгөө хөгжүүлэх чадавх (мэргэжлийн хөгжлөө өөрөө төлөвлөж удирдах; хөгжлийн үйл явцаа өөрөө зохион байгуулах; мэргэжлийн хүрээндээ тасралтгүй сурч төгөлдөржих г.м). (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

МЭРГЭЖЛИЙН МЭДЛЭГ, ЧАДВАРАА ТОГТВОРТОЙ ХАДГАЛАХ (англ. *professional longevity*; орос. *профессиональное долголетие*)- гэдэг нь мэргэжилтэн хүн мэргэжлийн чадавхаа цаг хугацаанаас үл хамааран тогтвортой хадгалах чанарыг илтгэдэг ухагдахуун юм. Энэ нь, мэргэжлийн хүрээний асуудлыг шийдвэрлэдэг мэдлэг, чадвар, дадлын түвшингээ сааруулахгүйгээр урт хугацаагаар тогтвортой хадгалах байдлаар илэрдэг. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, 2014; Зеер. Э.Ф. Психология профессий. 2-е изд. М: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006; Aviation, Space, and Environmental Medicine, 2007)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ҮР ДҮНГИЙН ШАЛГУУР (англ. *criterion of the effectiveness of vocational guidance work*; орос. *критерий эффективности профориентационной работы*)- Мэргэжлийн баримжааны үр дүн нь бодитой байж болно (зарим үед материаллаг, жишээлбэл, суралцах чиглэлээ юм уу мэргэжлээ оновчтой сонгосон; ирээдүйд ажил эрхлэх, цалин орлого олох боломж нэмэгдсэн; зөв сонгосонтой холбоотойгоор баялаг, үнэ цэн бүтээсэн г.м); эсвэл сэтгэл санааны (жишээлбэл, карьерын амжилтаараа бахархах сэтгэл бие хүн, түүний гэр бүлийн гишүүдэд, хамт олонд нь төрсөн г.м) байж болно.

Мэргэжлийн баримжааны үр дүнгийн шалгуур нь түүнд оролцогч бүрийн хувьд өөр өөр байдаг бөгөөд цаг хугацааны явцад тогтвортой биш, хувьсан өөрчлөгдөж байдаг. Жишээлбэл, карьерын амжилтаа бие хүн (гэр орныхон) сэтгэл хангалуун байж болно, бас сэтгэл дундуур байж болно.

Мэргэжлийн баримжаа олгох ажлын үр дүнгийн шалгуурыг судлаачид дараах байдлаар ангилсан байдаг: 1) мэргэжил сонголтын үндсэн хүчин зүйлсийг гүйцэд харгалзан үзсэн байдал (сонирхол, чадавх, зах зээлийн эрэлт зэрэг үндсэн 3 хүчин зүйл буюу мэргэжил сонголтын 8 хүчин зүйлийн загвар); 2) ажил, мэргэжлийн ирээдүйгээ ухамсартайгаар ухаалаг төлөвлөсөн (мэргэжлийн ирээдүйн төлөвлөгөөгөө хэр бодож тунгаасан, хэр үндэслэлтэй зохиосон, бүрэлдэхүүн хэсгүүдийнх нь хооронд логик зөрчилгүй боловсруулсан эсэх г.м); 3) мэргэжлийн ирээдүйн төлөвлөгөөгөө бие даан боловсруулж, хэрэгжүүлж байгаа эсэх (төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлэх эхний алхмуудыг бие даан хийж байгаа эсэх, тийм үйлдэл хийхэд бэлэн байгаа эсэх); 4) мэргэжлийн ирээдүйн төлөвлөгөөндөө хэр тууштай, тогтвортой байгаа (карьерын хөгжлийн хариуцлагатай үе шатууд дээр няцах, шантрах, эргэлзэх хандлага гарч байгаа эсэх); 5) мэргэжлийн ирээдүйн төлөвлөгөө нь биелэх боломжтой, уян хатан эсэх (сонголтын өмнө, дараа хэр эргэцүүлэн бодсон, зах зээлийн өөрчлөлтийг, мөн гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг хэр харгалзсан, харгалзаж байгаа г.м); 6) мэргэжлийн ирээдүйн төлөвлөгөө нь ирээдүйг хэр баримжаалсан, амжилтад хүрэхэд хэр чиглэсэн; 7) мэргэжил сонголт нь ёс зүйн хувьд зохистой эсэх; 8) мэргэжлийн ирээдүйдээ өөдрөгөөр хандаж байгаа эсэх (энэ сонголтынхоо дагуу амьдралын байр сууриа олж чадна гэдэгтэй итгэлтэй байгаа эсэх).

Эдгээр 8 шалгуур нь ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох бүхий л ажлын төдийгүй ажил, мэргэжлийн зөвлөгчийн үйл ажиллагааны үндсэн шалгуур юм. (Эх сурвалж: Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, 2014)

МЭРГЭЖЛҮҮДИЙН СЭТГЭЛ ЗҮЙН АНГИЛАЛ (Е.А.КЛИМОВ) (орос. *психологическая классификация профессий*). Судлаач Е.А.Климов мэргэжлүүдийг «хөдөлмөрийн зүйл»-ээр нь томоохон 5 бүлэг хэв шинжид хуваасан байна (*хөдөлмөрийн зүйл* нь хүн мэргэжлийн үйл ажиллагааныхаа явцад ямар объекттой ажиллах, түүний үйл ажиллагаа юунд чиглэдгийг илэрхийлдэг). Тэрбээр хөдөлмөрийн зүйлийг *хүмүүс; техник; мэдээлэл; урлагийн бүтээл; байгаль* гэсэн 5 хүрээнд авч үзсэн байна. Тухайлбал:

1) «*хүн-хүн*» хэв шинж бүхий мэргэжлүүд. Хөдөлмөрийн зүйл нь хүн, хүмүүс. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны явцад нэг хэсэг хүмүүс нөгөө хэсэг хүмүүстэй шууд, бас тогтвортой харьцдаг. Хүмүүс хоорондын харилцаа энэ хэв шинжийн мэргэжлүүдийн үйл ажиллагааных нь үндсэн агуулга болдог (жишээ нь: худалдагч, үсчин, эмч, багш, өмгөөлөгч г.м);

2) «*хүн-техник*» хэв шинж бүхий мэргэжлүүд. Үүнд техникийг зохион бүтээх, үйлдвэрлэх, угсрах, тохируулга хийх, ашиглах, засварлахтай холбоотой мэргэжлүүд хамаарна (жишээ нь: техникч, механикч, цахилгаанчин, инженер, технологич, засварчин, слесарь-угсрагч г.м);

3) «*хүн-тэмдэгтийн систем*» хэв шинж бүхий мэргэжлүүд. Энэ хэв шинжид ихэвчлэн үг, тэмдэгтээр илэрхийлсэн мэдээлэлтэй ажилладаг (бичмэл, тоо, тоон илэрхийлэл, томъёо, хүснэгт, зураг схем, дуун мэдээлэл г.м) мэргэжлүүд хамаардаг (жишээ нь: програмист, кадастр, зураг төсөл зохиогч, математикч, редактор, нягтлан бодогч г.м);

4) «*хүн-уран сайхны дүр*» хэв шинж бүхий мэргэжлүүд. Урлагийн бүтээлийг бүтээх, зохиомжлох, загвар жишиг гаргахтай холбоотой мэргэжлүүд (жишээ нь: зураач-чимэглэгч, хөгжим хөглөгч, тайзны уран бүтээлч, балетын бүжигчин, уран хатгамалч, уран оёдолчин, уран барималч, драмын жүжигчин г.м.);

5) «*хүн-байгаль*» хэв шинж бүхий мэргэжлүүд. Үүнд байгаль судлалын (ус, агаар, хөрс, ургамал, амьтан судлалын) мэргэжлүүд хамаарна. (жишээ нь: биологич, экологич, уур амьсгал судлаач, агрономич, зоо-инженер, ботаникч, малын эмч, микробиологич, биотехнологич, биохимич, биофизикч, фермер г.м).

Е.А.Климов дээрх 5 хэв шинжийг үйл ажиллагааны зорилгын шинжээр нь дахин 3 бүлэгт хамааруулж үзсэн байдаг: 1) *гностик мэргэжлүүд* (таньж мэдэх, ялгах, үнэлэх, шалгаж нягтлах үйл ажиллагааны зорилго бүхий); 2) *өөрчлөгч мэргэжлүүд* (шинэчлэх, зохион бүтээх, өөрчлөх, зохион байгуулах, боловсруулах үйл ажиллагааны зорилго бүхий); 3) *хайн шинжлэгч мэргэжлүүд* (эрж хайх, шинжлэх, шинийг олж мэдэх, тодруулах, шинээр шийдвэрлэх г.м үйл ажиллагааны зорилго бүхий мэргэжлүүд).

Тэрбээр, мэргэжлүүдийг ийнхүү хэв шинжээр нь; мэргэжлийн үйл ажиллагааны зорилгын шинж тэмдгээр нь ангилсны зэрэгцээ мөн хөдөлмөрийн үндсэн хэрэгслээр нь; бас ажлын нөхцөлөөр нь ангилсан байдаг. (Эх сурвалж: Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. “Академия”, 2012; Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова. Профориентология. М., «Академический Проект», 2006)

МЭРГЭЖЛЭЭ СОНГОХОД БЭЛТГЭГДСЭН БАЙДЛЫН ҮЗҮҮЛЭЛТ (англ. *parameters of the effectiveness of professional self-determination*; орос. *параметры эффективности профессионального самоопределения личности*). Бие хүний бэлтгэгдсэн байдал нь мэргэжлээ, суралцах сургуулиа, ажлын байраа хэр үндэслэлтэй сонгосон/сонгож байгаа болон сурлага, хөдөлмөрийн амжилт, бие хүнийхээ хувьд хэрхэн хөгжиж байгаагаар илэрдэг. Ажил мэргэжлээ сонгоход бие хүний бэлтгэгдсэн байдлыг дараах үзүүлэлтээр хэмждэг:

1) *мэргэжлийн талаар мэдээлэлжсэн түвшин* (мэргэжлүүдийн талаарх өргөн хүрээтэй мэдлэг, мэргэжлүүдийг хэв шинжээр нь бүлэглэх чадвар; түгээмэл, эрэлттэй мэргэжлүүдийн тухай гүнзгий мэдлэг; хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдлын мэдлэг; тодорхой мэргэжлүүдийн зэх зээлийн эрэлтийг таамаглах чадавх; сургуулиуд ямар мэргэжлээр бэлтгэдэг тухай мэдлэг; их, дээд сургууль, коллеж-д элсэхэд тавигддаг шаардлага, онцлогийн талаарх мэдлэг; мэргэжлээ эзэмшсэний дараа ажиллаж болох ажлын байрны талаарх мэдлэг; мэргэжлээ сурч эзэмших арга замын талаарх мэдлэг; мэргэжлийн зорилгодоо хүрэхэд тохиож болох дотоод, гадаад саад бэрхшээл, тэдгээрийг давах арга замын тухай мэдлэг; мэргэжлээ сонгох, ажил, мэргэжлийн ирээдүйгээ төлөвлөхөд гардаг үндсэн алдааны талаарх мэдлэг г.м);

2) *мэргэжилд чухал шинж чанараа оношилж, таньж мэдсэн байдал* (өөрийн санаа зорилго, үнэлэмжийн талаарх бодитой төсөөлөл; ажил мэргэжлийн болон амьдралын хүрээний хэтийн, ойрын болон тулгамдаж байгаа (нэн ойрын) зорилтуудын талаарх төсөөлөл (эдгээр зорилтуудыг хооронд нь зохицуулах чадвар); өөрийн боломж, сул талаа таньж мэдсэн байдал (хувийн шинж чанар, зан төлөвийн онцлог, темперамент, сэтгэц-физиологийн болон үйлдэл, хөдөлгөөн (психомотор)-ий шинж чанар); боломжоо ашиглах, сул талаа даван туулахад бэлэн, сэтгэл шулуудсан байдал; өөрийн амьдралын болон карьерын нөхцөл байдлаа ойлгож байгаа байдал; давуу талаа ашиглан элдэв хязгаарлалтыг давж мэргэжлийн зорилгодоо хүрэх хүсэл тэмүүлэл);

3) *зан суртахуун-сэтгэл санааны хувьд бэлтгэгдсэн байдал* (ирээдүйнхээ талаарх өөдрөг төсөөлөл (мэргэжлийн зорилгодоо хүрэхэд тохиох саад, бэрхшээлийг даван туулна гэсэн итгэл үнэмшил, тийм чадвар; амьдрал, ажил мэргэжлийн болон бие хүний хөгжлийн эгзэгтэй нөхцөлд өөрийгөө хянаж жолоодоход бэлэн байдал (сэтгэлээр унахгүй, гансрахгүй байж, өөрийгөө эзэмдэх, гол зүйл дээрээ төвлөрөх); өөрийн болон бусдын алдаанаас сургамж авч суралцах, зорилгодоо хүрэхийн тулд шаардлагатай үед ухаалаг буулт хийх, зөвшилцөх, тогтсон хэм хэмжээг даган биелүүлэх; найз нөхөд, төрөл садан, ойрын хүрээллийнхэндээ туслах; зан суртахууны хувьд нийцтэй сонголт хийх чадвар; шаардлагатай үед хандаж зөвлөгөө дэмжлэг авах мэргэжилтнүүд, зөвлөгч нар, зөвлөгөө өгөх төв, албадын талаарх мэдлэг);

4) *шийдвэр гаргах, тодорхой сонголт хийхэд бэлтгэгдсэн байдал* (үндэслэлтэй сонголт хийх аргуудыг эзэмшсэн, мэргэжлээ сонгоход харгалзаж үздэг хүчин зүйлсийн

мэдлэг; зорилго, түүнд хүрэхийн тулд хэрэглэх аргуудын нийцэл; сонголтдоо үндэслэл гаргах, хамгаалах чадвар; сонголтын зан суртахуун, ёс зүй, хууль эрх зүйн зохистой байдал);

5) *өөрийнхөө хөгжлийн ирээдүйг төлөвлөхөд бэлтгэгдсэн байдал* (зорилгодоо хүрэхэд чиглэсэн үйлдлүүдийнх нь логик, хэрэгжих боломж; мэргэжиж хөгжих төлөвлөгөөний зохистой чанар; төлөвлөгөөндөө мэргэжлийн карьерын болон амьдралын, мөн бие хүнийхээ зорилгыг тэнцэлтэй авч үзэх чадвар; санаа зорилго, төлөвлөгөөгөө өөрөө хөгжүүлэх, бие дааж анхны алхмуудыг хийх чадвар). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014)

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖААНЫ ЗӨВЛӨГЧ МЭРГЭЖИЛТЭН (англ. *career professional-specialist* ; орос. *профконсультант-специалист*) – нь 1) онол, арга зүйн хувьд бэлтгэгдсэн, системтэй, цогц мэдлэгтэй, мэргэжлийн үйл ажиллагааны өөрийн гэсэн хэв маяг төлөвшсөн; 2) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь шинжлэх ухааны үндэслэлтэй тусгай арга зүй эзэмшсэн, үйл ажиллагаандаа хэрэглэдэг. Энэ нь зөвлөгч мэргэжилтний чадавх боломжийг цаг ямагт тэлж, өргөжүүлж байдаг; 3) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь хариуцлагаа ухамсарласан, хариуцлагын өндөр мэдрэмжтэй; 4) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь мэргэжлийн нийтлэгт (зөвлөгчдийн холбоо, нийгэмлэг г.м) харьяалагддаг, мэргэжлийн харилцаагаа тогтвортой хадгалдаг, мэдлэг туршлагаа солилцдог, шинэ мэдлэг, технологийг тухай бүр нь эзэмшдэг, мэргэжил нэгтнүүдээсээ сэтгэл санааны дэмжлэг, туслалцааг байнга авдаг, мэргэжлийн өөрийн ухамсар, мэргэжилтнийхээ хувьд өөрийгөө үнэлэх үнэлгээ нь тасралтгүй хөгжиж байдаг; 5) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь ажил, мэргэжлийн зөвлөх ухаанаар тусгайлан бэлтгэгдсэн, мэргэшлийн мэдлэг, чадварын түвшин нь түүнийг гэрчлэх диплом, сертификатаар баталгаажсан байдаг; 6) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь үйлчлүүлэгчээ хүндэтгэж, ажил, мэргэжлийн болон амьдралын хүрээний сонголтынхоо жинхэнэ эзэн нь байхад бэлтгэдэг бөгөөд үүнд шаардлагатай мэргэжлийн мэдлэг, чадвар болон зан суртахууны шилдэг чанарыг эзэмшсэн байдаг; 7) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлэх (байгууллагын зүгээс албан ёсны мэргэжил дээшлүүлэх сургалт зохион явуулдаггүй ч гэсэн) чадавхтай байдаг; 8) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь өөрийгөө мэргэжилтний хувьд хадгалах чадвартай, мэргэжлийн хөдөлмөрийн сэтгэцийн эрүүл мэндийн мэдлэг эзэмшсэн байдаг; 9) *зөвлөгч мэргэжилтэн* нь ямагт шинжлэх ухаанч байр суурь баримталдаг. Шинжлэх ухаанч бус, популист арга (ж-нь: астрологи, мэргэ төлөг г.м)-ын эсрэг дархлаатай байдаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология. М., “Юрайт”, 2018; Бумдарь Д. “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх ухааны удиртгал” зайн сургалтын гарын авлага, 2018; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

МЭРГЭШИЛ (англ. *qualification*; орос. *квалификация*) – гэдэг нь бие хүний мэргэжсэн чиглэл, үйл ажиллагааны төрөл, бэлтгэгдсэн түвшин, мэргэжлийн тодорхой төрлийн ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагддаг мэдлэг, чадвар, дадлыг сурч эзэмшсэн түвшинг илэрхийлдэг ухагдахуун. Мөн нарийн нийлмэл чанар, нягт нямбай ажиллагаа, хариуцлага шаардах байдлыг нь харгалзан тодорхойлсон аливаа төрлийн ажил, түүнийг гүйцэтгэхэд шаардагдах мэдлэг, дадал, үндсэн эрх үүргийн тодорхойлолтыг *мэргэшил* гэж үзэх нь бий. (*Мэргэшлийн түвшин, Мэргэшлийн түвшний дескриптор (түвшинг тодорхойлогч үзүүлэлтүүд)*; *Үндэсний мэргэшлийн тогтолцоо үз*). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, 2014)

МЭРГЭШЛИЙН ТҮВШИН (англ. *qualification's level*; орос. *квалификационный уровень*).

Үндэсний мэргэшлийн шатлалын нэгж буюу тодорхой нэгэн шатыг мэргэшлийн түвшин гэж нэрлэдэг. Мэргэшлийн түвшин бүр нь ажилтны мэдлэг, чадвар, дадал, тэдгээрийн шинж чанарт ялгаатай шаардлага тавьдаг. Эдгээр шаардлагууд нь ажлын нарийн нийлмэл байдал, хариуцлага, эрх мэдлийн хүрээнээс хамаардаг. (*Мэргэшлийн түвшний дескриптор (түвшинг тодорхойлогч үзүүлэлтүүд)*; *Үндэсний мэргэшлийн тогтолцоо үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

МЭРГЭШЛИЙН ТҮВШНИЙ ДЕСКРИПТОР (англ. *descriptor qualification's level*; орос. *дескриптор квалификационного уровня*)- гэдэг нь мэргэшлийн шатлалын шат нэг бүрт албан ёсоор тогтоосон мэдлэг, чадвар, дадал, мэргэжилд чухал шинж чанарын төлөвшилтийн түвшинг тодорхойлох шалгууруудыг хураангуйлж нэгтгэсэн бичиг баримт. Энэхүү шалгуурууд (дескриптор) нь мэргэшлийн шатлал, мэргэжлийн үйл ажиллагааны нарийн нийлмэл байдал, хариуцлага, эрх мэдлийн хүрээ зэргээс хамааран ялгаатай байдаг. (*Мэргэшлийн түвшин*; *Үндэсний мэргэшлийн тогтолцоо*; *Үндэсний мэргэжлийн шатлал үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

O-13

ОЙ САНАМЖ (ТОДОРХОЙЛОЛТ) (англ. *memory*; орос. *память*) – нь мэдээллийг цээжлэх, цээжилснээ хадгалах, сэргээн санах, таних, мартах үйлдлийг агуулсан сэтгэцийн танин мэдэх үйл явц. Ой санамжийн эдгээр үйл явц нь: 1) хүний амьдралд бүгд чухал бөгөөд өөр өөр үүрэг гүйцэтгэдэг; 2) тодорхой нэг хүний хувьд ч, бусад хүмүүсийн хувьд ч янз бүрийн түвшинд хөгжсөн байх боломжтой. Нэг хэсэг хүмүүс илүү сайн цээжилдэг, нөгөө нь цээжилснээ илүү удаан хадгалдаг, харин гурав дахь нь ой санамждаа хадгалагдсан мэдээллийг илүү сайн сэргээн санах жишээтэй; 3) ой санамжийн дээрх үйл явцууд нь өөр өөр хуулийн дагуу явагддаг. Цээжлэхүйн хууль нь цээжилснээ хадгалах хуулиас ялгаатай, харин таних хууль нь мартах хуулиас ялгаатай; 4) ой санамжийн эдгээр үйл явц нь уураг тархины анатоми, физиологийн өөр өөр бүтэц, шинж чанараас хамаардаг. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

ОЙ САНАМЖ (ТӨРЛҮҮД). Орчин үеийн хүнд олон төрлийн ой санамж байдаг бөгөөд тэдгээрийг дараах шалгуураар бүлэглэдэг: ой санамжид мэдээллийг хадгалж байгаа хугацаа; ой санамжийн үйл явцад оролцож байгаа мэдрэхүйн эрхтнүүд; мнемотехникийн арга хэрэгсэл хэрэглэсэн байдал; ой санамжийн үйл явцад өөрийн ухамсарт чанар, сэтгэхүйн оролцоо зэрэг болно.

Мэдээллийг хадгалж байгаа хугацаагаар нь ой санамжийг: агшин зуурын; богино хугацааны; шуурхай; удаан хугацааны, генетикийн зэрэг төрөлд ангилдаг. *Агшин зуурын ой санамж* – хамгийн богино хугацааны ой санамж бөгөөд орчноос нь ирж байгаа мэдээллийг хүн мэдрэхүйн эрхтнүүдийнхээ тусламжтайгаар шууд хүлээн авч байгаа цаг хугацааны агшинд үүсдэг. Мэдээллийг тусгаж хүлээн авах үйл явц дуусмагц *агшин зуурын ой санамж*-д байгаа мэдээлэл мартагдаж, дахин сэргээгддэггүй байна.

Мэдээллийг тусгаж хүлээн авах үйл явц дууссаны дараа 25-30 секунд хадгалагддаг ой санамжийг *Богино хугацааны ой санамж* гэдэг. Богино хугацааны ой санамж бол хүний ой санамжийн нэлээд чухал төрөл юм. Энэ ой санамж нь тоон утгаар илэрхийлэгддэг бөгөөд түүнийг нь ой санамжийн багтаамж гэдэг. Ой санамжийн багтаамж гэдэг нь хүн өөрийнхөө богино хугацааны ой санамжид хадгалж чадах

мэдээллийн нэгжийн максимум тоо юм. Насанд хүрсэн хүний богино хугацааны ой санамжийн дундаж багтаамж нь 5-9 мэдээллийн нэгжийн хооронд байдаг.

Мэдээллийг ой санамждаа хадгалах хугацаа нь шийдвэрлэж байгаа тухайлсан асуудал, уг асуудлын онцлогоос хамаарч байгаа бол *шуурхай ой санамж* гэнэ. *Шуурхай ой санамжид* мэдээлэл хадгалагдах хугацаа нь асуудлын онцлогоос шалтгаалан нэлээд хэлбэлзэлтэй байдаг (хэдэн арван секундээс хэд хэдэн хоног хүртэл). *Удаан хугацааны ой санамж* нь олон удаа хандаж, эргэн санаж байх шаардлагатай мэдээллийг хадгалдаг. Хүн уг мэдээллийг хэр олон удаа хэрэглэж байна, тэр хэмжээгээр ой санамжид баттай хадгалагддаг. Удаан хугацааны ой санамж бол хүний ой санамжийн үндсэн төрөл юм. Удаан хугацааны ой санамжид амьдралынхаа үйл явцад хүний олж эзэмшсэн мэдлэг, чадвар, дадал хадгалагддаг бөгөөд түүнийг хүн байнга эргэн санаж, хэрэглэж байдаг. *Генетикийн ой санамж* нь мэдээллийг хамгийн тогтвортой, урт хугацаагаар хадгалдаг, энэ нь уг хүний генетип-тэй холбоотой гэж үздэг.

Мэдрэхүйн эрхтнүүдтэй холбоотойгоор ой санамжийг: харааны, сонсголын, хүрэлцэхүйн, хөдөлгөөний, үнэрлэхүйн, амтлахуйн гэж ангилдаг. Мөн тэнцвэртэй байдлын (вестибуляр) ой санамжийг үүнд хамааруулдаг. Энд нэрлэсэн ой санамж нь мэдрэхүйн эрхтнүүдийн үйл ажиллагаатай холбоотой юм. Эдгээр ой санамжуудаас харааны ой санамж нь үндсэн үүрэгтэй (хүн өөртөө хэрэгцээтэй мэдээллийн зонхилох хэсгийг хараагаараа дамжуулж хүлээн авдаг). Сонсголын ой санамж нь гүйцэтгэх үүргээрээ дараа нь ордог. Харин амьтдын хувьд харааны ой санамжийн зэрэгцээ үнэрлэх, сонсголын ой санамж нь голлох үүрэгтэй байдаг.

Мнемотехникийн арга хэрэгсэл-ийг хэрэглэсэн байдлаар нь ой санамжийг: шууд ба дам гэж ангилдаг. Цээжлэх шаардлагатай зүйл хүний мэдрэхүйн эрхтэнд шууд нөлөөлсний дүнд цээжлэх, сэргээн санах, таних үйл явц явагдаж байгаа бол түүнийг *шууд ой санамж* гэнэ. Мэдээллийг цээжлэх, цээжилснээ хадгалах, сэргээн санах, танихын тулд *мнемотехникийн арга хэрэгсэл* хэрэглэж байгаа бол энэ нь *дам ой санамж* болно. Мнемотехникийн уламжлалт арга хэрэгсэл бол, жишээлбэл, гарын хуруу (цөөн тооны мэдээллийг хуруугаа ашиглан цээжилдэг) юм. Мнемотехникийн орчин үеийн арга хэрэгсэлд: тэмдэгтийн системүүд, төрөлх хэл, зохиомол хэл, мэдээллийг кодлох, кодыг тайлах арга, мэдээллийг бичиж хадгалах, сэргээн санах техник (компьютер г.м) хамаардаг.

Ой санамжийн үйл явцад *сэтгэхүй* оролцсон, эс оролцсон байдлаар нь механик ой санамж, логик ой санамж гэж ангилдаг. *Механик ой санамж* нь цээжлэх зүйлийг энгийн аргаар, олон дахин давтсанаар (механикаар, тунгаан бодохгүйгээр) бий болдог. Үг, шүлэг, үржихүйн хүрд, томьёо, дүрс хэлбэр зэргийг цээжлэх явдал нь *механик ой санамж*-ийн жишээ юм. Цээжлэх зүйлийн агуулга, мөн чанарыг ойлгож, утгыг нь ухааран, төсөөллийнхөө дагуу өөрчлөн, цээжлэхэд тус дөхөмтэй болгон хувиргаж цээжилсэн бол үүнийг *логик ой санамж* гэдэг. Жишээлбэл, цээжлэх зүйлийг энгийн схем, бүтэц, төлөвлөгөө, хүснэгт, зургийн хэлбэрт хувиргаж боловсруулах г.м.

Ой санамжийн үйл явцад *ухамсарт чанар* оролцсон байдлаар нь: зориудын бус ой санамж ба зориудын (зорилго чиглэлтэй) ой санамж гэж ангилдаг. Хүний ухамсарт чанарын оролцоогүйгээр цээжлэх, хадгалах, таних, сэргээн санах үйл явц явагдаж байгаа бол энэ нь *зөнгөөрөө бий болдог ой санамж* юм. Харин ой санамжийн бүх үйл явц нь хүний хүсэл зоригийн идэвхтэй оролцоотойгоор явагдаж байгаа бол энэ нь *зориудын (зорилго чиглэлтэй) ой санамж* болно. (*Хүсэл зориг, Мнемотехник, Сэтгэхүй, Өөрийн намтрын ой санамж, Ассоциатив ой санамж, Ухамсарлаагүй ой санамж, Биологийн ой санамж, Генетик ой санамж, Урт хугацааны ой санамж, Агшин зуурын ой санамж, Богино хугацааны ой санамж, Ерөнхий ой санамж, Сенсор ой санамж* үз). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ОЙЛГОХ (англ. *understanding*; орос. *понимание*). Энэ нь өргөн утгатай, өргөн хүрээнд хэрэглэгддэг нэр томьёо. Ойлгох хэмээх үгийн сэтгэл судлалын ухаанд хэрэглэгддэг түгээмэл бөгөөд чухал зарим утгыг тодруулбал: 1) аливаа юмс үзэгдлийн учрыг олох, тэдгээрийн агуулга, утгыг танин мэдэх бие хүний чадавх гэж үздэг. Энэ утгаар нь О.Мандельштам: “Пастернак-ойлгодог хүн. Би бол онцгой ойлгодог хүн. Харин Гёте-бүхнийг ойлгодог хүн” гэж гурван яруу найрагчид үнэлгээ өгсөн байдаг; 2) аливаа үзэгдэл юмсын утга учир, агуулгыг мэдэхэд чиглэсэн танин мэдэхүйн (когнитив) үйл явц хэмээн үздэг. Энэ үйл явц нь амжилттай, эсвэл амжилтгүй; бие даасан, эсвэл бие даасан бус; түргэн, эсвэл удаан; ухамсарласан, эсвэл ухамсарлаагүй байж болно; 3) Ямар нэгэн юмс үзэгдэл (бичмэл мэдээлэл, үйлдэл, авир үйл, зүүд г.м)-д өгч байгаа тайлбар бол ойлгох үйл явцын эцсийн бүтээгдэхүүн буюу үр дүн нь юм. Энэ утгаараа, ойлгох үйл явц нь зөв ба буруу, өнгөц ба гүнзгий, бүрэн ба бүрэн биш байж болно; 4) ойлгох нь танин мэдэхүйн ба сурах/суралцахын зорилго гэж үздэг. Сэтгэл судлаач В.Дильтей ойлгох үйл явцыг танин мэдэхүйн *онцгой үйл явц*, танин мэдэх онцгой арга гэж үзсэн байдаг (*Танин мэдэхүйн сэтгэл судлал, Сурах/сургах үйлийн таксономи үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

Х, Y, Z ОНОЛ (англ. *X, Y, Z theories*; орос. *теория X, Y, Z*). Энэхүү Х, Y, Z онолууд нь байгууллагын ажиллагчдыг удирдах 3 өөр үзэл баримтлал юм. Дуглас Мак-Грегор (McGregor, 1960), К.Левиний үзэл санааг цааш нь хөгжүүлсэн судалгааныхаа дүнд менежментэд хоёр үндсэн онол байна гэж үзсэн байна. “Х” онол нь авторитар удирдлагын суурь болдог (*Авторитар чанар үз*). Учир нь, удирдах ажилтнууд удирдлагадаа байгаа хүмүүсийг: хөдөлмөрлөх дургүй, хариуцлагаас булздаг, бас өөрсдийнх нь асуудлыг өөр хэн нэгэн шийдвэрлэж өгөх ёстой гэсэн бодолтой байдаг гэж үздэг. Харин “Y” онол нь үүнээс эсрэгээрээ, нэг ёсондоо хүмүүнлэг шинжтэй удирдлагын үзэл санаа юм. “Y” онолын дагуу хүмүүс мөн чанартаа ажилсаг, хариуцлагатай, өөрсдийнхөө хөдөлмөр, амьдралыг зохион байгуулах чадавхтай, тэднийг гаднаас нь заавал удирдах, хянах шаардлагагүй гэж үздэг.

Хожим, Уильям Оучи (Ouchi, 1981) Японы менежментийн туршлагыг судалсныхаа үндсэн дээр “Z” онолоо боловсруулсан. “Z” онолын дагуу: ажиллагчдад анхаарал халамж тавьж, хамтран ажиллаж, удирдлагын зүгээс тэдэнд итгэл хүлээлгэх нь үр дүнд хүрэх гол нөхцөл гэж үздэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Д.Гомбо, Менежмент, УБ, 2000; Д.Гомбо, Х, Y, Z онол, УБ, 2000)

ОРОН ЗАЙ (англ. *space*; орос. *пространство*). Орон зай хэмээх ухагдахууныг сэтгэл судлалын ухаанд дараах утгаар хэрэглэдэг. Үүнд: 1) нийгмийн сэтгэл судлалын ухаанд-орон зай гэдэг нь хүнийг хүрээлж байгаа физик орон зайн нэг хэсэг бөгөөд энэхүү хэсгийн дотор хүн амьдран аж төрдөг, мөн уг хүний сэтгэхүй, үйл хөдлөлд нөлөөлж байдаг юмс, үзэгдэл ч орон зайн энэхүү хэсгийн дотор оршдог гэж үздэг. Ийнхүү хийсвэрлэн авч үзэж буй энэ орон зайн нь хүнийг хүрээлж байгаа бодит (физик) орон зайтай тэр болгон давхацдаггүй; 2) К.Левины сэтгэл зүйн орон зайн онолоор бол: орон зай гэдэг нь тухайн хүнийг хүрээлж байгаа орчны талаарх уг хүний өөрийнх нь төсөөлөл, топологийн хэлээр илэрхийлсэн субъектив зураг юм. (Топологи – зам, зай, чиглэл болон хэлбэр дүрс, биетийн байршил зүйг судалдаг ухаан). (*Амьдралын орон зай; Годолог орон зай; Хувийн орон зай; Сонсголын орон зай; Нийгмийн орон зай; Нийгмийн сэтгэл судлал үз*). (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ОРОН ЗАЙ /ГОДОЛОГ/ (орос. *пространство годологическое*). К.Левины “сэтгэл зүйн орон зайн онол”-д хэрэглэгддэг ухагдахуун. Орон зайн вектор хэмжигдэхүүн нь хүн

өөрийнхөө хэрэгцээ ба урамшуулгын дагуу хийж буй дотоод, гадаад үйл хөдлөлийн чиглэлийг зааж байдаг тийм орон зайг годолог орон зай гэж Левин нэрлэжээ. Годолог орон зай хэмээх ухагдахуунд орон зайн тухайн цэг дээр, тухайн цаг мөчид хүнд үйлчилж байгаа сэтгэл зүйн хүчнүүдийг вектор хэлбэрээр үзүүлдэг. Годолог орон зай нь амьдралын тухайн цаг мөчид хүний үйл хөдлөлд нөлөө үзүүлж чадахуйц өнгөрсөн цагийн, одоогийн, ирээдүйн үйл явдлуудыг ч мөн илэрхийлдэг. Хүний эрэлт хэрэгцээ ба тухайн нөхцөл байдал хоёрын харилцан үйлчлэлийн дүнд годолог орон зай бүрэлдэж бий болдог гэж үздэг.

Левин, тухайн цаг мөч дэх хүний үйл хөдлөл нь годолог орон зайнаас хамаардаг функц гэж үзээд дараах томъёогоор илэрхийлсэн байдаг: $V=F(P, E)$; үүнд: V -хүний авир үйл; P -бие хүний тухайн цаг мөч дэх төлөв байдал (эрэлт, хэрэгцээ); E - хүний социал хүрээлэл (хүрээлсэн орчин). Годолог орон зай нэгэн төрөл биш бөгөөд олон хэсгүүдээс бүрддэг. Энэхүү орон зай доторх олон төрөл, янз байдал нь тухайн хүний амьдралын туршлагаас шалтгаалдаг. Хүн хэдий чинээ арвин баялаг мэдлэг, туршлага, үнэлэмжтэй, өргөн хүрээтэй харилцаатай байна, годолог орон зай нь төдий чинээ олон янз бүрэлдэхүүнтэй байдаг. (*К.Левины сэтгэл зүйн орон зайн онол үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ОРОН ЗАЙ /СОНСГОЛЫН/ (англ. *auditory space*; орос. *пространство слуховое*) – дуу авиаг сонсож хүлээн авах боломжоор хязгаарлагдсан, хүний хүрээлж буй орон зайн хэсэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ОРОН ЗАЙ /НИЙГМИЙН, СОЦИАЛ/ (англ. *social space*; орос. *пространство социальное*) – гэдэг нь газарзүйн болон социал хилээр хязгаарлагдсан, хүний интерактив харилцааны орон зайн хүрээ юм. Энэхүү орон зайн хүрээнд оршин байгаа хүмүүстэй тухайн хүн идэвхтэй харилцан ажиллах боломжтой байдаг. Хүний нийгмийн (социал) орон зай нь цаг хугацааны явцад (хүмүүсийн хооронд шинэ харилцаа үүсэж тогтох, хуучирсан холбоо харилцаа орхигдох, нийгмийн шинэ бүлэгт элсэж орох г.м) өөрчлөгддөг. (*Орон зай; Хувийн орон зай үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ОРОН ЗАЙ /ХУВИЙН/ (англ. *individual space, personal space*; орос. *личное пространство*) – гэдэг нь физик орон зайн хүнийг хүрээлсэн хэсэг нь бөгөөд түүнийг хүн өөрийн хувийн, зөвхөн өөрт нь зориулагдсан зүйл хэмээн тооцож, энэхүү миний орон зайд хэн ч байсан зөвхөн миний зөвшөөрлөөр нэвтрэх учиртай гэж үздэг. Хэрэв хувийн орон зайд нь хөндлөнгөөс түүний зөвшөөрөлгүйгээр нэвтрэх аваас энэ нь уг хүнд сөрөг сэтгэгдэл төрүүлж, зөвшөөрөлгүй нэвтэрсэн этгээдээс зугтаж холдохоос эхлээд ширүүн эсэргүүцэх хүртэл хариу үйлдэл үзүүлдэг.

Хувийн орон зайн хэмжээ хүн хүний онцлог, соёл, нөхцөл байдал зэргээс хамааран янз янз байдаг бөгөөд ердийн дундаж хэмжээ нь биеийн гадаргуугаас 0-45 см байдаг. (*Түрэмгийлэл үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007 Lawson, Bryan, "Sociofugal and sociopetal space", 2001)

ОЮУН УХААН (англ. *intelligence*, орос. *интеллект*). Оюун ухаан хэмээх ухагдахууныг судлаачид: **1)** оюун ухаан гэж- танин мэдэх болон асуудлыг шийдвэрлэх ерөнхий чадавх юм. Оюун ухаан нь дурын үйл ажиллагаа амжилтад хүрэх эсэхийг тодорхойлдог, бусад

чадавхын суурь болдог; 2) оюун ухаан гэдэг нь хүний танин мэдэхүйн бүх чадавхын (мэдрэх, тусгах, ой санамж, төсөөлөх, сэтгэх, дүрслэн тухайлан бодох) цогц юм; 3) асуудлыг туршиж сорихгүйгээр, алдаа оноогүйгээр “оюун ухаандаа” шийдвэрлэх чадавхыг хэлнэ гэж тус тус тодорхойлсон байдаг.

Оюун ухаан хэмээх ухагдахуун нь хүний оюуны ерөнхий чадавхыг илэрхийлдэг бөгөөд тухайн хүний шинэ зорилтыг амжилттай шийдвэрлэхтэй холбоотой авир үйлдлийг үнэлж дүгнэхэд хэрэглэгддэг. Р.Стернберг оюунлаг авир үйлдлийг гурван хэлбэрт ангилсан байдаг. Үүнд: 1) вербаль оюун ухаан (үгийн нөөц, танин мэдэх эрдэм, уншсанаа ойлгох чадвар); 2) асуудлыг шийдвэрлэх чадавх; 3) практик оюун ухаан (тавьсан зорилгодоо хүрэх чадвар г.м);

Өмнөх зууны эхэн үед оюун ухаан хэмээх ухагдахууныг хүний насны тодорхой заагт хамаарах сэтгэцийн хөгжлийн түвшин бөгөөд, тэр нь танин мэдэхүйн арга болон оюуны мэдлэг, чадварыг эзэмшсэн түвшнээр илэрдэг хэмээн үзэж байв. Харин орчин үеийн тест зүйн шинжлэх ухаанд (testology, тестология) оюун ухаан-ыг *сэтгэцийн шинж чанар* (чадавх) хэмээн үзэж, *шинэ нөхцөл дэх рационал үйлдлийн чадавх* гэж тодорхойлж байна. Үүний зэрэгцээ оюун ухаан-ыг үйлдлийн байр сууриас хандаж, тайлбарласан нь бий. А.Бине: оюун ухаан - энэ бол “тестээр хэмждэг тэр л зүйл” гэжээ.

Оюун ухаан хэмээх ухагдахууныг сэтгэл судлалын ухааны янз бүрийн чиглэл судалдаг. Тухайлбал, ерөнхий, насны, инженерийн, дифференциал, когнитив сэтгэл судлал, мөн патопсихологи, нейропсихологи, г.м. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ОЮУН БОДЛЫН ЗУРАГЛАЛ (англ. *mind map*; орос.*интеллект-карта*)- гэдэг нь мэдээллийн бүтэц, агуулгыг радиант (төвөөс зах уруугаа чиглэсэн, цааш цааш нь салбарласан) бүтцээр дүрслэн үзүүлсэн онцгой төрлийн зураглал юм. Оюун бодлын зураглал нь бичмэл мэдээлэл, хүснэгт, график, бүдүүвч (схем)-ийг орлох чадвартай.

Хүний сэтгэхүй нь бичмэл материал шиг хэвтээ биш, босоо биш, бас шугаман биш байдаг нь сэтгэхүйн логик үйл явцын онцлог юм. Сэтгэхүй нь мөчир лугаа адил салбарласан, түүний салаа бүр нь өөр өөр ухагдахууныг илэрхийлдэг, бас цааш нь хоёр дахь, гурав дахь салаатай холбогддог г.м-ээр хязгааргүй үргэлжилдэг. Мэдээллийн ийм зохион байгуулалтыг олон хэмжээст, радиант бүтэц гэж нэрлэдэг. Радиант бүтэц нь хүний бодит сэтгэхүйн бүтэцтэй ихээхэн ижил төстэй юм. Үүнд тулгуурлан 1960-аад онд Тони Бьюзен “mind mapping” буюу оюун бодлын зураглалыг боловсруулсан байна.

Оюун бодлын зураглал нь хүний олон хэмжээстэй, радиант сэтгэхүйг илүү оновчтой илэрхийлж чаддаг гэж үздэг. Ийм учраас *оюун бодлын зураглал* нь уламжлалт бусад аргуудыг бодвол хэрэглэхэд илүү ойлгомжтой бөгөөд үр дүнтэй. Оюун бодлын зураглал нь мэдээллийн бүтэц, утга агуулга, холбоо хамаарлын эрэмбийг илүү тод томруун илэрхийлэхийн зэрэгцээ бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн хоорондын хамаарлыг дүрслэн гаргадаг. Оюун бодлын зураглалын арга нь бие хүний оюун ухааны хүч боломжийг нээн харуулдаг давуу талтай. Үүний зэрэгцээ радиант сэтгэхүйн улам бүр салбарлан өргөжих, зохицох чанарыг өөртөө агуулснаараа оюун бодлын зураглал нь үзэл санаа, сэтгэхүй урсгалыг хооронд нь холбон хөгжүүлэхэд түлхэц үзүүлдэг. Хөгжлийн өнөө үед оюун бодлын зураглалын аргыг хэрэглэх шаардлага улам бүр өсөн нэмэгдэж байна. (*Оюун ухаан, Оюун бодлын зураглалыг хэрэглэх боломж, Оюун бодлын зураглалыг боловсруулах дүрэм, Mind map, Интеллект-карта* үз). (Эх сурвалж: Т.Бьюзен, Интеллект-карты., “Манн, Иванов, Фербер”, 2019; https://www.mann-ivanov-ferber.ru/assets/files/bookparts-new2/intellekt-kartyi/intellekt-kartyi-mail_stamped.pdf)

ОЮУН БОДЛЫН ЗУРАГЛАЛЫГ ХЭРЭГЛЭХ БОЛОМЖ (англ. *use of mind map*; орос. *использование интеллект-карты*). Оюун бодлын зураглалыг ажил, амьдралын бүх хүрээнд хэрэглэх боломжтой. Тухайлбал: 1) *ажил, мэргэжлийн үйл ажиллагааны хүрээнд* (ажлын төлөвлөгөө, төсөл, хөтөлбөр зохиох, үйл явдлыг төлөвлөх, төсөв зохиох, илтгэл, презентаци, өгүүлэл бичиж бэлтгэх, шийдвэр гаргах, оюун ухааны дайралтын (брайнсторминг) аргын үед, мөн үзэл санааг өдөөж хөгжүүлэх, сэдэл төрүүлэх, зорилго томьёолох, хэлэлцээрт бэлтгэх, санаа бодлоо нэгтгэх, цэгцлэх, эрэмбэлэх г.м); 2) *суралцах үйл ажиллагаанд* (лекц, ном, сурах бичгийг уншиж ойлгох, тэмдэглэж авах; ном, өгүүлэл, реферат, дипломын ажлын төлөвлөгөө зохиох; шалгалтад бэлтгэх, нарийн нийлмэл үзэгдэл юмсын мөн чанар, утга агуулгыг бүтэцчилэх, эрэмбэлэх; бичмэл болон аман мэдээллийн агуулгыг цээжлэх, сэргээн санах, таамаглал дэвшүүлэх г.м); 3) *ахуйн хүрээнд* (ахуйн ажил, асуудлыг бүтэцчилэх, худалдан авалт, хөрөнгө оруулалтын давуу болон сул талыг тодорхойлох, баяр ёслол, хурим г.м үйл явдлыг тэмдэглэх арга хэмжээг төлөвлөх, ажил, амралтаа төлөвлөх г.м). (*Оюун бодлын зураглал, Оюун бодлын зураглалыг боловсруулах дүрэм үз*). (Эх сурвалж: Т.Бьюзен, Интеллект-карты., “Манн, Иванов, Фербер”, 2019; https://www.mann-ivanov-ferber.ru/assets/files/bookparts-new2/intellekt-kartyi/intellekt-kartyi-mail_stamped.pdf);

ОЮУН БОДЛЫН ЗУРАГЛАЛ БОЛОВСРУУЛАХ ДҮРЭМ (англ. *mind mapping steps*; орос. *правила составления интеллект-карты*). Оюун бодлын зураглалыг зөвхөн дүрмийн дагуу боловсруулдаг. Алдаатай боловсруулсан зураглал нь танин мэдүүлэх онцгой үүргээ гүйцэтгэж чаддаггүй. Ийм учраас оюун бодлын зураглал боловсруулдаг дүрэм буюу алхмыг баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

1) бичгийн цаас (ямар нэгэн шугамгүй) авч хэвтээ байршуулах. Ийм байршил нь оюун ухааны зураглалын радиант бүтцийг дүрслэн зурахад зохимжтой; 2) хэд хэдэн өнгийн (хамгийн багадаа 3-4 өнгө) харандаа, эсвэл фломастер бэлдэх. Олон өнгө хэрэглэх нь мэдээллийг багц болгож ялган хуваах, тэдгээрийг чухал байдлаар нь ангилах боломж олгодог. Энэ нь мэдээллийг хүлээж авах явдлыг хөнгөвчилж, цээжлэх үйлдлийг сайжруулахын зэрэгцээ тархины баруун тал бөмбөлгийг идэвхжүүлдэг; 3) үндсэн сэдвээ цаасныхаа төв хэсэгт тод томруунаар бичиж, тэмдэглэх. Ингэхдээ том үсгээр бичих юм уу, сэдвийн агуулгыг тэмдэгтээр, эсвэл зургаар илэрхийлэх нь зохимжтой байдаг. Зураг, график нь тархины баруун тал бөмбөлгийг илүү ихээр өдөөдөг бөгөөд энэ нь зураглалыг түргэн цээжлэх, ой санамждаа тогтоож авах боломж олгодог; 4) төвөөс (төв хэсэгт тэмдэглэсэн сэдвээсээ) эх авсан хэд хэдэн мөчир зурж, тэдгээрийг түлхүүр үгээр нэрлэж тэмдэглэх. Үндсэн сэдвийг тойрсон мөчрүүдийг тод томруунаар (өргөн зураасаар), харин түүнээс салбарласан салаа мөчрүүдийг арай нарийн зураасаар зурах мэтээр цааш цааш нь салбарлах бүрт улам бүр нарийн зураасаар зурна. Зураасны өргөн, нарийныг ийнхүү ялгаатай зурах нь оюун бодлын зураглалын асуудлууд хоорондын холбоо хамаарлын эрэмбийг илтгэн харуулдаг; 5) том үзэл санаагаа цааш нь салбарлуулан жижиг санаануудад хуваах үйлдлээ өөртөө шаардлагатай түвшин хүртэл үргэлжлүүлнэ.

Оюун бодлын зураглалын салаа мөчрөөр илэрхийлэгдсэн ухагдахуун бүр нь бусад ухагдахуунтай хамаарлын холбоотой байдаг. Та хамаарлын холбоог илрүүлэх сэтгэхүйгээ идэвхжүүлэн ажиллаарай. Ажиллах хэмжээгээр таны боловсруулсан оюун бодлын зураглал улам бүр салбарлан өргөжиж боловсронгуй болно. (*Оюун бодлын зураглал, Оюун бодлын зураглалыг хэрэглэх боломж үз*). (Эх сурвалж: Т.Бьюзен, Интеллект-карты., “Манн, Иванов, Фербер”, 2019; https://www.mann-ivanov-ferber.ru/assets/files/bookparts-new2/intellekt-kartyi/intellekt-kartyi-mail_stamped.pdf)

ОЮУН УХААНЫ ТЕСТ (англ. *intelligence tests*; орос. *тесты интеллекта*) – гэдэг нь бие хүний оюун ухааны хөгжлийн түвшинг тогтоох, оюун ухааны бүтцийн онцлогийг

илрүүлэх зориулалттай тест юм. *Оюун ухааны тест*-ийг хоёр бүлэгт ангилдаг: 1) *оюун ухааны монометрик тест* (Стэнфорд Бине-гийн хуваарьт хэмжүүр; Р.Кеттел-ийн тест; Равены прогрессив матриц г.м); 2) *тест-батареи* (энэ тестээр ерөнхий оюун ухааныг ч, мөн оюун ухааны тусгай хүчин зүйлсийг ч үнэлдэг. Үүнд, Векслерийн хуваарьт хэмжүүр, Р.Амтхауэр-ын тест, бусад тестүүд хамаардаг)

Оюун ухааны өндөр амжилт үзүүлсэн хүмүүст (хүүхдүүд, өсвөр насныхан, насанд хүрэгчид) зориулсан тест-батареи бий. *Оюун ухааны тестийг* ганцаарчилсан сургалт явуулах зорилгоор оюун ухааны түвшин, ялангуяа оюун ухааны хомстлыг оношлох болон байгууллагын менежментийн зүгээс хүний нөөцтэй ажиллах ажилд өргөн хэрэглэдэг.

Тест-ийн оношилгооны дүнд оролцогчдын боловсрол, соёлын түвшин, тестийн шалгалт авч буй орчин нөхцөл зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлдөг. (*Амжилтын тест* үз.). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Arthur S.Reber, The Penguin Dictionary of Psychology, 3rd edition, 2001)

Ө-16

ӨӨРИЙГӨӨ НИЙГЭМШҮҮЛЭХ ҮЙЛ ЯВЦ (англ. *self-socialization*; орос. *самосоциализация*)-гэж өөрийнхөө нийгмийн хүрээлэл дэх зүй зохистой хэмээн тооцогддог авир үйлийн дүрэм, хэм хэмжээ, гол хүслэн (идеал), үнэлэмж, шинж чанар, үүрэг роль-ийг идэвхтэй сурч эзэмших үйл ажиллагааг хэлнэ. Өөрийгөө нийгэмшүүлэх үйл явцын үр дүнг дээрх дүрэм, хэм хэмжээ, үнэлэмж, шинж чанарыг өөртөө төлөвшүүлж тогтоосон түвшингээр нь хэмждэг. (*Нийгэмших үйл явц* үз.). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Arthur S.Reber, The Penguin Dictionary of Psychology, 3rd edition, 2001)

ӨӨРИЙГӨӨ ТӨГӨЛДӨРЖҮҮЛЭХ (англ. *self-actualization*; орос. *самоактуализация*)-бие хүн чадавх боломжоо бүрэн дүүрэн нээж хэрэгжүүлэх тасралтгүй үйл явц, түүний үр дүнг илэрхийлдэг ухагдахуун. Өөрийнхөө боломжийг дээд зэргээр нээж гаргахад чиглэсэн бие хүний онцгой сэдлийг К.Гольдштейн *өөрийгөө төгөлдөржүүлэх* хэмээх нэр томъёогоор анх тэмдэглэсэн байдаг. Түүний үзсэнээр, энэ нь хүний хамгийн гол, үндсэн сэдэл бөгөөд бусад сэдлүүд нь дагалдагч шинжтэй ажээ. *Өөрийгөө төгөлдөржүүлэх* нь Ш.Бюлер; Г.Оллпорт; А.Маслоу; К.Рожерс нарын бие хүний гуманист онолын үндсэн ухагдахуун юм.

А.Маслоу чадавх, боломжоо бүрэн дүүрэн нээн хэрэгжүүлж байгаа бие хүний шинж чанар болон *өөрийгөө төгөлдөржүүлэх* хэмээх ухагдахууны цогц тодорхойлолтыг өгчээ. Тэрбээр: *өөрийгөө төгөлдөржүүлэх* нь хүнд угаас байдаг өөрийгөө боловсронгуй болгох хүсэл тэмүүлэл бөгөөд энэ нь тухайн хүний дээд хэрэгцээ юм. *Өөрийгөө төгөлдөржүүлэх* нь хүний сэтгэцийн хөгжлийн хамгийн дээд түвшин бөгөөд бусад суурь хэрэгцээнүүдийг хангасны дараа түүнд хүрэх боломжтой гэж үзсэн. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразнак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ӨӨРИЙГӨӨ ХӨГЖҮҮЛЭХЭД ЧУХАЛ ШИНЖ ЧАНАР (англ. *mature self*; орос. *качеств, важные для саморазвития*). Бие хүн мэргэжиж хөгжихөд чухал үүрэг

гүйцэтгэдэг шинж чанарууд байдаг. Тухайлбал: а) өөрийн санаачилга, идэвхтэй хариуцлагатай оролцоо; б) өөрөө сурч боловсрох, таньж мэдэх шантаршгүй тэмүүлэл; в) өөрийн ухамсар, өөрийгөө жолоодох чадавх; г) өөртөө шилдэг зан чанар, ёс суртахууныг шингээх байр суурь, хүсэл зориг; д) өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлж төгөлдөржүүлэх дотоод эрч хүч зэрэг нь шийдвэрлэх үүрэгтэй байдаг. (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

ӨӨРИЙГӨӨ ХҮМҮҮЖҮҮЛЭХ (англ. *self-education*; орос. *самовоспитание*) – гэдэг нь бие хүн тавьсан зорилгодоо нийцүүлэн өөрийгөө төлөвшүүлэх үйл явц юм. Өөрийгөө хүмүүжүүлэх шаардлага нь бие хүнд ихэвчлэн өсвөр наснаас эхлэн тулгардаг. Гэхдээ өөрийгөө хүмүүжүүлэх (төлөвшүүлэх)-д чиглэсэн үйл хандлага нь хүүхдэд өсвөр наснаас нь бүр өмнө илэрдэг. Жишээлбэл, сургуулийн өмнөх насны хүүхдэд ухамсартай, зорилго чиглэлтэй авир үйлдэл ажиглагддаг. Сургуулийн өмнөх болон бага сургуулийн насандаа хүүхдүүд насанд хүрэгчдийн үнэлгээ, зөвлөмжийг баримжаалдаг бол өсвөр насанд шилжсэнээр үе тэнгийнхэн нь тэдэнд илүү нөлөөлдөг болдог. Хүүхэд бүрийн хувь онцлог, чадавхад нийцсэн үүрэг оролцоог хангахуйц хамтын зохион байгуулалт нь өөрийгөө хүмүүжүүлэх (төлөвшүүлэх) таатай орчин болдог.

Өсвөр насны үед өөрийгөө төлөвшүүлэхэд өөрийн үнэлгээ шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг. Өөрийн сул талыг ажиж мэдсэний үндсэн дээр өөрийгөө чамлах, гол хүсэлдээ тохирохгүй байгаагаа мэдэх явдал нь өөрийгөө хүмүүжүүлэх (төлөвшүүлэх) чухал сэдэл нь болдог. Өсвөр насны дараа үед нийтийн тусын тулд үйлчлэх ухамсар бий болсны ачаар өөрийгөө хүмүүжүүлэх үйл ажиллагаа нь илүү боловсронгуй, зорилго чиглэлтэй шинжийг олдог. Бие хүн өөрийн онцлог, чадавх, боломжоо шүүн тунгааж, бодитой үнэлэхгүйгээр өөрийгөө төлөвшүүлэх боломж хомс байдаг. Бие хүний хөгжил нь амьдралын туршид тасралтгүй үргэлжилдэг үйл явц юм. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ӨӨРИЙН БАЙР СУУРИА ТОДОРХОЙЛОХ (англ. *self-determination*; орос. *самоопределение*) – амьдрал, нийгмийн харилцааны янз бүрийн нөхцөлд баримтлах өөрийн байр сууриа томьёолж, тодорхойлох ухамсартай үйлдлийг энэ нэр томъёогоор тэмдэглэдэг. Өөрийн байр сууриа тодорхойлно гэдэг нь нийгэм-соёлын өөрчлөлтүүдэд тухай бүр шуурхай хариу үзүүлэх, шаардагдаж байгаа мэдлэг, дадал эзэмших замаар тэдгээрт тохирч зохицох чадвартай байх явдал юм. Өөрийн байр сууриа тодорхойлох хэмээх ухагдахууны дор бие хүн нийгмийн янз бүрийн үүрэг (роль) эзэмших, түүндээ эзэн болохыг мөн ойлгодог. Уг ухагдахууныг эрдэмтэд: *бие хүн амьдралын замаа зохиож, төлөвлөж байгаа хэрэг; бие хүнээс өөртөө мөн хүрээлж буй хүмүүс, орчиндоо хандаж байгаа хандлагын цогц; бие хүний нийгэмшилийн бие даасан үе шат* гэсэн 3 бүрэлдэхүүнтэй авч үздэг.

Өөрийн байр сууриа тодорхойлох гэдэг нь, амьдралд өөрийн байр сууриа тодорхойлох, нийгэмд өөрийн байр сууриа тодорхойлох, өөрийн ашиг сонирхлоо ухаарах явдал юм. Энэ утгаар нь өөрийн байр сууриа тодорхойлох явдлыг дараах гурван хүрээнд авч үздэг. Тухайлбал: 1) амьдралын зорилго, утга учрын хувьд хэн байхаа тодорхойлох; 2) нийгмийн авир үйлийн хэм хэмжээ болон нийгэмдээ оруулах хувь нэмрийн хувьд хэн байхаа тодорхойлох; 3) ажил, хөдөлмөр, мэргэжлийн хувьд хэн байхаа тодорхойлох зэрэг болно.

Амьдралын хувьд өөрийн байр сууриа тодорхойлох. Энэ нь, бие хүн амьдралын утга учрын талаарх хүн төрөлхтний нийтлэг үнэлэмж, шалгуурын дагуу өөрийн байр сууриа, хэн байхаа тодорхойлсны үндсэн дээр амьдралаа бүтээн байгуулж, аж төрөх явдлыг илэрхийлдэг.

Бие хүнийхээ хувьд өөрийн байр сууриа тодорхойлох. Энэ нь, бие хүнийхээ хувьд амьдралд эзлэх байр сууриа олж, хэн байхаа тодорхойлох, өөрийн амьдралын стратеги, хувийн амьдрал, амжилтын шалгуураа тодорхойлох гэсэн утгатай.

Мэргэжлийн хувьд өөрийн байр сууриа тодорхойлох. Энэ нь, өөрийгөө илэрхийлэх үндсэн хэрэгсэл болдог ажил-хөдөлмөрийн орчинд хандах хандлага төлөвших үйл явц юм. Энэ бол нэг талаас бие хүний өөрийн дотоод хэрэгцээ, нөгөө талаас нийгэм, ажил мэргэжлийн шаардлагын хооронд нийцүүлж зохицуулах замаар урт хугацаанд, хөдөлмөрийн амьдралын туршид явагддаг үйл явц юм. Мэргэжлийн хувьд өөрийгөө тодорхойлох нь ажил, мэргэжлийн ирээдүйгээ (карьераа) сонгож төлөвлөж байгаа явдал юм. Ажил, мэргэжлийн сонголт нь бие хүний өөрийгөө бүрэн дүүрэн илэрхийлэх арга хэрэгсэл, хүч, анхаарал, боломжоо төвлөрүүлэх хүрээ нь болдог. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами., М., “Питер”, 2012; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ӨӨРИЙН МАРКЕТИНГ (англ. *self-marketing*; орос. *самомаркетинг*) – гэдэг нь өөрийгөө хүрээлж байгаа хүмүүс, байгууллагуудад шилдэг чанар, авир үйлдэл, хэл ярианы чадвар, үйл ажиллагаагаа сурталчилж харуулах, өөрийгөө бүрэн нээж хөгжүүлэх үйл явцыг илэрхийлдэг ухагдахуун. Бие хүн, түүний чадавх боломж нь хөдөлмөрийн зах зээл дээрх нэгэн төрлийн бараа бүтээгдэхүүн учраас зөв сурталчилж таниулах нь чухал байдаг.

Өөрийн маркетинг нь дараах үе шаттай явагддаг. Үүнд: 1) мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа холбоотой мэдээллийг эрж олох (төрөл бүрийн мэргэжил, нарийн мэргэжлийн талаарх мэдээллийг өргөн хүрээтэй, гүнзгий эрж хайх, тухайн чиглэлийн шилдэг мэргэжилтнүүдээс суралцах, зөвлөгөө авах, шавь орох г.м); 2) бодитой, хэрэгжих боломжтой зорилтуудын жагсаалт гаргаж, шүүн тунгаах; 3) өөрт шаардлагатай нарийн мэргэжил эзэмшихийн тулд их сургуульд, мөн нэмэлт сургалтад суралцах (чанарын өндөр түвшинд эзэмшсэн мэргэжил нь таны мэдлэг, чадвар, дадлыг илтгэх болно); 4) өөрт дутагдаж байгаа, зах зээлд үнэ цэнтэй туршлага хуримтлуулах (хэрэв карьерын дэвшил хийхийг хүсэж байгаа бол таны нарийн мэргэжлийн чадвар нь ажлын бодит туршлагаар давхар батлагдсан байх учиртай); 5) өөрийн маркетинг хийх (ажлын байрны шаардлага хангаж, өндөр бүтээмжтэй ажиллаж чадах юм байна гэсэн итгэл үнэмшлийг ажил олгогчдодоо төрүүлэх). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник)

ӨӨРИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН ДҮРЭМ (англ. *self-management rule*; орос. *правило самоменеджмента*). Бие хүн өөрийн менежментийг өндөр үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд дараах 8 зүйл заалт бүхий дүрмийг баримталдаг. Үүнд: 1) өөртөө зорилго тавьж, зорилгодоо хүрэх (хувийн зорилгоо шинжлэх, засан залруулах, шинээр томьёолох, биелүүлэх, дүгнэх); 2) үйл ажиллагаагаа төлөвлөх (хувилбартай төлөвлөх); 3) нөөц боломжоо дээд зэргийн үр дүнтэй ашиглах (хөрөнгө санхүү, цаг хугацаа, эрч хүч, боломж г.м); 4) төлөвлөснөө хэрэгжүүлэх (биелүүлэх ажилдаа эрэмбэ тогтоох, зохион байгуулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нь үнэлэх, хяналт тавих, залруулах г.м); 5) өөрийгөө бодитой үнэлэх (байгаагаас дээгүүр биш, бас доогуур биш); 6) оюун ухаан болон чадавхынхаа давуу, сул талыг тодорхойлох (вербаль-хэл яриа; интеллект-оюун ухаан; невербаль-төсөөлөл, үйлдлийн сэтгэхүй г.м); 7) өөрийнхөө темпераментын хэв шинж, биоритмийг харгалзаж үзэх; 8) өөрийн ажиллах (ажилладаг) хэв маягаа бүрдүүлэх (ямар байдлаар ажиллавал дээд үр дүн, бүтээмжид хүрэх). (Эх сурвалж: С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

ӨӨРИЙН НАМТАР (англ. *autobiography*, орос. *автобиография*) - бие хүн амьдралын замналынхаа түүхийг өөрөө товчхон бичсэн бичиг баримт. Өөрийн намтрыг ажилд орох, сургуульд элсэх г.м үед бие хүн өөрөө бичдэг.

Хөдөлмөрийн өөрийн намтар 3 төрөл байдаг: а) мэргэжлийн үйл ажиллагааны өөрийн намтар (ийм намтарт ажилласан байдлаа он дарааллаар бичихээсээ илүүтэй, мэргэжлийн хүрээний онцлог чадвар, дадал, давуу талаа тод томруун гаргаж бичдэг. Мэргэжлийнхээ дагуу урт хугацаагаар, тогтвортой ажилласан хүмүүс энэ намтрыг ихэвчлэн хэрэглэдэг); б) ажилласан байдлаа он дарааллаар бичсэн өөрийн намтар (ийм намтрыг янз бүрийн ажил эрхэлж, тасралтгүй ажиллаж ирсэн хүмүүс хэрэглэдэг); в) дээрх а, б төрлийг хоёуланг нь багтаасан өөрийн намтар (ийм хосолсон намтар нь хүнийг мэргэжлийн чадвар, дадлын хувьд ч, хуримтлуулсан туршлагын хувьд ч тодорхойлдог).

Байгууллагын хүний нөөцийн (ажиллах хүчний) менежментийн мэргэжилтнүүд тухайн хүн ажлын байрны шаардлага хангах эсэхийг урьдчилан тогтоох (ж-нь, ярилцлагад урих г.м)-ын тулд хөдөлмөрийн өөрийн намтрыг судалдаг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; The Cambridge Companion to Autobiography. Edited by Maria DiBattista, Emily O. Wittman, 2014.)

ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ УДИРДЛАГА (англ. *change management*, орос. *управление изменениями*) – гэдэг нь хүн, ажлын баг, байгууллагыг одоогийн байгаа төлөв байдлаас нь хүсүүштэй шинэ төлөв байдалд шилжүүлэх менежментийн арга юм. Хэвшиж тогтсон төлөв байдлаас шинэ төлөв байдалд шилжих үйл явцыг удирдах нь хэрэг дээрээ нэг цэгээс нөгөө цэгт шилжих шилжилтийн үйл явцыг удирдаж байгаа хэрэг юм. Ийм удирдлагыг хөдөлгөөний (шилжилтийн) удирдлага гэдэг. Энэ утгаар нь авч үзвэл, өөрчлөлтийн удирдлага гэдэг нь субъектийг өөрчлөх, түүний хэвшиж тогтсон зуршил, авир үйлдэл, үнэлэмж, төлөв байдлыг өөрчлөх үйл явц юм. Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх явцад янз бүрийн эсэргүүцэл тулгардаг. Эдгээр эсэргүүцэл нь хүрэх ёстой төлөв байдлаа зөв тодорхойлсон эсэхээс; шилжилтийн үйл явцад гаргасан алдаанаас; мөн өмнөх (хуучин) байдалдаа эргэж орох тэмүүлэл зэргээс үүддэг.

Өөрчлөлтийн үйл явц амжилтад хүрэх магадлалыг тооцдог олон томъёог судлаачид дэвшүүлсэн байдаг. Тэдгээр нь ихэнхдээ Jacobs-ийн дараах томъёотой утга нэг юм:

$C=A*B*D$, үүнд: C= өөрчлөлт нь амжилтад хүрэх магадлал; A= байгаа байдалдаа аль хэр түвшинд сэтгэл ханамжгүй болсон; B= өөрчлөлтийн зорилгын тодорхой, ойлгомжтой байдал; D= өөрчлөлтийн зорилгод хүрэх анхны бодитой алхмууд. Томъёоноос үзвэл, өөрчлөлтийг үр дүнд хүргэхийн тулд: өөрчлөлт хийх бодит шаардлагыг хүмүүст ухааруулах (A), өөрчлөлт хийснээр амжилтад (зорилгодоо) хүрнэ гэдгийг уйгагүй тайлбарлаж итгэл үнэмшил төрүүлэх (B); өөрчлөлтийн анхны алхмуудыг хийж бодитой үр дүнг үзүүлэх, тайлбарлах шаардлагатай. Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх удирдлагыг: а) хүнийг өөрчлөх; б) ажлын багийг өөрчлөх; в) байгууллагыг өөрчлөх гэсэн үндсэн гурван хүрээнд авч үздэг.

Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх удирдлагын үндсэн алхмуудыг судлаач Ж.Коттер боловсруулсан байна. Үүнд: 1) одоогийн төлөв байдалдаа дассан, сэтгэл хангалуун байдлыг даван туулах (өөрчлөх, үүнээс илүү сайн төлөв байдал байна гэдгийг ухааруулах); 2) өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх баг бүрдүүлэх; 3) хүсүүштэй, хүрэх боломжтой ирээдүйг тод томруун зураглан гаргах, шилжилтийн стратегийг тодорхойлох; 4) хийх өөрчлөлтөө өргөн хүрээтэй мэдээлэлж хүн бүрт хүргэх; 5) өөрчлөлтөд саад тотгор учруулах зүйлсийг арилгах, саармагжуулах; 6) эхний амжилтад богино хугацаанд хүрэх; 7) хуучин байдалдаа эргэж орох явдлыг гаргахгүйн тулд өөрчлөлтийн үйл явцыг

тасралтгүй дэмжих; 8) өөрчлөлтийн нэгэнт хийсэн алхмуудаа байгууллагынхаа үйл ажиллагаанд хэвшүүлж тогтоох (мөрдөх, хэрэгжүүлэх).

Өөрчлөлтийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд өөрчлөлтөд үзүүлдэг эсэргүүцлийг даван туулах шаардлагатай. Үүний тулд: а) өөрчлөлт хийх зайлшгүй шаардлагатай гэдэгт өөрчлөлтийг санаачлагчид болон гүйцэтгэгчид нэгэн адил итгэл төгс байх; б) тодорхой өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхэд тохиож болох эсэргүүцлийг урьдаас судалсан байх (хүмүүстэй нээлттэй ярилцах, хандлагыг тандаж мэдэх, ялангуяа эсэргүүцсэн, эргэлзэж тээнэгэлзсэн байдлыг онцгой анхаарч үзэх); в) эсэргүүцлийг хамгийн баг хэмжээ хүртэл нь бууруулах, эсэргүүцэж байгаа ажилтнуудыг жич анхаарч нээлттэй ярилцах, эсэргүүцлийг нь саармагжуулах.

Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх арга зүйн олон арван загварууд байдаг. Эдгээрээс ихээхэн нэрд гарсан нь: ADKAR загвар; өөрчлөлтийг удирдах Бекхард ба Харрисын загвар; Брижийн шилжилтийн загвар; Ж.Коттерын загвар; Кюблер-Росс-ын загвар; Курт Левины загвар; A1M загвар зэрэг юм. (Эх сурвалж: Елена Ветлужских. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. — М.: Альпина Паблишер, 2013; Jeffrey Hiatt, Timothy Creasey. Change Management: The People Side of Change. 2012)

ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗАГВАР (ADKAR) (англ. *ADKAR model of change management*, орос. *модель управления изменениями ADKAR*). Жефф Хиаат (Jeff Hiatt)-ын боловсруулсан ADKAR (awareness-ухаарал; desire-хүсэл; knowledge-мэдлэг; ability-чадавх; reinforcement- хэрэгжүүлж тогтоох, хэвшүүлэх) загварыг хүний болон байгууллагын өөрчлөлтийг удирдаж хэрэгжүүлэхэд зонхилон хэрэглэдэг. Энэхүү загвар нь байгууллагын өөрчлөлтийг үр дүнд хүргэх үндсэн нөхцөл нь болсон хүмүүс, хүн нэг бүр өөрчлөлтөд бэлэн байхад анхаарлаа төвлөрүүлдэг.

ADKAR загвар нь дараалсан 5 алхамтай: 1) өөрчлөлт хийх зайлшгүй шаардлагыг ухаарах (өөрчлөх шаардлагыг ухаарах нь өөрчлөлтийг амжилтад хүргэх анхны нөхцөл юм. Энэ алхмын үед өөрчлөх шалтгаан, үндэслэлийг тайлбарлаж ухааруулдаг. Үүний дүнд бие хүн (ажилтан) өөрчлөлт хийх шаардлагыг бүрэн ухаарч ойлгодог; 2) өөрчлөлтийг дэмжих, түүнд оролцох хүсэл (энэ алхмын үед хүмүүс өөрчлөлтийг дэмжих, түүнд оролцох өөр өөрсдийн шийдвэрээ гаргах түвшинд хүрсэн байх учиртай. Өөрчлөлтийг дэмжих, түүнд оролцох хүсэл нь өөрчлөх шаардлагыг бүрэн ухаарсан үед төрдөг: өөрчлөлтийн нэг хэсэг нь болж оролцох явдлыг урамшуулах шаардлагатай); 3) хэрхэн өөрчлөх, өөрөө хэрхэн өөрчлөгдөх тухай мэдлэг (ийм мэдлэгийг янз бүрийн сургалтаар олгодог. Үүнд семинар, зөвлөгөө, ярилцлага, коучинг чухал ач холбогдолтой. Хоёр төрлийн мэдлэг олгодог, нэгдэх нь хэрхэн өөрчлөгдөх тухай мэдлэг, хоёр дахь нь өөрчлөлт явагдсаны дараа юуг хэрхэн хийх тухай мэдлэг); 4) өөрчлөлтийг нэвтрүүлэх чадавх (хэрхэн өөрчлөгдөх талаар мэдлэгээ практикт хэрэглэж эхлэнгүүт ажилтнуудынхаа үйл ажиллагааг дэмжих шаардлагатай. Энд коучинг, эргэх холбоо чухал үүрэгтэй. Өөрчлөлтийг нэвтрүүлэх чадавх төлөвшүүлэхэд багагүй цаг хугацаа шаардагддаг); 5) өөрчлөлтийг тасралтгүй дэмжих (энэ бол тухайн загварын сүүлчийн алхам бөгөөд өөрчлөлтийг дэмжихэд сааралтгүй хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй байдаг. Өөрчлөлт эргэлт буцалтгүй үргэлжилж байгаа гэсэн итгэл үнэмшлийг баттай хадгалахын тулд, мөн хүмүүсийг хуучин байдалд нь буцааж оруулахгүйн тулд идэвхтэй эргэх холбоо, дэмжлэг, урамшуулал аль аль нь чухал үүрэгтэй. Ер нь хүмүүс, байгууллага өөрчлөлтийн замд нэгэнт орсны дараах үйл явцын удирдлага хамгийн хариуцлагатай, хамгийн нарийн, төвөгтэй нь байдаг. Учир нь байгууллага бүхэлдээ шинэ өөрчлөлтийн замаар урагшлан хөдөлж байгаа үед алдаа гаргаж хэрхэвч болдоггүй. Энэ чухал асуудалд зохих анхаарал хандуулаагүй гэж Курт Левины загварыг олонтаа шүүмжилдэг)

ADKAR загварын давуу тал: а) энэ загвар нь хүн нэг бүрийг өөрчлөлтөд идэвхтэй бэлтгэж оролцуулахад онцгой анхаардаг нь бусад загваруудаас ялгаатай. Хүн нэг бүрт төвлөрдөг учир тэдэнд өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхэд юу дутагдаж байгааг олж шийдвэрлэж чаддаг; б) ADKAR загвар нь өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх удирдлагыг бүхэлд нь залж чиглүүлдэг бөгөөд зорилт дээр бус, харин үр дүн дээр төвлөрдөг. Өөрчлөлтийн ихэнх загварууд юу хийх шаардлагатай тухай өгүүлдэг бол энэ загвар нь үр дүнг (ухаарал, хүсэл, мэдлэг, чадавх, дэмжлэг) чухалчилдаг; в) ADKAR загвар нь хүрсэн үр дүнг тухай бүр үнэлэх боломж олгодог. Үр дүнг байгууллагын түвшинд, ажлын багийн түвшинд, мөн ажилтан нэг бүр дээр үнэлдэг давуу талтай; г) энэхүү загварыг төсөл хөтөлбөр дээр, мөн төсөл хөтөлбөрийн бус өөрчлөлт дээр, бас бие хүний өөрчлөлт дээр хэрэглэх боломжтой. (Эх сурвалж: Jeff Hiatt. ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community. 2006; Esther Cameron, Mike Green. Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change. 2015; <https://orgdev.ru>>adkar-простая-мощная-и-прикладная-модель-изменений)

ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗАГВАР (Д.ГЛЕЙТЧЕР, Р.БЕКХАРД, Т.ХАРРИСС) (англ. *change equation (Gleicher, Beckhard, Harris)*, орос. *модель управления изменениями Глейтчера, Бекхарда, Харриса*). Тэд өөрсдийн боловсруулсан энэхүү загвартаа: хүнийг өөрчлөлтөд түлхэж (өдөөж) байгаа хүчин зүйлүүдийн нийлбэр нь өөрчлөлтөд үзүүлэх эсэргүүцлийг давж байгаа тохиолдолд хүн амжилттай өөрчлөгддөг гэж үзсэн байна. Хүнийг өөрчлөгдөхөд түлхдэг хүчин зүйлүүд нь: байгаа байдалдаа сэтгэл ханамжгүй байх; хүсүүштэй шинэ төлөв байдал (олох олз хожоо); хүссэн зүйлдээ хүрэх зайлшгүй шаардлага, түүний ач холбогдол зэрэг юм.

Дээрх судлаачид энэхүү онолын загварынхаа хүрээнд өөрчлөлтийн томьёог (тэгшитгэл)-г зохиосон байна: $D \cdot V \cdot F > R$, үүнд: D (dissatisfaction)- сэтгэл ханамжгүй байдал; V (vision)- хүрэх шинэ төлөв байдал; F (first steps)- эхний үр нөлөө бүхий алхмууд; R (resistance to change)- өөрчлөлтөд үзүүлэх эсэргүүцэл.

Өөрчлөлтийн эсэргүүцэл (R)-ийг давахын тулд D,V,F гэсэн гурван хүчин зүйл бүрдсэн байх ёстой нь томьёоноос харагдаж байна. Тухайлбал, байгаа байдалдаа сэтгэл ханамжгүй болсон байх (D); ирээдүйд одоогийн байгаагаас илүү боломжид хүрч болох нь харагдаж байх (V); шинэ ирээдүйд хүргэх эхний бодитой алхмууд тодорхой байх (F).

Энэхүү томьёоны D,V,F гэсэн 3 хүчин зүйлийн аль нэг нь бүрдээгүй (тэгтэй (0) тэнцүү) бол дээрх хүчин зүйлсийн үржвэр нь тэг (0) болох бөгөөд өөрчлөлт явагдахгүй, харин өөрчлөлтөд үзүүлэх эсэргүүцэл (R) давамгайлна. Харин D,V, F гэсэн гурван хүчин зүйлийн үржвэр нь эсэргүүцэл (R)-ээс их тохиолдолд өөрчлөлт явагддаг.

Энэ 3 хүчин зүйлийн хомсдол үүсдэг нөхцөлийг судлаачид дараах байдлаар тайлбарласан байна. Тухайлбал, “бид одоогийн нөхцөл байдалдаа сэтгэл хангалуун байна” гэсэн үзэл бодол давамгайлж байгаа үед D нь тэгтэй тэнцүү юм уу маш бага, тэгт ойр утгатай байдаг. Одоогийн байдал нэг л болохгүй байна гэдгийг мэдэрдэг, гэхдээ яаж сайжруулахаа мэдэхгүй байгаа нөхцөлд V нь тэгтэй тэнцүү юм уу тэг-д ойрхон утгатай байдаг. Илүү сайн сайхан төлөв байдалд хүрэхийг хүсдэг боловч юунаас эхлэхээ мэдэхгүй байгаа тохиолдолд F нь тэгтэй тэнцүү юм уу маш бага, тэг-д ойр утгатай байдаг байна. (Эх сурвалж: Beckhard, R 1969 Organization Development: Strategies and Models; Dannemiller, K. D., and Jacobs, R. W. (1992). Changing the way organizations change: A revolution of common sense. The Journal Of Applied Behavioral Science., 1994. Real-time strategic change: How to involve an entire organization in fast and far-reaching change. San Francisco: Berrett-Koehler; Wheatley, M. J., Tannebaum, R., Yardley, P. Y., and Quade, K. (2003). Organization development at work: conversations on the values, applications, and future of OD. San)

ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗАГВАР (Ж.КОТТЕР) (англ. *leading change J.Kotter*, орос. *модель управления изменениями Ж.Коттера*). Өөрчлөлтийн удирдлагын

Ж.Коттерын загвар нь ихээхэн түгээмэл хэрэглэгддэг. Тэрбээр Л.Шлезингерын хамт өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх стратегиудыг 1970-д онд олон жил судалж системчилсэн байна. Ж.Коттерын өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх энэхүү загвар нь дэс дараалсан 8 алхамтай, ойлгоход хялбар, ямарч байгууллагад өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхэд хэрэглэх боломжтой юм. “Алхмуудын дэс дарааг алдагдуулах юм уу, аль нэгийг нь алгасвал “түргэн өөрчлөлтийн хий үзэгдэл”-д автах бөгөөд өөрчлөлт үр дүнгүй болно” гэж тэрбээр сэрэмжлүүлсэн байдаг.

Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх Ж.Коттерын загварын 8 алхам: 1) хойшлуулалгүй ажиллах уур амьсгал бүрдүүлэх (үүний тулд нөхцөл байдал, өрсөлдөөнийг судлах; нүүрлэж байгаа аюул, эрсдэлийг илрүүлэх; бас таатай боломжийг олж харах); 2) өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхэд нөлөө бүхий шинэчлэгчдийн багуудыг бүрдүүлэх (нөлөө бүхий мэргэжилтнүүд, өөрчлөлтийн манлайлагчдыг хүчийг багт нэгтгэх, тийм багуудын, гишүүдийн үйл ажиллагааг дэмжиж урамшуулах); 3) хүрэх шинэ төлөв байдлыг тод томруун дүрслэн үзүүлэх (энэ нь багийн гишүүд, шинэчлэлд хамаатай хүн бүрийг идэвхжүүлдэг); 4) хүрэхээр зорьж буй төлөв байдлаа сурталчлах (энд зураг, схем, уриа, харьцуулал, шинэчлэгчдийн багуудын үйл ажиллагааны жишээ г.м. боломжит хэлбэрүүдийг ашиглах); 5) зорьж буй шинэ төлөв байдлыг амьдралд хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдүүлэх (үүний тулд сэтгэхүй, шинэ хандлага, шинэ авир үйлийг боогдуулж байгаа саад тотгорыг арилгах, шинэчлэлд саад болж буй байгууллагынхаа бүтэц, албан тушаалын үүргийг өөрчлөх, бүтээлч хандлага, хүчин чармайлт, санаачилгыг дэмжиж урамшуулах); 6) богино хугацаанд анхны үр дүнд хүрэх (эхний алхмуудыг төлөвлөх, заавал хэрэгжүүлэх, анхны үр дүн, анхны амжилтыг сурталчлах); 7) нэгэнт хүрсэн амжилт ололтоо хэвшүүлж тогтоох, өөрчлөлтийг цааш нь өргөжүүлэх (үүний тулд өөрчлөлт шинэчлэлд хандах бүтээлч хандлага, итгэл үнэмшлийг бэхжүүлэх, ажиллагчдын бүрэлдэхүүнийг шинэчлэх, ажилтнуудыг ажлын байр, албан тушаалд сэлгэж ажиллуулах, байгууллагынхаа амжилт ололттой туршлагыг дэлгэрүүлэх); 8) шинэ хандлага, шинэ авир үйлдлийг институтчилах (үүний тулд хүсүүштэй авир үйлдлийг дүрэм, журамд тусгах, хүрсэн үр дүн, түүний төлөөх шагнал урамшууллын зохицлыг хангах, ажилтнууд шинэ мэдлэг, чадвар, шилдэг шинж чанар тасралтгүй эзэмших нөхцөлийг дүрэм журмаар баталгаажуулж өгөх).

Гэхдээ эдгээр алхмуудыг “сохроор, механикаар” даган мөрдсөнөөр амжилтад хүрдэггүй. Учир нь өөрчлөлт шинэчлэл бол хүч анхаарал, мэдлэг чадвар ихээр шаарддаг нарийн нийлмэл үйл явц юм. (Эх сурвалж: John P. Kotter, *Leading Change*.2012; Джон Коттер, Холгер Ратгеберв. *Айсберг таат. Как добиться результата в условиях изменений*.2012; Джон Коттер. *Впереди перемен. Как успешно провести организационные преобразования*. 2019)

ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗАГВАР (Э.КЮБЛЕР-РОСС) (англ. *"Kübler-Ross model"*; орос. *модель изменений Э.Кюблер-Росса*). “Хэрэв чи өөрчлөгдөхгүй л юм бол өөрийн чинь хувьд юутай ч зүйрлэшгүй энгүй чухал зүйлс чинь гарцаагүй нурж сүйднэ шүү” гэж Ричард Бах нэгэнтээ хэлсэн удаатай. Бидний ихэнх нь өөрчлөлтөөс бэргэдэг. Компанийн стратегийг өөрчлөх, цалин хөлсний системийг шинэчлэх, орон тоог цомхтгох тухай яриа зэрэг нь бидэнд өвчний гэнэтийн онош адил сэтгэлийн түгшүүр төрүүлдэг. Энэ хоёр сэтгэл зовнилын түвшин нь ялгаатай боловч тусгал нь ерөнхийдөө ижил юм. Эхэн үедээ “надад тийм юм тохиох ёсгүй, үгүй байлгүй” хэмээн үгүйсгэж байснаа, цаашдаа “за яахав, өөрөөр амьдрахаас өөр аргагүй юм байна” гэж хүлээн авдаг. Энэ бол хүний мөн чанар юм.

Өөрчлөлт нь хүмүүст олон янзын айдас төрүүлдэг. Тухайлбал: хэвшиж тогтсон байдал нь эвдрэх вий гэж; нөхцөл байдлыг хянаж чадахгүй болчих болов уу гэж; статус, эрх мэдэл, карьерын боломж, орлого, нийгмийн холбоо сүлжээ болон ажлын байраа алдах байх гэж айдаг.

Нэрт сэтгэл судлаач Э.Кюблер-Росс 1969 онд бичсэн “үхэл, мөхөл”-ийн тухай (On Death and Dying) номдоо эдгэшгүй хүнд өвчинд нэрвэгдсэн хүмүүсийн сэтгэл зүйн хариу үйлдлийг 5 үе шатанд (үгүйсгэх; айдас түгшүүр; хойш тавих (наймаалцах); гутралд автах; хүлээн авч эвлэрэх) ангилсан байдаг.

Өөрчлөлтөд өртөж, шинэ нөхцөл байдалд зохицох зайлшгүй шаардлагатай тулгарсан хүмүүс сэтгэлзүйн хувьд дээрх өвчтөний адил нөхцөл байдалд ордог байна. Өөрчлөлтийн явцад урьд өмнөөс хэвшиж тогтсон бусармаг, санаа амарлингуй бүхэн мөхөх нь гарцаагүй. Судлаач Анатолий Франс “ямар ч өөрчлөлт, хамгийн хүсэн хүлээсэн өөрчлөлт ч гэсэн гансрал, гиюүрэл дагуулдаг, учир нь, бидний гээж, хагацаж байгаа бүхэн өөрсдийн маань нэг хэсэг байсан билээ. Хэдийн тийм боловч, илүү үр дүнтэй амьдралд явж орохын тулд өмнөхөөсөө олон зүйлийг гээж, мөхөөх шаардлагатай” гэсэн байдаг.

Кюблер-Росс өөрчлөлтөд үзүүлдэг сэтгэлзүйн хариу үйлдлийг дараах байдлаар 5 үе шатанд хувааж үзсэн байдаг. Үүнд: 1) үгүйсгэх; 2) айдас түгшүүр; 3) зайлшгүйг хойш тавих (өөр зүйлээр сольж наймаалцах); 4) гутралд автах; 5) хүлээж авах, эвлэрэх.

1) *Үгүйсгэх*. “Өөрчлөлт надад муугаар тусна” гэж айснаасаа хүмүүс өөрчлөлтийг эхэн үедээ үгүйсгэдэг. “Өөрчлөлт байгууллагад л хэрэгтэй, харин надад бол хэрэггүй, миний бүх ажил хэвийн байгаа” гэсэн хандлага гаргадаг. Мөн өөрчлөлтийг хэлэлцэж байгаа хуралд элдэв шалтаг заан оролцдоггүй; өөрчлөлттэй холбоотой аливаа хэлэлцүүлгээс булзах, өөрчлөлтийн асуудлыг үл тоомсорлох, урьд өмнөөс хийж ирсэн ажлаа юу ч болоогүй юм шиг үргэлжлүүлэх зэрэг нь өөрчлөлтийг үгүйсгэж байгаа хэлбэр байдаг. Үгүйсгэлийг даван туулахын тулд өөрчлөлтийн зорилго, өөрчлөлт хийх зайлшгүй шалтгааны талаар өргөн хүрээтэй тал бүрийн мэдээллийг түгээх, өөрчлөлтийг ухаарч ойлгоход хүмүүст цаг хугацааны боломж олгох, өөрчлөлтийг шүүн хэлэлцэхэд хүмүүсийн оролцоог дэмжиж урамшуулах зэрэг арга хэмжээ авдаг.

2) *Айдас, түгшүүр*. Өөрчлөлт, түүний үйл явц бус, харин уг өөрчлөлтийн дүнд хүмүүст учирч байгаа гарз хохирол тэднийг айдас, түгшүүрт оруулдаг. Ажилтнууд ажиллахын оронд эх захгүй гомдоллох, шүүмжлэл, зэмлэлийн өөдөөс дайрах, ердийнхөөс илүү эмзэглэх, өө сөв хайх зэрэг нь айдас түгшүүрт автсаны илрэл байдаг. Ийм нөхцөлд хүмүүсийг нээлттэй сонсох, сэтгэлзүйн таагүй байдлыг нь дэвэргэчихгүй байж мэдрэмжийг нь хүлээн зөвшөөрөх, хуваалцах, нэмэлт сургалт зохион байгуулах, дахин мэргэшүүлэх, ажлын уян хатан график тогтоох зэрэг аргаар өөрчлөлтөөс үүдсэн гарз хохирлыг нь нөхөх санал тавих; эрч хүчээ өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхэд чиглүүлэхийг зөвлөх; үйл ажиллагааг тасалдуулахад чиглэсэн зориудын үйлдлүүдийг таслан зогсоох, гэхдээ түрэмгийллийг түрэмгийллээр хариулахгүй байх.

3) *Хойш тавих (наймаалцах)*. Энэ бол зайлшгүй тулж ирсэн зүйлийг хойш тавих оролдлого юм. Өөрчлөлтийг өөрөөсөө зайлуулахын тулд: миний амьдралд гарах эдгээр таагүй өөрчлөлтүүдийг та зогсоох юм бол, би “... зэрэг зүйлийг хийхээ амлаж байна” мэтээр наймаалцах хандлага гаргадаг. Ажилтан ирж яваа цомхтголд өртөхгүйн тулд илүү цагаар ум хумгүй ажиллаж эхлэх жишээтэй. Наймаалцах хандлага нь ажилтнууд нэгэнт өөрчлөлтийн зүг, ирээдүйн зүг харах болсны илрэл байдаг. Тэд айдас түгшүүрээс салж чадаагүй учраас л өөр боломжуудыг хайсаар байгаа хэрэг. Энэ нөхцөлд ажилтнуудын санаа бодлыг няцаахгүйгээр эерэг голдиролд залж чиглүүлэх нь чухал. Өөрчлөлт, шинэчлэлийн асуудлыг баг, хамт олноороо шүүн хэлэлцэх, оюун ухаанаа уралдуулах явдлыг дэмжих, нээгдэж байгаа шинэ боломжийг хэрхэн ашиглах талаар ажилтнууддаа туслах хэрэгтэй болдог.



4) *Гутралд автах.* Хэрэв өмнөх үе шат таагүй явагдсан бол хүмүүс ирээдүйдээ итгэл алдарч, эрч хүчгүй, гутранги байдалд ордог. Уг чанартаа энэхүү гутранги байдал нь сэтгэл зүйн хямрал бус, харин өөрчлөлтөөс өөрийгөө хамгаалж байгаа үйлдэл юм. Гутранги байдал нь сэтгэл санааны таагүй байдал, ажил таслалт, элдэв өвчлөлт, ердийнхөөс илүү шилжилт хөдөлгөөн зэргээр илэрдэг. Ийм нөхцөлд үүсээд байгаа асуудлууд, төвөгтэй байдлыг хүлээн зөвшөөрөх; хүмүүст үлдсэн айдас, эргэлзээ, үл итгэх, шийдэмгий бус байдлыг арилгах, гутранги байдлаас гарахад нь тэдэнд туслах, идэвхтэй үйлдэл, эерэг эргэх холбоо бүрийг дэмжих, өөрчлөлтөд үнэнхүү сэтгэлээр хандаж үлгэр дуурайл үзүүлэх шаардлагатай.

5) *Өөрчлөлтийг хүлээж авах, эвлэрэх.* Энэ бол төгсгөлийн шат хэдий ч, хүлээн авч байгаа нь өөрчлөлтийг зөвшөөрч байгаа явдал тэр бүр биш гэдгийг удирдах ажилтнууд ойлгох ёстой. Энэ бол цаашид эсэргүүцээд нэмэргүй, ажиллаж эхлэхээс өөр замгүй гэж үзэж, өөрчлөлтийн зүг хандаж байгаагийн илрэл юм. Энэхүү хүлээн авах шат нь өөрчлөлтийн анхны үр дүн гарсны дараа ихэвчлэн явагддаг. Ажилтнууд шинэ зүйлд суралцахад бэлэн болсон; өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхэд хүчин чармайлт гаргаж эхэлж байгаа; өөрсдөө оролцож, бусдыг оролцохыг уриалан дагуулж байгаа зэрэг нь өөрчлөлтийг хүлээн авч байгаагийн нотолгоо байдаг. Энэ үе шатанд өөрчлөлтийн шинэ авир үйлдлийн хэлбэрүүдийг аль болох хэвшүүлж бэхжүүлэх; амжилтад хүрэгчдийг шагнаж урамшуулах; шинэ зорилт, дараагийн шинэ алхмуудыг томьёолж өгөх шаардлагатай байдаг.

Хүмүүс бүгдээрээ л өөрчлөлтийг шуудхан хүлээгээд авчихдаггүй. Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлж байгаа удирдах ажилтнууд, манлайлагчид энэ онцлогийг урьдаас мэддэг байх нь чухал давуу тал болно. Үүнийг мэддэг удирдагчид эсэргүүцлийг ердийн, байдаг л зүйл гэж зохистой хүлээж авдаг, хүмүүс өөрчлөлтийн аль шатанд байгаа, тэднээс хэдийд, ямар авир үйл гарч болзошгүйг урьдчилан таамагладаг, өөрчлөлтийн үе шатуудыг гарз багатай, богино хугацаанд даван туулах үр нөлөөтэй аргыг боловсруулж хэрэгжүүлж чаддаг. (Эх сурвалж: Working It Through: An Elisabeth Kübler-Ross Workshop on Life, Death, and Transition, Simon & Schuster, 1997; Jeffrey Hiatt, Timothy Creasey. Change Management: The People Side of Change. 2012)

ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗАГВАР (КУРТ ЛЕВИН) (англ. *Lewin's 3-Stage Model of Change*; орос. *трехступенчатая модель изменений Курта Левина*). Курт Левин 1940-өөд онд өөрчлөлтийг удирдах онолын загвараа боловсруулсан. Энэ онол анх гарснаас хойш цаг хугацаа өнгөрч, олон юм өөрчлөгдсөн боловч уг онол ач холбогдолтой хэвээр байгаа. Өөрчлөлтийг удирдах орчин үеийн онолууд К.Левины энэ онолоос эх авсан гэж судлаачид үздэг.

Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх К.Левины онол нь дараах 3 үе шаттай. Үүнд:

1) *Хөлдүүг дэвтээх үе шат.* Энэ үе шат нь хэвшиж тогтсон үр нөлөөгүй нөхцөл байдлыг өөрчлөх зайлшгүй шаардлага нэгэнт тулгарсныг ухаарч ойлгоход онцгой чухал үүрэгтэй. Нэг үгээр хэлбэл, энэ нь өөрчлөлтөд бэлтгэх үе шат юм. Энэ шатанд хүмүүс өөрчлөлт хийх нь зайлшгүй гэдгийг ухаарч, өнөөдрийг хүртэл хэвшиж тогтсон “царцанги” бүсээсээ ангижирч идэвхтэй ажиллахад оюун санааны хувьд бэлтгэгддэг. Үүний үр дүнд тэд өөрсдийгөө болон бусдыг өөрчлөлтөд бэлтгэж, эцсийн дүндээ өөрчлөлтийг “бид өөрсдөө хүсэж байна” гэсэн уур амьсгал бүрэлддэг. Энэ үйл явцыг Левин “хөлдүүг дэвтээх” гэж нэрлэсэн байна.

Өөрчлөх зүйлсээс хүмүүс аль болох олныг нь “зайлшгүй өөрчлөх шаардлагатай” гэж үзэж хандана, тэр хэмжээгээр тэд өөрчлөлтөд сэдэлждэг бөгөөд өөрчлөлт түргэн явагддаг. “Хөлдүүг дэвтээх”, мөн өөрчлөлтөд хүмүүсийг өдөөхийн тулд бүгдийг (дэмжиж байгаа, бас эсэргүүцэж байгаа) шүүн цэгнэх шаардлагатай. Үүнийг Левины “хүчний орон зайн шинжилгээ” (Force Field Analysis)-ний тусламжтайгаар хэрэгжүүлдэг. Өөрчлөлт хийх үндэслэл нь өөрчлөлтийн эсэргүүцлийг давж байгаа

тохиолдолд өөрчлөлт явагдана, харин үүнээс эсрэг тохиолдолд өөрчлөлт хийж чадахгүйд хүрнэ. Энэ утгаараа, К.Левины “хүчний орон зайн шинжилгээ” бол өөрчлөлтийг судалж таньж мэдэхэд үр нөлөөтэй арга юм.

2) *Өөрчилж эхлэх үе шат*- өөрчлөлт хийх нь нэг удаагийн үйлдэл бус, харин тасралтгүй үргэлжлэх үйл явц юм гэж К.Левин үзэж байв. Тэрбээр энэ үйл явцыг “*шилжилт*” гэж нэрлэсэн байна. Нэг дэх үе шат дуусаж, хоёр дахь үе шат дөнгөж эхлэнгүүт шилжилт явагддаг. Хүмүүс өмнөх хөлдүү-царцанги байдлаа ухааран, түүнээс салахыг эрмэлзэн шинэ төлөв байдал өөд хөдөлж эхэлдэг.

К.Левины тэмдэглэснээр, энэ үе шат хамгийн эгзэгтэй нь, яагаад гэвэл хүмүүс ямар нэг хэмжээгээр айдастай, тиймээс итгэл алдрах явдал цөөнгүй тохиолддог. Парашютаар харайж байна гэж төсөөлье. Парашютаар харайх нь мундаг үйл явдал бөгөөд харайх нь зөв, харайх хэрэгтэй гэж та дотроо бодож, харайхаар шийдсэн. Харин одоо парашютаар харайх дарааллын хамгийн эхэнд зогсоод доошоо харж байна...Яг энэ агшинд айдас төрөх нь мэдээж. Харин та харайсныхаа дараа өөрийнхөө тухай олон зүйлийг мэдэж авах болно.

Ийм учраас, энэ 2 дахь үе шатанд өөрчлөлт гэж чухам юу болохыг гүнзгий таньж мэдэх, ингэснээрээ хүмүүстэй ажиллаж, тэдэнд дэмжлэг үзүүлэх зайлшгүй шаардлага үүсдэг. Хийх өөрчлөлт, хүрч болох шинэ төлөв байдал, түүний ашиг тусыг тов тодорхой дүрслэн үзүүлэх хэрэгтэй байдаг.

3) *Дахин хөлдөөх үе шат*- энэ бол өөрчлөлтийг хэрэгжүүлсний дараах үе юм. Хийсэн өөрчлөлтүүд үйл ажиллагаанд хэвшин, ердийн хэм хэмжээ болон тогтох үйл явцыг Левин “*дахин хөлдөөх*” гэж нэрлэсэн байна. Хүмүүс шинэ харилцаандаа дадаж, тогтвортой горимоор ажиллаж дасаж байгаа үе юм. Гэхдээ судлаачид тасралтгүй өөрчлөлт шаардагдаж байгаа орчин цаг үед “тогтсон горимоороо амар тайван ажиллах хугацаа байхгүй” гэж Левины энэхүү “*дахин хөлдөөх*” үе шатыг шүүмжилдэг. Тасралтгүй хувьсан өөрчлөгдөж байгаа энэ цаг үед дараагийн өөрчлөлтийн шаардлага 7 хоногийн дараа ч юм уу, магадгүй түүнээс ч эрт үүсэх магадлалтай. Тийм болохоор дээд зэргээр “уян хатан” байж мөс шиг хатуу биш, харин “хайлмагтаж” байгаа мөхөөлдөс шиг байх шаардлагатай. Энэхүү хайлмагтаж байгаа мөхөөлдөс нь дараагийн өөрчлөлтийн “хөлдүүг дэвтээх” үе шат болно гэж судлаачид үздэг. К.Левины энэхүү онолыг хэтэрхий хялбар гэж судлаачид шүүмжилдэг. (Эх сурвалж: American Psychological Association. Resolving Social Conflicts and Field Theory in Social Science. 2010. https://studref.com/357892/ekonomika/model_izmeneniy_levina; Mulder, P. (2012). *Lewin's Change Model*. Retrieved [insert date] from ToolsHero: <https://www.toolshero.com/change-management/lewin-change-management-model>)

ӨӨРЧЛӨЛТИЙН “ШИЛЖИЛТ”-ИЙН ЗАГВАР (У.БРИДЖЕС) (англ. *W.Bridges' Transition Model*; орос. *модель упрвления переходом или непрерывные изменения*). У.Бриджес: “ аливаа өөрчлөлт нь бэлтгэл үе шатыг зайлшгүй шаарддаг бөгөөд энэ үе шатыг шилжилт гэж нэрлэж болно” гэжээ. Тэрбээр: “шилжилтийн энэ үед ажилтнууд өмнө нь дасаж заншсан олон зүйлээс ангижирч татгалзах болдог. Дараа нь тэд тодорхойгүй, тогтворгүй нөхцөл байдлын “нейтрал” бүсэд өртдөг. Энэ үе нь ажилтнуудад шинэ эхлэлийн үзэл санаа үүсэж соёолох боломж олгодог. Энэхүү шилжилтийг “шилжилтийн удирдлагын” тусламжтайгаар хэрэгжүүлдэг” гэж дүгнэжээ.

У.Бриджес энэхүү “шилжилтийн удирдлагын” загвараа дараах зургаар илэрхийлжээ. У.Бриджес өөрчлөлтийн үеийн шилжилтийн эдгээр үе шат бүрийг хэрхэн удирдах талаар дараах зөвлөмж өгсөн байдаг:

1) *Өмнөхөө дуусгах үе шат*. Өнгөрсөн үеийн үр нөлөөгүй дадал зуршлаасаа салахад нь ажилтнууддаа туслах. Үүний тулд: а) хийх гэж байгаа (хийж эхэлж байгаа) өөрчлөлтүүдээ чамбай судлах, хэн, юугаа алдаж хохирч байгааг тодорхойлох. Алдагдаж байгаа бүхнийг нээлттэй хүлээн зөвшөөрөх. Нуун дарагдуулсан бүхэн дараа нь том гарз

учруулдаг; б) алдаж хохирч байгаа хүмүүстээ гоморхлоо илэрхийлэх боломж олгох, өөрөө ч гэсэн түүнд нь харамсаж байгаагаа нээлттэй илэрхийлэх; в) хохирлыг нөхөх, гэхдээ энэ нь “хишиг, бялуу” хуваарилах явдал биш. Алдагдсан статусыг шинэ статусаар, алдагдсан мэдлэг, чадварыг сургах замаар, шинэ мэдлэг чадвар эзэмшүүлж нөхөх; г) бодитой, тов тодорхой мэдээллийг дахин дахин хүргэж байх; д) ямар ажил дууссан, ямар нь үргэлжилж байгааг байнга тодорхойлж байх; е) өнгөрснийг хүндэтгэж, өнгөрсөн бүхнийг “харлуулахгүй” байх.

2) *Нейтрал бүсийн үе шат.* Энэ үеийн гол зорилт нь тодорхойгүй байдлыг даван туулах явдал байдаг. Үүний тулд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг: а) нейтрал бүс бол хүсмээргүй, таагүй зүйл бөгөөд даван туулсан үед ямагт үр шимээ өгдөг гэдгийг тайлбарлаж ойлгуулах; б) нейтрал бүсийн цаана шинэ, илүү үр өгөөжтэй, бас сонирхолтой зүйлүүд байгааг ухааруулах, сургалт семинар зохион явуулах, компанийнхаа бодлогыг шинэчлэх; в) нейтрал бүсийг давахын тулд түр баримтлах богино хугацааны зорилт, бодлого, журам, ажил үүргийн шинэ хуваарь, зохион байгуулалтыг боловсруулж мөрдөх; г) тодорхойгүй (нейтрал) бүсийг даван туулах, шилжилтийн явцыг хянаж, ажилтнууд удирдагчдын хооронд эргэх холбоог хангаж байхын тулд “ажиглалтын баг”-ийг байгуулж ажиллуулах; д) туршилт, сорилт, эрсдэл хийхийг дэмжих, бүтэлгүйтсэн ажилтнуудыг шийтгэж зэмлэхгүй байх; е) урьд өмнөөс эвлэрсээр ирсэн хуримтлагдсан хуучин асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд “оюун ухааны дайралт” аргыг хэрэглэх. Ажилтан бүр, бас удирдах ажилтнууд өөр өөртөө байгаа хувийн асуудалдаа ч ийм арга хэрэглэх.

3) *Шинэ эхлэлийн үе шат.* Энэ шатанд дараах үйл ажиллагааг явуулдаг: а) бодитой байгаа шинэ эхлэлээ урьдаас төлөвлөж байсантайгаа харьцуулах. Яагаад зөрүү гарч байгаагийн шалтгааныг олох; б) шинэ эхлэлийн эерэг дүр төрхийг бүтээж дэлгэрүүлэх; в) хүмүүсийг шилжилтийн 3 шат дамжуулан манлайлж хөтлөх төлөвлөгөө зохиох, өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх өмнөх төлөвлөгөөтэйгөө харьцуулах; г) хүмүүстээ шинэ төлөв байдал, шинэ системд гүйцэтгэх үүрэг ролио тодорхойлоход нь туслах; д) богино хугацаанд амжилтад хүрэх нэг бус, олон нөхцөл бүрдүүлэх; е) шинэ эхлэлийн шатыг давлаа, шилжилтийг нэгэнт даван тууллаа гэдгийг ажилтнууддаа мэдэгдэх.

Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх сэдвээр бусад судлаачдын бичсэн онол, арга зүйн бүтээлүүд “шилжилтийн үе”-ийг анхаарлынхаа гадуур үлдээсэн гэж У.Бриджес шүүмжлэлтэй бичсэн байдаг. Тэрээр өөрийнхөө онолын загварыг Курт Левин, Ж.Коттер нарын загваруудтай харьцуулан шинжилж дүгнэлт хийсэн байдаг. (*Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх Курт Левин загвар; Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх Джон Коттерын загвар үз*). (Эх сурвалж: William Bridges. Transitions: Making Sense of Life's Changes.2019; У.Бриджес. Время перемен. Как контролировать изменения в вашей жизни. 2008)

П-2

ПОРТФОЛИО АРГА (англ.*portfolio*; орос.*портфолио*)- гэдэг нь суралцагчийн тодорхой хугацаанд суралцах явцдаа хүрсэн амжилт, амжилтын үнэлгээг бүртгэж цуглуулах, тодорхой хэлбэрт оруулж системчлэх арга юм. Портфолио-г бүх шатны суралцагчид (сурагч, оюутан, магистрант, докторант г.м) суралцах үйл ажиллагааныхаа агуулга, онцлогт тохируулан боловсруулдаг. Оюутны портфолио нь түүний боловсролын амжилтыг үнэлэхэд хамт суралцагчдыг нь оролцуулах, сургалтын хөтөлбөрт дэвшүүлж тавьсан мэдлэг, чадвар, дадлыг бүрэн сурч эзэмшихэд суралцагч болон багшийн хариуцлагыг зааглаж тодорхой болгох зорилготой.

Портфолио арга нь дараах давуу талтай. Үүнд: а) суралцагчийн боловсролын амжилт, мэргэжилд чухал шинж чанарын төлөвшил, мэргэжлийн компетенц эзэмших явцыг даган ажиглах (сурлага, гүйцэтгэсэн ажил, амжилтын баримт, санал, үнэлгээ

болон бусад гэрчлэх зүйлсийн тусламжтайгаар); б) суралцах, амжилтад хүрэх, мэргэжлээ эзэмших сэдлийг төлөвшүүлэх, боловсронгуй болгох; в) суралцагчийн идэвх чармайлт, бие даасан ажиллагааг урамшуулах, өөрийгөө бүрэн дүүрэн нээж хөгжүүлэх боломжийг өргөжүүлэх; г) суралцагчдад өөрийгөө хөгжүүлэх, өөрийгөө үнэлэх дадал төлөвшүүлэх; д) суралцагчдын зорилгоо товлон, үйл ажиллагаагаа төлөвлөх, зохион байгуулах, мэргэжилтэн-бие хүний хувьд өөрийгөө хөгжүүлэх үйлдлийг төгөлдөржүүлэх.

Портифолио арга нь дараах үүрэг гүйцэтгэдэг: 1) суралцагчдыг өөрийн боловсролын, мэргэжлийн, мөн бие хүнийхээ амжилт, үнэлэмж, мэргэжлийн компетенц-ээ өөртөө болон бусдад илтгэх чадварт сургах; 2) суралцагчийн суралцах явцдаа хүрсэн боловсролын болон мэргэжлийн амжилт, тэдгээрийн өөрчлөлтийн мэдээллийг системтэй цуглуулж үнэлгээ өгөх; 3) суралцах, мэргэжил эзэмших, өөрийгөө хөгжүүлэх үйл ажиллагааны эцсийн үр дүнгийн төлөө суралцагчийн хүлээх хувийн хариуцлагыг төлөвшүүлэх. (Эх сурвалж: Йо.Эртельт, М.Шарпф, Р.Висман. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ., Улаанбаатар, 2017; <https://edunews.ru/students/info/obrazec-oformleniya-portfolio-studenta.html>)

ПОРТЕР-ЫН 5 ХҮЧНИЙ ШИНЖИЛГЭЭ (англ. *Porter five forces analysis*; орос. –*анализ пяти сил Портера*)- нь салбарын шинжилгээ хийдэг, бизнесийн стратеги боловсруулдаг арга зүй юм. Энэхүү арга зүйг М.Портер 1979 онд боловсруулсан. Потер-ын 5 хүчний шинжилгээ нь 1) орлох бүтээгдэхүүн гарч ирэх аюул заналын шинжилгээ; 2) шинэ тоглогч гарч ирэх аюул заналын шинжилгээ; 3) бэлтгэн нийлүүлэгчдийн зах зээлийн эрх мэдлийн шинжилгээ; 4) хэрэглэгчдийн зах зээлийн эрх мэдлийн шинжилгээ; 5) өрсөлдөөний түвшний шинжилгээг дотроо багтаадаг.

Салбар дахь компанийн стратегийн байр суурийн чанарын үнэлгээ хийхэд “Портер-ын 5 хүчний шинжилгээ”-г хэрэглэдэг. Портерийн үзсэнээр, энэхүү 5 хүчний шинжилгээ нь микро эдийн засгийн түвшинд, тухайлбал компанийн салбарт эзлэх байрыг тодорхойлоход зориулагдсан бөгөөд харин бүлэг салбарууд юм уу, салбарын тодорхой хэсэгт хэрэглэхэд зориулагдаагүй.

Орлох бүтээгдэхүүн гарч ирэх аюул занал: орлох бүтээгдэхүүн байгаа үед үнийн өөрчлөлтөөс үүдэн уг бүтээгдэхүүнийг хэрэглэгчид илүү сонирхож болзошгүй. Хэрэглэгчдийн орлох бүтээгдэхүүн худалдан авах хандлага; орлох бүтээгдэхүүний чанар, үнийн харьцуулалт; хэрэглэгч уламжлалт бүтээгдэхүүнээс татгалзаж, орлох бүтээгдэхүүнд шилжихэд гарах зардал; бүтээгдэхүүний ялгаа онцлогийг мэдэрч байгаа түвшин зэргийг судалдаг.

Шинэ тоглогч гарч ирэх аюул занал: өндөр ашигтай зах зээл нь шинэ тоглогчдын сонирхлыг татдаг. Үүний дүнд шинэ тоглогч олноор гарч ирдэг бөгөөд олох ашиг нь ихээхэн буурдаг. Шинэ тоглогчид зах зээл дээр гарч ирэхэд зориудаар ямар нэгэн саад тотгор үүсгэхгүй бол өрсөлдөөн нэмэгдэж, ашиг тасралтгүй буурсаар байдаг. Ийм учраас зах зээлд шинээр гарч ирэхэд тохиох саад тотгор (лиценз, патент, зохиогчийн эрх г.м); бүтээгдэхүүнийг сайжруулахад зардал гаргах шаардлага; брэндийн үнэ; өөр бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, зах зээлийн өөр сегментэд шилжих зардал, буцалтгүй зардал; шинэ тоглогчдын гарааны зардал; дистрибуц-ийн боломж; өөрийн өртгийн давуу тал; мэдлэг эзэмших давуу тал; хуучин тоглогч нарын хариу үйлдэл; засгийн газар, зах зээлийн тохируулагч механизмуудын хариу үйлдэл зэргийг шинжилдэг.

Бэлтгэн нийлүүлэгчдийн зах зээлийн эрх мэдэл: түүхий эд, материал, ажиллах хүч, үйлчилгээг бэлтгэн нийлүүлэгч нар компанийн үйл ажиллагаанд нөлөөлөх боломжтой.

Тэд компанитай хамтран ажиллахаас татгалзах юм уу, нэн чухал нөөцөд хэт өндөр үнэ санал болгож болзошгүй. Иймээс бэлтгэн нийлүүлэгчийг солиход гарах зардал, учрах эрсдэл; түүхий эд материалын эзэмшил, өөр бэлтгэн нийлүүлэгч сонгох боломж; бэлтгэн нийлүүлэгчид болон компаниудын төвлөрөл, ажиллагчдын сэтгэл санааны нэгдмэл байдал; түүхий эд, үндсэн материалын үнэ, бүтээгдэхүүнийг зарах үнийн харьцуулалтыг шинжилдэг.

Хэрэглэгчдийн зах зээлийн эрх мэдэл: энд хэрэглэгчдээс компанид үзүүлэх нөлөөлөл болон үнийн өөрчлөлтийг мэдрэх хэрэглэгчдийн мэдрэмжийг судалдаг. Тухайлбал, хэрэглэгчдийн төвлөрөл; үйлчилж байгаа борлуулалтын сүлжээнээс хэрэглэгчдийн хамаарах түвшин; хэрэглэгчдийн тоо; хэрэглэгч нар шилжихэд гарах зардал, мөн компани шилжихэд гарах зардлын харьцуулалт; хэрэглэгчдэд зориулсан мэдээллийн хүртээмжтэй байдал; босоо интеграцын боломж; орлох бүтээгдэхүүний хүртээмж; хэрэглэгчдийн үнийн мэдрэмж; компанийн онцлог, давуу тал зэргийг судалдаг.

Өрсөлдөөний түвшин: ихэнх салбаруудын хувьд өрсөлдөөн нь нэн чухал хүчин зүйл байдаг. Зарим тоглогч түрэмгий байдлаар өрсөлддөг, зарим үед үнийн бус (инновацийн, маркетингийн, бизнес загварын г.м) өрсөлдөөн явагддаг. Шинжлэх шаардлагатай гол үзүүлэлт нь: өрсөлдөгчдийн тоо; зах зээлийн өргөжилтийн түвшин; зах зээлийн ханасан төлөв байдлын шалгуур; салбарт ороход тохиох саад; салбараас гарахад тохиох саад; өрсөлдөгч нарын онцлог; зар сурталчилгаанд өрсөлдөгч нарын гаргаж байгаа зардлын түвшин; өрсөлдөгч хувьцаа эзэмшигчдийн болон эзний амбиц зэрэг болно. (Эх сурвалж: Michael E. Porter. The Five Competitive Forces that Shape Strategy, 2008; Джоан Магретта. Ключевые идеи. Майкл Портер — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013)

P-4

РЕКРУТИНГ (англ. *recruiting*; орос. рекрутинг, подбор персонала)- захиалагч байгууллагын эрэлт шаардлагад нийцэхүйц ажилтныг судалж, олж өгөх үйлчилгээг ийнхүү нэрлэдэг. Ийм үйлчилгээ эрхэлдэг ажилтныг рекрутер гэдэг. Рекрутинг үйлчилгээ үзүүлдэг тусгай интернет сайтууд, хүний нөөцийн агентууд бас байдаг.

Ажил олгогчдод чадварлаг ажилтнууд ямагт дутагдаж байдаг бөгөөд энэ эрэлтийг хангах зорилгоор рекрутинг-ийн компаниуд, хүний нөөцийн агентууд, интернет сайтууд ажилладаг. Рекрутингийн үйлчилгээ эрхэлдэг байгууллагад үндсэн 2 зорилт байдаг: *Нэг дэх зорилт* нь захиалагчийн захиалгыг биелүүлэхтэй холбоотой. Үүнд: 1) захиалга өгсөн ажил олгогчийн шаардлагад тэнцэхүйц мэргэжилтнүүдийг эрж олох, тэдгээрийн дундаас шилж сонгох, захиалагчид санал болгох; 2) захиалгын дагуу олж өгч байгаа мэргэжилтнүүд найдвартай гэсэн баталгааг захиалагчид гаргах; 3) захиалсан мэргэжилтнүүдийг гэрээгээр тохиролцсон хугацаанд нь олж өгөх. Баталгаа гэдэг нь олж өгч байгаа мэргэжилтнүүдийнхээ төлөө рекрутингийн компани хариуцлага хүлээх явдал юм. Нэг ёсондоо энэ нь тухайн мэргэжилтэн урьдаас товлосон албан тушаалын үүргийг яв цав, стандартын түвшинд гүйцэтгэнэ гэсэн баталгаа юм. Албан тушаалын эрх мэдэл, үүрэг, хариуцлагаас хамааран баталгааны хугацаа нь 3-6 сар хүртэл байдаг.

Хоёр дахь зорилт нь уг рекрутинг-ийн компанийн дотоод үйл ажиллагаатай холбоотой. Тухайлбал: 1) компанийн ашигт ажиллагааг хангах; 2) компанидаа шилдэг ажилтнуудыг олж авах, сургаж хөгжүүлэх; 3) компанийн имиж-ийг бүрдүүлэх, зах зээлд сурталчлах зэрэг болно.

Рекрутингийн компани, агентуудаас дараах үйлчилгээ үзүүлдэг: 1) *хедхантинг* (headhunting)- дээд түвшинд ажиллах удирдах ажилтныг эрж олох, өөрийн талд элсүүлж

авах үйлчилгээ. Ийм үйлчилгээ эрхэлдэг компаниуд нь хэрэг дээрээ ажиллаж байгаа шилдэг удирдах ажилтнуудыг байгууллагаас нь урвуулж өөрийн талд элсүүлж авдаг. Тийм ажилтнуудыг нууцаар судлан олж, тэдэнтэй итгэлцсэн харилцаа үүсгэж, одоогийн ажилдаа сэтгэл дундуур байгаа зүйл, цаашид ажлаа өөрчилж болзошгүй сэдлийг нь тандан судалдаг. Шилдэг мэргэжилтэн, удирдагчдыг өөрийн талд элсүүлж (урвуулж) авах үйл ажиллагаа нь өндөр түвшинд нууцлалтай явагддаг;

2) *аутплейсмент*- ажлаас халагдсан ажилтнуудыг компанийнх захиалгын дагуу өөр газар, байгууллагад ажилд зуучлан оруулах үйлчилгээ. Энэ ажлыг рекрутинг компаниуд нарийвчлан заасан хугацаа, нөхцөл бүхий гэрээний үндсэн дээр гүйцэтгэдэг. Ажлын хөлсийг захиалагч компани хариуцдаг. Халагдсан ажилтнууддаа ийм анхаарал тавьснаар ажиллагчдынхаа дунд аядуу, намжмал уур амьсгал төлөвшүүлж, компанийнхаа нэр хүндийг хадгалдаг;

3) *ажилтнаа лизингээр ажиллуулах*- энэ бол рекрутинг компанийн онцгой үйл ажиллагаа юм. Рекрутинг компани нь өөртэйгөө хөдөлмөрийн харилцаатай байдаг ажилтнууддаа лизинг (түрээс)-ээр өөр фирм-д (түрээслэгч) тодорхой хугацаа, нөхцөлтэйгөөр ажиллуулдаг. Ингэхдээ түрээсийн хугацаанд гүйцэтгэвэл зохих ажлын хэмжээ, төрлийг тодорхой тусгасан гэрээг түрээслэгч, түрээслүүлэгч талууд байгуулдаг. Түрээслэгч тал нь түрээслүүлэгч талд (рекрутинг компанид) хөлс төлдөг бөгөөд түүнд ажилтнуудын цалин хөлс багтсан байдаг;

4) *ажилтан шилж авах (эксекьютив сёч)*- удирдлагын дээд түвшинд зориулан онцгой чадвартай, шинэ төрлийн чухал мэдлэгтэй удирдах ажилтнуудыг судалж олох, шилж авах үйлчилгээ. Ийм ажилтнуудыг ердийн зар сурталчилгаагаар элсүүлж авах нь бэрхшээлтэй байдаг. Тиймээс иймэрхүү өндөр зиндааны ажилтнуудын хувьд өөр хандлага, өөр урамшуулал шаардагддаг. Энэ үйлчилгээг ихэвчлэн томоохон компаниуд хэрэглэдэг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология, М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами, М., “Питер”, 2012; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010;)

РЕФЕРЕНТ ЧАНАР (англ. *reference*; орос. *референтность*)- хэн нэгэн хүний (хүмүүсийн) санаа бодол, оюун дүгнэлт, үнэлэмж, юмс, үзэгдэлд өгөх үнэлгээнийх нь төлөвшил, авир үйлдэл нь гол нөлөө үзүүлдэг бие хүн эсвэл бүлгийн чадавхыг референт чанар гэдэг. Референт хэмээх үг нь латин хэлний *refe-reps-сонсгох*, мэдээлэх гэсэн утгатай үгнээс үүдэлтэй. Хүн аливаа юмс, үзэгдлийг болон өөрийгөө тусгаж ойлгох, үйл ажиллагаагаа төлөвлөхдөө хэн нэгний буюу ямар нэгэн бүлгийн үнэлгээг баримжаалдаг бөгөөд тийм хүн, бүлгийг тухайн бие хүний хувьд референт чанартай гэж үздэг.

Бие хүний хөгжил, төлөвшилтийн явцад өөрт нь референт чанартай хүмүүс, нийгмийн бүлгүүд солигдож өөрчлөгддөг. Хүүхдийн хувьд эхэн үедээ эцэг, эх нь референт чанартай байдаг бөгөөд хүүхэд туршлага, авир үйлдлийн хэв маягийг эзэмшихдээ эцэг эхийнхээ үнэлэмжийг баримжаалдаг. Цаашдаа хүүхэд өсвөр насанд хүрч бие даасан, хамааралгүй байдлыг эрхэмлэх хандлага нь нэмэгдэхийн хэрээр эцэг, эхийн референт чанарын нөлөө саардаг. Гэхдээ эцэг, эхийн референт чанарын нөлөө туйлын утгаараа бүрмөсөн алдагддаггүй. Хүүхэд өсөж хөгжин насанд хүрэх үеэс найз нөхдийн нөлөө (референт чанар) давамгайлах хандлагатай болдог. Бие хүний цаашдын төлөвшилтийн явцад аливаа, юмс үзэгдэлд өөрийн байр суурийг зонхилж баримталдаг бөгөөд референт хүмүүс, референт бүлгийн стандарт нь голлох үүрэг гүйцэтгэх нь багасаж, уг стандартыг зөвхөн харьцуулал, зэрэгцүүлэл, шинжилгээ хийхэд хэрэглэх хандлагатай болдог. (Эх сурвалж: Словарь лингвистических терминов: Изд 5-е, испр-е и дополн.- Назрань: Изд-во “Пилигрим”.Т.В.Жеребило.2010; Словарь социолингвистических терминов. — М.: РАН. Институт языкознания. Российская академия лингвистических наук. Ответственный редактор: доктор филологических наук В.Ю. Михальченко. 2006; <https://www.psychologos.ru/articles/view/referntnost>)

РЕФЕРЕНТ ЧАНАРТАЙ БИЕ ХҮН (англ. *reference person*; орос. *референтная личность*)- хувийн шинж чанар, оюун дүгнэлт, үйлдэл нь бусад хүмүүст онцгой үнэ цэнэтэй, даган дуурайх үлгэр болдог бие хүн. Референт чанар бүхий бие хүн нь бусад хүмүүсийн хувьд шилдэг үнэлэмжийн, шилдэг авир үйлдлийн хэм хэмжээ, дүрэм журмын эх ундарга болж байдаг. Ийм референт чанар бүхий хүмүүс нь өөрийг нь референт гэж үздэг бусад хүмүүсийн сэтгэл зүйд хүчтэй нөлөө үзүүлдэг байна. (Эх сурвалж: Словарь лингвистических терминов: Изд 5-е, испр-е и дополн.-Назрань: Изд-во “Пилигрим”.Т.В.Жеребило.2010; Словарь социолингвистических терминов. — М.: РАН. Институт языкознания. Российская академия лингвистических наук. Ответственный редактор: доктор филологических наук В.Ю. Михальченко. 2006; <https://www.psychologos.ru/articles/view/referntnost>)

РЕФЕРЕНТ ЧАНАРТАЙ БҮЛЭГ (англ. *reference group*; орос. *референтная группа*)- гэдэг нь хүнд мэдлэг, чадвар, авир үйлийн сайны жишиг “*стандарт*”, нийгмийн хэм хэмжээ, үнэлэмжийн чиг зүгийг заадаг “*эталон*” болдог, нийгэмд бодитой байгаа, эсвэл уг хүний төсөөлөлд оршиж байгаа бүлэг юм. Ийм бүлгийг тухайн бие хүн авир үйлдлийн хэм хэмжээ, үнэлэмжийн хамгийн сайн үлгэр хэмээн үзэж, түүнийг баримжаалдаг.

Референт чанар бүхий бүлгийг чиг үүргээр нь: хэм хэмжээний ба жишиг референт бүлэг; бүлэг дэх гишүүнчлэлийн байдлаар нь: оролцооны ба идеал референт бүлэг; үнэлэмжийг нь хүлээж авах байдлаар нь: эерэг ба сөрөг референт бүлэг гэж ангилдаг.

Хэм хэмжээний референт бүлэг- тухайн хүний хувьд авир үйлийн хэм хэмжээний эх булаг болдог бүлэг; *жишиг референт бүлэг*- тухайн хүний хувьд өөрийгөө болон бусдыг үнэлэх “эталон” болдог бүлэг юм. Нэг референт бүлэг нь нэгэн зэрэг хэм хэмжээний болон жишиг референт бүлгийн үүргийг гүйцэтгэж болдог; *оролцооны референт бүлэг* гэдэг нь тухайн хүн бүрэлдэхүүнд нь харьяалагдаж багтдаг бүлэг; харин *идеал бүлэг* гэдэг нь бүрэлдэхүүнд нь багтдаггүй боловч үзэгдэл, юмсыг үнэлэх, авир үйлдлийн хэв маягаа сонгохдоо үнэлэмж, байр суурийг нь баримжаалдаг бүлэг юм. Идеал референт бүлэг нь тухайн хүний хувьд онцгой нөлөөтэй байдаг. Энэ нь нийгмийн орчинд бодитой оршин байгаа бүлэг байж болно, эсвэл бодитой биш, харин тухайн хүний бодол үнэлгээнээс үүдэлтэй байж болно. Уран зохиолын баатрууд, эрт үеийн түүхэн зүтгэлтнүүд бол идеал референт бүлгийн жишээ юм. *Эерэг референт бүлэг* гэдэг нь баримталдаг нийгмийн хэм хэмжээ, үнэлэмж нь тухайн хүний зүй зохистой гэж үздэг үнэлэмж, хэм хэмжээтэй давхацдаг тийм бүлэг юм. Харин *сөрөг референт бүлэг* гэдэг нь үнэлэмжийн систем нь тухайн хүний санаа бодол, үнэлэмжтэй харшилдаг бүлэг юм.

Социологийн болон нийгмийн сэтгэл судлалын ухаанд “референт бүлэг” ухагдахууныг бие хүний ухамсар, үнэлэмж, хэм хэмжээг төлөвшүүлэх механизмын зориулалтаар ихэвчлэн хэрэглэдэг. (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Словарь лингвистических терминов: Изд 5-е, испр-е и дополн.-Назрань: Изд-во “Пилигрим”.Т.В.Жеребило.2010; <https://www.psychologos.ru/articles/view/referntnost>)

C-19

СИНЕКТИК АРГА (англ. *synectics method*- *янз бүрийн элементүүдийг нийлүүлэх гэсэн утгатай*; орос. *метод синектики*)- хамтын оюун ухааны үйлдлийг нийгэм-сэтгэл зүйн хувьд сэдэлжүүлэхэд тулгуурладаг судалгааны арга юм. Энэхүү аргыг Ж.Гордон анх зохиосон бөгөөд оюун ухааны дайралт аргыг сайжруулж боловсронгуй болгосон хувилбар нь юм.

Синектик аргын үед оролцогчдын дэвшүүлж байгаа саналыг хөндлөнгөөс хэн нэгэн, эсвэл хөтлөгч-модераторын зүгээс шүүмжлэхийг зөвшөөрдөг (оюун ухааны дайралт аргын үед дэвшүүлсэн саналыг шүүмжлэхийг хориглодог). Ийнхүү

шүүмжилснээр, саналыг хөгжүүлж, илүү оновчтой, төгөлдөр болгодог гэж үздэг. Синектик аргын хэлэлцүүлгийг тогтмол ажилладаг тусгай бүлэг хөтлөн явуулдаг. Ийм бүлгийн гишүүд нь хамтын ажиллагаанд суралцдаг бөгөөд шүүмжлэлээс айж болгоомжилдоггүй, саналыг нь шүүмжилсний төлөө гомддоггүй болж төлөвшдөг. Дэвшүүлсэн санал нь олон дахин шүүмжлэл хүлээж, залруулагдаж, тодотгогдон, улам бүр боловсронгуй болсоор нэгэн мөчид үнэ цэнэтэйд тооцогдон хэрэгждэг. (*Оюун ухааны дайралт арга*, “*Фокус-бүлэг*” арга үз). (Эх сурвалж: Кудрявцев А.В. Методы интуитивного поиска технических решений (методы анализа проблем и поиска решений в технике). — М.: Речной транспорт, 1991. — 112 с; Synergetics: The Development of Creative Capacity by W. J. J. Gordon, London, Collier-MacMillan, 1961)

СИНЕРГЕТИК (грек. *synergeia*-хамтарч ажиллах, хамсах, хамтран оролцох; англ. *synergy* ; орос. *синергетика*) – нь олон салбар шинжлэх ухаан хоорондын судалгааны чиглэл бөгөөд физик, хими, биологи, экологи, нийгмийн болон байгалийн нээлттэй системүүд эмх замбараагүй (хаос) байдлаас зохион байгуулалттай төлөвт шилжих, эргээд зохион байгуулалтаас хаос төлөв байдалд буцаж орох үйл явцын ерөнхий зүй тогтлыг судалдаг. *Синергетик* хэмээх нэр томъёог Г.Хакен анх 1969 онд хэрэглэсэн байдаг. Синергетик нь нарийн нийлмэл, шугаман бус системүүдийн өөрийгөө зохион байгуулах, хувьсаж өөрчлөгдөх, цэгцрэх үйл явцыг судалдаг. Орчин үеийн кибернетикийн ухааны хөгжил нь синергетиктэй нягт холбоотой.

Кибернетикийн ухаанд нээлттэй системийг (бие хүн бол нээлттэй систем юм) гадаад орчны нөлөөлөлд хариу үзүүлэх байдлаар нь дараах 4 ангилалд хувааж үздэг: 1) *Дээд систем* (гадаад орчны нөлөөллийг тусган дотоод тэнцвэрээ зохицуулан хувьсан өөрчлөгдөж чаддаг систем); 2) *Удирдлагат систем* (гадаад орчны нөлөөллийг таамагласны үндсэн дээр ойрын ирээдүйд хүрэх төлөв байдлаа урьдчилан төлөвлөж ажилладаг систем); 3) *Тохирон зохицох систем* (гадаад орчны нөлөөллийг тодорхой хэмжээнд урьдчилан мэдэрч, үйл ажиллагаагаа зохицуулан явуулдаг систем); 4) *Нөхөн сэргээгдэх систем* (гадаад орчны нөлөө үйлчилсний дараа тэнцвэрт байдалдаа эргэж ордог/орохыг тэмүүлдэг систем). (Эх сурвалж: Хакен Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии. — Москва-Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2003; Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Эволюция вселенной с точки зрения синергетики. 2012; Гардарики. Философия: Энциклопедический словарь. - М.: Под редакцией, А.А. Ивина. 2004)

СОНИРХОЛ (англ. *interest*. орос. *интерес*) – гэдэг нь хүн, бүлэг, байгууллагыг танин мэдэх, бүтээх үйлдэлд өдөөж байдаг хэрэгцээнээс нь үүдэлтэй дотоод төлөв байдал юм. Танин мэдэхүйн үйл ажиллагааны явцад *сонирхол* нь ямагт шинэ агуулгаар баяжин тэлж байдаг. *Сонирхол* нь хэрэгцээ, сэдэл, түлхэц урамшуулал зэрэг ухагдахуунуудтай учир шалтгааны холбоотой.

Сонирхлыг агуулга, хамрах хүрээ, хүний хэрэгцээтэй хэр гүнзгий холбогдсон байдал, тогтвортой байдал, үйлчлэлийн хүч, үйлчлэх хугацаагаар нь 2 ангилдаг. Үүнд: 1) гадаад сонирхол – хүний сэтгэл зүй, организмын дотор явагдаж буй үйл явцын гадна орших ямарваа объект буюу үйл ажиллагааны төрөлд хандуулж байгаа сонирхол. 2) дотоод сонирхол – хүний организмын дотоодод явагдаж байгаа бөгөөд сэтгэл зүй, физиологитой холбоотой үйл явцад хандуулж буй сонирхол. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

СОЦИАЛ ДАРВИНИЗМ (англ. *Social Darwinism*; орос. *Дарвинизм социальный, социалдарвинизм*)- гэдэг нь амьд организмын үүсэл, биологийн хөгжлийн тухай Дарвины онолыг хэрэглэн хүн ба нийгмийн хөгжлийг тайлбарлаж болно гэж үздэг

онолын чиглэл. Социолдарвинизмын үндсэн зарчмыг Английн философич Герберт Спенсер дараах байдлаар томъёолсон байна: “Нийгэм нь үндсэндээ өрсөлдөөн, зөрчил зөрөлдөөн хэлбэрээр оршдог бөгөөд хүчтэй нь тэсэж үлдэн оршин амьдарч хөгждөг, харин сул дорой нь орчныхоо шаардлагад тохирон зохицож чадалгүй тэмцлээс зайлуулагддаг” гэжээ. Социолдарвинизмын энэхүү онолыг хүн болон орчин үеийн нийгмийн амьдралыг хэтэрхий хялбарчилсан, бодит нөхцөл байдлыг болхи байдлаар төсөөлсөн гэж шүүмжлэх нь бий. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Arthur S.Reber, The Penguin Dictionary of Psychology, 3rd edition, 2001)

СУРАЛЦАГЧИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ХАМГААЛАХ ТЕХНОЛОГИ (англ. *health saving technology*; орос. *здоровьесберегающая технология*)- гэдэг нь 1) сургах болон хүмүүжүүлэх арга, суралцагчдад тавьдаг шаардлагууд нь зохистой, сургалт нь стрессгүй; 2) сургалтын үйл явц нь зохистой (рационал байдлаар) зохион байгуулагдсан (суралцагчдын нас, хүйс, хувийн онцлог болон эрүүл мэндийн шаардлагыг харгалзсан); 3) сургалтын ачаалал нь суралцагчийн насны онцлог зэрэгт хангалттай нийцсэн сургалтын орчин юм.

Эрүүл мэндийг хамгаалагч технологи нь суралцагчийн оюун ухаан, зан суртахуун, эрүүл мэндийг хадгалан хамгаалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэхэд чиглэсэн таатай нөхцөлүүдийн цогц юм. (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

СУРАЛЦАХ ЧАДАВХ (англ. *learning ability*; орос. *обучаемость*). Сургалтын мэдээллийг хүлээн авах, сурч эзэмших, сургалтын үйл ажиллагааг биелүүлэх (тухайлбал, сургалтын материалыг цээжлэх, мэдлэг, ойлголт эзэмших, зорилтуудыг шийдвэрлэх, сургалтын хяналт-үнэлгээнд тэнцэх, өөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх) талаарх суралцагчийн хувийн боломжийг суралцах чадавх гэдэг.

Суралцах чадавх нь шинэ мэдлэг, шинэ үйлдэл, нарийн нийлмэл үйл ажиллагааны төрлүүд-ийг эзэмших бие хүний танин мэдэхүйн идэвх, боломжийг илэрхийлдэг. Энэ утгаар нь авч үзвэл, суралцах чадавх гэдэг нь сэтгэцийн хөгжлийн болон илүү өндөр түвшний цогц мэдлэг, үйлдлийн аргуудыг эзэмших бие хүний боломж юм. Математик, зураг зүй, хөгжим зэрэг тусгай хүрээний өндөр чадавхтай суралцагчид суралцах боломжоороо ялгаатай байдаг.

Хүний суралцах боломжийн эмпирик тодорхойлолт болохын хувьд суралцах чадавх нь бие хүний олон үзүүлэлт, параметрийг өөртөө багтаадаг. Үүнд, юуны өмнө уг хүний танин мэдэхүйн боломж (сенсор болон перцептив үйл явцын онцлог, ой санамж, анхаарал, сэтгэхүй ба хэл яриа), бие хүний онцлог – сэдэл, зан чанар, сэтгэл хөөрөл, хичээлдээ, анги бүлэгтээ, багшдаа хандах хандлага зэрэг хамаарна. Үүний зэрэгцээ харилцааны боломж (нээлттэй, түгжигдмэл байдал г.м) нь суралцах чадавх-ын нэг чухал үзүүлэлт юм.

Суралцах чадавх нь хүүхэд ахуй үеэс эхлэн төлөвшдөг. Суралцах боломжийг суралцагчийн сензитив үеүдэд (сургуулийн өмнөх наснаас эхлэн бага сургуульд; дунд сургуульд; МСҮТ, коллежид; их, дээд сургуульд) төлөвшүүлэх нь онцгой ач холбогдолтой. Суралцах чадавх, боломжийг хөгжүүлэхэд: а) танин мэдэхүйн үйл явцыг жолоодох (чиглэсэн зорилготой анхаарал, ой санамжийг хөгжүүлэх г.м); б) хэл ярианы боломж, янз бүрийн тэмдэгтийн систем (бэлгэдэл, тэмдэглэгээ, зураглал, дүрс хэлбэр г.м)-ийг ойлгох, хэрэглэх чадвар чухал учир холбогдолтой. Эдгээр нь, бие хүнд цаашид өөрөө өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг нээж өгдөг. Суралцах чадавх нь сургуулийн

өмнөх насны хүүхдэд тоглоомын үйлд оролцох өргөн боломжоор нь; сурагчийн хувьд сургуулийн олон төрлийн шаардлагыг яв цав биелүүлэх боломжоор нь; оюутны хувьд мэргэжлээ чанартай сурч эзэмших, бие дааж суралцах боломжоор нь илэрдэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроник”, 2008; <https://www.thefreedictionary.com/learning+ability>)

СУРАЛЦАХ ЗОРИЛТ (англ. *learning tasks*; орос. *учебная задача*) – гэж үр дүнтэй суралцахын тулд сурах арга, зарчим, үйлдлийг эзэмшихтэй холбоотой зорилтуудыг хэлнэ. *Суралцах зорилт*-ыг: судалж байгаа онол, практикийн асуудлыг суралцагч таньж мэдэх, ойлгох, мэдлэгээ хэрэглэхийг шаарддаг нөхцөл байдалд зориуд оруулах замаар тодорхойлдог.

Суралцах зорилтуудыг суралцахад чиглэсэн үйлдэл (судалж байгаа хичээлээ цээжлэх; цээжилснээ ойлгож авах; ойлгосноо үйл ажиллагаандаа хэрэглэх; хэрэглэж байгаа мэдлэгээ шинжлэх; үнэлгээ өгөх, мэдлэгээ хэрэглэн материаллаг болон оюуны баялаг бүтээх)-ээр дамжуулан хэрэгжүүлдэг (*Суралцах үйлдэл* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроник”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

СУРАЛЦАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА (англ. *learning action*; орос. *учебное действие*) – нь суралцах зорилтыг биелүүлэхэд чиглэсэн үйлдлүүд юм. Мөн суралцах зорилтыг шийдвэрлэх тодорхой үе шатуудтай холбоотой үүссэн бусад үйлдлийг үүнд бас багтааж ойлгодог.

Суралцахад чиглэсэн үйл ажиллагаа нь дараах бүрэлдэхүүнтэй. Үүнд: 1) суралцах зорилтуудыг хүлээн авах, эсвэл өөрөө товлож тавих; 2) судалж байгаа хичээлийн агуулга, онцлог, нийтлэг шинжийг танин мэдэхийн тулд суралцах нөхцөлөө ухамсартайгаар бүрдүүлэх/өөрчлөх; 3) сургалтын үйл ажиллагааг загварчлах, хичээл нэг бүрийг график зураглалын хэлбэрээр илэрхийлэх (*Сургалтын загварчлал* үз); 4) загварын шинж чанарыг цэвэр байдлаар нь судлахын тулд уг загварыг хувиргах; 5) суралцах зорилтуудын тогтолцоог (систем) байгуулах; 6) суралцах үйлдлийн гүйцэтгэлийг хянах; 7) суралцах аргуудыг эзэмшсэн байдлаа үнэлэх зэрэг болно.

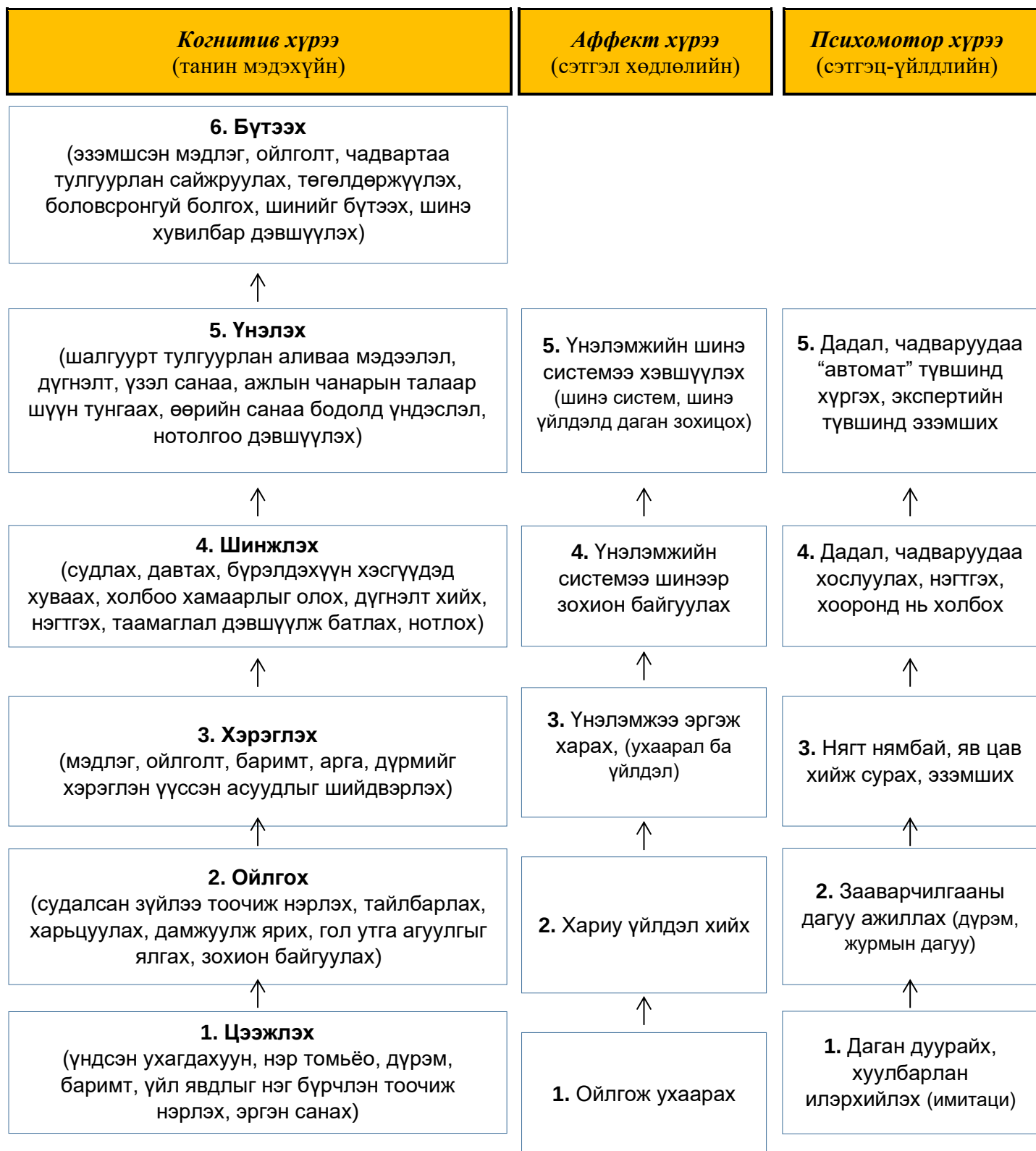
Сүүлийн үед суралцах үйлдлийг нарийвчлан ангилах, ялангуяа суралцах үйлдлийн хяналт, үнэлгээний талаар судлаачид олон янзын санал гаргаж байгаа (*Суралцах зорилт* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евроник”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

СУРАХ/СУРГАХ ЗОРИЛГЫН ТАКСОНОМ Таксоном (грек хэлний *taxis* - байршлын дэс дараалал, байгууламж, эмх цэгц; *nomos* - дүрэм журам, хууль гэсэн утгатай) - гэдэг нь *угийн эрэмбэ бүхий, шаталсан (иерарх) байгууламжтай, нийлмэл зохион байгуулалттай бодит үзэгдлийг ангилах, системчлэх тухай онол* юм.

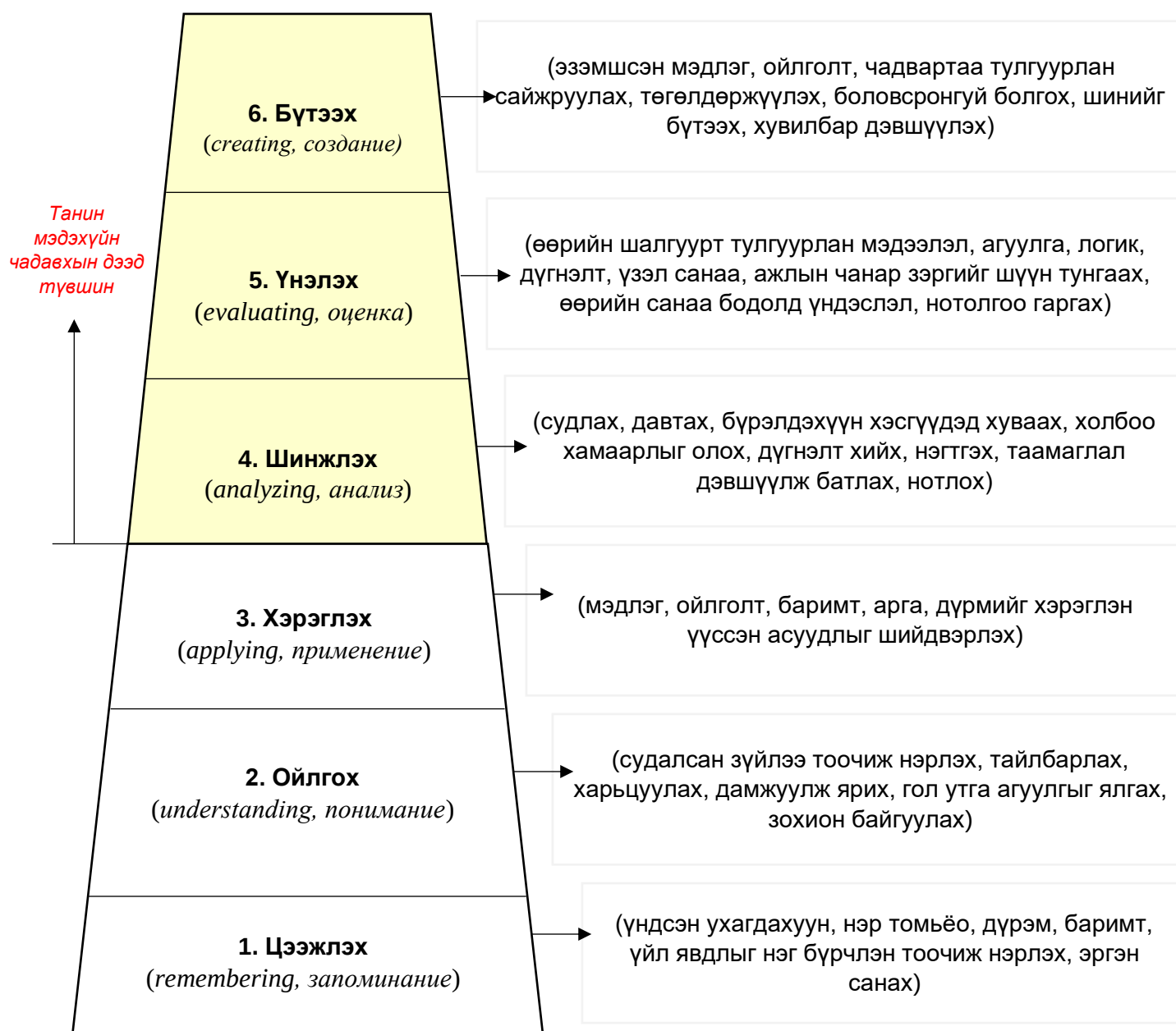
Б.Блум, Д.Кратвол нар 1956 онд боловсролын салбарт сурах/сургах зорилгын анхны таксономыг боловсруулсан байна. Энэ таксономийг дараах 3 хүрээнд тодорхойлжээ:

- а) **Когнитив** (танин мэдэхүйн) **хүрээ**: /хичээлийн агуулгыг таньж мэдэх, ойлгож эзэмшихтэй холбоотой/, б) **аффект** (сэтгэл хөдлөлийн) **хүрээ**: /сэтгэл хөдлөл, үнэлэмж, судалж байгаа зүйлдээ хандах хандлага/, в) **психомотор** (сэтгэц-үйлдлийн) **хүрээ**: /үйлдэл хөдөлгөөн, мэдрэл-булчингийн системийн үйл ажиллагаа/

Сурах/сургах зорилгын таксономын гурван хүрээ (*Зураг 1*).



Хожим нь, 2001 онд судлаач Д.Кратвол, Л.Андерсон нар сурах/сургах зорилгын таксономыг боловсронгуй болгож, шинэчилсэн хувилбар зохиожээ. Энд сурах/сургах зорилгын таксономын шинэчилсэн хувилбар дахь когнитив (танин мэдэхүйн) хүрээг тусад нь авч үзье (**Зураг 2**).



Зураг 2. Сурах/сургах зорилгын таксономын шинэчилсэн хувилбар дахь танин мэдэхүйн (когнитив) хүрээ

Сурах/сургах зорилгын таксономын танин мэдэхүйн (когнитив) үе шатны тайлбар
(Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Танин мэдэхүйн (когнитив) үе шатны тайлбар

6 – Бүтээх (creating, создание): Олон зүйл мэдлэг, ойлголтоо зохицуулан нийлүүлж, нэгтгэх, бүхэллэг, цогц агуулга болгох, эрэмбэ тогтоох, илтгэл боловсруулах, үйлдлийн болон шийдвэрийн төлөвлөгөө, зураглал зохиох зэрэг чадвараар илэрдэг. Суралцагч бэсрэг зохион бичлэг бичих, туршилт, судалгааны төлөвлөгөө зохиох, аливаа сайжруулах, төгөлдөржүүлэх, боловсронгуй болгох шийдвэр гаргах, шинийг бүтээх, шинэ хувилбар дэвшүүлэхдээ янз бүрийн хүрээний, олон зүйл мэдлэг, ойлголтоо хэрэглэх чадвартай болсон байна.

5 – Үнэлэх (evaluating, оценка): Энэ нь хичээл, мэдээлэл, бичвэр, үзэгдэл, үйл явдал, баримт, бусдын үзэл санаа, аливаа бүтээгдэхүүн, бүтээл, судалгааны дүгнэлт зэргийг шүүн тунгаах, үнэлгээ өгөх чадвараар илэрнэ. Суралцагчийн бодрол, шүүн тунгаах үйлдэл нь дотоод логик бүтэцтэй, үндэслэл, нотолгоотой, зорилгодоо нийцсэн байх учиртай. Суралцагч өөрийн дотоод шалгууртаа тулгуурлан хичээлийн агуулга, логик, мэдээ мэдээлэл, дүгнэлт нь бодит байдалд нийцэж байгаа эсэх болон үйл ажиллагааны үр дүн, үр дагаврын ач холбогдлыг үнэлэх чадвартай болсон байна.

4 – Шинжлэх (analyzing, анализ): Энэ нь танин мэдэхүйн өмнөх 3 түвшин дээрээ тулгуурладаг. “Шинжлэх” чадвар нь өмнө судалсан зүйлээ дахин давтан судлах замаар бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд хуваах, холбоо хамаарлыг нь олж илрүүлэх, зүй тогтлыг таньж мэдэх, дүгнэлт хийх, нэгтгэх, таамаглал дэвшүүлж батлах, нотлох үйлдлээр илэрдэг. Суралцагч тодорхой бус, далд утгыг илрүүлэх, бичмэл мэдээлэл, илэрхийлэл, санаа бодлын алдаа зөрчлийг олж харах, үйл явдал, түүний үр дагаврыг ялган зааглах, нөхцөл байдлыг шүүн тунгаах чадвартай болсон байна.

3 – Хэрэглэх (applying, применение): “Хэрэглэх” гэдэг нь “ойлгох”-ын дараагийн түвшин. Энэ нь, суралцагчдад судалсан ухагдахуун, арга, зарчим, зүй тогтол, дүрэм, хууль, баримт зэргийг бодит нөхцөл байдалд хэрэглэх чадвар эзэмшүүлэх явдал юм. Суралцагч онол, түүний арга, ажилбар, зарчмын мэдлэг, ойлголтдоо тулгуурлан асуудлыг шийдвэрлэх зохистой хувилбар дэвшүүлэх чадвартай болсон байна.

2 – Ойлгох (understanding, понимание): Өмнө нь цээжилж, ой санамждаа тогтоож авсан зүйлдээ тулгуурлаж ойлголт бий болдог. Суралцагч судалсан зүйлээ бүрэн ойлгож авсны шалгуур нь тоочиж нэрлэх, дамжуулж ярих, гол утга санааг ялгах, тайлбарлах, илэрхийллийн нэг хэлбэрээс нөгөөд шилжүүлэх (дүрс, логик бүдүүвч, алгоритм хэлбэрээр илэрхийлэх, товч хураангуй байдлаар үзүүлэх) үзэгдэл/үйл явдлын хандлага, үр дүнг урьдчилан төсөөлөх явдал юм. Суралцагч баримт мэдээ, үзэгдэл, дүрэм журам, зарчмыг бүрэн ойлгосон, мөн бичгээр болон үг яриагаар илэрхийлсэн санаа, бүдүүвч, график зураглал, диаграммыг тайлбарлаж, харьцуулж чаддаг, байгаа мэдээлэлдээ тулгуурлан үзэгдэл юмсын цаашдын үр дагаврыг урьдчилан төсөөлж чаддаг байх учиртай.

1 – Цээжлэх (remembering, запоминание): Судалж байгаа зүйлийнхээ агуулгыг нэг бүрчлэн, нэгжээс нь эхлэн бүхэллэг хүртэл, цогц байдлаар нь цээжлэх, ой санамждаа тогтоож авах, эргэн санаж сэргээх, нэрлэх, ярих, бичих, үзүүлэх гэсэн утгатай. Суралцагч хичээлийн үндсэн ухагдахуун, нэр томьёо, тодорхой баримт, үйл явдал, арга, ажилбар, дүрэм журам, зарчмыг ой санамждаа баттай тогтоож авсан бөгөөд нэг бүрчлэн сэргээн санаж байх учиртай. Жич: Сургахуйн зорилгын таксоном нь хичээл, сургалтыг төлөвлөх стратегийн үндэс суурь нь болдог. Аливаа хичээлийг төлөвлөхдөө **таксономын үйл үгнүүд**-ийг хэрэглэдэг. (*Global Digital Citizen Foundation website*)

Хүснэгт 2. Таксономын үйл үг, жишиг асуулт, жишиг үйлдэл

ЦЭЭЖЛЭХ Сурагч/суралцагч үндсэн ухагдахуун, нэр томьёо, дүрэм, баримт, үйл явдлыг эргэн санаж, нэг бүрчлэн нэрлэх, тоочих замаар судалсан хичээлээ сэргээн ярих учиртай.		
Таксономын үйл үг: (цээжлэх зорилгод хүрэхэд хэрэглэдэг үйл үгнүүд)	Жишиг асуулт: (багшаас сурагчид тавих, мөн сурагч өөрийгөө шалгах асуулт)	Жишиг үйлдэл: (сурагчийн гүйцэтгэвэл зохих үйлдэл)
Хичээлдээ анхаарлаа төвлөрүүлэх; бүрэн гүйцэд сонсох; бичиж, тэмдэглэж авах; давтах, цээжлэх, тогтоож авах; нэрлэх; ном, тэмдэглэл, интернетээс хайлт хийх, ялгах, түүж бичих, сонгох; тогтоох, тодорхойлох, бодож олох; утгыг нь цээжээр ярих, тоочиж ярих, дэлгэрэнгүй ярих; ялгаж бичих, онцлон тэмдэглэх; олж авах, цуглуулах; хадгалах; засаж залруулах, дурдах, эргэн санах; шилж авах; дугаарлах, дарааллаар байршуулах; жагсаалт гаргах; давтан бичих; жишээ татах; тэмдэглэлээ эргэж үзэх; (social bookmarking, соцзакладки) г.м.	 гэж чухам юу вэ?;-н агуулгыг эргэн сана!;-н үндсэн зүйлүүдийг нэрлэ!; Чухам яагаад ийм байгаа вэ?;-г юу гэж тайлбарлаж болох вэ?;-г тодорхойлж ярь, бич!; нь хэдийд явагдсан бэ?; нь хаана явагдсан бэ?;-тэй холбоотой эрдэмтнийг нэрлэ?;-н утгыг цээжээр ярь!;-г нэг бүрчлэн тоочиж хэл!;-н гол зүйлсийг тэмдэглэ!; түүж ав!;-г дурдах, эргэн санах!;-г сонгож ав! г.м.	Ном, сурах бичиг, интернетээс хайлт хийх; тэмдэглэл хийх; хадгалах; флеш-карт хийх; алдаагаа илрүүлж засах; тест дээр ажиллаж өөрийгөө шалгах; оюун бодлын зураглал; Цаг хугацааны шугам (timeline, лента времени) байгуулах; үзүүлэн бэлтгэх; реферат (судалсан сэдвийн товч агуулга) бичих, хэлэлцүүлэх г.м.

ОЙЛГОХ Сурагч/суралцагч судалсан, цээжилсэн зүйлээ тоочиж нэрлэх, тайлбарлах, харьцуулах, дамжуулж ярих, гол утга агуулгыг ялгах, зохион байгуулах зэргээр хичээлийн ойлголтоо илэрхийлэх учиртай.		
Таксономын үйл үг: (ойлгох зорилгод хүрэхэд хэрэглэдэг үйл үгнүүд)	Жишиг асуулт: (багшаас сурагчид тавих, мөн сурагч өөрийгөө шалгах асуулт)	Жишиг үйлдэл: (сурагчийн гүйцэтгэвэл зохих үйлдэл)
судалсан хичээлээ үгээр илэрхийлэх, тодруулж ярих; хуваарилах, хуваах; тэмдэглэлийн дэвтэртээ бичих; харьцуулах; ангилах; нэгтгэн дүгнэх; зөвлөлдөх, шүүн хэлэлцэх; тайлбарлах, жишээ үзүүлэх; шинж чанар, онцлогийг тодорхойлон бичих, тэмдэглэх; шинж чанарыг нэрлэж бичих; үнэлэх; тайлбар өгөх; өөрөөр томъёолох; багцаалах, таамаглах; өөрчилж хувиргах; бүлэглэх; хуримтлуулах г.м	-г хэрхэн хувааж болох вэ?;-г хэрхэн харьцуулж болох вэ?;-г хэрхэн эсрэгцүүлэх вэ?;-г өөрөөр томъёол!;-г өөрийн үгээр илэрхийл!;-г ямар ухагдахуун, баримт нотолгоо илтгэн харуулдаг вэ?;-н гол утга агуулга нь юу вэ?;-г ямар баримт нотолгоогоор батлах вэ?; Болж байгаа үйл явдлыг тайлбарла!; нь юу гэсэн үг вэ?;-н талаар юу хэлж болох вэ?; зэрэг хариултуудын аль нь илүү зөв бэ?;-г хэрхэн нэгтгэж болох вэ?	Судалсан сэдвээ зураг, схемээр илэрхийлэх; үзүүлэн бэлтгэх; өдрийн тэмдэглэлийн дэвтэртээ бичих; нөхөдтэйгөө хамтарч ажиллах; кино, теле-радио нэвтрүүлэг, фото зураг болон үзэгдэл, үйл явдлыг шүүн тунгааж хэлэлцэх; оюун бодлын зураглал зурах; товч илтгэл бичих г.м.

ХЭРЭГЛЭХ Сурагч/суралцагч эзэмшсэн мэдлэг, ойлголтдоо тулгуурлан судалсан хичээлийнхээ ухагдахуун, арга, зарчим, зүй тогтол, дүрмийг практик үйл ажиллагаандаа хэрэглэх, улмаар асуудлуудыг шийдвэрлэх хувилбар дэвшүүлж байх учиртай.		
Таксономын үйл үг: (хэрэглэх зорилгод хүрэхэд хэрэглэдэг үйл үгнүүд)	Жишиг асуулт: (багшаас сурагчид тавих, мөн сурагч өөрийгөө шалгах асуулт)	Жишиг үйлдэл: (сурагчийн гүйцэтгэвэл зохих үйлдэл)
ойлгосон зүйлээ зохион байгуулах, өөрийн болгож авах; ажиллах; сэргээн санах, давтан үйлдэх; хэрэгжүүлэх; тооцоолох, тооцон бодох; өөрийгөө бүрэн ачаалах; өөрчлөх; схем, бүдүүвчээр дүрслэн үзүүлэх; судлах; тодорхойлох, бодож олох; гүйцэд хийх; ялгаж авах; найруулан засах; урьдчилан бэлтгэх; мэдлэг, ойлголтоо хуваалцах; диаграмм байгуулах; туршилт явуулах; тодорхой, ойлгомжтой болгох; нэгтгэх, нийлүүлэх; бүхэлд нь авч үзэх, нягтлах, оновчтой санаа дэвшүүлэх г.м	-г хэрэглэн асуудлыг хэрхэн шийдэж болох вэ?;-н тулд юуг өөрчлөх вэ?;-г ойлгосон гэдгээ чи юугаар нотлох вэ?; ухагдахууны агуулгыг нээж гаргана уу?;-д ямар арга хэрэглэж болох вэ?;-г хөгжүүлэхийн тулд ямар мэдлэг хэрэглэх вэ?; Хэрэв-вэл, юу өөрчлөгдөх вэ?;-г өөрөөр хэрхэн төлөвлөж болох байсан бэ?;-г-д хэрэглэж болох уу?;-г өөрчлөхийн тулд юу, юуг нь өөрчлөх хэрэгтэй вэ?; тулд ямар үйлдэл хийх хэрэгтэй вэ?;-г илтгэн харуулахын тулд ямар баримт жишээ хэрэгтэй вэ? г.м.	Мэдлэг, ойлголтдоо тулгуурлан кино, теле- радио нэвтрүүлэг, фото зураг болон үзэгдэл, үйл явдлыг шүүн тунгааж редакторлах; олны өмнө илтгэхэд зориулсан танилцуулга (презентаци) бэлтгэх; хичээл, сэдвийн дагуу дүрд тоглох, асуулт зохиох; диаграмм байгуулах; сэдвийн дагуу цаасан дээр эвлүүлэг (puzzle) зохиох; өдрийн тэмдэглэлдээ бичих; зургаар илэрхийлэх; гурван хэмжээст (3D) загвар бүтээх; туршилт явуулах; сэдвийн дагуу цомог (альбом) хийх г.м.

ШИНЖЛЭХ Сурагч/суралцагч өмнө эзэмшсэн мэдлэг, ойлголтдоо тулгуурлан, лавшруулан судлах, дахин давтах, бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд хуваах, холбоо хамаарлыг олох, дүгнэлт гаргах, нэгтгэх, таамаглал дэвшүүлж батлах, нотлох үйлдлийг гүйцэтгэж чадах учиртай.		
Таксономын үйл үг: (шинжлэх зорилгод хүрэхэд хэрэглэдэг үйл үгнүүд)	Жишиг асуулт: (багшаас сурагчид тавих, мөн сурагч өөрийгөө шалгах асуулт)	Жишиг үйлдэл: (сурагчийн гүйцэтгэвэл зохих үйлдэл)
бүхэлд нь төсөөлөх, дүрслэх; шинж тэмдэг, онцлог ялгаа, нийтлэг талыг тодорхойлох; жагсааж цэгцлэх; асуулт томъёолж тавих; ухагдахуунуудыг ангилах; бүгдийг “холих” (mash-up), бүгдийг нэгтгэх; тайлбарлах; биелүүлэх хугацаагаар нь дараалуулах (эрэмбэлэх); хооронд нь эсрэгцүүлэх; хуваах, хэсэглэх, хуваарилах; задлан шинжлэх, шүүн тунгаах, гүнзгий таньж мэдэх; хэлэлцэх; дахин хянаж үзэх; шалгах, турших; ярьж таниулах; дүгнэлт гаргах; нэгтгэж нийлүүлэх, уялдаа холбоог олох; эшлэл авах; шалтгааныг тогтоох; харьцуулах, зэрэгцүүлэх; интеллект-карт зурах; бүтцэд оруулах; дэс дараалалд оруулж цэгцлэх г.м	-н бүрэлдэхүүнд юу, юу багтдаг вэ?;-үүд хоорондоо ямар уялдаа холбоотой вэ?; тухай чи ямар бодолтой байна вэ?; нь ямар сэдэвт хамаарах вэ?; нь ямар шалтгаантай вэ?;-н бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг нэг бүрчлэн нэрлэ!; Хэрэв бол ямар, ямар үр дагавар гарах вэ?;-с ямар дүгнэлт хийж болох вэ?;-г хэрхэн ангилж болох вэ?;-г бүлэгт хуваа!;-г тодорхойлно уу?;-г хэрхэн баталж/ нотолж болох вэ?;-үүдийн холбоо хамаарлыг олоорой?;-ууд хоорондоо ямар ялгаатай вэ?;-үүд нь ямар үүрэгтэй вэ?;-үүд нь юугаар батлагдаж, нотлогддог вэ? г.м.	Өдрийн тэмдэглэлээ хөтлөх; сэдэвтэй холбоотой чухал мэдээллийг түүж авах; диаграмм, схем байгуулах; реклам зохиох; сэдвийн товч агуулга (резюме) бичих; тойм бичих; реферат бэлтгэх; асуулгын маягт зохиох; оюун бодлын зураглал зурах; олны өмнө илтгэхэд зориулсан танилцуулга (презентаци) бэлтгэх; хамт олонтойгоо санаа бодлоо солилцох г.м.

ҮНЭЛЭХ Сурагч/суралцагч шалгууруудад тулгуурлан аливаа мэдээлэл, дүгнэлт, үзэл санаа, ажлын чанарын талаар шүүн тунгаах, өөрийн санаа бодолд үндэслэл, нотолгоо гаргах зэрэг үйлдлийг зохистой гүйцэтгэж чадах учиртай.		
Таксономын үйл үг: (үнэлэх зорилгод хүрэхэд хэрэглэдэг үйл үгнүүд)	Жишиг асуулт: (багшаас сурагчид тавих, мөн сурагч өөрийгөө шалгах асуулт)	Жишиг үйлдэл: (сурагчийн гүйцэтгэвэл зохих үйлдэл)
таамаглал дэвшүүлэх; эргэцүүлсэн бодлоо хэлэлцүүлэх; хамгаалах; өөрийн үгээр илэрхийлэх; хэмжих; туршиж үзэх; тайлбар өгөх; шүүмжлэх, ухаалаг, зохистой хэм хэмжээг баримтлах; үндэслэлтэй, үндэс баримттай болгох; зөвших, шүүн хэлэлцэх; мэтгэлцэх; үнэлэлт өгөх; дахин хянаж үзэх; дэмжих; тууштай үргэлжлүүлэх; үнэн зөвийг батлах; мэдлэгээ шалгаж үзэх; дэс дараалалд оруулах; сайшааж зөвлөх; шүүмж бичих; дүгнэлт, тойм бичих; хамтарч ажиллах; итгүүлэх; эрэмбэ тогтоох г.м	 гэсэн дүгнэлттэй чи санал нийлж байна уу?; талаар чи ямар саналтай байна вэ?;-г хэрхэн баталж/няцааж болох вэ?;-н утга учир/ач холбогдлыг үнэлнэ үү?; Хэрэв бол дээр байх байсан уу?; Чи (юу гэж) зөвлөх байсан бэ?;-г хэрхэн үнэлж/байршуулж болох вэ?;-г ямар ишлэлээр нотолж болох вэ?;-г хэрхэн тодорхойлж, тайлбарлаж болох вэ?; Ямар эргэцүүлсэн дүгнэлт гаргаж болох вэ?;-г ямар шинж тэмдгээр нь таньж болох вэ?;-г ямар үндэслэл, нотолгоо баталж чадах вэ?; Үндэслэлийг хэрхэн гаргах вэ?; Юун дээр тулгуурлан дүгнэлт хийж болох вэ?;-н давуу тал нь юу вэ?; Ухагдахуунууд/сэдэв/ утга/ санаа-г хэрхэн харьцуулах вэ? г.м.	Шүүмж (санал дүгнэлт) бичих; тавьж хэлэлцүүлэх; санаа бодлоо илэрхийлэх; резюме бичих; тойм бичих; таамаглал дэвшүүлэх; шинэ санаа зохиомжлох; тайлан, илтгэл бэлтгэх, тавьж хэлэлцүүлэх; өгүүлэл бичих; аливааг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт гаргах г.м.

БҮТЭЭХ Сурагч/суралцагч эзэмшсэн мэдлэг, ойлголт болон хэрэглэх, шинжлэх чадвартаа тулгуурлан сайжруулах, төгөлдөржүүлэх, боловсронгуй болгох, шинийг бүтээх, шинэ хувилбар дэвшүүлэх зэрэг үйлдлийг зохистой гүйцэтгэх учиртай.		
Таксономын үйл үг: (бүтээх зорилгод хүрэхэд хэрэглэдэг үйл үгнүүд)	Жишиг асуулт: (багшаас сурагчид тавих, мөн сурагч өөрийгөө шалгах асуулт)	Жишиг үйлдэл: (сурагчийн гүйцэтгэвэл зохих үйлдэл)
тааруулах, тохируулах (адаптаци); идэвхжүүлэх, сэргээх; блог, видео-блог нээх; зохион байгуулах; зохион бүтээх; дүрслэн үзүүлэх (имитаци), түрүүлж санаачлах, эхний үйлдэл хийх; сайжруулах, төгөлдөржүүлэх; нийтлэл бичих; хэлэх үг, илтгэл бэлдэх; шинийг бодож олох, сүвэгчлэх; алгоритм, программ зохиох; асуудлыг шийдвэрлэх; дүрс бичлэг хийх; вики-хуудас нээх, хөгжүүлэх; бүтэцчилэх; шинээр томъёолох г.м	 асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд ямар өөрчлөлт оруулбал зохих вэ?;-г хэрхэн сайжруулж болох вэ?; Хэрэв бол ямар үр дагавар гарах вэ?;-г нотлох тодорхой үндэслэл дэвшүүлнэ үү?; Бод, сэтгэ!, Бодож ол, зохиомжил!;-г бүтээхийн тулд-г хэрхэн хэрэглэх вэ?;-г хэрхэн өөрөөр хийж болох вэ?; Төлөвлөгөөгөө хэрхэн өөрчилж болох вэ?;-г нэмэгдүүлэх, эсвэл бууруулахын тулд юу хийх хэрэгтэй вэ?;-г хэрхэн зохион бүтээж/сайжруулж болох вэ?; Өөрчилж/сайжруулахын тулд юу, юуг хослуулах хэрэгтэй вэ?; Хэрэв боломж гарсан бол чи юуг хийчих байсан бэ?;-г хэрхэн шалгаж, нягтлах вэ?; Ямар, ямар зүйлийг нэгтгэж болох вэ?;-г орлож чадахуйц зүйлийг зохион бүтээ!;-г гүйцэтгэх өөрийн аргыг бодож ол! г.м.	Оюун бодлын зураглал зурах, схем зурах, алгоритм зохиох, бяцхан ном зохиох (цаасан дээр, эсвэл компьютер дээр), рекламн зураг зохиох; түүх, адал явдал, дүр, дуу, шүлэг, бэсрэг кино зохиох; олны өмнө илтгэхэд зориулсан танилцуулга (презентаци) бэлтгэх; биет зүйлийг зохиомжлох; зорчигчид зориулсан замын (маршрутын) зураг зохиох г.м.

(Эх сурвалж: Bloom, B.S. Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals: Handbook I, Cognitive domain. — New York: Jongman, 1956; Загрекова Л.В.. Дидактика: Учеб, пособие для студ. высш. учеб, зав. 2007; Н. Т.Николаевна. Педагогика общества знаний.2015)

СУРАЛЦАХ ХУУЛЬ (англ. *laws of learning*; орос. *законы научения*) 19 дүгээр зууны сүүлч, 20 дугаар зууны эхэн үеэр Э.Торндайк хэд хэдэн эмпирик дүгнэлт боловсруулсан

нь хожим “суралцах зарчим” буюу “суралцах хууль” гэж нэрлэгдэх болсон. Суралцах хуульд ихэвчлэн дараах хуулиудыг хамааруулж үздэг. Үүнд:

Бэлэн байх хууль буюу бэлэн байх байр суурь (англ. *law of readiness*): үйлдэл, үйл явдалд урьдаас бэлэн байх нь түүнийг биелүүлснээс авах сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлдэг;

Хэрэглэх хууль (практикт) (англ. *law of use*): хэрэглэгддэг (дасгал сургуулилт хийгддэг, давтагддаг) үйлдлүүд нь хэрэглэгддэггүй үйлдлүүдтэй харьцуулбал илүү хүчирхэгжиж, бэхжиж тогтдог;

Дасгал сургуулилтын хууль (англ. *law of exercise*): ижил тэнцүү нөхцөлд, үйлдлийг давтан үйлдэх нь сургах, суралцахад түлхэц өгч, дараа дараагийн давтан үйлдлийг хөнгөвчилдөг. Өөрөөр хэлбэл, “давтах нь сурах үйлийн эх” юм;

Давтамжийн хууль (англ. *law of frequency*): ижил тэнцүү нөхцөлд үйлдлийг хэр олон удаа давтана, уг үйлдэлд төдий чинээ түргэн суралцдаг (эндээс *хэрэглэх*, *дасгал сургуулилт*, *давтамжийн* гэсэн гурван хуулийн агуулгын уялдаа холбоо харагддаг);

Үр дүнгийн хууль (англ. *law of effect*): үйлдэлтэй холбоотой сэтгэл ханамж нь *урам түлхэц ба хариу үйлдэл*-ийн хоорондын холбоог бэхжүүлдэг, харин *сэтгэл ханамжгүй байдал* нь тэрхүү холбоог сулруулдаг.

Э.Торндайк сурах (сургах) үйлийг: урам түлхэц (тийм нөхцөл байдал) ба хариу үйлдлийн хооронд холбоо тогтоож бэхжүүлэх явдал гэж ойлгож байжээ. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Торндайк Э., Уотсон Дж. Б. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. М.: 1998)

СУУТ ЧАНАР (лат. *genius*; орос. *гениальность*) – гэдэг нь бие хүний бүтээлч чадавхын дээд түвшин бөгөөд нийгмийн амьдралд гайхам амжилт авч ирсэн бүтээл туурвилаар нь илэрдэг. Он удаан хугацааны туршид хүмүүсийн амьдралд үлэмж сайнаар нөлөөлсөн асар том ажил үүрэг гүйцэтгэсэн хүнийг *суут чанартай* гэдэг (Р.С.Элберт, 1975). *Суут чанартай* бие хүн жишээлж хэлбэл, үйл ажиллагааныхаа хүрээнд *шинэ үе*-ийг бүтээдэг. *Суут чанар* бүхий хүн бүтээх үйлдээ онцгой өндөр үр дүнд хүрч, соёлын өв уламжлалаа хадгалж, хуучирсан хэм хэмжээ, уламжлалыг халж, нийгмийн дэвшилд түлхэц үзүүлдэг. (*Авьяас үз*) (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

СУРГУУЛЬ ДАХЬ АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГЧ (орос. *профконсультант на уровне школы*). Ажил мэргэжлийн зөвлөгч нь сургууль дахь хамтран ажиллагч нартаа ажил мэргэжлийн баримжаа, түүний зорилго, зорилтыг тайлбарлан ойлгуулах үүрэгтэй. Ингэхдээ тэдний ажлын онцлог, боломж, хамтарч ажиллах сэдлийг харгалзан үздэг. Сургууль дахь ажил мэргэжлийн зөвлөгчийн хамтарч ажиллах түншүүд:

1) *сургуулийн захирал* (ажил мэргэжлийн баримжааны төлөвлөгөөг танилцуулах, чухал асуудлаар дэмжлэг авах); 2) *сургалтын менежер* (ажил мэргэжлийн баримжаа олгох ажлын төлөвлөгөөг тохиролцох, дэмжлэг туслалцаа авах); 3) *багш нар* (ажил мэргэжлийн баримжаа олгох ажлын агуулга, арга зүй, технологийг тэдэнд танилцуулах, арга зүйн семинар зохион байгуулах; баримжаа олгох ажилд багш нарыг татан оролцуулах; түгээмэл арга зүйг эзэмшүүлэх г.м); 4) *анги удирдсан багш нар* (нээлттэй ярилцах, тэдний саналыг сонсох, дэмжлэг авах, хамтарсан арга хэмжээ зохиох, шаардлагатай тохиолдолд анги удирдсан багш нарт итгэл хүлээлгэх, тэдний оролцоонд ач холбогдол өгөх, зөвлөгч өөрийн эрх, үүргээсээ шилжүүлэх); 5) *сургуулийн сэтгэл зүйч* (тэдэнтэй хамтарч ажиллах; сурагчидтай ажиллах төвөгтэй асуудлуудыг өөр дээрээ авах, ажлын шинэ арга барилаа тэдэнтэй хуваалцах, мэргэжлийн баримжаа олгох бүхий л үйл ажиллагаагаа тэдэнтэй зөвшилцөх, хамтарсан арга хэмжээгээр дамжуулан өөр

байгууллагын сэтгэл зүйчдийг үйл ажиллагаандаа оролцуулах); 6) *сурагчид, анги бүлэг* (зонхилж ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх, 3-5 хүнтэй жижиг бүлгүүдэд зөвлөгөө өгөх, сурагчидтай харилцан итгэлцсэн уур амьсгал төлөвшүүлэх). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016)

СУРГУУЛЬ ДАХЬ АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГЧИЙН ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА (орос. *профориентационное взаимодействие школьного профконсультанта*). Сургууль дахь ажил мэргэжлийн зөвлөгч нь үйл ажиллагааныхаа хүрээнд дараах байгууллагуудтай хамтран ажилладаг. Үүнд:

1) *ажил мэргэжлийн баримжаа олгох төвүүд* (мэргэжлийн баримжааны хамтарсан төлөвлөгөө зохиох, үүргээ тодорхойлох, арга зүйн туслалцаа, зөвлөгөө авах); 2) *олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл* (хамтарсан үйл ажиллагааг (хөтөлбөр, нэвтрүүлгийн төлөвлөгөө, ярилцлага, нийтлэл г.м) тохиролцох, ажил мэргэжлийн зөвлөгчдийг урьж оролцуулах); 3) *хууль сахиулах байгууллага* (хууль сахиулахын ажилтнуудыг урьж сурагчидтай ярилцлага хийх, ирээдүйгээ эерэгээр төлөвлөх болон эрсдэл дагуулах үйлдлээс сэргийлэх талаар тэднээр зөвлөгөө өгүүлэх); 4) *сурган хүмүүжүүлэх ухаан, сэтгэл судлал, мэргэжлийн баримжаа зүйн судлаачид* (эрдэм шинжилгээ-практикийн хамтарсан хурал, семинар, ярилцлага зохион байгуулах, төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, мэдлэг, туршлага солилцох, судалгааны дүн, шинэ ололтыг туршиж үзэх, сургуулийн ажил мэргэжлийн зөвлөгчдийг судалгааны ажилд оролцуулах г.м); 5) *эрүүл мэндийн байгууллага* (мэргэжилтнүүдтэй уулзалт зохион байгуулах, янз бүрийн мэргэжилтэй холбоотой эрүүл мэндийн хязгаарлалт, мэдрэл-сэтгэцийн ачааллыг тохируулах, эрүүл мэндээ хамгаалах асуудлаар сурагчдад зөвлөгөө өгүүлэх); 6) *цэргийн байгууллага* (хамтарсан арга хэмжээ (конкурс, спортын тэмцээн, оюутан цэрэг г.м) зохиох, цэргийн мэргэжилтнүүдийг сургуульд урьж ирүүлэх, сурагчидтай уулзалт зохиох). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014)

СЬЮПЕРИЙН ОНОЛД СУУРИЛСАН АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН ЗӨВЛӨГӨӨ– Д.Сьюпер: зөвлөх үйлчилгээ нь хүмүүсийн ажил мэргэжлийн (карьерын) мэдлэг, чадварыг хөгжүүлж, улмаар тэднийг “боловсорсон байдалд хүргэх”-д чиглэх ёстой гэж дүгнэжээ. Тэрбээр боловсорсон байдал гэдэг нь “мэргэжлийн хөгжлийн тухайн үе шатанд тулгарах ажил үүргийг биелүүлэхэд сэтгэл зүй, зан төлөв, мэдлэг, чадварын хувьд бэлэн байх” явдал хэмээн үзээд, ажил мэргэжлийн зөвлөгчийн зорилтыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна: 1) үйлчлүүлэгчиддээ ажил, мэргэжлийн (карьерын) хөгжлөө идэвхтэй, хариуцлагатай төлөвлөх (*career planning*) чадвар эзэмшүүлэх; 2) тэдэнд ажил, мэргэжлийн хувьд өөрийгөө хөгжүүлэх боломжуудыг эрж хайх, санаачилга гаргах (*career exploration*) чадвар төлөвшүүлэх; 3) тэднийг ажил, мэргэжлийнхээ хөгжилтэй холбоотой шүүн тунгаасан шийдвэр гаргах чадварт сургах (*decision making*); 4) тэдэнд ажил, мэргэжлийн талаар өргөн хүрээтэй мэдээлэл цуглуулж, боловсруулах чадвар, дадал суулгах (*world of work information*); 5) тэднийг чухалчилдаг мэргэжлүүдийнхээ талаар мэдлэгтэй байхад сургах (*knowledge of preferred occupations*); 6) үйлчлүүлэгч нартаа өөрийгөө мэргэжилтний хувьд хөгжүүлэх, чадавх, боломжоо нээхэд төвлөрсөн хандлага төлөвшүүлэх. (Эх сурвалж: Б.Й.Эртельт, М.Шарфп “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

СЭДЭЛ (англ. *motive*; орос. *мотив*). Сэдэл гэдэг ухагдахууныг судлаачид: 1) хүний сэтгэл зүйн дотоод шалтаг, эх үүсвэр буюу авир үйлдлийг өдөөгч цаад жинхэнэ шалтгаан; 2) хүний авир үйлдлийн бодит эх үүсвэр болж, үйлдэл, үйл ажиллагаанд түлхэж байгаа

тэрхүү өдөөгдөж сэргээгдсэн дотоод төлөв байдал (авир үйлдлийн сэдэл нь энэ утгаараа хүний хэрэгцээнээс үүдэлтэй бөгөөд биологийн, нийгмийн, ухамсарласан, эс ухамсарласан зэрэг төрлүүдтэй); 3) хүн өөрийнхөө авир үйлдэл буюу бусдын үйлдэлд өгч байгаа рационал тайлбар, зөвтгөл юм гэж тодорхойлдог. (*Мэргэжил сонголтын сэдэл, Сэдлийн хомсдол, Мэргэжлийн үйл ажиллагааны сэдэл, Амжилтад хүрэх сэдэл, Сэдэлжүүлэлт, Таагүй байдлаас зугатах сэдэл, Нийгмийн сэдэл, Хэрэгцээ* үз). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

СЭДЭЛЖҮҮЛЭЛТ (лат. *motivation*; орос. *мотивация*) – гэдэг нь 1) ямар нэгэн үйлдэл, үйл ажиллагаанд тодорхой зорилго чиглэлтэй, эрчимтэй, шаргуу гүйцэтгэхэд түлхэж, өдөөж байгаа дотоод болон гадаад өдүүлбэр хүчин зүйлсийн хам үйлчлэл; 2) өдөөгч-сэдэлжүүлэгчид (жишээлбэл, физиологийн хэрэгцээ шаардлага, тэдгээрийн субьектив тусгал (*драйв*), өөрөөр хэлбэл *сэдэл, зорилго, түлхэц*) болон сэтгэл хөдлөл зэрэг хүчин зүйлсийн хам үйлчлэл юм. Эдгээр нь субьектийн үйлдэл, үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, чиглүүлж байдаг (*Гадаад сэдэлжүүлэгч, Дотоод сэдэлжүүлэгч* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

СЭТГЭХҮЙ (АНАЛИТИК) (англ. *analytical thinking*; орос. *аналитическое мышление*). Аналитик сэтгэхүй гэдэг нь шаардлагатай баримт мэдээллийг эрж олох, цуглуулах, тэдгээрийг нэг бүрчлэн нягталж судлах, системчлэх, жижиг сажиг зүйлд ч анхаарлаа төвлөрүүлэх, өгөгдлийг харьцуулан шинжлэх замаар дүгнэлт гаргадаг сэтгэхүй юм. Аналитик сэтгэхүй нь хөгжсөн хүн бодож боловсруулсан, жигнэж цэгнэсэн шийдвэр гаргадаг.

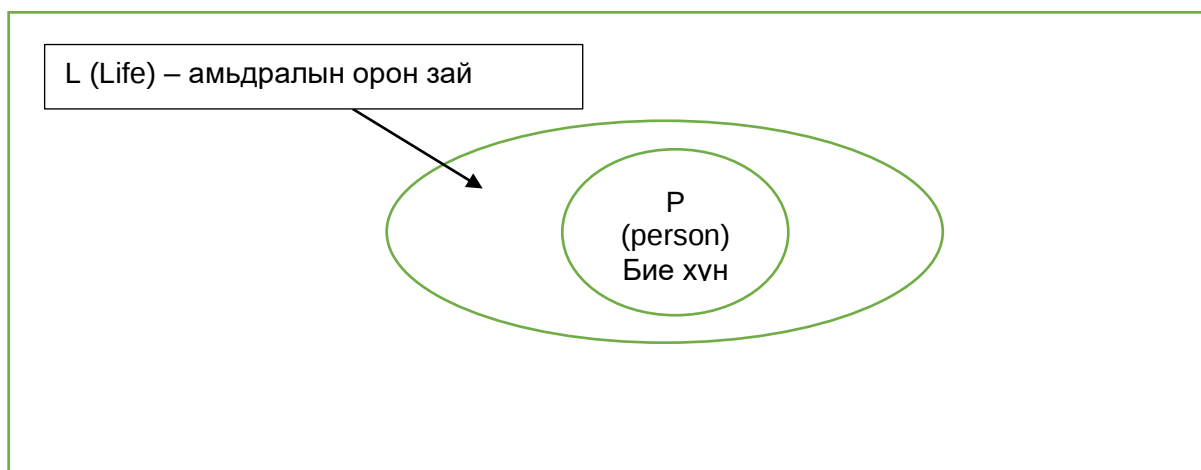
Хөгжсөн аналитик сэтгэхүй нь их хэмжээний өгөгдөл, мэдээлэл дээр ажиллах, бодитой үнэлэх, мэдээллийг системчлэх, эрэмбэ тогтоох, шалгуурын дагуу бүлэглэх, харьцуулалт хийж холбоо хамаарлыг илрүүлж болох, логиктой сэтгэн бодох, шүүн тунгаах, үндэслэл гаргах, үнэлгээ өгөх, оновчтой хувилбар сонгох, дүгнэлт боловсруулах боломж олгодог. Хүн өөрөө аналитик сэтгэхүйгээ сургуулилах замаар хөгжүүлэх боломжтой. Судлаачид аналитик сэтгэхүйг хөгжүүлдэг аргуудыг дэвшүүлсэн байдаг. Үүнд: а) логик шаардсан асуудал, зорилтыг алхам алхмаар шийдвэрлэх; б) математикийн бодлого бодох; в) үгийн сүлжээ, оньсого таах; г) шатар тоглох; д) ном унших; е) өдөр тутмын амьдралын үйл явдал, нөхцөл байдлыг шинжлэх; ё) шинэ зүйлийг тасралтгүй олж мэдэх; ж) байгаагаас өөр хувилбарыг эрх хайх; з) хэлэлцүүлэг, мэтгэлцээнд оролцох; и) оюун бодлын зураглал зурах, пазл угсах, оньсон тоглоом тоглох; к) бичих, тэмдэглэл хөтлөх (*чөлөөт бичихүй* үз); л) нөхцөл байдлыг загварчлах. (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Гапет Мур. Латеральная логика. изд-во: Манн, Иванов и Фербер, 2018, <https://lifehacker.ru/analiticheskoe-myshlenie>)

СЭТГЭЛ ЗҮЙН ОРОН ЗАЙН ОНОЛ (англ. *field theory of psychology*; орос. *психологическая теория поля*) Курт Левин энэхүү онолоо боловсруулахад физик, математик зэрэг тодорхой шинжлэх ухааны мэдлэг нь нөлөөлжээ. Нөгөөтээгүүр, тэрээр Макс Вертгеймер, Вольфганг Кёлер зэрэг гештальт сэтгэл судлалыг үндэслэгчдийн үзэл санаанд тулгуурласан байна. “Гештальт” хэмээх Герман үг нь хэлбэр, дүрсийн зохистой харьцаа гэсэн утгатай. Левин бие хүнийг тойргоор илэрхийлж Р (person) хэмээн тэмдэглэжээ. Энэ тойрог доторх орон зай бол бие хүн буюу та өөрөө юм. Бие хүнийг

ямар ч дүрсээр төсөөлөн зурж болно. Хамгийн гол нь дараах хоёр шаардлагыг хангаж байх ёстой:

- Тойрог нь тасралтгүй үргэлжлэх зураасаар зурагдсан байна. Энэ нь **бие хүний хил хязгаар** юм.
- Энэхүү тойрог (бие хүн) нь хуудасны дунд хэсэгт байрласан байгаа нь ганцаараа юунаас ч хамааралгүйгээр тогтнодоггүй, харин орон зайн дунд оршиж байгааг илтгэнэ.

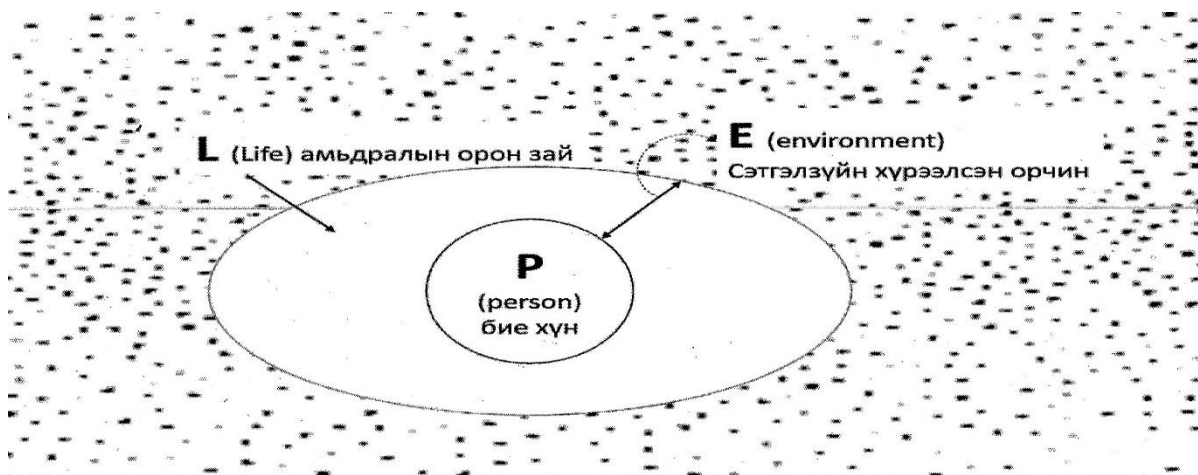
Бие хүн нь бусдаас хамааралгүй дангаараа биш, харин хүмүүс, эд юмс, үзэгдэл, үйл явдлын хүрээлэлд оршдог. Энэхүү хүрээллийг Левин амьдралын орон зай (L) гэж нэрлэж эллипсээр дүрсэлсэн байна.



Тойрог нь эллипсийн доторх орон зайд аль ч зүгт хөдөлж болно. Эллипс, тойрог хоёрын зураас нь нэг нэгэндээ ойртож болно, гэхдээ хэзээ ч шүргэлцэхгүй, огтлолцохгүй. Тойргийн зураас, эллипсийн зураасны хоорондох орон зайг “сэтгэл зүйн хүрээлсэн орчин” (Environment) буюу E үсгээр тэмдэглэжээ.

L (амьдралын орон зай) = P (бие хүн) + E (сэтгэл зүйн хүрээлсэн орчин).

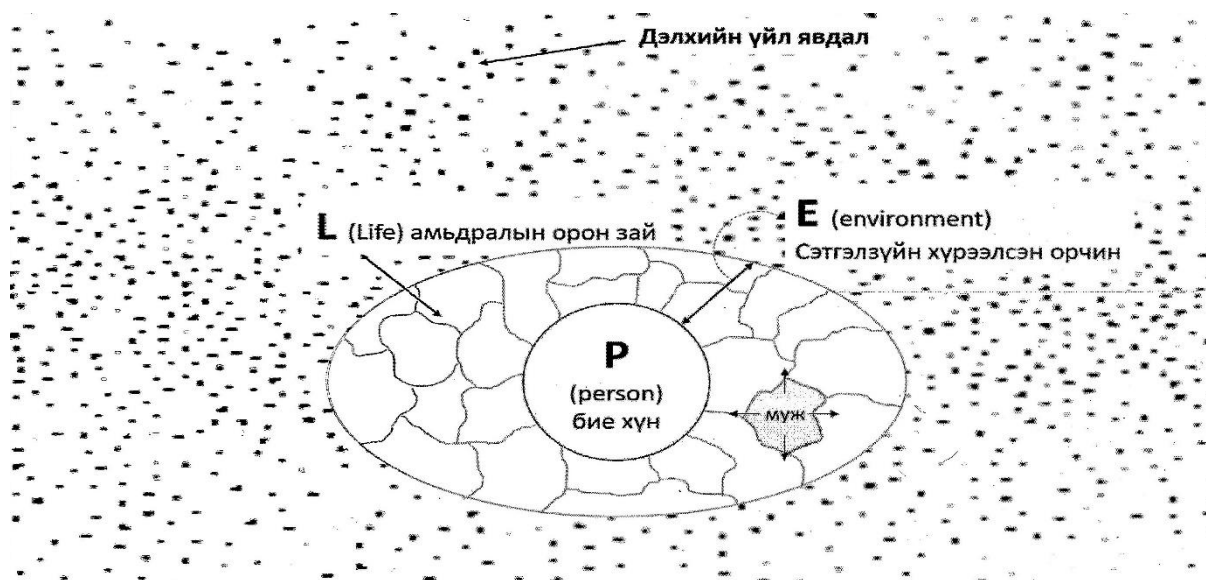
P болон E нь нэг нэгэндээ тасралтгүй харилцан нөлөөлж байдаг, нэгнээсээ хамааралтай хувьсагчид юм. Эллипсийн гадуур орших орон зайг дэлхий, дэлхийн үйл явдал гэж үзжээ.



Эллипс, түүний дотор байрласан тойрог бол сэтгэл зүйн орон зайн онолын хамгийн оновчтой, төгс илэрхийлэл. Үүнийг бие хүний сэтгэлзүйн амьдралын зураглал гэж мөн нэрлэдэг. Хүний сэтгэлзүйн зураглалыг хэдий чинээ нарийн нягт тодорхойлж чадна тэр хэмжээгээр уг хүнийг ойлгох боломжтой гэж Левин үзэж байжээ. Левиний үзсэнээр бие хүний авир үйлдэл нь амьдралын орон зайнаас хамаардаг функц юм.

$$V_{\text{бие хүний авир үйлдэл}} = f(L_{\text{амьдралын орон зай}}) = f(P_{\text{бие хүн}} + E_{\text{сэтгэлзүйн хүрээлсэн орчин}})$$

- Бие хүний авир үйлдэл (V) нь дан ганц сэтгэлзүйн хүрээлсэн орчноос (E) биш, зөвхөн өөрөөс нь (P) ч биш, харин энэ хоёрын харилцан үйлчлэлээс хамаардаг байна.
- Бие хүн ба сэтгэл зүйн хүрээлсэн орчин хоёрын хил хязгаар (тойргийн зураас), мөн сэтгэлзүйн орчин ба дэлхийн амьдралын хил хязгаар (эллипсийн зураас) нь юу ч нэвтрүүлдэггүй “хана” биш, нэвчдэг, амьсгалдаг (тор мэт) зүйл.
- Хаа нэгтээ газар хөдөллөө гэхэд энэ тухай сонссон хүнд ямар нэг хэмжээгээр нөлөөлдөг. Дэлхий нийтийн явдалд мэдрэг хүмүүс байдаг, тэдний дотоод төлөв байдалд энэ нь нөлөөлдөг. Бас мэдрэг биш, төдий л анхаардаггүй хүмүүс байдаг, тэд гадаад орчноос бага хамаардаг хүмүүс юм.
- Бие хүний дотоод ертөнцийг тэмдэглэж байгаа “тойрог” нь дотроо хоосон биш. Тойргийн төвд нь бие хүн, мөн “орчныг тусгаж авдаг, хариу үйлдэл үзүүлдэг” бүх систем байдаг.
- Бие хүний сэтгэлзүйн хүрээлсэн орчин нь нэг төрөл биш. Сэтгэлзүйн хүрээлсэн орчин буюу эллипсийн дотор тодорхой мужууд байдаг. Эдгээр мужууд нь тухайн хүнд чухал эд юмс, үйл явдал, үзэгдэл юм.



- Амьдралын орон зай бол хатуу, царцанги зүйл бус, түүний доторх үзэгдэл болон мужуудын тоо өсөж болно, хорогдож болно, мужууд нь бие хүний тойрогт ойртож болно, бас түүнээс холдож, мөн хил хязгаар нь ч өөрчлөгдөж болно. Үүнийг амьдралын орон зайн дахин бүтэцчилэл гэдэг. Мужууд нь үзэгдэл, эд юмс, үйл явдлыг илтгэсэн бодитой зүйл байж болно, бас төсөөлөл (төлөвлөгөө, хүсэл мөрөөдөл, зөгнөл г.м) байж болно.

- Амьдралын орон зай нь **цаг хугацааны хамааралтай**. Өмнөх үеийн зарим үйл явдлууд ул мөрөө үлдээх бөгөөд тэр нь өнөөгийн авир үйлдэлд нөлөөлдөг. Өмнөх үеийн гомдол нь өнөөг гэмтээж болзошгүй, бас ирээдүйн сайн сайханд итгэх итгэл, тэмүүлэл нь өнөөгийн урсгал байдлыг давамгайлж ч болно. Зарим муж бие хүний дотоод ертөнцөөс (тойргоос) хол орших бөгөөд өдөр тутмын авир үйлдэлд нөлөөлдөггүй, харин зарим муж ойр оршиж авир үйлдэлд сүрхий нөлөөлдөг.
- Левиний үзсэнээр, хүн бол нарийн нийлмэл эрч хүчний систем бөгөөд ямагт тэнцвэртэй байдалд тэмүүлж байдаг. Бие хүний дотоод амьдралд тулгамдсан асуудал (хурцадмал байдал буюу “халуун цэг”) үүсэх үед энэхүү тэнцвэрт байдал алдагддаг.
- Хурцадмал байдал нь хүнд үүссэн “хэрэгцээнээс” үүддэг байна. Хэрэгцээ нь биологийн, эсвэл орлого олох хүсэл, эсвэл санаа зорилго гэх мэт байж болно. Хүний хэрэгцээ бүхэн ямар нэгэн хэмжээгээр “халуун цэг” үүсгэдэг.
- “Халуун цэг” – г намжаахын тулд хүн үйлдэл хийдэг. Энэхүү үйлдэл нь сэтгэх, сурах, цээжлэх, тусгаж ойлгох, бодит үйлдэл гэх мэт байж болно. Жишээлбэл, хүн өлсөж байгаа үед хөргөгч нь хоосон бол өлсөж байгаа мэдрэмж нь “халуун цэг” болж хувирна. Харин ямар нэг хоол олж идсэн үед энэ “халуун цэг” нь намжина. Гэхдээ “халуун цэг” бүхнийг амархан намжаах боломжгүй.
- Зарим “халуун цэг” амархан намждаг бол зарим нь удаан хугацаа шаарддаг (жишээлбэл, төсөл хөтөлбөр, сургуулиа төгсөх г.м)
- Тэнцвэрт байдал гэдэг нь огт “халуун цэг” – гүй, тулгамдсан асуудалгүй гэсэн үг биш, харин янз бүрийн мужийн “халуун цэг” – үүд тэнцэлтэй (баланс) байна гэсэн үг.
- “Халуун цэг” нь “түлхэж холдуулах”, эсвэл “өөртөө татах” үйлчилгээтэй байж болно. Энэ чанарыг Левин **“валент чанар”** гэж нэрлэсэн. Энэ утгаар нь авч үзвэл валент чанар нь эерэг, сөрөг, саармаг байж болно.

Сэтгэл зүйн зөрчилт байдал

Курт Левин ийм зөрчилт байдал яагаад үүсэж бий болдог талаар тайлбар өгсөн байдаг. Зөрчилт байдал – амьдралын орон зай дахь ойролцоогоор тэнцүү хүчнүүдийн харилцан эсрэг үйлчлэл юм. Үндсэн 3 төрлийн зөрчилт байдал байдаг. Үүнд: 1) Аливаа хүн 2 “эерэг” валент чанарын дунд орших (хоёр зүйлийг нэгэн зэрэг хүсэх. Жишээ нь, хуримтлуулсан мөнгөөрөө дамжаанд суралцах, эсвэл брэндийн хувцас, гар утас худалдан авах г.м), 2) “Эерэг”, “сөрөг” валент чанарыг нэгэн зэрэг өөртөө агуулсан асуудалтай тулгарах (хүсмээр зүйл, гэхдээ айдастай), 3) “Сөрөг” валент чанар бүхий 2 асуудлын дунд орших (хүсээгүй зүйлээ дарамтын дор гүйцэтгэх. Жишээ нь, гэрээ, өрөөгөө цэвэрлэх, хувцас хунараа угаах, арчиж тордох цаг завгүй байдаг, бас ээждээ зэмлүүлмээргүй байдаг). Эдгээр зөрчилт байдал өөрт нь үүссэн тохиолдолд бие хүн аливаа сонголт хийхдээ эргэлзэж тээнэгэлздэг, хүндрэлтэй учирдаг.

Курт Левин өөрийнхөө онол, үзэл баримтлалаас дараах дүгнэлт дэвшүүлсэн байдаг. Үүнд:

- Бие хүний авир үйлдэл нь дараах зүйлээр тодорхойлогдоно:
 - а) Үүссэн эрэлт хэрэгцээгээр;

- b) Уг эрэлт хэрэгцээний хурцадмал, тулгамдсан байдлаар (аль хэр түвшний “халуун цэг” вэ гэдгээр);
 - c) “Халуун цэг” – ийг намжаахын тулд авч хэрэгжүүлж буй үйлдэл, үйл ажиллагаагаар;
 - d) “Халуун цэг” болж байгаа мужийнх нь чухал байдал, үнэ цэнээр;
 - e) “Халуун цэг” – ийг намжааж, амьдралын орон зай дахь тэнцвэрт байдлаа сэргээхийн тулд гаргаж байгаа хүчин чармайлтаар нь;
- Хүний авир үйлдлийг судлах дараах схемийг тэрээр санал болгожээ. Тухайлбал:
 1. Бие хүний авир үйлдлийн шинжилгээ нь ерөнхий нөхцөл байдалд тулгуурлах ёстой. Өөрөөр хэлбэл, авир үйлдлийг тайлбарлахын тулд бихевиористуудын үздэг шиг “цочроогч – хариу үйлдэл” гэсэн энгийн загвараар биш харин илүү өргөн хүрээтэй үзэгдэл, үйл явдлыг хамруулж авч үзэх шаардлагатай;
 2. Нөхцөл байдлыг цаад хүн (субъект) хэрхэн тусган авч байгаагаар нь тайлбарлах ёстой. Энэ нь, нөхцөл байдлыг сэтгэлзүйн үүднээс тайлбарлана гэсэн үг юм. Ийм учраас шалтгаан – үр дагаврыг тогтоох судалгаа, шинжилгээний нэг бүрэлдэхүүн хэсэг нь “цочроогчид” биш, харин цаад хүн “хүрээлсэн орчноо тусган авч байгаа онцлог байдал” байх ёстой. Энэхүү онцлог байдал нь тухайн хүндээ үйлдлийн боломжуудыг бий болгодог учраас ийнхүү үзэх шаардлагатай.
 3. Сэтгэлзүйн шинжилгээ нь зөвхөн тухайн хүнд өөрт нь тохиосон зүйлийг бус харин авир үйлдэлд нөлөөлдөг бусад хүчин зүйлсийг хамрах ёстой.
 4. Хүний авир үйлдлийг тайлбарлахад “цочроогч – хариу үйлдэл” энгийн загвар тус болохгүй нь ойлгомжтой. Левиний үзэж байгаагаар, элдэв үйлдлийн суурь шалтгаан болдог хүчнүүд байдаг бөгөөд тэдгээрийн дундаас хамгийн гол нь хэрэгцээ юм.
 5. Хүний авир үйлдлийн олон төрөл, янзыг энгийн байдлаар ангилах нь тоочиж нэрлэхээс илүү үр дүн өгдөггүй бөгөөд авир үйлдлийг буруугаар тайлбарлахад хүргэдэг. Яагаад гэвэл, гаднаас нь харахад адилхан авир үйлдэл нь мөн тийм адилхан шалтгаантай байх албагүй. Тиймээс тодорхой авир үйлдэл тус бүрийг тус тусад нь тайлбарлаж чадахуйц хүчин зүйлсийг харгалзан үзэж, шинжлэх шаардлагатай.
 6. Авир үйлдэлд зөвхөн одоо, яг энэ нөхцөл байдал үйлчилж байгаа зүйл л нөлөөлдөг, харин ирээдүйн болон өнгөрсөн үйл явдлууд яг тухайн цаг мөчийн авир үйлдэлд нөлөөлж чаддаггүй, тэдгээр нь дурсах, бодож санах чухал зүйлийн түвшинд л оршдог. Өнгөрсөн болон ирээдүйн үйл явдлууд нь ерөнхий нөхцөл байдалд ямар нэг хэмжээгээр ул мөрөө үлдээхээс цаашгүй байдаг. Гэсэн хэдий ч бие хүн (**P**) болон сэтгэлзүйн хүрээлсэн орчин (**E**) - ы төлөв байдалд нөлөө нь хадгалагддаг.
 7. Авир үйлдлийн нөхцөл байдлыг “бүхэлд нь” шинжлэх үзэл санааг Левин дэвшүүлж тавьсан. Үүнийгээ дараах томъёогоор илэрхийлсэн.

$$В_{\text{бие хүний авир үйлдэл}} = f(L_{\text{амьдралын орон зай}}) = f(P_{\text{бие хүн}} + E_{\text{сэтгэлзүйн хүрээлсэн орчин}})$$

(Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Arthur S.Reber, The Penguin Dictionary of Psychology, 3rd edition, 2001)

СЭДЭЛЖҮҮЛЭЛТ (ГАДААД) (англ. extrinsic motivation; орос. внешняя мотивация). Тухайн хүний, мөн түүний бие организмын гадна орших өдүүлбэр (эх үүсвэр)-ээс үүдэлтэй сэдэлжүүлэлтийг ийнхүү нэрлэдэг. Нийгмийн үзэгдэл, үйл явдлын нөлөөгөөр, эсвэл хүрээлж буй хүмүүсийн урамшуулал юм уу, зэмлэл шийтгэлээс үүдэлтэй авир үйл нь гадны сэдэлжүүлэлтийн үр дүн юм. (Дотоод сэдэлжүүлэлт үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

СЭДЭЛЖҮҮЛЭЛТ (ДОТООД) (англ. intrinsic motivation; орос. внутренняя мотивация) – гэдэг нь организмын дотор явагдаж байгаа үйл процесс буюу сэтгэц-физиологийн процессоос үүдэлтэй авир үйлийн түлхэц, шалтгааны нийлбэр цогц юм. (Гадны сэдэлжүүлэлт үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

Т-12

“ТАРХИНЫ” ДАЙРАЛТЫН АРГА (англ. *method brainstorming*; орос. *метод мозгового штурма*)- энэ нь оролцогчдын бүтээлч чадавхыг өдөөж идэвхжүүлэх, тэднээр шийдвэрийн талаар аль болох олон хувилбар (зөгнөл мэт ч) хэлүүлэх замаар асуудлыг шуурхай шийдвэрлэдэг арга юм. Оролцогчдын дэвшүүлсэн саналуудын дотроос хамгийн авууштай, цаашид хэрэглэж болохуйцыг нь шилж авдаг. Ийнхүү шилж авсан саналуудад шинжээчид дүгнэлт өгдөг. Энэхүү аргыг 1930-аад оны сүүлчээр А.Осборн зохиожээ. Тэрбээр “тархины дайралт” аргаа цааш нь хөгжүүлж “синектикийн арга”-аа боловсруулсан байна. Тархины дайралт аргыг: *асуудлыг томъёолж тавих; саналаа хэлэхийг өдөөж идэвхжүүлэх; саналуудыг бүлэглэх, шилж авах, үнэлэх* гэсэн зайлшгүй чухал 3 үе шаттай хэрэглэдэг:

1) *асуудлыг томъёолж тавих* (энэ бол эхний үе шат. Энэ шатны эхэнд асуудал тов тодорхой томъёологдсон байх ёстой. Үүний дараа оролцогчдыг шилж авч, хөтлөгчийг томилж оролцогчдод үүрэг оноодог); 2) *саналаа хэлэхийг өдөөж идэвхжүүлэх* (энэ бол үндсэн үе шат бөгөөд үүнээс оюун ухааны дайралт аргын бүх үр дүн хамаардаг. Ийм учир энэ үе шатыг журмын дагуу зохион байгуулах шаардлагатай байдаг. Тухайлбал: а) гол нь аль болох олон санал хэлүүлэх, саналын тоо олон байх, саналд ямарваа хязгаарлалт хийхгүй байх; б) оролцогчийн хэлж буй саналыг шүүмжлэхийг хориглох, саналд ямар нэг үнэлгээ (эерэг ч бай, сөрөг ч бай) өгөхгүй байх. Учир нь, үнэлгээ, шүүмжлэл нь үндсэн асуудлаас хөндийрүүлж, бүтээлч уур амьсгалыг унтраадаг); в) ер бусын, тэр байтугай ямар ч утгагүй саналыг ч нээлттэй хүлээн авах; г) саналуудыг анхааралтай сонсох, эргэцүүлэн бодох, зарим нэг залруулга, тодруулга хийж сайжруулах); 3) *саналуудыг бүлэглэх, шилж сонгох, үнэлгээ өгөх* (чухам энэ үе шатанд хамгийн үнэ цэнэтэй саналуудыг илрүүлж олдог бөгөөд оюун ухааны дайралтын эцсийн үр дүнг гаргадаг. Саналд үнэлгээ өгөх үйл явц энэ үе шатаар хязгаарлагддаггүй, цаашид ч саналуудын үнэлгээг эргэж харахын тулд нээлттэй үлдээдэг).

Тархины дайралт аргыг хэрэглэж байгаа үед мэдлэг, туршлага, ирээдүйг харах чадавхаараа ялгаа бүхий олон мэргэжилтнүүд хамтран оролцдог. Эндээс “мэдлэг үржигдэн олшрох, чанаржих” синергетикийн нөлөө үүсдэг. Үүний зэрэгцээ, асуудлыг шийдвэрлэх шинэ хандлага, ирээдүйг харах шинэ өнцөг, стратеги, тактикийн шинэ үзэл санаа гардаг зэрэг олон давуу тал байдаг. (*“Фокус-бүлэг” арга, Синектик арга* үз). (Эх сурвалж: Стариков П. А. Пиковые переживания и технологии творчества: учебное пособие. Красноярск, 2011; "What is Brainstorming and How Is It Helpful?". Retrieved April 17, 2018; Osborn, A.F. (1963) Applied imagination: Principles and procedures of creative problem solving (Third Revised Edition). New York)

ТОХИРЧ ЗОХИЦОХ (англ. *adaptation*; орос. *адаптация*) – нь үгийн өргөн утгаар бол, гадаад, дотоод орчны хувьсан өөрчлөгдөж байгаа нөхцөлийг тусган авч, түүнд өөрөө өөрчлөгдөх замаар тохирч зохицох үйл явцыг илэрхийлдэг ухагдахуун. Хүний орчиндоо тохирч зохицох үйл явцыг: биологийн хувьд тохирч зохицох (*биологийн адаптац*), сэтгэл зүйн хувьд тохирч зохицох (*сэтгэл зүйн адаптац*) гэж ангилдаг.

Биологийн хувьд тохирч зохицох (биологийн адаптац) хэмээх ухагдахуун нь хүн болон амьтад дээр ижил утгаар хэрэглэгддэг бөгөөд биологийн организмоос гадаад орчны тогтвортой болон хувьсан өөрчлөгдөж байгаа нөхцөл (халуун, хүйтний хэм, атмосферийн даралт, чийглэг, гэрэлтүүлэг г.м) болон бусад өөрчлөлтөд (өвчлөл, ямар нэг эрхтнээ алдах буюу эрхтний үүрэг нь хязгаарлагдах г.м) зохицох үйл явцыг илэрхийлдэг. Гэрэлд тохирч зохицох (*гэрлийн адаптац*), дуу шуугианд тохирч зохицох (*шуугианы адаптац*) зэрэг сэтгэц-физиологийн үйл явцууд биологийн адаптацын жишээ юм. Амьтдын хувьд орчны дээр нэрлэсэн нөхцөлүүдэд тохирч зохицох түвшин организмынх нь дотоод тохируулагчийн нь боломжоор хязгаарлагддаг. Харин хүн

орчны нөхцөлийн өөрчлөлтөд тохирч зохицохын тулд янз бүрийн туслах хэрэгсэл (орон байр, хувцас хунар, тээврийн хэрэгсэл, оптик болон акустик багаж хэрэгсэл г.м) ашигладаг. Үүний зэрэгцээ, хүн өөрийн организм дахь биологийн процесс, түүний төлөв байдлыг зорилготойгоор тохируулах чадвартай бөгөөд энэ нь тохирч зохицох (адаптац)-ын боломжийг өргөжүүлдэг байна.

Сэтгэл зүйн хувьд тохирч зохицох (сэтгэл зүйн адаптац) - энэ нь (нийгэмдээ тохирч зохицох буюу нийгмийн адаптац хэмээх ухагдахуунтай тодорхой хэмжээгээр давхацдаг) - бие хүн нийгэмд үйлчилж байгаа хэм хэмжээнд өөрийн хэрэгцээ, сэдэл, сонирхлоо тохируулан оршин амьдрахад зохицохыг илэрхийлдэг ухагдахуун. Хүн нийгмийнхээ орчинд өөрөө идэвхтэй өөрчлөгдөн зохицох үйл явцыг нийгэмдээ тохирч зохицох (социал адаптац) гэдэг. Нийгэмдээ тохирч зохицох үйл явц нь тухайн хүн амьдарч байгаа нийгмийнхээ (нийгэм, нийгмийн бүлэг, ажлын хамт олон, өрх гэр г.м) хэм хэмжээ, үнэлэмжийг хүлээн авч эзэмших, өөртөө хэвшүүлэх замаар явагддаг. Өөрийгөө хүрээлж буй хүмүүстэй харилцан ойлголцох болон уг хүний идэвхтэй үйлдэл, үйл ажиллагаа нь нийгэмдээ тохирч зохицох үйл явцын илрэл юм. Бие хүний боловсрол, хүмүүжил, мөн хөдөлмөр, мэргэжилдээ бэлтгэгдсэн байдал бол нийгэмдээ тохирч зохицсоны илэрхийлэл бөгөөд цааш цаашдаа нийгмийн илүү өндөр эрэлт шаардлагад тохирч зохицох гол хэрэгсэл нь болдог.

Сэтгэцийн болон физиологийн хөгжлийн хязгаарлагдмал боломжтой (хөгжлийн бэрхшээлтэй) хүмүүс нь нийгмийн нөхцөл, өөрчлөлтөд тохирч зохицохдоо зарим бэрхшээлтэй тулгардаг. Ийм тохиолдолд тэдний энэхүү тусгай хэрэгцээг сургалтын болон үйл ажиллагааны явцад нь хангах (согог дутагдлыг засан залруулах, нөхөх г.м) зорилготой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ТЕМПЕРАМЕНТ (англ. *temperament*; орос. *темперамент*). Хүүхдэд бага наснаас нь эхлэн аливаад хөөрч сэргэх, эсвэл саатах, дургүйцэх зэрэг мэдрэлийн шинж чанарууд илэрдэг. Энэ нь темпераментын илэрхийлэл байдаг. *Темперамент* бол бие хүний хувь чанараар нөхцөлдсөн (түүнээс үүдэлтэй), сэтгэцийн үйл явцын онцлог шинж юм. Темперамент нь янз бүрийн үйлдэл, үйл ажиллагааны үед тэдгээрийн агуулга, зорилго, сэдлээс үл хамааран бие хүнд тогтвортой илэрдэг, насанд хүрсэн үед ч тогтвортой хадгалагддаг.

Темперамент хэмээх ухагдахууныг шинжлэх ухааны үүднээс анх И.П.Павлов (1849-1936) мэдрэлийн системийн шинж чанарын тухай сургаалдаа тайлбарласан бий. Мэдрэлийн системийн шинж чанарт тэрбээр: мэдрэлийн системийн хүч; тэнцвэртэй, тогтвортой байдал; хөдөлгөөнт чанар гэсэн 3 шинжийг хамааруулж үзжээ.

Темперамент нь энэ 3 шинж чанарын аль нэгээр нь биш, харин тэдгээр нь хоорондоо ямар байдлаар, ямар харьцаатай хосолсон байна гэдгээр тодорхойлогддог. Энэхүү хослол, хосолсон байдлыг И.П.Павлов “мэдрэлийн системийн хэв шинж” (темперамент) гэж нэрлэж дараах 4 хэв шинжийг тодорхойлжээ. Үүнд: *Меланхолик* (удаан, сул хэв шинж. Хөөрөл, саатлын процессын үйл явцын аль аль нь удаан явагддаг, сулхан илэрсэн); *Холерик* (хүчтэй, тэнцвэртэй биш хэв шинж. Хөөрлийн процесс хүчтэй, түргэн явагддаг, харин саатлын процессод орох үйл явц нь харьцангуй сул); *Сангвиник* (хүчтэй, тэнцвэртэй, түргэн хөдөлгөөнт хэв шинж); *Флегматик* (хүчтэй, тэнцвэртэй боловч идэвхгүй, тогтонги хэв шинж). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

ТӨГСӨХ АНГИЙН СУРАГЧДАД АЖИЛ, МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА ОЛГОХ НЭГДСЭН ТЕХНОЛОГИ (англ. *a single network technology providing career-oriented minimum school leavers*; орос. *единая технология обеспечения профориентационным минимумом выпускников школ*) – ерөнхий боловсролын сургууль төгсөгчдөд ажил, мэргэжлийн баримжааг зайлшгүй шаардлагатай түвшинд олгоход чиглэсэн албан ёсны нэгдсэн систем. (Эх сурвалж: Монгол Улсын хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, 2011; Ажил, мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх чиглэл 2016-2020; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229)

ТӨӨРӨГДӨЛ (англ. *fallacy*; орос. *заблуждение*) – гэж ямар нэгэн юмс, үзэгдлийн талаарх буруу төсөөлөл, үнэлгээ; юмс үзэгдлийн бодит байдалд нийцэхээргүй ташаа ойлгосон итгэл үнэмшил юм. Ийм төөрөгдлийг ухаалаг үндэслэл, нотолгоо тайлбараар арилгахад амаргүй байдаг (*Амгаг сэжиг, Маняа үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016;

ТӨРИЙН АЛБА (англ. *civil/public service*; орос. *государственная служба*) – “төрийн алба” гэж төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх мэргэжлийн үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтыг хэлнэ. (Эх сурвалж: Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, 2017)

ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛ (англ. *administrative positions*; орос. *административная должность*) – гэж төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий албан тушаалыг хэлнэ. Төрийн захиргааны албан тушаалд: 1) төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүн, ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 2) Улсын их хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Үндсэн хуулийн цэцийн ажлын алба, шүүхийн захиргаа, прокурорын ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 3) санхүүгийн зохицуулах хороо, Үндэсний статистикийн хороо, Сонгуулийн ерөнхий хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 4) үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 5) яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, яамны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 6) хуульд өөрөөр заагаагүй бол Засгийн газрын агентлагийн удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 7) аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн дарга, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын болон Засаг даргын ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 8) хуульд өөрөөр заагаагүй бол аймаг, нийслэлийн Засаг даргын дэргэдэх улсын төсвөөс санхүүждэг нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 9) хот, тосгоны захирагчийн ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 10) хуульд заасан бусад албан тушаал тус тус хамаарна. (Эх сурвалж: Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, 2017)

ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ТУШААЛ (англ. *state special position*; орос. *должности государственной спецслужбы*) – гэж Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг албан тушаалыг хэлнэ. Төрийн тусгай албан тушаалд: 1) үндсэн хуулийн

цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор; 2) үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга; 3) Монголбанкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал; 4) зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын удирдлага; 5) дипломат албан тушаал; 6) зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн; 7) хуульд заасан бусад албан тушаал тус тус хамаарна. (Эх сурвалж: Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/,2017)

ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН ТУШААЛ (англ. *state civil service department*; орос. *государственная гражданская служба*) – гэж төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах албан тушаалыг хэлнэ. Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд: 1) төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал; 2) боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, соёл, урлаг, спорт зэрэг төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын дарга, захирал, эрхлэгч, бусад удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаал; 3) яам, агентлагийн харьяа болон түүний дэргэд ажилладаг, төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаал тус тус хамаарна. (Эх сурвалж: Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/,2017)

ТУРШИЛТЫН ХУГАЦАА (англ. *probation period*; орос. *испытательный срок*) – гэдэг нь шинээр ажилд авсан, эсвэл тушаал дэвшүүлсэн ажилтныг эрхэлсэн ажил үүргээ шаардлагын түвшинд гүйцэтгэж чадах эсэх, ажлын шаардлагад нийцэж тэнцэх эсэхийг ажил олгогчоос туршин шалгах хугацаа юм. Энэ хугацаанд ажилд олгогч ажилтны мэргэжлийн үйл ажиллагаа, ажлын гүйцэтгэл, ажлын нөхөдтэйгөө харилцах харилцааг ажиглаж шинжилдэг.

Туршилтын хугацаа нь тухайн ажил, албан тушаалын үүргийн онцлогоос хамаардаг бөгөөд ажилтны хувьд 3 сар хүртэл, харин удирдах ажилтнуудын хувьд 6 сар хүртэл үргэлжилдэг. Хэрэв ажилтан туршилтын хугацаанд ажлаа шаардлагын түвшинд гүйцэтгэсэн бол туршилтын хугацааг дууссанд тооцох бөгөөд ажилтныг ажилдаа тэнцсэн гэж үздэг. Туршилтын хугацаа нь ажил олгогчдод мэдлэг, чадвар хомс ажилтнуудаас сэргийлэх боломж олгодог.

Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуульд: ажилтныг ажилд авахдаа мэргэжлийн чадвар, ажлын дадлага, туршлага, тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд тохирох эсэхийг шалгах зорилгоор туршилтын хугацаа тогтоож болно; хөдөлмөрийн гэрээнд туршилтын хугацааг талууд харилцан тохиролцох бөгөөд туршилтын хугацаа гурван сар хүртэл байна; хөдөлмөрийн гэрээнд туршилтын хугацааг заагаагүй бол ажилтныг туршилтын хугацаагүйгээр ажилд авсанд тооцно гэж заасан бий. (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хууль; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ТУСГАЙ ЧАДАВХЫН ТЕСТ (англ. *special ability/aptitude tests*; орос. *тесты специальных способностей*) – гэдэг нь үйл ажиллагааны тодорхой төрөлд бие хүн амжилт олох

эсэхийг таамаглах зорилгоор боловсруулсан чадавхын тестүүд юм. Чадавхын тестүүд хэмээх нэршлийн дор “ability tests” ба “aptitude tests”-ийг ялгаж ойлгох шаардлагатай. Ability tests (жишээлбэл, *оюун ухааны тест*) нь тестэд өгөгдсөн үйл ажиллагааг (оюуны, биеийн хүчний, суралцах, мэргэжлийн, тоглоомын, туршилтын г.м) гүйцэтгэхэд шаардагдах чадавхын хөгжлийн одоогийн байгаа түвшинг тодорхойлж үнэлдэг. Эдгээр тест нь дээрх үйл ажиллагаануудын хүрээн дэх ирээдүйн амжилтыг үнэлэх зорилгоор боловсруулагдаагүй.

Ирээдүйг таамагласан оношилгоог хийх зориулалттай тестүүдийг тусгай технологийн дагуу боловсруулдаг. Ийм тестүүд нь aptitude tests юм. Тийм тестийн нэг жишээ бол олон төрөл чадавхыг үнэлдэг батарей тест (GATB) юм. Энэ тестийн үнэлгээний дүн нь таамаглал боловсруулахад хэрэглэгддэг. Одоогоор байгаа чухал чадавхууд (*ability*)-ыг үнэлэх үндсэн дээр ирээдүйн чадавхууд (*aptitude*)-ын таамаглал боловсруулдаг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ТҮРЭМГИЙЛЭЛ (лат. *aggression-халдах, дайрах*; орос. *агрессия*) – гэж хүмүүсийн оршин аж төрөх нийгмийн хэм хэмжээг зөрчсөн, хүн амьтны бие махбод болон эд зүйлд гэм хор учруулж сэтгэл санааны таагүй байдал (сэтгэл зовнил, хурцадмал байдал, айдас түгшүүр, гутрал г.м) үүсгэх сэдэлтэй сөрөг үйлдэл, үйл ажиллагааг хэлнэ. Судлаачид түрэмгийллийн төрлийг дараах байдлаар ангилдаг: 1) биеийн хүчний түрэмгийлэл (бусад хүмүүс буюу объектын эсрэг биеийн хүч хэрэглэх); 2) хэл ярианы түрэмгийлэл (хэрүүл дэгдээх, хашгачих, орилох, үг хэлээр заналхийлж сүрдүүлэх, зүхэх, зохисгүй үг хэрэглэх); 3) шууд түрэмгийлэл (хэн нэгэн субъектийн эсрэг, эсвэл ямарваа биет объектын эсрэг шууд чиглэсэн); 4) тойруу түрэмгийлэл (тойруу замаар бусдын эсрэг хорон санаа агуулсан хов жив хэлэх, мөн тийм хошигнол (онигоо) ярих, догшин ширүүн уур хилэн гаргах, гараа зангидах занах, хөлөөрөө дэвслэх, ширээ балбах, үсэрч цамнах г.м); 5) увайгүй зорилгодоо хүрэхийн тулд бусдын эсрэг “хор найруулах” хоролгон, бохир арга саам хэрэглэх, тийм үйлдэл хийх; 6) дайсагнасан түрэмгийлэл (хэн нэгэнд, эсвэл бүлэг хүмүүст, мөн эд зүйлд хор учруулахад чиглэсэн үйлдэл); 7) өөртөө чиглэсэн түрэмгийлэл (үндэслэлгүйгээр өөрийгөө буруутгах, өөрийгөө дорд үзэх, бие махбодоо гэмтээх, эцэстээ өөрийгөө егүүтгэх); 8) альтруист түрэмгийлэл (хэн нэгний түрэмгийллээс бусдыг хамгаалахын тулд хийж буй эрсдэлтэй үйлдэл).

Түрэмгий үйлдэл бол бие махбодын болон сэтгэл санааны хувьд таагүй байдал үүсгэж, стресс, хямрал дагуулж байгаа амьдралын янз бүрийн нөхцөлд зохисгүй хариу үзүүлж байгаа хэлбэр юм. Түрэмгийлэгч этгээд ихэвчлэн дараах сэдлээр түрэмгийлэл үйлддэг: 1) өөрийнхөө хувьд чухал гэж үзэж буй ямар нэгэн зорилго, санаархалдаа хүрэх; 2) өөрийн бухимдал, сэтгэл санааны хямралаа намжаах; 3) өөрийгөө “чухал хүн” гэж хүлээн зөвшөөрүүлэх. (*Этолог; Психоанализ; Фрустрац үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ТЭСВЭР ХАТУУЖИЛ (англ. *endurance* ; орос. *выносливость*)- гэж ямар нэгэн үйлдэл үйл ажиллагааг ажиллах чадвараа мэдэгдэхүйц сааруулахгүйгээр урт хугацаанд үр дүнтэй гүйцэтгэх, мөн ажиллах чадвараа богино хугацаанд нөхөн сэргээх бие организмын чадавхыг хэлнэ. Тэсвэр хатуужлын түвшинг өгөгдсөн дасгал хөдөлгөөнийг сааралтгүй гүйцэтгэх хугацаагаар хэмждэг. Тэсвэр хатуужлыг ерөнхий ба тусгай гэж ангилдаг.

Ерөнхий тэсвэр хатуужил нь аливаа ажил үүргийг үр дүнтэй гүйцэтгэх чадавх юм. Харин тусгай тэсвэр хатуужил нь тодорхой төрлийн үйл ажиллагааны ачааллыг урт

хугацаагаар даах чадавх юм. Тусгай тэсвэр хатуужлыг дотор нь дараах байдлаар ангилдаг. Үүнд: **а)** хурд-эрчмийн тэсвэр хатуужил (түргэн хөдөлгөөнийг ядрахгүйгээр, хөдөлгөөний эвслээ алдахгүйгээр урт хугацаагаар гүйцэтгэх); **б)** хурд- хүч тамирын тэсвэр хатуужил (хүч тамир, өндөр эрчим шаардсан үйлдлийг урт хугацаагаар хурдаа сааруулахгүйгээр гүйцэтгэх); **в)** зохицуулалтын тэсвэр хатуужил (техникийн болон тактикийн шинжтэй нарийн нийлмэл үйлдлийг давтан гүйцэтгэх); **г)** хүч тамирын тэсвэр хатуужил (хүч тамир шаардсан үйлдлийг урт хугацаагаар ямарваа алдаагүйгээр гүйцэтгэх булчингийн чадавх). (Эх сурвалж: Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2013; Philip Maffetone., The Big Book of Endurance Training and Racing. 2010, Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

У -8

УРАМ ЗОРИГ (англ. *inspiration*; орос. *вдохновение*)- нь бүтээлч хөдөлмөрийн үед ажиглагддаг, хүний оюун ухааны болон сэтгэлийн эрч хүчний огцом өсөлт, оргилуун (бадрангуй) байдлыг илэрхийлдэг ухагдахуун. Үйл ажиллагаандаа гүнзгий, тогтвортой төвлөрсөн байдал; өндөр түвшинд идэвхэжсэн чадавх, мэдлэг, чадвар; танин мэдэхүйн үйл явцын эрчим; тод томруун ой санамж, төсөөлөл зэрэг нь урам зоригийн илэрхийлэл байдаг. (Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2013)

УХАГДАХУУН (англ. *concept*; орос. *понятие*) – гэж тодорхой хүрээний юмс, үзэгдлийн нийтлэг, гол үндсэн болон онцлог шинж чанарын тухай нэгтгэсэн бодол, мэдлэгийг хэлнэ. Өөрөөр хэлбэл ухагдахуун нь юмс буюу үзэгдлийг нийтлэг, гол чухал шинж чанараар нь нэгтгэсэн тодорхойлолт юм. Ухагдахууныг шинжлэх ухааны ухагдахуун, ердийн (практик) ухагдахуун гэж ангилдаг. *Шинжлэх ухааны ухагдахуун* нь шинжлэх ухааны мэдлэгийн үндэс болдог. Тийм учраас шинжлэх ухааны ухагдахууныг зөв тодорхойлох явдал бол тухайн салбар шинжлэх ухааны үндсэн зорилтуудын нэг юм. *Ердийн (практик) ухагдахууныг* хүмүүс өдөр тутмын амьдралдаа хэрэглэдэг.

Ухагдахууны агуулга ба эзлэхүүн: Ухагдахууны агуулга гэдэг нь тухайн ухагдахуунд хамаарч байгаа бодит юмс, үзэгдлийн үндсэн шинж чанаруудын нийлбэр цогц юм. Жишээ нь, “ромбо” хэмээх ухагдахууныг дараах хоёр үндсэн шинж нь бүрдүүлдэг: *нэгдэх нь*, “параллелограмм байх”; *хоёрдох нь*, “талууд нь тэнцүү байх”. Ухагдахууны эзлэхүүн гэж тухайн ухагдахуунд хамаардаг юмс, үзэгдлүүдийн нийлбэр юм. Жишээлбэл, “мод” хэмээх ухагдахууны эзлэхүүнийг модны бүх төрөл зүйлүүд (урьд өмнө байсан, одоо байгаа, цаашид байх, бас бодитой байгаа болон төсөөлөлд байгаа) бүрдүүлдэг.

Ухагдахууны агуулга ба эзлэхүүн нь хоорондоо урвуу хамааралтай: ухагдахууны агуулга хэдий чинээ өргөн хүрээтэй (том) байна, түүний эзлэхүүн нь төдий чинээ бага байдаг. Өөрөөр хэлбэл, ухагдахуун хэдий чинээ олон шинж чанарыг өөртөө багтааж байна, уг ухагдахуун төдий чинээ цөөхөн юмс, үзэгдлийг хамаардаг. Жишээлбэл, “навчит мод” хэмээх ухагдахуун нь агуулгын хувьд “мод” гэдэг ухагдахуунтай харьцуулбал, өргөн хүрээтэй олон шинжийг өөртөө агуулсан байдаг. Үүнээс үүдэн “навчит мод” хэмээх ухагдахуун нь эзлэхүүний хувьд “мод” хэмээх ухагдахуунаас бага юм. Учир нь “навчит мод” нь “мод” хэмээх том ангилалд багтдаг, түүний нэг хэсэг.

Ухагдахууныг эзлэхүүнээр нь *нэгж, ерөнхий, хоосон* гэж ангилдаг. *Нэгж ухагдахуун* нь цор ганц-нэг объекттой байдаг. Жишээлбэл, “Монголын зохиолч Дашдоржийн Нацагдорж”, “Япон улсын нийслэл Токио” г.м. Ухагдахууны эзлэхүүн нь нэгээс олон объектыг өөртөө багтааж байгаа бол *ерөнхий ухагдахуун* гэдэг (жишээ нь, “мод”, “химийн элемент” г.м). *Хоосон ухагдахууны* эзлэхүүн нь хоосон олонлогийг өөртөө багтаадаг (жишээ нь, “мөнхийн хөдөлгүүр”, “дугуй тэгш өнцөгт” г.м). *Ерөнхий ухагдахууны* эзлэхүүн нь хязгаартай, эсвэл хязгааргүй байж болно. Тухайлбал, “энгийн тоо” гэх ухагдахуун нь хязгааргүй, харин “20-иос бага энгийн тоо” гэвэл хязгаартай (2,3,5,7,11,13,17,19) болж байна. Ерөнхий ухагдахууны эзлэхүүнийг багасгах замаар нэгж ухагдахуунд хүрч болно (жишээлбэл, 35-аас их, 40-с бага ($35 < x < 40$) энгийн тоо гэвэл тэр нь 37 гэсэн ганц тоо байна).

Ухагдахууныг агуулгаар нь эерэг ба сөрөг; харьцангуй ба харьцангуй биш; цуглуулсан ба дан; тодорхой ба хийсвэр; эмпирик ба онолын; харьцуулах боломжтой ба харьцуулах боломжгүй гэж ангилдаг. Тухайлбал: 1) *эерэг ухагдахуун* нь тухайн юмс, үзэгдэлд бодитойгоор байгаа ямар нэгэн шинж чанарыг (жишээлбэл, “цэвэрч хүн”) тэмдэглэдэг бол *сөрөг ухагдахуун* нь тэрхүү шинж чанар байхгүй байгааг тэмдэглэдэг (жишээлбэл, “цэвэрч бус хүн”); 2) *харьцангуй ухагдахуун* гэдэг нь өөрөө оршин байгаа нь

өөр ямар нэгэн юмс, үзэгдэл оршин байхыг нөхцөлдүүлдэг тийм юмс, үзэгдэл юм. (Жишээ нь, “сурагч”-“багш”). Ийм хамааралгүй оршин байдаг юмс, үзэгдэл (жишээ нь, “хүн”, “мод” г.м)-ийг *харьцангуй биш ухагдахуун* гэнэ; 3) нэгэн төрлийн олон үзэгдэл, юмсыг илэрхийлж байгаа бол (тэр нь нэг бүхэллэг гэж ойлгогддог, жишээлбэл, “сүрэг”, “ой”, “нүүдлийн шувууд” г.м), түүнийг *цуглуулсан ухагдахуун* гэдэг. *Дан ухагдахуун* нь бүлэг үзэгдэл, юмсыг биш, харин тухайлсан, тодорхой үзэгдэл юмсыг (“нарс мод”, “үүрийн цолмон од”) илэрхийлдэг; 4) бодит юмс үзэгдлийг (жишээ нь, “гэр”, “ном” г.м) илэрхийлж байгаа бол *тодорхой ухагдахуун*; харин юмсын шинж чанар, шинж тэмдгийг уг үзэгдэл, юмсаас нь салангид авч үзэж илэрхийлж байгаа бол (“цагаан өнгө”, “эрх тэгш байдал”, “нинжин сэтгэл” г.м) *хийсвэр ухагдахуун* гэдэг; 5) ажиглаж байгаа юмс, үзэгдлийн тухай, тэдгээрийн шинж чанарын тухай ухагдахууныг *эмпирик ухагдахуун* гэдэг.

Эмпирик ухагдахууныг оршин байгаа, ажиглаж судалж болохуйц юмс, үзэгдлийн шинж чанарыг шууд харьцуулах замаар боловсруулагддаг. Ажиглах боломжгүй юмс, үзэгдлийн ухагдахууныг *онолын ухагдахуун* гэдэг. Онолын ухагдахууныг тухайн юмс, үзэгдлийг дам шинжилгээ-судалгаагаар, мөн шинжлэх ухааны нэгэнт бий болсон үзэл баримтлал, дүгнэлтийн тусламжтайгаар боловсруулдаг; 6) үзэгдэл, юмсын агуулгад нь нийтлэг шинж чанарууд байгаа бол *харьцуулах боломжтой ухагдахуун* гэдэг. Харин агуулгаараа өөр өөр ухагдахуунуудыг *харьцуулах боломжгүй* гэж үздэг. Хэрэв хоёр ухагдахуун агуулгын хувьд хоорондоо ялгаатай боловч, эзлэхүүний хувьд бүрэн, эсвэл тодорхой хэмжээгээр давхцаж байгаа бол тэдгээрийг харьцуулах боломжтой гэдэг. Эзлэхүүнээрээ давхцаж байгаа ухагдахуунуудыг адил, тэнцүү ухагдахуун гэж үздэг (жишээлбэл, квадрат ба зөв дөрвөн өнцөгт; тэгш тоо ба 2-т хуваагддаг тоо; куб ба зөв зургаан талт г.м).

Эзлэхүүн нь зөвхөн тодорхой хэмжээгээр давхцдаг, бусад талаараа зөрж байгаа ухагдахууныг зөрүүтэй буюу солбицдог ухагдахуун гэнэ. (*Шинжлэх ухааны ухагдахуун; Ердийн (практик) ухагдахуун; Ухагдахууны агуулга; Ухагдахууны эзлэхүүн; Ухагдахуун бүрэлдэж тогтох үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973); Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Penguin Books,1995)

УХАГДАХУУН (ШИНЖЛЭХ УХААНЫ) (англ. *scientific concept*; орос. *научное понятие*) – гэдэг нь шинжлэх ухааны арга зүй, журмын дагуу тодорхойлогдсон, эзлэхүүн, агуулгыг нь шинжлэх ухааны бусад ухагдахууны тусламжтайгаар тов тодорхой илэрхийлж томьёолсон ухагдахуун юм. (*Ухагдахуун; Ердийн (практик) ухагдахуун үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973); Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Penguin Books,1995)

УХАГДАХУУН (ЕРДИЙН БҮЮУ ПРАКТИК) (англ. *everyday concepts*; орос. *понятия житейские*) –гэж амьдралын явцад олон хүмүүсийн сэтгэхүйд бүрэлдэж тогтсон, хэл яриа, ойлголт, төсөөлөл хэлбэрээр өдөр тутмын амьдралд хэрэглэгддэг, тухайн юмс, үзэгдлийн талаарх шинжлэх ухааны баримтлалд тэр болгон бүрэн нийцдэггүй ухагдахуун юм. (*Ухагдахуун; Шинжлэх ухааны ухагдахуун үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973); Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Penguin)

УХАГДАХУУНЫ АГУУЛГА (англ. *concept content*; орос. *содержание понятия*) –гэдэг нь тухайн ухагдахууны агуулгад багтаж байгаа юмс, үзэгдлийн шинж чанаруудын нийлбэр цогц юм. (*Ухагдахуун; Ухагдахууны эзлэхүүн үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973); Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Penguin)

УХАГДАХУУНЫ ЭЗЛЭХҮҮН (англ. *scope of the concept*; орос. *объём понятия*) – тухайн ухагдахуунд хамаарч байгаа юмс, үзэгдлийн тоо, төрлийг хэлнэ. (*Ухагдахуун; Ухагдахууны агуулга үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973); Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology)

УХАГДАХУУН ХЭЛБЭРЖИЖ ТОГТОХ (англ. *concept formation*; орос. *формирование понятия*) –гэдэг нь тухайн юмс, үзэгдлүүдэд байгаа нийтлэг болон гол үндсэн шинж, чанарууд ялгаран гарч ирэх, ухагдахууны хэлбэрийг олох, танигдаж хүлээн зөвшөөрөгдөх, хэрэглэж/хэрэглэгдэж хэвших үйл явц юм.

Ухагдахуун хэлбэржиж тогтох үйл явц нь дараах байдлаар явагддаг: 1) одоогоор хэрэглэгдэж байгаа, нэгэнт тодорхой болсон ухагдахууны эзлэхүүн, агуулгыг бүрэн сурч эзэмших (энэ тохиолдолд хүнийг ухагдахууныг таньж мэдсэн, эзэмшсэн гэж үздэг); 2) өнөөг хүртэл байгаагүй, олонд мэдэгдээгүй, эсвэл бага мэдэгдэж байсан юмс, үзэгдлийн талаар шинэ ухагдахуун үүсэж бий болох (жишээлбэл, судалгааны явцад шинэ зүйлийг нээх, шинжлэх ухааны шинэ ухагдахуун үүсэж бий болох г.м). (*Ухагдахуун; Шинжлэх ухааны ухагдахуун; Ердийн (практик) ухагдахуун үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973); Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Penguin)

УХАМСАРТ ЧАНАР (англи. *will*; орос. *воля*) – ухамсартай тавьсан зорилгынхоо чиглэлд өөрийнхөө дотоод саад тотгорыг даван үйл ажиллагаагаа идэвхтэй явуулах чадавх юм. Эртнээс судлагдаж эхэлсэн ч ухамсарт чанарт оновчтой тодорхойлолт одоог хүртэл өгөөгүй байгаа. Хэдий тийм боловч, ухамсарт чанарыг илэрч байгаа хэлбэрээр нь тайлбарладаг хэд хэдэн тодорхойлолт бий. Тухайлбал: 1) ухамсарт чанар – энэ бол хүний сэтгэцийн үзэгдлүүд болон авир үйлээ (үйлдэл, үйл ажиллагаагаа) жолоодох чадавхтай сэтгэцийн дотоод хүч; 2) ухамсарт чанар – гэдэг нь хүнээс өөрийн ухамсар, сэтгэхүй болон шийдвэр гаргах, түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үйлдэл, үйл ажиллагаагаа хянаж байгаа дотоод хяналтынх нь хэлбэр; 3) ухамсарт чанар гэдэг нь өөртөө амаргүй зорилго тавих, улмаар дотоод болон гадаад саад тотгорыг даван туулах замаар уг зорилгодоо хүрэх боломжийг хүнд олгодог тэр зүйл; 4) ухамсарт чанар бол ажил, амьдралын олон тэнцүү боломжийн дундаас ухамсартай сонголт хийж, түүнийгээ биелүүлэх боломж олгодог тэр зүйл; 5) ухамсарт чанарын ачаар хүний авир үйлдэл амьтны авир үйлээс ялгагддаг. Амьтад нь гадаад орчны нөлөөлөл болон биологийн инстинктдээ тулгуурлан үйлдэл хийдэг. Үүгээрээ хүнээс ялгаатай; 6) ухамсарт чанар нь хүний ухамсартай, ухаалаг бүх үйлдэл, үйл ажиллагааны эх үүсвэр болдог.

Энэ тодорхойлолтуудад сэтгэл хөдлөл болон авир үйлдлээ зүй зохистой жолоодоход ухамсарт чанарын гол, чухал учир холбогдол, нөлөөг тусгасан байгаа боловч судлаачид тэдгээрийг бүрэн төгс гэж хараахан үздэггүй.

Хүний үйлдэл нь ухамсарт чанартаа түшиглэсэн, эсвэл түшиглээгүй байж болдог. Хүний ухамсарт чанараа жолоодож байгаа тэр үйлдлийг ухамсарт чанарт түшиглэсэн үйлдэл гэдэг. Ухамсарт чанарт түшиглэсэн үйлдэл, үйл ажиллагаа нь: чиглэсэн тодорхой зорилготой; ухамсартай хийсэн сонголт, гаргасан шийдвэртэй нь холбоотой; уг хүний байнгын хяналт дор явагддаг; гүнзгий сэдэлжсэн (уг хүний сэдэлд нь хөтлөгдсөн); тохиолдох аливаа саад тотгорыг даван туулахад бэлэн байдаг.

Эдгээр шинжүүд бүрдсэн үйлдэл, үйл ажиллагааг ухамсарт түшиглэсэн гэж үздэг. Харин ийм шинжүүд бүрдээгүй үйлдэл, үйл ажиллагаа нь ухамсарт чанарт түшиглээгүй гэсэн үг.

Хүний ухамсарт чанар нь нэг хэвийн тогтонги зүйл биш бөгөөд байнгын хөгжил хөдөлгөөнд оршдог. Ухамсарт чанар нь хөгжихийн хэрээр хүн өөрийн сэтгэцийн үйл явц,

төлөв байдал, авир үйлдлээ илүү хянадаг бөгөөд ухамсарт чанарт түшиглээгүй үйлдэл, үйл ажиллагаа нь алхам алхмаар ухамсарт чанарт түшиглэсэн үйл ажиллагаанд шилждэг байна. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973); Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Pinguin, 2001)

УДИРДАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД АЖИЛЛАГЧДЫН ОРОЛЦОО (англ. *participation in management*; орос. *участие в управлении*) – нь үйлдвэрлэл, үйлчилгээний нэгж, хэсгийн болон байгууллагын түвшин дэх ажиллагчид ба удирдах ажилтнуудын хамтын ажиллагааг илэрхийлдэг ухагдахуун. Удирдах үйл ажиллагаанд ажиллагчдын оролцоог хангахын тулд: анхан шатанд ажлын байран дээр үүссэн асуудлыг шийдвэрлэх баг, өөрийгөө удирдах бүлэг; харин байгууллагын түвшинд үйлдвэрлэлийн зөвлөл, комисс, ажлын хэсэг зэргийг байгуулж ажиллуулдаг.

Удирдах үйл ажиллагаанд ажиллагчдыг оролцуулснаар тэд үйлдвэр, байгууллагын үйл хэрэгт хариуцлагатай, сонирхолтой хандаж, ажил үүргээ илүү өндөр бүтээмжтэй, чанартай гүйцэтгэж, сэтгэл ханамж авдаг.

Удирдах үйл хэрэгт ажиллагчдыг үр дүнтэй оролцуулахын тулд: 1) ажиллагчдад эрхэлсэн ажлаа гүйцэтгэх явцад үүссэн асуудлыг шийдвэрлэх эрх мэдэл олгох (уян хатан графикаар ажиллах, ажлын чанараа өөрөө хянах, асуудлыг шийдвэрлэх арга, технологийг сонгох г.м); 2) үйлдвэрлэлийн асуудлаар (төлөвлөгөөний төсөл боловсруулах, нөөцийг хуваарилах, цалин хөлсний хэлбэрийг тогтоох г.м) шийдвэр гаргахдаа шууд удирдагч нь ажиллагчдаа урьж оролцуулах; 3) бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээний чанарын үе шатны хяналт тавих эрхийг ажиллагчдад олгох, эцсийн бүтээгдэхүүний талаарх хувь ажилтны болон хамт олны хүлээх хариуцлагыг тодорхой болгох (чанарын хувийн тэмдэг, чанарын багийн хяналт, согоггүй бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх г.м); 4) инновац нэвтрүүлэх, зохион бүтээх, сайжруулах үйл ажиллагаанд ажиллагчдыг баг хамт олноор нь идэвхтэй оролцуулах, амжилтыг урамшуулах; 5) үйлдвэрлэлийн болон чиг үүргийн нэгжүүдийг (ажлын хэсэг, бригад, алба, хэлтэс) ажиллагчдын саналыг харгалзан байгуулах (энэ нь албан бус бүлгийг албан ёсны бүлэг болгон хувиргах боломж олгодог).

Удирдах үйл ажиллагаанд ажиллагчдыг оролцуулах замаар баг, бүлэгт ажиллаж байгаа хүмүүсийн сэдэл тэмүүлэл, эрэлт хэрэгцээг холбодог. Үүний үр дүнд ажилтан нь өөрийнхөө чадавх боломжоо илэрхийлэн харуулж, байгууллага нь чанар, бүтээмжийн өндөр үзүүлэлтэд хүрдэг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

Ү-9

ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА (англ. *activity*; орос. *деятельность*)- зөвхөн хүнд илэрдэг бөгөөд бүтээгч, ухамсартай, зорилго чиглэлтэй нийгмийн идэвхийн төрөл юм. Үйл ажиллагаа нь хүний нийгмийн идэвхийн төрөл болохын хувьд дараах шинжийг агуулдаг: 1) Үйл ажиллагаа нь юуны өмнө хүний дотоод сэдэлтэй нь холбоотой, өөрөөр хэлбэл, хүний төлөв байдал, шинж чанар, сэтгэцийн үйл явцын дүнд үүсэж бий болдог. Үүгээрээ үйл ажиллагаа нь хүнд нөлөөлж байдаг гадаад шалтаг, шалтгаанд үзүүлж байгаа хариу үйлдэл, авир үйлдлээс ялгаатай; 2) Хүний үйл ажиллагаа нь уг чанартаа бүтээгч шинжтэй. Үйл ажиллагааны дүнд ямар нэгэн материаллаг болон материаллаг бус үнэ цэнэ, бүтээгдэхүүн бий болдог. Энэ нь уг хүний бүтээгч, ухамсарласан идэвхийн үр шим юм. Харин эд юмсыг хэрэглэх шинжтэй идэвхийн хэлбэрийг үйл ажиллагаа гэж үздэггүй; 3) Үйл ажиллагаа нь хүний дотоод сэдлээс үүдэлтэй бөгөөд дээд түвшний хэрэгцээнээс нь урган гардаг. Харин доод түвшний, үүсмэл хэрэгцээнээс нь үүдэн гарсан идэвхийн хэлбэрүүдийг үйл ажиллагааны төрөлд хамааруулж үздэггүй; 4) Хүний үйл ажиллагаа үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнд нь биежиж шингэдэг. Үүнийг “биежих”, “бодитжих” үйл явц гэдэг; 5) Үйл ажиллагаа нь хүний нийгмийн идэвхийн онцгой хэлбэр мөнийн хувьд уг хүний оршин амьдарсан түүхэн хугацаанд нь бүрэлдэж тогтдог бөгөөд өнөөгийн хэвийн амьдрал, хөгжлийн суурь болж өгдөг. Хүний үйл ажиллагаа нийгмээс ангид буюу нийгмийн гадуур оршдоггүй; 6) Үйл ажиллагаа бол хүний нийгмийн идэвхийн төрөлх (заяагдмал) хэлбэр биш. Үйл ажиллагааг хүн амьдралынхаа явцад, нийгэм дотор, хүмүүсийн дунд филогенез, онтогенез хөгжлийнхөө явцад олж эзэмшдэг.

Хүнд олон төрлийн үйл ажиллагаа байдаг. Үйл ажиллагааны төрөл нь тухайн хүний хэрэгцээний олон янз байдалтай холбоотой. Бие хүний хөгжлийн явцад шинэ төрлийн үйл ажиллагаанууд үүсэж, чухалд үздэг үйл ажиллагаануудын нь эрэмбэ өөрчлөгддөг. Үүнтэй уялдан, хүний үйл ажиллагааг жолооддог сэдлийн тогтолцоо ч мөн өөрчлөгддөг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008)

ҮЛ ТЭНЦЭХ (англ. *inadequacy* ; орос. *неадекватность*) – гэж хүн ямарваа ажил үйлийг гүйцэтгэх чадавхгүй байх, эсвэл хэн нэгнээс, ямар нэгэн зүйлээс тавигдаж байгаа шаардлага, нөхцөлд чадавхын хувьд тэнцэхгүй байхыг хэлнэ. (*Үл тэнцэхийн бачимдал үз*). (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ҮЛ ТЭНЦЭХИЙН БАЧИМДАЛ (англ. *inadequacy affect* ; орос. *аффект неадекватности*) – гэдэг нь амжилтад удаа дараа хүрч чадаагүй эсвэл өөрт тулгарсан асуудлаа шийдвэрлэх, хэрэгцээгээ хангах, улмаар өөрийнхөө талаар дээгүүр бодол, үнэлгээгээ хадгалах чадвар мөхөс гэдгээ ухаарсан үед үүсдэг сэтгэлийн шаналгаа, гаслант байдал юм. Хүн аливаа үйл ажиллагаанд өөрийгөө тэнцэхгүй, чадавх боломж нь хүрэлцэхгүй байна гэдгээ мэдэрсэн, энэ нь өөрийнх нь сул тал, дутагдалтай холбоотой гэж ухаарсан үед үл тэнцэхийн бачимдал ихэвчлэн үүсдэг.

Энэхүү нэр томъёог М.С.Неймарк, Л.С.Славина нарын бүтээлд анх хэрэглэсэн байдаг. Өөрийгөө бодитой байгаагаас дээгүүр үнэлдэг, хэт өндөр хүсэл тэмүүлэл (амбиц)-тэй, үүнийгээ дурын аргаар хадгалах эрмэлзэл зэрэг нь үл тэнцэхийн бачимдал үүсэх нөхцөл болдог. Үл тэнцэхийн бачимдалд автсан хүмүүс амжилт олоогүйн шалтгаан болж байгаа мэдлэг, чадвар хомс байдлаа хүлээн зөвшөөрөхөөс аль болох булзаж, өөрийнхөө талаарх дээгүүр бодол, үнэлгээгээ дурын үнээр хадгалахыг юуны өмнө эрмэлздэг. Ийм хүмүүст гомдомтгой, бусдад итгэдэггүй, хардаж сэрдэмтгий, үгүйсгэгч, буруушаагч шинж чанарууд түлхүү илэрдэг. (*Аффект; Аффектив хүүхдүүд*;

Өөрийн үнэлгээ; Фрустрац үз). (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ҮНДЭСНИЙ МЭРГЭШЛИЙН ТОГТОЛЦОО (англ. *national qualifications system*; орос. *национальная система квалификации*)- гэж төгсөгчдийн чанар, өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэхийн тулд мэргэжлийн боловсролын салбар (их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвүүд, мэргэжил дээшлүүлэх курс г.м) болон хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын харилцан уялдаа бүхий ажиллагааг хангахад чиглэсэн, хоорондоо залгамж холбоо бүхий баримт бичиг (хууль тогтоомж, шийдвэр, стандарт, шалгуур, хөтөлбөр г.м)-ийн цогц-ыг хэлнэ.

Үндэсний мэргэшлийн тогтолцооны суурь нь үндэсний мэргэшлийн шатлал юм. Үндэсний мэргэшлийн шатлал нь дотроо салбаруудын мэргэшлийн шатлал, мэргэжлийн стандарт, боловсролын стандарт болон боловсролын үр дүнг үнэлж баталгаажуулдаг үндэсний системийг багтаадаг. Үндэсний мэргэшлийн шатлалыг мэргэжлийн боловсрол олгодог бүх шатны байгууллагууд нэг утгаар даган биелүүлдэг. Үндэсний мэргэшлийн шатлал нь суралцагчдад мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшлийн түвшинг нь үнэлэх, мэргэшлийн түвшинг улсын хэмжээнд болон олон улсад хүлээн зөвшөөрөх гол механизм юм. (*Мэргэшил; Мэргэшлийн түвшин; Мэргэжлийн стандарт; Үндэсний мэргэшлийн шатлал; Мэргэшлийн түвшний дескриптор; Ажилтны мэргэшлийн түвшин үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ҮНДЭСНИЙ МЭРГЭШЛИЙН ШАТЛАЛ (англ. *national qualifications framework*; орос. *национальная рамка квалификации*)- гэдэг нь мэргэшлийн түвшин (өөрөөр хэлбэл, шатлалын шат бүрийг) нэг бүрийг тодорхойлсон, мөн эдгээр түвшинг сурч эзэмших/эзэмшүүлэх арга замыг заасан, хураангуйлж нэгтгэсэн баримт бичиг юм. Мэргэшлийн шатлал нь хөдөлмөр эрхлэлтийн болон боловсролын салбаруудын үйл ажиллагааг хооронд нь уялдуулан холбох гол арга хэрэгслийн үүрэг гүйцэтгэдэг.

Мэргэшлийн шатлал нь түүний түвшин нэг бүрийг ямар шаардлага хангасан тохиолдолд хүлээн зөвшөөрөх вэ? гэсэн асуултад хариулт өгдөг. Мэргэшлийн түвшний шатлалыг салбарын, улсын, олон улсын гэж ангилдаг. Мэргэшлийн шатлалын тусламжтайгаар: а) суралцагчдад эзэмшүүлсэн мэргэшлийн түвшинг хэмждэг; б) боловсролын үр дүнг үнэлдэг; в) төгсөгчийн эзэмшсэн мэргэшлийн бодит түвшинг диплом/гэрчилгээ/сертификат-аар батламжилсан түвшинтэй харьцуулалт хийдэг. (*Үндэсний мэргэшлийн тогтолцоо; Мэргэшлийн түвшин; Мэргэжил; Мэргэжлийн түвшний дескриптор үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ҮНЭЛЭМЖИЙН БАРИМЖАА (англ. *value orientations*; орос. *ценностные ориентации*) – нь хүн төрөлхтний үнэлэмжийн (чинээлэг аж байдал, эрүүл мэнд, тав тух, танин мэдэхүй, иргэний эрх чөлөө, бүтээл туурвил, ажил хөдөлмөр г.м) талаар бие хүн, бүлгийн илүүд үзэж эрхэмлэдэг зүйл, хүсэл тэмүүллийг илэрхийлдэг ухагдахуун. *Үнэлэмжийн баримжаа* нь үнэлэмжийн тогтолцоо (систем) хэмээх ухагдахуунтай ижил утгатай.

Социологийн ухааны үзэл баримтлалд үнэлэмжийн баримжаа-г бие хүний сэдэл, улмаар авир үйлдлийг “тохируулагч, тодорхойлогч” хүчин зүйл, мөн нийгмийн үнэлэмж гэж үздэг. Үнэлэмжийн баримжаа төлөвшүүлэх явдал нь сурган-хүмүүжүүлэх үйл

ажиллагааны мөн чанар бөгөөд үндсэн зорилго нь болдог.Бие хүн бүр өөрийн сонирхол, зорилгодоо илүү нийцэх үнэлэмж (баримжаа)-тэй болохыг тэмүүлж байдаг.

Хүний мэргэжлийн үйл ажиллагаатай холбоотой дараах үнэлэмж байдаг. Тухайлбал: нийгэмдээ болон өөрийн ойрын хүрээлэлдээ мэддэг, чаддагаа харуулж өөрийгөө илэрхийлэх, бусдад, эх орондоо ач тустай байх; ажлын нөхдөдөө нэр хүндтэй байх, чухалд тооцогдох; төрөл төрөгсөд, найз нөхдөдөө хүлээн зөвшөөрөгдөх, үнэлэгдэх; өөрийгөө нээж хөгжүүлэх боломжтой байх, өөртөө сонирхолтой ажил үйл эрхлэх; мэдлэг, чадвар, авьяас чадавхаа нээж хэрэглэх; бүтээлч ажил хөдөлмөр эрхлэх; мэргэжлийн ажил үйлдээ жинхэнэ эзэн нь байх; хүсэл мөрөөдөлтэй, урам зоригтой ажиллаж аж төрөх; сайн цалин хөлстэй, боломжийн орлоготой байх; сэтгэлд нийцсэн, ирээдүйтэй ажил, алба хаших зэрэг болно. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

ҮҮРГЭЭ БИЕЛҮҮЛЭХЭД БЭЛТГЭГДСЭН БАЙДАЛ (англ. *functional literacy*; орос. *функциональная грамотность*) – гэж сургалт, боловсролын явцад бие хүн: өөрийгөө хөгжүүлэх; шинэ мэдлэг, соёлд суралцах; шинэ техник, технологи эзэмших; гэр орны амьдралаа зохион байгуулах, үр хүүхдээ хүмүүжүүлэх; амьдралын бусад асуудлаа шийдвэрлэхэд зайлшгүй шаардлагатай *мэдлэг, дадал* эзэмшсэн байдлыг хэлнэ. Энэ нь боловсролын үр дүнгийн үндсэн шалгуур юм. *Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдсэн байдал* хэмээх ухагдахуун нь шинжлэх ухаан, технологийн болон нийгмийн хөгжил дэвшлийн шаардлагаас урган гардаг. Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдсэн байдал гэдэг нь түүх, соёлын шинжтэй ухагдахуун юм. Жишээлбэл, 1940-50-иад онд уншиж, бичиж чаддаг, 4 аргын тоо мэддэг бол мэргэжил эзэмшихэд бүрэн хангалттай гэж үздэг байв. Харин орчин цагт унших, бичих, бодох чадвар нь үр бүтээлтэй ажиллаж, амьдрахад хүрэлцээтэй биш болж, бие хүнд бэлтгэгдсэн байдлын хувьд илүү өндөр шаардлага тавигдаж байна. (*Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдээгүй байдал* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ҮҮРГЭЭ БИЕЛҮҮЛЭХЭД БЭЛТГЭГДЭЭГҮЙ БАЙДАЛ (англ. *functional illiteracy*; орос. *функциональная неграмотность*) – гэж янз бүрийн салбарын өргөн хүрээтэй мэдээлэл хүлээж авах, харилцах, өөрийгөө илэрхийлэх, мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэхэд шаардлагатай түвшний унших, бичих, тооцоолох чадвар эзэмшээгүй байдлыг хэлнэ. Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдээгүй байдлын үндсэн шинжүүд: аман болон бичгийн ярианы ойлгомжгүй байдал; бичмэл мэдээллийг уншиж ухаарах чадвар мөхөс байдал; арифметикийн энгийн тооцоолол гүйцэтгэх чадваргүй байдал г.м.

Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдээгүй хүн нь сургуульд суралцаж төгссөн, түүнийг гэрчлэх дипломтой боловч мэдээллийг шүүн тунгаах чадвар хомс байдаг. Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдээгүй хүн аливаа далд утга, хорон санаа, зальжин үйлдлийн золиос ямагт болдог. Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдээгүй үзэгдэл нь 1970-аад оноос хөгжингүй зарим улс оронд ердийн хэмжээнээс илүү хэмжээгээр илэрч эхэлсэн явдлыг улс гүрний тусгаар тогтнол, хөгжил дэвшилд сөрөг нөлөөтэй зүйл гэж үзэж байна. (*Үүргээ биелүүлэхэд бэлтгэгдсэн байдал* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Penguin Books,1995)

Ф-2

“ФОКУС-БҮЛЭГ” АРГА (англ. *focus group interviews*; орос. *метод фокус-групп*)- гэдэг нь бүлгийн хэлбэрээр зохион байгуулагдсан, тодорхой асуудалд гүнзгий төвлөрсөн хэлэлцүүлэг юм уу ярилцлага юм. Хэлэлцүүлгийн явцад оролцогчдын санаа бодол, мэдээллийг авахын тулд урьдчилан товлосон асуултуудад тэдний анхаарлыг зориуд төвлөрүүлдэг. Бүлгийн хэлэлцүүлгийн үед оролцогчид өөртэйгөө ижил түвшний хүмүүстэй харьцдаг тул сэтгэл зүйн элдэв саад (ярилцлага авагч, ярилцлага өгөгчийн ялгаа үгүй) үндсэндээ байдаггүй бөгөөд бие хүний бодит шинж төрх илүү тод илэрдэг байна.

“Фокус-бүлэг” аргыг Америкийн социологч Р.Мертон, Р.Кендалл (1944) нар зохиосон байна. Энэ арга нь социологи төдийгүй, бас менежмент, сэтгэл судлал, эдийн засгийн судалгаанд өргөн хэрэглэгддэг. Орчин үед “фокус-бүлэг” аргыг маркетинг, зар сурталчилгаа, улс төрийн судалгаанд ихээхэн хэрэглэж байна. “Фокус-бүлэг” арга нь чанарын судалгааны арга төдийгүй, бас уян хатан арга гэж тооцогддог. Энэ арга нь тоон үзүүлэлт гаргаж авахад бус, харин аливаа үйлдлийн цаад сэдэл, шалтгааныг тодорхойлох, уг асуудалд хандах хандлагыг илрүүлэхэд чиглэдэг.

Бүлгийн хэлэлцүүлгийн дүнг шинжлэхдээ контент-анализ-ын аргыг хэрэглэдэг. Тухайлбал, бүлгийн хэлэлцүүлгийн аудио, видео бичлэг, хэлэлцүүлгийн түргэн бичлэг, хэлэлцүүлгийг хөтлөгч (модератор)-ийн тайлан, ажиглагчийн тайлан зэрэгт контекст-анализ хийдэг. Бүлгийн хэлэлцүүлгийн эцсийн үр дүн нь олон хүчин зүйлээс шалтгаалдаг: судалгааны төлөвлөгөөний боловсруулалт; хэлэлцүүлэх асуудлыг сонгож томьёолсон байдал; судлаачид, модераторуудын мэргэжлийн түвшин; бүлгийн хэлэлцүүлэгт оролцогчдыг сонгосон шалгуур; оролцогчдын тоо; хэлэлцүүлэг явуулсан байр танхим, шинжээчдийн оролцоо г.м.

“Фокус-бүлэг” хэлэлцүүлэгт оролцогчдын зохистой тоо 6-10, хамгийн багадаа 2-3 хүн байдаг. Хэлэлцүүлэгт оролцогчдыг шилж авахдаа тэдний нас, боловсрол, мэргэжил, орлогын түвшин, тухайн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг хэрэглэдэг байдлыг нь харгалзан үздэг. (*Оюун ухааны дайралтын арга, Синектик арга үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Левинсон А. Г., Стучевская О. И. Фокус-группы: эволюция метода (обзор дискуссии на конференции ESOMAR) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2003)

ФРУСТРАЦ (лат. *frustratio-мэхэд орох, хоосон горьдлого тээх*; орос. *фрустрация*) – гэж хэрэгцээгээ хангаагүй, санаархалдаа хүрч чадаагүй үед үүсдэг сэтгэл зүйн төлөв байдал. Ийм төлөв байдалд орсон хүн урам хугарах, цухалдах, сэтгэл түгших, цөхрөнгөө барж хэцүүдэх, яахаас ч буцахгүй улайрах зэрэг сөрөг бодол, төсөөлөлд автдаг. Мөн хэрэгцээгээ хангах замд нь даван туулах боломжгүй юм уу, даван туулахад хэцүү саад тохиолдсон үед хүнд фрустрац төлөв байдал үүсдэг. Энэхүү төлөв байдал ихээхэн хурцадсан үед хүний үйл ажиллагаа самуурч, үр дүн нь буурдаг.

Фрустрац төлөв байдал үүсэх нь дан ганц бодит нөхцөлтэй холбоотой бус бие хүний онцлог шинж чанараас бас шалтгаалдаг. Жишээлбэл, сурагчдын хувьд хичээлээ сайтар сурч эзэмшээгүй юм уу, сонирхож зорьсон зүйлээ хийхэд нь насанд хүрэгчдийн зүгээс хориг тавьсан үед фрустрац төлөв байдал үүсдэг. Фрустрац төлөв байдал олонтаа давтагдвал түрэмгий, гэжүүд зан, сэтгэлийн түгшүүр зэрэг сөрөг шинж чанар үүсэхэд хүргэж болзошгүй. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Reber A.S. The Penguin Dictionary of Psychology. Penguin Books, 1995)

ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА (англ. *cooperation*; орос. *сотрудничество*). Энэ ухагдахууныг судлаачид дараах байдлаар олон утгаар тодорхойлсон бий. Тухайлбал: 1) зөрөлдөөнтэй нөхцөл дэх авир үйлийн стратеги; оролцогч тал нэг бүрийн хэрэгцээ сонирхлыг харгалзах замаар талууд хүлээж авах боломжтой хувилбараар асуудлыг шийдвэрлэх үйл явц; өрсөлдөөн, зөрөлдөөний эсрэг стратеги; 2) хамтын үйл ажиллагаа г.м.

Байгууллагын уур амьсгалыг сайжруулах, үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэхийн тулд (өрсөлдөөн, тэмцэлдээний сэтгэхүйгээс хамтын ажиллагааны сэтгэхүйд шилжих г.м) менежер, ажилтнуудаа дараах гурван чиглэлээр сургаж, хөгжүүлдэг: а) ярилцагчаа сонсох дадал эзэмшүүлэх (даргаа, ажилтнаа, нөхдөө сонсох); б) ажилтнуудаа хүндэтгэх, тэдэнд итгэхийг эрхэмлэх; в) ажилтнууддаа үүрэг даалгавар оноохдоо тэдэнд урам зориг төрүүлэх, хүсэлтээ уламжлах, санаа бодлоо хамгаалах боломж олгохуйц үг, томъёолол хэрэглэх г.м. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2013)

ХАМТЫН ГЭРЭЭ (англ. *collective contract*; орос. *коллективный договор*) – байгууллага, үйлдвэрлэл дэх нийгэм-хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулдаг эрх зүйн акт. Хамтын гэрээг ажилтан, ажил олгогч нар өөрсдийн төлөөлөгчөөрөө дамжуулан хууль тогтоомжийн дагуу байгуулдаг. Үйлдвэрүүдэд хамтын гэрээг нэг талаас ажил олгогч, нөгөө талаас ажиллагчдын үйлдвэрчний эвлэл буюу ажиллагчдын бүрэн эрх-т төлөөлөгчид (хэрэв ажилтан үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн биш бол) байгуулдаг.

Хамтын гэрээний агуулга, бүтцийг гэрээ байгуулагч талууд тогтоодог бөгөөд талуудын үүргийг дараах чиглэлээр тодорхойлдог: цалин хөлсний хэмжээ, хэлбэр, мөнгөн шагнал, нөхөх олговор, нэмэгдэл цалин; үнийн өсөлт, инфляцыг харгалзах механизм, ажлын байрны баталгаа, давтан сургалт болон ажлаас чөлөөлөх нөхцөл; ажлын цагийн үргэлжлэл, амралт, ээлжийн амралт; залуучууд, эмэгтэйчүүдийн ажлын байрны нөхцөл, хөдөлмөр хамгаалалтыг сайжруулах асуудал; эрүүл мэндийн сайн дурын болон албан ёсны даатгал; экологийн аюулгүй байдал, ажиллагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах асуудал; хамтын гэрээний биелэлтэд тавих хяналт; талуудын хүлээх хариуцлага; нийгмийн түншлэл, үйлдвэрчний байгууллагын ажиллах нөхцөлийг хангах; хамтын гэрээнд тусгагдсан үүргээ ажил олгогч биелүүлж байгаа нөхцөлд ажил хаяхаас татгалзах г.м (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль (1999); Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай Монгол улсын хууль (2012); Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ХАРИЛЦААНЫ КОМПЕТЕНЦ (англ. *communicative competence*; орос. *коммуникативная компетентность*) – үр дүнтэй харилцах, хүмүүстэй харилцаа тогтоох, харилцаагаа дэмжих чадавх буюу тодорхой нөхцөл байдалд үр дүнтэй харилцаа явуулахад шаардлагатай бие хүний дотоод нөөцийн цогц гэж үздэг.

Харилцааг үр дүнтэй явуулахын тулд: 1) тухайн нөхцөл байдал, харилцааны үндсэн асуудал, агуулгыг ойлгох; 2) мэдээллийг дамжуулах, хүлээж авах чадвар (тухайн нөхцөлд тохируулан харилцааны арга хэрэгслийг сонгох, мэдээллийг кодлох, кодыг тайлах, мэдээллийг тайлбарлах, саадыг таньж мэдэх г.м); 3) харилцагчийнхаа санаа зорилгыг ойлгох; 4) тусгаж ойлгохын зөрүүгээс үүдэлтэй сөрөг нөлөөг тухай бүр нь танин мэдэж, саармагжуулах (стереотип, адилтгах хандлага, гало-эффект г.м); 5) харилцаан дахь өөрийн санаа зорилгоо харгалзах, зохистой байр суурь баримтлах; 6) харилцагчтайгаа хамтарсан, харилцан итгэлцсэн хандлага тогтоох; 7) харилцааны

зохистой зай (дистанц) сонгох; 8) дамжуулж буй мэдээлэлдээ агуулгын зөрчил гаргахаас зайлсхийх зэрэг чадвар эзэмшсэн байх шаардлагатай.

Харилцааны компетенц-ийн нэг чухал үзүүлэлт бол харилцааны зорилгодоо хүрэх явдал бөгөөд харилцагч эерэг сэтгэгдэлтэй үлдэх учиртай. Харилцагч талдаа дарамт мэдрүүлэх замаар харилцааны зорилгод хүрэх явдал нь зохисгүй гэж үзэгддэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ХӨГЖИЛД ЧИГЛЭСЭН МЭРГЭЖЛИЙН ТОДОРХОЙЛОЛТ (Э.Ф.ЗЕЕР) (англ. *prospect professiogram*; орос. *проспектированная профессиограмма*) – нь мэргэжилтний мэргэжлийн өсөлт, динамик чанарыг илтгэн харуулдаг. *Хөгжилд чиглэсэн мэргэжлийн тодорхойлолт*-д бие хүний мэргэжлийн хөгжлийн үе шат бүрт (мэргэжил сонгох, мэргэжлээ сурч эзэмших, мэргэжилдээ тохирч зохицох, мэргэжиж хөгжих, мэргэжлийн чадварын оройд хүрэх г.м) зонхилох үйл ажиллагааны болон бие хүний өөрчлөлтийн динамикийг тусгасан байдаг. Хөгжилд чиглэсэн мэргэжлийн тодорхойлолтыг ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжилтний хөгжлийг төлөвлөх, ажилтнуудыг аттестатчилах, ажил, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үед хэрэглэдэг.

Судлаач Э.Ф.Зеер хөгжилд чиглэсэн мэргэжлийн тодорхойлолтын загварыг боловсруулсан байдаг. Энэхүү загвартаа тэрбээр хөгжилд чиглэсэн мэргэжлийн тодорхойлолт нь дараах бүтэцтэй байна гэж үзжээ: 1) *мэргэжлийн паспорт* (мэргэжлийн хэв шинж, салбарын харьяалал; боловсролын түвшин, мэргэжлийн зэрэг; ижил төсөөтэй (төрөл) мэргэжил, нарийн мэргэжил; хязгаарлалтууд (социал шинжтэй)); 2) *мэргэжлийн бэлтгэл* (*бэлтгэгдсэн байдал*) (мэргэжлийн боловсролын түвшин, хэлбэр, мэргэжлээ дээшлүүлсэн байдал; мэргэжлийн (*qualification*) түвшин; мэргэжлээрээ өсөж хөгжих (карьерын) боломж); 3) *мэргэжиж хөгжих үе шатууд дахь зонхилох үйл ажиллагаа, түүний шинж чанар* (чиг үүргүүд; үйл ажиллагааны тодорхой төрлүүд; мэргэжлийн үйл ажиллагааны үндсэн зорилтууд; мэргэжлийн шаардагдах чадвар); 4) *мэргэжлийн хөгжилд чиглэсэн сэтгэлзүйн зураглал* (*психограмма*) (зонхилох үйл ажиллагаа; мэргэжилтэн хүний үйл ажиллагааны үндсэн шинж чанар; мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа төвлөрсөн байдал; мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадал, шинж чанар (компетенц); мэргэжилд чухал шинж чанар; мэргэжилд чухал үнэ цэнэтэй сэтгэлзүй – физиологийн чанар; мэргэжилтний сэтгэл зүйн шинж); 5) *мэргэжлийн хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн нөхцөл* (ажлын горим; оюуны болон сэтгэлзүйн ачаалал; сенсомотор (мэдрэхүй - хөдөлгөөн) болон перцептив (тусгах) үйлдлийн хүрээ, шинж байдал; мэргэжлийн үйл ажиллагаан дахь эрүүл мэндийн хязгаарлалт). (*Мэргэжлийн тодорхойлолт, Мэргэжилд чухал шинж чанар* үз). (Эх сурвалж: Э.Ф.Зеер, Психология профессионального образования. 2-е издание. М., “Академия”, 2013; Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛТ (англ. *developmental tasks*; орос. *задачи развития*) – гэдэг нь Р.Хэвигхерст-ийн онолоор бол, боловсорсон бие хүний хувиар үр дүнтэй ажиллаж, оршин амьдрахын тулд хүн амьдралынхаа үе шат бүрт эзэмшсэн байвал зохих мэдлэг, чадвар, дадал, аттитюд, үүрэг роль юм. Хөгжлийн зорилтоо тухай бүр нь амжилттай шийдвэрлэсэн хүүхэд юм уу, насанд хүрэгч өөрийгөө хэвийн гэх сэтгэл ханамжийг мэдэрдэг; харин хөгжлийн зорилтдоо амжилт олоогүй бол тэр нь сэтгэлийн гансралд хүргээд зогсохгүй, цааш цаашдын хөгжилд хүндрэл бэрхшээл учруулдаг. Хөгжлийн зорилт нь үндсэндээ нийгмийн хөгжлийн хэм хэмжээ, шаардлага юм (*Насны хөгжлийн хуваарь* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией

Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Schulz, R., Beach, S. "Caregiving as a Risk Factor for Mortality: The Caregiver Health Effects Study." 1999)

ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ (англ. *labor contract*; орос. *трудоу договор*) - гэж нэг талаас, ажилтан нь хуульд нийцүүлэн тогтоосон хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу тодорхой ажил үүрэг гүйцэтгэх; нөгөө талаас, ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийнх нь үр дүнд тохирсон цалин хөлс олгох, хууль тогтоомж, хамтын гэрээ хэлэлцээрт заасан хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангах талаар хоёр тал харилцан үүрэг хүлээсэн тохиролцоог (бичгээр албан ёсоор үйлдсэн) хэлнэ. (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль (1999); Иргэний тухай Монгол улсын хууль (2002); Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ НӨХЦӨЛ (англ. *workplace safety*; орос. *безопасность труда*) - гэж ажилтанд нөлөөлөх үйлдвэрлэлийн хортой ба аюултай хүчин зүйлийн нөлөөллийн түвшин нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тогтоосон хэмжээнээс хэтрээгүй байхыг хэлнэ. (*Ажлын байр, Ажлын орчин үз*). (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Монгол улсын хууль (2008); Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцооны – олон улсын стандарт, OHSAS 18001)

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ (англ. *occupational safety and health*; орос. *безопасность и гигиена труда*) – гэж хөдөлмөрлөх явцад хүний ажиллах чадвар, эрүүл мэндийг хэвээр хадгалах, эрүүл, аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн нийгэм, эдийн засаг, зохион байгуулалт, техник технологи, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн арга хэмжээ авах, эмчлэх, сувилах, нөхөн сэргээх, эрсдэлээс хамгаалахад чиглэсэн үйл ажиллагаа. (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Монгол улсын хууль (2008); Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний нэр томъёоны монгол-англи-герман толь бичиг, 2017)

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭ (англ. *minimum wage*; орос. *минимальная зарплата*) – гэж тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан буюу ажиллагчийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор эрх бүхий этгээдээс тогтоосон цагийн үндсэн цалин хөлсний нийтээр дагаж мөрдвөл зохих доод хязгаарыг хэлнэ. (Эх сурвалж: Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай Монгол улсын хууль (2001); Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний нэр томъёоны монгол-англи-герман толь бичиг, 2017)

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХЛЭЛТИЙН НИЙТЛЭГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ (англ. *employment promotion public services*; орос. *общие услуги содействия занятости*) – гэдэг нь иргэдийг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн санд бүртгэх, тэдэнд мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, тэднийг ажилд зуучлах, мэдээллийн үйлчилгээнд хамруулах үйл ажиллагаа юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ нь үнэ төлбөргүй, нээлттэй, хүртээмжтэй байна. (Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай Монгол улсын хууль (2011); Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагад тавих шаардлагын стандарт MNS6620:2016)

ХӨДӨЛМӨР, ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА (англ. *labour*; орос. *труд, трудовая деятельность*)- нь хүмүүсийн материаллаг болон оюуны баялгийг бүтээх ач тустай үйл ажиллагаа юм. Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа нь бие хүний өөрийн болон нийгмийн эрэлт, хэрэгцээг хангахад чиглэгддэг. (*Мэргэжлийн үйл ажиллагаа, Мэргэжил, Хөдөлмөр эрхлэлт, Хөдөлмөрлөх сэдэл үз*). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Л.П. Кураков, В.Л. Кураков (2004) Большой толковый словарь экономических и юридических терминов)

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЧИГ ҮҮРЭГ (англ. *labor function*; орос. *трудовая функция*)- хөдөлмөрийн үйл явцын нэг буюу хэд хэдэн зорилтыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн хоорондоо уялдаа холбоо бүхий ажлын үйлдлүүдийн нийлбэр юм. Хөдөлмөрийн чиг үүрэг хэмээх ухагдахууны энэхүү тодорхойлолтыг мэргэжлийн стандарт болон мэргэжлийн боловсролын стандартад хэрэглэдэг. Энэхүү ухагдахууныг эх сурвалжуудад янз янзаар тодорхойлсон бий. (*Хөдөлмөр; Хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа; Мэргэжлийн үйл ажиллагаа үз*). (Эх сурвалж: СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного профессионального образования-М.:2010; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ (англ. *employment*; орос. *занятость*) –хүмүүсийн аж төрөхөд шаардлагатай орлого олох хувийн хэрэгцээ болон нийгмийн хэрэгцээг хангахын тулд иргэдээс явуулж байгаа нийгмийн хувьд ашиг тустай үйл ажиллагааг хэлнэ. Хөдөлмөр эрхлэлт нь хүн хөдөлмөрөөрөө дамжуулан өөрийгөө илэрхийлэх, түүнээсээ сэтгэл ханамж авах зэрэг социал хөгжлийн боломжийг нээж өгдөг үндсэн хэрэгсэл юм. Иргэдийн ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувиараа ажил үйлчилгээ эрхлэх эрхийг Үндсэн хуульд хуульчлан заасан байдаг.

Нийгмийн баримжаатай зах зээлийн эдийн засгийн үеийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой түвшинг хангах, иргэний мэргэжлийн чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэхэд чиглэдэг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үндсэн зарчим нь: иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, хөрөнгө чинээ, боловсрол, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлах; хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ адил тэгш, нээлттэй, ил тод байх; иргэн сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэлтэд хамрагдах; ажил олоход хүндрэлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх тэгш эрх, адил боломжийг хангах; нийгмийн түншлэлийг дэмжих; олон нийтийн оролцоонд тулгуурлахад оршдог. (Эх сурвалж: Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992); Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай Монгол улсын хууль (2011))

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТӨРИЙН АЛБА (англ. *state employment service*, орос. *государственная служба занятости*) – гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг зохицуулах зорилготойгоор ажилтан, ажил олгогчдын хооронд зуучлах үйлчилгээ үзүүлдэг төрийн байгууллагуудын тогтолцоог хэлнэ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжид тодорхойлсноор, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан /хөдөлмөрийн алба/, хөдөлмөрийн биржээс бүрддэг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд нь: хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн төлөв байдлыг судлах; ажиллах хүчний болон ажлын байрны мэдээ, мэдээллийн сан бүрдүүлэх; хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллээр иргэн, ажил олгогчийг хангах; иргэдийг ажилд зуучлах, ажил олгогчдод ажилтан шилж авахад нь туслалцаа, үйлчилгээ үзүүлэх; ажилгүй иргэдэд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, тэднийг мэргэжлийн сургалтад хамруулах, давтан сургах; хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомж, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад сурталчлах, хяналт тавих зэрэг чиг үүрэгтэй. (Эх сурвалж: Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992); Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай Монгол улсын хууль (2011))

ХӨДӨЛМӨРИЙН АМЬДРАЛЫН ЧАНАР (англ. *quality of working life*, орос. *качество трудовой жизни*) – гэдэг нь ажилтны ажлын байран дээрх хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа, түүний үр дүн, бүтээлч чадавхаа бүрэн нээж, карьерын хөгжлөө төлөвлөж хэрэгжүүлэх боломж, цалин хөлс, нийгмийн хангамж, үйлдвэрлэлийг удирдах, шийдвэр гаргахад түүний оролцоо, ажлын аюулгүй, эрүүл мэндэд таатай нөхцөл, ажил-амьдралын зохистой горим зэрэг цогц үзүүлэлтийг багтаасан ухагдахуун.

Хөдөлмөрийн амьдралын чанар нь дараах хүчин зүйлээс хамаардаг: *техникийн* (материал-техникийн хангамж, инновацийн түвшин); *зохион байгуулалтын* (үйлдвэрлэлийн үйл явц, хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажлын чанарын хяналт, эрх үүрэг, хариуцлагын хуваарилалт, ажлын цагийн горим г.м); *эдийн засгийн* (цалин хөлсний систем, бодит цалин, ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, урамшууллын тогтолцоо, сургалт, давтан сургалтын хөрөнгө оруулалт г.м); *нийгмийн* (эрүүл мэнд хамгаалал, орон сууц-ахуйн үйлчилгээний дэд бүтэц); *захиргаа-эрх зүйн* (хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, дүрэм журам, сэтгэл санааны урамшууллын систем); *мэдээллийн* (тэргүүний арга ажиллагаа, шинэчлэл, тэдгээрийг хэрэглэх арга технологийн тухай); *ажилтан-бие хүний* (ажилтны мэргэжлийн компетенц, ажилдаа хандах хандлага, хариуцлагаа ухаарсан түвшин, хөдөлмөрлөх сэдэл, сахилга бат, зохион байгуулалт, бүтээмжтэй ажиллах чадавх, сэтгэц – физиологийн байдал г.м). (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

ХӨДӨЛМӨРИЙН БИРЖ (англ. *labor exchange*, орос. *биржа труда*) - гэж иргэний хүсэл сонирхол болон ажил олгогчдын эрэлт шаардлагыг харгалзан иргэдийг ажилд зуучилдаг ашгийн болон ашгийн бус байгууллагыг хэлнэ. Хөдөлмөрийн бирж нь иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох, сургалтад хамруулах, мэргэжлээ сонгоход нь туслах зэрэг үйлчилгээ үзүүлдэг. Төрийн байгууллагаас хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн байдлыг судалж, зохицуулалт, тохируулгын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг. (Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай Монгол улсын хууль (2011); Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖ (англ. *labor productivity, workforce productivity*; орос. *производительность труда*) – нэгж хугацаанд үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүний тоон утгаар илэрхийлэгддэг хөдөлмөрийн үр дүнгийн үзүүлэлт юм. *Хөдөлмөрийн бүтээмж* нь ажилтны нэгж хугацаанд үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээний тоогоор хэмжигддэг. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн урвуу хэмжигдэхүүн буюу нэгж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэхэд зарцуулсан хугацааг хөдөлмөр зарцуулалт гэдэг. Эдийн засгийн статистикт *хөдөлмөрийн бодит бүтээмж*-ийг хөдөлмөрийн бүтээмж гэдэг утгаар хэрэглэдэг. Эдийн засгийн кибернетикийн ухаанд *хөдөлмөрийн боломжит бүтээмж*, *хөдөлмөрийн онолын бүтээмж* гэсэн ухагдахуунуудыг хэрэглэдэг.

Хөдөлмөрийн бодит бүтээмж –ийг үйлдвэрлэлийн явцад бодитой үйлдвэрлэн гаргаж байгаа бүтээгдэхүүний тоо хэмжээ, тэдгээрийг үйлдвэрлэхэд бодитой зарцуулсан цаг хугацааны харьцаагаар тодорхойлдог. Хөдөлмөрийн бодит бүтээмжийг дараах томъёогоор илэрхийлдэг:

$$P_{\text{бодит бүтээмж}} = Q_{\text{бодит}} / t_{\text{бодит}} ; \text{Үүнд: } Q_{\text{бодит}} - \text{бодитой үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүний тоо хэмжээ (тухайн бүтээгдэхүүний хэмжих нэгжээр илэрхийлсэн); } t_{\text{бодит}} - \text{амьд хөдөлмөрийн бодит зарцуулалт (цаг хугацааны нэгжээр илэрхийлсэн)}$$

Хөдөлмөрийн боломжит бүтээмж гэдэг нь тухайн байгаа нөхцөлд (тоног төхөөрөмжийн хангамж, материал түүхий эдийн олдоцыг харгалзан), сул зогсолт, саатал

гарахгүй гэж тооцсон нөхцөлд үйлдвэрлэж болох бүтээгдэхүүний хэмжээ юм. Хөдөлмөрийн боломжит бүтээмжийг дараах томъёогоор тодорхойлдог:

$P_{\text{боломжит бүтээмж}} = Q_{\text{боломжит}} / t_{\text{боломжит}}$; Үүнд: $Q_{\text{боломжит}}$ – тухайн байгаа нөхцөлд үйлдвэрлэж болох бүтээгдэхүүний максимум хэмжээ (тухайн бүтээгдэхүүний хэмжих нэгжээр илэрхийлсэн); $t_{\text{боломжит}}$ – тухайн байгаа нөхцөлд зайлшгүй зарцуулах амьд хөдөлмөрийн минимум хэмжээ (цаг хугацааны нэгжээр илэрхийлсэн)

Хөдөлмөрийн онолын бүтээмж – тухайн байгаль цаг уурын нөхцөл болон хөгжлийн түвшинд (зах зээлд байгаа хамгийн шилдэг материалаар, тэргүүний техник, технологи ашиглан), сул зогсолт, саатал гаргахгүй гэж үзвэл, үйлдвэрлэж болох бүтээгдэхүүний тооцоолсон хэмжээ. Хөдөлмөрийн онолын бүтээмжийг дараах томъёогоор тооцдог:

$P_{\text{онолын бүтээмж}} = Q_{\text{онолын}} / t_{\text{онолын}}$; Үүнд: $Q_{\text{онолын}}$ – тухайн байгаль цаг уурын нөхцөл болон хөгжлийн тухайн түвшинд үйлдвэрлэж болох бүтээгдэхүүний максимум хэмжээ (тухайн бүтээгдэхүүний хэмжих нэгжээр илэрхийлсэн); $t_{\text{онолын}}$ – тухайн байгаль цаг уурын нөхцөл болон хөгжлийн тухайн түвшинд зайлшгүй зарцуулах амьд хөдөлмөрийн минимум хэмжээ (цаг хугацааны нэгжээр илэрхийлсэн)

Эргэлтийн хөрөнгийн эргэц (жилийн эргэлтийн тоо, нэг эргэлтийн хугацаа) нь хөдөлмөрийн бүтээмжийн нэн чухал үзүүлэлт байдаг. Эргэцийн тоог нэмэгдүүлснээр эргэлтийн хөрөнгийн хэмжээг багасгаж, тодорхой хэмжээний хөрөнгийг чөлөөлөх боломжтой. Үүнээс эсрэгээрээ, эргэцийн хурдыг удаашруулбал, эргэлтийн хөрөнгийн хэмжээг нэмэгдүүлэх шаардлагатай болдог.

Эргэлтийн хөрөнгийн эргэцийг нэмэгдүүлэх урьдач нөхцөл нь: 1) бүтээгдэхүүний борлуулалтын өсөлт нь эргэлтийн хөрөнгийн өсөлтөөс давж байх; 2) хангалтын системийг төгөлдөржүүлэх; 3) бүтээгдэхүүний материал болон энерги зарцуулалтыг бууруулах; 4) бүтээгдэхүүний чанар, өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх; 5) үйлдвэрлэлийн мөчлөгийг богиносгох зэрэг болно. Хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлснээр нэгж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэхэд зарцуулах ажлын цагийг хэмнэх юм уу, нэмэлт бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх боломж бий болдог. (Эх сурвалж: В.Коноплицкий, А.Филина., Толковый словарь экономических терминов, Москва, 2014; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ МЭРГЭЖЛИЙН ЭРЭЛТ (англ. *demand occupations in the labor market*; орос. *востребованность профессии на рынке труда*) – гэдэг нь зах зээл дэх тухайн мэргэжлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хэмжээг хооронд нь харьцуулсан дүн юм. Мэргэжлийн хөдөлмөрийн эрэлт нь нийлүүлэлтээсээ давж байгаа тохиолдолд тухайн мэргэжлийг эрэлттэй гэж үздэг. Харин нийлүүлэлт нь эрэлтээсээ их байгаа бол уг мэргэжлийн эрэлт нь ханасан гэсэн үг юм. Мэргэжлийн эрэлтийг зөвхөн хөдөлмөрийн зах зээл дэх тухайн үеийн эрэлт, нийлүүлэлтийн харьцаагаар тодорхойлох нь учир дутагдалтай байдаг. Эдийн засаг, нийгэм, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, технологийн хөгжлийг харгалзан, мэргэжлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн өнөөгийн болон ойрын хугацааны (3-5 жил), мөн ирээдүйн хандлагыг тус тус тодорхойлох шаардлагатай байдаг. (Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, 2014)

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ ЭРЭЛТ БА НИЙЛҮҮЛЭЛТ (англ. *demand and supply for labor*; орос. *спрос и предложение на рынка труда*) – гэдэг нь нэг талаас хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажиллах хүчин элсүүлж авах ажил олгогчдын эрэлт; нөгөө талаас хүчээ үнэлүүлж, ажил эрхлэх хүсэлтэй байгаа хүмүүс (ажил хайгчид)-ийн харьцаа, төлөв

байдлыг илэрхийлдэг ухагдахуун юм. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэлт ба нийлүүлэлт нь *ажиллах хүчний эрэлт* ба *ажиллах хүчний нийлүүлэлт* гэсэн хоёр үндсэн ухагдахуунаас бүрддэг.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний эрэлт (*demand for labor*) нь ажил олгогчид (төр, бизнесийн байгууллага)-ын ажиллах хүч элсүүлэн авах хэрэгцээний үр дүнд бүрэлдэн бий болдог. *Ажиллах хүчний эрэлт* нь цалин хөлсний хэмжээнээс урвуу хамааралтай байдаг. Зах зээл дээр цалин хөлс өссөн тохиолдолд ажил олгогчид нь авах ажилтнуудынхаа тоог цөөрүүлдэг бөгөөд ийнхүү ажиллах хүчний эрэлт буурдаг. Харин цалин хөлсний хэмжээ буурсан тохиолдолд ажил олгогчид авах ажилтнуудынхаа тоог нэмэгдүүлдэг (ийнхүү ажиллах хүчний эрэлт өсдөг). Цалин хөлсний хэмжээ ба ажиллах хүчний эрэлт хоорондоо хамааралтай (Зураг.1).



Зураг.1-д үзүүлсэн энэхүү график нь цалин хөлсний хэмжээ ба ажиллах хүчний эрэлтийн хэмжээ хоёрын хамаарлыг илтгэдэг. Эрэлтийн муруй (энэ график дээр шулуун мэт дүрслэгдсэн байгаа ч, бага зэрэг нумралттай муруй юм) дээр авсан дурын цэг нь цалин хөлсний тухайн түвшинд ажиллах хүчний эрэлт ямар байхыг илтгэдэг. Цалин хөлсний хэмжээ буурах тусам ажиллах хүчний эрэлт

нэмэгддэг, харин өндөр цалин хөлстэй үед ажиллах хүчний эрэлт буурдаг болох нь зургаас харагдаж байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийг тодорхойлдог хүчин зүйлс: 1) *Цалин хөлс* – бусад хүчин зүйлийг тогтвортой байна гэж тооцвол, ажиллах хүч хөлслөн авах эрэлтийн хэмжээ нь ажлаа гүйцэтгүүлсний төлөө төлөх цалин хөлстэй урвуу хамааралтай; 2) *Бүтээгдэхүүний эрэлт* – үйлдвэрлэж байгаа эцсийн бүтээгдэхүүний эрэлт хэдий чинээ өндөр байна, ажиллах хүчний эрэлт төдий чинээ өндөр байна; 3) *Үйлдвэрлэлийн хүчин зүйлсийн нэг нь нөгөөгөөрөө орлогдох, нөхөгдөх боломж* – хэрэв ажлын цалин хөлс өндөр байвал ажил олгогч түүнийг өөр хямд төсөр зүйлээр орлуулдаг; 4) *Ажилтнуудын мэргэшлийн түвшин* – мэргэшлийн түвшин өндөр нөхцөлд бусад хүчин зүйлсийг тогтвортой гэж үзвэл, хөдөлмөрийн бүтээмж өндөр байх бөгөөд энэхүү өндөр бүтээмжээрээ зардал ихтэй-орлого багатай хүчин зүйлсийг нөхдөг; 5) *Хөдөлмөрийн орлого оруулах дээд хязгаар* – төгс өрсөлдөөний зах зээлийн нөхцөлд ажиллах хүчний эрэлт нь тухайн ажиллах хүчийг ашигласнаар олох орлогын дээд хязгаар нь цалингийн зардалтай тэнцэх хүртэл өссөөр байдаг (олох орлого нь цалингийн зардалтай тэнцэх хүртэл).

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний нийлүүлэлт (*supply for labor*) нь цалин хөлсний хэмжээнээс шууд хамааралтайгаар бүрэлдэн бий болдог. Цалин хөлсний хэмжээ өссөн үед ажиллах хүч (ажиллахыг хүсэгчид, ажил хайгчид) ажил хийх саналаа илүү ихээр тавина. Харин цалин хөлсний хэмжээ доогуур тохиолдолд ажил хийх санал тавих нь буурдаг. Энэхүү хамаарлыг ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн муруй илтгэн харуулдаг (Зураг.2).

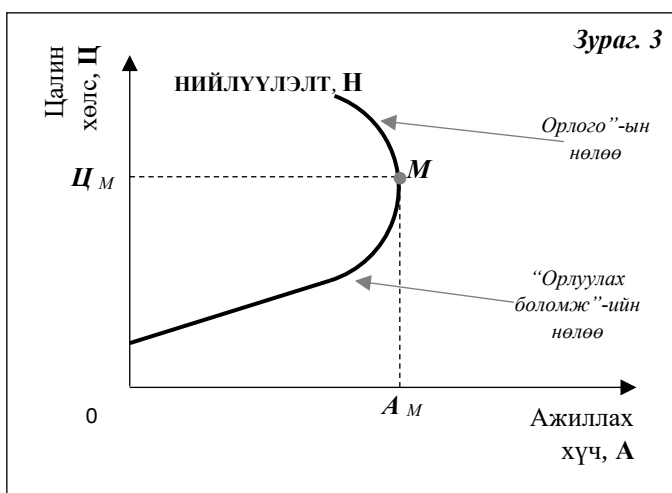


Зураг.2-т үзүүлсэн график нь цалин хөлсний хэмжээ, ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн хэмжээ хоёрын хамаарлыг илтгэдэг. Нийлүүлэлтийн муруй дээрх дурын цэг нь цалингийн тодорхой түвшинд ажиллах хүчний нийлүүлэлт ямар байхыг харуулдаг.

Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг тодорхойлдог хүчин зүйлс: 1) *Бодит цалингийн хэмжээ* (бодит цалин ба ажиллах хүчний нийлүүлэлт нь хоорондоо шууд хамааралтай, цалин

хэр өндөр байна, нийлүүлэлт төдий чинээ их байна); 2) *Хөлсөөр ажиллагчийн стратеги* (ажилтан цаг хугацаа, мөнгөөрөө өөртөө хөрөнгө оруулж, боловсрол эзэмших замаар ажиллах чадвараа дээшлүүлдэг); 3) *Цаг хугацаа* (хүн хоногийн цагаа хэрхэн хуваарилах талаар сонголттой тулгардаг: ахиухан амарвал, ажиллах цаг нь цөөхөн үлдэнэ. Тэрбээр зах зээл дэх бараа, ажил үйлчилгээний адилаар “орлуулах боломж”-ийн нөлөө, “орлого”-ын нөлөө гэсэн хоёр хувьсагчийн үйлчлэлийн дор оршдог: “орлуулах боломж”-ийн нөлөө гэж ажилтны амралтын цаг нь ажлын цагаар түрэгдэхийг хэлж байна. “Орлого”-ын нөлөө гэж цалин хөлс өсөх хэмжээгээр ажиллах хүчний нийлүүлэлт (ажиллах хүчээ зах зээл дээр санал болгох ажилтны хандлага) буурах үзэгдлийг хэлдэг. Өөрөөр хэлбэл, ажилтан орлого, материаллаг хангамжийн тодорхой заагт хүрэхээрээ амралт, алжаал тайлах мэтэд ахиухан цаг зарцуулдаг болдог. Гэхдээ амарч, зугаацахаас хэрэв татгалзаж чадсан бол, ... тийм орлого олох байжээ гэж санагалздаг.

Орлуулах боломж ба орлого ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд нөлөөлөх нь. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд “орлуулах боломж” ба “орлого” нь шууд, бас бодитойгоор нөлөөлдөг (Зураг.3).



Зураг.3-т үзүүлсэн график дээр нийлүүлэлтийн муруй өвөрмөц хэлбэртэй болсон нь “орлуулах боломж”-ийн болон “орлого”-ын нөлөөний үр дагавар юм. Эхэн үедээ нийлүүлэлтийн муруй нь ординатын тэнхлэгээс эерэг угтатайгаар өсөж байгаа нь ажиглагдана. Өөрөөр хэлбэл, цалин өсөх хэрээр нийлүүлэлт мөн өсөж байна. Өндөр цалинтай үед ажилтан ажлын цаг, минутыг илүү үнэлдэг бөгөөд сул, чөлөөтэй цаг хугацааг алдагдсан

боломж гэж үздэг. Ийм учраас сул чөлөөтэй цагийг ажлын үеэр аль болох гаргахгүйгээр ажилладаг. Энэ нь сул чөлөөтэй цагаа “ажлын цаг”-аар орлуулж байгаа хэрэг юм. Ийнхүү орлуулж байгаагийн нөлөө нь Зураг.3-ын нийлүүлэлтийн (Н) муруйн “М” цэг хүртэлх хэсэг дээр илэрнэ.

Харин, цалин хөлс нь максимум утгад хүрсэн “М” цэгээс цааш ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг (ажиллах хүслийг) эргээд бууруулж эхэлдэг. Энэ бууралт нь “орлого”-ын нөлөөний үйлчлэл юм. Өөрөөр хэлбэл, цалин хөлс нэмэгдэн тодорхой максимум утгад хүрснээр ажилтны аж байдал дээшилдэг. Графикийн “М” цэгээс дээш цалин хөлсийг хэчнээн нэмэгдүүлээ ч гэсэн ажиллах хүслийг өдөөдөггүй бөгөөд бүтээмжийг тэр болгон дээшлүүлж чаддаггүй. Орлого нь хангалттай учир ажилтан бүх цагаа ажилдаа зориулах албагүй гэж үзээд амарч, зугаацахад илүү цаг хугацаа зарцуулж эхэлдэг. (Эх сурвалж: Максимцев И. А., Кураков Л. П., Евменов А. Д., Большой экономический энциклопедический словарь, Под общ. ред. Л. П. Куракова, ЮниВестМедиа, 2011; John Black, Nigar Hashimzade, and Gareth Myles., A Dictionary of Economics, 2009)

“АЖИЛ ХАЙХАД БЭЛТГЭХ” ХӨТӨЛБӨР (англ. *program «Effective labor market behavior»*; орос. *программа «Эффективное поведение на рынке труда»*) – гэдэг нь иргэдэд хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил үр дүнтэй хайх арга, дадал эзэмшүүлэхэд чиглэгдсэн арга хэмжээ юм. Энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд: ажил хайх зорилгоо тодорхойлох, ажилд орох зорилгоор ажил олгогчтой уулзах, утсаар ярих, мэргэжлийн намтар, ажилд орохыг хүссэн захидал, ажил хайж байгаа талаар зарлал бичих, ажилд шалгаруулж авах үеийн шалгалт, туршилтыг давах, интернетийн тусламжтайгаар ажил хайх зэрэг аргуудад сургаж, дадал эзэмшүүлдэг. (Эх сурвалж: В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, 2014; Füsün Yenilmez, Esin Kılıç Handbook of Research on Unemployment and Labor Market Sustainability in the Era of Globalization, 2016)

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА (англ. *labour relation*, орос. *трудовые отношения*) – гэж хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа, хамтын хөдөлмөрийн үйл явцаас үүдсэн тогтвортой холбоо, харилцааг хэлнэ. Үүнд: ажил олгогч ба хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчийн хоорондох харилцаа; удирдах ажилтан ба ажиллагчдын хоорондох харилцаа; ажлын тодорхой төрөл, чиг үүргийг хамтран гүйцэтгэж байгаа ажилтнуудын хоорондох харилцаа, захиргаа ба үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын хоорондох харилцаа багтдаг.

Хөдөлмөрийн харилцаа нь нийгмийн цогц харилцааны бүрэлдэхүүн хэсгийн хувьд нийгмийн нөхцөл байдал болон байгууллагын удирдлагын бүтцийн нөлөөн доор бүрэлдэж бий болдог. Хөдөлмөрийн харилцаа нь хамтын ажил хэрэгч ажиллагааг тогтвортой хангах, нээлттэй, бүтээлч уур амьсгал төлөвшүүлэх үүрэгтэй.

Монгол улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж байгууллага болон монгол улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааг Монгол улсын Хөдөлмөрийн хууль, түүнд нийцүүлэн боловсруулсан бусад эрх зүйн актаар зохицуулдаг. (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль (1999), Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010;)

ХӨДӨЛМӨР СУРГАЛТ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮМҮҮЖИЛ БА МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА (орос. *трудовое обучение, трудовое воспитание и профориентация*). Хөдөлмөр сургалт, хөдөлмөрийн хүмүүжил нь бие хүний ирээдүйн хөдөлмөр, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд нэн чухал ач холбогдолтой. Ажил, мэргэжил сонголт болон мэргэжлийн хөгжлөө төлөвлөхөд тухайн бие хүний хөдөлмөрийн хүмүүжил суурь нь болдог. Ийм учраас ажил, мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлоход чиглэсэн бие хүний үйлдэл нь өмнөх хөдөлмөрийн сургалт, хүмүүжлээс шалтгаалдаг.

Ажил, мэргэжлийн баримжааг үр дүнд хүргэхийн тулд тухайн бие хүний хөдөлмөр сургалт, хөдөлмөрийн хүмүүжлийг харгалзан нарийн уялдаатай явуулдаг. Тухайлбал: 1) мэргэжлийн баримжаа олгох асуудлыг улс орон, бүс нутаг, хот, дүүргийн хүний нөөцийн удирдлагын бүрэлдэхүүн хэсэг гэж үзэж, төрийн бодлогоор дэмжих; 2)

нийгэмд ажил, мэргэжлийн баримжааны ач холбогдлын талаар зөв ойлголт, зохистой үнэлгээ, анхаарал төлөвшүүлэх; 3) ажил, мэргэжлийн зөвлөгч, судлаачид, арга зүйчдийн мэргэжлийн мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, өндөр хариуцлагыг төлөвшүүлэх г.м. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Йо.Эртельт, М.Шарпф, Р.Висман. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ., Улаанбаатар, 2017)

ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭГЧ (англ. *self-employed*; орос. *частный предприниматель*) – гэж дангаараа болон бусадтай хамтран аж ахуй эрхэлдэг, татварын албанд бүртгүүлсэн, аж ахуйн үйл ажиллагаатай холбоотой шийдвэрийг хараат бусаар бие даан гаргадаг иргэнийг хэлнэ. (Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай Монгол улсын хууль (2011); Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний нэр томъёоны монгол-англи-герман толь бичиг, 2017)

ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ (англ. *individual work activity*, орос. *индивидуальная трудовая деятельность*) – гэдэг нь нийгмийн хувьд ашиг тустай үйл ажиллагаа; аж ахуй эрхлэлтийн нэгэн төрөл; бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг бие даан зохион байгуулж үйлдвэрлэх үйл явц юм. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт нь хүний өөрийнх нь болон өрхийн гишүүдийн хамтын хөдөлмөр дээр суурилдаг, ашиг орлого олох зорилготой байдаг. Иргэн бүр өөрийн мэдлэг, чадвар болон эд хөрөнгөө ашиглан хувийн аж ахуй эрхлэх эрхийг Үндсэн хуульд баталгаажуулж заасан байдаг. (Эх сурвалж: Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992); Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

“ХҮНИЙ НӨӨЦ”-ИЙН ТООН БОЛОН ЧАНАРЫН ҮЗҮҮЛЭЛТ (орос. *количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов*).

Хүний нөөцийн тоон (хүн ам зүйн) үзүүлэлт: 1) улс орны тухайн цаг үеийн нийт хүн ам; 2) тодорхой цаг хугацаанд таамаглаж байгаа хүн амын өсөлт, бууралт; 3) бүс нутгууд, хот суурин газруудын хүн амын тоо, түүний өөрчлөлт; 4) салбар, бүс нутаг, хотын бодит хүн ам, таамаглаж байгаа өсөлтийн түвшин г.м;

Хүний нөөцийн чанарын үзүүлэлт: 1) нийт хүн амын боловсролын түвшин, боловсролын агуулга (салбар, бүс нутгаар); 2) хүн амын эрүүл мэндийн түвшин, төлөв байдал; 3) нийгэмд тустай, үнэ цэнэтэй хөдөлмөр эрхлэх хүн амын сэдэл.

“Хүний нөөц”-ийн эдгээр үзүүлэлт тус бүр дээр тодорхой үйл ажиллагаа шаардагддаг. Тухайлбал: 1) хүн ам зүйн төрийн бодлого (төрөлтийг тохируулах г.м); 2) хүн амыг (хөдөлмөрийн нөөцийг) бүс нутаг, салбараар зохистой хуваарилах (урамшууллын нэмэлт хөшүүрэг); 3) боловсролын салбарт баримтлах төрийн бодлого; 4) төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого; 5) төрөөс соёлын талаар баримтлах бодлого (хөдөлмөрт хүндэтгэлтэй хандах соёл төлөвшүүлэх); 6) мэргэжлийн баримжаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримтлах бодлого (бие хүнийг өөрчлөгдөж байгаа нийгмийн нөхцөлд ажил, амьдралд бэлтгэх). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами., М., “Питер”, 2012)

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН ЗАЛГАМЖ ЧАНАР (англ. *continuity in human resource management*; орос. *преемственность в управлении человеческими ресурсами*). Хүмүүс цаг хугацааны явцад хөгжиж, боловсрол-насны нэг бүлгээс дараагийн бүлэгт шилждэг. Ийм учраас, хүмүүсийн сэтгэл зүй, физиологи, нийгмийн болон бусад онцлогийн талаарх мэдлэгт тулгуурлан тэдэнтэй хөгжлийн үе шат бүрт нь өөр өөр аргаар ажилладаг. Ингэхдээ, дараагийн үе шатанд өмнөх үе шатандаа хүрсэн үр дүнг харгалзан үзэж, түүнд дээр тулгуурладаг бөгөөд энэ нь залгамж чанарыг хангаж байгаа явдал юм.

Хүний нөөцийн удирдлагын залгамж чанарыг хангах аргууд: 1) хүн амын нөхөн үйлдвэрлэлийн бодлого (бодлого оновчгүй үед эдийн засгийн хөгжилд, мөн хүний

нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд бэрхшээл учирдаг); 2) сургуулийн өмнөх насныханд хөдөлмөрийн хүмүүжил олгох; 3) бага, дунд сургуулийн сурагчдад ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох; 4) 8-9 дүгээр ангийн сурагчдыг цаашид суралцах чиглэлээ сонгоход нь бэлтгэх; 5) ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох хичээлийг өөртөө багтаасан гүнзгийрүүлсэн (профиль) сургалт зохион байгуулах; 6) ерөнхий боловсролын сургууль төгсөгчдөд ажил, мэргэжлийн баримжаа олгох, туслалцаа үзүүлэх (мэргэжлээ, мөн суралцах сургуулиа сонгоход нь туслах); 7) мэргэжил олгох сургуульд (мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төв, коллеж, их, дээд сургууль) элсэгчдэд мэргэжлийн чиглэл, нарийн мэргэжлээ тодотгоход нь туслах, дэмжлэг үзүүлэх; 8) коллеж, их дээд сургуулийн суралцагчдад туслалцаа үзүүлэх (бакалаврын боловсролоо эзэмших, магистрантурт суралцах, цаашдын боловсролын замаа төлөвлөх зэрэгт нь); 9) мэргэжлийн сургууль төгсөгчдийг ажилд зуучлах; 10) ажиллаж байгаа мэргэжилтнүүдэд мэргэжлийн баримжааны туслалцаа үзүүлэх (мэргэжлийн тохирцоо үнэлэх, ажил сэлгэх, карьерын хөгжлөө төлөвлөх г.м. Үүнийг байгууллагын ажиллах хүчний бодлогоор дамжуулан хэрэгжүүлдэг); 11) ажилгүй иргэдэд ажил, мэргэжлийн баримжааны туслалцаа үзүүлэх (ганцаарчилсан байдлаар хүн нэг бүрт); 12) тэтгэвэрт гарахын өмнөх, мөн тэтгэврийн насны иргэдэд ажил, мэргэжлийн баримжааны туслалцаа үзүүлэх (тэтгэвэрт гарсны дараа ажиллах хүсэлтэй иргэд олон бөгөөд тэдний мэдлэг, чадвар, туршлагыг ашиглах нь чухал байдаг); 13) шилжин суурьших үйл явцын удирдлага (дотоод, гадаад); 14) олон улсын хөдөлмөрийн хуваарьт оролцох; 15) хөдөлмөрийн зах зээлийг зохицуулах (хяналт-шинжилгээ хийх, таамаглах, төлөвлөх, зохицуулалт-тохируулгын арга хэмжээ авах г.м). (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами., М., “Питер”, 2012; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.А.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ХҮНИЙ НӨӨЦ (англ. *human resource*; орос. *человеческий ресурс*). Хүний нөөц хэмээх нь ерөнхий, өргөн хүрээтэй ухагдахуун бөгөөд түүнд тухайн улс орны нийт хүн ам хамаардаг. Мөн ажиллаж байгаа хүн амыг ч, ажил эрхлэхгүй байгаа хүмүүсийг ч багтааж үздэг. Үүний зэрэгцээ хүний нөөц-д төрөөгүй байгаа хүүхдийг ч хамааруулж болох бөгөөд учир нь нийгэм-эдийн засгийн төлөвлөгөөнд хүн амын өсөлтийг таамаглаж, ямар нэг байдлаар удирдах (төрөлтийг урамшуулах г.м) боломжтой.

Менежментийн практикт, олон зуун, мянган ажилтантай (мөн салбаруудтай), том байгууллагын ажиллагчдыг “хүний нөөц” (*human resource*) хэмээх ухагдахуунд хамааруулж үздэг. Байгууллага харьцангуй том биш, хэдэн зуугаар тоологдох ажилтантай тохиолдолд “байгууллагын ажиллагчид” (*personal organization*) гэдэг томъёолол хэрэглэдэг. Ажиллагчдын тооноос хамааруулан хэдийд “хүний нөөц” гэх, харин хэдийд “ажиллагчид” гэж нэрлэх тухай нарийн тогтоосон зааг байдаггүй. “Хүний нөөц” гэдэг томъёолол нь сурах бичгийн чанартай ном хэвлэлд ихэвчлэн хэрэглэгддэг. Зарим зохиогчид стратегийн зорилгод төвлөрөх хандлагыг хүчтэй болгож байгаа; хүн нэг бүртэй (ганцаарчлан) ажиллах явдлыг эрчимжүүлж байгаа; ажилтнуудын мэргэжлийн хөгжлийг чухалчилж байгаа хандлагыг “ажиллагчдыг удирдах”-аас “хүний нөөцийг удирдах”-д шилжиж байна гэж ярих нь бий.

“Хөдөлмөрийн нөөц” хэмээх ухагдахууныг ажиллах чадвартай, шаардлагатай шинж чанар (мэргэжилтэй, ажил эрхлэхэд эрүүл мэнд, туршлагын хувьд бэлэн, ажиллах сэдэлтэй г.м) эзэмшсэн хүмүүсийн хувьд хэрэглэдэг.

“Хүний хүч чадал” (хүний потенциал) гэдэг ухагдахууныг бие хүн, бүлэг хүмүүс (ажил эрхэлж байгаа, мөн ажилгүй байгаа)-ийн боломжоо/боломжийг ашиглаж чадаагүй тохиолдолд ихэвчлэн хэрэглэдэг. Үүнтэй уялдан, хүний энэхүү хүч чадлыг илрүүлэх, хөгжүүлэх, үр өгөөжтэй ашиглах томоохон асуудал менежментэд тулгарч байдаг. (Эх

сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами., М., “Питер”, 2012)

ХҮМҮҮН КАПИТАЛ (англ. *human capital*; орос. *человеческий капитал*). “Хүмүүн капитал” хэмээх ухагдахуун нь бие хүн, бүлэг хүмүүст боловсрол эзэмшүүлэх, сургах, эрүүл мэндийг нь хамгаалах, сэдэлжүүлэх, мэргэжилд нь тохируулж зохицуулах (ададтац), мэргэжлийн чадавхыг нь үнэлэх, ажилд зуучлах зэрэг үйл ажиллагаанд гаргасан зардал (материаллаг болон сэтгэл санааны)-ыг илэрхийлдэг. Энэ зардалд тухайн ажилтны өмнө нь ажиллаж байсан байгууллагаас түүнд зориулж зарцуулсан хөрөнгийг ч мөн хамааруулж тооцдог. Энэ үндсэн дээр “хүмүүн капитал” онолыг боловсруулсан бөгөөд үүнийхээ төлөө Т.Шульц (1979), Г.Беккер (1992) нар Нобелийн шагнал хүртсэн. Хүмүүн капиталын онолд “хүнд оруулсан хөрөнгө оруулалт нь цаг хугацааны явцад нөхөгдөх ёстой” гэж үздэг.

Орчин үед ажилтан, ажиллагчдыг зардал гаргагчид гэхээсээ илүүтэй, орлого оруулагч “актив” гэж үзэх хандлага улам бүр дэлгэрч, ажилтныг дээд зэргийн үр дүнтэй ашиглах ёстой; ажилтан ажиллах ёстой; тэрбээр мөнгөний нэгэн адил байнгын эргэлтэд байх ёстой гэж үздэг болж байна. “Хүмүүн капитал” нь дотроо: оюун ухааны капитал; нийгмийн капитал (харилцах, харилцаа тогтоох г.м); зохион байгуулалтын капитал (хамтарч ажиллах чадвар, хүмүүсийг удирдах, эерэгээр нөлөөлөх г.м); эрүүл мэндийн капитал (өвчлөх, эмчлүүлэх явдал буурснаас хэмнэлт гарах г.м) зэрэг нарийвчилсан ухагдахуунуудыг багтаадаг. (Эх сурвалж: Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018; Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами., М., “Питер”, 2012)

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ХАРИЛЦАА (ТОДОРХОЙЛОЛТ) (англ. *human relationship*; орос. *взаимоотношение людей*)- гэж хүмүүсийн хооронд тогтсон бүх төрлийн харилцааны цогцыг хэлнэ. Хүмүүс хоорондын харилцаа нь нэг нэгэнтэйгээ харилцахдаа хүмүүсийн баримталдаг дотоод байр суурийнх нь илэрхийлэл байдаг. Хүмүүс хоорондоо (өөрийн үнэлэмж, үзэл бодол, оюун санааны үүднээс) буюу субъектив байр сууриас харьцдагаараа амьтдын харилцаанаас ялгаатай.

Хүмүүс хоорондын харилцаа нь шууд биечлэн уулзаж харилцаагүй, хамтран ажиллаагүй нөхцөлд ч явагдаж байдаг. Тухайлбал, хэн нэгэн тухайн мөчид цаад хүнтэйгээ нүүр тулж шууд уулзаагүй, түүнийг нүдээрээ харахгүй байсан ч харилцаа тогтоох, үргэлжлүүлэн харилцах, харилцаагаа хадгалах боломжтой байдаг. (*Хүмүүс хоорондын харилцаа (төрлүүд), Зохицуулагч харилцаа, Хувийн харилцаа, Ажил хэргийн харилцаа, Албан бус харилцаа, Албан харилцаа, Анхдагч харилцаа, Рационал харилцаа, Субординац харилцаа, Сэтгэл хөдлөлийн харилцаа үз*) (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ХАРИЛЦАА (ТӨРЛҮҮД) (англ. *types of human relationship*; орос. *виды человеческих взаимоотношений*)- нийгэм дэх хүмүүс хоорондын янз бүрийн харилцаа үүнд хамаарна. Хүмүүс хоорондын харилцааг дараах үндсэн төрлүүдэд ангилдаг: хувийн ба ажил хэргийн; сэтгэл хөдлөлийн ба рационал; албан ба албан бус; зохицуулалын ба субординац г.м. (*Хоёрдогч харилцаа ажил хэргийн харилцаа, Хувийн харилцаа, Зохицуулах харилцаа, Субординаци харилцаа, Албан бус харилцаа, Албан харилцаа, Анхдагч харилцаа, Рационал харилцаа, Сэтгэл хөдлөлийн харилцаа үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮСИЙН ХООРОНДЫН ХАРИЛЦАА (НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛҮҮД) (англ. *human relationship*; орос. *взаимоотношения людей (факторы, оказывающие на их влияние)*). Хүмүүсийн хоорондын харилцаанд олон хүчин зүйл нөлөө үзүүлэх боломжтой байдаг. Жишээлбэл, нэг хэсэг хүмүүсийн **сонирхол, хэрэгцээгээ** хангах явдал нь нөгөө хэсэг хүмүүсийн сонирхол, хэрэгцээ болон тэдний бодит зан авираас хамаарч байгаа тохиолдол. Ийм хамаарал бодитой оршин байгаа бөгөөд хүмүүс нэг нэгэндээ сонирхол, хэрэгцээгээ хангахад нь харилцан туслалцдаг тохиолдолд тэдний хооронд эерэг сайн харилцаа тогтдог. Үүнээс эсрэгээрээ, тэдгээр хүмүүс нэг нэгэндээ сонирхол, хэрэгцээгээ хангахад нь саад тотгор учруулдаг бол тэдний хооронд таагүй, зөрчилтэй харилцаа тогтох нь эргэлзээгүй. Хүмүүс хоорондын харилцаанд оролцогч хүмүүсийн **сэтгэлзүйн онцлог, нийлэмжтэй байдал** бас нөлөөлдөг. Сэтгэлзүйн хувьд нийлэмжтэй хүмүүсийн хооронд ихэвчлэн таатай харилцаа бүрэлдэж тогтдог. Харилцагч хүмүүсийн сэтгэлзүй нь хоорондоо нийлэмжгүй бол тэдний хооронд тааламжгүй харилцаа бүрэлддэг.

Хүмүүс хоорондын харилцаанд нөлөөлдөг өөр нэг хүчин зүйл бол харилцаанд оролцогч хүмүүсийн нэг нэгнийхээ талаарх мэдлэг юм. Хэрэв хүмүүс нэг нэгнийхээ талаар эерэг, өөдрөг мэдлэгтэй бол тэдний хооронд тааламжтай, сайн харилцаа тогтоно. Харин нэг нэгнийхээ талаар таагүй, сөрөг мэдлэгтэй бол сөрөг харилцаа тогтох магадлалтай. Тухайн хүнээс бусад хүмүүстэй, ялангуяа олны мэдэх, нэр хүнд бүхий хүмүүстэй харилцаж ирсэн байдал нь дараа дараагийн харилцаанд ч мөн нөлөөлдөг. (*Сэтгэлзүйн нийлэмжтэй байдал үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ХАРИЛЦАА (ХҮНИЙ АМЬДРАЛД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ) (англ. *human relationship*; орос. *взаимоотношения людей*)(*их влияние на жизнь человека*)). Хүмүүс хоорондын харилцаа нь хүний амьдралд нөлөөлдөг. Энэхүү нөлөөлөл нь тухайн харилцааны шинж, харилцаанд оролцогч хүмүүсийн хувийн онцлог зан чанар, харилцаа өрнөж байгаа орчин нөхцөл болон бусад хүчин зүйлээс хамаардаг. Хоорондоо хувийн сайн харилцаатай нөхцөлд хүмүүс нэг нэгэндээ харилцан тусалж, ололт амжилт, хүндрэл бэрхшээлээ хуваалцдаг бөгөөд үүний ачаар сэтгэлзүйн таатай орчин бий болж, хүмүүс өөр өөрсдийн сонирхол, хэрэгцээгээ илүү бүрэн дүүрэн хангах боломж бүрэлддэг. Хоорондоо таагүй харилцаатай хүмүүс бол тийм боломжийг бий болгон ашиглаж чаддаггүй.

Орчин үеийн нийгэмд хэн ч байлаа гэсэн бусдын дэмжлэг оролцоогүйгээр оршин байж ч чадахгүй, сонирхол, хэрэгцээгээ хангаж зорилгодоо хүрэх ч боломжгүй. Тухайн хүний нийгмийн болон сэтгэл санааны таатай уур амьсгал, материаллаг аж байдал нь уг хүнээс бусад хүмүүстэй тогтоосон харилцаанаас нь шалтгаалдаг.

Харилцааны шинж чанар нь тухайн хүний сэтгэцийн болон физиологийн эрүүл мэндэд нөлөөлдөг. Сайн сайхан харилцаатай үед сэтгэл санаа өөдрөг сайхан байдаг бөгөөд энэ нь биеийн эрүүл мэндэд сайнаар нөлөөлдөг. Харин харилцаа таагүй бол сэтгэл санаа гундуу, хямралтай болж, улмаар эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдөг. Өөдрөг сэтгэл санаа нь олон төрлийн өвчлөлийг даван туулах боломж олгодог болох нь судалгаагаар тогтоогдсон байдаг. (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ХАРИЛЦАА (УЧИРДАГ БЭРХШЭЭЛ) (англ. ; орос. *взаимоотношения людей*) (*проблемы и конфликты в сфере человеческих взаимоотношений*). Хүмүүс хоорондын харилцаанд үл ойлголцох юм уу дутуу ойлголцох, санал зөрөх, сэтгэлзүйн саад учрах, тэр бүү хэл зөрөлдөөн зэрэг бэрхшээлүүд

үүсдэг. Хэвийн харилцаа тогтооход хамгийн том бэрхшээл үүсгэдэг нь хүмүүс хоорондын зөрөлдөөн юм. Хүмүүс хоорондын зөрөлдөөн нь аливаа хоёр бие хүний хоорондох зөрөлдөөн, гэр бүлийн гишүүдийн хоорондох зөрөлдөөн, байгууллагын ажилтнуудын хоорондох зөрөлдөөн, нийгмийн жижиг том бүлгүүдийн хоорондох зөрөлдөөн (жишээлбэл, үндэстэн хоорондын, улс хоорондын, улс төрийн, шашны, эдийн засгийн болон бусад) г.м хэлбэртэй байж болно.

Хүмүүс хоорондын зөрөлдөөн нь олон шалтгаанаас үүдэлтэй байдаг. Эдгээр шалтгааны нэг нь хүмүүс өөрсдийнхөө ухамсраас үл хамааран нэг нэгнийхээ сонирхол, хэрэгцээг хангахад саад тотгор учруулах явдал байдаг. Жишээлбэл, хоёр хүн нэгэн зэрэг нэг ажлын байр, албан тушаалд эсвэл цор ганц бараа, шагналд өрсөлдөх, эсвэл, бусадтай өөрөө онцгой харилцаа тогтоох (найз нөхөрлөл, хайр дурлал) тохиолдолд эдгээр өрсөлдөгч нарын харилцаанд төвөгтэй байдал үүсдэг.

Хүмүүс хоорондын харилцаанд зөрөлдөөн, зөрчил үүсгэдэг хоёр дахь шалтгаан бол харилцагч хүмүүсийн сэтгэцийн үлэмж ялгаа юм. Сэтгэцийн зөрүүтэй, ялгаатай байдлаасаа үүдэн хэн хэнд нь амин чухал асуудлаар ч гэсэн нэгдмэл ойлголт, байр суурьт хүрдэггүй, улмаар нэг нэгэндээ саад тотгор учруулсаар хамтарч ажиллаж, амьдарч чаддаггүй. Харилцаанд зөрчил үүсгэдэг гурав дахь түгээмэл шалтгаан бол харилцагч хүмүүс нэг нэгнийгээ буруу тусгаж, буруугаар ойлгох явдал байдаг. Хэн нэгэн нөгөө хүнээ гаж буруу зантай (хэрэг дээрээ тийм биш байсан ч) гэж үзэх юм уу, эсвэл муу авир үйлдэл гаргаагүй байхад нь гаргасан гэж хилсээр буруутгаж бодох юм уу, баримт нотолгоогүйгээр үндэслэлгүй гүтгэх зэрэг зохисгүй үйлдлүүд нь харилцаанд ноцтой муу нөлөө үзүүлдэг.

Харилцаанд зөрчил зөрөлдөөн үүсгэдэг дөрөв дэх түгээмэл шалтгаан бол хүмүүсийн зан араншингийн дутагдал юм. Муу зан араншин нь хүмүүстэй зүй зохистой хэвийн харилцаа тогтооход ямагт саад тотгор учруулж байдаг. Жишээлбэл, түрэмгий зан авир, бусадтай нийлэмжгүй зожиг зан, шударга журамгүй, эмх замбараагүй зан, атаархал зэрэг араншин нь харилцаанд зөрөлдөөн үүсгэдэг.

Харилцаанд зөрөлдөөн үүсгэдэг тав дахь шалтгаан бол хүмүүсийг зөрчил зөрөлдөөнд санаатайгаар турхирч өдөөн хатгах, зөрөлдөөн үүсгэхүйц нөхцөлийг зориудаар бий болгох явдал. Жишээлбэл, хэн нэгэнд хандан өөрийн чинь зовлон хүндрэлийн цаад эзэн нь тэр хүн шүү гэж хэлэх, харин нөгөө хүнд нь тэр этгээд чамайг үзэн ядаж байна гэж “яс хаяж” сөргөлдүүлэх, тогтсон харилцааг нь бусниулах, эсвэл хэвийн харилцаа бүрэлдүүлж тогтоох боломж олгохгүй байх гэх мэт. (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ХАРИЛЦАА (ХАРИЛЦААНЫ БЭРХШЭЭЛ, ЗӨРӨЛДӨӨНИЙГ ДАВАХ АРГУУД) (англ. *communication barriers solutions*; орос. *взаимоотношения (людей) (пути преодоления трудностей и конфликтов)*). Хүмүүс хоорондын харилцааны бэрхшээлийг даван туулах арга нь уг бэрхшээлийг үүсгэсэн шалтгаанаас хамааран өөр өөр байдаг. Хэрэв харилцааны бэрхшээл нь харилцагч хүмүүсийн сонирхол, хэрэгцээний зөрчил, хоорондоо үл нийцэх байдлаас шалтгаалсан тохиолдолд харилцааны бэрхшээлийг шийдэх энгийн бөгөөд үр дүнтэй арга нь тэдгээр хүмүүсийн сонирхол, хэрэгцээг тус тусад нь аль болох бүрэн дүүрэн хангах, сонирхлын эсрэг тэсрэг байдлыг саармагжуулах явдал юм.

Хэрэв харилцааны зөрөлдөөн нь хүмүүс нэг нэгнийгээ буруу ташаа ойлгосноос үүдсэн бол талууд харилцан зөв ойлголцсоноор зөрөлдөөнийг намжааж, нэгдмэл ойлголтод хүрэх боломжтой.

Харин харилцааны бэрхшээл нь хүмүүсийн зан чанарын дутагдлаас үүдсэн тохиолдолд зөрөлдөгч этгээдүүд өөр өөрийн зан чанарынхаа согог дутагдлыг хүлээн

зөвшөөрч засаад асуудлыг шийдчихмээр бодогддог. Харамсалтай нь ийм арга зөрөлдөөнийг шийдэхэд тэр болгон үр дүн өгдөггүй. Учир нь зан чанар бол ялангуяа насанд хүрэгчдийн хувьд тийм ч амар хялбар засаж залруулагддаггүй, өөрчлөхөд том хүчин чармайлт шаарддаг зүйл юм. Зан чанарын согогтой гэдгээ мэддэг хүн ч түүнээсээ салахад амаргүй байдаг. Зарим хүмүүс зан чанарын дутагдалтай гэдгээ өөрөө мэддэггүй, мэдлээ ч хүлээн зөвшөөрөхийг хүсдэггүй тохиолдол цөөнгүй. Ийм учраас насанд хүрсэн хүний зан чанарыг засаж залруулах гэхээсээ өмнө сөрөг зан чанарыг нь урьдчилан харгалзан харилцааны арга замаа төлөвлөх нь үр дүнтэй байдаг.

Харилцааны бэрхшээл нь зориудын санаатай явуулга, өдөөн хатгалгаас үүдэлтэй бол тэрхүү явуургүй муу үйлдэл хийж байгаа этгээдийг илчилж, хорон үйлдлийг нь бусдад ил тод болгон харуулж, саармагжуулах шаардлагатай. (*Сэтгэлзүйн саад, Бие хүмүүс хоорондын зөрөлдөөн үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН АНХДАГЧ ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения первичные*)- гэдэг нь хүмүүс хоорондын сэтгэл хөдлөлийн хүчтэй, гүнзгий итгэлцэл, холбоон дээр тулгуурласан үндсэн, суурь шинжтэй, урт хугацааны, тогтвортой харилцаа юм. Хоёрдогч харилцаатай харьцуулбал анхдагч харилцаа нь хүмүүсийн хувьд нэлээд түгээмэл шинжтэй, янз бүрийн социал роль, социал нөхцөл, авир үйлийн хэлбэрүүдийг хамардаг. (*Хүмүүс хоорондын харилцаа, Социал роль үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ХОЁРДОГЧ ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношение вторичные*). Ямарваа хязгаарлагдмал асуудал, ажил үйлийн хүрээнд тодорхой журмын дагуу явагдаж байгаа харьцангуй богино хугацааны, өнгөц (өнгөцдүү) харилцаа. Хоёрдогч харилцаа нь анхдагч харилцаатай харьцуулбал сэтгэл хөдлөлд төдийлөн гүнзгий автаагүй байдаг. (*Хүмүүс хоорондын анхдагч харилцаа үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН АЖИЛ ХЭРГИЙН ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения деловые*)- гэдэг нь хамтран гүйцэтгэж байгаа ажил, үйл ажиллагаанаас үүдэн хүмүүсийн хооронд бий болсон харилцаа юм. Албан тушаалын үүргийг биелүүлэх явцад, мөн хүмүүст ажил үүргийг оноож хуваарилах, гүйцэтгэлийг хянах зэрэг үйл явцад зайлшгүй үүсдэг харилцаа нь ажил хэргийн харилцааны жишээ юм. Ажил хэргийн харилцаа нь бие хүмүүсийн хувийн харилцааны адилаар сэтгэл хөдлөл, мэдрэмжээс үүсдэггүй, харин тухайн хүмүүст оноосон роль, албан тушаалын үүрэг, нийтлэг үйл ажиллагааны төлөө өөртөө хүлээсэн үүргээс бодитойгоор урган гардаг. Ийм учраас ажил хэргийн харилцаа нь хүмүүсийн нэг нэгэндээ ханддаг хандлага, сэтгэл хөдлөлөөс бус, харин хамтын ажиллагааны хүрээнд тэдэнд оногдсон үүрэг ролиос хамаардаг. (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН АЛБАН ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения официальные*). Өгөгдсөн дүрэм журам, хэм хэмжээний дагуу хүмүүсийн хооронд албан ёсоор тогтоогдсон бөгөөд албан ёсоор дэмжигдэж явагддаг харилцааг ийнхүү нэрлэдэг. Хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль, дүрэм, журам, тушаал, шийдвэр, ажил үүргийн хуваарь зэрэг нь албан харилцааг бий болгодог. Албан харилцаа нь хүмүүсийн санаа бодол,

хандлагаас бус, гагцхүү албан тушаалын үүргээс урган гардаг бөгөөд энэ нь албан харилцааг ажил хэргийн харилцаатай нэгтгэх боломж олгодог. Гэхдээ албан харилцаа бүхэн ажил хэргийн харилцаа биш, ажил хэргийн харилцаа бүхэн албан харилцаа биш байдаг. (*Хүмүүс хоорондын албан бус харилцаа үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН АЛБАН БУС ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения неофициальные*). Энэ нь хүмүүс хоорондын албан бус шинжтэй, өөрөөр хэлбэл, хууль эрх зүйн актаар тогтоогддоггүй харилцаа юм. Албан тушаалын болон ажил хэргийн харилцаанаас гадуур оршдог, түүнтэй холбоогүй харилцааг ийнхүү нэрлэдэг. Албан бус харилцаа нь хүмүүсийн хооронд хүссэн ч, эс хүссэн ч оршин байдаг. (*Хүмүүс хоорондын албан харилцаа үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ХУВИЙН ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношение личные*)- гэдэг нь хүмүүсийн хооронд хамтран гүйцэтгэж байгаа ажил, хамтран эрхэлж байгаа үйл ажиллагаанаас гадуур, түүнтэй холбоогүйгээр үүссэн харилцаа. Жишээлбэл, нэг нэгнийхээ талаар сайн сэтгэгдэлтэй, эсвэл сөрөг сэтгэгдэлтэй байх, нэг нэгнийгээ хүндлэх, эс хүндлэх гэх мэт. Нэг нэгнийхээ талаарх сэтгэгдэл, мөн хүмүүсийн сэтгэлзүй, зан араншингийн онцлог зэрэг нь хүмүүс хоорондын хувийн харилцааг бүрдүүлэх үндэс суурь нь болдог. Үүнээс үүдэн хүмүүст нэг нэгнийхээ талаар эерэг, сөрөг сэтгэгдэл (хайрлах, дайсагнаж үзэн ядах, хүндлэх, эс хүндлэх, хүлээн зөвшөөрөх, эс хүлээн зөвшөөрөх, итгэх үл итгэх г.м) төрж болно. Хүний хувийн онцлог чанар, тухайлбал, темперамент, зан чанар, ухамсарт чанар, хэрэгцээ зэрэг нь хүмүүс хоорондын харилцаанд нөлөө үзүүлдэг. Хувийн харилцаа нь ямагт субъектив чанартай, нэг хүн нөгөө хүндээ хандаж байгаа хувийн үнэлгээ бөгөөд үүнийгээ бусадтай тэр бүр хуваалцдаггүй. Хувийн харилцаа хүний нас, нийгэмд эзэлж байгаа байр, мэргэжил болон нийгэм-хүн ам зүйн бусад шинж чанараас хамаардаггүй (*Ажил хэргийн харилцаа үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН РАЦИОНАЛ ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения рациональные*). Энэ нь харилцаанд оролцогчдын нэг нэгэндээ өгч болох, эсвэл одоогоор бодитой өгч байгаа ашиг тусад үндэслэсэн, тооцоо, оюун ухаан дээр тулгуурласан харилцаа юм. Хүмүүс хоорондын рационал харилцаа нь сэтгэл хөдлөлийн харилцаатай тэр бүр нийцдэггүй. Хэн нэгэн өөр нэгэн хүнтэй таатай харилцаатай боловч уг харилцаа нь өөрт нь ямар нэгэн ач тусгүй байж болно. Үүнээс эсрэгээрээ, тэрбээр хэн нэгэнтэй таагүй харилцаатай ч ирээдүйд олж болох ашиг тусын төлөө түүнтэй рационал харилцаа үүсгэж болох юм (*Хүмүүс хоорондын сэтгэл хөдлөлийн харилцаа үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН ЗОХИЦУУЛАГЧ ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения координационные*)- гэж нэг нэгнээсээ хамааралгүй, нэг нэгэндээ албан ёсоор захирагдах үүрэг хүлээгээгүй, эрх тэгш хүмүүс үйлдэл, үйл ажиллагаагаа хоорондоо зөвшин нийцүүлэх, тохируулж зохицуулахад чиглэсэн харилцааг хэлнэ. (Немов Р.С.,

Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН СУБОРДИНАР ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения субординационные*)- гэж нийгмийн статус , эрхэлдэг албан тушаал (байгууллага, бүлэг, хамт олны дунд), нийгэмд эзэлдэг байр зэргээрээ ялгаатай хүмүүсийн хоорондох харилцааг хэлнэ. Ийм харилцаа нь үндсэндээ эрх тэгш биш байдаг. Учир нь субординар харилцааны оролцогчид нэг нь нөгөөдөө захирагддаг, нэг нь нөгөөгөөсөө хамааралтай байдаг. Удирдагч ба ажилтнуудын хоорондын харилцаа үүний жишээ болно (*Хүмүүс хоорондын зохицуулагч харилцаа, Нийгмийн статус үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮМҮҮС ХООРОНДЫН СЭТГЭЛ ХӨДЛӨЛИЙН ХАРИЛЦАА (орос. *взаимоотношения эмоциональные*)- гэдэг нь нэг хүний нөгөө хүнийхээ талаарх сэтгэл хөдлөл дээр үндэслэсэн, сэтгэл хөдлөлөөр дамжин илэрхийлэгддэг харилцаа. (*Хүмүүс хоорондын рационал харилцаа үз*). (Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

ХҮЧ БОЛОМЖ (*англ.potential*; орос.*потенциал*) – гэдэг нь 1) үзэгдэл, юмсад дотор нь агуулагдаж байдаг, бүрэн илэрч гараагүй байгаа шинж чанар; 2) хэрэгжээгүй, эсвэл бүрэн хэрэгжээгүй, илрэн гарч ирээгүй байгаа хүч боломж; 3) нуугдмал, далд байгаа бөгөөд зохих нөхцөл нь бүрдсэн үед илрэн гарч ирдэг хүч боломж (шинж чанар) - ийг илэрхийлдэг.

ХҮНИЙ ХҮЧ БОЛОМЖ (*англ. human potential*; орос.*человеческий потенциал*) – хүний шинж чанарын цогц бөгөөд идэвхтэй үйл ажиллагааныхаа явцад уг хүн ямар үр дүнд хүрэх нь энэхүү хүч боломжоос хамаардаг. Өөрөөр хэлбэл, хүрч болох амжилтыг тухайн хүний хүч боломж нь тодорхойлдог. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

Хүний хүч боломж хэмээх энэхүү ухагдахууныг шинжлэх ухаан цэгцтэй тодорхойлоогүй байгаа. Ном, хэвлэлд энэ ухагдахууныг “хүмүүн капитал”, “ажиллах хүчний потенциал”, “ажиллагчдын потенциал” зэргээр олон янзаар тодорхойлж бичдэг. Хүний (хүмүүсийн) хүч боломж гэдэг нь ерөнхий утгаар нь авч үзвэл, хувь хүн практик үйл ажиллагаандаа онолын хувьд гаргаж болох боломжит чадавх юм. Үүнийг “хүний хүчин зүйл” “хүмүүн капитал” гэж бичих тохиолдол бий.

Хүч боломж нь хүний (хүмүүсийн) шинж чанаруудын механик нийлбэр биш, систем шинжтэй ухагдахуун юм. Судлаачид хүч боломжийн систем чанарыг тайлбарлахдаа: 1) Хүч боломж нь систем чанартай (хүний хүч боломж нь уг хүнд байгаа шинж чанаруудын механик нийлбэр биш, харин систем чанартай, хоорондоо уялдаа холбоо, харилцан нөлөөлөл, хамааралтай шинж чанаруудын цогц юм); 2) хүч боломж нь гадаад орчноос хамааралтай (хүний хүч боломжийг бүрэлдүүлж бий болгох, илрүүлж хэрэгжүүлэхэд уг хүний гадна оршдог хүчин зүйлүүд, амьдарч байгаа орчны нөхцөл шийдвэрлэх үүрэгтэй байдаг); 3) хүч боломж нь далд, нуугдмал чанартай. (хүний хүч боломжийн шинж чанарууд ихэвчлэн далд байдаг бөгөөд орчны тодорхой нөхцөл нь

өөрчлөгдөх буюу шинэ орчин бүрэлдэж бий болсон тохиолдолд илрэн гарч ирдэг); 4) хүч боломж нь стратегийн шинжтэй (хүний хүч боломж нь уг хүний ойрын болон ирээдүйн хөгжлийн суурийг бүрдүүлдэг).

Үндэсний хүч боломж гэдэг нь тухайн улсын нийт хүн амын ил болон далд байгаа шинж чанаруудын цогц бөгөөд тухайн орны нийгэм, эдийн засаг, байгаль-экологийн орчин нөхцөл дэх иргэдийнх нь хөгжлийн хүрсэн түвшин, цаашдын хөгжлийн боломжийг илэрхийлдэг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ХҮҮХЭД НАС (англ. *childhood*; орос. *детство*) – гэдэг нь хүүхэд төрснөөс-өсвөр нас эхлэх хүртэлх онтогенез хөгжлийн үе юм. Түүхэн талаас нь авч үзвэл, хүүхэд нас-ны хязгаар нь уртсах хандлагатай байдаг. Энэ нь эдийн засгийн болон социал технологид гарч байгаа дэвшилтэй холбоотойгоор хүүхдийг хүмүүжүүлэх, сургах, өсгөж бойжуулах асуудал нарийн нийлмэл болж байгаатай холбоотой. 19 дүгээр зуун хүртэлх үед хүүхэд нас нь нийгмийн сонирхлын төвд биш, харин захдуу оршиж байв; хүүхэд насыг үндсэндээ хөгжөөгүй, нас биед хүрч боловсроогүй, насанд хүрэгчдийн шинж чанар бүрэлдээгүй хэмээн үзэж байсан.

Хүүхэд насны орчин үеийн ойлголт нь Ж.Руссо, Германы романтик үзэлтэн Гёте нарын хүүхэд хэмээх бие хүний тухай, хүүхдийн амьдралын үнэ цэнийн тухай үзэл санаанаас эхлэлтэй. Хожим нь (19 дүгээр зууны хагас, ялангуяа 20 дугаар зуунд) хүүхэд нас нь урлаг (уран зохиол, уран зураг, кино), мөн шинжлэх ухаан (ж-нь, хүүхдийн сэтгэл судлал)-ы судалдаг чухал асуудлын нэг болсон.

Сэтгэл судлалын ухаанд хүүхэд нас-ыг дараах байдлаар үечилдэг: нялх нас (0-1), бага нас (1-3), сургуулийн өмнөх нас (3-6/7 нас) болон бага сургуулийн нас (6/7-11/12). Орчин үеийн соёл иргэншилд хүүхэд нас нь насанд хүрэгчдээс шилжилтийн үеэр (өсвөр нас, идэр нас) зааглагддаг (*Нас, Насны хямрал үз*). (Эх сурвалж: Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2008)

ХЭН БОЛОХОО ТОДОРХОЙЛЖ БУЙ ХҮНИЙ ИДЭВХТЭЙ БАЙР СУУРЬ (англ. *active position of the self-determining human*; орос. *активная позиция самоопределяющегося человека*) – гэж хэн болох, хэн байхаа тодорхойлохын утга учрыг ухаарсан, энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд бэлэн байгаа; уг асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд бие дааж хүчин чармайлт гаргадаг; ажил, мэргэжлийн зөвлөхөд өөрөө хандсан, эсвэл хандахад бэлэн байгаа; зөвлөхийн зөвлөсний дагуу үйлдэл хийх, зөвлөснөөс илүү ихийг өөрийн санаачилгаар гүйцэтгэхэд бэлэн байгаа; амьдралдаа баримталж ирсэн үнэлэмж, хэв маяг, зохион байгуулалтыг шүүн тунгааж, шинэ байр сууриас хандахад бэлэн байгаа; илүү чухал амжилтад хүрэхийн тулд цаг хугацаагаа үр бүтээлтэй зарцуулах, агшин зуурын хүсэл, таашаалаас татгалзахад бэлэн байгаа хандлагыг хэлнэ. (Эх сурвалж: Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – С. 10; Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007)

ХЯНАЛТЫН ЛОКУС (англ. *locus of control*; орос. *локус контроля*) – өөрийнхөө болон бусад хүмүүсийн үйлдлийг ойлгох, тайлбарлахдаа баримталдаг бие хүний дотоод хандлага, стратегийг хэлнэ. Хүмүүс өөрийнхөө болон бусдын үйлдлийн үр дагаврын шалтгаан, хариуцлагыг хэн нэгэнд хамааруулахдаа баримталдаг стратеги, арга,

хандлагыг сэтгэл судлаач Ж.Роттер (Rotter, 1966) “*хяналтын локус*” гэх нэр томъёогоор тэмдэглэсэн байдаг.

Хэрэв хэн нэгэн хүн аливаа авир үйлдэл, үйлдлийнхээ шалтгааныг өөрийн сэтгэл зүйтэйгээ холбож үздэг бол *хяналтын дотоод локус-тай* гэнэ. Харин авир үйлдлийн шалтгааныг өөрөөс нь үл хамаарах гадаад нөхцөл, үйл явдалтай холбон үздэг бол *хяналтын гадаад локус-тай* гэдэг.

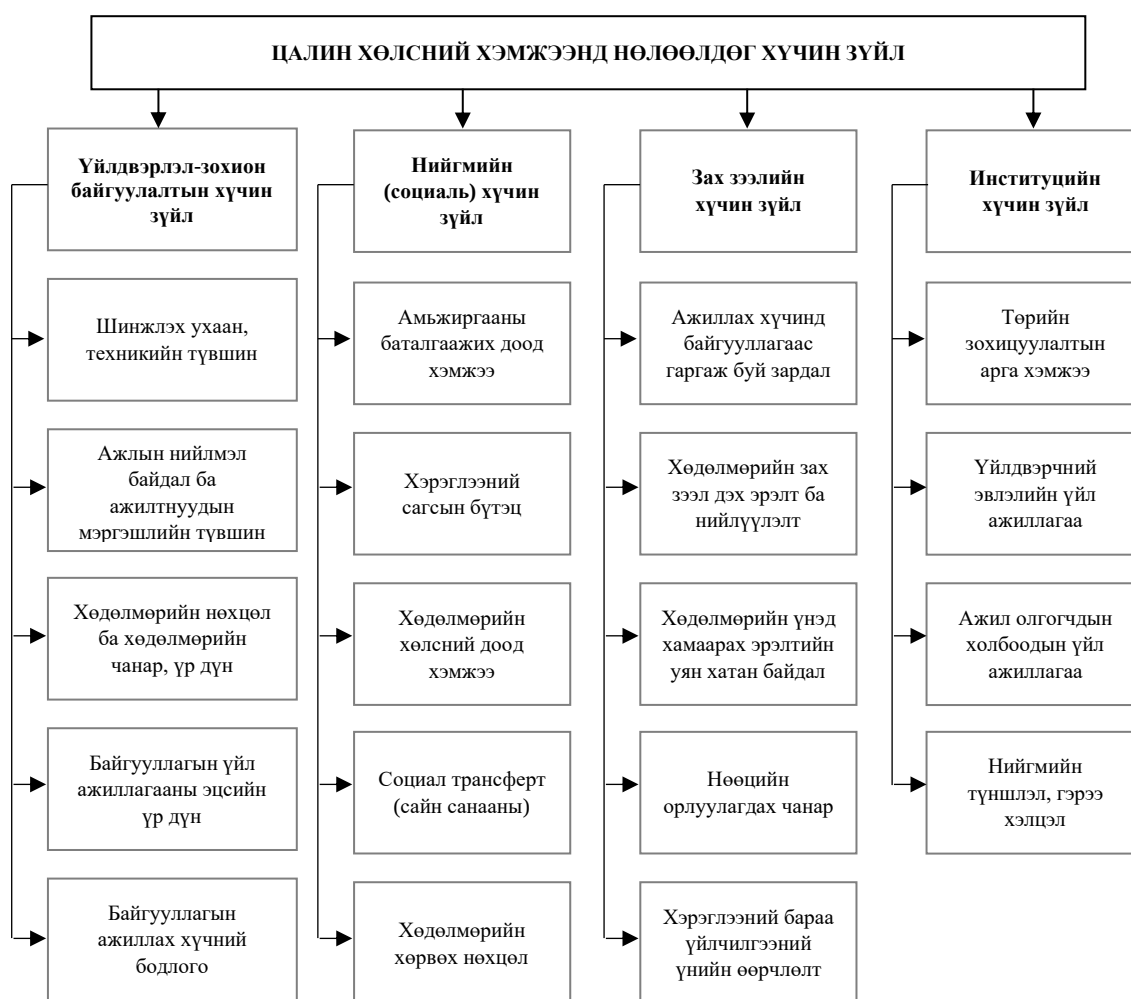
Хяналтын локус бол бие хүний тогтвортой илэрдэг онцлог шинж юм. Хяналтын локусын шинжээр нь хүмүүсийг хоёр хэв шинжид ангилдаг. Хяналтын дотоод локус зонхилдог хүмүүсийг “*интернал*” хэв шинжтэй, харин хяналтын гадаад локус давамгайлдаг хүмүүсийг “*экстернал*” хэв шинжтэй гэдэг. Интернал хэв шинжтэй хүмүүс үйлдэл, үйл ажиллагааныхаа хариуцлагыг өөр дээрээ авдаг. Харин экстернал хэв шинжтэй хүмүүс нь үйлдэл, үйл ажиллагааныхаа хариуцлагыг бусад хүмүүс, өөрсдөөс нь үл хамаарах нөхцөл байдалд (тохиолдол, аз, заяа төөрөг гэх далдын хүчин зүйл, гайт үйл явдал г.м) тохдог.

Дж.Роттерын үзсэнээр: хяналтын локус нь бие хүний нэг онцлог шинжийн хувьд хүүхэд насанд нь (эцэг эх, багш, хүмүүжүүлэгч зэрэг нөлөө бүхий хүмүүс өөрт нь хэрхэн хандаж байгаагаас тусгал авах замаар) төлөвшиж эхэлдэг байна. Хяналтын дотоод локус бүхий эцэг эх хүүхдүүддээ шаардлага тавьж, зарчимтай, тууштай хандаж, тусалж дэмжин, аядуу ханддаг аж. Харин хяналтын гадаад локус бүхий эцэг эхчүүд хүүхдүүддээ үүнээс эсрэгээр ханддаг. Үр дүнд нь хүүхдүүдэд эцэг эхийнхтэй нь ижил хяналтын локус төлөвшдөг байна. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

Ц-2

ЦАЛИН ХӨЛС (англ. *salary*; орос. *заработная плата*) - гэдэг нь: 1) ажилтан хүний болон түүний өрх гэрийн гишүүдийн материаллаг, оюун санааны хэрэгцээг хангах, мөн ажиллах хүчийг нөхөн үйлдвэрлэхэд шаардагдах хэрэглээний эд зүйл, үйлчилгээний өртөгт дүйцэхүйц ажиллах хүчний үнэ; 2) ажилтны орлогын нэг хэсэг бөгөөд ажилтан хүн өөрийн мэдлэг, чадвар, дадал, биеийн хүч г.м нөөцийн өмчийн эрхээ хэрэгжүүлж байгаа эдийн засгийн хэлбэр; 3) ажилтанд олгож байгаа байгууллагын цэвэр орлогын нэг хэсэг бөгөөд энэ нь түүний байгууллагадаа оруулсан бодит хувь нэмэр, зарцуулсан хөдөлмөрийнх нь чанар чансаа, байгууллагын ажлын эцсийн үр дүн зэргээс хамаардаг.

Зах зээлийн эдийн засгийн үед цалин хөлс нь гурван үүрэгтэй: а) *нөхөн үйлдвэрлэх үүрэг* - ажилтан ажиллах хүчээ (биеийн хүчний болон оюун санааны хувьд ажиллах чадавх) нөхөн сэргээхэд шаардагдах материаллаг зүйл болон үйлчилгээг авч хэрэглэх боломж олгох; б) *урамиуулах үүрэг* - ажилтанд үр бүтээлтэй ажиллах сонирхол төрүүлэх, улмаар байгууллагад үйлдвэрлэл, үйлчилгээгээ үр дүнтэй явуулах, ашиг олох боломж бүрдүүлэх; в) *тохируулах үүрэг* - хөдөлмөрийн зах зээл дээрх тодорхой ажиллах хүчний чанарын, мөн бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээний эрэлт, нийлүүлэлтэд тохируулагчийн үүрэг гүйцэтгэх зэрэг болно. Цалин хөлсний хэмжээнд бүлэг хүчин зүйлүүд нөлөөлдөг (Зураг).



Зураг. Цалин хөлсний хэмжээнд нөлөөлдөг бүлэг хүчин зүйлүүд.

(Эх сурвалж: Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012;)

ЦЭЭЖЛЭХ (англ. *memorizing*; орос. *запоминание*) – гэдэг нь мэдээллийг ой санамждаа оруулах үйл явц; ой санамжид явагддаг үйл явц юм. Ой санамж дахь үйл явцын шинж чанар, аргаас нь хамааруулан: аяндаа цээжлэх; зорилготой цээжлэх; механикаар цээжлэх; ухаарч цээжлэх гэж ангилдаг.

Аяндаа цээжлэх гэдэг нь зорилго тавихгүйгээр, хүчин чармайлтаа төвлөрүүлэхгүйгээр, цээжилж авах материалаа урьдчилан сонгохгүйгээр, мөн цээжлэхийн тулд аливаа арга хэрэглэхгүйгээр цээжлэх үйл явц юм. Аяндаа цээжлэх үед цээжилсэн зүйлийн бүрэн гүйцэд, яв цав байдал, бат бэх чанар нь тухайн хүний үйл ажиллагааны зорилго, сэдэл, аргаас хамаардаг. Цээжилж байгаа зүйл нь үндсэн үйл ажиллагаатай холбоо хамааралтай нөхцөлд цээжлэх үйл явц нь илүү үр дүнтэй байдаг. Аяндаа цээжлэхийн үр дүн нь тухайн хүний оюун ухааны идэвх, бие даасан ажиллагааны түвшнээс шалтгаалдаг: оюун ухааны хүчин чармайлт бага шаардах материал нь тааруухан цээжлэгддэг бөгөөд цээжлэгдсэн нь бат бэх биш байдаг.

Зорилготой цээжлэх үед хүн өөрөө санаачилсан буюу бусдаас оноосон тэр, тэр зүйлийг цээжилнэ гэсэн зорилготой, түүндээ сэдэлжсэн байдаг. Зорилготой цээжлэх нь ой санамжийн тусгай үйлдэл бөгөөд үр дүн нь зорилгын агуулга, онцлогоос шалтгаалдаг. Зорилготой цээжлэх үйл явцыг үр дүнд хүргэхийн тулд дараах аргыг хэрэглэдэг: цээжлэх зүйлийн төлөвлөгөө гаргах; цээжлэх аргуудыг харьцуулж, үр дүнтэйг нь сонгох; цээжлэх зүйлийг ангилах, системчлэх; төсөөтэй болон ялгаатай байдлаар нь ялгах, бүлэглэх г.м. Зорилготой цээжлэх нь аяндаа цээжлэхтэй харьцуулбал илүү үр дүнтэй, давуу талтай: цээжлэх үйлдэл нь системтэй; цээжлэх үйл ажиллагаа ухамсартай явагддаг; цээжилсэн зүйл нь бат бэх, удаан хугацаагаар хадгалагддаг.

Механикаар цээжлэх үед цээжлэх зүйлсийн хоорондын логик уялдаа холбоог харгалзахгүйгээр, дэс дарааллаар нь цээжилдэг. *Ухаарч цээжлэх* үед цээжлэх зүйлийн логик, шалтгаан - үр дагаврын холбоог танин мэдэж, түүний үндсэн болон хоёр дахь зэргийн утга учрыг ялгаж, агуулгынх нь хувьд цээжилдэг. Ухаарч цээжлэх нь механикаар цээжлэхээс үлэмж илүү үр дүнтэй. Гэхдээ ухаарч (агуулгын) цээжлэх болон механикаар цээжлэх нь хоорондоо нягт холбоотой. Ой санамжийн аливаа үйлдэлд цээжлэхийн энэ хоёр үйлдэл зэрэгцэн явагддаг.

Цээжлэх үйл явцад дараах хүчин зүйлс нөлөөлдөг: 1) цээжлэх зүйлийн онцлог (субъект цээжлэх зүйлээ хэдий хэр ухаарсан, уг мэдээлэл субъектэд хэдий зэрэг утга учиртай байна, тэр хэмжээгээр илүү сайн цээжлэгдэнэ); 2) цээжлэх зүйлийн томъёолол, өнгө аяс буюу контекст (цээжлэх зүйл нь судалж байгаа хичээлийн томъёолол, өнгө аястай нийцэж байх тохиолдолд илүү сайн цээжлэгддэг. Үүнийг контекстийн нөлөө гэдэг); 3) давтах үйлдэл (давтах үйлдэл нь ой санамжид орж байгаа зүйлийг шүүн тунгаах, боловсруулах хугацааг уртасгаж өгдөг). (Сурах/суралцах зорилгын таксономи үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Bernstein, Douglas (2010). *Essentials of Psychology*)

Ч-7

ЧАДАВХ (англ. *abilities, aptitudes, capabilities*; орос. *способности*)– гэдэг нь хүмүүсийн хоорондын ялгааг нөхцөлдүүлдэг, төрөл бүрийн үйл ажиллагааны хүрээн дэх амжилтын ялгаатай байдлын шалтгааныг тайлбарлах боломж олгодог бие хүний сэтгэл зүйн онцлог чанар юм. Сэтгэл судлал нь шинжлэх ухаан болж хөгжиж ирсэн түүхэн үеүдэд *чадавх* хэмээх ухагдахууныг янз янзаар ойлгож, тайлбарлаж ирсэн байна. *Чадавх*-ын талаарх орчин үеийн томъёолол, ойлголт нь 19-20 дугаар зуунд бүрэлдэж бий болжээ.

Бие хүний *чадавх* нь уг хүний мэдлэг, чадвар, дадлаас ялгаатай. Тухайлбал, хэн нэгэн чадавхтай бол өөрт нь дутагдаж байгаа мэдлэг, чадвар, дадлыг хялбархан сурч эзэмшинэ. Хэрвээ чадавхгүй бол шинэ мэдлэг, чадвар, дадал, үйлдлийг эзэмшихдээ хүндрэлтэй учирна. Мэдлэг, чадвар, дадал нь *хөгжсінгүй чадавх*-ын хүрээнд багтдаг боловч чадавх хараахан биш. Харин *чадавх* нь мэдлэг, чадвар, дадлыг хэр хурдтай, чанартай сурч эзэмшиж байгааг илтгэдэг. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

ЧАДАВХ (ТӨРЛҮҮД). Чадавхыг онолын ба практик; төрөлх ба амьдралын явцад сурч эзэмшсэн (олдмол); ерөнхий ба тусгай; бодит үйлдлийн ба харилцааны гэсэн үндсэн төрлүүдэд ангилдаг.

Онолын чадавх нь шинжлэх ухааны ухагдахууныг тодорхойлох, таньж мэдэх, ялган зааглах, таамаглал дэвшүүлэх, баталж нотлох, шинжлэх ухааны онолыг бүтээх, шинэчлэх зэргээр илэрдэг. *Практик чадавх* нь өдөр тутмын болон мэргэжлийн үйл ажиллагааны асуудлыг амжилттай шийдвэрлэх чадвар, идэвхтэй бүтээлч үйл ажиллагаагаар илэрдэг.

Төрөлх чадавх гэдэг бол түүнийг цаашид хөгжүүлэхэд нь төрмөл шинж чанар шаардагддаг тийм чадавхууд юм. *Төрөлх чадавх*-ыг хөгжүүлэхэд сургалт, дасгал сургуулилт эерэг нөлөөтэй боловч хөгжлийн эцсийн үр дүн нь тухайн хүнд байгаа төрмөл (задатки) шинж чанараас үлэмж шалтгаалдаг. Жишээлбэл, хэн нэгэн төрөлхийн өндөр нуруутай, хурдтай, эрч хүчтэй, нарийн нийлмэл хөдөлгөөний эвсэлтэй бол сагсан бөмбөг, гар бөмбөг зэрэг спортын төрөлд, тийм төрмөл (задатки) шинжгүй нэгэнтэй харьцуулбал илүү амжилт гаргана. *Сурч эзэмшсэн (олдмол) чадавх* гэдэг нь уг чадваруудыг төлөвшүүлж, хөгжүүлэхэд дасгал сургуулилт шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг тийм чадавхууд юм. Өөрөөр хэлбэл, *сурч эзэмшсэн (олдмол) чадавх* нь төрмөл шинж чанараас төдийлөн шалтгаалдаггүй, харин сургалт, дасгал сургуулилтын үр дүнд хөгжиж, төлөвшдөг. Ийм чадавхад эн тэргүүнд мэргэжлийн нарийн нийлмэл үйлдэл, үйл ажиллагаатай холбоотой бие хүний өндөр дээд чадавхууд, мөн зохион байгуулах чадавх, харилцааны чадавх, авир үйлийн чадавх хамаарна.

Ерөнхий чадавх нь үндсэндээ хүн бүрт байдаг бөгөөд харин янз янзын түвшинд хөгжсөн байх нь бий. Хүний оюун ухааны болон хөдөлгөөний чадавх үүнд хамаарна. *Ерөнхий чадавх*-тай хүмүүс олон төрлийн үйл ажиллагаанд амжилтад хүрэх магадлалтай. *Тусгай чадавх* нь тэр болгон хүн бүрт байдаггүй, харин зарим хүмүүст байдаг. *Тусгай чадавх* нь түгээмэл биш, онцлог, тусгай төрлийн үйл ажиллагааг амжилттай гүйцэтгэх боломж олгодог. *Тусгай чадавх*-ууд олон төрөл байдаг бөгөөд хүний чадавхын ихэнх хувийг эзэлдэг. Тухайлбал, урлагийн, бүтээх үйлийн, математикийн, хэл шинжлэлийн, инженерийн, хөгжмийн, спортын чадавх г.м.

Бодит үйлдлийн чадавх нь биет объектуудтай харьцах үйл ажиллагааны төрлүүдэд илэрдэг. Тухайлбал, аливаа материалыг ашиглан төрөл бүрийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, засварлах, зураг зурах, тооцоолол хийх, орчуулах, шинжилгээ судалгааны ажил гүйцэтгэх г.м. *Харилцааны чадавх* нь хүмүүстэй харьцах чадвараар илэрнэ. Тийм

чадавхад, жишээлбэл, илтгэх, зохион байгуулах, итгэл үнэмшил төрүүлэх, нөлөөлөх, манлайлах г.м чадварууд хамаарна. (*Төрөлх чадавх, Дээд чадавх, Дивергент чадавх, Харилцааны чадавх, Конвергент чадавх, Ой санамжийн чадавх, Ерөнхий чадавх, Зохион байгуулах чадавх, Сурч эзэмшсэн (олдмол) чадавх, Тусгай чадавх, Бүтээлч чадавх-ыг үз*). (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008)

ЧАДАВХ (ЧАДАВХ БА ТӨРМӨЛ ШИНЖ (ЗАДАТКИ) - ИЙН ШҮТЭЛЦЭЭ). Төрмөл шинж (задатки) анатоми, физиологийн түвшинд илэрхий ажиглагдаж байлаа ч гэсэн тэр нь чадавхыг хөгжүүлэхэд зөвхөн урьдач нөхцөл болдог. Өөрөөр хэлбэл, төрмөл шинж (задатки) нь чадавхыг хөгжүүлэх баталгаа биш. Хэн нэгэн хүнд сайн төрмөл шинж (задатки)-үүд байгаа бол *зөв зохион байгуулалттай сургалт, хүмүүжлийн ажлын дүнд* уг хүний төрмөл шинжийг түргэн хугацаанд хөгжүүлж, чадавх болгон хувиргах боломжтой юм. Тийм хүний чадавх нь (төрмөл шинжгүй өөр нэгэнтэй харьцуулбал) илүү өндөр түвшинд хөгжих боломжтой. Хэрэв хүн өөрт байгаа төрмөл шинж (задатки)-ээ зорилго чиглэлтэй хөгжүүлэхгүй аваас тэрхүү төрмөл шинж нь хөгжингүй чадавх болж хувирдаггүй байна.

Төрмөл шинж (задатки) нь хүний насны тодорхой үеүдэд илэрдэг, бас хөгждөг байна. Чадавхыг хөгжүүлэх үйл ажиллагаа тэр үеүдтэй нь давхацсан тохиолдолд илүү амжилтад хүрдэг. Жишээлбэл, төрмөл шинж (задатки) нь илрээгүй байгаа үед нь чадавхыг хөгжүүлэх гэвэл тэр болгон үр дүнд хүрэхгүй. Чадавхыг хөгжүүлэх ажлыг төрмөл шинж илэрч хөгждөг насны үеэс нь хожуу эхэлбэл, тодорхой үр дүнд хүрэх боловч хүндрэл, бэрхшээлтэй учирч, цаг хугацаа их зарцуулна.

Эндээс дүгнэвэл, нэг талаас төрмөл шинжийн илрэх байдал, нөгөө талаас чадавхын хөгжил нь хоорондоо цаг хугацааны шүтэлцээтэй: *хүний төрмөл шинжүүд илэрч эхэлж байгаа үед нь (үүнийг хөгжлийн сензитив үе гэдэг) чадавхыг хөгжүүлж эхлэх шаардлагатай.*

Төрмөл шинжүүд нь тод томруун илрээгүй хүний хувьд ч чадавхыг нь тодорхой түвшин хүртэл хөгжүүлэх боломжтой байдаг. Энэ боломж нь төрмөл шинж, чадавх хоёр нь шууд-харилцан хамааралгүй болохыг илтгэдэг: нэг төрлийн төрмөл шинжүүд дээр тулгуурлан олон чадавхыг хөгжүүлэх боломжтой; мөн олон төрлийн төрмөл шинж дээр тулгуурлан нэгэн чадавхыг хөгжүүлж болно. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ЧАДАВХ (ХӨГЖҮҮЛЭХ НЬ). Чадавхыг хөгжүүлэх гэж түүнийг сайжруулах юм уу, боловсронгуй болгохыг хэлнэ. *Чадавхын хөгжил* гэдэг нь тухайн хүнд урьд өмнө байгаагүй чадавх бүрэлдэн бий болох, эсвэл энгийн чадавх нь хөгжсөөр дээд чадавх болж хувирах үйл явц юм. Хүний чадавх нь төгөлдөржин боловсронгуй болж, үйл ажиллагааны тодорхой төрлүүдэд өндөр амжилтад хүрч байгаа бол энэ нь чадавхын хөгжлийн илэрхийлэл болно.

Чадавх нь зөнгөөрөө, эсвэл *зорилго чиглэлтэй*; урсгалаараа, эсвэл *зохион байгуулалттай* арга замаар хөгждөг. Чадавхыг зохион байгуулалттайгаар хөгжүүлэх зорилтыг бүх шатны боловсролын байгууллагын ажилтан, багш сурган хүмүүжүүлэгчид шийдвэрлэдэг.

Чадавхыг үр дүнтэй хөгжүүлэхэд зохистой урьдач нөхцөл шаардагддаг. Энэ бол хүний чадавх бүрэлдэн бий болж, харьцангуй богино хугацаанд өндөр түвшинд хүрч хөгждөг нөхцөл юм. Зохистой урьдач нөхцөл нь: 1) хүнд хөгжүүлэх чадавхын төрмөл шинж (*makings; задатки*) байх; 2) хүнд байгаа төрмөл шинжүүдийг цаг алдалгүй, бүрэн хэмжээгээр тодорхойлох; 3) төрмөл шинж нь илэрч гардаг, холбогдох чадавх нь бүрэлдэн хөгждөг үйл ажиллагааны төрлүүдэд хүнийг идэвхтэй оролцуулах; 4) олон янзын чадавх шаарддаг үйл ажиллагааны төрлүүдэд хүнийг оролцуулах; 5) чадавхыг хөгжүүлэх арга зүйг чанартай эзэмшсэн, мэргэжсэн ажилтнууд байх; 6)

чадавхыг хөгжүүлэх сургалтад орчин үеийн өндөр үр нөлөө бүхий арга технологи хэрэглэх; 7) чадавхыг хөгжүүлж байгаа байдлыг системтэй хянаж, үнэлэх, оролцогчдын идэвхтэй оролцоог хангах зэрэг болно. (Эх сурвалж: Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ЧАДАВХЫН ТЕСТ (англ. *ability tests, aptitude tests*; орос. *тесты способностей*) – энэ бол бие хүний мэргэжлийн үйл ажиллагааны амжилт болон бүтээх үйлийн амжилтыг нөхцөлдүүлдэг ерөнхий болон тусгай чадавхын хөгжлийн түвшинг оношилдог тестүүд юм. Хүний ерөнхий авьяаслаг чанарыг тогтоох *оюун ухааны тест* болон *бүтээлч чадавхын тест* ихээхэн түгээмэл хэрэглэгддэг. Тусгай чадавхыг тодорхойлдог олон тест байдаг: *спортын; хөгжмийн; урлаг уран сайхны, математикийн* г.м. Үүний зэрэгцээ мэргэжлийн ерөнхий чадавхыг тодорхойлдог тестүүд байдаг бөгөөд тэдгээрийн нэг нь GATB (General Aptitude Test Battery) тест юм. Энэхүү тестээр оюун ухаанаас гадна анхаарал, ой санамж, мэдээллийг тусгаж авах чадавх, гар хурууны хөдөлгөөний эвслийг хэмждэг. Чадавхын тестийг ерөнхий боловсролын сургуульд ганцаарчилсан сургалт явуулах, мэргэжлийн баримжаа олгох болон мэргэжил сонголтод өргөн хэрэглэдэг (*Чадавх, Оюун ухааны тест, Амжилтын тест, Тусгай чадавхын тест* үз). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ЧАДВАР (англ. *skill*; орос. *умение*) – нь шинэ мэдлэг, шинэ үйлдэл, үйл ажиллагааг эзэмшсэн байдал, мэдлэгээ зөв хэрэглэх түвшинг илтгэдэг ухагдахуун юм. *Чадвар* нь мэдлэг, дадал хоёрын хооронд оршдог (дадлын түвшинд хараахан хүрээгүй) завсрын түвшин юм. Эхний түвшин нь эзэмшсэн *мэдлэг* (дүрэм журам, теорем, тодорхойлолт г.м)-ийн хэлбэртэй байна. Цааш цаашдаа практикт хэрэглэснээр, энэхүү мэдлэг нь үйлдлийн шинжийг олж, зөв гүйцэтгэсэн үйл ажиллагаа хэлбэрээр илэрнэ. Чадвар-ын түвшин дэх үйлдэл, үйл ажиллагааны арга нь мэдлэгээр тохируулагддаг. Цаашдын дасгал, сургуулилтын дүнд чадвар нь *дадал*-ын түвшинд хүрч хөгждөг. Ингэснээр, үйл ажиллагаа нь автомат түвшинд хүрдэг бөгөөд зөвхөн бэрхшээл тохиолдсон нөхцөлд мэдлэгтээ эргэж ханддаг. Мэдлэгээс-чадварт; чадвараас-дадалд шилжих ерөнхий логик нь ийм юм. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Евразия”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

ЧӨЛӨӨТЭЙ БИЧИХҮЙ (англ. *free writing*; орос. *фрирайтинг*)- нь толгойд орсон дурын санаа бодлоо “тархины” дайралт аргын адилаар чөлөөтэй бичиж, тэмдэглэх арга. Өөрөөр хэлбэл, толгойд бууж байгаа санаа бодлоо тодорхой хугацааны хязгаарт (10-20 минут) багтаан механикаар бичиж, тэмдэглэх явдал юм. Бичиж байгаа зүйлээ хянаж, завсарлахгүйгээр, өөрчлөхгүйгээр, зөв бичих дүрмийн болон найруулгын алдаа гаргачихвий гэж санаа зовохгүйгээр шууд бичиж, тэмдэглэдэг. Чөлөөтэй бичихүйн арга нь мухардмал, зориг мохсон зэрэг хямралт байдлаас гаргахад тусалдаг. Энэ аргыг бизнесийн зорилтуудыг шийдвэрлэх, үзэл санаагаа өдөөж хөгжүүлэх, өгүүлэл, ном бичих, тэмдэглэл хөтлөхөд өргөн хэрэглэдэг.

Марк Леви чөлөөтэй бичиж сурах дараах үндсэн 6 дүрмийг санал болгосон байна: 1) хэт их хүчин чармайлт гаргахгүй бичих (онцгой, төгс төгөлдөр зүйл бичнэ гэж мэрийхийн оронд зүгээр л өөрийгөө тайвшруулах); 2) түргэн, бас тасралтгүй бичих (тасралтгүй бичсэнээрээ та засварлаж, сайжруулна гэсэн бодлоо хойш тавина, ингэснээрээ таны тархи шинэлэг санааг тасралтгүй хөврүүлэх боломжтой болно); 3) цаг хугацааны хязгаарт багтаж бичих (энэ нь таныг сэдэлжүүлнэ, хугацааны хязгаар тогтоосноор таны оюун ухаан төвлөрнө); 4) юу бодогдож байна, түүнийгээ л бичих

(чөлөөтэй бичихүй нь албан ёсны зүйл бус, энэ бол ердөө л таны сэтгэхүйн үйл явцыг цаасан дээр буулгаж байгаа хэрэг юм. Өөртөө зориулж, өөрийнхөө ухаан бодолд зориулж бич); 5) сэтгэхүйгээ хөгжүүлэх (ямар нэгэн оюун дүгнэлтээ та зөв гэж үзвэл, үүндээ тулгуурлан хэд хэдэн логик алхам хийнэ, дараа нь магадгүй та гайхалтай том дүгнэлтэд ч хүрч болно); 6) анхаарлаа өөр зүйлд хандуулах (өөртөө бичгийн хэлбэрээр энгийн асуулт тавь, энэ нь таны анхаарал, оюун санааг судлагдаагүй өөр нөхцөл байдалд чиглүүлнэ, тэнд таны оюун санаа өмнөхийн адилаар ажиллаж эхлэнэ) (Эх сурвалж: Goldberg, Natalie. Writing down the Bones: Freeing the Writer Within. 1986; Марк Леви. Фрирайтинг. Современная техника поиска креативных решений. — М.: Эксмо, 2011)

Ш-5

ШАГНАЛ, УРАМШУУЛАЛ (англ. *bonus, incentive*; орос. *премиальная оплата труда*) – гэж ажилтан, албан хаагчийн ажлын үр дүн, эсхүл тухайн байгууллагын ажлын эцсийн үр дүнд оруулсан хувь нэмэр, хүчин чармайлтыг үнэлэн ажил олгогчоос олгож буй мөнгөн урамшууллыг хэлнэ. Үүнд урамшуулал, онцгой үүрэг даалгавар гүйцэтгэсний төлөө олгосон нэг удаагийн мөнгөн шагнал, хууль тогтоомж, хамтын гэрээ хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад эрхийн актаар тогтоон олгож буй мөнгөн урамшуулал багтдаг. Ажилтны цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрддэг. (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль (1999); Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ШИЙДВЭР ГАРГАХ (англ. *decision making*; орос. *принятие решения*) – гэдэг нь зорилго, түүнд хүрэх аргыг сонгохтой холбоотой ухамсарт үйлдэл гэж сэтгэл судлалын ухаанд үздэг. Шийдвэр гаргах үйл явц нь зорилго, үнэлгээ, сэдэл, байр суурь, утга учрын талаарх бодомж, оюун дүгнэлтийг агуулдаг. Шийдвэр гаргах үе шатууд: асуудлыг оношлох; шийдвэр гаргахад нөлөөлөх хязгаарлалтуудыг тодорхойлох, шалгуур тогтоох; асуудлыг шийдэх хувилбаруудыг тогтоох; шийдвэрийн хувилбаруудыг үнэлэх; хувилбарыг эцэслэн сонгох зэрэг болно. Сонгосон хувилбарыг (шийдвэрийг) хэрэгжүүлсний үр дүнд асуудал бүрэн шийдэгдсэн тухай эргэх холбоогоор нотлох хүртэл шийдвэр гаргах үйл явц үргэлжилдэг.

Математикийн онолын үүднээс авч үзвэл: шийдвэр гаргах гэдэг нь *өгөгдсөн тооны хувилбаруудын дундаас байгаа шалгуурын дагуу сонголт хийх үйлдэл* юм. Гэхдээ сэтгэл зүйн бодит байдал нь онолын схемтэй тэр бүр давхцахгүй байх нь бий: хувилбарууд, тэдгээрийн үр дагаврыг үл ойшоох, мэдээллийн хязгаарлагдмал байдал, бодит магадлалыг дутуу, эсвэл хэтрүүлж үнэлэх, хамтын үйл ажиллагааны явцад шийдвэр өөрчлөгдөх, зорилт, эрсдэлийг дутуу тооцоолох, хэт өөдрөг төсөөлөлд хөтлөгдөх г.м. Ийм нөхцөлөөс үүдэн, шийдвэр гаргалтын онолын схем ба шийдвэр гаргалтын талаарх сэтгэл зүйн төсөөлөл хоорондоо ялгаатай байдаг. (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

ШИНЖИЛГЭЭ (PEST) (англ. *PEST analysis*; орос. *PEST анализ*)- гэдэг нь компанийн бизнест нөлөөлж байгаа гадаад орчны (улс төрийн/political; эдийн засгийн/economic; нийгмийн/ social; технологийн/technological) хүчин зүйлсийг судалж илрүүлдэг маркетингийн арга. Улс төр нь эрх мэдлийн харилцааг зохицуулж байдаг бөгөөд үүгээрээ компанийн гадаад орчинг (тухайлбал, шаардлагатай чухал эх үүсвэрийг ямар

нөхцөлөөр олж авах г.м) тодорхойлдог. Эдийн засаг нь нөөцийн хуваарилалтыг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ нь компанийн үйл ажиллагааны чухал нөхцөл болдог. Нийгмийн хүрээний судалгаагаар хэрэглэгчдийн үнэлэмжийг тодорхойлдог. Технологийн хүчин зүйлийг судалснаар технологийн хөгжлийн хандлага, зах зээлийн өөрчлөлт (эрэлт, нийлүүлэлтийн байдал, зах зээлээ алдах, шинэ төрлийн бүтээгдэхүүн гарч ирэх г.м)-ийг таамагладаг. PEST-шинжилгээг хууль эрх зүй, хүрээлэн буй орчин гэсэн 2 хүчин зүйлээр (legal ба environmental) өргөжүүлсэн хувилбар нь PESTLE-шинжилгээ юм.

Улс төрийн хүчин зүйлд: бүх түвшний сонгууль; хууль эрх зүйн өөрчлөлт; улс орон, олон улсын гэрээ, конвенц-д нэгдэх; салбар дахь төрийн зохицуулалт; өрсөлдөөнийг төрийн зүгээс зохицуулах г.м; *Эдийн засгийн хүчин зүйлд:* үндэсний нийт бүтээгдэхүүний өсөлт; инфляц (үнэ, ханшийн өөрчлөлт); үндэсний мөнгөн тэмдэгтийн ханшийн өөрчлөлт; төв банкны бодлогын хүү; хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин; эрэлт; зах зээл ба худалдааны мөчлөг; эрчим хүчний үнэ; түүхий эдийн үнэ; коммуникацын зардал; хэрэглэгчдийн худалдан авах чадварын бууралт г.м; *Нийгмийн хүчин зүйлд:* хүн амын суурь үнэлэмжийн өөрчлөлт; амьдралын түвшин, хэв маягийн өөрчлөлт; хөдөлмөрлөх болон амарч зугаацахад хандах хандлага; хүн ам зүйн өөрчлөлт; шашны нөлөө; олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслийн нөлөө г.м; *Технологийн хүчин зүйлд:* судалгаа, туршилт-зохион бүтээлтийн хандлага; шинэ патент; шинэ бүтээгдэхүүн; технологийн хөгжил г.м тус тус багтдаг. (Эх сурвалж: Современный стратегический анализ. Н.А.Жданкин. 2014; Попов В. Н. Системный анализ в менеджменте: учебное пособие.М.: 2010. КНОРУС; Schmieder-Ramirez, J. and Mallette, L., Using the SPELIT Analysis Technique for Organizational Transitions, 2015)

ШИНЖИЛГЭЭ (SWOT) (англ. *SWOT analysis*; орос. *SWOT анализ*)- гэдэг нь стратегийн төлөвлөлтийн арга бөгөөд байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүчин зүйлсийг илрүүлж 4 категорид ангилж үздэг: давуу талууд (*strengths*); сул талууд (*weaknesses*); боломжууд (*opportunities*); аюул занал (*threats*). Энэ аргыг анх 1965 онд Харвардын их сургуулийн профессорууд (Leraned, Christensen, Andrews, Guth нар) дэвшүүлж, санал болгосон байдаг.

Давуу тал (S) ба сул тал (W) нь дотоод орчны хүчин зүйл, харин боломж (O) ба аюул занал (T) нь гадаад орчны хүчин зүйл юм. Жишээлбэл, үйлдвэрийн хувьд үйлдвэрлэж байгаа бүтээгдэхүүний нэр төрөл нь дотоод орчны хүчин зүйл; харин худалдааны хууль тогтоомж нь гадаад орчны хүчин зүйл болно. SWOT шинжилгээг зөвхөн ямар нэгэн байгууллага дээр төдийгүй, эдийн засгийн салбар, хот, төр-нийгмийн институц, шинжлэх ухааны салбар, улс төрийн нам, ашгийн бус байгууллага, мөн бие хүн, мэргэжилтнүүд дээр хийх боломжтой. SWOT шинжилгээ нь үргэлжилж байгаа нөхцөл байдлын зөвхөн өнөөгийн төлөв байдлыг үнэлэхэд зохимжтой бөгөөд харин цаашдын өөрчлөлт хөдөлгөөнийг үнэлэх, чанарын шинжилгээ хийх, стратеги боловсруулахад хэрэглэх боломж багатай байдаг.

SWOT шинжилгээний давуу тал: *универсал арга* (эдийн засаг, удирдлагын янз бүрийн хүрээнд, төрөл бүрийн объект дээр, тухайлбал, бүтээгдэхүүн, үйлдвэр, бүс нутаг, улс орон г.м хэрэглэх боломжтой); *уян хатан арга* (зорилгоосоо хамааруулан дурын үзүүлэлт сонгох боломжтой, хотын хувьд зөвхөн аялал жуучлал юм уу, нийтийн тээврийг авч үзэх г.м); *хэрэглэх өргөн боломжтой арга* (стратегийн болон шуурхай төлөвлөлтөд аль алинд нь хэрэглэх боломжтой); энэ аргыг хэрэглэхэд мэргэжлийн нарийн мэдлэг тэр бүр шаардагддаггүй.

SWOT шинжилгээний дутагдалтай тал: *зөвхөн ерөнхий хүчин зүйлсийг тодорхойлдог* (тодорхой арга хэмжээний хувьд өөр нарийвчилсан арга шаардагддаг); *хүчин зүйлсийг зөвхөн нэрлэж тоочдог* (тэдгээрийн цаана орших хоёр дахь, гурав дахь

зэрэглэлийн учир шалтгаан, холбоо хамаарлыг тодорхойлдоггүй); *нөхцөл байдлын зөвхөн статистик төлөв байдлыг тодорхойлдог* (өөрчлөлт, хандлагыг илрүүлдэггүй); *шинжилгээ нь зөвхөн чанарын тайлбар өгдөг* (харин тоон үзүүлэлтийг тодорхойлж чаддаггүй); *ихээхэн субъектив шинжтэй* (шинжилгээ хийж байгаа хүний байр суурь, мэдлэг чадвараас үлэмж хамааралтай); *их хэмжээний мэдээлэл шаарддаг* (энэ нь ихээхэн цаг хугацаа, хөрөнгө шаарддаг). (Эх сурвалж: Д.Гомбо. Зайн сургалтад зориулсан унших материал, (менежментийн онол, практикийн асуудлууд) УБ, 2018; Загородников А. Н. Управление общественными связями в бизнесе. Учебник. М: Крокус, 2013; Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012)

ШИНЖИЛГЭЭ (SNW) (англ. *SNW analysis*; орос. *SNW анализ*)- нь байгууллагын давуу тал, нейтрал тал болон сул талыг (байгууллагын дотоод орчинг) шинжилдэг арга. SNW нь strength, neutral, weakness гэсэн англи үгний эхний үсгээр үүсгэсэн товчлол (акроним) юм.

SNW шинжилгээнд байгууллагын дотоод орчны дараах элементүүдийг хамруулдаг. Тухайлбал: ерөнхий стратеги; бизнесийн стратеги; зохион байгуулалтын бүтэц; санхүү, бүтээгдэхүүний өрсөлдөх чадвар; дистрибуц (салбар, сүлжээ); мэдээллийн технологи; манлайлал; үйлдвэрлэлийн түвшин; маркетингийн түвшин; худалдааны тэмдэг; ажиллагчид; зах зээл дэх нэр хүнд; төрийн байгууллагуудтай харилцах харилцаа; инноваци; бүтээгдэхүүний борлуулсны дараах үйлчилгээ; босоо интеграцын түвшин; байгууллагын соёл; стратегийн холбоонд нэгдсэн байдал г.м. (Эх сурвалж: Арутюнова Д.В., Стратегический менеджмент Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010; Н.А.Данкин. Современный стратегический анализ.2014)

Э-3

ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИДЭВХТЭЙ ХҮН АМ (англ. *economically active population*; орос. *экономически активное население*) – гэж тухайн улс орны ажиллаж байгаа, эсвэл ажиллахыг хүсэж байгаа бөгөөд ажиллах чадавхтай хүн амыг хэлнэ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын аргачлалын дагуу 15-72 насны хүмүүсийг эдийн засгийн идэвхтэй хүн амд хамааруулж үздэг. Энэ нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон ажилгүй хүн ам юм.

Улс орны хөгжлийн түвшнээс хамааран, насны доод хязгаар нь хэлбэлзэлтэй байдаг. Эдийн засгийг идэвхтэй хүн амд хамааруулах насны доод хязгаар Африк тивийн улс орнуудад -10; Оросын холбооны улсад-15; Монгол улсад-15; АНУ-16 нас байдаг. (Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль (1999); Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарыг тогтоох 146 дугаар зөвлөмж; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИДЭВХГҮЙ ХҮН АМ (англ. *economically inactive population*; орос. *экономически неактивное население*) – ажиллах хүчний бүрэлдэхүүн буюу эдийн засгийн идэвхтэй хүн амд ордоггүй, тухайн авч үзэж байгаа хугацааны интервал-д ажил эрхлэхгүй байгаа, эсвэл ажилгүй байгаа хүн амын хэсэг. Эдийн засгийн идэвхгүй хүн амд сурагчид, оюутнууд, тэтгэвэр авагчид, гэрийн ажилтай иргэд, хүүхдээ, эсвэл өндөр настай, өвчтэй төрөл төрөгсдөө асран халамжилж байгаа хүмүүс, хөдөлмөрийн чадвараа 6 сараас дээш хугацаагаар түр болон бүрэн алдсан иргэд багтдаг (*Ажилгүйдэл, Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, Ажиллах хүч үз*). (Эх сурвалж: Л.П. Кураков, В.Л. Кураков (2004) Большой толковый словарь экономических и юридических терминов; Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова (2003) Экономика труда; Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010)

ЭКСТРАВЕРС (лат. *extra-гадна, versae, versie-гадагш эргэсэн*; англ. *extraversion*; орос. *экстраверсия*) – бие хүний нийгмийн олон талт, өргөн харилцааг баримжаалсан (харилцах чадавхтай, нээлттэй, яриасаг), өөртөө бус, харин гадаад хүрээлэлдээ чиглэсэн шинжийн цогц. Монтень өөрийгөө яг ийм хүн гэж үздэг байжээ. Тэрбээр “Миний үнэмлэхүй (туйлын) зорилго бол хүмүүстэй харилцах, бүтээж туурвих явдал. Би бүхэлдээ гадаад ертөнцдөө ханддаг хүн, би нийгмийн төлөө, харилцаа, нөхөрлөлийн төлөө төрсөн” гэжээ. *Экстраверс*-ийн шинж чанарын илрэл нь өөдрөг үзэл, эрч хүч, өөртөө ажиггүй, тогтвортой биш зан байдаг. Экстраверсийг интроверсийн эсрэг чанар гэж үздэг боловч энэ хоёр шинжийг нэг арга зүйгээр хэмждэг (Г.Айзенк-ийн бие хүний асуулга; Р.Кеттел-ийн 16 хүчин зүйл бүхий асуулга г.м). Оношилгооны “экстраверс-интроверс хэмжүүрээр хэмжихэд ихэнх хүмүүс дундаж үнэлгээтэй байдаг байна. (*Интроверс, Интроверт үз*). (Эх сурвалж: Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008; Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009)

Я-2

ЯДУУРАЛ ҮЕ ДАМЖИХ ЗАГВАР (орос. *межпоколенная модель бедности*) – Финландын эрдэмтэн Ювяскюльский 1968 онд лонгитюд судалгаагаа эхлэн явуулж (1986, 1995 онд зүсэлтээр харуулсан) дараах дүгнэлт хийсэн байдаг. Үүнд:

Насанд хүрсэн эрэгтэйчүүдийн карьерын тогтворгүй байдал нь: **а)** 8 настайдаа анхаарал сул, даалгавар биелүүлэхдээ (хийж буй зүйлдээ) анхаарлаа төвлөрүүлэх чадвар сул байсан (сэтгэцийн лабиль чанар өндөр гэсэн үг); **б)** 14 насандаа түгшүүртэй, сэтгэлийн зовууртай байсан; **в)** 27 насандаа шударга сайн чанар хомс байсан зэргээс үүддэг болохыг;

Насанд хүрсэн эмэгтэйчүүдийн карьерын тогтворгүй байдал нь: **а)** 8 насандаа нийгмийн идэвх сул байсан; **б)** 14 насандаа түгшүүртэй, сэтгэлийн зовууртай байсан; **в)** 27 насандаа шударга сайн чанар хомс байсан зэргээс мөн үүддэг болохыг тус тус ажиглажээ.

Тэрбээр судалгаанаасаа дараах дүгнэлт хийсэн байдаг: Эрсдэл дагуулагч эдгээр хүчин зүйлс нь хоорондоо холбоотой бөгөөд мэргэжлийн хөгжлийн тааруухан хувилбарт хүргэх уршигтай. Эрсдэл дагуулагч хүчин зүйлс хуримтлагдаж, өвчлөмтгий байдал, хүүхдийн нийгмээс тусгаарлагдсан түгжигдмэл байдал, хөгжлийн таагүй орчин зэргээр дамжин дараагийн үедээ шилжих боломжтой. Энэ нь сургуулийн асуудлын эрсдэлийг нэмэгдүүлж, хүүхдүүд нь эцэг эхийнхээ амьдралын замыг давтах магадлалыг өсгөдөг.

Ядуу байдалд хүргэдэг бусад хандлагууд: сурах, ажиллахаа төвөгшөөх, оромдох, аргацаах; зорилгогүй, урсгал байдалд автах (төрөлх нөхцөлдөө орших); идэвхгүй, санаа амарлингуй байдал; тоомжиргүй, үл ойшоогч зан; өөрийгөө жолоодох чадвар дорой (өөрөө өөртөө зорилго тавьдаггүй, түүнийгээ өөрөө зохион байгуулж хэрэгжүүлдэггүй, гүйцэтгэлээ өөрөө дүгнэдэггүй, цаашид хэрхэхээ өөрөө товлодоггүй); бусдаар халамжлуулах, бусдаас “тус дэм” хүлээгч хандлага. (Эх сурвалж: Йо.Эртельт, М.Шарфф “Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөх үйлчилгээ, УБ., 2018; Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018)

ЯДУУРАЛ ҮЕ ДАМЖИХААС СЭРГИЙЛЭХ АРГУУД – Судлаач М.Раттер ядуу байдал үе дамжихаас сэргийлэх, ядуу байдалд хүргэдэг эрсдэлийг даван туулах 5 арга дэвшүүлсэн байдаг: **1)** хүүхдийг хөгжлийн таагүй орчинд оруулахаас сэргийлэх (нийгмийн хэв журам, хэм хэмжээг зөрчдөг муу зуршилтай үе тэнгийн хүүхдүүдтэй харьцахаас сэргийлэх г.м); **2)** зүй зохистой, зөвийг баримтлагч хандлагыг хөгжүүлэх (орчинтойгоо сөргөөр харьцдаг зан араншинг таслан зогсоох); **3)** өөрийгөө үнэлэх, амжилтад өөрөө хүрч чадна гэсэн урам зоригийг нь дэмжих; **4)** боловсрол, мэргэжлийн хүрээнд эерэг ирээдүйг нээж өгөх (таагүй орчноо эерэгээр өөрчлөхөд нь түлхэц болохуйц); **5)** урьд өмнө байсан таагүй үйл явдлыг үгүйсгэх биш, харин бодитой шүүн тунгааж, сургамж авдаг байх. (Эх сурвалж: Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” зайн сургалтын гарын авлага, УБ, 2018; M.Rutter. Helping troubled children, London, 1984; М.Раттер, Помощь трудным детям, Москва, 1987)

ЭРДЭМТЭД

АДЛЕР АЛЬФРЕД (Adler Alfred) (1870-1937) - Австрийн сэтгэл судлаач, З.Фрейдin шавь, өөрийнхөө мэргэжлийн үйл ажиллагааны эхэн үед түүний сургаалыг дагаж байсан. Нео-фрейдизмыг үндэслэгчдийн нэг. Хувь хүний сэтгэл судлал, түүнийг баримжаалсан сэтгэл заслыг үндэслэгч.

Бүтээл: Practice and theory of Individual Psychology, N.Y., 1927; Social interest. N.Y., 1939; Практика и теория индивидуальной психологии. М., 1995; Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру (подг. Сидоренко Е.В.), СПб., 2000. (*А.Адлерын хувь хүний сэтгэл зүй, Нийгмийн сонирхол, Компенсац, Либеда, Мэй Ролло, Нео фрейдизм, Олпорт Гордон, Ой санамж, Психоанализ, Анагаахын сэтгэл судлал, Сэтгэц засал, Фромм Эрих, Эго, Сэтгэл хөдлөл* үз)

АЙЗЕНК ГАНС ЮРГЕН (Eysenk Hans Jurgen)(1916-1997) - английн сэтгэл судлаач. Оюун ухааны, бие хүний, мөн темпераментын нэрд гарсан тестүүдийг зохиогч бөгөөд клиник сэтгэл судлалын хүрээнд томоохон бүтээлүүдийг туурвисан.

Бүтээл: Intelligence: A New Look. 1998; Проверьте свои способности. М., 1992; Как измерить личность. М., 2000; Измерьте свои экстрасенсорные способности. М., 2001; Классические IQ тесты. М., 2001. (*Айзенк-ийн тест, Оюун ухаан, Бие хүн, Клиник сэтгэл судлал, Темперамент* үз).

АМТХАУЭР РУДОЛЬФ (Amthauer Rudolf) (1920-1989) - Германы сэтгэл судлаач. Оюун ухаан, сэтгэц оношилгооны мэргэжилтэн. Өөрийн нэрээр нэрлэсэн оюун ухааны тестийг зохиогч. Уг тест ихээхэн нэрд гарсан бөгөөд түгээмэл хэрэглэгддэг.

Бүтээл: Der Intelligenz-Struktur-Test. Gottingen: Hogrefe (1955,1973). (*Амтхауэрын тест, Сэтгэц оношилгоо, Оюун ухааны тест* үз)

АТКИНСОН ЖОН (Atkinson John William) (1923-2003) - Америкийн сэтгэл судлаач, сэдэлжүүлэлтийн хүрээний мэргэжилтэн. Сэдэлжүүлэлтийн түүх, амжилтад хүрэх сэдэлжүүлэлтийг судалсан. Эхэн үедээ Д.Макклеландын удирдлага дор ажиллаж байсан судлаачдын багт (хорь дугаар зууны дунд үес) оролцож амжилтад хүрэх сэдлийн олон судалгаа хийсэн. Дараа нь энэ хүрээнд бие даасан судалгаа хийж сэдэлжүүлэлтийн сэтгэл судлалын талаар шинжлэх ухааны бүтээлүүдээ туурвисан.

Бүтээл: Introduction to motivation NY., van Nostrand, 1964 (*Амжилтад хүрэх сэдэл (хэрэгцээ), Сэдэлжүүлэлт* үз).

АТКИНСОН РИЧАРД ЧЭТЕМ (Atkinson Richard)- 1929 онд төрсөн, Америкийн сэтгэл судлаач, танин мэдэхүйн (когнитив), математикийн сэтгэл судлалын мэргэжилтэн. Сургахуйн болон ой санамжийн сэтгэл судлалын бүтээлээрээ нэрд гарсан.

Бүтээл: Человеческая память и процесс обучения.М.,1980; Studies in mathematical psychology. Standford: Stanford university Press, 1964. (*Ой санамж, Когнитив сэтгэл судлал, Математикийн сэтгэл судлал* үз).

БАНДУРА АЛЬБЕРТ (Bandura Albert) (1925-1988) - Америкийн нийгмийн сэтгэл судлаач. Нийгмийн сэтгэл судлалын асуудлыг бихевиоризмын байр сууриас авч үздэг нео-бихевиоризмын төлөөлөгч. Нийгмийн суралцахуйн онолыг зохиогчдын нэг, түрэмгий авир үйлийн сэтгэл судлалын хүрээний нэрт мэргэжилтэн, социал-бихевиоризмыг (хожим нь социал когнитив онол гэж нэрлэгдсэн) үндэслэгч. Үүндээ зохиогч нийгмийн суралцахуй дахь даган дуурайх асуудалд онцгой анхаарал хандуулсан.

Бүтээл: Principles of Behavior Modification, NY., 1969; Agression: A Social Learning Analysis. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1973; Теория социального научения, СПб.,

2000. (*Түрэмгий чанар, Социал бихевиоризм, Нийгмийн суралцахуйн онол, Нео-необихевиоризм, Нийгмийн сэтгэл судлал* үз).

БИНЕ АЛЬФРЕД (*Binet Alfred*) (1857-1911) - францын сэтгэл судлаач, францад туршилтын (экспериментал) сэтгэл судлалын анхны лаборатори байгуулсан (1889). Сэтгэхүйн асуудлыг судалсан. Бине-Симоны (1905) тест гэдэг нэрээр нэрд гарсан оюун ухааны тестийг хамтран зохиогч.

Бүтээл: Психология умозаключений. 1886; Методика исследования умственного развития. 1922; Измерение умственных способностей. 1998. (*Бине-Симоны тест, Оюун ухаан, Сэтгэхүй, Туршилтын сэтгэл судлал, Оюун ухааны тест* үз).

ВЕКСЛЕР ДЕВИД (*Wechsler David*) (1896-1981) - Америкийн сэтгэл судлаач, хүүхэд болон насанд хүрэгчдийн оюун ухааны нэрд гарсан (батарея) олон бүрдэлтэй тестүүдийг зохиогч. Мөн “үнэн-худал”-ыг шалгах арга зүйг боловсруулсан.

Бүтээл: Die Messung der Intelligenz. Bern: Huber, 1964. (*Векслерийн шкал, Үнэн-худлын детектор, Оюун ухааны тестүүд* үз).

ВУНДТ ВИЛЬГЕЛЬМ (*Wundt Wilhelm Max*) (1832-1920) - Германы сэтгэл судлаач, экспериментал сэтгэл судлалыг үндэслэгчдийн нэг. В.Вундтын байгуулсан Лейпциг-ийн экспериментал сэтгэл судлалын лаборатори (1879) –ийн жишээгээр Франц, Америк, Итали, Орос, Япон улсад судалгааны лабораториуд байгуулагдсан.

В.Вундт бол сэтгэл судлалын ухаанд “волюнтаризм” гэж нэрлэгдсэн шинэ чиглэлийг үндэслэсэн. Үүний зэрэгцээ сэтгэл судлалын шинэ салбар болох “ард түмнүүдийн сэтгэл зүй”-г үндэслэгчдийн нэг. Тэрбээр ард түмнүүдийн сэтгэл зүйг судлах үндсэн арга нь тухайн ард түмний үйл ажиллагааны бүтээгдэхүүн, юуны өмнө бүтээлч үйл ажиллагаа, түүний дунд хэл, үлгэр, домог, шашин зэргийг судлах явдал юм гэсэн нэн чухал санааг анхлан дэвшүүлсэн.

Бүтээл: Основы физиологической психологии, СПб., 1908-1914; Язык, Народно-психологическая грамматика Вильгельма Вундта, Киев, 1910; Фантазия как основа искусства. СПб., 1914; Проблемы психологии народов, СПб., 2001. (*Апперцепция, волюнтаризм, Гельмгольц Герман, Зорилгын гетероген чанарын хууль, Интроспекц, контрастын хууль, Мюллер Иоганнес, Сэтгэцийн харилцааны хууль, Түүхэн-соёлын сэтгэл судлал, Физиологийн сэтгэл судлал, Туршилтын сэтгэл судлал, Бүтээлч синтезын хууль, Сэтгэл хөдлөлийн гурван хэмжээст онол* үз).

ГЕЛЬМГОЛЬЦ ХЕРМАН (*Helmholz Hermann*) (1821-1894) - Германы физикч, физиологич бөгөөд түүний бүтээлүүд нь В.Вундт-тай хамтран үндэслэсэн физиологийн сэтгэл судлалын үндэс болсон. Х.Гельмгольц хараа зүйн физиологийн механизм судлалд үлэмж хувь нэмэр оруулсан. Өнгийн болон хроматик хараа зүйн онолыг үндэслэсэн.

Бүтээл: Handbuch der physiologischen Optik. Leipzig: Voss, 1856-1966, Учение о слуховых ощущениях как физиологическая основа для теории музыки. СПб., 1875; Сочинения Гельмгольца. №1-5 СПб., 1895-1897; О зрении. СПб., 1896. (*Вундт Вильгельм, Физиологийн сэтгэл судлал, Өнгийн хараа зүйн онол* үз).

ДАРВИН ЧАРЛЬЗ (*Darwin Charles*) (1809-1882) - английн нэрт биологич, хүн, амьтны төрөл зүйлийн үүслийн шалгарлын онолыг (хувьслын онол) боловсруулсан. Түүний бүтээлүүд нь сэтгэл судлалын янз бүрийн салбарт (ерөнхий сэтгэл судлал, сэдэлжүүлэлтийн ба сэтгэл хөдлөлийн сэтгэл судлал, харьцуулсан сэтгэл судлал, амьтны сэтгэл судлал, бихевиоризм, функционал сэтгэл судлал, психоанализ, хөгжлийн сэтгэл судлал, хүүхдийн сэтгэл судлал) чухал нөлөө үзүүлсэн.

Бүтээл: The Voyage of the Beagle. 1839; On the Origin of Species. 1859; The Descent of Man. 1871. О выражении ощущений (эмоций) у человека и животных. СПб., 1896. (*Дарвинизм, Сэтгэл хөдлөл, Хувьслын онол, Дарвины хувьслын онол* үз).

ЖЕЙМС ВИЛЬЯМ (УИЛЬЯМ) (James William) (1842-1910) - Америкийн сэтгэл судлаач, прагматик хандлагатай функционал сэтгэл судлалыг үндэслэгч. Сэтгэл хөдлөлийн нэрт онолыг (Джемс-Лангийн сэтгэл хөдлөлийн онол) үндэслэгчдийн нэг. Үүний зэрэгцээ хүний зуршлын тухай анхны сургаалыг боловсруулсан. Тэрбээр, судалгаандаа физиологийн процессоос сэтгэл зүйн үзэгдлүүдийн хамаарах байдалд онцгой анхаарал хандуулсан. Гэхдээ тэрбээр экспериментал сэтгэл судлалыг баримталдаггүй байсан. Джемс Вильям-г сурган хүмүүжүүлэх сэтгэл судлалыг үндэслэгч гэж үздэг.

Бүтээл: Психология. М., 1991; Воля к вере. М., 1997; Беседы с учителями о психологии. М., 1998. (*Прагматизм, Сурган хүмүүжүүлэх сэтгэл судлал, Функционализм, Джемс-Лангийн сэтгэл хөдлөлийн онол* үз).

КЕТТЕЛЛ ЖЕЙМС МАККИН (Cattell James Mckeen) (1860-1944) - англо-америкийн сэтгэл судлаач, орчин үед оюун ухааны тест гэж нэрлэгддэг менталь тестүүдийг үндэслэгчдийн нэг. (*Оюун ухааны тест* үз).

Бүтээл: Cattell, Psyche (1940). The Measurement of Intelligence of Infants and Young Children (1st ed.). New York, New York: The Psychological Corporation; Cattell, James McKeen (1886). "Psychometrische Untersuchungen".

ЛАНГЕ КАРЛ ГЕОРГ (Lange Carl Georg) (1834-1900) - Данийн сэтгэл судлаач, физиологич бөгөөд Америкийн сэтгэл судлаач В.Джемстэй хамтран сэтгэл хөдлөлийн онолыг боловсруулсан. Хамтран боловсруулсан энэхүү онол нь Джемс-Лангийн онол гэж нэрлэгдэх болсон. (*Джемс-Лангийн сэтгэл хөдлөлийн онол* үз).

ЛЕВИН КУРТ (Levin Kurt) (1890-1947) - Германы сэтгэл судлаач, гештальт сэтгэл судлалыг үндэслэгчдийн нэг. Сэтгэл судлалын онолыг физик, математикийн онолын жишгээр боловсруулахыг идэвхтэй баримтлагч. Хүний авир үйлийн сэдлийг туршилтын аргаар судалсан судлаачдын нэг. Авир үйл нь бие хүн болон түүний нийгмийн орчин, хүрээлээс хамаардаг тухай нэрд гарсан томъёог ($B = F(P, E)$; B-авир үйл; F-хамаарлын функц; P- бие хүн; E- орчин) боловсруулсан. Левины энэхүү томъёоны хувьсагчууд нь сэдэлжүүлэлтийн олон онолд чухал нөлөө үзүүлсэн.

Левин Курт хүний үйлдэл, авир үйлийг физикийн, цахилгааны буюу соронзон цэнэгтэй орон зайд материаллаг биет хөдөлж байгаа жишгээр тайлбарладаг сэтгэл зүйн орчны (орон зайн) онолыг боловсруулсан. Тэрбээр мөн жижиг бүлгийн нийгэм-сэтгэл зүйн онол болон жижиг бүлгийн туршилтын нийгмийн сэтгэл судлалыг үндэслэсэн. Левин Курт манлайллын тухай, мөн манлайллын хэв маягийн тухай ухагдахууныг бий болгосон.

Бүтээл: A dynamic theory of personality, N.Y., 1935; Principles of topological psychology, N.Y., 1936; Разрешение социальных конфликтов. СПб., 2000; Теория поля в социальных науках СПб., 2000 (*Неадекват чанарын аффект, Гештальт сэтгэл судлал, Бүлгийн динамик, Бүлэг дэх харилцааны суваг, Манлайллын хэв маяг, Сэдэлжүүлэлт, Сэтгэл зүйн орчны (орон зайн) онол, Хүүхдийн сэтгэл судлал, Нийгмийн сэтгэл судлал, Нийгэм-сэтгэл зүйн тренинг* үз).

МАСЛОУ АБРАХАМ (Abraham Maslow) (1908-1970) - Америкийн сэтгэл судлаач, гуманист сэтгэл судлалыг үндэслэгчдийн нэг. Тэрбээр “бие хүн бол шаталсан бүтэц бүхий хэрэгцээтэй, тэрхүү шатлалын оройн хэсэгт нь өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээ нь оршдог, тийм динамик систем” гэж үзээд бие хүний гуманист онолоо боловсруулжээ.

Хүний бүх хэрэгцээ нь, Маслоугийн үзсэнээр, гачигдаж дутагдахын хэрэгцээ ба хөгжлийн хэрэгцээ (өсөлт, дэвшил, өөрийгөө илэрхийлэх) гэсэн хоёр ангид хуваагддаг. Үүнийг эш үндэс болговол, хүний амьдралын хоёр түвшин оршин байх боломжтой: нэг талаас *өсөлт хөгжлийн (өөрийгөө илэрхийлэх) түвшин*; нөгөө талаас гачигдаж дутагдахуйн буюу *хэрэгцээгээ хангахад чиглэсэн түвшин*.

Бүтээл: Мотивация и личность., СПб, 1999; Дальные пределы человеческой психики. СПб., 1999. (*Хүмүүнлэг сэтгэл судлал, Бие хүний хэрэгцээний шатлал, Өөрийгөө идэвхжүүлэх нь үз*).

МИЛЛЬ ЖЕЙМС (James Mill) (1773-1836) – английн эрдэмтэн. Тэрбээр, хүний оюун ухааны үйлдлийг танин мэдэхийн тулд “механик” хандлагыг анхлан хэрэглэсэн. Түүний үзсэнээр, оюун ухаан нь цагийн механизм адилаар ажилладаг, гадны хүчний нөлөөгөөр эхлэн хөдөлгөөнд ордог бөгөөд цаашид өөрийн дотоод хүч (үүнд мөн биеийн хүч)-ээрээ ажилладаг. Хүний оюун ухаан нь өөрөө байгаа байдлаараа бүтээх чадваргүй бөгөөд зөвхөн бусад объект, үзэгдэлтэй холбогдсон үедээ ажиллаж эхэлдэг (үүнийг ассоциацийн хууль гэдэг) гэж Милль.Дж үзжээ. “Нарийн нийлмэл зүйлийг энгийн болгох” (редукционизм)-ыг сэтгэл зүйн судалгааны үндсэн арга болгохыг тэрбээр санал болгож байв.

Милль-ийн бүтээлүүдэд сэтгэл судлалын ассоциатив онол төгс, сонгодог хэлбэрээр боловсруулагдсан байдаг.

Бүтээл: Analysis of the Phenomena of the Human Mind. L., 1829. (*Бихевиоризм, Үзэл санаа, Механизм, Сэрэхүй, Редукционизм үз*).

ОЛЛПОРТ ГОРДОН УИЛЛАРД (Allport Gordon W.) (1897-1967) - Америкийн сэтгэл судлаач, бие хүний сэтгэлзүйг шинжлэх ухааны үүднээс судлах орчин үеийн онолыг үндэслэгчдийн нэг. Тэрбээр, сэтгэл судлалын ухаанд анх удаа бие хүн судлалын системтэй, зохион байгуулалттай онолыг дэвшүүлсэн бөгөөд түүний онолын цөм нь хүний “Би” үзэл. Оллпорт энэхүү онолдоо “бие хүний хөгжлийн зорилго нь өөрийгөө илэрхийлэх тэмүүлэл” гэсэн баримтлалыг анхлан дэвшүүлж тавьсан. Энэ үзэл санааг бие хүний гуманист онолд хэрэглэсэн байдаг.

Оллпорт онолдоо бие хүнийг түүний шинж чанараар нь илэрхийлсэн. Тэрбээр, сэдлийн функционал автоном чанарын таамаглал дэвшүүлсэн бөгөөд хожим нь түүний энэ үзэл санааг Р.Кеттел цааш нь хөгжүүлж, бие хүний “шинж чанар” хэмээх ухагдахууныг илүү шинжлэх ухаанч, туршилтаар нотлогдож баталгаажсан түвшинд хүргэж, агуулгыг нь математик аргаар бэхжүүлсэн.

Оллпорт “Бие хүний шинж чанар” ухагдахууныг бий болгож бие хүний гурван хэв шинжийг томъёолсон: *кардинал бие хүн; төвч (төв) бие хүн; хоёрдогч бие хүн*.

Түүний үзсэнээр: бие хүн бол “нээлттэй, тасралтгүй хөгжиж буй систем” юм. Тэрбээр бие хүн бол биологийн бус, харин нийгмийн амьтан, нийгмийн бүтээгдэхүүн, тийм учраас тэр харилцаа холбоогүйгээр, хүрээлэн буй хүмүүстэйгээ харьцахгүйгээр хөгжих боломжгүй юм гэжээ.

Бүтээл: Personality: A psychological interpretation. New York, 1949; Личность в психологии. СПб., 1998. (*Кеттель Раймонд, Бие хүн, Сэдлийн функционал автоном, проприум, Өөрийгөө илэрхийлэх, Бие хүний шинж чанар, Бие хүний шинж чанарын онол, Би үзэл баримтлал үз*).

ПИАЖЕ ЖАН (Piaget Jean) (1896-1980) – Швейцарын нэрт сэтгэл судлаач, судалгааны шинэ чиглэл-генетикийн эпистемологи, мөн оюун ухааны хөгжил, оюун ухааны бүтцийн

шинэ онолыг үндэслэгч. 3-5 насны хүүхдийн сэтгэхүйн онцлог болон эгоцентризмын үзэгдлийг анхлан нээж, тайлбарласан.

Бүтээл: Избранные психологические труды. Психология интеллекта. Генезис числа у ребенка. Логика и психология. М., 1994; Суждение и рассуждение ребенка. СПб., 1997; Речь и мышление ребенка. М., 1999. (*Генетикийн эпистемологи, Женевийн дэг сургууль, Пиаже феномен, Эгоцентрик яриа, Эгоцентризм* үз).

РОЖЕРС КАРЛ (Rogers Carl) (1902-1987) – Америкийн сэтгэл судлаач, сэтгэл засалч, гуманист сэтгэл судлалыг А.Маслоу-гийн хамтаар үндэслэсэн. “Би” үзэл баримтлал (өөрөөр хэлбэл, хүний өөрийнхөө тухай бодол)-ыг Роджерс.К бие хүний үндэс суурь гэж үзсэн. Тэрбээр, гуманист сэтгэл судлалд *сэтгэл зүйн хувьд боловсорсон, зохистой оршин буй бие хүн*-ий тухай ухагдахууныг бий болгосны дээр бие хүнд чиглэсэн сэтгэл заслын аргыг зохиосон.

Роджерсын үзсэнээр, амжилттай хөгжиж байгаа бие хүний үйл ажиллагааны үндсэн сэдэл нь түүний өөрийгөө илэрхийлэх тэмүүлэл байдаг. Роджерс *өөрийгөө бүрэн дүүрэн илэрхийлэх* хэмээх ухагдахууны агуулгад: нийгмийн төрөл бүрийн туршлагыг эзэмшихэд тухайн хүний нээлттэй байдал; амьдралын ямар ч нөхцөлд бүрэн дүүрэн, сэтгэл ханамжтай амьдрах хүсэл тэмүүлэл; үйлдэл, үйл ажиллагаандаа зөвхөн эрүүл саруул ухаанаар хязгаарлахгүйгээр, мөн зөн мэдрэмжээ удирдлага болгох чадвар; үйлдэл, сэтгэхүйн эрх чөлөө; бүтээх үйлийн өндөр түвшин зэргийг багтаасан байдаг.

Бүтээл: Client centered therapy: its current practice, implications, and theory. Boston, 1970; Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1998; Консультирование и психотерапия. М., 1999. (*Анхаарал, Маслоу Абрахам, Гуманист сэтгэл судлал, Үйлчлүүлэгчид чиглэсэн сэтгэц засал, Өөрийгөө илэрхийлэх* үз).

РОРШАХ ХЕРМАН (Rorschach Hermann) (1884-1984) – Швейцарын сэтгэц судлаач, нэрд гарсан бөгөөд түүний нэрээр нэрлэгддэг бие хүний проектив тестийг (*Роршахын тест*) зохиосон. Гол бүтээл: Rychodiagnostics. Bern, 1975. (*Роршахын тест* үз).

ФЕСТИНГЕР ЛЕОН (Festinger Leon) (1919-1989) – Америкийн нийгмийн сэтгэл судлаач, когнитив диссонанс-ын онолыг үндэслэгч. Гол бүтээл: Теория когнитивного диссонанса. СПб., 1999. (*Когнитив диссонанс-ын онол, Когнитив диссонанс* үз).

ФРЕЙД ЗИГМУНД (Freud Sigmund) (1856-1939) – дэлхий дахинд нэрд гарсан сэтгэл судлаач (австри), сэтгэц засалч-эмч, психоанализыг үндэслэгч. Ухамсаргүйн ухагдахууныг гүнзгийрүүлж, хүний сэдэл, сэтгэхүй, ой санамжтай холбосон. Чөлөөт ассоциацийн арга, зүүд тайлбарлах арга зэргийг зохиож хэрэглэсэн. Ухамсаргүй (Ид), ухамсар (Эго), дээд ухамсар (Супер Его)-г бүтэцтэй багтаасан бие хүний сэтгэл зүйн шинэ онолыг боловсруулсан. Истери болон сэтгэц-сэтгэл санааны бусад өвчлөлийн үүслийг тайлбарласан. Гүнзгий сэтгэл судлал (орос. глубинная психология; герман. tiefenpsychologie)-ыг үндэслэсэн. Түүхэн болон нийгэм соёлын үйл явдлыг психоаналитик байр суурьнаас тайлбарлах өвөрмөц, сонирхолтой аргыг боловсруулсан. (*Түрэмгий чанар; Адлер Альфред; Ухамсаргүй; Гипноз; Хамгаалалтын механизм; Ид; Истерия; Катарсис; Либи́до; Мазохизм; Невроз; Психоанализ; Салливан Гари; Чөлөөт ассоциацийн арга; Зүүдний тайлал; Супер-Эго; Түгшүүр; Хорни Карен; Юнг Карл; Эго* үз)

Бүтээл: Ведение в психоанализ. Лекции. СПб., 2001; Психология бессознательного. М., 1990; Психопатология обыденной жизни. СПб., 1997; Сон и

сновидения. М.,1997; Тотем и табу, М.,1997; Основной инстинкт. М.,1997; Очерки по психологии сексуальности.М.,1997; Остроумие и эго отношение к бессознательному. СПб.,1998; О психоанализе СПб.,1998; По ту сторону принципа наслаждения. СПб.,1998; Большой сонник великих.М.,1999; Влечение и судьба.М.,1999; Толкование сновидений.М.,2000; Я и Оно. Харьков, 2001.

ФРОММ ЭРИХ (Fromm Erich) (1900-1980) – герман-американский сэтгэл судлаач, социологич, философич, неотрейдизмыг баримтлагч, туршилтын сэтгэл судлалыг үндэслэгчдийн нэг. Орчин үеийн хүний сэтгэл зүйн асуудлууд (невроз г.м) нь түүний амьдралын таагүй асуудлаас үүддэг болохыг нотолсон. Тэрбээр, хүний нийгмийн шинж чанарыг хэв маягт ангилах арга дэвшүүлсэн бөгөөд түүндээ тулгуурлан нийгэмд янз бүрийн байр эзэлж байгаа хүмүүсийн авир үйлийг тайлбарлах оролдлого хийсэн.

Эрих Фромм-ын үзсэнээр, дараах хоёр байгалиас өгөгдсөн (төрмөл) хэрэгцээ нь бие хүний хөгжлийн хөдөлгөгч хүч болдог: 1) бэхжүүлэх хэрэгцээ; 2) бодгальчлах (индивидуалчлах) хэрэгцээ. Эхний хэрэгцээ нь, хүн өөрийгөө нийгмийн нэг хэсэг гэж үзэх, нийгмийн үйл хэрэгт идэвхтэй оролцох, “бусадтай адил байх” хүсэлд хүнийг түлхдэг. Харин хоёр дахь хэрэгцээ нь, үүнээс эсрэгээрээ, “бусадтай адил биш байх”-д, нийгмээс чөлөөтэй байхад, өөрөөр хэлбэл, индивидуалчлалд өдөөдөг. Зэрэгцэн оршдог, бас нэг нэгэнтэйгээ өрсөлддөг эдгээр хэрэгцээ нь хүний сэтгэл зүйд дотоод зөрчил бий болгож, сэдлүүдийн хооронд зөрөлдөөн үүсгэдэг. Энэхүү дотоод зөрчилдөөнийг арилгах, эсрэг тэсрэг хэрэгцээнүүдийг “эвлэрүүлэх” хүсэл тэмүүлэл нь бие хүний хөгжлийн хөдөлгөгч хүч болдог. Эдгээр зөрчилдөөнийг арилгаж чадаагүй юм уу, тийм боломжгүй тохиолдолд бие хүн сэтгэцийн хямралд автаж, сэтгэл зүйн хамгаалалт (садизм, мазохизм, комформизм, деструктивизм) хэрэглэхэд хүргэдэг.

Хүн дотоод мөн чанараа (дээрх хоёр хэрэгцээг) хэрэгжүүлэх “*оршин байх*”, “*эзэмших*” гэсэн хоёр арга байдаг гэж Эрих Фромм үзжээ. “Эзэмших” зарчмаар амьдардаг хүмүүс өөрийнхөө оршин амьдрахад таатай гадаад боломжоо бүрдүүлэхийг баримжаалдаг бөгөөд бусдын аяыг дагасан, гэм зэмгүй (комформ) үйлдлийг баримталдаг. Тэд байгаа юмаа (буруу, зөрүү аргаар олж хуримтлуулсан ч гэсэн) алдчих вий гэхээс ухамсаргүйгээр ямагт айж байдаг. Тэд ийм байр сууриасаа амьдралынхаа хариуцлагатай бүх шийдвэрээ гаргадаг. Нийгэм дэх тийм хүмүүс бол хэрэг дээрээ эрх чөлөөгүй хүмүүс.

“Оршин байх”-ыг үндэс болгодог хүмүүс эсрэгээрээ, дотоод эрх чөлөөтэй, өөртөө итгэлтэй байдаг. Дээрх эрх чөлөөгүй хүмүүс тэдний талаар юу гэж бодож байх нь энэ хүмүүст ямар ч хамаагүй. Оршин байхыг эрхэмлэгчдийн хувьд хамгийн гол нь үзэл санаандаа нийцэж байх явдал юм. Ийм хүмүүсийн хувьд нийгмээс эрх чөлөөтэй байх нь чухал биш, харин өөрийгөө илэрхийлэх нь жинхэнэ эрх чөлөө байдаг. Тэд хүлээц тэвчээртэй, аядуу, “эзэмших”-ийг эрхэмлэдэг хүмүүсээс ялгаатай нь тэд түрэмгий биш.

Бүтээл: Эрх чөлөөнөөс дайжихуй (2010), Бегство от свободы. М., 1989; Иметь или быть. М., 1990; Дзен-будизм и психоанализ (в соавт). М., 1997; Анатомия человеческой деструктивности. М., 1998; Революция надежды. СПб., 1999; Кризис психоанализа. СПб., 2000.

ХЕКХАУЗЕН ХАЙНЦ (Heckhausen Heinz) (1926-1988) – Германы сэтгэл судлаач, сэдэлжүүлэлтийн сэтгэл судлалын мэргэжилтэн. Тэрбээр амжилтад хүрэх сэдлийн болон бүтэлгүйтэхээс болгоомжлохуйн сэтгэл зүйг судалсан.

Бүтээл: Мотивация и деятельность; Ч. 1, 2. М., 1986; Психология мотивации достижения (*Сэдэл, Сэдэлжүүлэлт* үз).

ЭРИКСОН ЭРИК (Erikson Erik) (1902-1994) – Америкийн сэтгэл судлаач, сэтгэл засалч, эго-сэтгэл судлалыг үндэслэгчдийн нэг. Эриксон, эмпирик судалгааны материалд тулгуурлан: “хүний сэтгэл нь нийгэм-соёлын орчноос үүддэг” хэмээн нотолсон. Үүгээрээ тэр, хувь хүн, нийгэм хоёрыг эсрэгцүүлэн тавьж байсан сонгодог психоанализаас ялгаатай. Эриксоны үзэл баримтлалд нийгэм-сэтгэлзүйн адилтгал (психосоциал идентичность) хэмээх ухагдахуун чухал байр эзэлдэг. Нийгэм-сэтгэл зүйн адилтгал гэдэг нь хүний тогтвортой “Би” төсөөлөл, түүнээс нь үүдэлтэй авир үйлдэл юм. Энэ нь амьдралын туршид бүрэлдэж тогтдог бөгөөд сэтгэцийн амгалан байдлын гол нөхцөл болдог байна. Нийгмийн томоохон донсолгооны үед (дайн самуун, сүйрэл, хүчирхийлэл, урт хугацааны ажилгүйдэл г.м) хувь хүний нийгэм-сэтгэл зүйн адилтгал нь гээгдэх явдал байдаг. Энэ нь, тухайлбал, Вьетнамын дайны үед Америк цэргүүдэд тохиолдсон байна. Хожим нь Эриксоны үйлчлүүлэгч болсон цэргүүд: “өөрийгөө хэн гэдгээ мэдэхгүй, өөрийгөө гээсэн” байжээ. Гээгдсэн адилтгал нь ихэвчлэн нийгмийн нөхцөл байдал өөрчлөгдсөнөөр нөхөн сэргээгддэг боловч түүнийг нөхөн сэргээхэд сэтгэл засалчид онцгой хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай байдаг. Бие хүний нийгэм-сэтгэл зүйн төлөвшилтөд нийгмийн үнэлэмж, үзэл санааг баримжаалсан “Би” (эго) үзэл нь голлох үүрэг гүйцэтгэдэг. Эриксон өөрийн онолдоо бие хүний нийгэм-сэтгэлзүйн хөгжлийн 8 үе шатыг авч үзсэн байдаг.

Бүтээл: Идентичность: юность и кризис. М., 1996; Детство и общество. СПб., 2000. (*Адилтгал, Адилтгалын хямрал, Бие хүн (төлөвшил, хөгжил), психоанализ, хүмүүнлэг сэтгэл судлал, психосоциал хөгжлийн үе шат, Фрейд Зигмунд, Эго, “Би” үзэл* үз).

ЮНГ КАРЛ-ГУСТАВ (Jung Carl-Gustav) (1875-1961) – Швейцарын сэтгэл судлаач, сэтгэл засалч, соёл судлаач. 1906-1913 онд З.Фрейдтэй хамтран ажиллаж байсан, хожим нь түүнээс зай барьж, психоанализ, аналитик сэтгэл судлалын онолын өөрийн хувилбарыг боловсруулсан байна. Юнг зүүд, солиорол, шизофрени хямрал, мөн домог болон дорнын, эртний, дундад зууны гүн ухаан, суутнуудыг судалж, онолын бүтээлээ бичжээ.

Юнг хүний зан чанарын хэв шинжийг судалж, хэв шинжийн экстраверт, интроверт гэсэн хоёр үндэс байдаг гэж үзсэн. Үүний зэрэгцээ, тэрбээр, ассоциатив туршилтын нэрд гарсан чухал хувилбарыг зохиосон байна. Юнгийн үзэл санаа нь сэтгэл судлалын ухаанаар хязгаарлахгүй соёл, шашин, домог, гоо зүй судлалд үлэмж нөлөө үзүүлсэн.

Бүтээл: Архетип и символ. М., 1991; Божественный ребенок. М., 1997; Человек и его символы. СПб., 1997; Аналитическая психология: ее теория и практика. СПб., 1998; Бог и бессознательное. М., 1998; Ответ Иову. М., 1998; Психология бессознательного. М., 1998; Критика психоанализа. СПб., 2000; Психологические типы. М., 2001; (*К.Юнг-ийн аналитик сэтгэл судлал, Архетип, Интроверс, Хүмүүнлэг сэтгэл судлал, Фрейд Зигмунд, Экстраверс* үз).

АБУЛЬХАНОВА-СЛАВСКАЯ, КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА. 1932 онд төрсөн, оросын сэтгэл судлаач, ерөнхий сэтгэл судлал, бие хүний сэтгэл судлалын мэргэжилтэн. Эхэн үедээ хүний сэтгэхүйг үйл ажиллагаатай нь холбон судалсан. Хожим үеийн судалгаа нь үйл ажиллагааны эзэн субъект болох бие хүн, бие хүний амьдралын замнал, акмеолог, төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны сэтгэл судлалд зориулагдсан бөгөөд тэдгээртээ бие хүний нийгмийн идэвх, санаачилга, хариуцлага, ухамсар, нийгмийн сэтгэхүй зэрэг ухагдахуунуудыг авч үзсэн.

Бүтээл: Мысль и действие. М., 1968; О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии. М., 1973; Деятельность и психология личности. М., 1980; Развитие профессионализма государственных служащих: методология и практика. М., 1998; Психология и сознание личности. Избр. психологические труды. М., Воронеж, 1999; Общая и прикладная акмеология. М., 2001. (*Идэвхт чанар, Үйл ажиллагаа, Бие хүн, Хариуцлага, Субъект, С.Л.Рубинштейны сэтгэл судлалын дэг сургаал* үз).

БОЖОВИЧ ЛИДИЯ ИЛЬИНИЧНА (1908-1981) – сэтгэл судлаач, ерөнхий сэтгэл судлал, насны сэтгэл судлал, сурганы сэтгэл судлалын мэргэжилтэн. Бие хүний хөгжил, сургуулийн сурагчдын суралцах сэдлийг зонхилж судалсан. Хөгжлийн социал нөхцөл, хүүхдийн дотоод байр суурь хэмээх ухагдахууныг бий болгож, тодорхойлсон. Мөн хүүхдийн өөрийн үнэлгээ, сэдэл сонирхлын түвшин, неадекват (тэнцэхгүй байх, нийцэхгүй байх) үзэгдлийн нөлөө, зөрчил зэрэг асуудлыг тус тус судалсан.

Бүтээл: Личность и ее формирование в детском возрасте. М., 1968; Избранные психологические труды: проблемы формирования личности. М., 1995. (*Бие хүн, Бие хүний төлөвшил, Бие хүний хөгжил, Л.С.Выготский-н сэтгэл судлалын дэг сургаал* үз).

ВЫГОТСКИЙ ЛЕВ СЕМЕНОВИЧ (1896-1934) – оросын нэрт сэтгэл судлаач, орос болон олон улсад нэрд гарсан бөгөөд түүний нэрээр нэрлэгддэг сэтгэл судлалын онол сургаалыг үндэслэгч. Тэрбээр, өөрийн шавь, онол сургаалыг нь баримтлагчид болох нэрт судлаач А.Р.Лурия, А.Н.Леонтьев, А.В.Запорожец, П.Я.Гальперин, Л.И.Божович, М.Г.Ярошевский нартай хамтран ажиллаж байсан.

Л.С.Выготский ерөнхий сэтгэл судлал (тусгаж ойлгохуй, анхаарал, ой санамж, сэтгэхүй, хэл яриа), насны сэтгэл судлал (насны хөгжлийн үечлэл, өсвөр насныхны сэтгэл судлал), сурган хүмүүжүүлэхүйн сэтгэл судлал, дефектологи, түүх-соёлын сэтгэл судлал, урлагийн сэтгэл судлал, хүний сэтгэцийн дээд функцийн үүсэл ба мөн чанар, сэтгэхүй ба хэл ярианы хамаарал, хүүхдийн сэтгэцийн хөгжил, сэтгэцийн дээд функцийг гажуудал ба түүнийг засах арга зүйг боловсруулахад үлэмж хувь нэмэр оруулсан.

Бүтээл: Собрание сочинений. В шести томах. М., 1982-1984; Психология искусства. М., 1987; Педагогическая психология. М., 1991; Проблемы дефектологии. М., 1995; Лекции по педологии, 1933-1934 гг. Ижевск, 1996; Лекции по психологии. СПб, 1997; Психология. М., 2000; Анализ эстетической реакции: Трагедия о Гамлете, принце Датском У.Шекспира. М., 2001. (*Выготский-Сахарова-гийн тест, Сэтгэл зүйн хөгжлийн ойрын хүрээ, Хүний сэтгэл зүйн дээд функцийн үүсэл, хөгжлийн тухай соёлын болон түүхэн онол, Насны хөгжлийн үечлэл, Выготскийн сэтгэл судлалын дэг сургаал* үз).

ГАЛЬПЕРИН ПЕТР ЯКОВЛЕВИЧ (1902-1988) – сэтгэл судлаач, сурган хүмүүжүүлэхүйн сэтгэл судлал болон сэтгэл судлалын түүхийн мэргэжилтэн. Тэрбээр, сургахуйн (сурах, сургах) сэтгэл судлалын онолыг үндэслэгч бөгөөд энэхүү онолыг “оюун ухааны үйлдэл үе шаттай (төлөвлөгөөтэй жигд) төлөвших онол” хэмээн нэрлэх болсон. П.Я.Гальперин анхаарлыг хүний дотоод баримжаа бүхий үйлдлийн онцгой төрөл гэж үзэх санааг анх дэвшүүлсэн.

Бүтээл: Методы обучения и умственное развитие ребенка. М., 1985; Психология как объективная наука: избр. Психологические труды. М. – Воронеж, 1998; Введение в психологию. М., 2000. (*Оюун ухааны үйлдэл үе шаттай, төлөвлөгөөтэй жигд төлөвших онол* үз).

ЗЕЙГАРНИК БЛЮМА ВУЛЬФОВНА (1900-1988) – сэтгэл судлаач, бие хүний сэтгэл судлал, патосэтгэл судлалын мэргэжилтэн. Курт Левинтэй хамтран ажиллаж байх үедээ (1925), ой санамжийн онцлог шинжийг нээсэн бөгөөд хожим тэр нь “Зейгарник эффект” гэж нэрлэгдэх болсон. Олон жилийн багшлах үйл ажиллагаа, судалгааныхаа дүнд тулгуурлан “пато-сэтгэлсудлал” хэмээх бүтээл (сурах бичиг) туурвисан.

Бүтээл: Нарушения мышления у психически больных. М., 1959; Патология мышления. М., 1962; Личность и патология деятельности. М., 1971; Очерки по психологии аномального развития личности. М., 1980; Теория личности Курта Левина. М., 1981; Теории личности в зарубежной психологии. М., 1982; Патодсихология. М., 1986. (*Зейгарник эффект* үз).

КЛИМОВ ЕВГЕНИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ (1930-2014) – сэтгэл судлаач, ерөнхий сэтгэл судлал, хөдөлмөрийн сэтгэл судлалын нэрт мэргэжилтэн. Хувь хүний үйл ажиллагааны хэв маяг, хөдөлмөрийн сэтгэл зүйн асуудлыг дагнан судалдаг. Мэргэжлийн сэтгэлзүйн ангилал; янз бүрийн мэргэжлийнхний төсөөллийн төрх; сэтгэл судлалын түүх зэрэг асуудлыг нарийвчлан судалсан. Хөдөлмөрийн сэтгэл судлалыг хавсарга шинжлэх ухаан мөн болох тухай үзэл баримтлалыг дэвшүүлж, боловсруулсан.

Бүтээл: Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических особенностей свойств нервной системы. К психологическим основам труда, учения и спорта. М., 1969; Путь в профессию. М., 1974; Как выбирать профессию. М. Академия, 1990; История психологии труда в России. М., 1992; Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995; Психология профессионала. М.-Воронеж, 1996; Введение в психологию труда. М., 1998; Общая психология. М., 1999; Конфликтующие реальности в работе с людьми. Академия, 2001; Пути в профессионализм. Академия, 2003; Психология профессионального самоопределения. Академия, 2012. (*Мэргэжлийн ангилал, Е.А.Климовын мэргэжлийн ангилал* үз).

МАРКОВА АЭЛИТА КАПИТОНОВНА (1934-2005) – сэтгэл судлаач, сурган хүмүүжүүлэхүйн (боловсролын) сэтгэл судлалын мэргэжилтэн. Хэл ярианы сэтгэл судлал, суралцах үйл ажиллагааны сэтгэл судлал, багшийн хөдөлмөрийн сэтгэл судлал, мэргэжиж хөгжихүйн сэтгэл судлалын чиглэлээр томоохон судалгаа хийсэн.

Бүтээл: Формирование мотивации учения. М., 1990; Психология труда учителя. М., 1993; Психология профессионализма. М., 1996; Профессиограмма государственного служащего. (совместно с А.А.Деркачом) М., 1999. (*Мэргэжлийн хөгжлийн үе шатны А.К.Маркова-гийн үечлэл* үз).

ШАДРИКОВ ВЛАДИМИР ДМИТРИЕВИЧ. 1939 онд төрсөн, сэтгэл судлаач, ерөнхий сэтгэл судлал, хөдөлмөрийн сэтгэл судлал, инженерийн сэтгэл судлалын мэргэжилтэн. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны сэтгэл судлал, бие хүний чадавхын асуудлыг дагнан судалдаг.

Бүтээл: Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982; Познавательные процессы и способности в обучении. М., 1990; Психология деятельности и способности человека. М., 1996; Способности человека. М.-Воронеж, 1997; Происхождение человечности. М., 1999.

ХОЛЛАНД ЖОН ЛЬЮИС (John Lewis Holland) (1919-2008) –Америкийн сэтгэл судлаач, “Мэргэжил сонголтын онол (The theory of vocational choice)”-ыг үндэслэгчдийн нэг. Тэрбээр 1953 онд бие хүний мэргэжилд чиглэсэн сонирхлыг тодорхойлох арга зүй боловсруулсан нь өнөөг хүртэл мэргэжил судлалын салбарт өргөн хэрэглэгдэж байна.

Тэрбээр бие хүний шинж чанар нь ажил, мэргэжлийн онцлогт нийцэж байгаа тохиолдолд илүү бүтээмжтэй ажилладаг бөгөөд ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг гэж үздэг. Түүний үзсэнээр, хүмүүс өөрсдийн сонирхол, чадавх, сэдэл, үнэлэмжид нийцэхүйц ажлын орчныг хайж байдаг бөгөөд нэгэнт тохиромжтой ажилд орсон бол байгууллагын соёл, хэм хэмжээнд албан болон албан бус арга хэлбэрээр суралцаж, орчиндоо тохирч зохицдог ажээ.

Бүтээл: Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions (1996); Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.) (1997); Why interest inventories are also personality inventories. (1999); Robert C. Reardon, Ph.D. (2009).http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sd/news_article/6521/blank/blank/true#bibliography.

СЮПЕР ДОНАЛЬД (Donald Super) (1910-1994) - Америкийн сэтгэл судлаач, хөгжлийн сэтгэл судлал, зөвлөх үйлчилгээний сэтгэл судлал, үнэлгээ ба хэмжилтийн арга, байгууллагын болон үйлдвэрлэлийн сэтгэл судлалын нэрт мэргэжилтэн. Тэрбээр ажил, мэргэжлийн хүрээний шийдвэр гаргалтын асуудлыг онцгойлон судалсан. Түүний мэргэжлийн хөгжлийн тухай онолд “Би” үзэл баримтлал чухал байр эзэлдэг (Vocational adjustment: Implementing a self-concept// Occupations.1951).

Тэрбээр судалгаандаа тулгуурлан, бие хүний мэргэжлийн хөгжил нь хэд хэдэн үе шатыг дамждаг зүй тогтолтой болохыг нотолсон. Энэхүү онолдоо тулгуурлан мэргэжлийн байр суурь, мэргэжлийн сонирхлыг тодорхойлох хэд хэдэн арга зүйг боловсруулсан (Appraising Vocational Fitness by Means of Psychological Test. Harper & Row, 1962 (with J.O.Crites)).

Бүтээл: A theory of vocational development 1953, Transition: From vocational guidance to counseling psychology, Assessment in career guidance: Developmental counseling//Personnel and Guidance Journal, Career Development in Organization.Jossey-Bass,1985.

ЗЕЕР ЭВАЛЬД ФРИДРИХОВИЧ- 1938 онд төрсөн, оросын сэтгэл судлаач, оросын боловсролын академийн гишүүн, боловсрол-мэргэжлийн орон зайд бие хүн төлөвших тасралтгүй үйл явцыг судлах шинжлэх ухааны онол-сургаалыг үндэслэгч. Уг онол-сургаалд бие хүн мэргэжиж хөгжих үйл явцыг мэргэжлийн санаа зорилго төлөвшихөөс эхлэн мэргэжлийн амьдралын туршид тасралтгүй үргэлжилдэг үйл явц хэмээн үздэг. Түүний удирдлагаар сурган хүмүүжүүлэх ухааны сурган-сэтгэл зүйн үндсэн асуудлууд, инженер багшийн үйл ажиллагааны модель, бие хүнийг хөгжүүлэгч боловсролын үр нөлөө бүхий парадигм, боловсрол эзэмших, мэргэжиж хөгжих үйл явцын шинжлэх ухааны арга зүй зэрэг томоохон асуудлуудыг боловсруулсан байна.

Тэрбээр: мэргэжиж хөгжихүйн сэтгэлзүй, мэргэжлийн хөгжлийн үечлэл, мэргэжлээс үүдэлтэй деструкц, мэргэжлийн амжилтын психотехнологи, мэргэжлийн боловсрол зэрэг чиглэлээр томоохон судалгаанууд хийсэн.

Бүтээл: Профессиональное становление личности инженера-педагога (Свердловск 1988); Личносто ориентированные технологий профессионального развития специалиста (Екатеринбург, 1999); Личносто-развивающее профессиональное образование (Екатеринбург, 2006); Психология профессионального образования (М.,2003); Психология профессий (М.,2001); Психология профессиональных деструкций(М.,2006); Психология профессионального самоопределения в ранней юности (2008).

ПРЯЖНИКОВ НИКОЛАЙ СЕРГЕЕВИЧ (1954)-оросын сэтгэл судлаач, хөгжлийн (насны) сэтгэл судлалын мэргэжилтэн, бие хүн ажил мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлох аргыг зохиогч. Тэрбээр мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагаа болон мэргэжлийн үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх хүрээний олон асуудлыг боловсруулсан.

Хөдөлмөрийн сэтгэл судлал; хөгжлийн (насны) сэтгэл судлал; мэргэжлийн чиг баримжаа олгох (ажил, мэргэжлийн хувьд байр сууриа тодорхойлох, карьерын сэтгэл судлал); сургуулийн сурагчид болон хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчлүүлэгчдэд мэргэжлийн чиг баримжаа олгох асуудал; мэргэжлийн болон бие хүний хувьд байр сууриа тодорхойлох явдлыг идэвхжүүлэх арга зүй; хүний нөөцийн удирдлага; хөдөлмөрийн сэдэлжүүлэлт; сэтгэл судлалын ёс зүйн асуудал; мэргэжлийн боловсролын сэтгэл судлал; элитийн сэтгэл судлал чиглэлээр шинжилгээ, судалгааны ажил явуулдаг.

Бүтээл: Активизирующая профконсультация. Теория, методы, программы. Методическое пособие. “Академия” М, 2014; Диагностические материалы для профессиональной ориентации. Методическое пособие. “Академия” М, 2014; Профессиональное и личностное самоопределение М.: “ Институт практической психологии”, Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996; Профориентация в школе и колледже: игры, дискуссий, задачи-упражнения. “Академия” М, 2014 (Пряжников Н.С, Румянцева Л.С); Профориентация. Учебное пособие. “Академия”, 2010 (Пряжников Н.С, Пряжникова Е.Ю) Профориентология. Учебник и практикум.-М.,2016.

Ном зүй

Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992;

Монгол Улсын хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, 2011;

Монгол Улсын хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай, 2005;

Ажил, мэргэжлийн чиг баримжааг хөгжүүлэх чиглэл 2016-2020;

Д.Гомбо. Мэргэжлээ сонгох нь, УБ, 2013;

Д.Гомбо. “Ажил, мэргэжил судлалын ухааны онол арга зүй” сургалтын гарын авлага, УБ, 2018;

Д.Гомбо. Зайн сургалтад зориулсан унших материал, (менежментийн онол, практикийн асуудлууд) УБ, 2018.

Ларри У.Стаут. Хүний нөөцийн удирдлага, удирдагчийн ширээний ном, Орч. С.Давааням, С.Дулмаа, УБ, 2009;

Andrew M. Colman, Dictionary of Psychology, 3rd edition, Oxford university press, 2009;

Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2013

Мордовская А.В., Панина С.В., Макаренко Т.А. Основы профориентологии – М.: Издательство Юрайт, 2011;

Масааки Имаи. Гемба кайдзен. Путь к снижению затрат и повышению качества = Gemba Kaizen: A Commonsense, Low-Cost Approach to Management. — М.: [«Альпина Паблишер»](#), 2010;

Д.Гомбо. Үйлдвэрлэлийг зохион байгуулах арга буюу Z онол. Холбоо нуур принтинг 1998.

Гарет Мур. Латеральная логика. изд-во: Манн, Иванов и Фербер, 2018

Управление персоналом. Энциклопедия/под ред. А.Я.Кибанова-М.: ИНФРА-М, 2010;

Большой Психологический словарь, Издание 4-е, Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко, “Прайм-Еврознак”, 2008;

Немов Р.С., Психологический словарь, М., 2007;

Максимцев И. А., Кураков Л. П., Евменов А. Д., Большой экономический энциклопедический словарь, Под общ. ред. Л. П. Куракова, ЮниВестМедиа, 2011;

John Black, Nigar Hashimzade, and Gareth Myles., A Dictionary of Economics, Oxford University Press, ISBN-13: 9780199237043, 2009;

Майкл Армстронг, “Практика управления человеческими ресурсами” 10-е издание, МВА, Москва, 2012;

Майкл Х.Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, “Основы менеджмента” 3-е издание, Москва-Санктпетербург, 2012;

Е.А.Климов. Психология профессионального самоопределения. 5-е изд. Академия, 2012;

Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова, М., Профориентология, теория и практика. Академический проект, 2006;

Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. Профориентация. 5 дахь хэвлэл, М., “Академия”, 2010;

Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. Психология профконсультирования. М., “Академия”, 2014;

Э.Ф.Зеер, Психология профессионального образования. 2-е издание. М., “Академия”, 2013;

С.В.Панина, Т.А.Макаренко. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Москва-Юрайт, 2016;

Управление персоналом и деловая карьера. С.И.Сотникова. М., 2016

Личность и профессия: Психологическая поддержка и сопровождение. Под редакцией Л.М.Митиной. Москва 2005;

Менеджмент качества образовательных процессов: учебное пособие/под ред. Э.В. Минько, М.А. Николаевой. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013;

Организация работы с молодежью: введение в специальность / под ред. Е.П. Агапова. – Ростов на Дону: Феникс, 2014;

Как устроиться на хорошую высокооплачиваемую работу и построить успешную карьеру, Шевчук Денис Александрович, Эксмо, 2009;

Мэрилин Аткинсон, Рае Т. Чойс “Достижение целей: Пошаговая система”, Эркисоны коучингийн олон улсын их сургууль, Москва, 2013;

Брайан Трейси, Кэмпбелл Фрейзер., “Технология достижений. Турбокоучинг”, Альпина паблишер, 2014;

В.Н.Антонова, Самоопределение и профориентация учащихся. Словарь-справочник, ISBN: 978-5-91327-264-5, 2014 www.monographies.ru/ru/book/section?id=7229;

www.dps.smrtlc.ru/Articles/Analiz_rab_1.htm;

Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Эволюция вселенной с точки зрения синергетики. Архивировано 14 февраля 2012 года.

Хакен Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии. — Москва-Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2003, 320 с.

Философия: Энциклопедический словарь. — М.: Гардарики. Под редакцией А.А. Ивина. 2004.

СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК современного российского профессионального образования-М.:2010

Н.С.Пряжников. Профориентология., М., “Юрайт”, 2018

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний нэр томъёоны монгол-англи-герман толь бичиг, 2017

Dictionary of behavioral Science. Compiled and edited by Benjamin B. Wolmen (L.,N.Y., Stuttgart, Macmillian et al.,1973)

Reber A.S. The Pinguin Dictionary of Psychology. Pinguin Books,1995