

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Выпускающая кафедра социальной педагогики и социальной работы

Муромцев Георгий Сергеевич

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: Готовность к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и
работодателей

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль) образовательной программы
Социальная работа в системе социальных служб

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

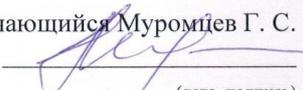
Зав. кафедрой д.п.н, профессор Фурьева Т.В.


(дата, подпись)

Руководитель
к.п.н. Черкасова Ю. А.

Дата защиты 18.06.2018

Обучающийся Муромцев Г. С.


(дата, подпись)

Оценка отлично

(прописью)

Красноярск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы изучения процесса трудоустройства молодых людей с инвалидностью	6
1.1. Трудоустройство людей с инвалидностью как социальный феномен ..	6
1.2. Особенности готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей	24
Выводы по главе 1	32
Глава 2. Организация исследования готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей	34
2.1. Программа исследования готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей	34
2.2. Исследование готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей, анализ и интерпретация экспериментальных данных	41
2.3. Рекомендации по снижению проблем трудоустройства людей с инвалидностью	50
Выводы по главе 2	53
Заключение	54
Список использованных источников	56
Приложение А	61
Приложение Б	62
Приложение В	65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. На современном этапе развития общества приобретают особую актуальность проблемы качества жизни людей с инвалидностью, в том числе, таких его показателей как включенность в профессионально-трудовую деятельность, профессиональная самоактуализация и самореализация личности. Сегодня политика государства имеет курс на снижение изоляции и сегрегации таких граждан. Однако современное общество до сих пор ориентировано на стереотипы, связанные с осмыслением невозможности самостоятельной жизни человека с инвалидностью, в частности, такой человек не рассматривается в качестве полноценного субъекта трудовой деятельности, он не способен или не желает работать, является иждивенцем, живёт на дотации государства и материальную поддержку семьи.

Современное развитие технологий, в том числе информационных, расширение возможностей получения среднего и профессионального образования приводит сегодняшних молодых людей к осознанию потребности в осуществлении профессионально-трудовой деятельности, что в дальнейшем позволит такому человеку стать самостоятельным и независимым от других, а также найти свое место в обществе, ощутить себя полноценным членом социума. К сожалению, человек с инвалидностью испытывает определенные специфические трудности в поиске работы, нередко нуждается в поддержке и сопровождении.

В нашей стране, как и во всем цивилизованном мире, приняты законы и подзаконные акты, призванные отстаивать права инвалидов в сфере занятости. Однако, несмотря на условия и наличие рабочих мест, не все трудоспособные инвалиды проявляют себя в профессиональной деятельности, хотя имеют такую потребность, а также не каждый работодатель готов сегодня пойти на трудоустройство человека с особыми потребностями. По данным Федерального реестра инвалидов на начало 2018

г. официально трудоустроены лишь 26% от общего числа лиц с инвалидностью в трудоспособном возрасте (более 3,5 млн. чел.).

Организацию и проведение данного исследования актуализировало противоречие между потребностью государства и общества во включении людей с инвалидностью в профессионально-трудовую деятельность и недостаточным знанием об актуальном состоянии готовности к трудоустройству со стороны работодателей и инвалидов. Выделенное противоречие позволило определить **проблему исследования:** каковы особенности готовности к трудоустройству у людей с инвалидностью и их потенциальных работодателей? В соответствии с проблемой были определены тема, объект, предмет, цель, задачи исследования, выдвинута гипотеза.

Тема выпускной квалификационной работы: «Готовность к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей»

Объект исследования: процесс трудоустройства человека с инвалидностью.

Предмет исследования: особенности готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей.

Цель исследования: выявить и охарактеризовать особенности готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей.

Задачи исследования:

- проанализировать социально-педагогическую, психологическую и правовую литературу по исследуемой теме;
- разработать методику диагностики готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей;
- организовать и провести исследование готовности к профессионально-трудовой деятельности молодых людей с инвалидностью и работодателей;
- проанализировать и интерпретировать данные, полученные в ходе

экспериментальной работы;

– разработать рекомендации по снижению проблем трудоустройства молодых людей с инвалидностью.

Гипотеза исследования: для молодых людей с инвалидностью, проживающих в интернатном учреждении, характерен низкий уровень готовности к трудоустройству, проявляющийся в недостаточной сформированности когнитивного, эмоционально-ценностного и мотивационно-деятельностного компонентов; для работодателей характерен низкий уровень готовности к трудоустройству людей с инвалидностью, обусловленный недостаточностью представлений о возможностях и потребностях в трудовой деятельности.

Методы исследования: теоретические – анализ, обобщение, классификация, систематизация литературы по проблеме готовности работодателей к трудоустройству молодых людей; эмпирические – метод полуструктурированного интервью, метод анкетирования, методы количественного и качественного анализа данных.

Информационно-эмпирическая база исследования: дом-интернат для инвалидов открытого типа (20 респондентов), организации и предприятия города Красноярска, являющиеся потенциальными работодателями (20 респондентов).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОЦЕССА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

1.1. Трудоустройство людей с инвалидностью как социальный феномен

В толковом словаре русского языка понятие «труд» определяется как деятельность человека, рассматриваемая с социально-экономических позиций вне зависимости от ее конкретных результатов, как расходование рабочей силы или способностей к труду. Процесс труда включает в себя три основных фактора: целесообразность деятельности человека, предмет, на который направлен труд и средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда. Так же, понятием «занятость» – называется состояние человека, включенного в общественную полезную деятельность, связанную с удовлетворением его личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству государства и, как правило, приносящую трудовой доход. В число занятых включаются лица женского и мужского пола старше 16 лет, а также младших возрастов, которые выполняют работу по найму за вознаграждение. [27]

Понятие трудоустройства более точное, чем понятие «занятость», а само трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Трудоустройство охватывает всю систему организационно-правовых мер по обеспечению занятости.

Трудоустройство в широком смысле представляет собой любой процесс устройства на работу, включая трудоустройство и самостоятельное, и с помощью органа службы занятости, и перевод высвобождаемого работника с его согласия в порядке трудоустройства на другую работу в той же организации.

В узком смысле трудоустройство – это деятельность соответствующих государственных органов по оказанию гражданам помощи в подыскании подходящей работы и устройстве на нее, включая

и процесс их профессиональной подготовки, переподготовки и т.д.

Значение трудоустройства заключается в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд, устройстве на работу; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени при подыскании новой работы.

Таким образом, становится заметной разница между двумя понятиями: категория "трудоустройство" шире категории "занятость". Оно начинается еще до того, как человек найдет подходящую работу и приступит к ней.

Трудоустройство может осуществляться в двух видах: самостоятельно и посредством органов занятости (специальные). Специальные виды трудоустройства:

1) организованный набор и направление рабочей силы на объекты и в районы, нуждающиеся в притоке рабочей силы. Такой вид трудоустройства был распространен в дореформенный период и поддерживался административным (государственным) рычагом воздействия. Сейчас он практически не применяется.

2) направление на работу выпускников специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и рабочих.

3) Квотирование рабочих мест для лиц, нуждающихся в особой социальной защите граждан. Некоторые граждане особенно нуждаются в помощи в трудоустройстве: лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и

катастроф; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые (ст. 5 Закона о занятости), лица с инвалидностью.

Последние составляют значительную социальную группу, нуждающуюся в особой помощи, внимании и заботе со стороны государства. Ведь при инвалидности существенно нарушаются не только биологические функции организма, но снижается и социальная активность человека. Преодоление последствий инвалидности, восстановление утраченных жизненных функций помогает инвалиду стать полноценным членом общества. В данном процессе особую роль играет трудовая деятельность, которая оказывает положительное влияние на жизнь инвалида, дает ему ощущение востребованности как со стороны семьи и общества, так и со стороны рынка труда. [44]

Рынок труда – это экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества. С экономической точки зрения труд – важнейший производственный ресурс. В соответствии с этим выделяют две главные функции рынка труда:

1) социальная функция – заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников;

2) экономическая функция – рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда.

Исходя из критерия минимума числа компонентов, необходимых для возникновения и начала функционирования современного цивилизованного рынка труда в широком смысле, можно выделить следующие компоненты:

- субъекты рынка труда;
- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- рыночная инфраструктура.

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, на определенную социальную защиту. В конечном счете, взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Главными составными частями рынка являются:

- 1) совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения;
- 2) совокупный спрос, как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе.

Они составляют совокупный рынок труда, который в узком смысле определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы.

К рабочей силе статистика в развитых странах обычно относит всех занятых (включая военнослужащих) и безработных. Синонимом понятию является категория «экономически активное население». В статистике также выделяется гражданская рабочая сила, исключая военнослужащих.

Особенность национального рынка заключается в том, что в нем не может быть достигнуто состояние полной занятости населения. Это связано с тем, что для развития национальной экономики необходимо

наличие незадействованных или еще не освоенных ресурсов, к числу которых относятся трудовые ресурсы. Наличие свободных трудовых ресурсов, не задействованных в экономике, позволяет ей развиваться. При тотальной занятости развитие либо полностью прекращается, либо происходит медленными темпами.

По отношению к рынку труда выделяются следующие категории населения:

1) экономически неактивная часть населения – это население, которое не выполняет никаких экономических функций либо по причине нахождения в нетрудоспособном возрасте, либо в силу частичной или полной неспособности к ней по физическим причинам – люди с инвалидностью. Оно не участвует в функционировании экономики, а поэтому не рассматривается как часть рынка труда.

2) экономически активная часть населения – это население, которое принимает активное участие в экономической деятельности, находится в трудоспособном возрасте и обладает физическими возможностями к осуществлению экономической деятельности. Его делят на население занятое и не занятое в национальной экономике. Рынок труда состоит именно из этой второй группы населения, которая и определяет его функционирование. На особенности функционирования рынка труда оказывают влияние:

- А) состояние национальной экономики;
- Б) динамика доходов, не формирующихся под влиянием рынка;
- В) динамика предпочтения досуга населением ;
- Г) изменение психологического восприятия определенных профессий (например, снижение престижа определенной профессии приведет к трансформации рынка труда);
- Д) динамика оплаты труда;
- Е) динамика демографической ситуации.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что рынок труда

является основополагающим элементом национальной экономики. От его динамики и состояния зависит функционирование национальной экономики. В процессе своего функционирования он подвержен влиянию множества факторов. Что касается значения рынка труда, то отметим, что он приводит в движение все другие рынки, все другие ресурсы, т.к. здесь формируется и распределяется по профессиям, предприятиям, регионам и отраслям и включается в действие наиболее важный национальный ресурс – рабочая сила. Прежде всего, через него обеспечивается занятость экономически активного населения, его включение в сферу производства и в сферу услуг, создается возможность получения необходимого заработка. Через рынок идет комплектование предприятий нужной рабочей силой в необходимых количествах и должного качества. Рынок показывает, какие профессии нужны, а какие имеются в излишке, что должны делать ищущие работу в своей подготовке, переподготовке, расширении имеющихся знаний и умений для получения работы. Отсюда следует, что рынок труда является важным источником информации. Рынок, через конкуренцию наемных работников, стимулирует их к расширению профессионального мастерства, повышению их квалификации и универсализации. Рынок труда регулирует складывающиеся на нем потоки рабочей силы, обеспечивает распределение экономически активного населения в связи со структурными изменениями в экономике.

Среди достаточно большого количества нормативных правовых актов, регулирующих занятость и трудоустройство граждан в Российской Федерации (в том числе и лиц с инвалидностью), определяющее и наиболее важное значение принадлежит Конституции Российской Федерации, где в статье 37 сказано: "Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду". [13] Но, к сожалению, как это часто бывает, декларируемые в Конституции нашей страны основные права и свободы граждан, не находят полного отражения в реальной

действительности. Этому препятствуют самые разные причины экономического, культурного характера.

Следовательно, как утверждает ряд специалистов, "понятие "нетрудоспособен" противоречит Конституции, так как каждый из людей имеет право на труд". [25, с. 52-53]

В статье первой Федерального Закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" дается следующее определение понятия инвалида: "Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты". [37] В зависимости от степени расстройства функций организма и ограничения жизнедеятельности лицам, признанным инвалидами, устанавливается соответствующая степень инвалидности (I, II, III или "ребенок-инвалид"). Признание лица инвалидом осуществляется специальным органом – федеральным учреждением медико-социальной экспертизы.

Отклонения от нормы в жизнедеятельности инвалида разнообразны. Среди них: нарушение двигательной функции, нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, обмена веществ и энергии; нарушение зрения, слуха, обаяния или осязания; Психические расстройства, нарушение памяти, внимания, речи, мышления.

Каждое ограничение имеет свою степень выраженности:

1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности при условии снижения квалификации или уменьшения объема производственной деятельности.

2 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных средств
3 степень – неспособность к трудовой деятельности.

Критерием для определения группы инвалидности является

социальная недостаточность, требующая социальной защиты и помощи.

Для установления первой группы инвалидности – способности третьей степени. Для второй группы – способности второй степени. Для третьей группы – способности первой степени. [3]

Органы государственной власти должны содействовать трудовой занятости инвалидов, в том числе стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства. Как видно, вышеназванный Федеральный закон так же не лишен декларативных элементов, рассчитанных скорее на некий желаемый результат в будущем.

Причинами инвалидности признаются:

- Общее заболевание
- Инвалидность с детства
- Трудовое увечье
- Профессиональное заболевание
- Заболевание, которое было получено в связи с аварией на Чернобыльской АЭС, последствиями радиационных воздействий.
- Ранение (увечье, контузия), полученные при защите государства или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо заболевание, связанное с пребыванием на фронте. [4, с. 230], [41, с. 22]

Обеспечение занятости инвалидов регулирует статья 20 ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". В соответствии с ней, инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

3) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

4) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

5) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

6) организации обучения инвалидов новым профессиям.

Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2% и не более 4%). Данная мера, безусловно, должна способствовать облегчению поиска работы инвалидами. Но вместе с тем, Законодатель не обращает внимания на возможность использования дополнительных методов стимулирования работодателей к приему на работу инвалидов: существенные налоговые льготы, материальное стимулирование и поддержку организаций, принимающих на работу большое число инвалидов и другие.

В связи с вышесказанным, заметим, что у работодателя в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов возникают следующие обязанности:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

создаются за счет средств федерального бюджета, средств бюджетов субъектов РФ, за исключением рабочих мест тех инвалидов, которые получили трудовое увечье или профессиональное заболевание. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших заболевание или увечье при исполнении своих обязанностей по военной службе или в результате стихийных бедствий и межнациональных конфликтов, создаются за счет средств федерального бюджета. Специальные рабочие места для лиц, ставших инвалидами вследствие несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, создаются за счет средств работодателей, по чьей вине был причинён вред. [12]

Инвалидам, занятым в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Следует заметить, что практика квотирования рабочих мест для инвалидов, подобно внедряемой в нашей стране, применяется и за рубежом. Так, "в Германии, Франции и Венгрии под законы о квотировании подпадают организации с более чем 20 сотрудниками, в Австрии и Польше – с 25 сотрудниками. В Испании минимальное число сотрудников – 50. Квота для людей с инвалидностью в Германии составляет 5%, во Франции – 6%, В Люксембурге квота варьируется от 2% до 5% в зависимости от формы собственности и от количества сотрудников предприятия. В Испании и Ирландии квота составляет 3%. В Японии квота составляет от 1,6% до 2%". [11, с. 221]

В некоторых странах за "незанятость" квот организации выплачивают специальные взносы в целевые фонды, средства которых распределяются на создание рабочих мест для инвалидов и адаптацию существующих рабочих мест к нуждам людей с ограниченными возможностями. Некоторые государства стимулируют работодателей принимать на работу

людей с тяжелыми формами инвалидности. Например, "принимая на работу человека, пользующегося инвалидной коляской, работодатель заполняет не одно, а два или даже три места в счет установленной квоты. Также подобное стимулирование применяется при приеме на работу инвалида, не имеющего опыта работы. Необходимо отметить, что работодатель должен стремиться создать необходимые специальные условия для людей с инвалидностью, которые работают в организации". [9]

И всё же местные работодатели часто отказываются принимать на работу инвалидов: в связи с лишними затратами; психологическими особенностями инвалидов, а так же в связи с необходимостью лечения. Отсутствие желания понять проблемы людей, имеющих инвалидность и войти в их ситуацию играет решающую роль в трудоустройстве данной категории населения.

Нынешнее отношение к людям с инвалидностью – это результат развития общественного сознания. Оно основано на социальных, религиозных и экономических факторах. Борьба за выживание, преобладание ручного труда и бесконечные войны закономерно приводили к культу физической силы и совершенства функциональных возможностей тела и разума. Люди, не попадающие под стандарты физических и умственных способностей, лишались возможности занять подходящие для них место в системе распределения труда, и их существование становилось зависимым от других. Формировалось определённое отношение к людям с ограниченными физическими или ментальными возможностями, которое, в целом, можно охарактеризовать как негативное. Неспособность к труду, необходимость в постоянной опеке и помощи, зависимость от воли и поддержки окружающих – вот тот ряд стереотипов, которым общественное мнение «наградило» людей с инвалидностью. И возможности, которые инвалидам предоставило общество, исходили из этих стереотипов и предлагали выбор – либо

физическая и финансовая зависимость от родственников, либо изоляция в специальных учреждениях для инвалидов. Закрепился и соответствующий подход к проблемам инвалидности, который заключался в признании инвалида неспособным к независимой жизни, к самостоятельному принятию решений и возможностям его работы на обычных предприятиях среди сотрудников без инвалидности. Этот традиционный подход еще называют «медицинским», так как он сфокусирован на зависимости инвалида от врачей, которые решают за человека, что ему можно, а что нет, и проблема инвалидности ставится именно как проблема здоровья человека. Развитие вспомогательных технологий (средства реабилитации, персональные помощники, собаки-поводыри и т.д.) дало возможность людям с инвалидностью жить более независимо.

Встал вопрос и об экономической самостоятельности инвалидов, ведь труд сильно модернизировался. В этих условиях появилась реальная возможность подобрать для каждого человека тот вид деятельности, который бы в полной мере учитывал их индивидуальные способности. Развивался новый подход к решению проблем инвалидности, который был нацелен на устранение созданных людьми барьеров (архитектурных, законодательных и психологических), разделяющих общество на категории инвалидов и здоровых. Развитие гражданского общества привело к появлению и росту движения инвалидов, пропагандирующего новый подход, согласно которому проблемы инвалидности являются, прежде всего, социальными, и изменять надо общество, а не каждого конкретного инвалида.

Понятие «инвалидность» возникает из-за социальных взаимоотношений, и рассматривать эту проблему нужно только в этом контексте без привязок к состоянию здоровья человека. Каждый имеет право самостоятельно выбирать жизненный путь, и врачебные заключения должны рассматриваться только как рекомендации для

самого инвалида, а не определяющие условия для его возможности трудиться. При устранении «барьеров» учиться и работать может любой человек. Например, если у человека «работает» только один палец на руке или имеется умственная отсталость (по меркам других людей, чьё мнение не обязательно объективно), то это не значит, что он неспособен к трудовой деятельности – просто он может работать по определённым специальностям при создании соответствующих условий труда. Этот подход получил название «социального» и он ведёт к развитию интеграционных программ для инвалидов и созданию «общества равных возможностей» для всех, независимо от физических и умственных особенностей человека.

Несмотря на то, что социальный подход к проблемам инвалидности закреплён в международных документах (например, в «Стандартных правилах обеспечения равных возможностей» ООН), далеко не во всех странах он получил достаточного развития. До сих пор государственная политика многих стран относится к решению проблем инвалидности исходя из стереотипных воззрений об их возможностях. В соответствии с этим принимаются государственные программы, где социальный подход прослеживается лишь отчасти. Можно строить политику поддержки инвалидов на основании постоянной финансовой помощи (пенсии, льготы). А можно сосредоточиться на создании условий независимой жизнедеятельности инвалидов, где особая роль будет отведена вопросам решения экономической самостоятельности для людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями. [12]

Ещё одним мнением общества является боязнь дороговизны и экономической неэффективности решения проблем инвалидности в свете социального подхода. На самом деле, только богатые страны могут себе позволить традиционный подход к проблемам инвалидности, так как в этом случае содержание столь значительной категории населения (по всем статистическим показателям, численность инвалидов доходит до

15% от общего числа населения) перекладывается на плечи других членов общества. Такой подход экономически не эффективен. К тому же, когда люди с инвалидностью – иждивенцы, они подвергаются социальной дискриминации со стороны других членов общества. Создание условий для полноправного существования и труда инвалидов позволяет существенно снять нагрузку общества по их содержанию. Уже сейчас за рубежом "идет перевод государственных программ трудоустройства инвалидов от создания специализированных предприятий к индивидуальным программам адаптации типового рабочего места обыкновенного предприятия под конкретного инвалида. Государству невыгодно содержать специализированные предприятия, гораздо эффективнее вкладывать финансовые средства в программы индивидуальной поддержки, позволяющие инвалиду самостоятельно решать свои экономические проблемы". [14]

В нашей стране трудоустройство инвалидов – дело проблематичное. Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения им особых условий, на присутствующие риски и т. п. А некоторые просто не знакомы с порядком трудоустройства этой категории граждан и отказывают им по иным причинам. Однако многие работодатели попросту забывают о том, что отказ в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостатка является недопустимым, о чём прямо говорится в ст. 64 ТК РФ. Единственной причиной для отказа может стать недостаточный уровень профессиональной подготовки. Если инвалид обладает необходимым для работы уровнем знаний и навыками, работодатель обязан принять его на работу.

Человеку с инвалидностью, претендующему на вакансию, в случае отказа в заключении с ним трудового договора, предоставлено право требования от работодателя обоснования причин отказа в письменной форме. В случае несогласия с выводами работодателя за инвалидом

сохраняется право на обращение в суд. Результатом обжалования решения работодателя может стать понуждение последнего к заключению трудового договора с гражданином, имеющим ограниченные физические возможности. Обсуждая данную тему, стоит вспомнить и о положениях ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ. В ст. 21 закреплена обязанность работодателей, в компаниях которых численность сотрудников превышает 100 человек, осуществлять трудоустройство инвалидов согласно предусмотренной в субъекте квоте. Эта квота может составлять от 2 до 4% среднесписочной численности сотрудников организации. Что касается обязанности соблюдения квоты (действующей в конкретном территориальном образовании), то она ложится на все предприятия вне зависимости от формы их собственности. Помимо этого, вышеназванный закон указывает, что субъекты РФ вправе устанавливать собственные квоты по трудоустройству инвалидов для предприятий, имеющих численность работников от 35 до 100 человек. В этом случае нужно сказать о том, что далеко не во всех территориальных образованиях на сегодняшний день разработаны и действуют правовые акты такого рода.

Что касается объединений инвалидов или предприятий, созданных ими (когда уставный капитал состоит из взносов общественного объединения инвалидов), у таковых обязанность по соблюдению квоты отсутствует. Помимо того, что работодателю законодательно вменяется в обязанность принятие на работу граждан с ограниченными возможностями, для него еще устанавливается обязанность соответствующим образом оборудовать рабочие места для данной категории лиц.

Согласно ст. 22 федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» работодателю надлежит создать специальные рабочие места, приспособленные для работы инвалидов.

Специальным рабочим местом считается то, в отношении которого

работодателем были приняты дополнительные меры по организации труда, включая адаптацию оборудования, дополнительного технического и организационного оснащения приспособлениями, позволяющими работнику-инвалиду осуществлять трудовую функцию, несмотря на какие-либо нарушения.

Подчеркнем, что технические и организационные приспособления, как и оборудованные рабочие места, должны соответствовать основным требованиям, которые разработаны федеральным органом исполнительной власти. Речь идет об органе, осуществляющем функции по выработке и реализации государственной политики в сфере правового регулирования труда и соцзащиты россиян.

Помимо того, согласно положениям ст. 23 указанного ранее закона необходимые условия труда на предприятии (вне зависимости от формы его собственности) должны создаваться с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида.

В статье 23 федерального закона № 181-ФЗ указывается на то, что установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах с инвалидами условий труда, ухудшающих положение работника с ограниченными физическими возможностями по отношению к другим работникам предприятия недопустимо. Так, например, запрещено устанавливать во внутренних соглашениях пониженный размер заработной платы, уменьшать продолжительность ежегодного отпуска, создавать неблагоприятный режим труда и отдыха и т. д.

Не стоит забывать и о том, что для работников с ограниченными физическими способностями законодательно закреплены и дополнительные гарантии, имеющие место при трудоустройстве инвалидов.

К таковым относятся:

1) меньшая продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II групп. На основании статьи 23 упомянутого закона и статьи 92 ТК РФ для

данной категории граждан гарантируется 35-часовая рабочая неделя, без какого-либо снижения заработной платы;

2) инвалидам всех групп устанавливается увеличенный основной ежегодный отпуск, составляющий 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181);

3) вне зависимости от группы инвалидности каждый гражданин с ограниченными физическими возможностями осуществляет трудовую деятельность, дневная (сменная) продолжительность которой не превышает норматива, установленного в его программе реабилитации. Законодатель предоставляет работнику с ограниченными физическими возможностями право воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения заработной платы, суммарная продолжительность которого в год не должна превышать 60 календарных дней.

Инвалидам предоставлена возможность отказа от сверхурочных работ. Несмотря на то, что в соответствии со статьёй 99 ТК РФ у работодателя в определенных случаях имеется право привлекать работающих на предприятии лиц к работам такого рода, в т. ч. и без их согласия, на инвалидов это правило не распространяется. При любой ситуации привлечение работника с ограниченными физическими возможностями к сверхурочной работе допустимо только с его письменного согласия и только в том случае, если он под расписку был уведомлен о своем праве отказа. Лица с инвалидностью могут отказаться и от работы в ночное время. Ситуация аналогична предыдущей: привлечь к работе в ночные часы инвалида можно только с его письменного согласия и только после ознакомления его под расписку с имеющимся у него правом отказаться от выполнения таких работ.

Более того, и в этом, и в предыдущем случае привлечение инвалидов к работам такого рода возможно только в случаях, когда они не запрещены работнику с ограниченными физическими возможностями в соответствии с имеющейся у него индивидуальной программы реабилитации.

Говоря о ситуации с трудоустройством в нашей стране, можно привести следующие цифры: работающие инвалиды составляют менее 10% их общей численности, занятость среди инвалидов трудоспособного возраста не превышает 15%, особенно она низка среди инвалидов I и II группы (8%). Для сравнения, в США из 54 миллионов инвалидов трудоустроено 29%, в Великобритании из 5 миллионов 40%, в Китае из 60 миллионов инвалидов трудоустроено 80%. [31,с. 9;] [6,с.16]

1.2. Особенности готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей

Исходной категорией для понятия "труд" является категория деятельности. Как считал Б. Ф. Ломов, в психологии под деятельностью понимают характерно человеческую форму активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет ее целесообразное изменение и преобразование для удовлетворения потребностей человека на основе освоения и развития наличных форм культуры. [16]

По мнению С. Л. Рубинштейна, деятельность – это форма активного целенаправленного взаимодействия человека с окружающим миром (включающим и других людей), отвечающего вызвавшей это взаимодействие потребности, как нужде, необходимости в чём-либо.

Основными характеристиками деятельности, отличающими её от других видов активности человека, являются следующие:

- она носит созидательный, преобразующий характер, направлена на удовлетворение человеческих потребностей и является источником новых потребностей;
- она мотивируется не только и не столько естественными, биологическими, сколько социальными потребностями;
- деятельность человека преобразует его самого – его способности, умения, навыки, смыслы, ценности, потребности;
- деятельность является продуктом социально-исторического, а не биологического развития;
- предметная деятельность человека не дана ему с рождения, а является прижизненным, культурно-историческим образованием.

[32]

В трудах отечественных психологов определены основные составляющие деятельности: мотив, цель, предмет, структуру,

средства. Мотив – это конкретная потребность, которая в ходе и с помощью данной деятельности удовлетворяются определённые потребности индивида.

Цель представляет собой идеальное представление будущего результата. Именно цель определяет структуру деятельности, набор её составных частей, особенности регуляции, включенность различных психических процессов. Важно, что различные цели могут определяться одним мотивом, и наоборот, одна цель может удовлетворять различные мотивы. Предмет деятельности – это та часть реальности, которой субъект деятельности непосредственно или мысленно оперирует для достижения цели.

В психологии труда деятельность чаще всего рассматривается как ступенчатая структура, включающая в себя следующие элементы: сама деятельность, направленная на достижение определенной социально значимой цели, действие как минимальная психологическая единица деятельности, управляемая волей, операция как набор определённых способов выполнения действия, движения, активность определённых мышц и групп мышц. Операциональный состав любого действия включает три компонента: приём информации, переработку информации и принятие решения воздействия на объект труда.

Готовность к профессиональной деятельности рассматривается многими исследователями (К. М. Дурай-Новакова, М. И. Дьяченко, М. В. Заворочай, Л. А. Кандыбович, Я. Л. Коломинский, В. А. Крутецкий, Ю. Т. Русаков, Н. Р. Скребнёва) как многоступенчатое и многоплановое системное структурное личностное образование индивида.

В психологическом словаре готовность объясняется как установка, направленная на выполнение того или иного действия. Эта установка предполагает наличие определённых знаний, умений и навыков; готовность к противодействию, возникающим в процессе выполнения действия препятствиям; приписывание какого-либо личностного смысла выполняемому действию. К наиболее раннему пониманию психологической

готовности к деятельности можно отнести подходы, авторы которых рассматривают готовность как состояние оперативной настройки на предстоящую деятельность. Например, А. А. Ухтомский понимал готовность как «оперативный покой», механизм которого опирается на движение нервных процессов, которые обеспечивают переход от оперативного покоя к срочному действию. В. Н. Пушкин и Л. С. Нерсесян объясняют готовность как бдительность, как особое эмоционально-волевое состояние.

Н. Д. Левитов понимает готовность как состояние, зависящее от индивидуальных особенностей личности – высшей нервной деятельности и условий протекания деятельности. Готовность понималась автором как целостная характеристика психической деятельности за определённый период времени, отражающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предыдущего состояния и психических свойств личности. Левитов подчёркивает, что психическое состояние связано с психическими процессами и с индивидуальными особенностями личности. В нашем исследовании мы выделяем такие компоненты готовности работодателя к трудоустройству людей с инвалидностью, как когнитивный (знания), эмоционально-мотивационный и праксиологический.

Когнитивный компонент профессиональной готовности включает знания и представления потенциального работодателя об особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с инвалидностью, знания необходимого законодательства в данной области.

Эмоционально-мотивационный компонент предполагает готовность работодателя к принятию особенностей сотрудника с инвалидностью, проявление уважительного и толерантного отношения.

Праксиологический компонент готовности предполагает нестандартные коммуникативные навыки работодателя, способность формирования необходимого рабочего пространства для лиц с инвалидностью и их сопровождение в трудовом процессе.

Ценностно-мотивационный компонент профессиональной готовности включает потребности, интересы и мотивы профессиональной деятельности. Важными показателями сформированности данного компонента у молодых людей является наличие устойчивых мотивов и профессионально-ценностных ориентаций, обеспечивающих целенаправленное овладение деятельностью; потребность в творческом самовыражении.

Эмоционально-волевой компонент готовности предполагает сформированные в процессе профессиональной подготовки чувство ответственности за результат деятельности, навыки самоконтроля, умение управлять действиями в процессе деятельности, профессиональную честность и ответственность.

Операционно-действенный компонент профессиональной готовности предполагает формирование системы профессиональных знаний и комплекса умений, которые непрерывно поддерживаются и воспроизводятся при помощи актуализации профессиональных знаний, умений и навыков личности. Также данный компонент включает определенный уровень владения продуктивной деятельностью и творческими способами выполнения профессиональной деятельности.

Анализ исследований готовности к профессиональной деятельности позволяет сделать вывод о том, что профессиональная готовность специалиста является сложным, многоуровневым, системным, личностным образованием молодого человека.

Исследования в области трудоустройства инвалидов так же присутствуют в современных трудах отечественных исследователей. Отдельного внимания в этой области заслуживает исследование Шабуновой А. А., доктора экономических наук, доцента Института социально-экономического развития территорий РАН. Работа посвящена определению препятствий, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью на рынке труда, а также обоснованию экономической целесообразности инвестирования государственных средств в мероприятия по содействию их

трудоустройству. В статье исследователя рассматривается результативность квотирования рабочих мест для инвалидов, в частности устанавливается, что численность трудоустроенных по таким квотам в период с 2008 по 2014 г. снизилась. На основе данных отечественных исследований выделены причины недостаточной эффективности указанного инструмента социальной политики. Одной из проблем в сфере содействия трудоустройству инвалидов выделяется обеспечение их профессиональной подготовки и переподготовки. Согласно данным официальной статистики, среди работающих инвалидов, проживающих в городе, только 38% трудоустроены по специальности. В то же время, как видно из результатов исследований авторов, подготовка специалиста (даже с учётом имеющихся у последнего ограничений здоровья) окупается в течение 4 лет. На примере Вологодской области показано, что объём годовых налоговых поступлений при трудоустройстве инвалидов на рабочие места с заработной платой близкой по величине к средней по региону может достигать 33 млн. рублей. Проведённые исследователем аналитические расчеты предполагают, что расходы государства на создание рабочего места для инвалида окупаются менее чем за один календарный год. То есть трудоустройство инвалидов приносит экономическую выгоду не только им самим, но и государству.

Таким образом, анализируя авторское исследование, можно сделать вывод, что основными препятствиями для трудоустройства инвалидов в современной России являются: несовершенство рынка труда, а именно недостаток рабочих мест, допускающих гибкий график и режим работы и отсутствие эффективной системы стимулирования работодателей к созданию рабочих мест для инвалидов.

Помимо вышеупомянутого опыта, необходимо обратить внимание на опыт службы исследований компании «HeadHunter». Специалисты портала ежегодно проводят социологические опросы среди людей с инвалидностью, ищущих работу и их потенциальных работодателей, а также анализируют вакансии для людей с инвалидностью, размещенные в различных регионах

страны. Прежде всего, они отмечают, что с 2016 года значительно возросла доля вакансий с маркировкой «Вакансия доступна для соискателя с инвалидностью» от общего рынка предложений по трудоустройству. Тогда этот показатель составил в целом по стране 8%, тогда как годом ранее он составлял 4,3%, в 2014 – 2,5%, в 2013 – 0,6%. Таким образом, прирост маркированных вакансий в 2016 году по отношению к 2015 году составил 142% (соотношение 2014/2013 г.г. было еще больше – 411%).

Несомненными лидерами вакансий для людей с инвалидностью являются сферы науки и образования, банковская сфера и административный персонал. В них доля вакансий для людей с инвалидностью достигает 20-30%. Сотрудников с инвалидностью также охотно нанимают для выполнения работы в области управления персоналом, консультирования, страхования, маркетинга, рекламы. Наименьшее же количество предложений по трудоустройству для людей с инвалидностью в таких областях, как производство, транспорт, логистика, автомобильный бизнес, строительство, бухгалтерия и финансы, туризм, гостиничный и ресторанный бизнес, медицина, фармацевтика.

Как показали результаты опроса, проводимого «HeadHunter», сотрудники с инвалидностью работают в 42% компаний, которые участвовали в нем. В 15% компаний их нет, но в будущем планируется набирать таких сотрудников. И 38% опрошенных заявили, что в их компаниях людей с инвалидностью нет и набирать их не планируется.

Наибольшее количество людей с инвалидностью работает в компаниях с численностью сотрудников более 1000 человек, такие сотрудники есть в 75% из них. В более малочисленных компаниях людей с инвалидностью меньше, причем четко прослеживается закономерность: чем меньше общее число сотрудников, тем меньше среди них людей с инвалидностью. Так, в компаниях, где работает от 500 до 1000 человек, сотрудники с инвалидностью есть в 50% из них, 100-500 человек – в 41%, 50-100 человек – 26%, до 50 человек – 14%.

Чаще всего российские компании трудоустраивают людей с инвалидностью из-за необходимости выполнять законодательство РФ по квотированию рабочих мест для инвалидов, в 63% случаев людей с инвалидностью берут на работу именно поэтому. Однако более трети из них (35%) устраиваются на работу в условиях равного отбора, когда работодатель пытается найти компетентного специалиста. Причиной трудоустройства инвалидов также является помощь тем, кто нуждается (19%), желание руководства компании (17%), желание отдельных сотрудников (7%). В некоторых случаях их принимают на работу из-за нехватки персонала на рынке труда, дополнительного продвижения продукта и бренда работодателя и др.

Подавляющее большинство работодателей (72%) высоко оценивает эффективность работы своих сотрудников с инвалидностью, во всяком случае, их эффективность сопоставима с другими сотрудниками. 11% считает, что их эффективность чуть ниже других сотрудников. И лишь 7% работодателей отмечает, что эффективность сотрудников с инвалидностью значительно ниже других сотрудников. При этом 4% работодателей отмечает, что эффективность сотрудников с инвалидностью выше других сотрудников. Положительными сторонами в приеме на работу людей с инвалидностью работодатели называют помощь в адаптации людей с инвалидностью (67%), их большую заинтересованность в работе (44%), активную жизненную позицию (20%), более низкие финансовые ожидания (11%).

Отрицательными сторонами, по мнению работодателей, являются необходимость оборудования специальных рабочих мест (33%), возможные проблемы со здоровьем, которые могут помешать трудовому процессу (31%), большое количество больничных листов (22%), низкая мобильность (19%), трудности с адаптацией в коллективе (17%), сложности с оформлением на работу (11%), низкая работоспособность (7%). 15% работодателей никаких отрицательных сторон в трудоустройстве инвалидов не видит.

Опрос работодателей показал, что сотрудники с инвалидностью довольно неплохо вписываются в трудовой коллектив. 84% из них участвует во вне рабочих мероприятиях – корпоративах, тимбилдингах, выездах и т.п. 41% работодателей также отмечает, что инвалидность сотрудника положительно влияет на взаимодействие в коллективе и лишь 20% отметило, что они отрицательно влияют на коллектив, т.к. из-за них возникают сложности в бизнес-процессах (8%) и они могут пугать других сотрудников (12%).

Выводы по 1 главе

Проблема занятости и трудоустройства инвалидов в социуме остаётся актуальной и не менее важной. Люди с инвалидностью испытывают ряд трудностей в трудоустройстве по причине того, что очень часто работодатели под разными предлогами их не трудоустраивают, ограничивают в правах, делают недоступными некоторые виды работ из-за физической непригодности инвалидов к их различным видам, пользуются «лояльностью» законодательной базы и отсутствием строгих процентных жёстких мер по контролю за исполнением данного аспекта. Теоретические и эмпирические исследования, проведенные ранее, позволяют сделать вывод, что, в том числе, и эти факторы создают дополнительную напряженность в обществе, делая «ненужными» огромное количество людей на рынке труда.

Опираясь на труды отечественных ученых, под готовностью к профессионально-трудовой деятельности мы понимаем систему интегративных свойств и качеств личности, знаний, умений и навыков, обеспечивающих результативность и успешность в работе. Готовность формируется в процессе непосредственной деятельности и является результатом профессиональной (трудовой) подготовки. Понятие «труд» рассматривается нами как вид человеческой деятельности, направленной на достижение практически полезного результата. Она осуществляется под влиянием необходимости и, в конечном счете, имеет целью изменение предметов окружающего мира, превращения их в продукты удовлетворения многочисленных и разнообразных потребностей людей. Вместе с тем, профессиональный труд меняет самого человека, совершенствует его как субъекта трудовой деятельности.

Трудовая деятельность для человека является важным условием полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом экономически обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей, в том числе и творческих. Трудовая деятельность является фактором приобщения человека к общественным

ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ГОТОВНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

2.1 Программа исследования готовности работодателей молодых людей с инвалидностью к трудоустройству

На первом этапе нашего исследования было выделено два параметра: готовность к профессионально-трудовой деятельности людей с инвалидностью, и готовность работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью. Для осуществления первого исследования нами были разработаны критерии и уровни оценки готовности к профессионально-трудовой деятельности людей с инвалидностью, были выделены три компонента готовности: когнитивный, эмоционально-ценностный и мотивационно-деятельностный, которые конкретизированы в показателях, отображены и раскрыты в Таблице 1.

Таблица 1. – Критерии и уровни сформированности готовности к профессионально-трудовой деятельности у людей с инвалидностью

Низкий уровень сформированности представлений	Средний уровень сформированности представлений	Высокий уровень сформированности представлений
1	2	3
Когнитивный компонент		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ представления о своих возможностях и будущей профессии; ▪ представления об алгоритмах организации профессионально-трудовой деятельности; ▪ представления о содержании трудовой деятельности; ▪ знание техники безопасности при организации профессиональной деятельности; ▪ наличие основ профессионального образования. 		
отсутствие, либо неполные, неадекватные, неустойчивые несистематизированные знания и установки о своих возможностях и будущей профессии	наличие единичных, частично систематизированных знаний и установок о своих возможностях и будущей профессии	наличие адекватных, полных, устойчивых, систематизированных знаний и установок о своих возможностях и будущей профессии

Продолжение таблицы 1

отсутствие, либо неполные, неадекватные, неустойчивые несистематизированные знания и установки представления об алгоритмах организации профессионально-трудовой деятельности	наличие единичных, частично систематизированных знаний и установок представления алгоритмов организации профессионально-трудовой деятельности	наличие адекватных, полных, устойчивых, систематизированных знаний и установок представления об алгоритмах организации профессионально-трудовой деятельности
отсутствие, либо неполные, неадекватные, неустойчивые несистематизированные представления о содержании трудовой деятельности	наличие единичных, частично систематизированных представлений о содержании трудовой деятельности	наличие адекватных, полных, устойчивых, систематизированных представлений о содержании трудовой деятельности
отсутствие, либо неполные, неадекватные, неустойчивые несистематизированные знания техники безопасности при организации профессиональной деятельности	наличие единичных, частично систематизированных знаний техники безопасности при организации профессиональной деятельности	наличие адекватных, полных, устойчивых, систематизированных знаний техники безопасности при организации профессиональной деятельности
отсутствие профессионального образования	наличие частичного неполного профессионального образования	наличие полного законченного профессионального образования (нескольких)
<p>Эмоционально-ценностный компонент</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ личная значимость будущей профессии; ▪ наличие приоритетных видов профессионально-трудовой деятельности; ▪ истолкование важности профессионально-трудовой деятельности. 		
несформированное, либо неадекватное отношение к трудоустройству и будущей профессии	наличие отдельных эмоциональных переживаний по поводу будущего трудоустройства	наличие положительного эмоционального отношения к будущей профессии как трудовой деятельности
отсутствие приоритетных видов деятельности	частичное осознание значимости приоритетных видов профессионально-трудовой деятельности	осознания значимости приоритетных видов профессионально-трудовой деятельности

Мотивационно-деятельностный компонент		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ наличие и характер мотивации профессионально-трудовой деятельности; ▪ сформированность умений и навыков в определенной трудовой деятельности; ▪ наличие опыта профессионально-трудовой деятельности; ▪ владение алгоритмами трудовой деятельности; ▪ предпочтения в выборе рабочего коллектива и умение работать в нём. 		
отсутствие либо слабо выраженный характер мотивации	наличие мотивации	наличие выраженной мотивации к деятельности
отсутствие сформированности умений и навыков в определенной трудовой деятельности	наличие отдельных умений и навыков в определенной трудовой деятельности	наличие выраженных полных умений и навыков в определенной трудовой деятельности
отсутствие опыта той или иной профессиональной деятельности	наличие частичного опыта той или иной профессиональной деятельности	наличие опыта той или иной профессиональной деятельности
отсутствие владения алгоритмами трудовой деятельности	частичное владение алгоритмами трудовой деятельности	владение алгоритмами трудовой деятельности
неадекватное поведение и деятельность в рабочем коллективе	адекватные, но не стабильные поведение и деятельность в рабочем коллективе	адекватное стабильное поведение и деятельность в рабочем коллективе

Для осуществления второго исследования нами были разработаны критерии и уровни оценки готовности работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью. В его основу легли когнитивный, эмоционально-мотивационный и праксиологический компоненты, отображенные и раскрытые в Таблице 2.

Таблица 2. Критерии и уровни сформированности готовности работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью

Низкий уровень сформированности представлений	Средний уровень сформированности представлений	Высокий уровень сформированности представлений
1	2	3

Когнитивный компонент		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ представления о человеке с инвалидностью как о потенциальном сотруднике; ▪ знание нормативно-правовых актов, регулирующих трудоустройства лиц с инвалидностью; ▪ представления об особенностях рабочего процесса человека с инвалидностью; ▪ представления о необходимых профессиональных знаниях и умениях человека с инвалидностью; ▪ представления о соблюдении человеком с инвалидностью трудового распорядка, техники безопасности; ▪ представление о мотивации к труду человека с инвалидностью; ▪ представления о дефицитах человека с инвалидностью. 		
отсутствие, либо неполные, неустойчивые представления о человеке с инвалидностью как о потенциальном сотруднике	наличие единичных, частично систематизированных представлений о человеке с инвалидностью как о потенциальном сотруднике	наличие адекватных, полных, устойчивых, систематизированных представлений о человеке с инвалидностью как о потенциальном сотруднике
отрицание и отсутствие знаний нормативно-правовых актов, регулирующих трудоустройства лиц с инвалидностью	знание наличия нормативно-правовых актов, регулирующих трудоустройства лиц с инвалидностью	полное владение нормативно-правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения с лицом с инвалидностью
отсутствие, либо неполные, несистематизированные представления об особенностях рабочего процесса человека с инвалидностью	наличие единичных, частично систематизированных представлений об особенностях рабочего процесса человека с инвалидностью	наличие полных систематизированных представлений об особенностях рабочего процесса человека с инвалидностью
отсутствие, либо неполные, представления о необходимых профессиональных знаниях и умениях человека с инвалидностью	наличие единичных представлений о необходимых профессиональных знаниях и умениях человека с инвалидностью	наличие твёрдых представлений о необходимых профессиональных знаниях и умениях человека с инвалидностью
отсутствие, либо неполные представления о соблюдении человеком с инвалидностью трудового распорядка, техники безопасности	наличие единичных представлений о соблюдении человеком с инвалидностью трудового распорядка, техники безопасности	наличие полных представлений о соблюдении человеком с инвалидностью трудового распорядка, техники безопасности

Продолжение таблицы 2

отсутствие, либо неполные представления о мотивации к труду человека с инвалидностью	наличие единичных представлений о мотивации к труду человека с инвалидностью	наличие полных представлений о мотивации к труду человека с инвалидностью
отсутствие, либо неполные представления о дефицитах человека с инвалидностью	наличие единичных представлений о дефицитах человека с инвалидностью	наличие полных представлений о дефицитах человека с инвалидностью
<p>Эмоционально-мотивационный компонент</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ готовность к принятию особенностей потенциального сотрудника с инвалидностью; ▪ готовность проявления эмоций к человеку с инвалидностью; ▪ уважительное отношение, толерантность к человеку с инвалидностью. 		
неготовность к принятию особенностей потенциального сотрудника с инвалидностью	неуверенность в принятии особенностей потенциального сотрудника с инвалидностью	готовность к принятию особенностей потенциального сотрудника с инвалидностью
осознанная эмоциональная неустойчивость по отношению к человеку с инвалидностью	неполная эмоциональная устойчивость к человеку с инвалидностью	абсолютная эмоциональная устойчивость по отношению к человеку с инвалидностью
признание собственного нежелания проявлять толерантность и уважение к человеку с инвалидностью	частичное проявление уважения и терпимости к людям с инвалидностью	подлинное уважение и толерантность к человеку с инвалидностью
<p>Праксиологический компонент</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ коммуникативные навыки работодателя, в том числе нестандартные; ▪ поддержание контроль психологической обстановки в рабочем коллективе; ▪ способность организации рабочего пространства для человека с инвалидностью; ▪ готовность сопровождения инвалида в трудовом процессе; ▪ возможность создания условий и средств сопровождения сотрудника с инвалидностью. 		
отрицание важности навыка разрешения форс-мажорных ситуаций в рабочем коллективе	частичное желание и редкие навыки коммуникации в нестандартной ситуации	способность выявить, не допустить или грамотно разрешить нестандартную ситуацию путём коммуникации
отрицание значимости и отказ контроля психологически комфортной обстановки в рабочем коллективе	отдельные представления о динамичности психологической обстановки в коллективе	Полное владение психологической обстановкой в рабочем коллективе, позитивная динамика в любой ситуации

отсутствие понятия об организации рабочего пространства для человека с инвалидностью	частичное представление об организации рабочего пространства человека с инвалидностью	полное понимание и способность организовать рабочее пространство человеку с инвалидностью
непонимание и неготовность к необходимому сопровождению сотрудника с инвалидностью	частичное понимание важности сопровождения сотрудника с инвалидностью в трудовом коллективе	понимание важности необходимого сопровождения сотрудника с инвалидностью
неготовность создания условий и средств для сопровождения сотрудника с инвалидностью в трудовом процессе	отсутствие или частичная возможность создания условий и средств для сопровождения сотрудника с инвалидностью в трудовом процессе	абсолютная возможность создания условий и средств для сопровождения сотрудника с инвалидностью в трудовом процессе

В процессе нашего исследования мы прибегли к методу полуструктурированного интервью, что позволило нам, в процессе общения с людьми с инвалидностью, получить наиболее подробные, развёрнутые ответы на вопросы разработанной нами анкеты и лучше понять суть каждого конкретного жизненного случая.

Так же, мы использовали метод анкетирования в исследовании готовности работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью. Анкетирование позволило нам массово задействовать максимально возможную и доступную для нас выборку респондентов посредством, как электронных ресурсов, так и личного опроса респондентов. Кроме того, специально разработанная анкета позволила получить конкретные систематизированные данные от участников исследования.

Ниже приведена аспектная таблица соотношения компонентов исследования с номерами вопросов анкеты (Приложение Б) в первом исследовании и вопросов анкеты (Приложение В) во втором исследовании (Таблица 3).

Таблица 3. – Соотнесение исследуемых параметров и вопросов опросников

Компоненты первого исследования	Вопросы опросника
когнитивный	вопросы с 1 по 5
эмоционально-ценностный	вопросы с 6 по 8
мотивационно-деятельностный	вопросы с 9 по 13
Компоненты второго исследования	Вопросы опросника
когнитивный	вопросы с 1 по 7
эмоционально-мотивационный	вопросы с 8 по 11
праксиологический	вопросы с 12 по 15

Все ответы респондентов структурируются по компонентам и подвергаются качественному и количественному анализу данных.

2.2. Организация исследования, анализ и интерпретация экспериментальных данных

Пробный этап исследования готовности к профессионально-трудовой деятельности молодых людей с инвалидностью был осуществлен в 2016-17 г. на базе Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов № 2» (сегодня – «Красноярский дом-интернат для инвалидов»). В исследовании приняли участие пятеро молодых людей в возрасте от 22 до 38 лет с различными видами инвалидности. Полученные нами данные были проанализированы и интерпретированы согласно разработанным критериям оценки.

На следующем этапе в 2017-18 г. нами было проведено основное исследование среди молодых получателей социальных услуг, проживающих в Краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Красноярский дом-интернат для инвалидов». Со специалистами отдела социальной реабилитации – психологом, специалистами по социальной работе, реабилитологом, инструктором по трудовой деятельности был установлен положительный контакт для сотрудничества. Совместно с коллегами был выбран наиболее продуктивный режим диагностики с молодыми получателями социальных услуг по нашему исследованию.

В опросе приняли участие 20 женщин и мужчин с инвалидностью, жителей дома-интерната, в возрасте от 19 до 38 лет. С каждым респондентом персонально, в форме полуструктурированного интервью, проводилась беседа, в ходе которой задавались вопросы разработанной на основе Таблицы 1 анкеты (Приложение Б). Характеристики экспериментальной группы представлены в таблице 4.

Таблица 4. – Характеристика экспериментальной группы

№	Возраст	Пол	Тип нарушения	Образование	Опыт работы
1	29	М.	ментальное	ср. специальное	есть
2	19	М.	ментальное	ср. специальное	есть
3	35	М.	ментальное	ср. специальное	есть
4	21	М.	ментальное	ср. специальное	есть
5	38	М.	ментальное	ср. сп. неокончен.	нет
6	36	М.	ментальное	нет	нет
7	35	М.	ментальное	ср. специальное	есть
8	27	Ж.	ментальное	нет	нет
9	24	М.	ментальное	ср. специальное	есть
10	35	М.	ментальное	ср. специальное	есть (спец.)
11	30	Ж.	ментальное	ср. специальное	нет
12	23	Ж.	ментальное	ср. специальное	нет
13	24	М.	ментальное	нет	нет
14	25	М.	ментальное	ср. специальное	есть (спец.)
15	30	Ж.	ментальное	ср. специальное	есть (спец.)
16	26	Ж.	ментальное	ср. специальное	есть (спец.)
17	35	Ж.	ментальное	ср. специальное	нет
18	19	Ж.	ментальное	ср. специальное	нет
19	21	М.	ментальное	нет	нет
20	22	М.	физическое	ср. общее	нет

Как видно из Таблицы 4, средний возраст респондентов составляет 28 лет, из них 13 человек – мужчины (65%) и 7 человек (35%) – женщины. Среди опрошенных респондентов преобладают молодые люди с ментальными нарушениями (95%). Кроме того, это, в основном, люди со средним специальным образованием, или находящиеся в процессе обучения (70%). 1 человек из числа выборки имеет только общее среднее образование (5%), 5 человек (25%) совсем не имеют образования. Так же, половина всех опрошенных имеет опыт профессионально-трудовой деятельности (50%), но только четверо респондентов сообщили об опыте работы по специальности (20%).

Применение анкеты (Приложение Б) для выявления параметров готовности к профессионально-трудовой деятельности позволило определить уровень каждого из компонентов, выделенных нами ранее в Таблице 1.

Например, вопросы когнитивного компонента (1-5) были заданы с целью определения представлений о своих возможностях, о действиях и

будущей профессии, знаний, лежащих в основе той или иной профессионально-трудовой деятельности, видения своей будущей профессии. Вопросы эмоционально-ценностного компонента (6-8) раскрывали отношение к профессии как трудовой деятельности, наличие приоритетных видов профессионально-трудовой деятельности, характер профессионально-ценностных ориентаций. Наличие и характер мотивации к труду, выраженность профессиональных навыков, присутствие опыта профессионально-трудовой деятельности и работы в коллективе оценивали вопросы мотивационно-деятельностного компонента (9-13). Исследование данных компонентов позволило нам сделать выводы об уровне трёх основных параметров готовности к профессионально-трудовой деятельности молодых людей с инвалидностью, участвовавших в опросе.

Проанализировав ответы респондентов в части вопросов когнитивного компонента, стоит отметить отдельные наиболее значимые, по нашему мнению, особенности.

Так, чёткое представление об организации и выполнении трудовой деятельности имеет 70% респондентов (Рисунок 1).

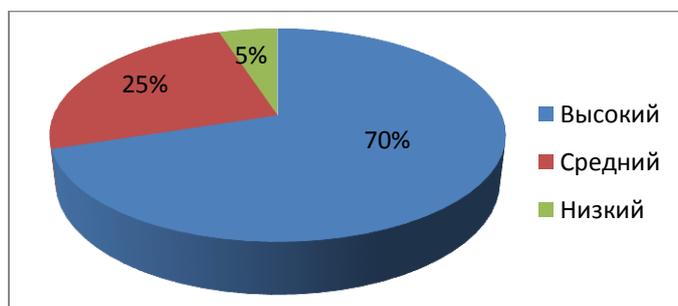


Рисунок 1. – Представление об организации и выполнении трудовой деятельности молодых людей с инвалидностью

Также, в вопросе со свободным ответом, подробно описать свою повседневную трудовую деятельность смогли 65% молодых людей с инвалидностью, в то время как четверть опрошенных дала неполный, либо частично систематизированный ответ об организации своей повседневной трудовой деятельности, и 10% респондентов не смогли уверенно дать ответ на вопрос.

Кроме того, важным показателем для нас явилось наличие профессионального образования у молодых людей с инвалидностью. На рисунке 2 видно, что 55% опрошенных уже имеют среднее профессиональное образование, 20% находятся на стадии обучения, либо имеют неоконченное образование, а у 25% молодых людей профессиональное образование отсутствует.

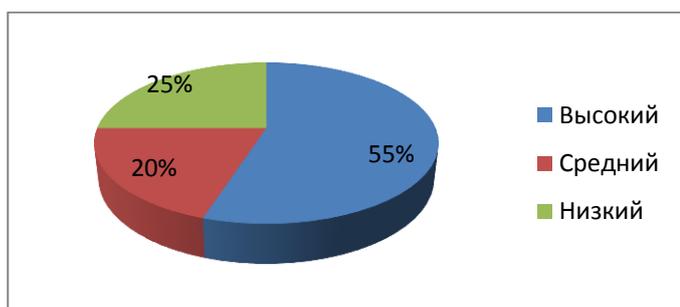


Рисунок 2. – Наличие профессионального образования у молодых людей с инвалидностью

Особого внимания в нашем исследовании заслужили вопросы, направленные на изучение мотивационно-деятельностного компонента готовности. Так, больше половины респондентов (80%) смогли подробно описать и перечислить свои профессионально-трудовые навыки. С другой стороны, всего треть опрошенных молодых людей (35%) имеют опыт профессионально-трудовой деятельности, против половины всех опрошенных, которым пока не довелось проявить себя в профессионально-трудовой среде (Рисунок 4).

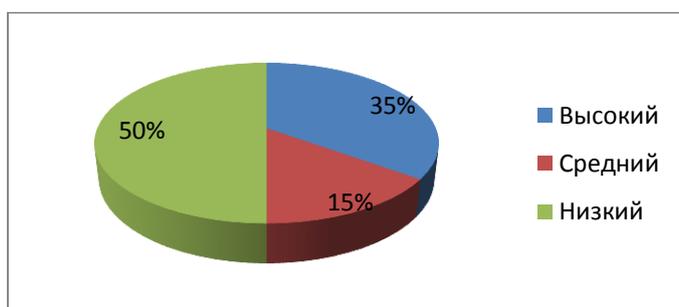


Рисунок 4. – Наличие опыта профессионально-трудовой деятельности у молодых людей с инвалидностью

Интересны результаты, полученные в ходе изучения отношения респондентов к профессии как к основной трудовой деятельности, а также

характера профессионально-ценностных ориентаций. Не было ни одного респондента, не отметившего личную значимость профессии в будущем, в перспективе работать по профессии, получать заработную плату. Однако лишь чуть больше половины опрошенных (55%) продемонстрировали высокий уровень мотивации к трудовой деятельности на сегодняшний день.

В целом, общий уровень готовности к профессионально-трудовой деятельности у молодых людей с инвалидностью достаточно высокий (50,8%), что свидетельствует о возможности быть востребованными на современном рынке труда.

Исследование готовности работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью

Исследование готовности работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью проводилось в первом квартале 2018 года среди государственных и частных организаций и предприятий г. Красноярска. Характеристики экспериментальной группы представлены в таблице 5.

Таблица 5. – Характеристика экспериментальной группы

№	Тип организации	Род деятельности
1	частная	отрасль ресурсоснабжения
2	частная	отрасль ресурсоснабжения
3	частная	складская логистика
4	частная	сфера общественного питания
5	государственная	сфера высшего образования
6	частная	сфера развлекательных услуг
7	государственная	сфера социального обслуживания
8	государственная	сфера социального обслуживания
9	государственная	сфера социального обслуживания
10	государственная	сфера социального обслуживания
11	государственная	сфера социального обслуживания
12	государственная	сфера медицинского обслуживания
13	государственная	услуги по охране
14	частная	услуги по обслуживанию ПК
15	частная	услуги по дизайну
16	государственная	сфера среднего проф. образования
17	частная	услуги по тех. обеспечению мероприятий
18	частная	сфера торговли
19	частная	производственное предприятие
20	частная	монтаж конструкций, грузчики

Проанализировав таблицу 5, можно заметить, что количество респондентов частных и государственных компаний-работодателей практически равнозначно. Среди представителей работодателей государственного сегмента наиболее выделяется сфера социального обслуживания, за ней следует сфера образования, здравоохранения и правопорядка. Работодателями, представляющими частное звено, выступили представители малого и среднего бизнеса, сферы торговли, логистики, ресурсоснабжения, пищевой промышленности, сферы интерактивных услуг и обслуживания.

Также нельзя оставить без внимания случаи отказов работодателей от участия в анкетировании. Например, из 30 запросов в учреждения социального обслуживания лишь пятеро потенциальных работодателей в этой области смогли дать положительную обратную связь в полном объёме. Подобная ситуация наблюдалась и с работодателями в частном секторе – далеко не каждый охотно соглашался на участие в исследовании, в отдельных случаях на предложение выразить своё профессиональное мнение был получен моментальный отказ, мотивированный неактуальностью данного вопроса у организации-работодателя или лично у руководителя.

Тем не менее, успешно полученных нами данных в ходе экспериментальной работы достаточно, чтобы проанализировать особенности готовности работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью и интерпретировать полученные результаты.

Так, в области знаний и представлений работодателей о человеке с инвалидностью как о потенциальном сотруднике можно наблюдать высокий уровень. К примеру, 80% работодателей представляют возможным трудоустройство человека с инвалидностью на своём предприятии. Наоборот, 15% управленцев изначально высказались отрицательно в этом вопросе (рисунок 5) Доминирование мнения по данному вопросу у частных или государственных организаций выявлено не было.

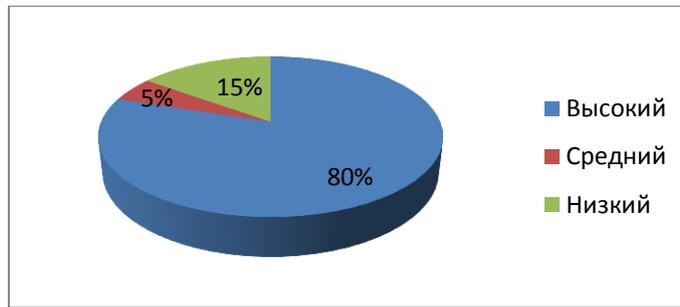


Рисунок 5. – Знания и представления работодателей о человеке с инвалидностью как о потенциальном сотруднике

Также, в вопросе понимания дефицитов людей с инвалидностью, отмечен высокий положительный процент (60%). В целом, респонденты смогли предположить и назвать отличия рабочего процесса человека с инвалидностью от рабочего процесса обычного сотрудника (рисунок 6).

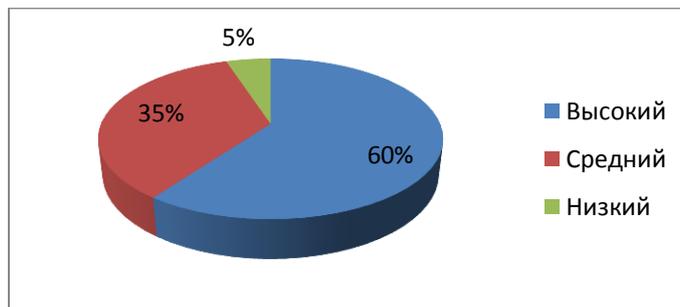


Рисунок 6. – Понимание дефицитов рабочего процесса людей с инвалидностью

Следующий компонент, который подвергся нашему исследованию – эмоционально-мотивационный. Нами была проанализирована готовность к проявлению особого, уважительного и толерантного отношения к сотруднику с инвалидностью. Как выяснилось, меньше трети опрошенных работодателей (рисунок 7) готовы к равному с остальными отношению к сотрудникам с инвалидностью, но при этом, не забывая о дефицитах такого сотрудника и относясь к ним с пониманием.

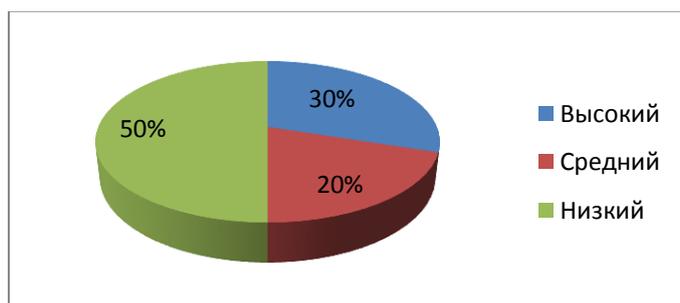


Рисунок 7. – Особый подход и отношение к сотруднику с инвалидностью

Последний показатель, подвергшийся анализу в рамках нашего исследования – праксиологический компонент готовности. Ответы работодателей на вопросы блока данного компонента имеют решающее значение в интерпретации итоговых результатов.

Говоря о готовности действия, мы уделили особое внимание вопросу о создании работодателем необходимой доступной среды для сотрудников с инвалидностью. Как выяснилось, 60% респондентов считают абсолютно необходимым создания комфортных условий рабочего пространства сотрудников с инвалидностью, что, к слову, на 20% меньше опрошенных ранее работодателей, готовых к трудоустройству лиц с инвалидностью (рисунок 5). Остальные 40% работодателей в вопросе реконструкции рабочего пространства готовы на частичные изменения среды (рисунок 8).

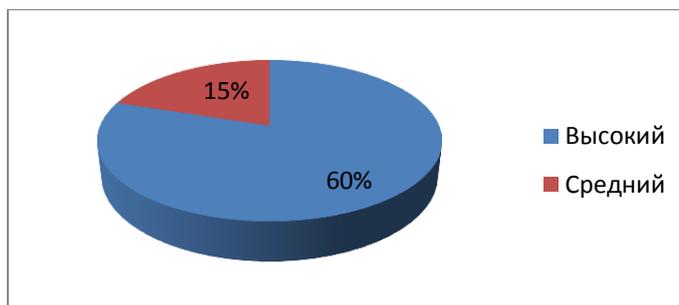


Рисунок 8. – Готовность к изменению рабочей среды для сотрудников с инвалидностью

Несомненно важным в нашем исследовании является мнение работодателей о необходимости сопровождения сотрудника с инвалидностью в процессе работы. Как видно на рисунке 9, лишь 20% потенциальных работодателей сочли важным сопровождение сотрудника с особыми потребностями в течение рабочего дня.

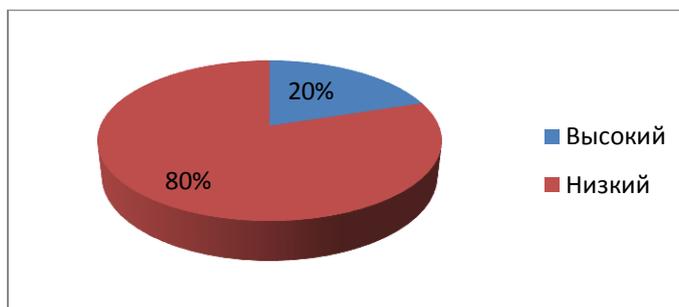


Рисунок 9. – Мнение о необходимости сопровождения сотрудника с инвалидностью

Кроме того, всего лишь 10% респондентов сообщили о своей потенциальной готовности обеспечения сопровождения сотрудника с инвалидностью на своём предприятии (рисунок 10)

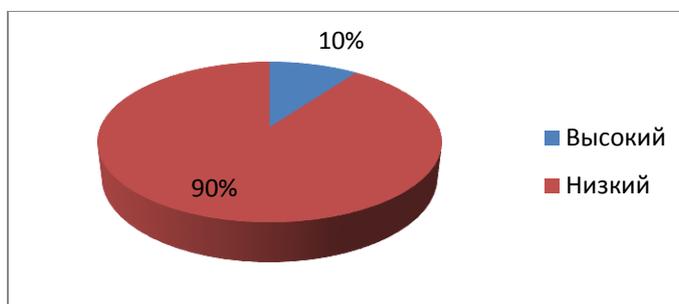


Рисунок 10. – Готовность к сопровождению сотрудника с инвалидностью

В целом, стоит отметить, что 80% опрошенных нами работодателей считают себя готовыми к трудоустройству людей с инвалидностью. Но только двое респондентов (10%) сочли для себя выполнимыми условия по сопровождению сотрудников с инвалидностью в рабочем процессе, а также сознанию необходимой доступной рабочей внутренней инфраструктуры для потенциального сотрудника с инвалидностью на своём предприятии.

2.3. Рекомендации по снижению проблем трудоустройства людей с инвалидностью

Таким образом, на основе проведенного нами анализа теоретической базы, а так же собственного исследования, мы можем выделить основные препятствия для трудоустройства людей с инвалидностью в современной России: несовершенство рынка труда – недостаток рабочих мест, допускающих гибкий график и режим работы; отсутствие эффективной системы стимулирования работодателей к созданию рабочих мест для инвалидов. Проведённый нами анализ проблем трудоустройства инвалидов позволяет выделить несколько ключевых направлений действий в целях повышения конкурентоспособности этой группы на рынке труда:

1. Совершенствование механизмов контроля квотирования и резервирования рабочих мест. В частности, необходимо предоставить работодателям альтернативные возможности реализации требований по квотированию и созданию специальных рабочих мест для инвалидов.

2. Разработка и принятие дополнительных мер экономического стимулирования работодателей к трудоустройству инвалидов.

3. Проведение аттестации рабочих мест инвалидов на специализированных предприятиях и предприятиях общего типа по видам экономической деятельности. Разработка системы оценки условий труда работающих инвалидов. Расчёт примерной стоимости создания для инвалидов различных типов рабочих мест по видам экономической деятельности.

4. Формирование во всех субъектах Российской Федерации реестра безработных инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов.

5. Разработка и принятие локальных нормативно-правовых актов, целевых

программ, регулирующих работу органов власти по содействию трудоустройству

инвалидов.

6. Ведение регионального и федерального мониторинга потребности инвалидов в трудоустройстве в разрезе групп инвалидности, видов ограничения жизнедеятельности, уровня образования, отраслей экономики и профессиональных групп.

7. Расширение спектра направлений профессиональной подготовки инвалидов с учётом потребностей регионального и местного рынка труда, в том числе за счёт привлечения средств потенциальных работодателей. Так, средства, уплаченные работодателем за обучение инвалида, могут быть зачтены как часть суммы налоговых выплат или как выполненное обязательство по квотированию рабочих мест для инвалидов.

8. Создание на базе государственных учреждений интернатного типа для инвалидов лечебно-производственных мастерских, специально предназначенных для осуществления одного из этапов реабилитационного процесса, трудовой терапии молодых людей с инвалидностью для вовлечения их в профессионально-трудовую деятельность, в целях настоящего или последующего трудоустройства. Мастерские функционируют на основе хозрасчета. Маломощные мастерские, с объемом производства менее 30 тыс. руб. в год, могут содержаться на специальные средства. Мастерские освобождены от уплаты налога с оборота и платежей в бюджет по отчислению от прибылей; полученная прибыль направляется на улучшение культурного обслуживания получателей услуг, работающих в мастерских, обеспечение их бесплатным питанием и лекарственными средствами, на укрепление материальной базы мастерских и учреждения.

Ежедневная продолжительность рабочего времени определяется специалистами учреждения, для каждого работника индивидуально, но не должна превышать 6 час. Работающие в мастерской получают вознаграждение в соответствии с количеством выработанной продукции. Через каждые 6 месяцев директор учреждения совместно с инструктором по

трудоустройству решают вопрос о целесообразности продолжения трудовой деятельности молодыми людьми мастерских.

Выводы по 2 главе

При изучении готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью, мы предположили, что для молодых людей с инвалидностью, проживающих в интернатном учреждении, характерен низкий уровень готовности к трудоустройству, проявляющийся в недостаточной сформированности когнитивного, эмоционально-ценностного и мотивационно-деятельностного компонентов. И для работодателей характерен низкий уровень готовности к трудоустройству людей с инвалидностью, обусловленный недостаточностью представлений о возможностях и потребностях в трудовой деятельности. В процессе исследования нами были выделены и охарактеризованы основные компоненты готовности по двум направлениям диагностики, на основе которых были составлены опросники.

Проведя исследование, проанализировав и интерпретировав полученные результаты по каждому из направлений, мы можем сделать вывод, что выдвинутая гипотеза подтверждается частично: у молодых людей с инвалидностью, проживающих в доме-интернате, уровень готовности к профессионально-трудовой деятельности, в целом, достаточно высокий (50,8%), что свидетельствует о возможности быть востребованными сегодня на рынке труда. Для работодателей, по итогам нашего исследования, характерен низкий уровень готовности к трудоустройству людей с инвалидностью. В большинстве своём это объясняется недостаточным пониманием возможных дефицитов сотрудников с инвалидностью, низкой готовностью к сопровождению коллег с особыми потребностями, а также отсутствием желания, либо возможности сознания необходимой доступной рабочей внутренней инфраструктуры для потенциального сотрудника с инвалидностью на своём предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив работы отечественных и зарубежных учёных, под готовностью к профессионально-трудовой деятельности мы понимаем систему интегративных свойств и качеств личности, знаний, умений и навыков, обеспечивающих результативность и успешность в работе. Готовность формируется в процессе непосредственной деятельности и является результатом профессиональной (трудовой) подготовки. Понятие «труд» рассматривается нами как вид человеческой деятельности, направленной на достижение практически полезного результата. Она осуществляется под влиянием необходимости и, в конечном счете, имеет целью изменение предметов окружающего мира, превращения их в продукты удовлетворения многочисленных и разнообразных потребностей людей. Вместе с тем, профессиональное трудоустройство меняет самого человека, совершенствует его как субъекта трудовой деятельности, делает нужным современному социуму.

В нашем исследовании мы затронули проблему готовности к трудоустройству молодых людей с инвалидностью и работодателей.

Проанализировав и интерпретировав результаты полученных данных, нами были сделаны следующие выводы:

1. Готовность к профессионально-трудовой деятельности молодых людей с инвалидностью, проживающих в интернатном учреждении, имеет уровень выше среднего. У респондентов отмечен хороший уровень представления об организации и выполнении трудовой деятельности, больше половины респондентов (80%) смогли подробно описать и перечислить свои профессионально-трудовые навыки. Но, к сожалению, только треть опрошенных молодых людей (35%) имеют опыт профессионально-трудовой деятельности, притом, что больше половины участников опроса уже имеет среднее специальное образование, либо находится на стадии обучения.

Кроме того мы установили высокий показатель мотивационно-деятельностного компонента: не было ни одного респондента, не

отметившего личную значимость профессии в будущем, желание работать по профессии и получать заработную плату. Но лишь чуть больше половины из них (55%) отметили наивысший уровень мотивации к трудоустройству.

2. Готовность работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью находится на низком уровне. В данном исследовании большинство работодателей согласилось с мнением о необходимости трудоустройства лиц с инвалидностью, указали на знание нормативно правовой базы по данному вопросу. Так же, респонденты частично указали возможные дефициты сотрудника с инвалидностью, смогли предположить его особые потребности в процессе работы, ответить на нестандартные просьбы и разрешить спорные ситуационные вопросы, затрагивающие процесс рабочего коллектива. Но, к сожалению, подавляющее большинство респондентов оказалось не готово к действиям, связанным с сопровождением человека с инвалидностью в течение рабочего времени, а также к необходимой модернизации инфраструктуры личного пространства потенциального сотрудника с инвалидностью.

Необходимо так же отметить, что в процессе нашего исследования немало потенциальных работодателей отказывались от участия в опросе на подобную тему, оставляя данный вопрос без внимания, либо объясняя личной неактуальностью подобного случая.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамов А. Н., Старобина Е. М. Индивидуальная профессиональная реабилитация молодых инвалидов // Актуальные вопросы профессиональной реабилитации инвалидов. СПб., 1999. С. 46.
2. Агрба М. В. Старобина Е. М. Особенности профессиональной реабилитации лиц с интеллектуальными нарушениями в сочетании с психической патологией // Медико-психолого-педагогическая реабилитация лиц с комплексными нарушениями: Сборник материалов науч.-практич. конференции. СПб., 2001. С. 103-105.
3. Белый М. Во власть по пандусу// "Новые известия". – Режим доступа: <http://ulpressa.ru/news/2010/04/28/article115366/>. (2)
4. Большая юридическая энциклопедия. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. [3, с. 230]
5. Васенков Г. В. Актуальные проблемы профессиональной подготовки умственно-отсталых учащихся // Дефектология. 1998. №4. С. 40-46.
6. Видмер Т. Работа с инвалидами в Великобритании// Социальная работа. –2009. - N 4. - С. 16-18. [4,с.16]
7. Горденчук В. Г. Перспективы развития социальных технологий в сети психоневрологических стационарных учреждений // Реабилитация молодых инвалидов в психоневрологическом интернате. М., 2005. С. 5-8.
8. Гусякова Л. Г., Холостова Е. И. Основы теории социальной работы. М.: Академия, 2013. – 263 с.
9. Денисов В. В. Обзор законодательства других стран в сфере трудоустройства инвалидов. – Режим доступа: http://rabota.perspektiva-inva.ru/index.php?id=113&from=search&search_terms=&p=2. [6]
10. Исаев Д. Н. Умственная отсталость у детей и подростков. СПб., 2007. – 392с.

11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. [11, с. 221]
12. Конвенция о правах инвалидов (принятая Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. N 61/106). (1)
13. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ и от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N11-ФКЗ) (13)
14. Красильников Д. П. Инвалиды на рынке труда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zarplata.ru/book/news/6748/print.html> (17)
15. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека. – М.: Просвещение, 1964. – 344 с.
16. Ломов Б. Ф. Психическая регуляция деятельности. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 624 с.
17. Мирский Л. С. Подготовленность учащихся вспомогательной школы к труду // Дефектология. 1993. №1, С. 40-42.
18. Молчанов Д. П. Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход. – М, 2004
19. Накрайников М. В. Государственная социальная политика по отношению к вопросам инвалидности в Российской Федерации: текущие проблемы и рекомендации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rabota.perspektiva-inva.ru/index.php?id=454>.
20. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 54738-2011 «Реабилитация инвалидов. Услуги по социальной реабилитации инвалидов» (утв. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 13 декабря 2011 г. N 912-ст).
21. Нерсесян Л. С., Пушкин В. Н. Психологическая структура готовности оператора к экстремальным действиям // Вопросы психологии. – 1969. – № 5. – С.24-31.

22. Никитин Д. А Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход. – М, 2009.
23. Новиков А. М. Методология образования. Издание второе. -М.: «Эгвес», 2006. – 488с.
24. Новиков М. Л. Пособие для специалистов, работающих в сфере трудоустройства людей с инвалидностью. – М, 2008. [31, с. 9]
25. Новиков М. Л. Присецкая Н. И. Открытое письмо участников конференции "трудоустройство инвалидов: интегрированный подход. – М, 2004. [30, с. 52-53]
26. Новиков М., Присецкая Н., Котов В. Трудоустройство инвалидов. Пособие для специалистов в вопросах и ответах. – М.: 2007.
27. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская АН.; Российский фонд культуры; – 3-е изд, стереотипное – М., 1996. [38, с. 802]
[38, с. 208]
28. Павлов А. Рабочие места для инвалидов. Вопросы социального обеспечения. – 2009. - №7. – С. 13.
29. Паршутин А. В., Паршутина М. М. и др. Клинико-социальные особенности молодых инвалидов с лёгкими степенями умственной отсталости, проживающих в психоневрологических интернатах, в связи с задачами социально-трудовой реабилитации // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 1998. №4. С. 26-29.
30. Подгруша В. В. Особенности регулирования труда инвалидов // Отдел кадров. – 2009. – № 5. – С. 76-82. [43, с. 80]
31. Присецкая Н. И. Трудоустройство людей с инвалидностью. – М, 2009 (16 стр 9)
32. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии – СПб.: 2002.- 720 с.

33. Свистунова Е. Г. Медико-социальная реабилитация инвалидов: профессиональные аспекты // Мед.-соц. Экспертиза и реабилитация. 2003. №2. С. 6-12.
34. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие. Под ред. д.п.н., проф. Н.Ф. Басова. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. – 328 с.
35. Старобина Е. М., Иванова И. А. и др. Методика профориентации инвалидов с отклонениями в интеллектуальном развитии. М., 2004.
36. Стеценко С. А., Кривенков С. Г., Гордиевская Е. О., Морозова Т. К. Психологические факторы, влияющие на трудоустройство безработных инвалидов. Труд инвалидов, сб. научи.-практ. работ КЗН и СПбНИИЭТИНа. Вып. II, СПб, 1995., С. 47-54.
37. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями на 24.07.2009)// Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, № 48, ст. 4563 (53)
38. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ».
39. Холостова Е. И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. – 240 с.
40. Черносветов Е. В. Социальная медицина. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Гуманит. Изд. центр Владос, 2010. –304 с.
41. Шептулина, Н. Н. Работник-инвалид: особые требования и гарантии// Справочник кадровика. – 2008. – N 2 – С. 22 [57, с. 22]
42. Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/326> (дата обращения: 11.01.2018).

43. Энциклопедический словарь медицинских терминов. – Т.І. М.: Изд-во «Сов. энцикл.», 1982. – 35 с.

44. Кузнецов Д. Л. Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в РФ. // Журнал российского права. 2001. № 11. С. 32.

Глоссарий

Занятость – это состояние человека, включенного в общественную полезную деятельность, связанную с удовлетворением его личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству государства и, как правило, приносящую трудовой доход. В число занятых включаются лица женского и мужского пола старше 16 лет, а также младших возрастов, которые выполняют работу по найму за вознаграждение.

Рынок труда – это экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Труд – это деятельность человека, рассматриваемая с социально-экономических позиций вне зависимости от ее конкретных результатов, как расходование рабочей силы или способностей к труду. Процесс труда включает в себя три основных фактора: целесообразность деятельности человека, предмет, на который направлен труд и средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда.

Трудоустройство – это система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей. В соответствии с законодательством обязанность обеспечения трудоустройства граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.



Институт социально-гуманитарных технологий КГПУ им. В. П. Астафьева

Анкета № ____

Уважаемый житель дома-интерната! Мы приглашаем Вас принять участие в анонимном опросе жителей дома-интерната, проводимом в рамках учебного исследования – изучения возможностей трудоустройства молодых людей с инвалидностью.

Пожалуйста, внимательно прочтите приведенные ниже вопросы и варианты ответов на них (не пропуская ни одного!) и обведите (одну) букву того ответа, который наиболее точно отражает лично Вашу точку зрения, либо впишите свой ответ (в вопросах со свободным ответом).

Мы заранее благодарим Вас за участие в опросе и гарантируем полную анонимность! *Пожалуйста, выберите ваш пол (жен / муж)*
Пожалуйста, укажите ваш возраст _____

Вопрос 1

Какими теоретическими знаниями о возможной будущей профессии вы обладаете?

- а) УЧЕБНЫЕ ЗНАНИЯ
- б) ЖИЗНЕННЫЕ ЗНАНИЯ
- в) НИКАКИМИ

Вопрос 2

Имеете ли вы представление о последовательности организации и проведении трудовой деятельности?

- а) ДА
- б) ЧАСТИЧНО
- в) НЕТ

Вопрос 3

Напишите, из чего состоит Ваша повседневная трудовая деятельность?

Вопрос 4

Вы понимаете, что такое техника безопасности на рабочем месте?

- а) ДА, ПОНИМАЮ
- б) НЕ СОВСЕМ ПОНИМАЮ
- в) НЕТ, НЕ ПОНИМАЮ

Вопрос 5

Имеете ли Вы профессиональное образование, оконченное или в процессе обучения?

- а) ДА, ИМЕЮ ПРОФ. ОБРАЗОВАНИЕ
- б) ОБУЧАЮСЬ СЕЙЧАС
- в) НЕТ, НЕ ИМЕЮ ПРОФ. ОБРАЗОВАНИЯ

Вопрос 6

Для Вас будущая профессия – это важно?

- а) ДА, ПРОФЕССИЯ – ЭТО ВАЖНО
- б) НЕ УВЕРЕН, ЧТО ЭТО ВАЖНО
- в) НЕТ, ПРОФЕССИЯ НЕ ВАЖНА

Вопрос 7

Имеете ли Вы профессиональные навыки?

- а) ДА, НАВЫКИ ПРОФЕССИИ ЕСТЬ
- б) ЕСТЬ ЧАСТИЧНЫЕ УМЕНИЯ И НАЧИНАНИЯ В ПРОФЕССИИ
- в) НЕТ, НЕ ИМЕЮ

Вопрос 8

Напишите, почему иметь профессию в будущем для Вас важно?

Вопрос 9

Что толкает Вас к трудовой деятельности?

Вопрос 10

Какими трудовыми навыками и умениями Вы обладаете?

Вопрос 11

Имеете ли Вы опыт работы по профессии?

- а) ДА, ОПЫТ ЕСТЬ
- б) ЧАСТИЧНО ПРОБОВАЛ РАБОТАТЬ
- в) НЕТ, ОПЫТА НЕТ

Вопрос 12

Трудовую деятельность Вы выполняете по порядку?

- а) ДА, ВСЕГДА СОБЛЮДАЮ ПОРЯДОК
- б) НЕ ВСЕГДА
- в) НЕТ, ВСЕГДА ВСЁ ДЕЛАЮ В СВОЁМ ПОРЯДКЕ

Вопрос 13

Работали ли вы в коллективе? Возникали ли трудности во взаимоотношениях и как удавалось их решить?

Благодарим Вас за участие в опросе!



Институт социально-гуманитарных технологий КГПУ им. В. П. Астафьева

Анкета № ____

Уважаемый респондент! Мы приглашаем Вас принять участие в анонимном опросе руководителей предприятий и организаций, проводимом в рамках учебного исследования – изучения возможностей трудоустройства молодых людей с инвалидностью.

Пожалуйста, внимательно прочтите приведенные ниже вопросы и варианты ответов на них и обведите (одну) букву того ответа, который наиболее точно отражает лично Вашу точку зрения, либо впишите свой ответ (в вопросах со свободным ответом).

Мы заранее благодарим Вас за участие в опросе и гарантируем полную анонимность! По окончании заполнения анкеты, просьба, вернуть заполненный экземпляр вручившему адресату-организации.

*Пожалуйста, выберите тип Вашей организации (государственная / частная.)
Пожалуйста, укажите вид деятельности Вашей организации*

Вопрос 1

Допускаете ли Вы трудоустройство человека с инвалидностью на Вашем предприятии?

- а) ДА
- б) ВОЗМОЖНО
- в) НЕТ

Вопрос 2

Знаете ли вы содержание нормативно-правовых актов, регулирующих трудоустройство лиц с инвалидностью?

- а) ЗНАЮ
- б) ЗНАЮ О НАЛИЧИИ ТАКОВЫХ

в) НЕ ЗНАЮ

Вопрос 3

Как может отличаться рабочий процесс человека с инвалидностью от рабочего процесса обычного сотрудника?

Вопрос 4

Какими профессиональными знаниями и умениями должен обладать человек с инвалидностью, будучи Вашим сотрудником?

Вопрос 5

По вашему мнению, человек с инвалидностью способен на полное соблюдение трудового распорядка и техники безопасности на Вашем предприятии?

а) ДА

б) ЧАСТИЧНО

в) НЕТ (в чём могут быть сложности?)

Вопрос 6

Как вы считаете, зачем человеку с инвалидностью заниматься профессионально-трудовой деятельностью?

Вопрос 7

На Ваш взгляд, в сравнении со здоровым человеком, какие (физические или психические) нарушения осложняют трудовую деятельность людей с инвалидностью в Вашей организации?

Вопрос 8

По Вашему мнению, требует ли сотрудник с инвалидностью к себе особого подхода и отношения?

а) ДА (в чём это может проявляться?)

б) ВОЗМОЖНО

в) НЕТ, ПОРЯДОК ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ ЕДИНЫЙ

Вопрос 9

Нередко человек с инвалидностью вызывает у окружающих негативные эмоции. Случалось ли такое с Вами?

- а) ДА (в каких случаях?)
- б) ИНОГДА
- в) НИКОГДА
- г) Я СПРАВЛЯЛСЯ С ЭТОЙ СИТУАЦИЕЙ (как?)

Вопрос 10

Считается, что в отдельных случаях, человек с инвалидностью может использовать своё особое положение в свою пользу. Верно ли это?

- а) ДА (приведите пример)
- б) НЕТ

Вопрос 11

Ситуация. Молодой человек Андрей К. – инвалид с нарушением опорно-двигательного аппарата (использует костыли) через неделю после трудоустройства сообщил начальнику, что ему необходима доставка на работу и домой служебным транспортом. Начальник ему отказал. Прав ли работодатель? В чём?

Вопрос 12

Пользуетесь ли Вы какими-либо особыми приёмами коммуникации при наличии нестандартной ситуации в рабочем коллективе?

- а) ДА (перечислите)
- б) НЕТ

Вопрос 13

Как вы считаете, появление в Вашем коллективе человека с инвалидностью повлияет на психологический климат в коллективе?

- а) ДА (как?)
- б) НЕТ

Вопрос 14

Предположите, какие условия рабочего пространства могут понадобиться сотруднику с инвалидностью?

Вопрос 15

Как вы считаете, требуется ли человеку с инвалидностью сопровождение в течение рабочего дня?

- а) ДА
- б) НЕТ

Вопрос 16

Возможно ли в условиях Вашей организации обеспечить сопровождение человека с инвалидностью?

- а) ДА (как?)
-
- б) НЕТ

Благодарим Вас за участие в опросе!