Е. А. Ольхина, Е. Ю. МЕДВЕДЕВА, Е. Е. ДМИТРИЕВА, С. Н. КАШТАНОВА, В. А. КУДРЯВЦЕВ

Работодатели о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью: мнения и факты

Материалы статьи посвящены вопросам активного вовлечения на рынок труда лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью. Акцентируется внимание на социальной ответственности руководителей государственных и частных организаций по обеспечению работой этой категории граждан. Отмечаются актуальные вопросы процесса интеграции граждан с ОВЗ и инвалидностью в трудовую деятельность. Анализируется степень разработанности данной проблемы в психолого-педагогической и социологической литературе. Подчеркивается, что мнения работодателей по вопросам трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью не стали предметом специального научного изучения.

Предлагается развернутый экспериментальный анализ данных анкетирования ста тринадцати руководящих работников частных и государственных структур из сферы бизнеса, производства, образования, медицины и пр. Рассматриваются их представления о проблемных зонах и специфике приема на работу граждан с ОВЗ и инвалидностью. Сопоставляются их знания о трудовом потенциале этой категории работников и наиболее распространенные модели поведения руководителей при трудоустройстве лиц с ОВЗ и инвалидностью. Анализируются позиции работодателей при проведении собеседования, выборе вакантной должности и сферы труда для этой категории работников. Отмечается значительная потребность работодателей в поддержке государства при приеме на работу сотрудника с ограничениями здоровья. Описываются существенные трудности, которые по мнению работодателей испытывают руководители при трудоустройстве лиц с ОВЗ и инвалидностью. Анализируются предположения работодателей о вероятных проблемах устройства на работу, которые могут возникнуть у соискателей, имеющих ограничения по здоровью.

Ключевые слова: лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, работодатели, руководители, прием на работу, трудоустройство, собеседование, трудовая деятельность, рынок труда

Ссылка для цитирования:

Ольхина Е. А., Медведева Е. Ю., Дмитриева Е. Е., Каштанова С. Н., Кудрявцев В. А. Работодатели о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью: мнения и факты // Перспективы науки и образования. 2019. № 4 (40). С. 377-392. doi: 10.32744/pse.2019.4.29

E. A. OLKHINA, E. YU., MEDVEDEVA, E. E. DMITRIEVA, S. N. KASHTANOVA, V. A. KUDRYAVTSEV

Employers on employment of persons with health impact assessment and disabilities: opinions and facts

The materials of the article are devoted to the issues of actively involving persons with health impact assessment (HIA) and disability in the labour market. Attention is focused on the social responsibility of heads of state and private organizations to provide job for this category of citizens. Topical issues of the process of integrating citizens with HIA and disabilities into labour activity are noted. The degree of development of this problem in psychological, pedagogical and sociological literature is analysed. It is emphasized that the views of employers on the employment of persons with HIA and disabilities have not become the subject of special scientific study.

A detailed experimental analysis of the questionnaire data of one hundred and thirteen leading employees of private and state structures from the sphere of business, production, education, medicine, etc. is proposed. Their ideas about problem areas and the specifics of hiring citizens with HIA and disabilities are examined. Their knowledge of the labour potential of this category of workers is compared with the most common patterns of behaviour of managers in the employment of persons with HIA and disabilities. The positions of employers during the interview, the selection of a vacant position and the area of work for this category of employees are analysed. There is a significant need for employers in state support when hiring an employee with health impact assessment. It describes the significant difficulties that, according to employers, managers experience in hiring people with HIA and disabilities. The assumptions of employers about the probable problems of finding a job that applicants with health restrictions may have are analysed.

Key words: persons with health impact assessment and disabilities, employers, managers, recruitment, employment, job interviews, labour activity, labour market

For Reference:

Olkhina, E. A., Medvedeva, E. Yu., Dmitrieva, E. E., Kashtanova, S. N., & Kudryavtsev, V. A. (2019). Employers on employment of persons with health impact assessment and disabilities: opinions and facts. *Perspektivy nauki i obrazovaniya – Perspectives of Science and Education*, 40 (4), 377-392. doi: 10.32744/pse.2019.4.29

Введение

жесткие условия конкуренции и ежегодный рост численности граждан с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью ставит перед работодателями и рынком труда сложные задачи социальной ответственности, к решению которых значительная часть руководителей не готова. В результате чего искусственно сокращается приток рабочей силы на рынок труда и снижается трудовая активность лиц с ОВЗ и инвалидностью. Поэтому требуются значительные усилия государства по профессиональной реабилитации этой категории граждан как значительного резерва рабочей силы страны. В условиях увеличения доли лиц с ОВЗ и инвалидностью в структуре населения России данная проблема становится особенно актуальной [19].

Согласно данным федерального реестра инвалидов в Российской Федерации число граждан с ограничениями по здоровью насчитывает в настоящий момент 11 277668 человек, что составляет 9,66% от общего количества россиян [16]. Серьезным препятствием на пути активного вовлечения лиц с ОВЗ и инвалидностью на рынок труда является низкий уровень осведомленности работодателей об их профессиональных компетенциях и возможностях. Изучение данной проблемы особенно значимо в связи с острой необходимостью проведения планомерной и систематической просветительской работы по вопросам трудоустройства лиц, имеющих ограничения по здоровью, с опорой на актуальные запросы работодателей [21]. На сегодняшний день остается открытым вопрос о снятии противоречий между исполнением работодателями трудового кодекса, защищающим права инвалидов и реальной практикой трудовых отношений, сложившихся в организациях [2; 5; 7; 20].

Необходимость детального изучения процесса трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью обусловлена еще и тем, что мнение работодателей по данному вопросу не являлось предметом специального научного анализа [23]. Литературный обзор по проблеме исследования показал, что в науке подробно раскрыты вопросы профессиональной реабилитации различных нозологических групп. В социологических и психолого-педагогических исследованиях определены ее цели, задачи, принципы и технологии реализации [1; 8]. Широко представлены научные разработки в области трудовой занятости и привлечения лиц с ОВЗ и инвалидностью на рынок труда, как наименее защищенной части населения [9; 12; 17; 18]. Авторами рассмотрены условия и механизмы рационального трудоустройства этой группы населения. В периодических изданиях ведется систематический анализ актуальной нормативно-правовой базы трудоустройства и социального обеспечения лиц с ОВЗ и инвалидностью. С точки зрения практической значимости важными являются исследования вопросов реализации трудового потенциала инвалидов и поиска оптимальных путей сопровождающего трудоустройства [4; 10; 11; 22].

Обобщая данные теоретического анализа необходимо констатировать, что в настоящее время существует потребность в концептуальном и методическом обеспечении процесса трудовой занятости лиц с ОВЗ и инвалидностью, основу которого должны составлять актуальные потребности, мнения и запросы работодателей. Ориентация на позиции работодателей и их детальное изучение позволит реализовать процесс трудоустройства этой категории граждан более успешно и рационально. Исходя из актуаль-

ности и практической значимости исследования, была определена его цель – изучение мнений работодателей по вопросам трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Материалы и методы исследования

Основу настоящего экспериментального исследования составил развернутый теоретический анализ литературных источников и нормативно-правовой базы по вопросам трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью. Базовым инструментом констатирующего эксперимента стал опрос работодателей, проведенный на основе анкеты, разработанной сотрудниками кафедры специальной педагогики и психологии НГПУ им. К. Минина. Анкетный лист состоял из 27 вопросов, содержащих вводную, основную и заключительную части. Во введении было представлено приветствие, краткая инструкция по заполнению анкеты и информационные вопросы, касающиеся пола, возраста, должности и сферы деятельности анкетирруемых. Завершали вводную часть анкеты вопросы о наличии личного опыта трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью, о потребности повышать свою профессиональную компетентность в сфере трудовых отношений.

В основной части анкетного листа были выделены два тематических блока, раскрывающие реперные точки исследования. Основная смысловая нагрузка первого блока направлена на изучение позиций работодателей о процедуре приема на работу лиц с ОВЗ и инвалидностью. В него были включены вопросы, касающиеся общих сведений о предприятии и процедуре проведения собеседования с кандидатом, имеющим ограничения по здоровью. Предложены вопросы об условиях и факторах, влияющих на положительное или отрицательное решение работодателя о приеме на работу соискателя.

Второй тематический блок включал в себя вопросы, раскрывающие представления работодателей о трудовом потенциале лиц с ОВЗ и инвалидностью, о возможных сферах и формах их трудоустройства, о специфике адаптации в трудовом коллективе и пр. В заключении анкетного листа содержались благодарственные слова и контактные данные организаторов опроса.

Выборка испытуемых

В экспериментальном исследовании приняли участие 113 руководителей и начальников отдела кадров в возрасте от 28 до 61 года. Все участники эксперимента имеют высшее образование и достаточный опыт управленческой деятельности. Для объективной оценки результатов исследования к участию в опросе были приглашены представители различных сфер трудовой деятельности. Значительную часть анкетирруемых (35,4%) составили руководители государственных образовательных организаций и частных развивающих центров. Директора компаний в области торговли и предпринимательства составили 23% участников опроса. Руководители, возглавляющие предприятия в сфере строительства, ЖКХ и производства составили 14,2% респондентов, в медицине и фармакологии – 8% испытуемых, являются руководителями организаций спортивной и туристической направленности 5,3% участников эксперимента, столько же (5,3%) в сфере масс-медиа и телекоммуникаций. Сферу автотранспорта и грузоперевозок представляют 4,4% анкетирруемых. Наименьшее количество респондентов (1,7%) возглавляют учреждения культуры, муниципальной службы (0,9%), военной службы (0,9%) и социальной защиты населения (0,9%).

Результаты исследования и их обсуждение

Перед анкетированием с респондентами проводилась предварительная беседа, конкретизирующая предмет исследования. В процессе беседы были уточнены знания работодателей о понятии ограниченные возможности здоровья и их представления о том, кто относится к категории лиц с ОВЗ и инвалидностью. В качестве дополнительной информации в анкете предлагалась выдержка из статьи 2 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, определяющей базовое понятие – обучающиеся с ОВЗ [15]. Вне зависимости от принадлежности к той или иной организации 71,7% участников эксперимента продемонстрировали достаточно высокий уровень осведомленности по данному вопросу. Они уверенно перечислили граждан, имеющих нозологический статус и определили возможности получения ими образования. Затруднились с ответом 28,3% респондентов, они представляли руководителей предприятий в сфере торговли и грузоперевозок. Для них были даны дополнительные разъяснения. В ходе беседы уточнялись данные о том, имеют ли участники эксперимента личный и профессиональный опыт взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью.

Обобщая результаты беседы необходимо подчеркнуть, что представления о трудовом потенциале лиц с ОВЗ и инвалидностью у руководителей носят абстрактный характер. Это подтверждают сведения о том, что только 8% участников опроса обладают личным опытом общения с лицами, имеющими ограничения по здоровью, но при этом не знают об их особых потребностях и профессиональных возможностях. Владеют основами специальной педагогики, но не имеют опыта непосредственного взаимодействия с данной категорией сотрудников 26,5% руководителей сферы образования. Обладают знаниевыми и практическими компетенциями в области профессиональных отношений с работниками с ОВЗ и инвалидностью 12,4% руководящих работников, при этом 53% респондентов никогда профессионально и лично не взаимодействовали с ними.

Анализ вводной части анкеты позволил составить целостное представление о контингенте респондентов и констатировать, что в рамках своей профессиональной деятельности 65,5% работодателей никогда не имели личный опыт трудоустройства работников с ОВЗ и инвалидностью. Незначительный процент руководителей (16,8%) имеют опыт сотрудничества с работниками, имеющими тот или иной нозологический статус, но данный опыт носит фрагментарный характер. Продолжительный опыт руководства организацией, где работают граждане этой категории имеют 12,4% работодателей. На отрицательный опыт трудоустройства указывают 5,3% представителей руководящего корпуса, при этом только 41,4% руководителей преимущественно из сферы образования и медицины испытывают потребность в повышении знаний о потенциальных возможностях и особых потребностях лиц с ОВЗ и инвалидностью. Затруднились с ответом на данный вопрос 20,3% участвующих в анкетировании, 38,3% не обнаруживали стремление повышать свою компетентность в данной области знаний.

Заключительные вопросы вводной части позволили установить недостаточное стремление работодателей посещать мероприятия, которые касались проблем трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью. Подобные мероприятия не представляли интерес для 32,8% руководителей и 31,8% участников опроса затруднились с ответом.

Только 35,4% анкетированных, представляющих государственные образовательные и медицинские организации, планируют и заинтересованы в посещении подобных мероприятий. Вероятно, данный процент ответов отражает необходимость соблюдения норм квотирования рабочих мест и трудового законодательства, что в свою очередь дополнительно стимулирует руководящих работников повышать свою осведомленность по вопросам приема на работу граждан с ОВЗ и инвалидностью. Таким образом, изучение данных вводной части анкеты показывает наличие расхождений между теоретическими знаниями работодателей о контингенте лиц с ОВЗ и инвалидностью и реальной практикой взаимодействия с ними. Выявлен низкий уровень активности руководителей в направлении повышения собственной компетентности по проблемам трудоустройства граждан, имеющих ограничения по здоровью.

Изучение данных первого тематического блока, касающегося процедуры приема на работу лиц с ОВЗ и инвалидностью, позволил установить, что в рамках правового поля будут действовать 88,5% руководителей. Они предоставят возможность пройти собеседование кандидату на занятие вакантной должности, имеющему ограничения по здоровью, при этом 11,5% работодателей откажут в возможности собеседования по признаку инвалидности и нарушат нормы трудового кодекса. По итогам проведенного собеседования 76,5% будут принимать решение о возможности предоставить работу лицам с ОВЗ и инвалидностью. Данная позиция согласуется с требованиями трудового законодательства, запрещающего отказывать гражданам в трудоустройстве из-за наличия инвалидности [13]. Представители торговых предприятий (12%) продемонстрировали стремление провести собеседование на формальном уровне, заранее полагая, что откажут претенденту на работу, имеющему ограничения по здоровью (см. рис.1).

Рисунок 1 Мнения работодателей о возможности проведения собеседования с соискателями, имеющими ограничения по здоровью

Как свидетельствуют данные рисунка, на этапе собеседования большая часть работодателей намерены соблюдать законные права трудоустраивающихся, в отличие от 23,5% участников опроса, которые воспользуются положением трудового законодательства о возможности отказа в работе из-за медицинских противопоказаний. В ка-

честве отказывающей аргументации 11,5% участников опроса (представители сферы торговли, строительства, грузоперевозок и военной службы) высказали мнение о том, что работник не сможет выполнять свои обязанности в силу специфики заболевания и не пройдет медицинскую комиссию. Некоторые респонденты заявили о том, что данная категория сотрудников может «отпугнуть покупателей» или часто будет брать больничный.

Традиционно при проведении собеседования работодатели предъявляют к соискателю перечень требований четко соотносящийся с вакантной должностью и ее трудовыми функциями. Однако в отношении кандидатов на работу с ограничениями по здоровью этот список может быть принудительно расширен за счет дополнительных требований. При приеме на работу 44,3% руководителей запросят у лиц с ОВЗ и инвалидностью справку о состоянии здоровья. Дополнительно затребуют характеристику из вуза или предыдущего места работы 11,5% респондентов. Дополнительное психологическое тестирование проведут 7,9% участников анкетирования. Не будут предъявлять требований сверх установленного внутренним распорядком перечня 36,3% представителей руководящего корпуса организации (см. рис. 2).

Рисунок 2 Наличие дополнительных требований к кандидату на работу с ОВЗ и инвалидностью

Данные рисунка 2 показывают, что только у трети респондентов отмечается единство в реализации законодательных норм и практики трудовых отношений. Большая часть респондентов демонстрирует позицию скрытой дискриминации в отношении соискателей с ОВЗ и инвалидностью. Они предоставляют возможность претендовать на вакансию, но ищут способы отказа в трудоустройстве не по наличию инвалидности, а по другому формальному поводу.

В качестве базового единого для всех соискателей требования в условиях серьезной кадровой конкуренции работодатели выдвигают наличие высшего образования. Его востребованность на рынке труда сегодня очевидна. В меньшей степени востребовано у руководителей среднее профессиональное образование (СПО). Крайне незначительное число руководящих работников рассмотрят кандидатуру, имеющую

неценовое образование (профессиональное обучение). На наличии диплома вуза, в том числе и у лиц с ОВЗ и инвалидностью будут настаивать 63,7% руководителей. Большинство работодателей считают наиболее подходящей сферой деятельности для лиц с ОВЗ и инвалидностью – неквалифицированный труд даже при наличии диплома об окончании вуза. Допускают возможность принять на работу сотрудников с ограничениями по здоровью с СПО 27,4% респондентов. Однако предоставить должность, не требующую квалификации для претендента с умственной отсталостью, получившего неценовое образование (профессиональное обучение) готовы только 8,9% руководящих работников.

На начальных этапах трудоустройства одним из фактов, влияющих на положительное решение работодателя о приеме на работу является нозологический статус соискателя. С учетом условий и требований к вакантной должности 38,9% работодателей трудоустраивают только лиц с нарушениями слуха. Возьмут на работу граждан с тяжелыми нарушениями речи 23,9% работодателей, при этом трудоустраивают на своем предприятии работников с двигательными нарушениями 16,8% руководителей, а с нарушениями зрения 7% респондентов. Наибольшие сложности с трудоустройством возникнут у граждан с интеллектуальными нарушениями и расстройствами аутистического спектра. Их готовы взять на работу 3,6% и 1,8% соответственно. Только 7,9% респондентов примут на работу несколько нозологических групп и включают в свой кадровый резерв граждан с нарушениями слуха, зрения и речи (см. рис. 3).

Рисунок 3 Возможности трудоустройства с учетом нозологического статуса соискателя на работу

Таким образом, анализ результатов анкеты по первому тематическому блоку позволяет констатировать, что большинство респондентов намерены соблюдать нормы трудового законодательства. При этом их намерение часто носят формальный характер.

На этапе трудоустройства они найдут повод отказать в приеме на работу кандидату с ОВЗ и инвалидностью. Важно подчеркнуть, что процесс поиска и приема на работу у лиц с ограничениями здоровья обусловлен нозологическим статусом. В сознании работодателей четко укоренились стереотипы о сферах труда, где может реализовать себя эта категория трудящихся.

Работодатели уверены, что работник с определенной нозологией может трудиться только в одной сфере профессиональной деятельности. Исходя из этой позиции руководители торговых компаний и производственных предприятий отдадут предпочтение при приеме на работу только лицам с нарушениями слуха. Руководящие работники в сфере образования не откажут в трудоустройстве слепым и слабовидящим соискателям. На неквалифицированную работу в сфере строительства и производства возьмут лиц с интеллектуальными нарушениями. Гражданам с расстройствами аутистического спектра предложили бы работу только в одной компании, занимающейся компьютерными технологиями.

Анализ результатов анкетирования по второму тематическому блоку позволяет извлечь мнения работодателей о трудоустройстве лиц с ОВЗ и инвалидностью, исходя из их представлений о профессиональном и личностном потенциале и перспективах сотрудничества с работником. Данные этого раздела дают возможность проанализировать мнения руководителей на предмет вероятных трудностей, с которыми они столкнутся в случае приема на работу лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Наиболее трудным для руководителей явилось предоставление работнику с ограничениями по здоровью соответствующей должности. Респонденты были не готовы называть конкретные должности для трудоустройства в их организации. Затруднительным оказался вопрос о возможных направлениях трудовой деятельности и профессиях лиц с ОВЗ и инвалидностью. На него ответили 66,3% работодателей, а 33,7% оставили без комментариев. При этом ответы участников опроса были неконкретны и поверхностны. К сожалению, приходится констатировать, что большинство респондентов считают наиболее приемлемой сферой трудовой деятельности для лиц с ОВЗ и инвалидностью - неквалифицированный труд: «не требующий особых навыков» и/или «требующий меньшей ответственности». Ответы участников опроса характеризовались нечеткими формулировками, не указывающими на конкретную профессию: обслуживающий персонал, разнорабочие, ручной труд, творчество и т.д. Были варианты, согласно которым не уточнялась профессиональная область, а давались пояснения в виде: работа, соответствующая образованию или ограничению здоровья.

Большой процент работодателей считают о том, что лицам с ОВЗ и инвалидностью лучше трудиться без непосредственного взаимодействия с людьми или дистанционно в области программирования, работы с документами или договорами. Это подтверждает анализ вопроса о возможных формах трудоустройства, в рамках которого 12,5% респондентов уверены, что этой категории сотрудников предпочтительнее трудиться в дистанционном формате. Возможность сочетать дистанционную и очную формы работы предоставят 25,7% работодателей, трудоустроят непосредственно на рабочее место – 54,8% руководителей. Затруднились с ответом на этот вопрос 7% участников опроса. В случае приема на работу сотрудника с ОВЗ и инвалидностью 65,4% руководящего корпуса не будут снижать требования к выполняемой им работе, а допускают такую возможность только 1,8% работодателей. Нейтральную позицию занимают 65,4% участников опроса, высказывающихся за необходимость частично снижать требования в индивидуальном порядке.

Значительные сложности при приеме на работу лиц с ОВЗ и инвалидностью по мнению респондентов, связаны с необходимостью регулирования правовых отношений с работником и государством. Серьезные коррективы в позиции работодателей по вопросам трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью внесла бы действенная государственная поддержка, на которую рассчитывают 71,7% руководителей. Они уверены, что значительно повысит шансы успешно устроиться на работу человеку с ограничениями по здоровью материальная помощь организации со стороны государства. В качестве положительного факта респонденты отмечали государственное финансовое стимулирование самого работника. Они активнее будут предоставлять им вакантную должность при наличии специально созданных государством условий работы и оборудованных рабочих мест. Подавляющее большинство руководящего корпуса приветствовали бы для своей организации: льготное налогообложение, снижение НДС и процентной ставки по кредитам, льготы по страховым взносам и пр. Продолжали настаивать на отказе в трудоустройстве даже при активной помощи со стороны государственной власти 9,8% работодателей. Это представители сферы строительства и грузоперевозок. Затруднились с ответом 18,5% руководящего состава представители частных организаций.

Позиция, ориентированная на внешние стимулирующие факторы характерна для большинства респондентов, что в некоторой степени объясняется серьезными условиями рыночной конкуренции. По собственной инициативе или по личному заявлению работника создавать специальные условия работы и рабочие места с учетом особых потребностей готовы 26,7% руководителей. Не будут учитывать особые потребности и выполнять условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, в том числе и по просьбе работников 23,9% респондентов. Оставили вопрос без комментариев либо затруднились с ответом 49,5% участников опроса (см. табл. 1).

Таблица 1

Мнения работодателей о поддерживающем трудоустройстве

Потребность в поддержке государства	%	%	Создание специальных условий работы
Предоставят работу при поддержке государства	71,7%	26,7%	Самостоятельно будут создавать специальные условия работы
Откажут в работе даже при поддержке государства	9,8%	23,8%	Не будут создавать специальные условия работы
Затруднились с ответом	18,5%	49,5%	Затруднились с ответом

Данные таблицы 1 свидетельствуют о низкой социальной инициативности работодателей и выраженных опасениях о дополнительных материальных затратах на трудоустройство граждан с ОВЗ и инвалидностью. Создается ситуация, при которой законодательство обязывает руководителя соответствующим образом оборудовать рабочее место для инвалида, а в практике трудовых отношений эта норма чаще всего служит скрытым поводом для отказа в трудоустройстве. Следовательно, вопросы поддерживающего трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью должны быть на особом контроле у государства и активно продвигаться в бизнес-сообщество.

Вероятность возможных финансовых вложений объясняет негативную реакцию работодателей на вопрос о их готовности создать дополнительную вакансию для лиц с ОВЗ и инвалидностью и поддерживать своих работников в случае потери трудоспо-

способности. Не прокомментировали свою позицию в отношении создания дополнительного рабочего места 10,7% участников опроса, а 41,6% руководителей были категоричны в этом вопросе. Они не планируют и не считают нужным работать в этом направлении. Только 34,8% руководителей рассмотрели бы такую возможность при наличии помощи со стороны государства. В случае получения работником инвалидности 59,3% работодателей сохраняют за сотрудником рабочее место, но при условии, что он не утратит свой трудовой потенциал. Представители руководящего корпуса из сферы образования без дополнительных условий сохраняют рабочее место (17,7%) для лиц с ОВЗ и инвалидностью. Не сохраняют должность 23% руководителей, но подберут для него работу, с которой он справится.

Мнения работодателей о проблемных зонах трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью согласуются с их представлениями о вкладе сотрудника в развитие и текущую работу организации. В этом плане показательным стал анализ вопроса о результативности работы предприятия, на котором будет трудиться сотрудник, имеющий ограничения по здоровью. На снижении эффективности и конкурентоспособности фирмы настаивают 19,5% респондентов, руководящих организациями в сфере торговли, строительства, спорта и туризма. Категорически не согласны с данной позицией 42,5% руководителей. Они полагают, что при грамотной организации труда и управления предприятие будет работать в плановом режиме и его эффективность останется неизменной. Затруднились с ответом на данный вопрос 38% опрошенных.

Дискуссия об эффективности работы предприятия продолжилась в рамках обсуждения вопроса о возможности сотрудника с ОВЗ и инвалидностью стать руководителем предприятия или организации. Отрицательный ответ дали 18,5% респондентов, представители сферы торговли, медицинских услуг и образования. Затруднились с ответом 42,5% работодателей. Уверенность в перспективе занять руководящие должности работником с ОВЗ и инвалидностью высказали 38,9% участвующих в эксперименте. При этом в потенциальных возможностях карьерного роста лиц с ОВЗ и инвалидностью не сомневаются 53,9% респондентов. Однако часть из них уточнила, что карьера гипотетически вероятна, но не в возглавляемой ими организации. Работодатели, категорически отрицающие возможность карьеры этой категории сотрудников, составили 9,8% от числа анкетированных. Это респонденты из сферы торговли, фарминдустрии, спорта и туризма. Оставили данный вопрос без комментариев 36,3% участников опроса (см. табл. 2).

Таблица 2

Мнения работодателей о трудовом потенциале и возможностях карьерного роста лиц с ОВЗ и инвалидностью

Результативность работы организации	%	Возможность стать руководителем	%	Возможности карьеры лиц с ОВЗ и инвалидностью	%
Снижение результативности	19,5%	Не может занять руководящую должность	18,6%	Карьера невозможна	9,8%
Наличие сотрудника с ОВЗ и инвалидностью не повлияет на результативность работы	42,5%	Могут занимать руководящую должность	38,9%	Карьера возможна	53,9%
Затруднились с ответом	38%	Затруднились с ответом	42,5%	Затруднились с ответом	36,3%

Обобщенные в таблице данные показывают, что представления работодателей о статусе и трудовом потенциале лиц с ОВЗ и инвалидностью на предприятии или в организации нельзя назвать положительными. Примерно четверть респондентов уверена в снижении результативности работы организации и отсутствии перспектив карьерного и профессионального роста сотрудников с ОВЗ и инвалидностью. Треть респондентов не высказали определенной точки зрения по данному вопросу. Менее половины респондентов занимают оптимистическую позицию в оценках трудового потенциала этой категории работников, но она часто носит вероятностный характер и не связана с работой конкретного предприятия.

Обобщая данные анкетирования по первому и второму тематическому блоку, можно составить рейтинг актуальных проблем трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью по оценкам работодателей. На первое место в этом списке респонденты ставят наличие диагноза или ограничений по здоровью. Это обстоятельство является основным препятствием для выполнения работником, по мнению респондентов, своих должностных обязанностей. Беспокоит работодателей подбор подходящих вакансий в соответствии с нозологическим статусом работника и трудности согласования возможного по профилю заболевания рабочего графика с интересами организации. Вызывает опасения, особенно у руководителей торговых предприятий, необходимость выполнять требования законодательства о сокращении рабочего времени, что может сказаться на эффективности работы фирмы.

На втором месте оказалась проблема, связанная с обязанностью создания специальных рабочих мест и условий труда для сотрудников с ОВЗ и инвалидностью, требующих дополнительных затрат. На третье место анкетлируемые определяют незнание профессионального потенциала и трудовых возможностей лиц с ОВЗ и инвалидностью, непонимание и недоверие со стороны руководителей.

На четвертом месте находятся трудности социально-психологического характера, связанные с общением и адаптацией лиц с ОВЗ и инвалидностью в трудовом коллективе [18]. На этом уровне достаточно часто работодатели предъявляют претензии к их низкой физической и социальной активности. Руководители утверждают, что кандидаты на работу, имеющие ограничения по здоровью не умеют показать свои положительные стороны при трудоустройстве, не уверены в себе из-за наличия патологии и пр. Часть респондентов утверждали, что при равных условиях все равно возьмут на работу сотрудника без ограничений по здоровью.

Заключение

Таким образом, анализ мнений работодателей по вопросам трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью позволил сделать следующие выводы:

1. Проведенное анкетирование позволило определить наиболее распространенные проблемы на этапе собеседования, приема на работу и непосредственной трудовой деятельности лиц с ОВЗ и инвалидностью.
2. Предварительная беседа и вводная часть анкеты позволили установить, что представления работодателей о профессиональном и трудовом потенциале лиц с ОВЗ и инвалидностью носит абстрактный характер. Большинство респондентов не имеют личного опыта общения и практики профессионального взаимодействия с данной категорией работников. Свои суждения о трудоустройстве лиц с ОВЗ и инвалидностью

руководители делали, основываясь на общепринятых стереотипах и поверхностных знаниях. Об этом свидетельствует мнение работодателей о том, что лица с ОВЗ и инвалидностью должны преимущественно трудиться в сфере неквалифицированного труда или без непосредственного взаимодействия с людьми.

3. Основная часть анкеты дала возможность конкретизировать, что значительная часть руководителей не откажет в собеседовании соискателю с ограничениями по здоровью. По его итогам они примут решение о трудоустройстве лиц с ОВЗ и инвалидностью или об отказе в нем. При этом определенная доля руководителей рассматривает собеседование как формальность при устойчивой позиции отказать в работе этой категории трудящихся.

4. Большинство работодателей не откажут в проведении собеседования с соискателем, имеющим ограничения по здоровью, но будут предъявлять к нему дополнительные требования в виде справки о состоянии здоровья, дополнительном психологическом тестировании и пр. Только треть руководящего корпуса не планирует запрашивать дополнительные сведения о кандидате помимо установленных правилами организации.

5. Решающим фактором, определяющим успех получения должности по мнению работодателей, является наличие у соискателя высшего образования, но данный аргумент в отношении лиц с ОВЗ и инвалидностью носит скорее формальный характер, так как большинство руководителей относят эту категорию граждан к неквалифицированной рабочей силе.

6. Одним из условий, определяющих положительное решение о приеме на работу является нозологический статус соискателя. Работодатели ориентированы только на одну нозологию. Менее 10% респондентов уточнили, что возьмут на работу лиц с нарушениями слуха, зрения и речи. Минимальные шансы на трудоустройство имеют граждане с расстройствами аутистического спектра и нарушениями интеллекта. При этом наблюдается четкое соотнесение нозологической группы с определенной сферой трудовой деятельности: нарушения слуха – торговля, нарушения зрения – образование и пр.

7. Традиционно работодатели решающую роль в процессе трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью отводят государству. Они полагают, что оно должно создавать для этой категории работников специальные условия труда и предоставлять организациям, в которых трудятся работники с ограничениями по здоровью различные налоговые льготы. При этом проявлять личную инициативу или удовлетворить особые потребности по заявлению работника в большинстве случаев руководители не готовы. На помощь государства рассчитывает небольшая часть работодателей при создании дополнительных вакансий для лиц с ОВЗ и инвалидностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Еремушкин М. А. Основы реабилитации : учеб. пособие для студ. учреждений сред. мед. проф. образования. М. : Издательский центр «Академия», 2013. 208 с.
2. Макарьев, И.С., Романченко, Е.В. Содействие трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования. СПб.: СПб МТК им. адмирала Д.Н. Сенявина, 2017. 44 с.
3. Медведева Е. Ю., Ольхина Е. А. Проблема формирования толерантного отношения к лицам с ОВЗ // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 1-2. С. 227-232
4. Кавокин С. Н. Учебное пособие по социальной, профессиональной адаптации, профессиональному

- консультированию и профессиональному трудоустройству студентов из числа лиц с ограничениями. М. : МНЭПУ, 2008. 150 с.
5. Каштанова С. Н., Кудрявцев В. А. Карьерная маршрутизация как стратегическая линия профессионального личностного развития лиц с ОВЗ и инвалидностью // Вестник Мининского университета. 2018. Т 6. №2 (23). С. 13-15.
 6. Конторина В. Н. Организационно-методические основы формирования системы рационального трудоустройства инвалидов: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб. 1995. 21 с.
 7. Новиков М. Создание модели трудоустройства молодых инвалидов : пособие по итогам проекта / М. Новиков, Н. Присекая, В. Котов. М., 2006. 144 с.
 8. Осипов С. А. Социализация и содействие трудовой занятости инвалидов в условиях трансформирующейся экономики региона : дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2007. 204 с.
 9. Орлова Е. А. Актуальные педагогические проблемы при трудоустройстве инвалидов // Вестник Академии права и управления. 2017. № 4 (49). С. 156-165.
 10. Семикова Н.В. Проблема трудоустройства инвалидов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 1. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/326> (дата обращения: 19.08.2019)
 11. Фирсова Ю. А. Формирование и развитие системы социально-экономической безопасности инвалидов: дис. ... канд. экон. наук. Воронеж. 2016. 210 с.
 12. Шуайпова П. Г. Инвалиды России: правовые проблемы их трудоустройства // Юридический вестник ДГУ. 2018. Т. 15. № 3. С. 93-95.
 13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)
 14. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ
 15. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
 16. Федеральная государственная информационная система «Федеральный реестр инвалидов»- <https://sfri.ru/>
 17. Akram Khayatzaheh-Mahani, Krystle Wittevrongel, David B. Nicholas & Jennifer D. Zwicker. Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities, *Disability and Rehabilitation*, 2019, DOI: 10.1080/09638288.2019.1570356
 18. Available services and programmes for people with disability // Job Access. Driving disability employment. Australian Government. 2016. URL: <https://www.jobaccess.gov.au/downloads/available-services-andprogrammes-people-with-disability>
 19. Gerald V. O'brien & Michelle E. Maue. Direct Threat Issues in the Employment of Persons with Disabilities, *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 2002, 1:1, pp. 39-51, DOI: 10.1300/J198v01n01_05
 20. Kuznetsova Yu. & Yalcin B. Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden, *Disability & Society*, 2017, vol. 32, no, 2, pp. 233-253, DOI: 10.1080/09687599.2017.1281794
 21. Medvedeva E. Y., Olkhina E. A. Analysis of high school students' views on opportunities for children with disabilities and invalidism to get a higher education // *Karelian Scientific Journal*. 2018. 7(22). 41-44
 22. Sainsbury R. Labour market participation of persons with disabilities – how can Europe close the disability employment gap? // *The Right to Work of Persons with Disabilities – International Perspectives* University of Kassel, 8-10 March 2017. URL: http://www.the-right-to-work.com/files/2017/plenum/Tag2/Sainsbury09_03_2017_Kassel.pdf (дата обращения: 19.08.2019)
 23. Westmorland M. G. & Williams R. Employers and policy makers can make a difference to the employment of persons with disabilities, *Disability and Rehabilitation*, 2002, 24:15, pp. 802-809, DOI: 10.1080/09638280110113421

REFERENCES

1. Eremushkin M. A. Fundamentals of rehabilitation: textbook. allowance for students. institutions environments. honey. prof. education. Moscow, Publishing Center "Academy", 2013. 208 p. (in Russ.)
2. Makaryev, I.S., Romanchenko, E.V. Promoting the employment of graduates with disabilities and disabilities who have completed secondary vocational education programs. Saint-Petersburg, SPb MTK n. a. Admiral D.N. Senyavin, 2017, 44 p. (in Russ.)
3. Medvedeva E. Yu., Olkhina E.A. The problem of forming a tolerant attitude towards people with disabilities. *Modern problems of science and education*, 2018, no. 1-2, pp. 227-232 (in Russ.)
4. Kavokin S. N. Textbook on social, professional adaptation, professional counseling and professional employment of students from among persons with disabilities. Moscow, MNEPU Publ., 2008. 150 p. (in Russ.)
5. Kashtanova S. N., Kudryavtsev V. A. Career routing as a strategic line of the professional personality development of people with disabilities and disabilities. *Vestnik of Minin University*, 2018, vol. 6, no.2 (23), pp. 13-15. (in Russ.)
6. Kontorina V. N. Organizational and methodological foundations of the formation of a system of rational employment

- of persons with disabilities: Abstract Diss. Econ. Sci., Saint-Petersburg, 1995. 21 p. (in Russ.)
7. Novikov M. Creating a model for employing young people with disabilities: a manual on the basis of the project / M. Novikov, N. Prisetkaya, V. Kotov. Moscow, 2006. 144 p. (in Russ.)
 8. Osipov S. A. Socialization and the promotion of employment of persons with disabilities in a transforming economy of the region: Diss. PhD Econ. Sci., Voronezh, 2007. 204 s. (in Russ.)
 9. Orlova E. A. Actual pedagogical problems in the employment of persons with disabilities. *Bulletin of the Academy of Law and Management*, 2017, no. 4 (49), pp. 156-165. (in Russ.)
 10. Semikova N.V. The problem of employment of disabled people. *Economics and management of innovative technologies*. 2012, no 1. Available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/326> (accessed 19 August 2019) (in Russ.)
 11. Firsova Yu. A. Formation and development of the system of socio-economic security of persons with disabilities: Diss. PhD Econ. Sci., Voronezh. 2016. 210 p. (in Russ.)
 12. Shuaypova P.G. Disabilities of Russia: legal problems of their employment. *Legal Herald of the DSU*, 2018, vol. 15, no. 3, pp. 93-95. (in Russ.)
 13. The Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on December 27, 2018)
 14. Federal Law "On the Social Protection of Persons with Disabilities in the Russian Federation" of 11.24.1995 N 181-FZ
 15. Federal Law "On Education in the Russian Federation" dated December 29, 2012 N 273-ФЗ
 16. Federal State Information System "Federal Register of Disabled Persons". Available at: <https://sfri.ru/> (accessed 19 August 2019)
 17. Akram Khayatizadeh-Mahani, Krystle Wittevrangel, David B. Nicholas & Jennifer D. Zwicker. Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 2019, DOI: 10.1080/09638288.2019.1570356
 18. Available services and programmes for people with disability / Job Access. Driving disability employment. Australian Government. 2016. Available at: <https://www.jobaccess.gov.au/downloads/available-services-andprogrammes-people-with-disability> (accessed 19 August 2019)
 19. Gerald V. O'brien & Michelle E. Maue. Direct Threat Issues in the Employment of Persons with Disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 2002, 1:1, pp. 39-51, DOI: 10.1300/J198v01n01_05
 20. Kuznetsova Yu. & Yalcin B. Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability & Society*, 2017, vol. 32, no. 2, pp. 233-253, DOI: 10.1080/09687599.2017.1281794
 21. Medvedeva E. Y., Olkhina E. A. Analysis of high school students' views on opportunities for children with disabilities and invalidism to get a higher education. *Karelian Scientific Journal*, 2018, no. 7(22), pp. 41-44.
 22. Sainsbury R. Labour market participation of persons with disabilities – how can Europe close the disability employment gap? / The Right to Work of Persons with Disabilities – International Perspectives University of Kassel, 8-10 March 2017. Available at: http://www.the-right-to-work.com/files/2017/plenum/Tag2/Sainsbury09_03_2017_Kassel.pdf (accessed 19 August 2019)
 23. Westmorland M. G. & Williams R. Employers and policy makers can make a difference to the employment of persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 2002, 24:15, pp. 802-809, DOI: 10.1080/09638280110113421

Информация об авторах

Ольхина Елена Александровна

(Россия, Нижний Новгород)

Кандидат психологических наук, доцент
Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина
E-mail: olkhina.e@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0002-3755-9938

Медведева Елена Юрьевна

(Россия, Нижний Новгород)

Кандидат психологических наук, доцент
Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина
E-mail: medvedeva4278@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0003-4144-2721

Дмитриева Елена Ермолаевна

(Россия, Нижний Новгород)

Доктор психологических наук, профессор
Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина
E-mail: dmitrievaele@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-8279-7767

Information about the authors

Elena A. Olkhina

(Russia, Nizhny Novgorod)

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical
University (Minin University)
E-mail: olkhina.e@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0002-3755-9938

Elena Yu. Medvedeva

(Russia, Nizhny Novgorod)

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical
University (Minin University)
E-mail: medvedeva4278@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0003-4144-2721

Elena E. Dmitrieva

(Russia, Nizhny Novgorod)

Doctor of Psychology, Professor
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical
University (Minin University)
E-mail: dmitrievaele@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-8279-7767

Каштанова Светлана Николаевна

(Россия, Нижний Новгород)

Кандидат психологических наук, доцент
Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина
E-mail: kaslana@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0001-6740-3013

Кудрявцев Владимир Александрович

(Россия, Нижний Новгород)

Кандидат психологических наук, доцент
Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина
E-mail: kudvol@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0003-2405-4946

Svetlana N. Kashtanova

(Russia, Nizhny Novgorod)

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical
University (Minin University)
E-mail: kaslana@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0001-6740-3013

Vladimir A. Kudryavtsev

(Russia, Nizhny Novgorod)

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical
University (Minin University)
E-mail: kudvol@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0003-2405-4946