

И. В. Жданова, Л. Б. Можейкина

СОДЕЙСТВИЕ ИНКЛЮЗИВНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ И ОПЫТ

Статья посвящена инклюзивному трудоустройству как логической составляющей инклюзивной культуры современного общества. Рассмотрены проблемы тиражирования практик содействия трудоустройству студентов и выпускников с инвалидностью в социально-ориентированных службах вузов. Выделены группы практик содействия трудоустройству выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью, описаны их направленность, формы и используемые в их рамках инструменты. Приведены и в методической плоскости проанализированы конкретные примеры эффективных мероприятий по содействию трудоустройству вузовских выпускников-инвалидов.

Ключевые слова: выпускники вузов из числа инвалидов, инклюзивная культура, инклюзивное трудоустройство, инклюзивные практики, содействие трудоустройству выпускников.

I. Zhdanova, L. Mozheikina

ASSISTANCE IN INCLUSIVE EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES WITH DISABILITIES: CONCEPTUAL ASPECTS AND EXPERIENCE

The article discusses inclusive employment as an essential component of inclusive culture in modern society. The author identifies the obstacles in the way of expanding the practices of employment assistance for university students and graduates with disabilities in socially-oriented university services, substantiates the need for employment assistance for graduates with disabilities, and describes the aims, forms, and means of such assistance practices. Some specific examples of effective activities in the field of employment assistance for university graduates with disabilities are provided and analysed from a methodical perspective.

Keywords: university graduates with disabilities, inclusive culture, inclusive employment, inclusive practices, employment assistance for university graduates.

На фоне усиления внимания к проблемам инклюзивного высшего образования в России закономерно актуализируются и вопросы трудоустройства выпускников вузов из числа инвалидов.

Лица с инвалидностью зачастую нуждаются в дополнительном и специальном сопровождении при трудоустройстве, что обуславливается не только возможными ограничениями по здоровью, но и различными причинами инфраструктурного и психологического характера [см., напр.: 3].

При этом в методологическом плане целевые установки работы по содействию трудоустройству вузовских выпускников из чис-

ла инвалидов должны определяться в контексте представлений об инклюзивном трудоустройстве.

Дискурсивный анализ появления и использования соответствующего термина в отечественной науке и практике свидетельствует о том, что инклюзивное трудоустройство концептуализируется в качестве логической составляющей организационной культуры современной организации, в которой предполагается равное отношение и предоставление равных возможностей всем сотрудникам независимо от пола, возраста, национальности, вероисповедания, а также физических особенностей. Инклюзивное

трудоустройство — это создание физически доступных рабочих мест для сотрудников с инвалидностью в «обычных» организациях, интеграция таких сотрудников в коллектив, отношение с ними «на равных», а также практика социально-психологического и психолого-педагогического воздействия как на коллективы организаций, так и на лиц с инвалидностью с целью формирования у них представлений о приоритетности идеи трудовой занятости.

Однако примеры подлинно инклюзивного трудоустройства выпускников вузов с инвалидностью, а также описания эффективных механизмов содействия трудоустройству таких выпускников в отечественной научной литературе пока единичны. В статьях О. Ю. Муллер [4], Е. В. Аржаных, О. А. Гуркиной [1], С. А. Гришаевой [2], Л. Г. Рыбалкиной [5] представлен обзор проблем содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью, а также охарактеризованы особенности трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), окончивших организации высшего и среднего профессионального образования, однако специфика практик именно инклюзивного трудоустройства выпускников вузов в этих работах фактически не отражена.

Между тем опыт работы по содействию трудоустройству выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ позволяет выделить здесь несколько проблемных аспектов.

Во-первых, работодатель не знает, как взаимодействовать с сотрудником, имеющим инвалидность, зачастую присутствуют психологические барьеры в восприятии сотрудника с инвалидностью. В силу стереотипного представления об инвалиде, сложившегося в обществе, большинство работодателей не понимают, что они могут предложить соискателю с инвалидностью, не знают правовых, этических, коммуникативных аспектов взаимодействия с такими сотрудниками.

Во-вторых, у многих молодых людей с инвалидностью (особенно это характерно для

инвалидов детства) отсутствует устойчивая мотивация к трудоустройству, а также имеет место неадекватная оценка собственных личностных и профессиональных ресурсов. Многие выпускники вузов из числа лиц с инвалидностью отличаются неразвитой мотивацией к построению карьеры и реализации себя как профессионала. Причиной этого служит гиперопека со стороны близких, следствием которой является выученная беспомощность и иждивенческая позиция. Складывается парадоксальная ситуация, когда работодатели готовы принимать на работу лиц с инвалидностью, а последние не готовы работать.

В-третьих, в рамках образовательно-воспитательных и психолого-педагогических практик вузов не всегда уделяется должное внимание средствам и техникам развития мотивационной составляющей личности выпускника (в частности, *soft skills*). Социально-ориентированные службы вуза, в чьи обязанности входит содействие трудоустройству, а также профессорско-преподавательский состав зачастую не владеют методическим инструментарием развития карьерной траектории студентов (мотивация к профессиональному развитию, карьерные цели и перспективы, технологии поиска работы, самопрезентация на собеседовании, создание резюме и т. д.).

В-четвертых, субъекты инклюзивного трудоустройства не нацелены на диалог и совместные действия. Вуз, выпускник, работодатель предстают как некие автономные составляющие инклюзии, с собственными (часто стереотипными и формальными) представлениями о своей роли и ответственности в рамках инклюзивного пространства современного общества.

В данном контексте очевидную актуальность приобретает осмысление существующих практик реализации вузами психолого-педагогических и организационных мероприятий по сопровождению инклюзивного трудоустройства выпускников из числа инвалидов.

На это и был нацелен контент-анализ официальных сайтов и порталов 10 вузов, расположенных на территории Алтайского и Забайкальского краев, Иркутской, Кемеровской, Новосибирской областей, республик Алтай, Бурятия, Тыва, Хакасия: Байкальского государственного университета, Алтайского государственного университета, Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева, Кемеровского государственного университета, Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова, Иркутского государственного университета, Ангарского государственного технического университета, Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления, Новосибирского государственного педагогического университета, Новосибирского государственного архитектурно-строительного университета (Сибстрин).

Контент-анализ проводился по следующим шести единицам:

- трудоустройство выпускников,
- содействие трудоустройству выпускников,
- трудоустройство инвалидов,
- содействие трудоустройству инвалидов,
- инклюзивное трудоустройство,
- поддерживаемое трудоустройство.

По выбранным для исследования шести единицам анализа на сайтах исследуемых вузов было обнаружено в общей сложности 35 674 публикации, так или иначе посвященных вопросам трудоустройства выпускников;

при этом различные единицы анализа оказались представленными в разной степени (см. табл. 1).

Таким образом, в количественном плане проблематика трудоустройства выпускников с инвалидностью в тех или иных ее аспектах в приоритетном порядке отражается на официальных сайтах вузов.

Однако при рассмотрении результатов с содержательной точки зрения обнаруживаются некоторые негативные обстоятельства.

Во-первых, что касается содержания публикаций, то по выбранным единицам анализа они носят преимущественно информационно-новостной характер: отчеты, статистические сведения, новости о мероприятиях, посвященных трудовой занятости, информация для выпускников и студентов по вопросам трудоустройства и др.; на порталах вузов представлены также сведения о подразделениях, оказывающих выпускникам и студентам помощь в трудоустройстве.

Во-вторых, и это еще более важно, массив данных, полученных в ходе контент-анализа сайтов и порталов вузов, свидетельствует о том, что хотя работа вузов в сфере содействия трудоустройству выпускников в целом носит систематический характер и ведется по широкому спектру направлений и в опоре на многообразные формы*, лишь некоторые из вузов реализуют, помимо основных, дополнительные меры по содействию трудоустройству, имеющие своей целевой группой именно выпускников из числа инвалидов, и адаптированные с учетом их особых потребностей.

Таблица 1

Количество публикаций по вопросам трудоустройства выпускников на официальных сайтах вузов

Единица анализа	Количество публикаций
Трудоустройство выпускников	9098 (25,5%)
Содействие трудоустройству выпускников	6720 (18,8%)
Трудоустройство инвалидов	9689 (27,2%)
Содействие трудоустройству инвалидов	3340 (9,4%)
Инклюзивное трудоустройство	3949 (11,1%)
Поддерживаемое трудоустройство	2878 (8,1%)

Между тем осознание того, что инклюзивное трудоустройство предполагает актуализацию социального партнерства и межсетевого взаимодействия всех его субъектов, позволяет выделить несколько групп практик инклюзивного трудоустройства, отличительной чертой которых является проектирование и аналитика кейсов:

1) практики, ориентированные на субъекта с инвалидностью (карьерно-ориентированные конкурсы, обучающие дистанционные курсы, мотивационные тренинги, «истории успеха») и реализуемые с целью повышения мотивации на поиск подходящей работы, устойчивую трудовую занятость и, как следствие, на достижение максимального социального включения, материальной независимости и психологического комфорта для человека с инвалидностью;

2) практики, ориентированные на работодателя (обучающие программы по этическим, правовым и другим вопросам взаимодействия с лицами, имеющими инвалидность, коммуникативные тренинги) и реализуемые для преодоления стереотипов, коммуникативных и психологических барьеров в отношении лиц с инвалидностью с целью формирования их инклюзивной готовности (определяемой как совокупность мотивов и ценностных ориентаций, способствующих эффективной деятельности в области инклюзивного трудоустройства) [6];

3) интегративные инклюзивные практики, направленные на обеспечение реального взаимодействия соискателей из числа лиц с инвалидностью, работодателей и представителей вузов (форсайт-сессии, нетворкинг-площадки, интерактивные сессии) и реализуемые с целью формирования единого инклюзивного пространства и инклюзивной организационной культуры.

В этой логике и осуществляет свою деятельность в соответствующей сфере ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ (РУМЦ) Новосибирского государственного технического университета.

Одними из наиболее масштабных мероприятий по содействию инклюзивному трудоустройству выпускников являются карьерные конкурсы.

Так, на протяжении 2018 г. РУМЦ в партнерстве с общественными организациями и представителями бизнес-сообщества проводил конкурс «Путь к карьере» для молодежи с инвалидностью и ОВЗ. Конкурс предполагал обязательное прохождение конкурсантами образовательного модуля, имевшего целью ознакомление участников с технологиями построения личной карьерной траектории и формирование soft-skills (тренинги, семинары, деловые игры, которые проводили бизнес-тренеры ведущих компаний Новосибирска). В 2018 г. была сформирована команда из 14 конкурсанта, мотивированных на работу и результат. За каждым участником был закреплен наставник, который сопровождал соискателя до финала. Конкурсанты — старшекурсники и выпускники ведущих вузов Новосибирска — проходили отборочные блиц-интервью с командой наставников. При этом конкурс был ориентирован на сотрудничество с крупными компаниями, имеющими опыт инклюзивного трудоустройства и работающими в парадигме инклюзивной культуры и толерантности. В итоге участники получили возможность развития soft skills, а также опыт коммуникации с успешными представителями бизнеса, что позволило реализовать конкретные действия по развитию личной карьерной траектории.

Кроме того, разработана и реализована интенсивная трехдневная версия конкурса. В течение первых двух дней участники проходят тренинговую программу по развитию навыков построения карьеры от бизнес-тренеров, а в третий день проходит сессионная серия собеседований с возможностью получения места стажера.

Карьерные конкурсы характеризуются очевидными социальными эффектами: активность представителей бизнеса мотивирует реальных и потенциальных участников

конкурсов из числа лиц с инвалидностью на построение карьеры; помимо этого, масштабность конкурсов привлекает представителей вузов к совместной с работодателями деятельности по содействию трудоустройству выпускников, имеющих инвалидность.

Между тем формой трудоустройства, альтернативной традиционной, является предпринимательство, в частности социальное. С учетом этого РУМЦ была реализована интерактивная сессия «Предпринимательский потенциал лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья». Ее цель заключалась в том, чтобы мотивировать выпускников с инвалидностью и ОВЗ к созданию собственных бизнес-проектов и развитию личного предпринимательского потенциала. Спикерами на сессии выступили представители предпринимательской среды Новосибирска, имеющие инвалидность. На примере кейсов ими были продемонстрированы пути, ресурсы и алгоритмы успешного создания бизнеса лицами с инвалидностью, а также стартовые бизнес-идеи, в том числе в сфере социального предпринимательства.

В свою очередь, для обучения студентов старших курсов и выпускников, имеющих инвалидность, технологиям построения личной карьерной траектории был разработан и реализован дистанционный курс «Путеводитель по карьере: от резюме до адаптации на рабочем месте». Данная психолого-педагогическая разработка нацелена на формирование универсальной общекультурной компетенции, формируемой на уровне программ подготовки бакалавриата, а именно способности к самоорганизации и самообразованию. Курс состоит из трех логически связанных разделов:

I. Карьерная траектория соискателя с инвалидностью (Карьерная траектория: как выстраивать и управлять? Что такое долгосрочные цели и для чего они нужны? Карьерные цели и эффективный план действий. Соискатель с инвалидностью: мифы и реальность, преграды и возможности).

II. Технология поиска работы, составления резюме и прохождения собеседования (Где и как искать работу соискателю с инвалидностью? Источники поиска работы. Инклюзивное трудоустройство: специфика, принципы. Что такое вакансии с маркировкой «для инвалидов»? Возможности Центра занятости для поиска работы. Конструкторы резюме. Стандартные ошибки составления резюме. Этапы подготовки и прохождения собеседования. Базовые коммуникативные навыки и социально-психологические закономерности коммуникации. Особенности телефонного интервью, трудных видов интервью).

III. Адаптация сотрудника с инвалидностью на новом рабочем месте (Прохождение испытательного срока и адаптация на рабочем месте. Может ли проходить адаптация на рабочем месте без стресса? Этапы. Закономерности. Первый рабочий день. Ожидания руководителя. Рекомендации HR-специалиста).

Реализация каждой темы поддерживается пакетом электронных учебно-методических материалов, включающим в себя видеолекцию, текстовый материал лекции (конспект), презентационный материал, рекомендуемую литературу, практические задания для самостоятельной работы, тест.

Концептуально важной особенностью курса является участие в нем специалистов, имеющих многолетний опыт инклюзивного трудоустройства — HR-менеджеров крупных компаний, представителей государственных и общественных организаций.

Что касается работодателей, то, как показывает практика, максимально эффективной формой их мотивирования к инклюзивному трудоустройству вузовских выпускников с инвалидностью также являются тренинги.

По линии РУМЦ были разработаны и реализованы два тренинга, целевыми группами которых являлись специалисты отделов кадров, HR-менеджеры, руководители.

Первым из них стал тренинг-семинар «Этические аспекты трудоустройства граждан с инвалидностью», на котором ключевыми были проблемные нравственно-психологи-

ческие, коммуникативные и поведенческие аспекты взаимодействия с инвалидами.

В рамках второго тренинг-семинара — «Общение с людьми, имеющими инвалидность», — помимо рассмотрения этических вопросов взаимодействия с инвалидами различных нозологических категорий, особое внимание уделялось нейтрализации стереотипов, касающихся лиц с инвалидностью, и организации реального общения работодателей с людьми, имеющими инвалидность.

Что же касается интегративных практик, объединяющих всех субъектов инклюзивного трудоустройства, то к ним относятся форсайт-сессии, нетворкинг-площадки и проектные сессии.

Так, в рамках форсайт-сессии для работодателей и представителей бизнес-сообщества «Пакет компетенций выпускника вуза с инвалидностью. Проблемы и перспективы межсетевого взаимодействия», в которой приняли участие представители 13 вузов из 11 регионов России, в качестве спикеров выступили сотрудники крупных компаний, готовых к сотрудничеству с соискателями с инвалидностью и содействующих их трудоустройству.

По сценарию сессии участники были разделены на группы «Школа», «Вуз», «Работодатель». Участники решали кейсы и работали над проектом компетенций выпускника вуза с инвалидностью. Создание модели компетенций помогло объединить различные структуры, до того слабо связанные между собой, в единую сеть профессиональной ориентации и содействия инклюзивному трудоустройству выпускников с инвалидностью.

В свою очередь, целевой аудиторией специализированной нетворкинг-площадки стали, во-первых, руководители и HR-специалисты организаций Новосибирска и Новосибирской области с различным опытом

взаимодействия с лицами с инвалидностью, во-вторых — успешно трудоустроенные выпускники вузов из числа инвалидов, в-третьих — представители вузов и, наконец, в-четвертых — представители общественных организаций инвалидов. Таким образом, было обеспечено активное взаимодействие всех потенциальных субъектов инклюзивного трудоустройства вузовских выпускников с инвалидностью в целях диссеминации опыта решения существующих здесь проблем — правовых, организационных, этических, социально-психологических, а также конфликтологических.

В содержательном плане нетворкинг интегрировал в едином коммуникативном процессе такие компоненты, как обсуждение инструментов успешного трудоустройства (российский и зарубежный опыт), консультации юристов по специфике трудоустройства инвалидов с учетом норм федерального и регионального законодательства; консультации HR-специалистов, психологов, конфликтологов по вопросам адаптации сотрудника с инвалидностью на новом рабочем месте и сопутствующим психологическим и этическим проблемам.

Таким образом, анализ практик содействия инклюзивному трудоустройству выпускников вузов из числа инвалидов позволяет его субъектам тиражировать эффективные и результативные практики, интенсифицировать подготовку самих молодых специалистов с инвалидностью к трудовой деятельности, развивать их карьерный потенциал и профессиональные ресурсы. Изучение практик инклюзивного трудоустройства способствует интеграции усилий всех субъектов, участвующих в решении проблем занятости инвалидов, что, в свою очередь, ведет к повышению уровня социальной адаптации выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью.

ПРИМЕЧАНИЕ

* В число этих направлений и форм работы входят: индивидуальное консультирование выпускников по вопросам, связанным с трудоустройством; деятельность по содействию временной, сезонной и постоянной трудовой занятости студентов и выпускников; реализация мероприятий, направленных на содействие

адаптации выпускников и студентов на рынке труда посредством правового просвещения выпускников; проведение мероприятий с целью содействия студентам в трудовой занятости: презентации работодателей и встречи с ними, ярмарки вакансий и т. д., сбор информации о существующих вакансиях для выпускников от работодателей; информирование студентов и выпускников о существующих вакансиях, создание и ведение базы данных вакансий, работодателей, соискателей, резюме; проведение тренингов и семинаров для выпускников по обучению и подготовке в вопросах поиска работы, дальнейшего трудоустройства, а также к успешной адаптации на новом месте работы; осуществление профдиагностики с последующим прогнозированием карьерного и профессионального развития выпускников и студентов на основании выявленных способностей и компетенций; проведение работы со студентами старших курсов, направленной на мотивацию к дальнейшему трудоустройству по получаемой специальности; осуществление мониторинга и обратной связи с выпускниками по вопросам прохождения практик, трудовой занятости; составление отчетности по трудоустройству выпускников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Аржаных Е. В., Гуркина О. А.* Трудоустройство выпускников с ОВЗ вузов и ссузов: сравнительный анализ // Высшее образование в России. 2015. № 12. С. 96–103.
2. *Гришаева С. А., Митрофанова А. Е., Митрофанова Е. А.* Профессиональная диагностика и трудоустройство студентов с ограниченными возможностями здоровья // Вестник ГУУ. 2018. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-diagnostika-i-trudoustroystvo-studentov-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya> (дата обращения: 29.06.2019).
3. *Кантор В. З., Антропов А. П., Корнилова Е. О.* Трудоустройство выпускников вузов из числа инвалидов как реабилитационно-педагогическая проблема: ориентиры сопровождения // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2019. № 194. С. 55–62.
4. *Мюллер О. Ю.* Актуальные проблемы трудоустройства выпускников с ограничениями здоровья // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. № 2 (23). С. 173–176.
5. *Рыбалкина Л. Г.* Содействие профессиональному развитию и трудоустройству студентов, выпускников-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: проблемы и пути решения // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2016. № 3 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sodeystvie-professionalnomu-razvitiyu-i-trudoustroystvu-studentov-vypusknikov-invalidov-i-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami> (дата обращения: 29.06.2019).
6. *Чернобровкина С. В., Грушко Н. В.* Карьерные ориентации студентов с ограниченными возможностями здоровья и инклюзивная готовность работодателей // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2019. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-studentov-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya-i-inklyuzivnaya-gotovnost-rabotodateley> (дата обращения: 29.06.2019).

REFERENCES

1. *Arzhanyh E. V., Gurkina O. A.* Trudoustroystvo vypusknikov s OVZ vuzov i ssuzov: sravnitel'nyj analiz // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2015. № 12. S. 96–103.
2. *Grishaeva S. A., Mitrofanova A. E., Mitrofanova E. A.* Professional'naya diagnostika i trudoustroystvo studentov s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya // Vestnik GUU. 2018. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-diagnostika-i-trudoustroystvo-studentov-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya> (data obrashcheniya: 29.06.2019).
3. *Kantor V. Z., Antropov A. P., Kornilova E. O.* Trudoustroystvo vypusknikov vuzov iz chisla invalidov kak reabilitatsionno-pedagogicheskaya problema: orientiry soprovozhdeniya // Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena. 2019. № 194. S. 55–62.
4. *Muller O. Yu.* Aktual'nye problemy trudoustroystva vypusknikov s ogranicheniyami zdorov'ya // Azimut nauchnyh issledovaniy: pedagogika i psihologiya. 2018. № 2 (23). S. 173–176.
5. *Rybalkina L. G.* Sodeystvie professional'nomu razvitiyu i trudoustroystvu studentov, vypusknikov-invalidov i lits s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya: problemy i puti resheniya // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. 2016. № 3 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sodeystvie-professionalnomu-razvitiyu-i-trudoustroystvu-studentov-vypusknikov-invalidov-i-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami> (data obrashcheniya: 29.06.2019).
6. *Chernobrovkina S. V., Grushko N. V.* Kar'ernye orientatsii studentov s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya i inklyuzivnaya gotovnost' rabotodateley // Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika. 2019. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-studentov-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya-i-inklyuzivnaya-gotovnost-rabotodateley> (data obrashcheniya: 29.06.2019).