

Региональная общественная организация инвалидов
«ПЕРСПЕКТИВА»

ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Работа с учебными
заведениями

Конкурс «Путь к карьере»

Взаимодействие
с работодателями



Региональная общественная организация инвалидов
«Перспектива»

ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Авторы пособия:

Новиков М. Л., Пак С. В., Жилина Р. Э.

Москва, 2012

Издание осуществлено при финансовой поддержке Минэкономразвития Российской Федерации в рамках проекта «Повышение эффективности работы социально-ориентированных организаций инвалидов РФ в области социальной адаптации людей с инвалидностью»



**Министерство экономического развития
Российской Федерации**

Минэкономразвития России

Авторы пособия:

Новиков М. Л., Пак С. В., Жилина Р. Э.

Данное пособие предназначено для руководителей и сотрудников социально-ориентированных некоммерческих организаций, государственных служащих и специалистов, работающих в области социальной адаптации людей с инвалидностью.

ISBN 978-5-904117-10-8

© РООИ «Перспектива»

© ООО «Типография Гарант»

Пособие подготовлено РООИ «Перспектива» в рамках проекта, реализуемого при финансовой поддержке Минэкономразвития Российской Федерации и направленного на повышение эффективности работы социально-ориентированных организаций в регионах Российской Федерации в области социальной адаптации людей с инвалидностью.

Проект состоит из проведения:

- ✓ вебинаров на базе ресурсного центра РООИ «Перспектива» по тиражированию успешных технологий опыта работы в области инклюзивного образования, трудоустройства людей с инвалидностью, создания доступной среды и защиты прав и интересов людей с инвалидностью;
- ✓ семинаров по технологиям работы социально-ориентированных организаций. Цель семинаров – предоставить технологии, успешные модели и опыт по направлениям деятельности в области социальной адаптации людей с инвалидностью и их семей;
- ✓ консультаций в течение года для работников и добровольцев социально-ориентированных некоммерческих организаций;
- ✓ разработки и издания методических пособий по технологиям деятельности в сфере социальной адаптации людей с инвалидностью, в основу которых войдут необходимые материалы и документы, а также конкретные примеры, «истории успеха» и рекомендации на основании опыта работы РООИ «Перспектива»;
- ✓ форума некоммерческих организаций в Москве с участием представителей социально-ориентированных некоммерческих организаций из 30 регионов Российской Федерации.

СОДЕРЖАНИЕ

РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ	5
Введение	5
Цель программы	6
Формы работы в рамках программы	6
Профориентационные экскурсии	6
Стажировки	7
Job shadowing (Тень)	9
Конкурс для студентов с инвалидностью «Путь к карьере»	10
Новые программы работы с молодежью	31
Лидерский совет студентов	31
Наставничество	33
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ	34
Введение	34
Мотивация работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью	35
Мифы при трудоустройстве людей с инвалидностью	41
Мифы о юридических сложностях	41
Мифы об организационных сложностях	44
Мифы об этикете при общении с людьми с инвалидностью	48
Построение сотрудничества с работодателями	50
1 путь «От соискателя – к сотрудничеству»	50
2 путь «От компании к подбору кандидатов»	51
Совет бизнеса по вопросам инвалидности	56
Особенности взаимодействия с государственными структурами как работодателями	58
Истории сотрудничества с крупными компаниями-работодателями	59
Истории успеха	61

РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Введение

Проблема трудоустройства студентов, выпускников вузов и молодых специалистов всегда привлекала к себе пристальное внимание как государства так и НКО, поскольку сопряжена с рядом препятствий, с которыми приходится сталкиваться молодежи на современном рынке труда. Людям с инвалидностью в этом плане приходится еще сложнее, т. к. большинство работодателей до сих пор не готовы принимать на работу сотрудников с инвалидностью по причине бытующих стереотипов.

Основная проблема – получив образование, молодежь с инвалидностью не может найти хорошую работу.

Поэтому одним из наиболее важных направлений деятельности по трудоустройству молодых людей с инвалидно-



стью в Региональной общественной организации инвалидов «Перспектива» являются программы «Переход от учебы к работе» и конкурс для студентов с инвалидностью «Путь к карьере». Основная идея данных программ в том, чтобы помочь молодым специалистам с инвалидностью преодолеть существующие барьеры на пути к успешному трудоустройству, обучить их навыкам самостоятельного поиска работы и показать перспективы личного и карьерного развития.

Цель программы

Главное, что предполагает данная программа – это подготовка к трудоустройству еще на этапе получения профессионального образования, поддержка молодых специалистов, студентов и выпускников вузов на этапе поиска работы, непосредственного трудоустройства, а также адаптация на рабочем месте. Важно оказывать поддержку при трудоустройстве не только людям с инвалидностью, но и работодателю, готовому взять в штат сотрудника с инвалидностью. Такая поддержка включает в себя:

- ▶ информирование сотрудников компании об инвалидности в целом;
- ▶ подготовка персонала к приходу в их коллектив сотрудника с инвалидностью;
- ▶ помощь в адаптации сотрудника с инвалидностью в компании.

Без поддержки специалистами как соискателей, так и работодателей успех данной программы маловероятен.



Формы работы в рамках программы

Можно выделить несколько направлений или форм работы в рамках программы по работе с молодежью:

- ▶ профориентационные экскурсии;
- ▶ стажировки / практика;
- ▶ программа Shadowing (Тень);
- ▶ конкурс для студентов с инвалидностью «Путь к карьере».

Профориентационные экскурсии



Экскурсии – это уникальная форма работы, позволяющая познакомить молодых людей с инвалидностью с реальными компаниями, их корпоративной культурой, внутренним устройством, спецификой работы и т. д. Они помогают школьникам и студентам с инвалидностью почувствовать себя будущими специалистами, примерить к себе те или иные специальности, а также приобрести мотивацию к дальнейшему развитию и трудоустройству. В то же время они позволяют и самим компаниям больше узнать о людях с инвалидностью, их возможностях, интересах, уровне образования, что, в свою очередь, влияет и на изменение отношения к инвалидности в целом.

Для организации подобных мероприятий очень важно:

- ▶ Заранее выбрать компанию, готовую и открытую для проведения у себя экскурсии;
- ▶ Выяснить уровень архитектурной доступности компании;
- ▶ Согласовать даты и время мероприятия/составить план мероприятия;
- ▶ Определить, для кого из числа ваших клиентов данное мероприятие было бы интересно и полезно;
- ▶ Сформировать группу;
- ▶ Организовать проезд/отъезд и сопровождение участников специалистом вашей организации, который будет ответственным за данное мероприятие;
- ▶ Провести анализ результатов на основе отзывов компании и участников экскурсии.



За время нашей работы мы проводили экскурсии в том числе и в такие известные компании как Citi-Россия, Клиффорд Чанс, DPD в России, Трансаэро, Издательский Дом Sanoma Independent

Media. Если одни экскурсии были ориентированы на профессиональную ориентацию и подготовку и, соответственно, в них участвовали студенты профильных специальностей (такими были экскурсии в юридическую компанию Клиффорд Чанс и в Издательский Дом Sanoma Independent Media), то другие экскурсии по большей части просто знакомили молодых людей с инвалидностью (часто даже школьников) с деятельностью компаний. Так например, ребята с инвалидностью могли познакомиться с деятельностью современных банков во время экскурсий в Citi-Россия или побывать на борту самолета и в кабине пилота, когда проходили экскурсии в авиакомпанию Трансаэро.

Стажировки



В настоящее время молодым специалистам с инвалидностью довольно сложно найти работу, не имея трудового стажа. Большая часть людей с инвалидностью в силу отсутствия профессионального опыта или недостаточного социального опыта не готовы к трудоустройству на открытом рынке труда. Сотрудники без опыта работы сейчас мало востребованы на рынке труда (без инвалидности в том числе, а наличие инвалидности накладывает дополнительные трудности). Кроме того, отсутствие необходимого социального опыта мешает многим людям с инвалидностью правильно искать работу, умело презентовать

себя работодателям и успешно удерживаться на рабочем месте после трудоустройства.

Поэтому практика организации стажировок для молодых специалистов с инвалидностью – уникальная возможность в плане получения ими опыта работы и разрушения барьеров на пути к трудоустройству.

Стажировки – это деятельность по приобретению опыта работы или повышению квалификации по специальности, длительность которой составляет до 3-х месяцев. Стажировки позволяют молодым соискателям не только применить теоретические профессиональные знания на практике, но и приобрести навыки адаптации в коллективе, а также многое другое, чему сложно научиться в вузе.

Стажировка не гарантирует стопроцентного трудоустройства в компанию, но она является хорошей платформой для дальнейшего поиска работы соискателем и добавляет строчки в резюме в разделе «опыт работы». Стажировки хороши и тем, что человек может не только попробовать свои силы, но и понять, насколько подходит ему та или иная компания, коллектив, выбранная специальность, график работы и т. д. В свою очередь этот временный тип занятости позволяет и работодателям минимизировать риски найма немотивированных сотрудников, узнать больше о возмож-

ностях людей с инвалидностью, а также подготовить инфраструктуру компании и коллектив к приходу сотрудника с инвалидностью.

Стажировки и «job shadowing» РООИ «Перспектива» всегда организует в фирмах открытого рынка труда, при этом приоритет отдается крупным и известным фирмам, в которых люди с инвалидностью смогут приобрести максимально полезный трудовой опыт. А потом запись о стажировке в такой компании поможет нашей организации успешно трудоустроить участников программы.

Если компания не готова к трудоустройству людей с инвалидностью, особенно не имеющих опыта работы, то вы всегда можете начать сотрудничество со стажировки. Это позволяет продемонстрировать компании, что для вас процесс трудоустройства людей с инвалидностью важен не с точки зрения принуждения компании, а в первую очередь с точки зрения интересов компании и эффективности вашего сотрудничества.

Ярким примером в нашей практике является юридическая компания Клиффорд Чанс, куда наши специалисты направили на стажировку молодого юриста Тиграна, только окончившего университет. Несмотря на наличие у Тиграна необходимых для компании личных и профессиональных качеств, были опасения из-за того, что молодой человек имел

довольно явную форму детского церебрального паралича, что и затрудняло процесс его трудоустройства. Компания изначально отказалась рассматривать возможность трудоустройства Тиграна, согласившись лишь на стажировку. Но по истечении 3-х месяцев Тигран смог настолько успешно зарекомендовать себя, что уже на последних днях стажировки с ним был подписан трудовой договор, и Тигран до сих пор является неотъемлемой частью команды юристов компании Клиффорд Чанс.

Job shadowing (Тень)



Программа «Тень» является одним из популярных методов обучения и развития персонала за рубежом. Он применяется не только в обучении персонала компании, но и в развитии студентов, которые приходят в компанию на практику.

Сейчас очень многие российские компании начинают взаимодействовать с вузами и начинают различные программы по работе со студентами. Job shadowing – метод, позволяющий насытить такие программы полезным содержанием не только для студента, но и для персонала компании, вовлеченного в программу.

Job shadowing – это метод обучения, позволяющий студентам получить прак-

тическое представление о выбранной профессии. В рамках job shadowing студент наблюдает за работой и взаимодействует с опытным специалистом, причем происходит это прямо на рабочем месте. Студент получает возможность узнать, какие знания, навыки и характеристики нужны для данной позиции. Наблюдение – основная задача молодых специалистов, участвующих в программе «Тень».

Длится job shadowing как правило от одного дня до 2-х недель, в течение которых определяются конкретные дни, мероприятия или рабочие участки, а также количество часов, которые студент будет проводить в компании со специалистом – своим куратором. Основная цель специалиста компании – не развлекать студента, а дать ему реалистичную, современную и практическую информацию о своей работе, чтобы он мог составить собственное представление об обычном рабочем дне специалиста.

Во время job shadowing должны быть охвачены следующие моменты:¹

Обзор позиции:

- ✓ общий обзор позиции;
- ✓ график и условия работы;
- ✓ клиенты, потребители, члены команды;
- ✓ используемое оборудование и инструменты;

¹ По материалам сайта «Обучение и развитие персонала» www.trainings.ru: «Что вам необходимо знать о job shadowing» (www.trainings.ru/library/articles/?id=7115)

- ✓ изменения для постоянного совершенствования;
- ✓ философия компании;
- ✓ рабочие цели;
- ✓ как происходит оценка деятельности.

Навыки и требования:

- ✓ тренинги, образование и опыт работы;
- ✓ лицензии (тесты и экзамены);
- ✓ участие в профессиональных союзах и объединениях;
- ✓ личные характеристики;
- ✓ важность командной работы, т. е. хорошие навыки межличностного общения;
- ✓ хорошие письменные и устные коммуникативные навыки.

Оплата и продвижение:

- ✓ начальный уровень и дальнейшие шаги;
- ✓ средняя зарплата по отрасли для этой позиции;
- ✓ возможности для продвижения и переводов на другие позиции.

Шаги по подготовке к работе:

- ✓ необходимые предметы, на которые нужно обратить внимание в вузе/колледже;
- ✓ необходимые общие и профессиональные навыки;
- ✓ возможности обучения на рабочем месте;

- ✓ продвинутые уровни тренинга и других форм обучения;
- ✓ клубы, организации, объединения, членство в которых желательно;
- ✓ полезные навыки и общие знания;
- ✓ работа волонтером.

Где найти дополнительную информацию:

- ✓ литературные источники и сайты;
- ✓ другие люди и организации, готовые давать информацию;
- ✓ клубы и организации, которые на этом специализируются.

С одной стороны, такой временный (неоплачиваемый) труд помогает молодым людям с инвалидностью определиться с выбором будущего места работы, с другой – для компании снижается риск найма немотивированного сотрудника, а также это позволяет увидеть трудовые возможности человека, а не только его инвалидность.

Конкурс для студентов с инвалидностью «Путь к карьере»



Самым масштабным мероприятием в рамках программы по трудоустройству студентов с инвалидностью является конкурс «Путь к карьере». Впервые в России подобный конкурс был реализован Нижегородской региональной общественной организацией инвалидов «Инватур»



и назывался «Ключ к успеху». Этот опыт был успешно развит в Москве нашей организацией, и сейчас он является одним из наиболее эффективных инструментов по трудоустройству молодых специалистов с инвалидностью.

Конкурс позволяет наглядно продемонстрировать представителям бизнеса, что на рынке труда существуют неохваченные ресурсы – молодые специалисты с инвалидностью, профессионально подготовленные в различных областях. В рамках деятельности по трудоустройству людей с инвалидностью РООИ «Перспектива» конкурс проводится ежегодно, с 2007 года, при активном участии Совета бизнеса по вопросам инвалидности. По статистике большая часть успешных историй трудоустройства людей с инвалидностью в крупные московские компании появилась благодаря проведению конкурса «Путь к карьере».

С чего начать?



Одним из наиболее важных этапов работы по подготовке и проведению конкурса является поиск молодых людей с инвалидностью и формирование из их числа группы конкурсантов.

Прежде всего для поиска людей важно определить, где и как искать.

Поскольку программа рассчитана на студентов и выпускников вузов (именно вузов, т. к. большая часть работодателей из числа крупного бизнеса заинтересована в специалистах, имеющих высшее образование), то необходимо активизировать процесс распространения информации о конкурсе в высших учебных заведениях, в которых обучается ваша целевая группа. Это фундаментальный этап работы по подготовке к конкурсу.

Любая работа по продвижению услуг и проектов начинается с информирования тех сторон, которые могут быть заинтересованы в них.

Это:

- ▶ Высшие учебные заведения, в которых учатся люди с инвалидностью;
- ▶ Государственные учреждения (ЦСО, Центры занятости, Бюро МСЭ, реабилитационные центры и др.);
- ▶ НКО и т. д.

Распространяя информацию в данных учреждениях посредством личного общения с молодыми людьми с инвалидностью, а также с руководством данных учреждений возможно привлечь внимание целевой аудитории к вашему мероприятию. Также вы не должны упускать из виду такие инструменты распространения информации как:

- ▶ СМИ;
- ▶ Интернет: социальные сети, специализированные группы, профессиональные сообщества, специализированные сайты, а также сайт вашей организации;
- ▶ Мероприятия, посвящённые трудоустройству (ярмарки вакансий, форумы и т. п.).

Основными партнерами нашей организации в проведении конкурса стали следующие учебные заведения:

- ▶ Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана,
- ▶ Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
- ▶ Московский государственный гуманитарно-экономический институт (МГГЭИ),
- ▶ Московский педагогический государственный университет,
- ▶ Российский государственный социальный университет,
- ▶ Московский городской психолого-педагогический университет.

Что необходимо для того, чтобы попасть на конкурс?



Для того, чтобы суметь сформировать сильную и активную группу участников конкурса, очень важно не только найти тех, кто мог бы принять в нем участие, но также организовать профессиональный процесс отбора участников. В этом плане важно помнить, что сколько бы ни было желающих, вам в любом случае придется выбирать тех, кто может принять участие в конкурсе, готов к этому (поскольку конкурс все же – соревновательное мероприятие), а также имеет достаточно высокий уровень мотивации для трудоустройства.

Итак, что же надо сделать, чтобы попасть на отборочный этап? Отбор проводился на основании подготовки претендентами эссе «Я и моя работа» и собеседований со специалистами организации. Расскажем об этом чуть подробнее.



Прежде всего, молодые люди должны написать эссе на тему **«Я и моя будущая работа»**, на основе которого вы и будете осуществлять первичный отбор кандидатов.

Критерии отбора участников на основе эссе следующие:

- ▶ Высшее образование;
- ▶ Специальность, которая может быть востребована для работы в крупном бизнесе;
- ▶ Грамотность;
- ▶ Креативность и искренность эссе.

После отбора интересных сочинений ваша задача – пригласить молодых людей на первое собеседование, чтобы убедиться в том, что они действительно могут принять участие в конкурсе. Вам необходимо подготовить заранее список вопросов, которые вы будете задавать кандидатам. Важно не только выяснить важную для вас информацию, но также предупредить будущих конкурсантов о том, что им придется потратить довольно

большое количество времени на подготовку к конкурсу. В среднем у нас это занимает от полутора до двух месяцев. Таким образом, вы можете удостовериться, насколько высок у кандидатов уровень мотивации для участия в конкурсе. По итогам собеседования вы можете определиться с количеством конкурсантов (оптимальное количество участников составляет от 10 до 15 человек). Все те, кто не попал на конкурс, не должны остаться без внимания. Им могут быть предложены другие программы по трудоустройству. Возможно включение данных молодых людей в этап подготовки к конкурсу (так называемый образовательный курс, который для многих может быть полезен для дальнейшего трудоустройства, однако таких людей может быть не более 2–3 человек, и они должны быть заранее проинформированы об этом).

Ниже приведен пример эссе на тему «Я и моя будущая работа», написанного одной из участниц прошедших конкурсов.

Эссе | Эмма

Моя работа – приносить пользу.

Я – переводчик. Наше все – А.С. Пушкин – называл когда-то меня и моих коллег «лошадьми просвещения», но времена изменились. И не только в том смысле, что на «лошадь» люди сегодня могут обидеться, а и в том, что переводчики стали играть куда более заметную роль в современном обществе. Обществе, для которого нет



почти никаких непреодолимых границ и барьеров: люди летают в космос, погружаются на дно океанов, поворачивают (зачем-то) реки вспять, передают природные богатства одной земли в другую – обделенную – по трубопроводам, могут за считанные часы перелететь из южного полушария в северное и наоборот... Но я сказала «почти», потому что есть один серьезный барьер – языковой. Хотя, пожалуй, серьезно относятся к нему только те, кто ежедневно его преодолевает – переводчики.

Об этом мало кто задумывается, но объяви сегодня все переводчики мира забастовку недели на две – да хотя бы за мир во всем мире – и мирному миру обеспечен еще один экономический кризис, пара-тройка военных конфликтов и волна судебных разбирательств, например. Потому что все беды – они ведь от непонимания. Тем же, кто летает в космос, ныряет в океаны и качает нефть с газом на экспорт, придется разойтись по домам, как разошлись когда-то строители Вавилонской башни.

Вот так, с мыслью о своем важном предназначении, я начинаю каждый новый день. Нет, я не работаю в ЦУПе или ООН, но и эффективная работа любой более или менее крупной компании едва ли возможна без услуг профессионального перевода.

Контракты, счета, уставы и политики – цена ошибки порой очень высока. И тем приятнее получать после сдачи каждого нового проекта: «Спасибо, Эмма! Все отлично!». Приятно увидеть в поезде в руках у попутчика переведенную тобой книгу. Приятно во врученной где-нибудь у метро листовки крупной косметической компании, которую переводила месяц назад, не найти правок маркетингового отдела. Приятно чувствовать себя частью чего-то большого и успешного. Важной и иногда незаменимой частью.

И особенно приятно, занимаясь любимым делом, знать, что ты приносишь пользу.

Этап подготовки к финалу



После того, как у вас сформирована группа, вам важно организовать процесс подготовки участников к финалу. Для участников конкурса с привлечением тренеров из крупных бизнес-организаций проводятся тренинги по самопрезентации, участию в деловых играх, подготовке резюме и прохождению собеседований. Для каждого из участников конкурса проводятся индивидуальные консультации по вопросам участия в конкурсе и подготовке к финалу.

Изначально программу подготовки участников к конкурсу вели только тренеры «Перспективы», но с каждым годом к этому все больше и активнее подключались представители бизнеса, и последнее время большинство тренингов вели именно представители бизнес-сообщества.

Ниже приведен пример программы подготовки участников конкурса «Путь к карьере» 2011 года.

Дата	Название тренинга	Место проведения	Тренер
21 марта	Тренинг на тему эссе «Я и моя будущая работа»	Офис КПМГ	Тренеры от РООИ «Перспектива»
23 марта	Тренинг по составлению и подаче резюме часть 1	Офис DPD	Тренер из компании Coleman Services
25 марта	Тренинг по составлению и подаче резюме часть 2	Офис Ernst&Young.	Тренер из компании Coleman Services
28 марта	Тренинг по навыкам самопрезентации часть 1	Офис КПМГ	Тренер из компании Citi – Россия
30 марта	Тренинг по навыкам самопрезентации часть 2	Офис КПМГ	Тренер из компании Citi – Россия
31 марта	Тренинг «Навыки прохождения собеседования»	Офис Ситибанка	Тренер из компании Citi – Россия
4 апреля	Коррекция презентаций участников	Офис КПМГ	Тренеры от РООИ «Перспектива»
6 апреля	Коррекция презентаций участников	Офис КПМГ	Тренеры от РООИ «Перспектива»
7 апреля	Коррекция презентаций участников	Офис КПМГ	Тренеры от РООИ «Перспектива»

8 апреля	Тренинг по деловым играм	Офис Клиффорд Чанс	Тренеры Citi-Россия и Клиффорд Чанс
14 апреля	Тренинг по публичным выступлениям	Офис КПМГ	Тренеры от РООИ «Перспектива»
15 апреля	Тренинг по отработке навыков прохождения собеседования с работодателем и работа со страхами.	Офис КПМГ	Тренеры от РООИ «Перспектива»

Финал конкурса «Путь к карьере»



Финал конкурса является высшей точкой конкурса, и вся предыдущая работа, которая длится примерно полгода, нацелена именно на удачное его проведение. Конечно, прежде всего, вам нужны хорошо подготовленные участники, и этого вы сможете добиться, хорошо проведя отбор и подготовку. Иногда является правильным отсеять некоторых участников, если вы видите, что они не подходят для финала. Оптимальное количество финалистов 10-12 человек, но уж точно их не может быть более 15.

Для проведения финала вам нужно большое просторное помещение. Все наши финалы проходили в конференц-залах крупных коммерческих компаний: КПМГ, Citi-Россия, Джонсон&Джонсон.

Следующий элемент, без которого невозможно проведение финала конкурса – это члены жюри. Так как изначально цель

конкурса была в продвижении молодых студентов в крупный бизнес в качестве работников, то и состав жюри конкурса всегда состоял почти полностью из руководителей и HR-менеджеров крупных компаний-работодателей и кадровых агентств (иногда в жюри входили представители городской службы занятости населения). На первые конкурсы приглашать их было очень даже непросто, но потом, увидев уровень мероприятия и подготовку участников, представители бизнеса уже заранее помечают конкурс как одно из важнейших мероприятий, которое нужно посетить. Помимо участников жюри, которых может быть до 10 человек, рекомендуем пригласить как можно больше представителей совершенно разного бизнеса в качестве гостей и зрителей.

Обязательно подготовьте для членов жюри раздаточные материалы, в которые войдут подробная программа проведения финала, резюме каждого участника конкурса, эссе «Я и моя работа» (с которым участники проходили отбор,

но несколько улучшенное с помощью специалистов организации), краткая информация об участниках от организаторов. А также определите критерии оценки участников в тех или иных конкурсах и предоставьте возможность вести по каждому конкурсному записи и комментарии, что очень поможет потом во время подведения итогов.



Критерии оценки презентаций конкурсантов по 5-балльной шкале

Имя конкурсанта	Соблюдение временных рамок (5 мин)	Аргументация цели / осознанность выбора	Раскрытие темы	Навыки самопрезентации / Интерес аудитории
-----------------	------------------------------------	---	----------------	--



Бывает очень приятно, если для участников конкурса будут подготовлены подарки и призы. Обычно их предоставляют компании, которые участвуют в качестве жюри в конкурсе, и мы всегда старались, чтобы они носили бизнес-характер. Это могут быть деловые наборы, ручки, ежедневники, программное обеспечение, клавиатуры для компьютеров. Для победителей очень хорошими призами могут стать сертификаты на различные образовательные курсы, например на изучение английского языка. Победители на наших конкурсах также получали современные планшетные компьютеры, смартфоны.

Но если возможностей для дорогих призов нет, то вполне можно ограничиться и сувенирной продукцией. Главной мотивацией для участников являются не призы, а возможность презентовать свои способности и трудоустроиться в крупные компании на хорошие перспективные должности.

Программа первых трех конкурсов «Путь к карьере» состояла из трех основных составляющих – это индивидуальные презентации участников, командная деловая игра и раунд вопросов со стороны членов жюри к участникам.

Ниже приведен пример программы финала конкурса «Путь к карьере» 2008 года.

Программа 19 декабря 2008 года

15.00–15.10 Презентация «Конкурс Путь к карьере 2007».

История трудоустройства участников конкурса 2007 года.

15.10–16.10 Индивидуальные презентации.

Участники в течение пяти минут рассказывают о своих профессиональных способностях и личностных особенностях.

16.10–16.50 Деловая командная игра.

Участники разбиваются на три команды: одна – играет представителей местной власти, а две команды играют жильцов дома, представляющих разные интересы. Ситуация: во дворе дома из-за сноса небольшого технического здания освободился участок земли. Между жильцами дома возник конфликт из-за того, как лучше использовать этот пустырь: построить стоянку для машин или детскую площадку. И та, и другая проблема для двора стоит очень остро. Решать конфликт предстоит местным властям, для чего они приглашают к столу переговоров обе стороны жильцов.

16.50–17.10 Упражнение «Воздушный шар».

Цель: усовершенствовать навыки общения участников, развить умение приходить к соглашению.

Материалы: карточки с названиями предметов (например, чемодан с инструментами, спальный мешок, тёплые одеяла, консервы и т. п.).

Выполнение упражнения:

Объединить участников в малые группы. Попросить вообразить, что они летят на воздушном шаре над морем. Затем необходимо раздать членам каждой малой группы карточки с названиями предметов, которые им принадлежат. Вдруг на шар села отдохнуть чайка. Она хотела приветствовать людей, которые летят на шаре, кланяясь им, и неожиданно проколола его своим клювом. Шар начинает постепенно медленно снижаться. Неподалёку есть остров, но добраться до него можно, лишь избавившись от лишнего груза. Надо напомнить группе, что каждой и каждому дорог свой груз, но

общая цель – удачно приземлиться. Необходимо коллегиально определить груз, от которого нужно избавиться, и убедить в этом хозяина вещей. Если хозяин не согласен с мнением группы, то его груз выбрасывать нельзя. Время на обсуждение ограничить (5-10 мин.), напомнив, что шар уже падает. После завершения работы в группе обсудить ход игры.

17.10–17.20 Члены жюри имеют возможность задать участникам вопросы.

17.30–17.50 Совещание жюри.

17.50–18.30 Вручение дипломов и подарков.

Начиная с 2011 года в программу конкурса вместо раунда «вопросов – ответов» по предложению со стороны бизнеса мы включили проведение индивидуальных интервью-собеседований. Проходят такие интервью в самом начале финала конкурса, проводят их специально подготовленные сотрудники компаний или кадровых агентств. Чтобы это не занимало много времени, собеседования проходят параллельно в нескольких группах, и эти группы обычно создаются на основе профессиональных интересов (например, отдельная группа IT-специалистов, группа переводчиков и HR-специалистов, группа экономистов, маркетологов и бухгалтеров). Группы участников определяются заранее, чтобы члены жюри и гости имели возможность выбрать наиболее интересных для них участников и понаблюдать за их интервью.

Вопросы для интервью на конкурсе.

- ▶ Расскажите о себе.
- ▶ Расскажите о своем образовании.
- ▶ Что повлияло на Ваш выбор университета и специальности?
- ▶ Какие предметы Вам нравятся?
- ▶ Как Вы планируете связать свое образование с будущей работой?
- ▶ В своем резюме Вы указали, что хотите получить работу по специальности (см. в резюме), обоснуйте Ваш выбор.
- ▶ Расскажите об опыте работы (если есть).
- ▶ Что у Вас лучше всего на работе / в университете получается, а что нет?
- ▶ Расскажите о Ваших достижениях, благодаря чему и как Вы их достигли?
- ▶ Расскажите о трудной ситуации, с которой Вам в процессе учебы / работы пришлось столкнуться.
- ▶ Расскажите о Ваших увлечениях.



Пример программы финала конкурса «Путь к карьере», 2012 год.

23 апреля 2012 года, 10.00-18.30

Москва, Пресненская наб., 10,

бизнес-центр «Башня на набережной», блок Б, 10 этаж, КПМГ.

Программа

10.00-11.00	Пресс-конференция
11.00-11.30	Перерыв
11.30-13.30	Интервью с конкурсантами
13.30-14.00	Перерыв
14.00-14.10	Представление жюри
14.10-15.45	Презентации участников конкурса Каждый участник в течение 5 минут рассказывает о своих профессиональных качествах и личностных особенностях. По окончании каждой презентации представители жюри имеют возможность задать участникам вопросы. Индивидуальное знакомство жюри с участниками конкурса
15.45-16.00	Перерыв
16.00-17.00	Деловая командная игра «Миллионер» Игра направлена на выявление деловых качеств участников, выявляет навык работы в команде. <i>Общая информация:</i> В Ваш Город приезжает господин Сергей Вернадский. Известный миллиардер, меценат и бизнесмен возвращается в свой родной город после многолетнего отсутствия. За рубежом он известен рискованными, но успешными инвестиционными проектами, каждый из которых преумножал его капитал. Сергей Вернадский приехал с целью «подарить родине миллион». Он отдаст 1 миллион долларов тому, кто предоставит наиболее интересный вариант вложения этих денег. Представители Сергея Вернадского готовы выслушать предложения-проекты и вручить миллион долларов бизнес-команде, представившей лучший проект по вложению этих денег. Получите миллион! Создайте лучший проект! Ваши действия: 1. Назовите свою фирму.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Выберите сферу деятельности. 3. Создайте первый вариант проекта. 4. Создайте бизнес-план вложений и обязанностей исполнителей. 5. Подготовьте презентацию своего проекта. 6. Представьте свой проект на суд жюри.
17.00-17.50	Совещание жюри / Презентации участников конкурса «Путь к карьере» предыдущих лет для участников конкурса этого года
17.50-18.00	Перерыв
18.00-18.30	Награждение победителей Вручение дипломов и призов. Заключительное слово от жюри, организаторов и партнеров



Довольно непростым процессом является совещание членов жюри по поводу определения победителей и призеров конкурса. Во-первых, жюри не всегда хочет выделять лучших и стремится награждать всех участников, а во-вторых иногда члены жюри руководствуются

личными эмоциями, а не объективными факторами, т.е. не только тем, как проявили себя участники во время конкурса.

Первая трудность нивелируется тем, что каждому участнику со стороны жюри находится определяющее его качество, за которое он и награждается. Например, «самый креативный участник», «лучшие организаторские способности» и т. д. По-

мимо этого все-таки нужно правильно определить и победителей, иначе это уже не будет конкурсом. Также нужно отдельно отметить участников команды, признанной лучшей по итогам деловой игры. Это важно, чтобы участники конкурса понимали, что в работе будут оценивать не только их индивидуальные качества, но и умение взаимодействовать и достигать общих успехов в команде.

Вторую трудность нужно решать, создавая объективные критерии и инструменты оценки участников конкурса. Мы сами начали это делать далеко не с первого конкурса, и в этом нам очень помогли представители бизнеса.

Вот какие критерии оценки за участие в командной деловой игре использовались на конкурсе 2012 года.

Конкурсанты	Инициативность	Работа в команде	Лидерство
--------------------	-----------------------	-------------------------	------------------

Инициативность

- ▶ Видит возможности для оптимизации процессов и улучшения результатов. Выдвигает разумные инициативы и продумывает пути их реализации.
- ▶ Берет на себя ответственность за реализацию инициатив.
- ▶ Конструктивен в обсуждении инициатив – учитывает сторонние мнения и критику, вносит коррективы. Позитивно воспринимает инициативы, исходящие от других людей.

<p>3 уровень мастерства</p>	<p><i>В дополнение к уровню 2</i></p> <ul style="list-style-type: none">✓ Разрабатывает и внедряет процедуры, которые способствуют появлению и внедрению инициатив и обмену идеями в команде.✓ Активен. Постоянно ищет возможности улучшить существующее положение дел.✓ Постоянно выдвигает инициативы в рамках своих полномочий, ведущие к улучшению результатов работы команды. Описывает подробно риски, сроки, ресурсы. Учитывает последствия предлагаемых инициатив. Прикладывает максимум усилий для того, чтобы они были приняты и качественно реализованы.
<p>2 уровень опыта</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Думает о потребностях команды, видит возможности для оптимизации процессов и улучшения результатов.✓ Выдвигает инициативы в рамках своих полномочий, продумывает пути их реализации. Просчитывает детально предлагаемые проекты, учитывая риски, сроки, ресурсы.✓ Берет на себя ответственность за внедрение инициативы.✓ Согласовывая свои шаги, действует активно, самостоятельно.✓ Позитивно воспринимает инициативы, исходящие от других людей. Конструктивен в обсуждении инициатив – учитывает сторонние мнения и критику, вносит коррективы.

<p style="text-align: center;">1 уровень развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Понимает значимость инициатив. Выходит с отдельными предложениями в рамках своих обязанностей. Однако, декларируя инициативы, не предлагает конкретного плана действий, не берет на себя ответственности за их реализацию. ✓ Прежде чем сделать что-то новое, ждет инструкций, чтобы быть застрахованным от ответственности за неудачи. Внедряет новые методы работы, предложенные коллегами.
<p style="text-align: center;">0 уровень некомпетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сопротивляется нововведениям. ✓ Высказывает претензии, не предлагая путей решения проблемы и не прикладывая никаких усилий по изменению ситуации. ✓ Устраняется от участия в обсуждении и реализации инициатив.

Работа в команде

- ▶ Прислушивается к идеям других членов команды и придает им значение, стремится к сотрудничеству и работе в команде.
- ▶ Отстаивает и аргументирует свои идеи. Демонстрирует способности влияния и убеждения.
- ▶ Вовлекает в групповую работу других участников. Берет на себя роль организатора, лидера.
- ▶ Проявляет инициативу в выполнении дополнительных заданий для достижения командного успеха.

<p style="text-align: center;">3 уровень мастерства</p>	<p><i>В дополнение к уровню 2</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ В интересах командного результата способен отказаться от своего предложения и поддержать более правильное решение другого члена команды, полностью использует командный ресурс. ✓ Вносит предложения и предпринимает действия для сплочения команды.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Руководит процессом групповой работы. Добивается от других максимального вклада в работу. ✓ Сам выходит с инициативой по организации работы команды для выполнения дополнительных заданий.
<p>2 уровень опыта</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Способен защитить свои идеи в команде; готов прислушаться к идеям других и готов к компромиссу. Нацелен на командный результат. ✓ Поддерживает честные и открытые отношения с коллегами. ✓ Берет на себя роль организационного лидера (контролирует время). Выступает фасилитатором групповой дискуссии. Поощряет других к участию в обсуждении. ✓ Пытается вовлечь неактивных участников в командную работу, но делает это несистематично. ✓ В случае необходимости охотно берется за выполнение дополнительных заданий.
<p>1 уровень развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отстаивает свои идеи в команде, но делает это недостаточно активно. Пассивен. Или напротив, настаивает на своих идеях, даже если они неверные. ✓ Понимает важность командного результата, но не всегда готов действовать в одном направлении с командой. Ровен в отношениях с коллегами. Однако в ситуациях, когда задето его самолюбие, может конфликтовать с другими членами команды. ✓ Никак не пытается повлиять на процесс работы команды или пытается следить за временем, но делает это несистематично. Игнорирует более тихих членов группы. ✓ Не демонстрирует готовности браться за выполнение дополнительных заданий.

**0
уровень
некомпетентности**

- ✓ Никак не проявляется в командной работе. Не понимает важность командной работы и командного результата.
- ✓ Не прислушивается к идеям коллег и не отстаивает свою точку зрения.
- ✓ Зачастую конфликтует с коллегами. Исходит только из соображений собственной выгоды.
- ✓ Противопоставляет себя другим членам команды, отстраняется от командной работы.
- ✓ Отказывается от выполнения дополнительных командных задач.
- ✓ Может допускать пренебрежительные высказывания в отношении коллег, позитивно относящихся к командной работе и участвующих в выполнении дополнительных заданий.

Лидерство

- ▶ Мотивирует и наделяет других полномочиями для достижения целей. Вовлекает коллег в обсуждение решений.
- ▶ Организует и координирует работу команды, формулирует ясные и четкие цели, распределяет задачи, учитывая возможности и способности каждого.
- ▶ Последовательно контролирует исполнение.

**3
уровень
мастерства**

В дополнение к уровню 2

- ✓ Приобретает союзников даже в случае изначального негативного настроения собеседника.

**2
уровень
опыта**

- ✓ Умеет заручиться поддержкой других и их согласием действовать в заданном направлении. Поддерживает, подбадривает и воодушевляет других на достижение общей цели/индивидуальных целей.
- ✓ Вовлекает коллег в обсуждение актуальных задач и вариантов решений.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Эффективно организует работу команды. ✓ Распределяет роли с учетом возможностей, знаний и навыков участников. Поощряет и поддерживает членов команды в принятии самостоятельных решений. ✓ Четко ставит задачу. ✓ Последовательно осуществляет контроль промежуточных и конечных результатов.
<p>1 уровень развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ограничен в способах влияния и воздействия на людей. ✓ Затрудняется в привлечении и удержании внимания группы. ✓ Старается организовать исполнение. Пытается распределять задания, однако не всегда верно выбирает исполнителей. ✓ Ставит задачу в общем виде. ✓ Забывает выделить параметры контроля. ✓ Осуществляет контроль недостаточно последовательно, время от времени.
<p>0 уровень некомпетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Не способен повлиять на команду. ✓ Устраняется от управления работой команды или формулирует фрагментарные, противоречивые задачи. ✓ Не ставит задачу, не формулирует цели. ✓ Не контролирует исполнение.

В заключение отметим, что конкурс «Путь к карьере» не заканчивается с финалом конкурса. Ваша задача организовать взаимодействие работодателей, присутствующих на конкурсе, с заинтересованными их участниками. Не всегда обязательно договариваться о трудоустройстве, очень часто лучше вести речь

о стажировках и shadowing участников. Даже если это не приведет к трудоустройству, то послужит еще одним очень важным шагом в социализации и профессиональном становлении.

Большинство участников проводимых нами конкурсов сейчас успешно работа-

ют. Не всегда они трудоустроивались в те компании, которые были на конкурсе в качестве жюри и гостей (хотя таких случаев очень много), но все отмечали, как

им сильно помогло участие в конкурсе, и как важно для них было это тесное общение с нашей организацией и бизнесом на протяжении этих месяцев.



Карбовская Татьяна,
инвалидность по слуху, работает ассистентом HR-отдела в компании СПСР-экспресс .

В 2011 году Татьяна окончила Московский педагогический государственный университет и получила диплом «Специального педагога». После окончания университета она решила, что ей интересно развиваться в сфере подбора персонала, и начала искать работу, но не смогла найти желаемую вакансию. Узнав о конкурсе для молодых людей с инвалидностью «Путь к карьере», она решила попробовать свои силы на нем. За время подготовки к финалу конкурса Татьяна проявила себя как творческий и энергичный человек. Конкурс научил ее грамотно презентовать себя работодателю. На финале, во время деловой игры и собеседования, она проявила себя как профессионал и была отмечена несколькими компаниями, представлявшими жюри. Ей в тот же день сделали предложение о работе и пригласили на собеседование в компанию «СПСР-экспресс». Татьяна успешно прошла собеседование, и ее пригласили на работу в кадровый отдел. Теперь она ассистент отдела HR, параллельно она обучается в магистратуре, учит английский язык и верит, что сможет стать хорошим профессионалом в своем деле.

Кулакова Елена, менеджер по подбору персонала: «В этом году наша компания начала сотрудничать с «Перспективой». Мы стали рассматривать для себя возможность приема на работу людей с инвалидностью. Первым таким сотрудником у нас в компании

стала Карбовская Татьяна. Она влилась в коллектив нашего департамента, да и всей компании, достаточно быстро и легко. Татьяна отличается позитивным настроем, трудолюбием и стремлением выполнять свою работу максимально быстро и качественно. Мы благодарны Татьяне за то, что она обратила внимание на нашу вакансию, и желаем ей успехов в дальнейшей деятельности».



Полиевкт Пчелинцев,

инвалидность вследствие онкологического заболевания в детском возрасте, работает в Microsoft в должности Junior Project Manager – Skolkovo (Младший менеджер проекта «Сколково»)

Поль в 2011 году закончил Московский городской психолого-педагогический университет, по специальности «математическое обеспечение и администрирование компьютерных систем и сетей». В 2011 году стал участником конкурса для студентов с инвалидностью «Путь к карьере», проводимого Советом бизнеса по вопросам инвалидности и РООИ «Перспектива». В конце

2011 года на общих основаниях прошел все этапы отбора и собеседований в компанию Microsoft, и с начала 2012 года был принят на работу.

Алексей Палладин, директор Microsoft по работе с Фондом «Сколково»: «Полиевкт Пчелинцев подключился к ключевому проекту Microsoft в России – к работе с Фондом «Сколково» – после того как был признан лучшим из всех сильных кандидатов. На этой ответственной позиции Полиевкт делает важный вклад в будущее страны, помогая строить российскую «Кремниевую Долину» – и делает это профессионально, с большим энтузиазмом и энергией. Мы очень рады видеть Полиевкта в нашей команде».



Филаткина Татьяна,
детский церебральный паралич, работает юрисконсультom в компании DPD в России.

Татьяна закончила юридический факультет Московского государственного социально-гуманитарного института (бывший институт-интернат для людей с инвалидностью) и в 2010 году стала участницей конкурса «Путь к карьере». По итогам конкурса ей было сделано предложение о трудоустройстве от компании DPD, она успешно прошла отборочное собеседование, и в апреле 2010 года принята на должность помощника юриста. За время работы в компании Татьяна выросла в профессиональном плане, и с декабря 2011 года повышена в должности до юрисконсульта.

Будниченко Тамара Петровна, старший юрисконсульт DPD в России: «Мы не делим сотрудников на людей с инвалидностью и без, для нас главное, что они – профессионалы своего дела. Такова и Таня Филаткина, которая за два года работы в департаменте добилась значительных успехов в своей профессии, и это видно по ее пусть еще небольшому, но, думаю, очень значимому для нее карьерному пути. Старательная, ответственная и трудолюбивая, она никогда не откажет в помощи коллегам и всегда поддержит их в любой ситуации».

Машукова Александра, инвалидность по слуху, координатор компьютерного отдела в КПМГ.

Александра закончила МГТУ им. Баумана, в 2011 году приняла участие в конкурсе для студентов с инвалидностью «Путь к



карьеру». По итогам конкурса ей было сделано несколько предложений о работе от разных компаний. Александра сделала выбор в пользу компании КПМГ. Она успешно зарекомендовала себя на рабочем месте, недавно её повысили, и она работает координатором компьютерного отдела.

Елена Демьянова, супервайзер в ITS отделе: «Мы очень обрадовались, когда узнали, что

Саша станет частью нашей команды. В свою очередь, она приступила к работе с большим энтузиазмом и желанием помочь достичь нам высоких результатов, расширить свои знания и повысить профессиональный уровень. Саша занимается тестированием в проектах по разработке программного обеспечения, и все участники команды с удовольствием сотрудничают с ней. Она много сделала для того, чтобы были налажены четкие процедуры по тестированию, и в целом мы выпускали более качественный продукт. Но не только мы учим Сашу, зачастую мы и сами многому учимся у нее: быть точными и краткими в выражении своих мыслей, хорошо обдумывать то, что ты хочешь произнести вслух. Поэтому, со своей стороны, мне бы хотелось сказать ей спасибо за эту возможность».

Мордасова Елена, нарушение опорно-двигательного аппарата, помощник юрисконсульта в компании COLEMAN Services.

Елена учится на 5 курсе юридического факультета Московского государственного социально-гуманитарного института, после окончания института планирует продолжить обучение в аспирантуре. В 2011 году Елена стала участницей конкурса «Путь к карьере». По итогам конкурса Елене предложили пройти стажировку в компании COLEMAN Services.



Александр Выходцев, юрист-консульт компании COLEMAN Services: «За время стажировки Елена зарекомендовала себя как ответственный специалист, обладающий хорошими знаниями в области юриспруденции, показала умение применять свои знания на практике и эффективно работать в команде, решать поставленные задачи. На основании высоких показателей результатов стажировки Елене было сделано предложение о трудоустройстве в компанию COLEMAN Services на позицию помощника юрист-консультанта. В настоящее время Елена продолжает работать в компании, выполняет широкий круг обязанностей, успешно решает различные задачи и повышает уровень своего профессионализма».

Новые программы работы с молодежью

Лидерский совет студентов.

Сейчас наша организация начала реализацию двух новых программ – лидерский совет студентов и наставничество. Пока серьезного наработанного опыта по этим программам у нас нет, поэтому расскажем коротко.

Цели лидерского совета студентов (ЛСС):

- ✓ Создание связи между бизнесом и образовательными учреждениями, а именно со студентами с инвалидностью;

- ✓ Поддержка программ «Перспективы» и Совета бизнеса по вопросам инвалидности в работе с вузами;
- ✓ Создание социальной сети студентов с инвалидностью из разных вузов Москвы;
- ✓ Развитие лидерских навыков участников ЛСС.

Деятельность лидерского совета студентов (ЛСС):

- ✓ Участие в диалоге с работодателями по реализации программ включения студентов с инвалидностью в программы по трудоустройству, стажировки и наставничеству;
- ✓ Получение мнений, информации, обратной связи и участие в разработке и тестировании новых

программ «Перспективы» и Совета бизнеса в отношении студентов с инвалидностью и сотрудничества с вузами;

- ✓ Получение «Перспективой» и Советом бизнеса экспертной оценки через общение с участниками ЛСС и исследование барьеров, с которыми сталкиваются учащиеся с инвалидностью при поиске работы во время учебы и после выпуска;
- ✓ Оказание участниками ЛСС поддержки в привлечении других студентов с инвалидностью на стажировки, программы наставничества или обучения, а также на постоянные рабочие места у работодателей;
- ✓ Участие в организации обучающих семинаров и тренингов, презентаций от компаний и ярмарок вакансий на базе вузов. Участников ЛСС также могут попросить выступить вместе с сотрудниками «Перспективы» и Совета бизнеса на разнообразных тренингах, направленных на учащихся.

Возможности для участников лидерского совета студентов (ЛСС):

- ✓ Участвовать в создании и деятельности социальной сети студентов с инвалидностью из разных вузов;
- ✓ Отработать навыки общения и другие социальные навыки;
- ✓ Улучшить потенциальные лидерские качества;

- ✓ Напрямую повлиять на трудоустройство людей с инвалидностью.

Мотивация участников ЛСС:

- ✓ Получение знаний о современных методах привлечения на работу, процедурах отбора персонала, ситуации на рынке труда из первых рук – от работодателей и кадровых компаний;
- ✓ Самореализация, возможность помогать другим, активно участвовать в общественной деятельности;
- ✓ Возможность приоритетного рассмотрения в качестве следующего поколения сотрудников «Перспективы»;
- ✓ Развитие таких социальных навыков участников ЛСС, как лидерство, навыки публичных выступлений, ответственность и т. д.

Участник ЛСС (как видим его мы):

- ✓ Обладает идеями о том, как увеличить уровень трудоустройства людей с инвалидностью;
- ✓ Умеет добиваться поставленных задач, как в рамках сообщества людей с инвалидностью, так и вне его;
- ✓ Заинтересован в трудоустройстве, предпринимательстве, работе с персоналом, участии в активной общественной жизни или лидерстве;
- ✓ Возраст от 18 до 30 лет, студент.

Основные организационные вопросы ЛСС

Ежемесячные встречи ЛСС для обсуждения вопросов и проектов, над которыми ведется работа.

Совет состоит из 10–15 студентов, представляющих разные вузы.

ЛСС – НЕ работа. Участие в работе совета даст уникальную возможность в качестве волонтера больше узнать о трудоустройстве людей с инвалидностью, а также позволяет поделиться опытом и знаниями с сотрудниками нашей организации и работодателями, реализовать собственные идеи в этом направлении.

Наставничество.

Также мы начинаем новую программу по наставничеству. Суть программы в том, что к определенному сотруднику в компании прикрепляется молодой студент с инвалидностью, и они в течение некоторого времени взаимодействуют по индивидуальному графику. Задача взаимодействия – ввести человека с

инвалидностью в выбранную им специальность, дать понимание возможностей карьерного развития по выбранной специальности, необходимые знания и навыки, которые помогут ему в жизни и профессиональной карьере. Потом данный человек с инвалидностью совсем не обязательно должен прийти работать в ту же компанию, откуда его наставник. Но полученные знания и опыт помогут ему быть успешным на рынке труда.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Введение

Современная ситуация на рынке труда в России показывает, что очень малый процент вакансий имеет пометку «готовы взять человека с инвалидностью». В основном данную отметку могут иметь вакансии специализированных предприятий для людей с инвалидностью. Тем не менее, не следует сразу делать вывод, что остальные работодатели не готовы взять человека с инвалидностью на работу и не будут рассмотреть его кандидатуру наравне с другими соискателями. Понятие «инвалидность» не относится к профессиональной сфере, поэтому некоторые работодатели не считают нужным делать особую отметку, и лишь небольшое число работодателей открывают специальные вакансии для работы людей с инвалидностью. Если посмотреть на все вакансии, которые имеют пометку «для людей с инвалидностью», то большинство работодателей предлагают работу



на дому или на телефоне. Таким образом, любой квалифицированный специалист, имеющий инвалидность, не может найти нужную для себя работу. Решить эту проблему можно лишь обращаясь к работодателям, у которых открыта подходящая вакансия, но при этом нет никаких специальных отметок.

Некоторые работодатели даже не задумываются о том, что могут найти подходящего сотрудника среди людей, имеющих инвалидность, поэтому основная задача – осведомить их об этом и предложить подходящих сотрудников. Со временем вы сможете наработать базу работодателей, с которыми можно активно взаимодействовать в вопросе подбора кандидатов.

Мотивация работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью

Почему работодатели заинтересованы в сотрудничестве с вашей организацией в вопросах трудоустройства людей с инвалидностью

Малый бизнес	Крупный бизнес
<ul style="list-style-type: none">• Бесплатные услуги по подбору сотрудников• Невысокая оплата труда• Реклама компании	<ul style="list-style-type: none">• Дополнительный рынок трудовых ресурсов• Адаптация услуг и привлечение потенциальных клиентов• Реклама компании как социально-ответственной

Отметим, что рассмотрение вопросов трудоустройства людей с инвалидностью как социальной ответственности или тем более как благотворительности является очень слабым аргументом и может использоваться только в начале налаживания сотрудничества. Гораздо важнее и сильнее использование бизнес-аргументов, которые подразумевают прямую и косвенную выгоду для работодателей, участвующих в найме сотрудников с инвалидностью. Например, компанию «Хлеб насущный» мы привлекли к сотрудничеству через их дефицит рабочей силы на производстве. Обычно туда шли работать студенты и молодежь, но это ненадежные работники, которые приходят туда на сезонные подработки либо на время учебы, то есть, в любом случае, не рассматривая данную работу как постоянную и на долгое время. Использование труда работников из ближ-

него зарубежья затруднено из-за сложностей в получении разрешений на работу. Вот и получилось, что потребности компании в работниках нашли отклик в предложении нашей организации попробовать поддерживаемое трудоустройство людей с особенностями развития, склонных к монотонной работе.

Вот основные аргументы, которые использует наша организация, привлекая к сотрудничеству работодателей. И в качестве подтверждения наших слов – прямая речь от представителей бизнеса – наших партнёров (здесь также идет речь о Совете бизнеса по вопросам инвалидности, о котором будет рассказано чуть дальше).

1. Укрепление бренда компании на рынке труда. Вопросы социальной ответственности становятся частью ценностей

и стратегии развития все большего числа компаний, как международных, так и российских.



Виктория Маркова,
директор по персоналу компании
ООО «Содексo Евразия»: *«Поскольку наша компания представлена в 80 странах, то результаты и направления работы варьируются в*

зависимости от законодательства и менталитета страны, но главная цель – реализация принципа равных возможностей – остается неизменной. Во Франции у нас трудоустроено около 600 людей с ограниченными возможностями, в том числе, 50 из них с тяжелой формой инвалидности. В Таиланде мы работаем с Департаментом по трудоустройству безработных, в Италии тесно сотрудничаем с организациями по реабилитации и трудоустройству людей с ограниченными возможностями. В США создана специальная комиссия по изучению вопроса инвалидности, цель которой – увеличить количество сотрудников с инвалидностью и сделать их частью нашей единой команды. В России Содексo является членом СБВИ и активно сотрудничает с РООИ «Перспектива». Люди с инвалидностью должны стать равноправными членами общества, их опыт работы, знания и энтузиазм повышают конкурентоспособность компании на рынке».



Софья Чернова,
HR-директор
ООО «Найк»: *«Мы придерживаемся правила многообразия и равноправия в подборе сотрудников в компанию. Люди с инвалидностью могут на равных правах*

проходить конкурс на любую позицию, соответствующую их профессиональному профилю, навыкам и ожиданиям. Мы не отвергаем ни одного кандидата по причине инвалидности или отсутствия инвалидности».



Марина Хадина,
Руководитель
карьерных сервисов
HeadHunter: *«Компания HeadHunter является одним из основных игроков российского рынка труда, через нас находят работу тысячи*

людей в месяц. С одной стороны, мы знаем потребности работодателей и их требования к соискателям, с другой стороны, мы видим, кто претендует на размещенные вакансии, и какова активность рынка. Соискатели с различными особенностями, в том числе, с инвалидностью – это реальность, в которой существуют работодатели, и они могут и должны брать на работу разных людей. Мы развиваем и поддерживаем сервисы, удобные для обеих сторон. В этой части наши задачи

тесно связаны с миссией Совета бизнеса по вопросам инвалидности. Компания HeadHunter, в свою очередь, является открытым работодателем для найма разнообразных сотрудников, обеспечивая эффективные условия работы для всех. В этом году мы открыли возможность стажировок в компании для молодых специалистов с инвалидностью. Очень надеемся, что этот опыт будет успешным и подаст пример многим нашим партнерам и клиентам».

2. Повышение лояльности собственных сотрудников.



Елена Арефьева, **директор по персоналу DPD в России:**

«Сейчас наши руководители готовы рассматривать кандидатов с инвалидностью наравне с другими, а наши сотрудники совершенно спокойно реагируют, когда видят в офисе людей в инвалидной коляске. Самое большое преимущество, которое получает компания, принимающая на работу сотрудников с инвалидностью, а также участвующая в других проектах Совета, – повышение лояльности своих сотрудников. Мы неоднократно получали комментарии сотрудников, которые говорят, что чувствуют себя более защищенными, понимают, что если с ними что-то случится, то компания не оставит их».

3. Выполнение квоты по трудоустройству сотрудников с инвалидностью путем привлечения специалистов, необходимых компании.



Татьяна Песоцкая, **менеджер социальных проектов Клиффорд Чанс:**

«Наша компания получила лояльного, профессионального и ответственного сотрудника в лице молодого юриста, имеющего некоторые

физические ограничения. Встречая его каждый день в офисе, мы все-таки вносим свой вклад в общее включение людей с инвалидностью в обычную жизнь, работу и т. д. Хочется верить, что его пример тоже мотивирует других людей с инвалидностью, которые еще являются студентами или школьниками и которые приходят к нам на экскурсии и презентации».

4. Получение от РООИ «Перспектива» услуг профессионального кадрового агентства, компетентного в различных аспектах трудоустройства людей с инвалидностью.

Елена Тимакова, HR-менеджер КПМГ: «Мы тесно сотрудничаем с нашим партнером РООИ «Перспектива» по подбору кандидатов в КПМГ. За последние 2 года мы приняли 5 новых сотрудников, которые успешно справляются со своими обязанностями».

Елена Арефьева, директор по персоналу DPD в России: «Пожелание, чтобы в Совет вошло как можно больше компаний. Хочется, чтобы работодатели наконец-то поняли, что, не рассматривая людей с инвалидностью как полноценный человеческий ресурс, они, во-первых, упускают очень серьезный источник притока профессионалов в свою компанию, во-вторых, теряют возможность сотрудничества с РООИ «Перспектива».



**Алена Павлык,
старший менеджер
HR, Ernst & Young:**

«Эрнст энд Янг уже на протяжении нескольких лет сотрудничает с «Перспективой» и является активным членом Совета. Очень приятно наблюдать, как все больше и больше компаний проявляют интерес к работе СБВИ и поддерживают идею о том, что инвалидность не должна быть препятствием к успешному трудоустройству людей с ограниченными физическими возможностями. Наша компания, как и все члены СБВИ, глубоко верит в то, что не должно существовать никаких карьерных границ для людей с инвалидностью. Ведь среди них так много талантливых людей с уникальными способностями, огромной мотивацией и желанием реализоваться профессионально».

5. Получение от РООИ «Перспектива» консалтинговых и тренинговых услуг,

а также практической помощи по правовым вопросам, связанным с трудоустройством людей с инвалидностью, по вопросам адаптации сотрудников с инвалидностью в коллективе и по повышению доступности услуг и продуктов компаний для клиентов с инвалидностью.



**Елена Тимакова,
HR-менеджер КПМГ:**

«Мы стремимся к повышению осведомленности в вопросах инвалидности среди наших сотрудников. При участии РООИ «Перспектива» мы начали

проведение семинаров «Понимание инвалидности», которые мы планируем организовать в ближайшем будущем и за пределами Москвы. Время от времени, в случае возникновения вопросов по адаптации сотрудников, мы обращаемся за консультацией к экспертам РООИ «Перспектива», у которых есть уникальный опыт в данной области, есть способность проанализировать проблему, как со стороны работодателя, так и со стороны сотрудника с инвалидностью, и дать практические советы. Также РООИ «Перспектива» предоставляла нам материалы фотовыставки «Жизнь в полном цвете», которую мы размещали в офисе КПМГ. На фотографиях запечатлены люди с инвалидностью в их повседневной жизни: на работе и в кругу их семей. Снимки передают их позитивный настрой и отношение к жизни».



Мина Аракелян,
заместитель руководи-
теля Корпоратив-
ного университета
ОАО «УРАЛСИБ»: «ОАО
«УРАЛСИБ» в партнер-
стве с РООИ «Перспек-
тива» в 2011 году начал

проект «Сервис рав-
ных возможностей», который направлен
на повышение качества сервиса при об-
служивании клиентов с инвалидностью.
Первым этапом проекта сотрудниче-
ства стал цикл тренингов по пониманию
проблем инвалидности, терминологии
и этикета, правовых основ обслужива-
ния клиентов с инвалидностью. Тренин-
ги проводились для руководителей и
специалистов дополнительных офисов
Московской региональной дирекции
Банка. Вместе с участниками обучения
тренеры «Перспективы» разработали 20
ситуаций, связанных с обслуживанием
клиентов с инвалидностью, которые, как
обучающий материал, включены в про-
грамму тренинга и позволяют в группах
обсудить возможные трудности и моде-
ли поведения сотрудников фронт-офиса
Банка. «УРАЛСИБ» и «Перспектива» пла-
нируют продолжить сотрудничество в
2012 году. В планах — расширение тре-
нинговой программы для региональных
филиалов Банка, съемки обучающего
фильма, подготовка и выпуск брошюры
по обслуживанию клиентов с инвалид-
ностью для ее распространения в под-
разделениях Банка».

6. Участие в различных социально-
значимых мероприятиях, организуемых
и проводимых компаниями-членами Со-
вета: конкурс для студентов с инвалид-
ностью «Путь к карьере», форум «Бизнес
за равные возможности», кинофести-
валь «Кино без барьеров», фотовыставка
«Жизнь в полном цвете», фотовыставка
Комитета паралимпийских игр, благо-
творительные ярмарки и пр.

Елена Тимакова, HR-менеджер
КПМГ: «Одна из компаний, входящих
в СБВИ, пригласила нас участвовать в
жюри конкурса «Путь к карьере» для вы-
пускников и молодых специалистов с ин-
валидностью. Мы были приятно удивлены
уровнем подготовки участников. Раньше
мы никогда не рассматривали людей с
инвалидностью как потенциальных кан-
дидатов на вакансии, открытые в ком-
пании. Теперь вот уже 4 года компания
КПМГ в Москве принимает у себя в офисе
конкурс «Путь к карьере» для студентов с
инвалидностью. Мы активно участвуем в
его организации и входим в состав жюри.
С каждым годом уровень подготовки фи-
налистов растет. Последний конкурс,
который состоялся 23 апреля 2012 года,
поразил концентрацией таланта и це-
леустремленности, которые продемон-
стрировали ребята. Многие из них полу-
чили приглашение на стажировку или на
прохождение этапов отбора в компаниях
сразу после конкурса».

Есть определенные факторы, которые могут повлиять на успешное вовлечение компаний в трудоустройство людей с инвалидностью:

- ▶ Интерес и поддержка высшего руководства.
- ▶ Тесный контакт и взаимодействие с HR.
- ▶ Поиск возможностей, а не препятствий.
- ▶ Проведение внутри компании работы по формированию позитивного восприятия людей с инвалидностью.
- ▶ Как можно больше мероприятий по вовлечению людей с инвалидностью в «жизнь» компании.
- ▶ Готовность гибкой работы с трудовыми ресурсами.
- ▶ Создание доступной среды.



Мифы при трудоустройстве людей с инвалидностью

Если вы хотите, чтобы ваша организация успешно развивала отношения с работодателями, то одной из главных ваших задач станет развенчание мифов и предрассудков в отношении труда людей с инвалидностью. Вы должны стать экспертами в данных вопросах и уметь оказывать консультации для работодателей. Мы приводим наиболее распространённые мифы и ответы на возникающие вопросы.

МИФЫ О ЮРИДИЧЕСКИХ СЛОЖНОСТЯХ

Оформление на работу людей с инвалидностью создает много трудностей



Процесс оформления на работу людей с инвалидностью практически не отличается от процесса оформления на работу людей без инвалидности. Отличие заключается в том, что работодателю нужно ознакомиться со свидетельством (справкой) об инвалидности и индивидуальной программой реабилитации инвалида. Записи о характере и условиях труда в данных документах не должны противоречить тем условиям, которые предлагает человеку с инвалидностью

организация. Очень часто в этих документах нет особо полезной для работодателя информации. Например, может быть запись «возможна работа в специально созданных условиях». Ни в каких законодательных актах нет подробного определения, что такое специально созданные условия, и таковыми в принципе могут считаться перевешенная пониже полка для сотрудника на инвалидной коляске, разрешение на дополнительные перерывы для человека с сахарным диабетом, разрешение выполнять часть работы на дому и т. д.

При оформлении трудового договора работодатель должен учесть, что сотрудники, являющиеся инвалидами I или II групп, в соответствии с Трудовым кодексом имеют сокращенную продолжительность рабочего времени, не превышающую 35 часов в неделю (инвалидам III группы рабочее время не сокращается). Несмотря на то, что инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата их труда производится в полном объеме.

У людей с инвалидностью очень много льгот в трудовом процессе



Для людей с инвалидностью необходимо учитывать записи в их индивидуальной программе реабилитации (ИПР) при создании специальных условий труда (ст. 224 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Согласно статье 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

Если обобщить все нормы законодательства, то сотрудник с инвалидностью имеет право:

- ▶ Как уже упоминалось, работать не более 35 часов в неделю. Статья 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает для сотрудников, являющихся инвалидами I или II групп, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (из этого следует вывод, что инвалидам III группы рабочее время не сокращается). Несмотря на то, что инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата им производится в полном объеме (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Статья 94 ТК РФ констатирует, что продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалида устанавливается в соответствии

с его медицинским заключением. Предельная продолжительность рабочего дня определяется его индивидуальной программой реабилитации.

- ▶ Не работать ночью и сверхурочно. Инвалидов можно привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) только с их письменного согласия. Если же работа ночью запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, то даже письменное согласие работника не будет иметь значения. Ночная смена в таком случае не допускается (ч. 5 ст. 96 ТК РФ). То же и со сверхурочной работой. Привлечение инвалидов к работе сверх нормативов, к труду в выходные и праздничные дни разрешается только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. При этом инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом об отказе от выполнения подобных работ (ст. 99 и ст. 113 ТК РФ).
- ▶ Брать оплачиваемый отпуск 30 календарных дней, а за свой счет – до 60 календарных дней. Инвалидам всех групп положен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). По семейным обстоятельствам и

другим уважительным причинам работодатель обязан на основании письменного заявления сотрудника с инвалидностью предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на срок до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Если рассмотреть права человека с инвалидностью, то получается, что он на вполне законных основаниях может отсутствовать на рабочем месте до трех месяцев в году. Вряд ли это может понравиться какому-либо работодателю. Впрочем, эти права, в большинстве своём, прописаны в Трудовом кодексе, а пользоваться ими или нет – остается на усмотрение человека с инвалидностью. По нашему опыту, большинство людей с инвалидностью не берут отпуск за свой счет, а также остаются работать, если необходимо, более 7 часов в день, выходят на сверхурочную работу. У всех таких работников есть понимание, что если они неоправданно будут пользоваться привилегиями, которые прописаны в законе, то они вряд ли будут интересны работодателю по сравнению с другими сотрудниками.

Если с сотрудником с инвалидностью что-либо случится на работе, то мы будем за это отвечать.



Работодатель будет отвечать перед законом только в том случае, если не

создаст условия для сотрудника с инвалидностью, которые соответствовали бы записям в его Индивидуальной программе реабилитации и справке об инвалидности, что, в свою очередь, явится причиной ухудшения его состояния здоровья. Вопросы финансовых компенсаций за несчастный случай или ухудшение состояния здоровья сотрудников с инвалидностью не регулируются каким-либо отдельным законодательным актом, поэтому на них распространяются те же условия и принципы, что и на работников без инвалидности. Отметим, что сейчас все выплаты в случае временной нетрудоспособности человека обеспечиваются за счет Фонда социального страхования, куда любой работодатель обеспечивает ежемесячные платежи с заработной платы всех сотрудников, находящихся в штате организации.

Людей с инвалидностью трудно уволить



В Трудовом кодексе Российской Федерации (в том числе в статье 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя») не установлено каких-либо льгот или преференций для людей с инвалидностью в вопросах их увольнения. А это означает, что процесс расторжения трудовых отношений с человеком с инвалидностью ничем не отличается от этого процесса с другими работниками.

Единственное упоминание людей с инвалидностью есть в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации о вопросах увольнения при сокращении численности или штата работников. Там сказано, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается «...работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества». То есть речи о просто принятых на работу сотрудниках с инвалидностью и в данной статье не идет. Кроме того, в соответствии с той же статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. То есть, в любом случае приоритет всегда остается за более квалифицированными сотрудниками, вне зависимости от наличия или отсутствия инвалидности.



МИФЫ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СЛОЖНОСТЯХ

Создание специальных условий труда для людей с инвалидностью очень дорого



К сожалению, у нас нет данных о стоимости создания специальных условий труда для человека с инвалидностью в Российской Федерации из-за того, что подобная работа активно не ведётся, а соответственно, и нет соответствующей статистики. Но предположение, что основным препятствием для трудоустройства инвалидов является необходимость существенных затрат на оборудование рабочих мест, опровергается практикой зарубежных стран.

Факты о приспособлении рабочих мест в США

- ✓ *Процесс создания необходимых человеку с инвалидностью условий не требует существенных затрат. В 71% случаев стоимость не превышает \$500.*
- ✓ *69% сотрудников с инвалидностью не нуждаются в создании специальных условий для эффективного выполнения своей работы. (N.O.D. Harris Survey of Americans with Disabilities, 1994).*
- ✓ *Часто для создания комфортных условий необходимо просто-*

напросто передвинуть некоторые элементы мебели или оргтехники.

Приведенные зарубежные данные подтверждает и опыт Воронежской области, где в ходе реализации совместного со шведскими партнерами проекта Управлением службы занятости населения была внедрена программа по компенсации затрат работодателей на создание специальных условий на рабочих местах для людей с инвалидностью. По итогам реализации данной программы сумма затрат работодателей на приобретение дополнительного оборудования и создание специальных условий труда на одного сотрудника с инвалидностью не превышала 30 тысяч рублей.

Государственной службой занятости населения сейчас реализуется программа, которая позволяет работодателям компенсировать затраты на создание специальных условий работы для сотрудника с инвалидностью в размере до 50 000 рублей (подробнее о программе можно узнать, обратившись в местный отдел государственной службы занятости населения).

Мероприятия по решению трудностей по адаптации сотрудника с инвалидностью к требованиям, предъявляемым к данной вакансии (что, собственно, и является процессом создания специальных условий труда), можно условно разделить на следующие три составляющие:

1) Дополнительное оснащение помещения (а, возможно, и подъездных путей) и приобретение специального оборудования для обустройства рабочего места (ситуации №№ 1, 2, 3).

2) Изменение рабочих инструкций и действующих правил в организации (ситуации №№ 4, 5, 6).

3) Обращение к услугам специального сервиса (ситуации №№ 7, 8). Часто подобные услуги вы можете получить в общественных организациях инвалидов.



Примеры

№1

Сложность: Сотрудник, работающий в небольшой организации, и практически лишенный слуха, не слышит установленную на работе звуковую аварийную сигнализацию.

Решение: Работодатель установил новую сигнализацию, имеющую не только звуковую, но и световую индикацию.

№2

Ситуация: Сотрудник пользуется инвалидной коляской и испытывает сложности из-за отсутствия пандуса при входе в одно из зданий.

Решение: При входе был установлен пандус.

№3

Сложность: Секретарь, имеющий слабое зрение, не мог обойтись простым увеличением размеров шрифтов в процессе своей работы.

Решение: Работодатель приобрел специальное программное обеспечение, позволяющее увеличивать объекты на экране компьютера, что решило проблемы работника.

№4

Сложность: Работник с особенностями развития испытывает боязнь толпы и не может ездить на работу в часы пик.

Решение: Рабочее время было изменено, что позволило работнику избежать поездки в часы пик.

№5

Ситуация: Работник с рассеянным склерозом испытывал сложности из-за утренней усталости в связи с утренней суетой и необходимостью добираться до работы.

Решение: Работнику был предоставлен гибкий график, что позволяло иногда работать на дому и выбирать удобное для работы время.

№6

Ситуация: Работнику, имеющему диабет, было чрезвычайно неудобно и

сложно работать на месте с переменным графиком, так как это нарушало его привычный режим дня и регулярные приемы пищи.

Решение: Работнику была предоставлена возможность работать строго в определенное время с учетом его индивидуальных особенностей и требований.

№7

Сложность: Неслышащий работник не может читать по губам, однако ему необходимо понимать собеседников во время ежемесячных совещаний.

Решение: Работодатель на время совещаний приглашал сурдопереводчика, что позволяло работнику понимать своих коллег по работе.

№8

Сложность: Незрячий сотрудник нуждался в доступе к плоскочечным инструкциям по работе.

Решение: Работодатель отправил материалы в специализированную организацию, и они были переведены на азбуку Брайля.

Вам нужно помочь работодателю определить барьеры, которые препятствуют успешному трудоустройству конкретного соискателя с инвалидностью на конкретную вакансию. Барьеры можно определить, как неспособность человека

предпринимать некоторое действие или группу действий по причине физических или эмоциональных особенностей. На основании таких барьеров работодатель всегда может отказать человеку с инвалидностью в трудоустройстве, но мы рекомендуем помочь поискать возможные решения. Вполне вероятно, что они окажутся легко выполнимыми, и работодатель получит преданного и квалифицированного работника. Работа с кадрами подразумевает использование сильных индивидуальных качеств каждого работника и нивелирование его слабых сторон. Создание специальных условий труда для людей с инвалидностью представляет собой именно такой процесс.

Люди с инвалидностью менее квалифицированы и трудоспособны, чем сотрудники без инвалидности



Люди с инвалидностью различны, так же как и любые другие сотрудники. Значительная часть людей с инвалидностью в силу того, что они обучались в специализированных интернатах или на дому, не имея определенного уровня профессионального и социального опыта, действительно, менее квалифицирована и с большим трудом адаптируется к условиям работы. Необходимо, чтобы работодатели отнеслись к таким людям с вниманием, помогли с вхождением в коллектив и освоением служебных обязанностей. Но объясните работодателю, есть очень

много людей с инвалидностью, которые, несмотря на все трудности, получили хорошее образование и стремятся трудиться на равных с другими сотрудниками. Часто они даже сильнее мотивированы к труду и более лояльны к работодателю (не меняют рабочее место), чем их коллеги без инвалидности.

Присутствие в организации сотрудников с инвалидностью может принести проблемы и трудности бизнесу и коллективу



Как уже упоминалось, люди с инвалидностью бывают разные, есть среди них и люди с ярко выраженной позицией «мне все должны». Объясните, что любой работодатель вправе расстаться с такими сотрудниками, и для этого нет никаких препятствий.

Один крупный банк принял на работу девушку без руки для работы с клиентами. Несмотря на некоторые опасения, это не вызвало никаких проблем. В известном московском ресторане «В темноте» работают незрячие официанты, и данный ресторан пользуется большой популярностью, в том числе у очень известных и богатых людей. Сеть крупных гипермаркетов «Ашан» в свои магазины в качестве кассиров пригласила инвалидов по слуху. Также неслышащие люди работают официантами в известной сети пиццерий. Все эти компании набирают на работу людей с инвалидностью, и их

бизнес от этого не только не пострадал, но и приобрел еще большую популярность у потребителей.

Мы не встречались в своей практике с ситуациями, когда приход сотрудников с инвалидностью негативно повлиял бы на ситуацию в трудовом коллективе. Скорее наоборот, очень часто отношения в организации становятся более добрыми и человечными, так все сотрудники видят желание руководства рассматривать людей без существующих в обществе стереотипов и предрассудков.

МИФЫ ОБ ЭТИКЕТЕ ПРИ ОБЩЕНИИ С ЛЮДЬМИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

С людьми с инвалидностью трудно общаться



Прежде всего, для работодателя необходимо отметить, что никаких отдельных правил общения с людьми с инвалидностью нет. Необходимо, чтобы работодатель относился к людям с инвалидностью так же, как к любым другим сотрудникам. Просто есть некоторые основные рекомендации, которые помогут работодателю избежать неловких ситуаций.

- ▶ Всегда нужно спрашивать человека с инвалидностью, прежде чем начать ему помогать. Может оказаться, что человек на коляске вполне сам может дотянуться до документов на полке или поднять упавшую

вещь, а незрячий человек неплохо ориентируется в данном помещении. Оказание помощи без просьбы или согласия человека с инвалидностью подчёркивает его ограничения, а часто еще и мешает.

- ▶ Надо общаться с человеком с инвалидностью напрямую и никогда через посредников. Будет очень некрасиво, если кто-то, войдя в помещение, где присутствует человек с инвалидностью, обратится к его коллегам с просьбой передать ему информацию, или будет общаться с человеком, сопровождающим его (например, сурдопереводчиком).
- ▶ Постарайтесь избегать слов, подчеркивающих ограничения человека с инвалидностью, создающие стереотипы и вызывающие жалость, например «прикован к коляске», «эпилептик» или «страдает детским церебральным параличом». В целом, редко приходится в общении говорить об инвалидности, но если это нужно, то можно просто обозначить фактическую ситуацию, например, «Михаил на коляске», «у Ксении детский церебральный паралич» или «у Саши эпилепсия».
- ▶ Не нужно опасаться, и даже наоборот, старайтесь использовать слова, которые используете в повседневной жизни, и которые кому-то могут показаться неуместными в общении с человеком с инвалидностью. Например «пройдите» по

отношению к человеку на коляске или «посмотрите» незрячему. На самом деле, такие выражения людьми с инвалидностью очень приветствуются, и будет значительно хуже, если используются выражения «проезжайте» или «потрогайте».

- ▶ Самое главное: не надо позволять личным стереотипам и представлениям помешать общению и взаимодействию с людьми с инвалидностью. Большинство незрячих людей хорошо читают по губам, и если говорить, смотря прямо и не прикрывая рот рукой, то общение не составит сложностей. Большинство незрячих людей после непродолжительного знакомства с обстановкой в помещении и на рабочем месте без труда перемещаются и хорошо ориентируются, знают, где что находится, если не изменять что-то, не поставив их в известность. Люди на колясках весьма самостоятельны, водят личные автомобили, без проблем перемещаются, если создана доступная окружающая среда.

При проведении собеседования соискателю неэтично задавать вопросы, связанные с инвалидностью



Преодоление страхов и стереотипов является важным условием успешного

собеседования с соискателем с инвалидностью. На собеседовании менеджеры боятся задавать людям с инвалидностью вопросы, которые должны быть заданы в связи с открывшейся вакансией. А это, в свою очередь, становится непреодолимым препятствием для их успешного трудоустройства. Например, человек на коляске проходит собеседование для приема на работу, и менеджер боится задать вопрос, каким же образом претендент собирается добираться на работу. Или незрячий человек пытается устроиться бухгалтером, и работодатель не может предположить, как же он сможет работать за компьютером. Пока эти вопросы не разрешатся, соискатель с инвалидностью не будет рассмотрен в качестве реального претендента на рабочее место.

Объясните работодателю, что в таких вопросах нет ничего страшного. Главное, чтобы они были заданы в обычном деловом режиме, как, например, вопрос о наличии водительских прав или о возможности командировок. Тонем и отношением к данному вопросу нужно дать понять, что для организации это не является предметом для возможной дискриминации.

Часто сотрудники службы управления персоналом при собеседовании с соискателями, независимо, с инвалидностью или без, руководствуются исключительно первыми впечатлениями. Когда они видят

человека с видимой инвалидностью (на коляске, с детским церебральным параличом, незрячего и т. д.), то обычно первое время только с данной характеристикой он у них и ассоциируется, оттесняя все остальное на второй план. Особенно это становится актуальным в связи с тем, что решение не принимать на работу часто принимается в первые секунды общения. Объясните, что менеджерам по кадрам нужно отказаться от такой практики, особенно в том случае, когда претендент на рабочее место является человеком с инвалидностью. Необходимо уметь контролировать первоначальные реакции, предрассудки, страхи и сочувствие, и тогда со временем на первый план выходит личность претендента и его профессиональные качества, а барьеры, связанные с инвалидностью, становятся куда менее заметными и значимыми для принятия решения.

Люди с инвалидностью очень ранимы и требуют особого обращения



Снова подчеркнем, что люди с инвалидностью различны. Для кого-то инвалидность – это повод для депрессии из-за всех тех сложностей, с которыми приходится сталкиваться, а других, наоборот, эти трудности закаляют и учат преодолевать все возникающие препятствия. Наш большой опыт общения и работы с людьми с инвалидностью показы-

вает, что, в большинстве своем, это люди, с оптимизмом смотрящие на жизнь. Не стоит как-то по-особому общаться с людьми с инвалидностью, старайтесь не выделять их из общего числа сотрудников, и наличие инвалидности очень скоро перестанет вами замечаться: на основной план выйдут профессиональные и человеческие качества.

Построение сотрудничества с работодателями

Есть несколько путей построения сотрудничества с работодателями:

- 1 путь – «от соискателя»,**
- 2 путь – «от работодателя».**

1 путь «От соискателя – к сотрудничеству»



Выбирать данный путь целесообразно в том случае, если у вас есть соискатель, подходящий на одну из вакансий данной компании.

Шаг 1

Переговоры стоит начать с предложения конкретного кандидата на вакансию. Вы должны быть точно уверены в своем соискателе, как с профессиональной, так и с личностной стороны, так как впечатление от встречи с ним будет ассоцииро-

ваться у работодателя с вашей организацией. Отправляйтесь на собеседование вместе со своим клиентом. В случае, если это не представляется возможным, проведите телефонные переговоры с работодателем и постарайтесь получить обратную связь от работодателя по итогам собеседования.

В случае, если предложенный вами кандидат подойдет на вакансию, и его примут на работу, не стоит думать, что на этом ваша работа закончена. Важно в течение ближайшего времени отслеживать его результаты на работе и психологически его поддерживать при возникновении сложных ситуаций. Когда вы поймете, что работодатель доволен своим новым сотрудником, и ситуацию можно назвать «Историей успеха», то вы можете переходить к шагу № 2.

! Если соискатель не подошел работодателю для данной позиции, а вы заинтересованы в данной компании, то узнайте, готовы ли они рассмотреть других соискателей с инвалидностью, или предложите обсудить варианты сотрудничества, не связанные напрямую с подбором сотрудников.

Шаг 2

На данном этапе целесообразно лично встретиться с представителями компании, в которой работает ваш клиент с инвалидностью. Теперь вы говорите уже

от лица вашей организации и ссылаетесь на положительный опыт трудоустройства соискателя в данную компанию. На первой встрече можно предложить других кандидатов для трудоустройства, а также оговорить сотрудничество по другим программам вашей организации. Оговорите, с каким человеком от данной компании вы будете контактировать, и дайте возможность работодателю подумать над решением. Не все работодатели готовы сразу рассмотреть варианты сотрудничества, не касающиеся прямого подбора кандидатов на вакансии.

Шаг 3

Поддерживайте постоянный контакт с представителями данной организации. После встречи не забудьте выслать им материалы о предложенных программах и вариантах сотрудничества на почту. Если вы видите, что представители компании не спешат перейти к новому шагу сотрудничества, то просто приглашайте их на мероприятия, которые могли бы их заинтересовать. Иногда работодатели боятся начать сразу активное взаимодействие, но при этом готовы принять участие как слушатели, пассивные участники.

2 путь «От компании – к подбору кандидатов»

Вы можете начать сотрудничество с компанией не с предложения кандидатов с инвалидностью, а постепенно перейти к



этому с помощью планомерно пройденных шагов.

Шаг 1

Выберите конкретную компанию, с которой вы планируете начать сотрудничество. Есть некоторые рекомендации, на что обратить внимание при выборе:

- ▶ **Сфера организации.** Ищите ту организацию, в которую сможете впоследствии предложить квалифицированных сотрудников. Желательно заранее иметь на примете несколько кандидатов.
- ▶ **Социальная ответственность.** Компании, которые позиционируют себя как социально ответственные, быстрее идут на контакт. Поищите информацию о их социальных проектах и при встрече покажите свою осведомлённость.
- ▶ **Открытость в политике подбора персонала.** Не все компании вывешивают в общий доступ все свои вакансии, некоторые стараются привлекать сотрудников через знакомых. Пищите вакансии на сайте компании и Интернет-ресурсах по поиску работы. Если компания регулярно вывешивает новые вакансии, то потенциально вам будет легко отследить подходящие вакансии и проанализиро-

вать, в каких специалистах нуждается организация.

- ▶ **Развитая корпоративная культура.** Успешные компании заботятся о своих сотрудниках и корпоративной культуре, поэтому их сотрудники более лояльны, что очень важно для вхождения в коллектив сотрудника с инвалидностью.
- ▶ **Активный и заинтересованный сотрудник.** Результат вашего взаимодействия с работодателем в первую очередь зависит от хорошо налаженной коммуникации. Это может быть компания, где работают ваши знакомые. Даже если это не так, важно найти человека, который будет заинтересован сотрудничать с вами от лица компании. Порой руководство поддерживает ваш проект, но рядовые сотрудники кадровой службы не особо заинтересованы и тормозят процесс. Постарайтесь найти к ним личный подход.
- ▶ **Наличие адаптированных услуг.** Если компания ратует за доступность своих услуг для клиентов с инвалидностью, то при первичном общении вы можете сослаться на это. Вам будет проще убедить такого работодателя, что можно развиваться в области доступности и дальше, например, в доступе к инклюзивному трудоустройству.

Шаг 2

Когда вы выбрали потенциального работодателя для сотрудничества, то вашим следующим шагом должен быть поиск потенциально заинтересованного сотрудника. Ваше общение может происходить по-разному в зависимости от ситуации.

- ▶ Если вы встретили представителя компании на каком-то мероприятии, разговорились, и он заинтересовался вашим проектом, достаточно обменяться контактами и договориться об общении по электронной почте. Достаточно иметь при себе визитную карточку и не забывать про деловой этикет.
- ▶ Если вы просто нашли компанию в Интернете и теперь решили начать с ней контактировать, то познакомьтесь со структурой компании. Вам может помочь общение с менеджерами по социальной ответственности, кадровыми работниками и сотрудниками, занимающимися развитием компании, ее имиджем. Найдите их телефон или e-mail. Вы можете это сделать через сайт компании, а также социальные сети LinkedIn, Facebook.



Шаг 3

Выходите на связь с выбранным контактным лицом. Вы можете позвонить ему на работу и в нескольких словах описать цель звонка, при этом делая акцент на то, что пришлете свое предложение и информацию по электронной почте. Не всегда можно дозвониться, но узнать адрес электронной почты можно даже у секретаря. В большинстве компаний первично просят написать письмо, а потом уже готовы дать телефон.

Цель вашего письма – договоренность о встрече. Кратко расскажите о деятельности вашей организации и объясните, почему заинтересованы именно в данной компании. Здесь нужно вспомнить, почему вы именно ее выбрали, и сказать об этом в форме скрытого компонента. Кратко изложите свои предложения и оставьте возможность для раздумий. Например, скажите: «Мог бы вам пригодиться наш опыт в данном... вопросе?».

Не забывайте о деловом этикете при переписке. Обязательно приложите презентацию или какой-либо другой наглядный материал. Это может пригодиться в том случае, если данный сотрудник решит посоветоваться с руководством или коллегами. Когда вам удастся вступить в переписку, вы можете договориться о телефонном разговоре или сразу о личной встрече.

Шаг 4

Вас пригласили на встречу, и это значит, что к ней надо подготовиться. Найдите заранее всю информацию о компании. Подумайте, какие проекты вы могли бы предложить, учитывая специфику данной компании. Возьмите с собой материалы, предназначенные для работодателей (например, с информацией об этикете при общении с людьми, имеющими инвалидность), а также информацию о вашей организации. Оденьтесь в деловом стиле и подготовьте вопросы, которые вы зададите на встрече. По впечатлению от вашей встречи могут сделать вывод о вашей организации и данной сфере в целом.

На самой встрече держитесь на равных с собеседником. Вам предстоит работать в качестве эксперта и посредника в данной области. Не желательно, чтобы работодатель увидел в вас человека, который просит благотворительности, и в то же время не следует оставлять впечатление, что вам чем-то обязаны.

Начните разговор со знакомства. Расскажите о вашей деятельности и попросите вашего собеседника рассказать, чем занимается организация. Узнайте, какие специалисты им требуются в первую очередь. Есть ли какие-то особенности бизнеса в данной сфере. Не забудьте показать свою осведомленность о компании и объясните, чем

компания вас заинтересовала. Дайте возможность представителю компании предложить свою версию вашего взаимодействия. Если он затрудняется, то помогите ему в этом. Личная встреча важна, так как легче установить контакт с конкретным сотрудником. Здесь разговор может пойти по своему руслу, и вам удастся узнать, почему именно этот человек заинтересован в вашей деятельности. Бывает, что за этим стоит не только желание развивать компанию, но и то, что сам человек общается с людьми, имеющими инвалидность, или запомнился какой-то жизненный случай, связанный с этим.

В конце разговора вам надо выработать план совместных проектов и программ на ближайшее время. Желательно оговорить поставленные сроки, хотя они и могут быть весьма приблизительными. На прощание подарите брошюру или какой-то сувенир от вашей организации.

Шаг 5

Напишите письмо после встречи и поэтапно распишите все, о чем вы в итоге договорились. Это позволит представителю компании вспомнить разговор проинформировать со своей стороны организацию об участии в совместных мероприятиях. Далее все зависит от того, на какие шаги готова компания.

Шаг 6

Уделите особое внимание вашему первому мероприятию. Если в нем будут задействованы соискатели (например, экскурсия), то отберите самых заинтересованных и ответственных. Получите обратную связь, как от сотрудников компании, так и от соискателей.

Шаг 7

Когда вы поймете, что компания готова брать на работу сотрудников с инвалидностью, то постарайтесь контролировать этот процесс.

Этапы подбора персонала с инвалидностью:



- ▶ *Информация о вакансии и ожиданиях работодателя.* Узнайте подробно об обязанностях и требованиях, а также о том, какой коллектив в данном отделе, какие сложности могут быть у сотрудника на данной позиции, каким работодателем видит идеального кандидата на вакансию.
- ▶ *Поиск кандидатов с инвалидностью.* Найдите подходящих специалистов и предложите им вакансию. Проведите личное или телефонное интервью. Выберите кандидатов, которые имеют мотивацию к работе, ответственны и доверяют вам.

- ▶ *Представление кандидатов работодателю.* Пришлите работодателю письмо, где будет информация о предложенных соискателях: в чем выражается их инвалидность, краткий комментарий специалиста, а также приложите файлы с резюме. Попросите работодателя выбрать кандидатов и сообщить вам о своем решении до того, как он свяжется с соискателем.

- ▶ *Организация собеседования с работодателем.* Постарайтесь поучаствовать в первом собеседовании кандидатов с работодателем. Это поможет вам понять, на какие моменты компания обращает внимание при подборе сотрудников, а также позволит увидеть, какие ошибки мог допустить соискатель на собеседовании. Не всем работодателям это нравится, поэтому убедите, что не будете вмешиваться в процесс собеседования, а будете слушателем. Согласуйте время встречи с работодателем и пригласите соискателя, заранее подготовив его к собеседованию.

- ▶ *Получение обратной связи.* Постарайтесь получить анализ ситуации, как со стороны работодателя, так и со стороны соискателя. Это поможет вам увидеть реальную картину.

► *Коррекция ситуации.* Вы должны быть посредником и решать любые сложности в процессе подбора персонала с инвалидностью. Так, порой ваша помощь может быть нужна при вопросе официального оформления на работу. Некоторые работодатели боятся, что человек сразу не справится со своими обязанностями, тогда вы можете устроить стажировку или сопровождать его на работе какое-то время, пока он не научится, а работодатель будет спокоен. Работодатель должен понимать, что при любых проблемах и сомнениях, связанных с трудоустройством людей с инвалидностью, ему нужно обратиться именно к вам. Также не переставайте отслеживать результаты работы соискателя на данном предприятии.

Совет бизнеса по вопросам инвалидности

Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ) был создан в 2008 году по инициативе РООИ «Перспектива». К этому времени мы наладили сотрудничество уже со многими крупными компаниями и решили, что будет полезно не только развивать наши прямые отношения с компаниями, но и попробовать объединить их в некое сообщество, чтобы они имели возможность обмениваться опы-

том, совместно проводить различные мероприятия и помогать привлекать новые компании к трудоустройству людей с инвалидностью. В создании Совета нам очень помогли представители Employers Forum on Disability (EFD), структуры, объединяющей практически весь крупный бизнес в Великобритании и помогающей работодателям успешно адаптировать сотрудников с инвалидностью на рабочих местах. Мы сами имели возможность выехать в Великобританию и изучить опыт EFD на месте, а также их специалисты учили нас правильно взаимодействовать с бизнесом и встречались с нашими партнерскими компаниями, объясняя выгоды трудоустройства людей с инвалидностью и необходимость объединяться в этом вопросе с другими работодателями.

Сначала сотрудники «Перспективы» сами организовывали деятельность Совета, собирали на очередные собрания, придумывали мероприятия, которые объединили бы компании (ведь ничто так не объединяет, как совместная деятельность). Постепенно компании все больше вовлекались в деятельность Совета, был внедрен институт переходного председательства (компании, выступающие в качестве Председателя, выбирались и менялись каждые полгода). Функции председательствующей компании: собирать всех на ежемесячные встречи, вести и рассылать протоколы собраний, быть связующим и системообразующим звеном в деятельности всего Совета.

Сейчас Совет бизнеса по вопросам инвалидности – уникальная структура, целью которой является продвижение трудоустройства людей с инвалидностью и адаптирование услуг для клиентов с инвалидностью в среде бизнеса. В настоящее время 15 компаний-работодателей и ведущих кадровых агентств стали участниками СБВИ и приняли долгосрочные обязательства в отношении обеспечения равного доступа к трудоустройству для людей с инвалидностью. Члены СБВИ: DPD в России, КПМГ, Эрнст&Янг, Майкрософт, Найк, Уралсиб, Содекс, VivaKi, Трансаэро, Маркс&Спенсер, ИД Саноме Индепендент Медиа, COLEMAN Services, кадровые агентства HeadHunter, Antal Russia, Selectiff.

Среди основных мероприятий можно выделить 4 ежегодных Форума «Бизнес за равные возможности», которые СБВИ и РООИ «Перспектива» провели совместно, и 5 конкурсов «Путь к карьере» среди студентов с инвалидностью.

СБВИ проводит уникальные программы: стажировки для людей с инвалидностью в компаниях, наставничество, обучение людей с инвалидностью на внутренних тренингах и т. д.

РООИ «Перспектива» является одним из членов СБВИ и вносит ценный вклад в его работу в виде экспертизы по широкому кругу вопросов, связанных с инва-

лидностью. «Перспектива» разработала русскую версию методического пособия «Обслуживание клиентов с инвалидностью» и «А как же инвалидность». При поддержке СБВИ «Перспектива» недавно издала новое пособие по мифам о трудоустройстве людей с инвалидностью, существующим в среде работодателей. Пособие развенчивает эти мифы.

Совет работает в следующих направлениях:

✓ *Сотрудник.*

Осведомление – освещение проблемы инвалидности, затрагивающее темы интеграции людей с инвалидностью в рабочую среду, для широкой аудитории сотрудников,.

Трудоустройство – содействие при трудоустройстве людей с инвалидностью, организация стажировок и мероприятий, имеющих отношение к трудовой деятельности.

Адаптация – поддержка людей с инвалидностью в адаптации на рабочем месте, во взаимодействии с коллективом и руководством.

✓ *Клиенты.*

Доступность – стремление сделать услуги и продукты компаний более доступными для людей с инвалидностью.

✓ *Партнерские организации.*

Включение вопросов, связанных с инвалидностью, в отношения с утвержденными поставщиками и партнерскими организациями каждой компании, являющейся членом Совета, в качестве важного фактора.

Особенности взаимодействия с государственными структурами как работодателями

Процесс трудоустройства людей с инвалидностью в государственные структуры в России на данный момент нам представляется как более сложный, чем трудоустройство на коммерческие предприятия. Несмотря на это, некоторые государственные предприятия рассматривают специалистов с инвалидностью как потенциальных сотрудников и оформляют их на работу.

Есть некоторые моменты, которые важно учитывать при сотрудничестве в области трудоустройства с госструктурами:

► **Важно учитывать сроки проведения конкурсов на закрытие вакансий**

Есть определенные временные рамки, когда каждый желающий может подать

заявку и принять участие в конкурсе на закрытие вакансии. Устраивая клиента на работу в образовательное учреждение, необходимо обращаться к работодателю в мае, так как в этом месяце формируется штат на следующий учебный год.

► **Необходимо найти заинтересованного, лояльного человека**

Не секрет, что большинство людей устраивается на работу в госструктуры по знакомству. Вы можете познакомиться на совместном проекте или мероприятии. Главное, чтобы у данного человека не было негативного отношения к тематике инвалидности. Сотрудник всегда знает об открытии новой вакансии еще до того, как она размещена в открытом доступе, поэтому, зная, что у вас есть подходящий кандидат, он может вам сообщить об этом.

► **Подбирать только лучших кандидатов, первоначально с не сильно выраженной внешне инвалидностью**

Представители государственных структур неохотно берут людей, имеющих внешне выраженную инвалидность, так как это пока не привычно для российской действительности. При подборе кандидатов уделите особое внимание профессионализму соискателя. Предлагайте самых лучших кандидатов, которые смогут конкурировать со специалистами, не имеющими инвалидности. Желательно, чтобы инвалидность

была не сильно заметна внешне. В случае, если у вас будет положительный опыт трудоустройства в определенную структуру соискателя с инвалидностью, вы сможете предлагать и других кандидатов, так как опасений со стороны работодателя будет меньше.

Истории сотрудничества с крупными компаниями-работодателями

В данном разделе мы постарались рассказать разные истории построения отношений с некоторыми из компаний.



KPMG – начало взаимодействия 2008 год.

КПМГ стояли у истоков создания Совета бизнеса по вопросам инвалидности. Несмотря на это, почти два года компания не занималась непосредственно трудоустройством людей с инвалидностью, хотя активно участвовала во всех мероприятиях, предоставляла свои залы и т. д. С одной стороны, можно предположить, что они присматривались к данной тематике, а с другой – у данной компании всегда были очень высокие требования к работникам (напомним, что КПМГ входит в лидирующую мировую четверку компаний, оказывающих консалтинговые услуги). В 2010 году в компании появился первый трудоустроенный человек с инва-

лидностью, и сейчас в компании работают уже семь сотрудников с разными формами инвалидности (по слуху, по зрению, на коляске, с детским церебральным параличом). Отметим, что сейчас политика набора сотрудников с инвалидностью и участие в Совете бизнеса по вопросам инвалидности утверждены на уровне руководства и не зависят теперь от смены сотрудников в HR. Также компания последние годы в качестве принимающей стороны и одного из главных организаторов принимает конкурс для студентов с инвалидностью «Путь к карьере» и Форум «Бизнес за равные возможности».



DPD в России – начало взаимодействия 2009 год.

Компания присоединилась к СБВИ после конференции, которая проводилась представительством Европейского союза и Ассоциацией Европейского Бизнеса. На данной конференции «Перспектива» и ведущие компании презентовали свой опыт в трудоустройстве людей с инвалидностью. Отметим, что, несмотря на наши старания, сотрудничество с DPD в России началось с весьма неуспешного опыта, когда первый трудоустроенный молодой человек с инвалидностью просто исчез после нескольких дней работы. Конечно, это негативно повлияло на отношение части сотрудников компании, которые подтвердили своё скептическое отношение к возможностям трудоустройства людей с

инвалидностью. Большая заслуга в том, что сотрудничество с данной компанией все-таки получилось, и там работают сейчас люди с инвалидностью, принадлежит директору по персоналу, которая сильно прониклась данной идеей и активно продвигает её как внутри своей компании, так и среди другого бизнеса. То есть, пока сотрудничество с DPD в России опирается все-таки на конкретную личность.

Издательский Дом Sanoma Independent Media – начало взаимодействия 2011 год.

Sanoma Independent  Media

Сотрудничество с данной компанией также развивалось непросто, несмотря на то, что нам достаточно быстро удалось трудоустроить в неё одного сотрудника с инвалидностью. Девушка, которая пришла работать в компанию, – слабослышашая, без видимых и серьезных сложностей из-за инвалидности. И в дальнейшем HR компании готовы были серьезно рассматривать только кандидатов со скрытыми или незначительными формами инвалидности. Чтобы изменить ситуацию, мы предложили компании разместить у себя фотовыставку об успешных людях с инвалидностью «Жизнь в полном цвете», провести экскурсию для тех, кто изучает издательское дело, организовать неоплачиваемые стажировки, активно участвовать во всех мероприятиях Совета бизнеса по вопросам инва-

лидности. Все это на настоящий момент успешно реализовано и мы рассчитываем в ближайшее время вывести трудоустройство людей с инвалидностью на новый уровень, тем более что в компании готовы предоставить гибкий график работы для таких сотрудников.



МЕГАФОН
Будущее зависит от тебя

Мегафон – начало взаимодействия 2012 год.

Данную компанию мы давно хотели привлечь к сотрудничеству. Для этого по открытым источникам искали контакты представителей компании, отсылали приглашения на различные мероприятия. Наконец, представители компании приняли участие в международном семинаре «Инклюзивное трудоустройство людей с инвалидностью – практический опыт компаний, работающих в США и России». После семинара состоялась встреча с руководством отдела HR компании, в которой приняли участие и представители компании DPD в России. На встрече было рассказано о деятельности Совета бизнеса по вопросам инвалидности и «Перспективы», обозначены основные направления, где возможно сотрудничество. В сентябре нынешнего года мы уже подбираем сотрудников на предложенные вакансии, состоится экскурсия в компанию, эксперты из Мегафона помогают в проведении тренингов по программе «Клуб ищущих работу».

Истории успеха



Толстикова Максим,
инвалидность по слуху,
Internet Planner / Buyer
Assistant в группе Ze-
nithOptimedia (VivaKi
Russia)

Максим в 2010 году закончил МГТУ им. Баумана, стал специалистом по защите информации. После окончания университета Максим полтора года пытался найти работу, отвечающую его амбициям, но ему не везло, пока Центр занятости населения не прислал его в компанию VivaKi Russia на собеседование. Всех кандидатов в компании просят заполнить довольно сложный математический тест, и Максим его написал на 100%, чего не случалось до этого ранее. В компании обратили на него внимание, и, учитывая его техническое образование и интересы в сфере цифровых медиа, определили в отдел Digital. Пока Максим ассистент, он успешно прошел испытательный срок и планирует развиваться и дальше. Он профессионально играет в шахматы, активно участвует во внутрикорпоративных мероприятиях, планирует организовать шахматный турнир в офисе.

«Максим – талантливый специалист, и по поводу его профессионализма ни у коллег, ни у клиентов еще ни разу не возникло ни одного нарекания, – говорит Ма-

рина Соловьева, Digital-директор группы ZenithOptimedia. – Еще он удивительно активный, социальный и энергичный человек. Максим с радостью поддерживает все командные инициативы и часто сам выступает их инициатором. С ним действительно приятно работать в одном коллективе».



Григорьян Тигран,
детский церебральный
паралич, юрист Клиф-
форд Чанс.

У Тиграна детский церебральный паралич, затруднены движения рук и ног. Тигран окончил Государственный университет управления (Институт иностранных языков) факультет «Теория и практика международной коммуникации» в 2008 году, одновременно в этом же году получил диплом в филиале этого же университета (Институт бизнеса и права) на факультете «Юриспруденция». В сентябре 2008 года Тигран обратился в РООИ «Перспектива» за помощью в трудоустройстве. Около месяца он совместно со специалистами РООИ «Перспектива» искал работу. В итоге Тигран трудоустроился в Арбитражный суд г. Москвы секретарем судьи. Работа нравилась Тиграну, он приобрел немалый опыт в области юриспруденции, но ему хотелось расти, да и мечтал он сделать карьеру юриста в крупной компании. Компания Клиффорд Чанс предложила

ему пройти стажировку у них на должности помощника юриста. Он проходил стажировку с сентября по ноябрь 2009 года. Работал хорошо, выполнял все порученные задания. После окончания стажировки сотрудники юридического отдела были им довольны и предложили Тиграну работать у них на постоянной основе. С начала декабря 2009 года Тигран является помощником юриста в компании Клиффорд Чанс.

Ольга Грудинина, глава отдела Know How и информации: «Наш успешный опыт найма людей с инвалидностью начался с Тиграна, молодого юриста, который сначала прошел стажировку, а потом, благодаря своим знаниям и ответственному отношению, был принят на работу в московский офис и уже работает с нами более 1.5 лет. Тигран отвечает за анализ готовящегося к принятию в РФ законодательства, осуществляет поиск юридической и иной информации для сотрудников офиса, готовит переводы с английского на русский язык, отвечает за систему сбора юридического ноу-хау в офисе и оказывает иную информационно-техническую помощь юристам офиса. Не так давно коллеги смогли оценить и хобби Тиграна, являющегося кандидатом в мастера спорта по шахматам: на недавнем новогоднем корпоративном мероприятии уроки по шахматам с ним были одними из самых популярных лотов благотворительного аукциона».



Сидоров Юрий, передвигается на коляске, бухгалтер ЗАО КПМГ.

Юрий 1984 года рождения. В 2007 году получил травму позвоночника в период военной службы, после чего стал передвигаться с помощью инвалидной коляски. До травмы Юрий окончил Ярославский военный финансово-экономический институт, факультет «Финансы и кредит». Сразу после получения специальности «Экономист» Юрий три года работал бухгалтером в военной части Свердловской области. Когда получил травму, его сократили, и Юрий переехал в Москву на реабилитацию. Юрий очень хотел найти работу по специальности, и несмотря на приобретенную инвалидность, быть в обществе, работать в офисе. Однако совершенно не представлял, как эту мечту теперь осуществить. Обратился за помощью к специалистам РООИ «Перспектива». Юрий приобрел навыки ведения телефонных переговоров с потенциальными работодателями, навыки написания резюме, прохождения собеседований, совместно со специалистами «Перспективы» искал работу. 23 сентября 2010 года Юрию удалось трудоустроиться в ЗАО «КПМГ» помощником бухгалтера.

Рассказывает Мария Хафизова, менеджер по управлению персоналом, от-

дел Инфраструктуры, КПМГ: «Юра проходил отбор на общих основаниях, все этапы интервью. Он абсолютно покори нас желанием работать и профессионально развиваться, своим энтузиазмом и горящими глазами. Прошло три месяца испытательного срока, и мы с уверенно-

стью можем сказать – мы сделали правильный выбор. Юра прекрасно вписался в коллектив, с помощью коллег освоил новый для себя участок бухгалтерского учета и теперь ведет его самостоятельно, активно совершенствует английский язык».



РООИ «Перспектива» была создана в 1997 году,
сайт – www.perspektiva-inva.ru

Миссия организации – содействовать самостоятельности, равноправию людей с инвалидностью и повышению качества их жизни. В «Перспективе» работают как люди с инвалидностью, так и без нее, а также родители детей с инвалидностью.

Одна из главных задач – продвижение социального и правового подхода к инвалидности, то есть именно того подхода, который лежит в основе Конвенции ООН о правах инвалидов. Кроме того, мы всегда пропагандировали инклюзию –

полное включение людей с инвалидностью в общество. Сами люди с инвалидностью и родители детей с инвалидностью курируют наши программы.

Цели деятельности организации согласно Уставу:

- Защита прав и законных интересов людей с инвалидностью, обеспечение им равных с другими гражданами возможностей, привлечение к активному участию в жизни общества.
- Содействие формированию более объективного представления в обществе о людях с инвалидностью.
- Содействие социальной и трудовой реабилитации людей с инвалидностью.
- Организационная поддержка организаций людей с инвалидностью.

Основные направления деятельности нашей организации:

- Активизация молодых людей с инвалидностью.
- Изменение негативного отношения и стереотипов, существующих в обществе по отношению к людям с инвалидностью.
- Правовая поддержка людей с инвалидностью и защита их прав.
- Инклюзивное трудоустройство для людей с инвалидностью.
- Развитие инклюзивного образования для детей с инвалидностью.

Целевая группа:

- Люди с инвалидностью, в том числе дети, молодежь.
- Родители детей-инвалидов, члены семей людей с инвалидностью.
- Специалисты (как государственных структур, так и НКО), в чью сферу деятельности входит взаимодействие с людьми с ограниченными возможностями, работающие в сфере решения проблем инвалидности.

Контакты

119021, Москва, ул. Тимура Фрунзе, д.16, стр.3
Тел/факс: (495)725-39-82
office@perspektiva-inva.ru

Технологии трудоустройства людей с инвалидностью

Авторы пособия:

Новиков М. Л., Пак С. В., Жилина Р. Э.
Редакторская правка: Аверьянова Ю.А.
Компьютерная верстка: Гривцова М. С.

Подписано в печать 25.09.2012 г.

Формат 200*260

Заказ № 207. Тираж 1000 экз.

ООО «Типография Гарант»

142440, Московская обл., Ногинский р-он, Аборино, военный городок 1/8



Региональная общественная организация инвалидов «ПЕРСПЕКТИВА»

119021 Москва, ул. Тимура Фрунзе, 16 строение 3

Тел.-факс +7(495)725-39-82

E-mail: office@perspektiva-inva.ru

rabota@perspektiva-inva.ru

www.perspektiva-inva.ru