

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КУБАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ,
СПОРТА И ТУРИЗМА»

РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО ОБУЧЕНИЮ
ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ (РУМЦ РГУФКСМиТ)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОДЕЙСТВИЯ В
ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ПО УГСН «ФИЗИЧЕСКАЯ
КУЛЬТУРА И СПОРТ» ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

Краснодар, 2019

Формы и методы организации содействия в трудоустройстве выпускников по УГСН «Физическая культура и спорт» из числа инвалидов и лиц с ОВЗ / М.А. Зуб, С.П. Лавриченко. – Краснодар: КГУФКСТ, 2019. – 27 с.

Авторы: **Зуб Марина Анатольевна** - ФГБОУ ВО КГУФКСТ, начальник отдела по инклюзивному образованию, г.Краснодар,
e-mail: zub-m-a@yandex.ru
Лавриченко Светлана Петровна – ФГБОУ ВО КГУФКСТ, заведующая кафедрой адаптивной физической культуры, г.Краснодар,
e-mail: doc@kgufkst.ru

Методические рекомендации предназначены образовательным организациям высшего образования в целях оказания помощи в организации содействия трудоустройству выпускников по УГСН «Физическая культура и спорт» из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Аннотация

Содействие в трудоустройстве и консультирование выпускников вузов по трудоустройству в целом – невозможно без организованного взаимодействия внутри вуза кафедр, факультетов (институтов), структурными подразделениями, предприятиями, организациями и учреждениями, расположенными как на территории субъекта РФ, так и в других регионах России.

Поиск и подбор вакансий может осуществляться при помощи ГУ «Центр занятости населения» как в части временной (летней и зимней, сезонной) занятости, так и в части содействия в трудоустройстве студентов на предприятиях и в организациях на постоянной основе.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Раздел 1. Законодательная база содействия в трудоустройстве.	
Общие положения.....	6
1.1 Нормативно-правовая база.....	6
1.2 Общие положения.....	7
1.3 Индивидуальная программа реабилитации и абилитации...	9
Раздел 2. Роль организации высшего образования в содействии	9
трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	
здоровья	11
Раздел 3. Проблемы и формы содействия трудоустройству.....	13
3.1 Возможные проблемы в трудоустройстве выпускников с	
инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья.....	13
3.2 Значение производственной практики в будущем	
трудоустройстве.....	14
3.3 Взаимодействие с прочими организациями в вопросе	
содействия трудоустройству.....	16
3.4 Рекомендации по составлению резюме.....	17
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	19
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	21

ВВЕДЕНИЕ

Основной целью создания настоящих методических рекомендаций является помощь и содействие в трудоустройстве обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее лиц с ОВЗ) в образовательных организациях высшего образования (далее организации ВО) по укрупненной группе специальностей/направлений (далее УГСН) «Физическая культура и спорт». Создание методических рекомендаций обусловлено спецификой обучения и в дальнейшем трудовой деятельностью инвалидов и лиц с ОВЗ.

Права и гарантии граждан (в том числе инвалидов) в сфере труда и занятости закреплены Конституцией Российской Федерации и отражены в базовых законах Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации; они включают следующие положения: свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве, запрет на дискриминацию в сфере труда. При этом каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, на защиту трудовых прав и свобод, включая судебную защиту. На инвалидов в полном объеме распространяется запрещение дискриминации в сфере труда, предусмотренное статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Несмотря на имеющуюся правовую базу, некоторые позитивные изменения на региональных рынках труда, положение с занятостью инвалидов продолжает оставаться сложным. Это связано со многими причинами: низкой конкурентоспособностью инвалидов на рынке труда; дисбалансом потребностей рынка труда и трудовых возможностей инвалидов, отраженных в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА); недостаточным количеством специальных рабочих мест; несовершенством

механизмов взаимодействия службы занятости и учреждений медико-социальной экспертизы при формировании и реализации ИПРА.

Для решения проблемы необходимо создание доступной среды повсеместно, когда инвалиды смогут чувствовать себя на равных с другими участниками общественной жизни, с другой стороны необходимы психологические, мотивационные и социальные основы формирования активной жизненной позиции инвалидов.

Учитывая все вышеизложенное, большую актуальность имеют вопросы инклюзивного трудоустройства инвалидов, создания государственной системы поддерживаемого трудоустройства инвалидов, совершенствования механизмов взаимодействия федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы и органов службы занятости.

РАЗДЕЛ 1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА СОДЕЙСТВИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Нормативно-правовая база

Методические рекомендации разработаны на основе действующей нормативно-правовой базы:

– Конвенция ООН "О правах инвалидов" от 13 декабря 2006 г. Конвенция ООН о правах инвалидов, ратифицированная Россией в мае 2012г., является всеобъемлющим международным соглашением, которое закрепляет права инвалидов и является основой правовых реформ в сфере реабилитации и занятости инвалидов. В соответствии со статьей 27 Конвенции ООН о правах инвалидов, государства-участники признают права инвалидов на труд наравне с другими лицами; производственная среда должна быть открытой для инвалидов.

– Федеральный закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». В целях предотвращения дискриминации инвалидов при трудовом устройстве на открытом рынке труда в Федеральном законе от 24.11.05 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации», в Законе Российской Федерации от 19.04.91 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» закреплена система дополнительных мер, направленных на создание инвалидам равных с другими гражданами возможностей по трудоустройству и занятости, получению профессионального образования.

– Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации

по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов»;

– Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

– Постановление Правительства РФ от 29.03.2019 N 363 (ред. от 21.11.2019) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Доступная среда" Основными задачами данной программы являются: обеспечение равного доступа инвалидов к приоритетным объектам и услугам в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения; обеспечение равного доступа инвалидов к реабилитационным и абилитационным услугам, включая обеспечение равного доступа к профессиональному развитию и трудоустройству; обеспечение объективности и прозрачности деятельности учреждений медико-социальной экспертизы;

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 893-р «О плане мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 гг.»;

– Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";

– Трудовой кодекс Российской Федерации и иных нормативно-правовых актах Российской Федерации. На инвалидов в полном объеме распространяется запрещение дискриминации в сфере труда, предусмотренное статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2 Общие положения

Для лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья или инвалидность, образование жизненно важно, поскольку является одним из наиболее эффективных механизмов развития личности и повышение своего социального статуса. В личностном плане образование дает свободу жизненного выбора целей, духовную и материальную независимость, придает жизненную стойкость и гармонизирует существование, что особенно важно для молодых инвалидов. Экономическая целесообразность получения профессии – это возможность социальной полноценности, материальной независимости. Получение образования, профессии, специальности превращает инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья из пассивных потребителей социальных услуг в активных, созидательных и квалифицированных граждан. Трудоустроившись, выпускники с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья становятся уверенными, успешными и независимыми людьми.

Под понятием «трудоустройство» подразумевается устройство кого-либо на работу или содействие в таком устройстве. Включение в профессиональную деятельность любого человека, а в особенности инвалида или лица с ограниченными возможностями здоровья, является важным, поскольку это способствует его социализации. Трудоустройство инвалидов — чрезвычайно важная и актуальная задача общества, требующая постоянного внимания, изыскания новых средств, технологий и использования имеющихся резервов для повышения эффективности этой работы.

Содействие в трудоустройстве предполагает помощь инвалиду в получении подходящей работы в соответствии с его интересами, способностями, возможностями (с учетом имеющихся у инвалида нарушений функций и ограничений способности к трудовой деятельности) и с потребностями рынка труда.

Несмотря на многочисленные меры социальной поддержки, закрепленные Российским законодательством, инвалиды и люди с ограниченными возможностями здоровья продолжают сталкиваться с проблемами, наиболее важными из которых являются:

- трудности, связанные с трудоустройством и дискриминация инвалидов в сфере занятости;
- физическая недоступность и техническая непригодность для инвалидов большинства рабочих мест;
- ограничение доступа к образованию и удовлетворению социально - культурных потребностей;
- недостаточный объем и низкое качество услуг здравоохранения для медицинской реабилитации инвалидов;
- отсутствие комфортных бытовых условий и другие трудности.

1.3 Индивидуальная программа реабилитации и абилитации

Трудоустройство выпускника инвалида или лица с ОВЗ по УГСН «Физическая культура и спорт» должно осуществляться не только с учетом рекомендаций указанных в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, но и его спортивными достижениями. Как правило, студенты с инвалидностью и лица с ОВЗ обучающиеся в организации высшего образования занимаются спортом уже не один год. Получая высшее образование, они продолжают спортивную карьеру.

Степень ограничения способности инвалида и лица с ОВЗ к трудовой деятельности, показания к проведению реабилитационных или абилитационных мероприятий указывается в Индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (далее – ИПРА).

В ИПРА указываются показания к проведению реабилитационных или абилитационных мероприятий, степень ограничения способности к трудовой деятельности. Способность к трудовой деятельности – способность

осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2015 г. N 1024н (действует до 01.01.2020; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 августа 2019 г. N 585н) выделяет три степени способности к трудовой деятельности (способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы):

1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

3 степень – способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

В зависимости от особенностей патологии, сохранности профессионально важных свойств и качеств, необходимых для продолжения работы в основной профессии, ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени приводит к способности выполнять трудовую деятельность в обычных условиях труда.

Сложившаяся практика медико-социальной экспертизы определяет следующие ограничения при первой степени ОСТД:

– при снижении квалификации - перевод на работы более низкой квалификации, более низкого разряда;

– при снижении тяжести труда (до 1-2 класса) - перевод на более легкие работы по показателям тяжести труда: уменьшение физической динамической и статической нагрузки, на работы в свободной позе, сидя, без длительного пребывания на ногах, длительной ходьбы;

– при снижении напряженности труда - снижение сенсорных нагрузок, монотонности труда, (без ночных смен, командировок, с перерывами достаточной продолжительности) до 1-2 класса;

– при уменьшении объема работы - коррекция трудовых функций, плановых заданий, норм выработки.

При утере профессионально важных свойств и качеств, необходимых для продолжения работы в основной профессии, при неспособности продолжать работу по основной профессии сохраняется возможность выполнять трудовую деятельность в обычных условиях труда по другой профессии, возможно более низкой квалификации. При этом необходимо проведение профориентации в целях подбора подходящей профессии.

Ограничение способности к трудовой деятельности 2 степени приводит к способности к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств. Для трудоустройства инвалидов со 2 степенью ОСТД недоступны и (или) противопоказаны обычные условия труда. Показанными (доступными, рекомендованными) являются специально созданные условия труда с разными формами организации труда.

Специально созданные условия труда для инвалидов – это комплекс мероприятий и льгот, обеспечивающих необходимые для инвалида условия и режим труда:

- свободный график работы (согласованный с администрацией предприятия), например, начало работы на час раньше или позже для того, чтобы избежать проезда инвалида в общественном транспорте в часы пик;
- возможность частичного выполнения работы на дому (по согласованию с администрацией предприятия);
- сокращенное рабочее время;
- индивидуальные нормы выработки;
- предоставление поводыря, сурдопереводчика, дополнительной рабочей силы;
- систематическое медицинское наблюдение;
- визуальное наблюдение, контроль, присмотр и др.;
- технические средства реабилитации в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9999-2014, в т.ч. использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов; применение специально разработанного ручного инструмента и др.;
- адаптация рабочего места под нарушение, в т.ч. архитектурно-планировочные элементы: расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля, оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальными, акустическими, тактильными), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы и др.; согласно п. 8.3 СП 59.13330.2012 «рабочие места для инвалидов должны быть безопасны для здоровья, рационально организованы и, при необходимости, включать комплект мебели, оборудования и вспомогательных устройств, специально приспособленных для конкретного вида инвалидности»;

– иные специальные (особые) требования, предусмотренные Гигиеническими требованиями к условиям труда инвалидов.

Специальные рабочие места могут создаваться:

– в индивидуальном порядке для конкретного инвалида в соответствии с рекомендацией, изложенной в ИПРА инвалида, на предприятиях, в организациях и учреждениях открытого рынка труда, а также на дому;

– организовано в виде создания специализированных участков, цехов и предприятий, специально предназначенных для трудоустройства инвалидов с выраженными нарушениями функций организма. Специализированные участки и цеха могут создаваться как на предприятиях общего типа, так и на предприятиях общественных организаций инвалидов.

На специализированных предприятиях (цехах, участках), применяющих труд инвалидов, создаются особые формы организации, условия и режим труда, обеспечивающие рациональное трудоустройство инвалидов в соответствии с их трудовыми возможностями, их полную или частичную профессиональную и (или) социально-трудовую реабилитацию.

Проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов необходимо осуществлять с учетом следующих факторов:

а) клинико-функциональных: характера функциональных нарушений, ограничения способности к трудовой деятельности, группы инвалидности, состояния психофизиологических функций и качеств, необходимых для успешного выполнения работы;

б) профессионально-трудовых: профессии, характера и содержания выполняемых работ, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса, особенностей техники безопасности и охраны труда и т.д.

Специальное рабочее место инвалида создается с помощью основного и вспомогательного оборудования, технической и организационной оснастки, обеспечивающих реализацию эргономических принципов при организации

рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения у конкретных лиц.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности разработаны в отношении инвалидов по зрению – слабовидящих, слепых, инвалидов по слуху – слабослышащих, глухих, с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих, с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, инвалидов вследствие различных заболеваний: туберкулезом легких, сердечно-сосудистой системы, невропсихических заболеваний, органов зрения, органов слуха, для инвалидов с патологией опорно-двигательного аппарата.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, и включает в себя следующие этапы:

а) анализ потребностей инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида, программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

б) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов,

вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

в) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций.

Специальные условия труда могут быть созданы на производстве или на дому. На производстве инвалид со второй степенью ограничения способности к трудовой деятельности может быть трудоустроен на специальном рабочем месте, на специализированном участке или в специализированном цехе на обычном предприятии, в обычной организации или на специализированном предприятии.

Ограничение способности к трудовой деятельности 3 степени устанавливается при способности к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможности (противопоказанности) ее осуществления в связи с имеющимися ограничениями жизнедеятельности. Способность к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц, как правило, определяется у инвалидов со значительно выраженными нарушениями здоровья при яркой мотивации к труду и при благоприятном трудовом прогнозе для продолжения трудовой деятельности в специально созданных условиях (как и для инвалидов со второй степенью ограничения способности к трудовой деятельности), но с учетом нуждаемости инвалида в «значительной помощи других лиц» при осуществлении трудовой деятельности.

Понятие «значительная помощь» в соответствии с Единой шкалой определения степени выраженности нарушений функций и структур организма, активности и участия, факторов окружающей среды Международной

классификацией функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья трактуется как помощь в осуществлении 50-95% разнообразных элементов трудовой деятельности: от подготовки рабочего места до выполнения рабочих операций.

РАЗДЕЛ 2. РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Одним из основных критериев работы образовательной организации по вопросу содействия трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ является повышение количества трудоустроенных выпускников, а также их закрепление на рабочих местах.

Содействие трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательных организациях предполагает:

- создание материально-технической базы;
- проведение системной, комплексной профориентационной работы с обучающимися и будущими абитуриентами;
- формирование базы данных об обучающихся и выпускниках, относящихся к категории инвалидов или лиц с ОВЗ;
- формирование базы данных партнерских организаций, оказывающих содействие в трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ;
- наличие в штате образовательной организации ВО психолога, дефектолога (олигофренопедагога, тифлопедагога, сурдопедагога), ассистента, социального педагога) и других специалистов, обеспечивающих профессиональную ориентацию и содействие в поиске работы.

Помощь по вопросу трудоустройства выпускников инвалидов и лиц с ОВЗ могут оказывать: службы, находящиеся в структуре организаций высшего образования, по трудоустройству и работе с инвалидами; профессорско-преподавательский состав образовательной организации; муниципальные центры занятости; общественные организации инвалидов; семьи и сами инвалиды и лица с ОВЗ.

Основными направлениями работы с обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ в части содействия трудоустройству могут быть:

– профессиональная ориентация, профессиональная информация, производственная и социальная адаптация;

– системная работа в части выстраивания индивидуальной карьеры и содействия трудоустройству;

– организация и проведение психологического и профессионального тестирования;

– оказание юридической помощи (с привлечением юрисконсульта организации ВО);

– индивидуальные консультации по написанию резюме, помощь в составлении резюме и его рассылке;

– проведение тренингов, ярмарок учебных и рабочих мест, справочно-информационных бесед, профессиональных экскурсий и так далее.

Одним из разделов содействия трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ является мониторинг трудоустройства.

Мониторинг трудоустройства образовательная организация ВО осуществляет посредством сбора, обработки и анализа (в том числе и сравнительного) информации. Сбор данных проводится по методике, базирующейся на личном и дистанционном (телефонном) опросах выпускников. Мониторинг может начинаться с получения предварительных данных о предполагаемой работе будущего выпускника. Конечным этапом мониторинга будет сбор информации от выпускника перед выпуском непосредственно. Далее организация ВО прослеживает трудовой путь специалиста с инвалидностью или ОВЗ.

Трудоустройство инвалидов и людей с ограниченными возможностями здоровья – это индивидуальный процесс для каждого человека с инвалидностью или лица с ОВЗ.

РАЗДЕЛ 3. ПРОБЛЕМЫ И ФОРМЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1 Возможные проблемы в трудоустройстве выпускников с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья

Одной из основных проблем трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ является их низкая степень социализации. Проведение постоянной разъяснительной работы, вовлечение в социально-культурную жизнь образовательной организации позволяет снять многие психологические барьеры и повысить уровень социализации.

Работа с психологом при самоопределении и построении индивидуальной карьеры является важным этапом в процессе трудоустройства. Среди методов профессиональной психодиагностики, которые могут быть использованы с целью помощи выпускнику в вопросе трудоустройства и дальнейшего карьерного роста психологом организации ВО могут использоваться:

- беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);
- открытые беседы-интервью (с возможностью отвлечения от заранее заготовленных вопросов);
- опросники профессиональной мотивации;
- личностные опросники (раскрывают поступки человека в ответственные моменты жизни, диагностируют способности осмыслять свою жизнь, самооценки, структуры ценностей и т.п., способствуют самопознанию лица с инвалидностью и ОВЗ самоопределению на основе более глубоких знаний о себе);
- психофизиологические обследования.

В решении вопроса социализации инвалида и лица с ОВЗ может играть положительную роль обучение их в одной группе с другими студентами.

Важным аспектом содействия трудоустройству являются методы морально-эмоциональной поддержки инвалидов и лиц с ОВЗ:

– тренинги общения (позволяют инвалидам и лицам с ОВЗ освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу и различных деловых контактах);

– методы индивидуальной и групповой психотерапии (позволяют лицу с инвалидностью и ОВЗ лучше осознать смысл выбираемой деятельности или процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением);

– различные положительные примеры самоопределения (повышают уверенность лица с инвалидностью и ОВЗ в принципиальной возможности разрешения своих проблем).

3.2 Значение производственной практики в будущем трудоустройстве

Первым этапом будущего трудоустройства является производственная практика. В образовательной организации должна быть проведена дополнительная работа с предприятиями, которые рассматриваются как места прохождения практики. Такая работа предполагает проведение переговоров с руководством предприятий о готовности принять на практику инвалидов и лиц с ОВЗ. При этом желателен выезд на предприятие сотрудника структурного подразделения, ответственного за организацию практики, с целью выяснения наличия на предприятии специальных условий труда с учетом нозологической группы и группы инвалидности обучающегося, а также предварительной беседы с коллективом и проведение разъяснительной и подготовительной работы. При прохождении производственной практики должно быть организовано сопровождение обучающегося на предприятии лицом из числа представителей образовательной организации либо из числа работников предприятия.

Перспективным механизмом содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ является производственно-адаптационная практика, то есть специально организованная работа студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ в режиме неполной занятости в течение одного или более свободных от учебных занятий дней в

неделю на предприятиях возможного трудоустройства. Эта практика носит индивидуальный характер и предназначена для успевающих студентов. Производственная адаптация обычно организуется в виде дополнительной практики на старших курсах с учетом требований, предъявляемых к практикам в образовательной организации. Целями такой практики для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ являются:

- создание дополнительной мотивации для успешного освоения образовательной программы;
- обеспечение интеграции в профессиональное сообщество;
- овладение своей профессиональной деятельностью на месте возможного трудоустройства с функционально-ориентированной подготовкой к выполняемым в будущем задачам;
- приобретение опыта самостоятельной трудовой деятельности при социальной интеграции в профессиональной среде;
- закрепление полученных теоретических знаний и применение их в трудовой деятельности;
- индивидуальный подбор и обустройство рабочего места для последующего трудоустройства и занятости на постоянной основе после окончания обучения.

Производственно-адаптационную практику лучше проводить на основе договоров, заключенных между образовательной организацией и предприятиями, деятельность которых отражает специфику направления подготовки студента-инвалида или лица с ОВЗ и подразумевает возможность будущего трудоустройства.

Организация работы с потенциальными работодателями предполагает ведение базы данных предприятий, готовых трудоустроить инвалидов, а также предприятий, имеющих квоты на трудоустройство указанной категории. В базе данных необходимо аккумулировать информацию по количеству

вакансий для соответствующих нозологических групп, созданных специальных условиях труда по видам деятельности.

3.3 Взаимодействие с прочими организациями в вопросе содействия трудоустройству

Наиболее распространенным способом взаимодействия образовательных организаций и работодателей является организация ярмарок вакансий. При проведении таких мероприятий представители предприятий проводят собеседования и индивидуальные консультации с претендентами на рабочее место, ведут разъяснительную работу, информируют о созданных для лиц с инвалидностью и ОВЗ специальных условиях труда. При посещении ярмарок вакансий, проводимых вне образовательной организации, специалисты, ответственные за содействие трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ, должны удостовериться в том, что не возникнет проблем с архитектурной доступностью, а также будет обеспечена возможность коммуникации между представителями работодателей и трудоустраивающихся.

Организация содействия трудоустройству в настоящее время реализуется через систему Центров занятости населения, в компетенцию которых входит оказание данных услуг для инвалидов и лиц с ОВЗ. Для обеспечения содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья организация высшего образования находится в тесной связи с такими Центрами занятости.

Взаимодействие с общественными организациями инвалидов позволяет образовательным организациям расширить возможности трудоустройства выпускников-инвалидов, поскольку такие общественные организации имеют, как правило, информацию о вакансиях в конкретном субъекте Российской Федерации. С целью организации работы с некоммерческими общественными организациями (далее НКО) и общественными организациями инвалидов организации ВО необходимо сформировать базу данных региональных НКО и

отделений общественных организаций инвалидов. Как правило, работа НКО направлена на помощь инвалидам определенной нозологической группы

3.4 Рекомендации по составлению резюме

Одной из функций организации ВО (структурного подразделения по трудоустройству) является помощь выпускнику с инвалидностью или ОВЗ в грамотном составлении резюме.

Резюме – это документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека при найме на работу.

Главная цель резюме — побудить работодателя пригласить гражданина на собеседование.

К решению данного вопроса может привлекаться и юридическая служба организации ВО. С этой целью можно проводить как групповые, так и индивидуальные консультации с выпускниками. Студенты должны знать основные правила составления резюме.

Единственное и самое главное отличие резюме человека после окончания обучения от аналогичного документа людей с опытом работы – трудовой стаж. В первую очередь выпускник должен указать максимально подробные сведения об обучении. Студент может попросить написать рекомендательное письмо заведующего кафедрой, руководителя дипломного проекта и т.д. Выпускники с целью доказательства своей компетенции могут указать: где проходила практика и стажировка; перечислить конкурсы, конференции, семинары и т.д., в которых принимал участие за время учебы; всевозможные исследования в ходе учебы; перечислить темы курсовых и дипломной работ.

Резюме содержит стандартные пункты: сведения о себе (фамилия, имя, отчество, адрес); название вакансии или должности, на которую претендует соискатель; внесение своих контактных данных (номеров телефона, электронной почты); пожелания к будущей должности (в обязательном порядке

указывается вид занятости, желаемый график, время работы с учетом инвалидности); информация об образовании; дополнительное образование.

Необходимо указывать дополнительные навыки, знание языков и компьютерных программ. Это потенциально полезные навыки для студента, которые говорят об ответственности, грамотности и целеустремленности.

Целесообразно размещать резюме на 1-2 страницах. Резюме должно быть написано грамотно и конкретно, содержать достоверную информацию, легко читаться.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организация содействия трудоустройству выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ по УГСН «Физическая культура и спорт» в организации ВО должна осуществляться совместно с центром содействия трудоустройству, психологической службой, с государственными центрами занятости населения, некоммерческими организациями, общественными организациями инвалидов, предприятиями.

С целью содействия трудоустройству необходимо проводить следующие мероприятия:

– ведение специализированного учета лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на этапах поступления, обучения и выпуска.

– проведение мониторинга рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для лиц с ОВЗ и инвалидностью на основании региональной базы вакансий, Интернет-ресурсов (сайты предприятий, организаций, учреждений, кадровых агентств).

– информирование выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью о состоянии рынка труда.

– проведение консультационной работы со студентами из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью по вопросам профориентации.

– оказание психологической помощи в трудоустройстве и постдипломном сопровождении выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью.

– организация помощи выпускникам из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью, нуждающимся в трудоустройстве, в успешном поиске работы (составление резюме, подготовка к собеседованию, а также сопровождение социально-психологическое, кураторское, волонтерское).

– встречи с общественными организациями инвалидов городского, краевого и федерального уровней.

– организация и проведение встреч на факультетах для выпускников из лиц с ОВЗ и инвалидностью с привлечением выпускников-инвалидов, успешно трудоустроившихся по окончании учебы.

– участие выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью в мероприятиях, организованных органами исполнительной власти, по содействию в трудоустройстве гражданам с ограниченными возможностями в состоянии здоровья в рамках акции «Работа без границ».

– проведение работы по заключению договоров с руководителями предприятий (организаций, учреждений) для предоставления мест прохождения практики с учетом их доступности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

– формирование базы данных рабочих мест для выпускников университета из числа лиц с ОВЗ и инвалидов.

– мониторинг фактического трудоустройства выпускников университета из лиц с ОВЗ и инвалидов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бордовский, Г. А., Кантор, В. З. Инклюзивное образование в России: проблемы и перспективы: телебеседа с Г. А. Бордовским и В. З. Кантором // Вестник Герценовского университета. - 2008. - № 10. - С. 46-49.
2. Евсеев, С. П., Томилова, М. В., Евсеева, О. Э. Технологии дополнительного профессионального образования по адаптивной физической культуре: Учебное пособие. - М.: Советский спорт, 2013. - 238 с.
3. Кузнецова, И. Диалог с клиентами-инвалидами // Человеческие ресурсы. - Саратов, 2001. - № 4. - [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.ptmuc.ru/journal> Дата обращения: 09.11.2019.
4. Теория и организация адаптивной физической культуры: учебник. В 2 т. // Под общей ред. Проф. С. П. Евсеева. - 3-е изд., стереотипное. - М.: Советский спорт, 2010. Т. 1. - 291 с., т. 2. - 448 с.
5. Чистяков, В. А. Дистанционное обучение для инвалидов. Наша академия всегда должна быть первой // Адаптивная физическая культура. - 2004. - №1 (17). - С. 36.
6. Эффективное трудоустройство и построение карьеры [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://инклюзивноеобразование.рф> Дата обращения 09.11.2019