

**Голиков Николай Алексеевич**

кандидат педагогических наук, профессор,  
директор общеобразовательного лицея  
Тюменского индустриального университета

**Голиков Илья Николаевич**

аспирант, специалист коммерческого управления  
Тюменского индустриального университета

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
САМОРЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ  
С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ:  
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Аннотация:**

*В статье рассматриваются проблемы профессиональной самореализации молодежи со статусом «инвалид», анализируется действующая нормативно-правовая база по вопросу трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья. На основании проведенного опроса потенциальных работодателей и представителей молодежи указанной группы авторы выявили проблемные зоны профессиональной самореализации молодых людей с инвалидностью и причины их возникновения.*

**Ключевые слова:**

*профессиональная самореализация, молодежь со статусом «инвалид», безбарьерная среда, инклюзия, квотируемое рабочее место, социальная и профессиональная состоятельность.*

**Golikov Nikolay Alekseyevich**

PhD in Education Science, Professor,  
Headmaster of General Education Lyceum under the  
Tyumen Industrial University

**Golikov Ilya Nikolayevich**

PhD student, Commercial Manager,  
Tyumen Industrial University

**PROFESSIONAL FULFILLMENT  
OF YOUTH  
WITH DISABILITIES:  
PROBLEMS AND PROSPECTS**

**Summary:**

*The article discusses the problems of professional fulfillment of youth with disabilities. The current legal framework regulating employment of people with disabilities is analysed. Based on the survey of prospective employers and young people with disabilities the authors have identified the problem areas of professional fulfillment of young people with disabilities and their causes.*

**Keywords:**

*professional fulfillment, young people with disabilities, barrier-free environment, inclusion, quota-based jobs, social and professional worth.*

Новейшая история России, чаще называемая «транзитом» или «переходным периодом», привела к существенной деформации феноменологических конструкций массового сознания. Обрушение «революционными девяностыми» установок на соборность и коллективизм, проявление гуманизма при актуализации и непрерывном наращивании махового индивидуализма лишь усугубили и так непростое положение значительной части россиян. Это особенно характерно для молодежи, которая по сравнению с прошлыми поколениями в большей степени теряет нравственные ориентиры, жизнестойкость и способность успешно самореализоваться в образовании и полученной профессии [1]. Молодежь под влиянием манипуляций сознанием СМИ, мягко выражаясь недружественно настроенных к политической системе России, нередко ориентируется на самореализацию, в том числе профессиональную, за рубежом. Актуальность поговорки «где родился, там и пригодился» уходит в далекое прошлое. Проблема «утечки мозгов» как никогда актуальна сегодня.

Особо остро современную ситуацию переживает молодежь из группы людей с инвалидностью. С одной стороны, государство и общество провозгласили равенство в правах на самореализацию, включая профессиональную, расширение безбарьерности среды [2], а с другой – декларируемые лозунги нередко остаются не подкрепленными реальной практикой. Найденный эффективный механизм реализации этого положения – квотирование [3] принятия в организации, производственной сфере людей с инвалидностью в зависимости от численности сотрудников компании и установленной величины квоты в зависимости от этого показателя, гарантированный правовым полем России (законы «О занятости населения в РФ» № 1032-1 от 19.04.1991 г. и «О соцзащите инвалидов в РФ» № 181 от 24.11.1995 г.), слабо работает. В каждом из регионов страны действуют свои (областные, республиканские) законы, регулирующие вопросы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья.

Для тюменских законодателей защита прав людей с ограниченными возможностями здоровья стала характерным явлением, нормы непрерывно актуализируются, улучшая положение

этих граждан. Так, постановлением Тюменской областной Думы от 25.04.2013 г. № 1045 был принят закон Тюменской области «О внесении изменений в статью 7 закона Тюменской области “О квотировании рабочих мест в Тюменской области”». Становится очевидным, почему именно в Тюмени 20.10.2016 г. проводилось координационное совещание по вопросам трудоустройства инвалидов с руководителями служб занятости населения Уральского и Приволжского ФО. По данным Департамента труда и занятости населения Тюменской области на территории зарегистрировано около 29 000 инвалидов трудоспособного возраста. В индивидуальных программах реабилитации 13 000 чел. зафиксированы рекомендации по содействию в трудоустройстве. В текущем году зафиксировано 2 332 обращения граждан из числа инвалидов за помощью в трудоустройстве, из них уже 1 615 чел. (69,2 %) получили работу. Шесть человек открыли собственное дело по направлению «Оказание услуг населению, сервис», 49 гражданам этой группы населения оказана помощь в получении профессии. При столь пристальном внимании губернатора В.В. Якушева и руководства области в банке вакансий, формируемом органами службы занятости населения, заявлена потребность на 1 290 рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места [4].

В Тюменской области проявляется забота не только в отношении взрослых инвалидов, пристальное внимание уделяется и детям с ограниченными возможностями здоровья. Активно разрабатывается решение проблемы инклюзивного образования – включения детей-инвалидов в классы со здоровыми сверстниками, развития социальной компетентности и оптимизации качества их жизни. Тюменская область, ХМАО являются инновационными площадками по этому вопросу. Опыт и достижения отдельных образовательных организаций (Тюменский индустриальный университет, Тюменский государственный университет, общеобразовательный лицей ТИУ, школы Ялutorовского района, МОУ СОШ № 70 и АНО ДООЦ «Алые паруса» г. Тюмени, МДОУ ЦРР № 7 «Елочка» и МБОУ СОШ № 2 г. Ханты-Мансийска) представлены многочисленными научными статьями и монографиями [5]. Однако вопросы трудоустройства людей с инвалидностью – проблемная зона, здесь есть над чем еще работать. К сожалению, нередко кадровые службы и руководство предприятий, «оставаясь социально незрячими», инертны, предпочитают видеть на рабочих местах здоровых людей, даже при наличии у них равной с инвалидами квалификации.

Данный факт подтвержден результатами проведенного нами в 2016 г. исследования, в ходе которого было анонимно изучено мнение 33 руководителей предприятий, организаций различного уровня, форм собственности (из них только 9 подпадают под действие законодательства о квотировании и включены в список 2 049 организаций Тюменской области) и 15 представителей молодежи в возрасте от 21 до 26 лет со статусом «инвалид».

В процессе исследования потенциальным работодателям был задан ряд вопросов. Полученные ответы обработаны, данные систематизированы. На вопрос: «Имели ли Вы опыт трудоустройства человека с инвалидностью?» – был получен утвердительный ответ от 12 чел. (36,4 %). На вопрос: «Если бы была возможность выбора, Вы бы предпочли взять на вакантную должность здорового человека вместо человека с инвалидностью?» – 31 чел. (93,9 %) ответили утвердительно, только два человека сделали свой выбор в пользу претендента с инвалидностью, продемонстрировав гуманистическую включенность и понимание проблемы (личный опыт респондента). При уточнении причины выбора варианта ответа не в пользу претендентов с ограниченными возможностями здоровья получена следующая информация:

- нет полной уверенности в его компетентности – 9 чел. (28,2 %);
- нет уверенности в возможностях и ресурсах (физических, эмоциональных) – 11 чел. (33,3 %);
- вынужденная необходимость перераспределения нагрузки на других специалистов – 4 чел. (12,1 %);
- возможный дискомфорт коллег – 7 чел. (21,2 %);
- иное – 2 чел. (6,0 %).

Ответы работодателей однозначно демонстрируют индифферентность, инертность в исполнении правовых норм и отсутствие заинтересованности в оформлении трудовых отношений с претендентами на рабочее место со статусом «инвалид». При анализе содержательной стороны причин «заточенности на отказ» вызывают озабоченность ответы «нет полной уверенности в компетентности» и «нет уверенности в возможностях и ресурсах (физических, эмоциональных)» (20 чел., 61,5 %). Более того, из числа имевших опыт взаимодействия на производстве с людьми с инвалидностью такой выбор сделали лишь 7 чел. (58,3 %). Демонстрация «социальной глухоты» была выявлена у достаточно значительного количества опрошенных – 9 чел. (28,2 %). Но это можно рассматривать как следствие неосведомленности и отсутствие опыта взаимодействия с этой категорией граждан. Респонденты не информированы о том, что ограничения в здоровье сенсорными или физическими дефектами не всегда являются препятствием в овладении

профессиональными компетенциями, и, например, слабовидящий человек никогда не будет пытаться делать карьеру там, где необходима острота зрения, но выберет профессиональную траекторию в той сфере, где качество зрения неактуально. Руководствуясь медицинскими показаниями, абитуриенты поступают на направления профессиональной подготовки и специальности, которые входят в круг их интересов и потребностей профессиональной самореализации. И не доверять решениям государственных квалификационных комиссий после окончания молодыми специалистами учебного заведения как минимум некорректно.

Необходимо обратить внимание на ответ «возможный дискомфорт коллег». Мы предполагаем, что 7 чел. (21,2 %) из числа опрошенных сами не готовы психологически к взаимодействию с этой категорией граждан. Причины объяснимы и в этом случае. Во-первых, отсутствие опыта взаимодействия, во-вторых, недостаток толерантности и, в-третьих, неготовность к компромиссным решениям (необходимость «работы над собой»). Действительно, такое явление можно наблюдать в реальной практике. Например, пациента направляют к специалисту по лечебному массажу, и он впервые сталкивается с незрячим человеком. Ему, мягко выражаясь, некомфортно смотреть в его лицо, и он предпочитает сменить массажиста. Мотивирование на продолжение процедур разъяснениями, что именно незрячие массажисты обладают сверхчувствительностью пальцев, не всегда способно изменить решение такого пациента. Но ситуацию можно предупредить, предложив сотруднику носить очки с затемненными или черными стеклами. Безусловно, проблема, о которой идет речь, имеет место. Практика сепарации с детского возраста людей с ограниченными возможностями и людей «без особенностей» провоцирует непонимание «мира детства больного и детства здорового» [6, с. 240].

Ключевым предметом исследования стало изучение качества профессиональной самореализации молодежи со статусом «инвалид». Из 15 респондентов этой выборки 3 чел. (20 %) не имеют профессионального образования, 5 чел. (33, 3 %) со средним специальным профессиональным и 7 чел. (46,7 %) с высшим образованием. Трудоустроены на постоянной основе на данный момент 6 чел. (40,0 %), 4 из которых работают по направлению своей подготовки и в соответствии с имеющейся квалификацией.

Для уточнения причины невозможности профессиональной самореализации респондентам из числа нетрудоустроенных (9 чел., 60 %) был задан вопрос: «Имеете ли Вы желание получить работу?», на который 7 чел. (77,8 %) ответили положительно. По всей видимости, два человека уже адаптировались к этому состоянию и их все устраивает. Мы предполагали, что таковых будет значительно больше. Как показали наши исследования [7], нередко молодежь с грубыми нарушениями здоровья психологически инвалидизирована (часто наблюдается выученная беспомощность, потребительское отношение к окружающим, прежде всего к своим родителям). Но ситуация меняется. Инновационные процессы в образовании (интеграция и инклюзия детей с особыми потребностями в массовые школы) способствуют развитию субъектности детей-инвалидов и потребности молодежи в профессиональной самореализации. Сегодня это становится объективной реальностью. Молодые люди, относящиеся к категории «инвалид», получают качественное общее и профессиональное образование, подтверждаемое документами государственного образца, что является свидетельством наличия у людей с инвалидностью мощных внутренних резервов: силы воли, мотивации достижения, которые нельзя не учитывать.

Наши исследования подтверждают мнение, что в качестве ресурса в решении этой проблемы может быть использовано: обеспечение качественного профессионального образования с учетом интересов и возможностей молодого человека; наращивание социальной состоятельности с учетом статуса (развитие навыков социально-психологической, соматической самооценки с акцентом на поиске сильных сторон, навыков самопрезентации, способности социального проектирования развития и построения профессиональной карьеры, способности определения зоны успешности и ее расширения); создание банка данных вакансий рабочих мест при учебном заведении и нуждающихся в трудоустройстве особых выпускников; обеспечение при юридической поддержке комплексного сопровождения профессиональной самореализации выпускников и продвижения в случае необходимости.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод: реальная картина по вопросу профессиональной самореализации молодежи со статусом «инвалид» в современных социально-экономических условиях неблагоприятна. Существуют пока не разрешимые противоречия в отношениях потенциальных работодателей и заказчиков рабочих мест – молодежи с инвалидностью. На государственном уровне необходим поиск эффективных механизмов для решения вопроса реализации законного права людей с ограниченными возможностями и удовлетворения их потребностей в профессиональной самореализации. Необходимы просвещение населения СМИ, погружение в реальную практику взаимодействия со школьной скамьи с людьми,

имеющими «особенности», ознакомление с фактами обладания людьми «с ограниченностью» неограниченными возможностями.

#### **Ссылки:**

1. Голиков Н.А. Ребенок-инвалид: обучение, развитие, оздоровление. Дети с особой миссией. Ростов н/Д., 2015.
2. Голиков Н.А. Инклюзивное образование: новые подходы к качеству жизни детей с особыми нуждами // Сибирский педагогический журнал. 2009. № 6. С. 230–241.
3. Что такое квотируемое рабочее место (нюансы)? [Электронный ресурс]. URL: [http://nalog-nalog.ru/zarplaty\\_i\\_kadry/chto\\_takoe\\_kvotiruемое\\_rabochее\\_mesto\\_nyuansy/?yclid=5916322440287095192](http://nalog-nalog.ru/zarplaty_i_kadry/chto_takoe_kvotiruемое_rabochее_mesto_nyuansy/?yclid=5916322440287095192) (дата обращения: 01.09.2016).
4. В Тюмени состоялось координационное совещание с участием руководителей органов службы занятости населения Уральского и Приволжского федеральных округов по вопросу реализации мер по трудоустройству инвалидов [Электронный ресурс]. URL: [https://admtumen.ru/ogv\\_ru/news/subj/more.htm?id=11391544@egNews](https://admtumen.ru/ogv_ru/news/subj/more.htm?id=11391544@egNews) (дата обращения: 19.11.2016).
5. Голиков Н.А. Ребенок-инвалид ... ; Его же. Инклюзивное образование ... ; Ефремова В.В., Голиков И.Н. Социально и профессионально состоятельная молодежь: востребованность, проблемы, перспективы // Теория и практика общественного развития. 2015. № 12. С. 67–70.
6. Голиков Н.А. Инклюзивное образование ... С. 240.
7. Голиков Н.А. Ребенок-инвалид ...

#### **References:**

Efremova, VV & Golikov, IN 2015, 'Socially and professionally wealthy youth: relevance, problems and prospects', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 12, pp. 67-70, (in Russian).

Golikov, NA 2009, 'Inclusive education: new approaches to the quality of life of children with special needs', *Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal*, no. 6, pp. 230-241, (in Russian).

Golikov, NA 2015, *A child with a disability: training, development, improvement. Children with special mission*, Rostov n / D, (in Russian).