

## **Индивидуальное сопровождение**

Молодые люди с инвалидностью, помимо отсутствия опыта работы, ограничены в своем социальном опыте, многие получают образование в интернатах или в рамках надомного обучения. В результате самостоятельно сейчас могут трудоустроиться не более 15% от общего числа людей с инвалидностью, остальным требуются специальные программы, предусматривающие учет особенностей каждого соискателя, а также возможность составления для каждого из них индивидуального плана поиска работы и персонального сопровождения в процессе поиска работы.

Специалисты «Перспективы» осознали неэффективность только информационно-консультационной поддержки и даже профессиональной и социально-психологической подготовки людей с инвалидностью к трудоустройству без дальнейшей индивидуальной работы по поиску подходящих мест работы. Так в практике работы организации появилось индивидуальное сопровождение – программа трудоустройства для людей с инвалидностью, подразумевающая индивидуальную работу куратора с клиентом по его трудоустройству и удержанию на рабочем месте. Такое сопровождение предусматривает прикрепление к каждому человеку с инвалидностью куратора (наставника), который обеспечивает ежедневные консультации по вопросам поиска работы, помощь в подборе подходящих вакансий, контроль, и, в случае необходимости, подготовку к собеседованиям, сопровождение на собеседования и т.д.

Подход, основанный на индивидуальном сопровождении человека с инвалидностью как при подготовке и процессе поиска подходящей работы, так и непосредственно на рабочем месте, является основой для решения проблем трудовой занятости людей с инвалидностью в ведущих европейских странах, США, Канаде и других. Только такие меры позволили серьезно улучшить ситуацию в данной области. Соответственно, эти страны имеют большой опыт в развитии программ сопровождения для людей с инвалидностью, и Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива», когда занялась вопросами трудоустройства людей с инвалидностью, не могла оставить без внимания столь широкий и успешный зарубежный опыт.

В программу индивидуального сопровождения при трудоустройстве попадают люди, которые до полугода состоят в нашей базе данных, кому регулярно предлагаются вакансии, но это не способствует их успеху в трудоустройстве. Иногда перед участием в программе ИТ молодые люди с инвалидностью участвуют в других программах трудоустройства, например, в конкурсе для студентов «Путь к карьере». Отметим, что все наши программы не автономные, а взаимодополняющие. Еще одним важным элементом отбора участников для программы индивидуального сопровождения является их высокая мотивация и желание активно участвовать во всех мероприятиях, которые рекомендует его куратор. Без этого успеха достичь невозможно.

### **О команде сотрудников по индивидуальному сопровождению**

Сложно найти специалиста, опытного в сфере трудоустройства людей с инвалидностью, так как этому нигде не учат. В РООИ «Перспектива» мы стараемся сами наращивать

профессионализм в этой области, давая возможность инициативным, но имеющим сомнения кадрам, сначала пройти стажировку, а впоследствии с помощью курирования новых сотрудников, посещения мастер-классов и тренингов, общения с HR крупных компаний, самостоятельного изучения тематики трудоустройства и инвалидности, нарастить уровень профессионализма. Также знания приходят с опытом, получаемым на рабочем месте. Основные критерии отбора работников:

- мотивация и желание работать в данной сфере;
- интерес к теме инвалидности и трудоустройства;
- коммуникабельность, гибкость мышления и умение работать в команде;
- личная активность, умение развивать новые направления;
- желание развиваться лично, развивая в целом данное направление и организацию.

Работа специалиста по трудоустройству людей с инвалидностью никоим образом не должна относиться к разряду медицинских профессий. Медицинские работники ориентированы на выявление возможностей человека с инвалидностью в области его здоровья, а этой информации недостаточно, чтобы решить проблемы человека с инвалидностью, связанные с определением его на рабочую должность. Куратор в том смысле, который мы вкладываем в это понятие, прежде всего, должен работать с социальными факторами, окружающими человека с инвалидностью, как в его повседневной жизни, так и на работе, и препятствующими его интеграции в трудовой процесс. А также использовать и развивать технологии, позволяющие компенсировать определённые ограничения человека с инвалидностью, с целью повышения эффективности его труда.

Куратор должен владеть всем комплексом знаний, связанных с инвалидностью, а не только с каким-либо одним сектором. Гораздо ближе к специфике работы специалиста по трудоустройству людей с инвалидностью сотрудники кадровых агентств. Они, заключив договор с конкретным лицом, подбирают ему подходящую работу с учётом его профессиональных и личных качеств. Этот процесс схож с тем, как должны трудоустраивать людей с инвалидностью.

Понятие «Job coach» сложно просто перевести на русский язык так, чтобы всем было понятно, что это такое, и, главное, какой в этом смысл. Расхожее понятие «агент по трудоустройству» в данном случае не отражает весь смысл. Скорее, роль такого человека близка к роли наставника, инструктора, тренера, советника. Job coaching – это процесс, а не разовое мероприятие. Это альянс между работником, работодателем и наставником, направленный на поиск решений и постоянные действия.

Профессия приобретает некоторый специфический смысл при работе с людьми с инвалидностью. В частности, такой куратор, наставник, необходим, когда инвалиду нужны специальные условия на работе, которые надо оценить и предоставить, когда человек испытывает трудности в овладении работой, сложности в выполнении повседневной работы. Философия такого подхода наставничества заключается в общении «один на один», в разработке конкретных действий по адаптации и обучению работника и работодателя, в

индивидуальном подходе к каждому. В такой работе наставнику необходимо действительно знать своего «клиента», необходимо оценивать те барьеры, которые не позволяют эффективно справляться с работой, понимать, какие события в прошлом могут являться причиной сегодняшних затруднений, какие способы выполнения работы и стратегии поведения в прошлом были неудачны для него.

Работая с человеком с инвалидностью, куратор должен помочь ему:

- оценить свои навыки, качества и интересы, необходимые для выполнения той или иной работы;
- найти подходящую работу, где эти навыки и качества будут наиболее востребованы и применимы;
- выявлять психологические механизмы проблем в трудоустройстве у соискателя (если таковые имеются) и работать над ними;
- мотивировать соискателя на дальнейший поиск работы при наличии неудач на пути к трудоустройству;
- оценить потребности в создании специальных условий на рабочем месте и создать эти условия;
- оценить все возможные задачи, которые необходимо будет выполнять на работе, и предложить различные пути их выполнения;
- получить или развить необходимые навыки и качества для более эффективной работы;
- эффективно взаимодействовать с коллегами по работе.

### **Соискатели, направляемые на программу по индивидуальному сопровождению.**

Программа индивидуального сопровождения предполагает серьезные временные затраты на одного соискателя, поэтому при ограниченных трудовых ресурсах следует очень ответственно подходить к процедуре отбора кандидатов на программу. Для этого эксперты РООИ «Перспектива» разработали перечень критериев, в соответствии с которым формируется список участников.

Наиболее важным параметром является мотивация соискателя на поиск работы. Под этим подразумевается готовность кандидата вовлекаться в процесс обучения: от создания резюме и отклика на вакансии до тренировки самопрезентации для прохождения собеседования. Ключевой девиз, который должны держать в уме соискатели, «поиск работы – это тоже работа». Не каждый готов тратить свое время и силы на поиск работы в интенсивном режиме, но вознаграждения за все усилия – навыки, которые помогут через год и даже через 5 лет трудоустроиться как с помощью, специалистов, так и самостоятельно.

Есть мотивированные и успешные соискатели, с образованием и опытом работы, пользующимся на рынке труда большой популярностью. Для таких людей специалисты по трудоустройству могут предложить готовые позиции из базы вакансий или даже предложить рекомендацию в Совет бизнеса по вопросам инвалидности. Таким образом, индивидуальное сопровождение здесь будет лишним и неэффективным. Однако есть соискатели без опыта работы или с образованием в непопулярной сфере (дизайн,

управление в ресторанном бизнесе и так далее). Появление подобных позиций в базе - редкое явление, поэтому претендующему на них человеку придется пассивно ждать подходящую вакансию (которая может и не появиться) или стать участником программы по индивидуальному сопровождению для активного поиска работы.

Нельзя сказать, что наличие определенной формы инвалидности в ста процентах случаев определяет необходимость участия кандидата в программе по индивидуальному сопровождению. Но все же соискатели с инвалидностью по слуху, например, имеющие необычную специальность, часто обращаются за помощью для общения с работодателями по телефону. Соискатели с инвалидностью по зрению, в свою очередь, могут обратиться за помощью для сопровождения до места работы. Можно смело сказать, что программа индивидуального сопровождения «Перспективы» расширяет спектр предоставляемых услуг и позволяет оказывать нуждающимся соискателям индивидуальную помощь и поддержку.

### **План ступенчатой работы по индивидуальному сопровождению**

Программа индивидуального сопровождения в организации для каждого клиента составляется на основе плана, который учитывает специфику ограничений и потребностей клиента, с учетом инвалидности и личностных качеств. Программа может в себя включать следующее:

- Профориентация. Составление программы поиска работы. Оказание помощи в поиске и подборе вакансий;
- Психологические консультации и коучинг для вскрытия причин, мешающих самореализации соискателя (в том числе через трудовую деятельность);
- Оказание юридической помощи, консультаций, разбор правовых аспектов при трудоустройстве;
- Индивидуальные консультации по написанию резюме, помощь в составлении резюме и его рассылке;
- Индивидуальные консультации и подготовка к ведению телефонных переговоров с потенциальным работодателем;
- Индивидуальные консультации и подготовка к прохождению собеседований, самопрезентации, ведению переговоров;
- Сопровождение на ярмарках вакансий, консультациях, собеседованиях, оказание помощи в подготовке документов;
- Оказание помощи в определении и устранении неудач, ошибок в процессе трудоустройства (если таковые имеются);
- Организация стажировок и профессионального обучения на рабочем месте (возможны бесплатные стажировки и учебные рабочие места);
- Оказание психологической помощи при трудоустройстве, в начале трудовой деятельности, при взаимодействии с новым коллективом;
- Поиск подходящих вакансий и подготовка работодателя к принятию соискателей с инвалидностью;

- Консультации для работодателей по созданию специальных условий труда, оформлению трудового договора, вхождению сотрудника с инвалидностью в коллектив и т.д.;
- На протяжении шести месяцев после трудоустройства проведение мониторинга трудовых достижений и ситуации на рабочем месте.

Работа по индивидуальному трудоустройству человека с инвалидностью строится в несколько этапов, начинается с первичного собеседования, затем каждому человеку составляют план карьерного развития.



### Составление плана по трудоустройству

Во время первой встречи специалисты «Перспективы» спрашивают соискателя о его ожиданиях от программы, какую бы помощь он хотел получить. На основе его слов составляется план по трудоустройству. Например, для неслышащих больше прорабатывается индивидуальная самопрезентация, а телефонные переговоры порой полностью ложатся на плечи специалиста по трудоустройству.

Часто бывает, что при знакомстве нельзя определить, какие аспекты при трудоустройстве нужно проработать. Например, кандидат может быть очень активным и открытым человеком, с приятной речью и красивой улыбкой. Но попадая на собеседование, он сразу меняется, особенно когда речь заходит об его инвалидности и связанных с этим ограничениях. Или наоборот, некоторые соискатели делают очень большой акцент на инвалидности, забывая о своих знаниях и способностях. Таким образом, план – это динамичная составляющая карьерного и личного развития соискателя. Он постоянно модифицируется и преобразовывается с учетом выявляющихся в процессе трудоустройства трудностей. Основная задача такого плана - это развитие качеств кандидата, ведущих к его успешному трудоустройству.

## **Профориентация.**

Иногда в «Перспективу» приходят соискатели, определившиеся с направлением поиска работы и четко знающие, чего они хотят в профессиональном плане. Но чаще молодые люди имеют мало социального и профессионального опыта, плохо представляют современный рынок труда и своё место на нем. Соответственно, им нужна большая помощь и поддержка в этом. Профориентация в основном проводится через собеседование, методом глубинного интервью. Кроме того, в числе сотрудников «Перспективы» есть психологи, которые могут провести профориентацию в ином ключе: с использованием специальных тестов и опросов.

Цель профориентации - определить, чего именно соискатель с инвалидностью хочет от своей будущей работы, что он умеет делать, и какие на это есть предложения у рынка труда. Наиболее сложная составляющая профориентации – выявление ожиданий. Для этого попросите письменно ответить на вопросы: «Чего я хочу от работы? Зачем мне работа?» Должно получиться не менее 10 пунктов. Сюда надо написать все: и карьерный рост, если он его интересует, и удаленность работы от дома, и коллектив будущих сотрудников, то есть постараться описать как можно более подробно будущую работу. На составление этого списка может быть потрачено 1-2 часа, и это поможет соискателю определить для себя – чего же он хочет. Для того, чтобы еще более четко обрисовать картину будущей работы, попросите его ответить для себя на следующие вопросы:

- В какой области и по какой специальности вы хотите работать?
- Есть ли у вас соответствующее образование и опыт работы? Или вы хотите начинать работать в новой для себя сфере деятельности?
- Нужно ли получить дополнительное образование для работы по данной специальности? (Курсы, повышение квалификации, дополнительное образование?)
- Сколько сотрудников примерно должно быть в коллективе, в котором вам будет комфортно работать?
- Какой график работы будет для вас наиболее удобен: полный или неполный рабочий день, свободный график? Допустимы ли сверхурочные, работа в выходные и праздничные дни?
- Является ли работа на дому обязательным условием, возможно ли часть работы делать на дому, или подходит работа исключительно вне дома?
- Сколько времени вы готовы тратить на дорогу на работу и с работы? Каким общественным транспортом вы готовы каждый день пользоваться? Если вы пользуетесь личным автомобилем, какие расходы вы планируете в этом случае?
- И, наконец, один из главных вопросов – какая заработная плата будет для вас приемлема?

Пусть соискатель письменно ответит на вопросы – это очень поможет расставить приоритеты в поиске работы. Например, может оказаться, что свободный или гибкий график работы – важнее всего, и тогда работу строго по графику в офисе не стоит рассматривать.

При выборе будущего места работы необходимо учесть и объективно оценить ограничения, связанные с инвалидностью. Например, если человек передвигается на

инвалидной коляске, и у него нет личного автомобиля – то, наверное, ему будет трудно каждый день добираться до места работы на другом конце города, и возможным выходом в данном случае могла бы стать работа со свободным графиком занятости или возможность трудиться на дому. Или, если человеку вследствие инвалидности трудно разговаривать, то ему вряд ли подойдет работа, связанная с общением по телефону.

### **Психологические консультации и коучинг.**

Соискатель может знать, какие вакансии есть на рынке труда, и что он этому рынку может предложить. В то же время при трудоустройстве будет стоять невидимая преграда, причину и назначение которой никто не знает. Кандидат может ходить на собеседования, имея прекрасное резюме и образование, но предложение о работе не получать. В таком случае имеет смысл направить его к психологу для проработки личностных проблем или на коучинг для динамичного решения поставленных задач.

Психологические консультации и коучинг призваны помочь человеку с инвалидностью двигаться вперед к социализации. Далеко не все соискатели нуждаются в таком виде помощи, но нуждающиеся без данного направления программы индивидуального сопровождения обойтись не смогут. Если профориентация фокусируется на выборе соискателем своего профессионального будущего, то коучинг, например, работает больше над развитием человека для дальнейшей карьеры. Психологические консультации, в свою очередь, призваны помочь человеку осознать глубоколежащие преграды, которые мешают двигаться вперед. Это подразумевает проведение консультаций на протяжении нескольких месяцев, которые могут идти параллельно с работой других специалистов по трудоустройству.

### **Где искать работу?**

Вариант поиска работы во многом зависит от вакансии. Например, все, что связано с информационными технологиями, логично искать в Интернете. Вакансии в сфере образования можно найти, обращаясь непосредственно к работодателю в школе, так как их не найдешь на интернет-сайтах. Если необходима работа рядом с домом, то стоит провести мониторинг, какие организации есть рядом, в какие из них можно попасть на работу.

### **Основные варианты поиска работы:**

- Прямое обращение на предприятия и в организации лично или по телефону, рассылка резюме.
- Интернет-ресурсы.
- Использование средств массовой информации, таких как газеты, объявления по радио, бегущая строка или объявления на ТВ.
- Использование банка вакансий службы занятости.
- Широкий круг знакомых, друзей, родственников, бывших сослуживцев, соседей и т.д.
- Посещение ярмарок вакансий.

Чаще всего соискатели предпочитают осуществлять поиск вакансий через средства массовой информации: газеты, журналы и, разумеется, интернет-ресурсы. На сегодняшний день существует очень много печатных изданий и специальных сайтов, посвященных поиску работы. Казалось бы, они дают исчерпывающую информацию о вакантных должностях и помогают отыскать немало интересных предложений. При грамотном подходе соискателя, его настойчивости и активности поиск вакансий через открытые источники может оказаться вполне эффективным и позволит со временем добиться желаемого результата

### **Резюме и методы рассылки**

Резюме может быть заполнено самим соискателем, а затем специалист его поправляет, устранив ошибки. Очень часто соискателям даются образцы наиболее грамотных резюме или, в отдельных случаях (например, большая неграмотность соискателя рабочих специальностей), полностью формируется специалистом. Любое резюме формируется под конкретную вакансию. В зависимости от этого надо выделять наиболее важный опыт соискателя и вокруг него строить резюме.

### **Телефонные переговоры**

Телефонные звонки работодателю – самый эффективный способ добиться приглашения на собеседование.

Существуют варианты, когда после предварительной подготовки соискатель звонит самостоятельно, под присмотром своего куратора, и после получает от куратора обратную связь. Если по причине инвалидности (вследствие ограничений по слуху или трудностей в речи из-за детского церебрального паралича и т.п.) соискатель не может лично разговаривать по телефону, то за него это может сделать специалист, занимающийся вопросами его трудоустройства. Если вакансия не связана с общением по телефону, и сложившаяся ситуация будет представлена правильно, то работодатель отнесется к этому с пониманием.

Впрочем, нередко специалист и сам ищет вакансии для конкретного клиента, даже если у него нет ограничений по слуху или речи. Здесь важно правильно объяснить работодателю ситуацию, почему звонит не сам соискатель, а кто-то за него. Обычно мы представляемся агентством по трудоустройству «Перспектива». Сейчас на рынке труда много различных кадровых агентств и агентств по трудоустройству, и работодатели очень спокойно воспринимают такие слова.

Также можно звонить по телефону по поводу выставленных в открытых источниках вакансий, чтобы узнать, нет ли в компании каких-либо вакансий вообще. Можно позвонить несколько раз за то время, пока ожидается ответ на резюме - так результат можно получить быстрее и будет возможность перейти к следующим шагам в трудоустройстве. Подход к разговору по телефону может и должен быть гибким – даже если вакансия уже занята, необходимо спросить о других возможностях. Телефонные переговоры - это хороший шанс подать соискателю себя в выгодном свете и обратить внимание работодателя на свое резюме.



Прежде, чем звонить, нужно тщательно подготовиться к разговору. Работодатель не ожидает звонка, и есть возможность взять инициативу в свои руки, самому вести разговор. Цель звонка – заинтересовать работодателя, вызвать у него желание встретиться с соискателем. Ниже представлены несколько советов, которые помогут при разговоре.

Перед тем, как позвонить, необходимо иметь перед собой:

- название фирмы и информацию о её деятельности на рынке труда;
- имя человека, с которым хотите разговаривать, или название отдела, например, отдел кадров;
- название вакансии, которой заинтересовались;
- все вопросы, которые хотите задать;
- резюме кандидата, как памятку.

Нужно иметь наготове ручку и бумагу, если потребуется что-либо записать. Необходимо заранее подумать о том, что возможно предложить работодателю, и быть готовым ответить на вопросы о кандидате, организации и о том, почему звонит специалист по трудоустройству, а не соискатель напрямую.

Информацию об инвалидности соискателя лучше оставить на конец разговора. В первую очередь предлагается сотрудник, раскрываются его профессиональные качества и лишь потом можно упомянуть, что у него есть некоторые особенности, связанные с инвалидностью. Сразу же надо предложить решение возможных проблем, и, скорее всего, если соискатель подходит как сотрудник, то наличие у него инвалидности не станет поводом для отказа.

### **Собеседование.**

Собеседование в рамках индивидуального сопровождения может проходить по двум сценариям. Первый - это подготовка соискателя с инвалидностью и дальнейшее самостоятельное прохождение собеседования. Вам нужно подготовить своего соискателя ко всем аспектам собеседования.

Готовясь к собеседованию, очень важно провести предварительное знакомство с организацией, в которую хочет трудоустроиться соискатель. Это даст соискателю возможность чувствовать себя уверенно во время встречи и подготовить конкретные вопросы к работодателю. Если это крупная организация, надо познакомиться с её продукцией или услугами. Наверняка попадутся на глаза рекламные проспекты или статьи об этой организации. Информацию о небольшой организации можно получить, побеседовав с людьми, которые работали или работают в ней.

Если известно, что интервью запланировано в недоступном для соискателя месте, можно попросить работодателя перенести его в другое здание. Если такой информации нет - можно позвонить заранее и узнать о наличии на автомобильной стоянке мест для инвалидов, о наличии лифта в здании. Не нужно откладывать выяснение подобных вопросов до момента проведения интервью! Узнать лучше заранее и подготовиться соответствующим образом. Подобный подход в любом случае покажет потенциальному

работодателю, что соискатель с инвалидностью и специалист по трудоустройству в состоянии эффективно решать подобные проблемы.

Важно объяснить соискателю, что нельзя опаздывать на собеседование, это будет характеризовать его в глазах работодателя как необязательного человека с грузом проблем. Поэтому необходимо заранее уточнить местоположение организации и продумать маршрут следования. Если соискатель прибудет в назначенное место за 7-10 минут до встречи, то у него будет возможность собраться с мыслями и освоиться в окружающей обстановке. Обязательно пусть принесет с собой ручку, блокнот и копию своего резюме.

Куратор помогает соискателю научиться справляться с волнением, прежде чем войти в кабинет. Лучший способ - на время переключить свое внимание на какой-нибудь посторонний предмет или закрыть глаза и подумать о чем-нибудь приятном. А можно просто сделать несколько глубоких вдохов и медленных выдохов.

Специалист по трудоустройству репетирует с соискателем вербальное и невербальное поведение на собеседовании, составляет примерный сценарий и рекомендации по собеседованию.

Лучшим способом не растеряться во время интервью, например, при ответах на трудные вопросы работодателя, будет заранее подготовиться к трудным вопросам. Можно составить для соискателя список наиболее сложных для него вопросов, которые, вероятно, зададут ему во время интервью, и вместе с куратором сформулировать достойные и четкие ответы. Обязательно нужно проговаривать ответы вслух. *К примеру, вопрос: "Почему в вашем стаже есть перерыв в два года?" дает возможность говорить о том, что он делал, а не о том, что не делал в это время. Можно подумать о важных качествах, приобретенных соискателем за этот срок. Говоря об инвалидности, можно указать, как удавалось с успехом преодолевать сложности и выходить победителем из трудных ситуаций.*

Второй сценарий собеседования - это участие специалиста по трудоустройству в самом собеседовании. Здесь важно, что не специалист представляет соискателя с инвалидностью, а человек представляет себя сам. Задача специалиста - просто наблюдать, а потом дать обратную связь и вместе с соискателем разобрать допущенные ошибки.

Лишь в редких случаях, и, если уже до собеседования специалист имеет хороший контакт с работодателем или HR-специалистом, имеет смысл проходить собеседование с поддержкой специалиста. Это оправдано, если работодатель испытывает неудобство и не знает, как задать те или иные вопросы, касающиеся исполнения служебных обязанностей соискателем с инвалидностью. Это может быть оправдано при общении со слабослышащим или неслышащим соискателем (задавать вопросы лучше письменно, не все читают по губам), но также это может быть ситуация, связанная с неловкостью и боязнью обидеть некорректным вопросом (основа этого - отсутствие информированности и опыта общения с людьми с инвалидностью). А некоторые вещи потенциальным работодателям вовсе могут не прийти в голову. Например, есть масса людей, которые искренне удивляются, что человек на инвалидной коляске может

самостоятельно водить автомобиль. Хуже всего то, что все эти не проясненные вопросы, связанные с инвалидностью, в конце концов могут привести к отказу со стороны работодателя. Любая неизвестность и недосказанность настораживает и отпугивает, особенно в делах, касающихся бизнеса. Поэтому в этом вопросе есть возможность взять инициативу в свои руки и быть готовым предложить решения по всем возможным проблемам и трудностям. Конечно, лучше, если это сделает сам соискатель, и мы стараемся его подготовить к этому, но иногда и он может растеряться. Тогда может быть уместна помощь специалиста.

Работодатель может отказать соискателю в трудоустройстве, потому что не знает многих нюансов, связанных с трудом людей с инвалидностью, или же если он подвержен общепринятым стереотипам. Будет вполне уместно, если кандидат или специалист сам задаст вопрос о том, нет ли у работодателя или сотрудника кадровой службы каких-либо опасений, связанных с инвалидностью кандидата.

### **Адаптация на рабочем месте.**

Важной составляющей успешного трудоустройства является адаптация на рабочем месте. Как показывает опыт, очень большое количество людей с инвалидностью увольняются в первые месяцы после трудоустройства. Поэтому, если просто трудоустроить людей с инвалидностью и надеяться на лучшее, на то, что у них все само собой сложится на рабочем месте, значит заранее обрекать себя на неудачи.

Важным компонентом является подготовка коллектива к включению в него сотрудника с инвалидностью. Многие не знают правил этикета и коммуникации с такими работниками, а незнание порождает боязнь и отчужденность, что может привести к тому, что сотрудник с инвалидностью будет чувствовать себя одиноко на рабочем месте, не сможет найти контакт с руководством и в конце концов уйдет с этой работы.

РООИ «Перспектива» перед приходом сотрудников с инвалидностью проводит ряд тренингов или его встреч с будущими коллегами, рассказывает о вопросах инвалидности, принятой и корректной терминологии и этикете.

Обучение на рабочем месте - тоже очень важная составляющая процесса адаптации, но это требуется в основном людям с особенностями интеллектуального развития, хотя иногда требуется обучение и соискателям с физической инвалидностью - у «Перспективы» был такой опыт и с незрячими людьми, и с людьми с инвалидностью по слуху.

В завершение отметим, что по опыту «Перспективы», необходимо проводить мониторинг ситуации на рабочем месте до 6 месяцев после трудоустройства. Такой мониторинг можно осуществлять двумя путями. Первый - через общение с самим трудоустроенным человеком с инвалидностью, а второй - через общение с его руководством и коллегами. Если есть возможности и договоренности с компанией, то желательно периодически посещать рабочее место. Задача такого мониторинга - заранее увидеть возможные проблемы, которые возникают на рабочем месте трудоустроенного человека с инвалидностью, и принять соответствующие меры, а значит, и предотвратить его уход или увольнение.

## **Подведение итогов.**

Процесс трудоустройства человека с инвалидностью во многом схож с трудоустройством клиента без инвалидности, но существует своя специфика, связанная, прежде всего, с социальными проблемами и стереотипным отношением со стороны общества и в частности, работодателей к возможностям людей с инвалидностью. Людям с инвалидностью гораздо труднее найти своё место на рынке труда, и это является следствием психологических и средовых барьеров на их пути к трудоустройству. Куратор должен уметь преодолевать подобные предрассудки, а также подготовить своего клиента к первоначальному беспокойству работодателя и будущих коллег по поводу его личных и профессиональных качеств. Устранить средовые барьеры возможно, только изменяя социальные возможности человека с инвалидностью, применяя новые технологии в обустройстве рабочих мест и адаптируя окружающую среду под потребности людей с инвалидностью.

Другим важным аспектом в работе специалиста по трудоустройству людей с инвалидностью является реализация им программы обучения своего клиента. Обучение предполагает не только профессиональную и психологическую подготовку человека с инвалидностью к трудоустройству, но и дальнейшую помощь непосредственно на рабочем месте. Это может потребоваться, если у сотрудника возникли трудности, чаще всего социального характера, в выполнении какой-либо текущей работы или в выполнении части служебных обязанностей. Здесь важно правильно оценить ситуацию и направить свои усилия на устранение непосредственно тех барьеров, которые мешают сотруднику с инвалидностью эффективно справляться со своей работой. Причинами подобных затруднений могут быть как объективные физические ограничения человека с инвалидностью, так и психологические комплексы, которые являются следствием негативного социального опыта и недостатка профессиональных знаний и навыков. Куратор использует индивидуальную работу со своим клиентом и разрабатывает план конкретных действий по его адаптации к служебным обязанностям и обучению на рабочем месте. Это может повлиять на сложившуюся ситуацию и предотвратить вероятное увольнение человека с инвалидностью.

Для того чтобы отслеживать возникновение подобных трудностей у человека с инвалидностью после трудоустройства, необходима система мониторинга и наблюдение за его работой с постоянной оценкой эффективности. Это также может являться одной из задач специалиста по трудоустройству людей с инвалидностью. Он оценивает способности человека с инвалидностью к выполнению тех или иных рабочих задач и предлагает различные пути решения, если возникли проблемы. Решения эти могут заключаться как в системе дополнительной профессиональной и психологической подготовки людей с инвалидностью непосредственно на рабочем месте, так и в перераспределении служебных обязанностей, если сотрудник с инвалидностью не может справиться с возложенными на него функциями.

Если всю изложенную информацию обобщить, то обязанности специалиста по трудоустройству людей с инвалидностью будут выглядеть следующим образом:

- Помочь человеку с инвалидностью оценить свои способности, навыки, качества и интересы, необходимые для выполнения той или иной работы.
- Преодолеть психологические преграды соискателя для дальнейшего трудоустройства.
- Подобрать подходящую работу, где эти способности, навыки и качества будут наиболее востребованы и применимы.
- Оценить потребности в создании специальных условий на рабочем месте и способствовать созданию этих условий.
- Оценить все возможные задачи (должностные обязанности), которые человеку с инвалидностью необходимо выполнять на данной работе и предложить различные пути их достижения.
- Обучить своего клиента необходимым навыкам для эффективного выполнения работы.
- Помочь человеку с инвалидностью эффективно взаимодействовать с коллегами по работе.
- Предоставить сотруднику с инвалидностью необходимую помощь и поддержку, содействовать в решении возникающих в процессе работы проблем.

Описанная на базе РООИ «Перспектива» программа показала свою эффективность. Индивидуальный подход с учетом особенностей каждого человека с инвалидностью и сопровождение таких соискателей как в процессе трудоустройства, так и непосредственно на рабочем месте, способны обеспечить реальное решение проблемы трудовой занятости людей с инвалидностью.