

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>2</b>
<b>ЛЕТНИЕ СТАЖИРОВКИ В STAFFWELL</b>	<b>2</b>
<b>СТАЖИРОВКИ В КОМПАНИИ СИМЕНС</b>	<b>3</b>
<b>SAP: СПРАВЕДЛИВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ</b>	<b>6</b>
<b>РАЗВИТИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В КОМПАНИЯХ VIVAKI, «АТЛАС КОПКО» И SUMMINS</b>	<b>8</b>
<b>ТРЕНИНГИ ПО ПОНИМАНИЮ ИНВАЛИДНОСТИ ОТ РООИ «ПЕРСПЕКТИВА»</b>	<b>11</b>
<b>КПМГ НАГРАДИЛА КОМАНДУ-ПОБЕДИТЕЛЯ КОНКУРСА ENACTUS СТАЖИРОВКОЙ В РООИ «ПЕРСПЕКТИВА»</b>	<b>12</b>
<b>ВСТРЕЧА ЛИДЕРСКОГО СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА</b>	<b>14</b>
<b>28 НОЯБРЯ ПРОШЕЛ ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ В РОССИЙСКО-ГЕРМАНСКОЙ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ПАЛАТЕ В МОСКВЕ</b>	<b>15</b>
<b>28 НОЯБРЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ЦЕНТРЕ «ГАРАЖ» ПРОШЕЛ КРУГЛЫЙ СТОЛ, ОРГАНИЗОВАННЫЙ «САМСУНГ ЭЛЕКТРОНИКС РУС КОМПАНИИ»: «ЭФФЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ. ПРИМЕРЫ УСПЕШНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ»</b>	<b>15</b>
<b>ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ КОНКУРСА «ПУТЬ К КАРЬЕРЕ»</b>	<b>16</b>
<b>РООИ «ПЕРСПЕКТИВА» ПРИ ПОДДЕРЖКЕ КОМПАНИИ СІТІ НАЧАЛА ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ»</b>	<b>19</b>
<b>СОВЕТ БИЗНЕСА ПО ВОПРОСАМ ИНВАЛИДНОСТИ ШАГАЕТ В НИЖНИЙ НОВГОРОД</b>	<b>21</b>
<b>ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОТРУДНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ Результаты он-лайн опроса HeadHunter</b>	<b>22</b>



## ВВЕДЕНИЕ

Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ) продолжает вести активную деятельность.

В Москве во второй половине 2013 года организовывались стажировки для молодых специалистов с инвалидностью, прошло много тренингов в компаниях по вопросам найма сотрудников с инвалидностью и адаптации услуг для клиентов с инвалидностью.

Также у Совета бизнеса по вопросам инвалидности появились планы по проведению мероприятий в регионах. Это вызвано тем, что у большинства компаний, участников СБВИ, имеются свои представительства в других городах, и эти компании заинтересованы в реализации местных программ, связанных с трудоустройством людей с инвалидностью. При поддержке компании

Citi–Россия уже начал большой долгосрочный проект в Рязани, а в Нижнем Новгороде проведена встреча ряда компаний с представителями местных общественных организаций.

Стартовал традиционный для СБВИ ежегодный, уже седьмой по счету, конкурс для студентов с инвалидностью «Путь к карьере». Сейчас идут активный отбор участников и подготовка программы их обучения, предваряющего финал конкурса. Отметим, что большинство участников конкурса 2013 года уже успешно трудятся в крупных международных компаниях.

Впереди много новых дел и традиционных мероприятий Совета бизнеса по вопросам инвалидности – мы будем рады новым партнерам и интересу к нашей деятельности.

## ЛЕТНИЕ СТАЖИРОВКИ В STAFFWELL

**15 июля 2013 г. в Staffwell стартовала программа летней стажировки, которую компания ежегодно проводит для студентов и молодых специалистов без опыта работы в рекрутменте.**

В этом году по инициативе Staffwell к участию в программе были приглашены трое молодых людей с инвалидностью. Все – талантливые и перспективные студенты ведущих московских вузов.

По результатам конкурсного отбора из нескольких десятков претендентов было выбрано трое ребят, наиболее активных, мотивированных на успех, нацеленных на профессиональный рост и продемонстрировавших в ходе интервью свое желание развивать карьеру в области HR. В июле они присоеди-

нились к команде консультантов Staffwell в качестве ресечеров (Researchers).

Программа стажировки, которая продлилась до конца августа, состояла из теоретической и практической подготовки. В начале стажировки её участники прошли тренинг по основным техникам подбора, а затем старались применить полученные знания о management selection и executive search на практике. В обязанности ресечеров входил поиск кандидатов для нефтегазового, IT и FMCG секторов (в зависимости от вузовской специализации каждого из стажеров). Самые результативные стажеры получили шанс присоединиться к команде Staffwell на постоянной основе в качестве младших консультантов. По окончании стажировки все участники получили сертификат.



«Студентам полезно побывать в профессиональной среде, пообщаться со специалистами, изучить опыт изнутри компании. Это ценно для всех молодых людей, а для студентов с инвалидностью особенно. Важно окунуться в среду профессионалов, задать все вопросы, увидеть, как организована работа. У стажеров появятся новые знакомые, которые смогут дать им советы и помочь в освоении профессии. Для кого-то это станет возможностью остаться работать в компании. Для компании Staffwell это также важный шаг. Компания готовится для приема стажеров – создает условия для обучения студентов с инвалидностью. Это станет ценным опытом для нее», – поделилась **Денис Роза**, директор РООИ «Перспектива».

«Ребята работали с нами почти 2 месяца, подбирая кандидатов для нефтегазового, IT и FMCG секторов. Благодаря их работе некоторые кандидаты дошли до финальной стадии прохождения интервью с клиентами», – рассказала **Елена Сидоренко**, операционный директор Staffwell.



На фото Елена Сидоренко с участниками стажировки Воробьевой Надеждой, Абдулаевым Аскером и Гавриловым Артемом.

## СТАЖИРОВКИ В КОМПАНИИ СИМЕНС



**Боровикова Виктория**,  
директор по развитию бизнеса компании Сименс

С 2013 года компания «Сименс» начала сотрудничество с РООИ «Перспектива». В рамках этого сотрудничества мы проводим дни открытых дверей и профессиональной ориентации для студентов, предоставляем им возможность участвовать в курсе лекций, устраиваемых «Сименс» для широкой аудитории, участвуем в Совете Бизнеса по делам



инвалидности, а также организуем практику для студентов и молодых специалистов с ограниченными физическими возможностями.

Программа практики для студентов и молодых специалистов с ограниченными физическими возможностями действует с лета 2013 года. Она осуществляется исключительно на добровольных началах сотрудниками компании.

Задача программы – дать возможность студентам и молодым специалистам окунуться в корпоративный мир, посмотреть на жизнь с другой стороны, попробовать себя в новом амплуа, получить опыт и уверенность в себе, которые в дальнейшем помогут им адаптироваться в обществе и быть его полноправными членами.

«Сименс» работает в России уже на протяжении 160 лет. В компании большое внимание уделяется развитию социальных инициатив. Поэтому сегодня, как и на протяжении всей своей истории, «Сименс» продолжает инвестировать в культуру, науку, образование в России. В этих сферах компания активно поддерживает целый ряд социальных программ, реализует множество собственных и совместных спонсорских проектов, а также ведет широкую благотворительную деятельность.

Ввиду отсутствия в нашей стране инклюзивного образования ребенок с детства отделен от социума и пребывает «в своем мире», мире других детей с инвалидностью и медицинских проблем. Все это формирует психи-

ку определенным образом и вынуждает детей, подростков и взрослых с инвалидностью оставаться в замкнутом пространстве людей с ограниченными физическими возможностями. Такие люди заранее запрограммированы на отказ, неудачу: боятся, что их не возьмут, не примут в коллективе, что им будет сложно добираться до работы и т.д.

Нам хотелось бы верить, что в рамках проекта предоставления практики студентам мы способствуем изменению негативного отношения, преодолению стереотипов и психологических барьеров, существующих в обществе по отношению к людям с ограниченными возможностями. По крайней мере, преодолеваем мы их среди коллег, сотрудников «Сименс», которых в одном только Московском офисе более 1 500 человек.

Опыт РООИ «Перспектива» показал, что в деле трудоустройства людей с инвалидностью одной информационной поддержки мало. Нужен серьезный процесс сопровождения таких людей на рынке труда, консультирование работодателя, создание условий для вхождения в коллектив и т.д. Поэтому «Перспектива» консультирует и предварительно отбирает ребят, предлагает их резюме нам на рассмотрение. «Сименс» со своей стороны организует семинары с будущими коллегами и руководителями практикантов перед их выходом на работу. Семинары проводятся в сотрудничестве со специалистами «Перспективы», которые раскрывают психологические основы взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями, проводят ролевые игры и отвечают на вопросы потенциальных коллег студентов.

На сегодняшний день в компании «Сименс» прошли практику четыре студента:

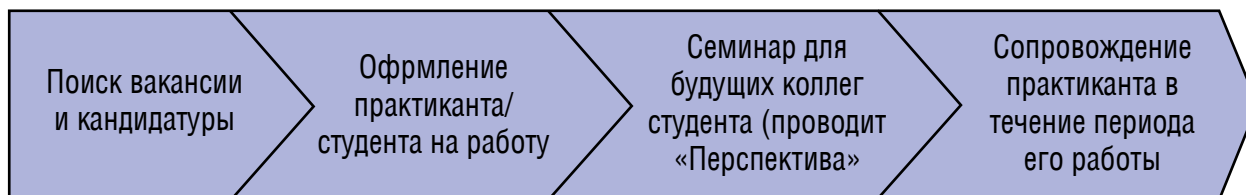
- Наталья Федорова (27 лет, закончила в 2013 г. МГТУ им. Баумана; работала с 01.08.2013 по 31.09.2013 в отделе ИТ сектора «Индустрия» в проекте «Industry Mall»);
- Павел Новиков (25 лет, студент 5-го курса МГТУ им. Баумана; работал с 01.08.2013 по 31.08.2013 и с 16.09.2013 по 15.10.2013 в секторе «Индустрия» в проекте «Актуализация базы данных MEDAPS»);
- Александр Сологуб (30 лет, студент 5-го курса МГТУ им. Баумана; работал с 01.08.2013 по 31.10.2013 в дивизионе «Интеллектуальные Сети» в проекте лицензирования оборудования);
- Валентин Сысоев (24 года, студент 5-го курса МГТУ им. Баумана; работал с 18.12.2013 по 31.12.2013 в департаменте «Распределение Энергии» в проектах «Авиагородок» и «Телеком-Сити», помогая готовить проектную документацию.

2014 год начался очень удачно практикой Георгия Захарова в Юридическом департаменте.

Процесс организации практики схематично изображен на Рис. 1:

Рисунок 1.

### ПРОЦЕСС



Результат, который компания видит, изображен на Рис. 2:

Рисунок 2.

### РЕЗУЛЬТАТ

Для студентов:

- Помощь в профеммиональной ориентации;
- Расширение кругозора;
- Ознакомление с работой глобальной компании;
- Помощь в социализации, налаживание контактов.

Для сотрудников:

- Снятие барьеров и мифов;
- Развитие толерантного отношения;
- Развитие в компании культуры принятия и необходимости инклюзивного трудоустройства.



На фото участники стажировки в Сименс Павел Новиков, Федорова Наталья и Александр Сологуб



Организации практики для студентов и молодых специалистов с ограниченными физическими возможностями является первой ступенью в реализации задачи инклюзивного трудоустройства. Конечной целью компании «Сименс» является именно полноценное инклюзивное трудоустройство, тем более что и условия труда, и политики компании, и Московский офис соответствуют мировым стандартам и позволяют сотрудникам с любыми физическими ограничениями полноценно трудиться.

Отсутствие в России инклюзивного образования также формирует определенным

образом психику и мировоззрение людей без физических ограничений. Это порой проявляется в избегании этой стороны жизни, «боязни» брать на работу или сотрудничать с людьми с физическими ограничениями, не говоря уже об организации работодателем полноценной программы по инклюзивному трудоустройству.

Поэтому мы в компании «Сименс» решили идти мелкими, но верными шажками, когда мы постепенно формируем среду доверия, уважения и взаимопомощи, снимая барьеры с обеих сторон и давая друг другу силы преодолеть себя и свои стереотипы.

Подробнее о компании «Сименс» можно узнать по ссылке:

<http://www.siemens.com/answers/ru/ru/>

Контакт автора статьи: [Victoria.Borovikova@siemens.com](mailto:Victoria.Borovikova@siemens.com)

## SAP: СПРАВЕДЛИВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ



***Опытом делится старший менеджер по развитию бизнеса SAP Жанна Жирнова:***

В апреле мы написали партнерам SAP об открытии нового проекта, цель которого — помочь реализоваться людям с инвалидностью. В каком-то смысле мы за этих людей поручились — подчеркнули, что они обладают рядом ценных достоинств: они лояльны к компании, добросовестны, усидчивы, заинтересованы в работе и поэтому могут стать хорошими кандидатами и успешными сотрудниками. И, возможно, наши партнеры могли бы заинтересоваться такими соискателями?

Вопрос этот мы задали и стали ждать ответа. На нашу идею откликнулись 8 компаний — они прислали списки открытых вакансий и требования к соискателям. Кандидатов мы искали в Интернете, по знакомым, подключили несколько благотворительных организаций и Региональную общественную организацию инвалидов «Перспектива». Я провела 50 собеседований, по результатам которых было выбрано 20 кандидатов для встреч с потенциальными работодателями. На собеседование к партнерам было приглашено 8 кандидатов. В результате двое наших соискателей были приглашены на стажировку в компании «Альпе Консалтинг» и «Норбит», а один из соискателей в октябре начал работу в нашем подразделении AGS. Мы очень хотим, чтобы проект продолжался и в ближайшее время намерены снова обратиться к нашим партнерам — на этот раз, рассказав результаты нашего пилотного проекта и пригласив их для участия во второй волне этого проекта. Мы рассчитываем, что на этот раз нас поддержит большее количество партнеров. Чтобы помочь партнерам лучше адаптироваться в общении с людьми с

ограниченными возможностями, мы решили организовать тренинги для тех, кто будет работать и общаться с нашими кандидатами, тренинги по пониманию инвалидности проводит РООИ «Перспектива».

Для кандидатов с инвалидностью SAP предложит курсы по введению в программирование на языке АБАП. Провести такие курсы для слабослышащих согласились специалисты из Учебного центра МГТУ им. Н.Э. Баумана, имеющие большой опыт работы с неслышащими и слабослышащими студентами. Благодаря инициативной группе Университетский Альянс у SAP есть ряд начинаний для студентов с ограниченными возможностями в МГГЭИ, которые в дальнейшем помогут студентам успешно участвовать в нашей программе трудоустройства.



Наши подопечные — пример упорства, трудолюбия, желания реализовать себя и приносить пользу в полную меру своих сил. Таким людям хочется помочь еще больше, их энергия заразительна!

SAP приглашает присоединиться к проекту и поделиться частичкой своих знаний и творческого подхода. Что можно сделать? Например, взять шефство над студентом с инвалидностью, помочь в организации тренингов, придумывать задачи для обучения и практики. Но этим ведь можно и не ограничиваться — любые ваши идеи и инициативы мы готовы принять и обсудить. Вместе мы сможем помочь многим талантливым людям расширить рамки своих возможностей, которые только по стечению обстоятельств сейчас оказались ограниченными».

### **Павел Новиков, новый сотрудник SAP, участник конкурса «Путь к карьере» 2013 года.**

*Павел Новиков, студент МГТУ им. Н. Э. Баумана, имеет инвалидность по слуху, общается по телефону с помощью стриммера и наушников. В мае 2012 года посетил Первую городскую ярмарку вакансий для студентов и выпускников с инвалидностью, организованную РООИ «Перспектива». Будучи в институте профоргком, решил принять участие в Лидерском студенческом совете для представления интересов студентов. За это время Павел посетил почти все экскурсии и дни открытых дверей в компаниях Совета бизнеса по вопросам инвалидности. В 2013 году, чтобы на личном примере показать студентам, как важно проявлять свою активность, стал участником конкурса «Путь к карьере» и параллельно вел блог участника конкурса, где описывал свои впечатления от всех мероприятий и тренингов по карьерному развитию, которые посетил.*

*На финале конкурса «Путь к карьере» кандидатурой Павла заинтересовались многие работодатели ему было предложено несколько стажировок, и вакансия в компании SAP. В итоге, Павел прошел стажировку в компании Сименс, а через некоторое время вышел на работу консультантом в компанию SAP.*

## РАЗВИТИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В КОМПАНИЯХ VIVAKI, «АТЛАС КОПКО» И SUMMINS

Компании-участники Совета бизнеса по вопросам инвалидности продолжают активно трудоустраивать людей с инвалидностью. Сегодня мы расскажем о трех таких компаниях, в которые при содействии специалистов «Перспективы» в 2013 году были трудоустроены несколько сотрудников с инвалидностью. Отметим, что компании «Атлас Копко» и Summins стали нанимать людей с инвалидностью совсем недавно, но уже достигли значительных успехов, в то время как компания VivaKi является уже одним из флагманов в реализации программы трудоустройства сотрудников с инвалидностью.



**Алексеева Анна**, выпускница факультета экономики труда Московского государственного гуманитарно-экономического института (МГГЭИ), имеет инвалидность ДЦП. После окончания вуза она обратилась в РООИ «Перспектива» за помощью в трудоустройстве, и ей была предложена программа индивидуального сопровождения при трудоустройстве. Анна под руководством специалиста рассылала свое резюме, также ее кандидатура была предложена в компании Совета бизнеса по вопросам инвалидности. Анна после прохождения тестирования на позицию ассистента менеджера по размещению рекламы на ТВ получила приглашение на собеседование, которое прошло успешно, и в результате получила работу в компании VivaKi.



**Татьяна Васильева**, руководитель группы по размещению рекламы на ТВ компании VivaKi: «Инвалидность бывает разной. Многие люди с инвалидностью имеют больше жизненной силы, выносливости и больше умеют ценить то, что имеют, по сравнению с людьми без инвалидности. Я рада, что Аня Алексеева работает именно у нас. Человек она ответственный, внимательный, трудолюбивый, терпеливый и неконфликтный. Она готова обучаться, вникает во все тонкости процесса. Надеюсь, Ане также нравится у нас, и она продолжит сотрудничество с нами».



**Давыдов Дмитрий**, выпускник МГТУ им. Баумана, имеет инвалидность по слуху. Участвовал в ознакомительной экскурсии по компании «Атлас Копко», которую



организовала Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива». На экскурсии Дмитрий узнал более подробно о деятельности всех отделов компании и оставил свою заявку на стажировку сотрудникам отдела по работе с персоналом. В скором времени Дмитрий был приглашен в компанию на собеседование, по итогам которого ему была предложена летняя стажировка. Благодаря стажировке Дмитрий лучше узнал процессы работы внутри компании, положительно зарекомендовал себя на рабочем месте и получил должность Ассистента по коммуникациям.



**Марина Хромова**, менеджер по персоналу Отделения компрессорного оборудования ЗАО «Атлас Копко»: «Оба сотрудника успешно справляются со своими обязанностями, мы довольны качеством их работы. Они быстро адаптировались в коллективе и эффективно работают. Мы продолжаем сотрудничество с РООИ «Перспектива»».

**Федорова Оксана** получила высшее экономическое образование по специальности бухгалтер, имеет инвалидность в связи с травмой опорно-двигательного аппарата. На международной выставке «Интеграция. Жизнь. Общество» она познакомилась с представителями РООИ «Перспектива» и обратилась за помощью в трудоустройстве. Ей была



оказана помощь в поиске вакансий, а также была оказана юридическая консультация по вопросу переоформления трудовых рекомендаций в Индивидуальной программе реабилитации. После прохождения нескольких собеседований Оксана получила предложение о работе от компании «Атлас Копко».



**Анна Расторгуева**, специалист отдела по работе с персоналом ЗАО «Атлас Копко»: «Оксана для нас – полноценный сотрудник, который может самостоятельно добираться на работу и справляться со своими обязанностями».

**Карбовская Татьяна**, имеет инвалидность по слуху, закончила дефектологический факультет Московского педагогического государственного университета. В 2012 году она стала участницей конкурса для молодых специалистов с инвалидностью «Путь к карьере», в процессе которого она научилась презентовать себя, проходить собеседования, вести деловую игру и стала более серьезно относиться к своей карьере. По итогам конкурса



она получила предложение от компании СПСР-экспресс, где около года проработала в HR отделе. В 2013 году Татьяна повторно обратилась в РООИ «Перспектива» и при поддержке специалистов по трудоустройству получила работу в другой крупной компании. Сейчас она работает специалистом проектного офиса в Cummins.

**Майя Тимофеева, руководитель Отдела Качества и Оптимизации Операционной Деятельности:** «Коллектив принял Татьяну как любого другого сотрудника: дружелюбно и с радостью. Отношения с коллективом у нее хорошие. Со своими обязанностями она справляется на высоком уровне, ее профессиональные навыки заметно увеличиваются. Таня очень быстро влилась в процесс выполнения новых задач. Она очень общительная, трудолюбивая, всегда горит желанием вникать в детали и изучать новое. Надо отметить, что уровень трудолюбия и мотивации у нее абсолютно такой же, как у сотрудников без инвалидности».

**Гондарук Руслан,** передвигается с помощью тростей, выпускник факультета иностранных языков Московского государственного гуманитарно-экономического института (МГГЭИ). Прошел тренинговую программу



«Клуб ищущих работу» и был взят специалистами РООИ «Перспектива» на индивидуальное сопровождение. В результате получил предложение от компании Quintiles, но после нескольких месяцев работы вынужден был уволиться по личным обстоятельствам. После повторного обращения к специалистам по трудоустройству ему была предложена вакансия в компании Cummins, где он работает в настоящее время на должности администратора сайта.

**Майя Тимофеева, руководитель Отдела Качества и Оптимизации Операционной Деятельности:** «Руслан был принят коллективом очень дружелюбно, как и любой сотрудник без инвалидности. Со своими обязанностями он справляется хорошо, постепенно улучшаются его профессиональные навыки. Среди полезных качеств Руслана можно отметить кропотливость, аккуратность, четкое выполнение четко поставленных задач. Его достижения – организация работы сайта, упорядочивание его материалов, большая помощь в сборе маркетинговых данных. Присутствие в коллективе сотрудника с инвалидностью дает его коллегам большее понимание разнообразности мира».

**Кабаков Владимир,** инвалидность по общему заболеванию, в 2001 закончил МГПУ, факультет география и экология, но по специальности почти не работал. Владимир до получения инвалидности добился хороших результатов в автомобильной сфере. Его карьерной целью было развитие в данной сфере. Специалисты РООИ «Перспектива» предложили его резюме представителям компании Cummins, после чего Владимира пригласили



на личное интервью и сделали предложение о работе. В данный момент он продолжает работать в этой компании и занимает должность администратора базы данных по популярности двигателей. Владимир очень доволен этой работой, так как его устраивает сфера деятельности, расположение офиса, возможность практиковать иностранный язык и развиваться в крупной компании с достойным заработком.

## ТРЕНИНГИ ПО ПОНИМАНИЮ ИНВАЛИДНОСТИ ОТ РООИ «ПЕРСПЕКТИВА»

Второе полугодие 2013 года было отмечено особой активностью со стороны бизнеса в плане обучения сотрудников в области подбора, адаптации на рабочем месте и трудоустройства людей с инвалидностью, навыков обслуживания клиентов с инвалидностью, а также понимания инвалидности, терминологии и этикете.

Таким образом, **около 135 сотрудников таких компаний как «Трансаэро», Staffwell,**

**FM Logistic, IBM, Икеа и EY смогли принять участие в подобного рода тренингах, проводимых РООИ «Перспектива».**

Наибольшим спросом пользовались тренинги, касающиеся вопросов трудоустройства людей с инвалидностью. Это связано с тем, что тема трудоустройства сотрудников с инвалидностью становится все более интересной для российских и международных компаний. Так, сотрудники компаний «Трансаэро», Staffwell,





FM Logistic, IBM, Икеа и EY стали участниками данного тренинга, проводимого отделом трудоустройства «Перспективы».

Столь же интересной для компаний стала тема осведомленности об инвалидности. Так, в компании IBM в рамках «Недели многообразия», а в компании Staffwell – накануне организации стажировок для студентов с инвалидностью, были проведены сессии, рассматривающие вопросы подходов к инвалидности, стереотипы по отношению к людям с инвалидностью, а также терминологию и этикет.



Ну, и наконец, клиентоориентированность – залог успеха любого бизнеса. Сотрудникам авиакомпании «Трансаэро» удалось не только узнать о том, как обслуживать во время авиаперелетов пассажиров с инвалидностью, но и на себе прочувствовать те барьеры, с которыми сталкиваются в аэропорту и на борту самолета люди с инвалидностью. Эксперты организации «Перспектива» и работники «Трансаэро» подробно рассматривали вопросы коммуникаций с пассажирами с разными категориями инвалидности, этику общения, а также практические аспекты работы с ними на каждом этапе авиаперевозки.

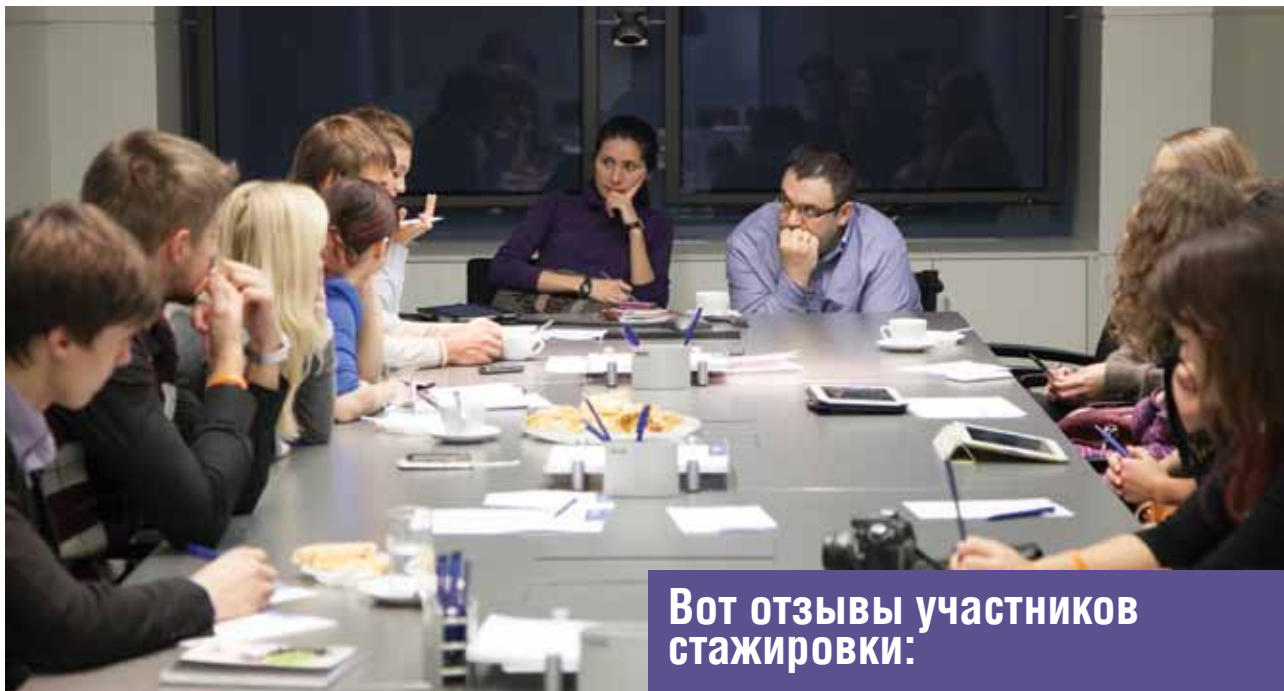
*«Пассажиры с инвалидностью хотят путешествовать и делать это самостоятельно. Наша задача – гарантировать им такое право и сделать все возможное, чтобы обеспечить им безопасность и комфорт во время авиаперелетов. Одной из важнейших составляющих построения безбарьерной среды на воздушном транспорте является обучение персонала всем аспектам работы с пассажирами с инвалидностью, тонкому пониманию их психологии, умению чутко реагировать на возникающие у них вопросы», – сказала Генеральный директор авиакомпании «Трансаэро» **Ольга Плешакова.***

## КПМГ НАГРАДИЛА КОМАНДУ-ПОБЕДИТЕЛЯ КОНКУРСА ENASTUS СТАЖИРОВКОЙ В РООИ «ПЕРСПЕКТИВА»

**В этом году командам предстояло разработать проект на тему «Как преодолеть неготовность работодателей принимать на работу людей с инвалидностью?». В конкурсе приняли участие 14 команд, и главный приз достался команде студентов НИУ РАНХиГС из Нижнего Новгорода.**

Приз этого года был поистине необычным – ребята получили возможность пройти трехдневную стажировку в российской экспертной организации «Перспектива», которая является давним партнером КПМГ.

В ходе стажировки ребята посетили ряд семинаров по пониманию инвалидности, по-



### Вот отзывы участников стажировки:



лучили практические навыки альтернативного общения на мастер-классе по языку жестов. Они узнали, как правильно предлагать помощь человеку с ограниченными возможностями, как должно быть проведено интервью при приеме на работу, а также познакомились и пообщались с теми, кто уже успешно трудоустроился в крупных международных компаниях благодаря «Перспективе».

Особенным событием для ребят стал четырехчасовой тренинг по командному взаимодействию «Диалог в темноте». Он проходит в абсолютной темноте под руководством опытных незрячих бизнес-тренеров.

По словам ребят, стажировка дала им ценный опыт и, конечно, невероятные эмоции и новые идеи для реализации дальнейших проектов.

*«Хотелось бы поблагодарить компанию КПМГ за возможность пройти такую стажировку.»*

*Спасибо, что инвестировали в наши знания, а не просто дали денежный приз.*

*Понравилось, что не теряли время зря, что был такой плотный график. Очень понравился диалог с девушкой, использующей инвалидную коляску, – можно было разобрать все стереотипы и заблуждения, касающиеся людей с инвалидностью.*

*Вообще, за все три дня было очень много контактов с людьми с разной инвалидностью, была возможность задать вопросы, которые не стал бы задавать постороннему человеку, даже если очень надо (а нам надо!). Была возможность узнать, что действительно нужно людям, а не что, как нам кажется, им нужно».*

*«Уникальная возможность пообщаться с людьми с различной инвалидностью. От них можно было получить необходимую для реализации нашего проекта информацию – получить такую информацию из других источников было бы просто невозможно.»*

*Общение с работодателями дало возможность понять и риски, и преимущества найма людей с инвалидностью».*



## ВСТРЕЧА ЛИДЕРСКОГО СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА



**В начале ноября в ЕУ состоялась презентация Лидерского Студенческого Совета (ЛСС) нового созыва.**

Участников встречи было больше, чем год назад, и это понятно - это уже Лидерский Студенческий Совет (ЛСС) второго созыва. Было много новых лиц, но были и участники прошлого года.

Студентам рассказали о целях и задачах нового ЛСС, описали механизмы взаимодействия и возможности для активистов. Также были представители компаний ЕУ и HeadHunter.

Компании рассказали о том, чем они занимаются, а так же председатель Совета бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ) Марина Хадина поделилась новостями по поводу тру-

доустройства, т.к. компания HeadHunter провела исследование рынка труда, и уже имелись результаты.

Было уделено время и итогам прошлого года работы ЛСС.

Опытные участники с большим удовольствием общались как между собой, так и с новичками. Участники ЛСС признали, что за год им удалось вырасти, и теперь они уверенно держатся в обществе, что создавало сильный контраст на фоне скромных и робких студентов, новичков в ЛСС.

Молодой человек, активист ЛСС, участник конкурса «Путь к карьере», участник стажировок, делился своим опытом и поймал себя на мысли, что ровно год назад он задавал абсолютно те же самые вопросы, которые сейчас задают вновь пришедшие. Он подчеркнул, что быть лидером, участником ЛСС - это привилегия, но за эту привилегию нужно немного попотеть.

Всем активистам вручили памятные подарки: термocupки, номерные ручки Cross, зонты, книги и сертификаты, но это не самое главное, самый главный приз участники уже получили - это их собственный личный рост и уверенный взгляд в будущее.



## 28 НОЯБРЯ ПРОШЕЛ ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ В РОССИЙСКО-ГЕРМАНСКОЙ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ПАЛАТЕ В МОСКВЕ

В одной из секций Дня открытых дверей приняли участие представители РООИ «Перспектива» и Совета бизнеса по вопросам инвалидности.

В рамках сессии «Трудоустройство людей с ограниченными возможностями в России, практические аспекты» с докладами выступили представители отдела трудоустройства РООИ «Перспектива» Михаил Новиков и Роксана Жилина, директор по персоналу DPD в России Елена Арефьева, старший менеджер по развитию бизнеса SAP Жанна Жирнова и Павел Новиков, молодой человек с инвалидностью, недавно ставший сотрудником SAP.

На сессии обсуждалась тема инклюзивных рабочих мест – т.е. рабочих мест для сотрудников с инвалидностью – на предприятиях открытого рынка труда. Представители РООИ «Перспектива» поделились своим опытом работы с соискателями с инвалидностью и рассказали об услугах для работодателей в области подбора сотрудников из числа людей с инвалидностью. Елена Арефьева из DPD рассказала о деятельности Совета бизнеса по во-

просам инвалидности (СБВИ), о трудностях, с которыми столкнулась компания при первом опыте трудоустройстве сотрудника, имеющего инвалидность, о том, как эти трудности удалось преодолеть, и поделилась позитивными историями трудоустройства людей с инвалидностью.

Жанна Жирнова из SAP поделилась опытом продвижения идеи инклюзивного трудоустройства среди сотрудников и партнеров компании SAP и рассказала о результатах, которых удалось достичь. Ее выступление дополнил сотрудник с инвалидностью по слуху Павел Новиков. Павел рассказал о своем пути к карьере, о стажировках и о том, как в итоге стал сотрудником SAP.

Участники сессии задавали много вопросов представителям СБВИ; вопросы в основном затрагивали стереотипы по отношению к людям с инвалидностью – и то, как компаниям и сотрудникам удавалось их преодолевать, затрагивали юридические аспекты найма таких сотрудников и то, на какие позиции можно рассматривать соискателей с инвалидностью.

## 28 НОЯБРЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ЦЕНТРЕ «ГАРАЖ» ПРОШЕЛ КРУГЛЫЙ СТОЛ, ОРГАНИЗОВАННЫЙ «САМСУНГ ЭЛЕКТРОНИКС РУС КОМПАНИИ»: «ЭФФЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ. ПРИМЕРЫ УСПЕШНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ»

Ведущей круглого стола выступила Евгения Воскобойникова, журналист телеканала «Дождь».

Представители благотворительных фондов «Детские Домики» и «Мозаика счастья»,

компании Samsung Electronics, поддерживающей социально-благотворительную программу «Образование для ВСЕХ», представители компании «МегаФон», также поддерживающей социальные программы, радушные хозяева из Центра «Гараж», гости из РООИ «Перспектива»,

других организаций, и все равнодушные к данной теме гости обсудили вопросы образования, социализации и трудоустройства людей с инвалидностью.

Ситуация меняется к лучшему, общество, компании, образовательные учреждения становятся более открытыми по отношению к людям с инвалидностью, но процесс этот все же идет медленно. Участники поделились практическим опытом – как именно они адресно помогают де-

тям из детских домов, молодым людям с инвалидностью получать необходимые навыки, получать образование, а затем и находить работу, адаптироваться в коллективе и в обществе.

Задачи у всех, поделившихся своим опытом на круглом столе, – непростые, работа индивидуальная и кропотливая – но только в этом случае она дает реальные результаты, и на самом деле помогает людям изменить свою жизнь к лучшему.

## ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ КОНКУРСА «ПУТЬ К КАРЬЕРЕ»



**12 декабря состоялся день открытых дверей конкурса «Путь к карьере» в КПМГ, на который были приглашены претенденты на конкурс «Путь к карьере» – 2014 и выпускники конкурса предыдущих лет.**

Организаторы встречи подробно рассказали новым претендентам о том, что же такое конкурс «Путь к карьере» и что он дает участникам, рассказали об этапах конкурса, о том, как поддерживают участников организаторы.

Участники конкурсов прошлых лет выступили с презентациями, поделились своими впечатлениями от конкурса, рассказали о трудностях, которые приходилось преодолевать в этот период. Также дали советы, как готовиться к конкурсу, рассказали, как выступали непосредственно во время финала, посоветовали, как действовать после того, как конкурс закончился.

Участники встречи узнали о тех перспективах профессионального развития, которые



дает участие в конкурсе «Путь к карьере». После официальной части состоялся фуршет, во время которого все смогли пообщаться в неформальной и дружеской обстановке.

**Ребятам, которые будут участвовать в конкурсе в 2014 году, есть, на кого равняться. Вот несколько историй успеха участников конкурса 2013 года.**

## Ани Тангян



Ани получила инвалидность после того, как переболела полиомиелитом. Она испытывает трудности при ходьбе и передвигается с помощью тростей, но это не помешало ей получить качественное образование. В 2006 году Ани поступила с помощью конкурса «Умники и умницы» в Московский государственный институт международных отношений (Университет) на факультет Международного частного и гражданского права и закончила его с отличием в 2012 году со степенью Магистра юриспруденции.

Когда Ани уже начала посещать тренинги по подготовке к финалу конкурса «Путь к

карьере», появилась возможность пойти на трехмесячную стажировку в юридическую компанию Clifford Chance. На финале конкурса «Путь к карьере» Ани завоевала первое место и стала победительницей в 2013 году. Ее стажировку в Clifford Chance продлили еще на три месяца, а затем предложили более долгосрочный контракт.

После конкурса компания Atlas Copco предложила Ани работу в качестве переводчика на дому. В данный момент Ани работает в компании Atlas Copco переводчиком на дому, а также продолжает работать юристом по контракту в компании Clifford Chance. Ани очень довольна своим профессиональным развитием и планирует дальше расти по карьерной лестнице.

## Елена Пьянкова

У Елены инвалидность по слуху, но это не повлияло на ее активность и жизненную позицию. Елена много занималась спортом, а в 2003 году решила переехать в Москву для получения высшего образования. Она стала студенткой Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана и, по результатам отбора в вузе, ездила в Англию для обмена опытом, а также приняла участие в школе Лидерства и смогла практиковать свой английский. В 2011 году, Елена получила диплом по специальности инженер по стандартизации и сертификации, но никак не могла найти подходящую интересную работу, соответствующую диплому. В 2013 году она приняла участие в конкурсе «Путь к карьере».

После тщательной подготовки, на финале конкурса, Елена показала себя с лучшей стороны и почти сразу получила приглашение на собеседование от компании FM Logistic, после успешного прохождения собеседования, Елена была принята на работу, в отдел качества компании FM Logistic. Эта работа как раз связана с ее специальностью. Офис находится в Московской области, но не было для Елены препятствием, так как она переехала и сняла жилье рядом с работой.



## Игорь Бычков



У Игоря инвалидность по слуху. Тем не менее, Игорь говорит, что «проблем из-за этого не возникает, увлекается спортом, имеет черный пояс по каратэ (2 дан), и любит играть на гитаре.

Чтобы было проще поступить в МГТУ им. Н.Э. Баумана, Игорь решил взять исследовательскую работу по программированию. Для этого устроился на временную работу на одно из предприятий оборонной промышленности, где разрабатывал программу, которая обрабатывала вводимую информацию и сохраняла полученные результаты в нужной форме. Эту программу он представил на научной конференции «Шаг в будущее, Москва», которая традиционно проводится в МГТУ им. Н.Э. Баумана. Занял 1е место и получил медаль «за лучшую научную работу». Как победителю конкурса, Игорю было просто поступить в университет.

Как и все конкурсанты, за время подготовки, прохождения тренингов и участия в финале конкурса, Игорь имел возможность лично познакомиться с представителями многих крупных компаний. В итоге в ноябре-декабре

2013 у Игоря прошел стажировку в компании EY в отделе предоставления услуг в области информационного управления и IT рисками.

Во время стажировки была возможность практиковаться в английском – Игорь переводил отчеты. Затем работал с базой данных, проверяя корректность и соответствия данных, правильность осуществления денежных операций.

### Менеджер по работе с персоналом Светлана Юрова:

«Сначала мы рассматривали Игоря в группу IT-поддержки, он произвел на нас очень приятное впечатление – замотивированный, грамотно рассуждает, поэтому с радостью предложили ему пройти стажировку в данной группе. Но Игорь отказался, сказав, что учится на факультете информационной безопасности и хотел бы, чтобы его стажировка была больше связана с его специальностью. В EY мы уделяем большое внимание профессиональному развитию сотрудников и очень приветствуем последовательный подход в построении карьеры, поэтому Игорь прошел еще несколько собеседований, после чего его пригласили на стажировку в Департамент бизнес-консультирования в отдел по предоставлению услуг в области управления информационными технологиями и IT-рисками. Мы немного опасались, что Игоря будут мало привлекать к работе, но это оказалось не так. Игорю давали разные задания, и даже если он не знал как что-то делать, то пользуясь руководствами и внутренними базами, быстро во всем разбирался и выполнял поставленные задачи очень качественно.»



Игорь доволен стажировкой – коллеги помогали вникнуть в задание, помогали в работе и относились с пониманием по поводу того, что Игорь – еще студент, и определенное время по-прежнему нужно уделять учебе.

Рассказывает сам Игорь: «Я проходил стажировку в компании EY с 12 ноября по 31 декабря 2013 года в отделе предоставления ус-

луг в области информационного управления и ИТ рисками.

Первое время я переводил отчеты с английского на русский и с русского на английский и помогал в оформлении этих отчетов. Позже искал несоответствия данных высланные клиентами с данными полученные в расчетах. В базе данных клиентов искал информацию, которая должна быть исключена из этой базы. Последнее задание было проверить правильно ли осуществлялись денежные операции в банке (головном и в филиалов).

Проходя стажировку в ЕУ, мне часто приходилось работать с MS Excel, PowerPoint и

базой данных Access. Работая в Excel, получил навыки в оформлении отчетов и узнал некие приемы в работе с таблицами. Работая в базе данных Access, я изучил SQL запросы, научился выводить нужную информацию, проводить некоторые операции с данными и узнал особенности работы этой базы данных.

Мне понравилось проходить стажировку в этой компании. Коллеги помогли мне понять задание, помогли в работе и относились с пониманием по поводу того, что я еще студент, и что некоторое время мне нужно уделять учебе».

## РООИ «ПЕРСПЕКТИВА» ПРИ ПОДДЕРЖКЕ КОМПАНИИ СИТИ НАЧАЛА ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ»





На конец 2013 года прошло две серии тренингов «Клуб ищущих работу» для соискателей с инвалидностью. Участниками стали студенты и выпускники вузов Рязани, учащиеся Михайловского экономического колледжа-интерната (МЭКИ) и других учебных заведений.

Пришедших на занятия учили составлять резюме и грамотно презентовать себя. «Особое внимание уделялось разъяснению того, что не нужно бояться говорить работодателю об имеющейся инвалидности», – отметила представитель «Перспективы» Софья Пак.

По ее словам, соискателям с инвалидностью не стоит рассматривать в качестве возможного места трудоустройства только спец. предприятия, ведь их перечень весьма ограничен.

– Радует то, что в последнее время на сайтах объявлений появились вакансии, которые маркируются работодателем как доступные для инвалидов. Мы видим, что сегодня рынок труда действительно стал более открытым для людей с инвалидностью, чем еще несколько лет назад, – подчеркнула Софья Пак.

Она по собственному опыту знает, как тяжело человеку с инвалидностью найти работу. И дело даже не в том, что далеко не в каждой организации готовы к появлению такой категории сотрудников. Не всегда сам человек с инвалидностью психологически готов трудиться в коллективе.

Татьяна Мельникова пришла на тренинги «Клуба ищущих работу» вместе со своим восемнадцатилетним сыном Сергеем, имеющим инвалидность. Пока молодой человек учится в колледже. В дальнейшем он хотел бы найти работу. «На эти занятия мы пришли для того, чтобы узнать, с чего следует начинать поиски», – сказала Татьяна Мельникова. Она выразила надежду на то, что со временем руководители различных предприятий и организаций будут более лояльно относиться к людям с инвалидностью и открывать для них новые рабочие места.

Лариса Бударева – еще одна участница тренинговой программы. Девушка, передвигающаяся на инвалидной коляске, имеет опыт работы диспетчера в центре управления в кризисных ситуациях Главного управления МЧС России по Рязанской области. Сейчас Лариса Бударева дистанционно учится на переводчика в Московском институте истории культур, а после окончания вуза планирует заниматься переводами или репетиторством. «Надеюсь, что смогу найти работу по специальности», – поделилась она.

– Думаю, что тренинговая программа «Клуб ищущих работу» будет востребована, потому что в Рязанской области есть достаточно много людей, которые, несмотря на имеющиеся у них проблемы со здоровьем, хотят, а главное, могут трудиться, – выразила свою точку зрения руководитель благотворительного фонда «Наши дети» Наталья Епихина. – Однако необходимо учитывать, что у людей с инвалидностью – свой менталитет, свое видение жизни, у работодателя – свое. А задача данной программы как раз и заключается в том, чтобы приблизить взгляды работодателей и соискателей.

В 2014 году планируются тренинги для работодателей по пониманию инвалидности, а также продолжатся семинары и консультации по трудоустройству для молодых специалистов с инвалидностью.

## СОВЕТ БИЗНЕСА ПО ВОПРОСАМ ИНВАЛИДНОСТИ ПРИХОДИТ В НИЖНИЙ НОВГОРОД

20 декабря состоялась встреча, которая станет первым шагом на пути организации Совета бизнеса по вопросам инвалидности в Нижнем Новгороде. Во встрече приняли участие компании-работодатели Нижегородской области, а также представители компаний, уже входящих в СБВИ в Москве: КПМГ, DPD, OBI, HeadHunter, МТС, Adecco, а также ведущие общественные организации инвалидов в нижегородском регионе, представители учебных заведений.

В программе встречи основными темами стали:

- опыт создания и деятельности Совета бизнеса по вопросам инвалидности в городе Москве;
- обсуждение ситуации с трудоустройством людей с инвалидностью в Нижегородской области;
- составление плана деятельности СБВИ в Нижнем Новгороде и мероприятий на 2014 год

Основной задачей на ближайшее время станет наполнение намеченных планов практической деятельностью. Весной 2014 года начнется трехдневная тренинговая программа для людей с инвалидностью «Клуб ищущих работу». В процессе программы участники смогут составить успешное резюме, узнают, как грамотно презентовать себя, как говорить работодателю о своей инвалидности, а также научатся искать работу, которая соответствует их профессиональным навыкам и предпочтениям.

Семинар будут вести ведущие тренеры от компаний КПМГ, HeadHunter и РООИ «Перспектива». Из участников тренинга будет сформирован кадровый резерв для дальнейшего трудоустройства в компании – участники СБВИ Нижнего Новгорода.





# ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОТРУДНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОНЛАЙН-ОПРОСА

### Москва, HeadHunter, Служба исследований СИ

Исследование посвящено изучению проблем трудоустройства людей с инвалидностью, а также оценке эффективности новой опции «маркировка вакансий для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

### ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

**Метод:** онлайн-опрос

**Выборка:** 157 респондентов

**География:** Россия

**Временные рамки:** 25.06 – 11.07

**Численность компаний:** до 10 сотрудников – 17%, от 10 до 50 сотрудников – 19%, от 51 до 100 сотрудников – 12%, от 100 до 300 сотрудников – 24%, от 300 до 500 сотрудников – 12%, от 500 до 1000 сотрудников – 2%, более 1000 сотрудников – 15%.

**Наличие в штате сотрудников с инвалидностью:** 50% компаний имеют в штате, 20% заинтересованы в их трудоустройстве, 30% не принимают и не заинтересованы.

### ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

I. Наиболее насущными проблемами в трудоустройстве и последующей работе с людьми с инвалидностью являются:

1. проблемы с поиском кандидатов с ограниченными возможностями здоровья;
2. неумение работать с людьми с инвалидностью;
3. нежелание или нехватка средств на оборудование офисного пространства для лиц с инвалидностью.

**Проблемы с поиском.** Фактически каждая пятая заинтересованная компания утверждает, что не знает, где искать кандидатов с инвалидностью, а 13% не понимают, как с ними эффективно взаимодействовать по поводу открытых вакансий. Более того, каждая вторая организация, вынужденная закрывать квоты на прием сотрудников с инвалидностью, не без труда справляется с этой задачей. При этом чаще всего страдают «неопытные» работодатели, только заинтересованные в

трудоустройстве людей с ограниченными способностями, нежели те, кто уже имеет в штате таких сотрудников. Проблемы с поиском подтверждает и тот факт, что лишь 17% компаний целенаправленно ведут поиски кандидатов с инвалидностью. Большинство оставшихся признают, что такие соискатели выходят на них сами (64%) или откликаются на сайте hh.ru (18%).

**Неумение работать с сотрудниками с инвалидностью** подтверждает статистика отказов от приема подобных кандидатов: 40% компаний признаются, что не знают, как адаптировать лиц с ограниченными возможностями. Различные проблемы возникают и в процессе работы с ними. Так, 6% испытывают сложности с приспособлением бизнес-процессов к особенностям здоровья сотрудников с инвалидностью, 6% указали на трудности с их вливанием в коллектив, а 5% – с адаптацией к должности.

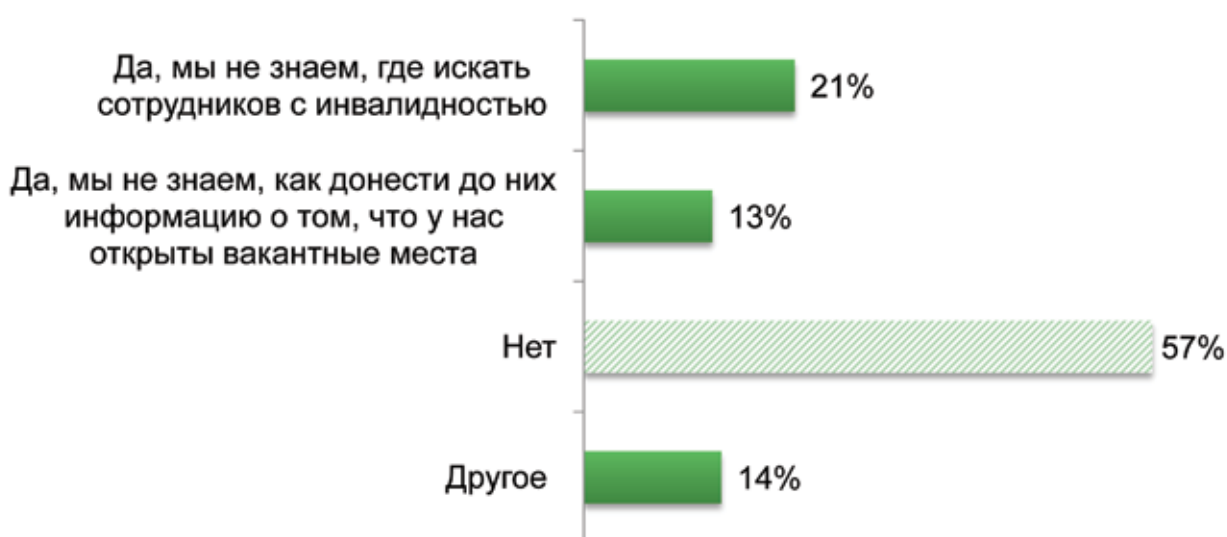
**Специально оборудованные места для лиц с ограниченными способностями.** До-

вольно серьезным барьером к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями является отсутствие специально оборудованных рабочих мест. С такой проблемой столкнулись 10% компаний, которые в данный момент уже принимают инвалидов. Более того, этот же факт является основной причиной отказа или незаинтересованности в их трудоустройстве.

**II. Осведомленность об опции «маркировка вакансий с инвалидностью»** невысокая. Только 45% компаний, которые размещают вакансии на hh.ru, знают ней, из них 8% уже маркировали свои вакансии. Эффективность новой опции отметили 22% опрошенных работодателей, которые уже воспользовались данной возможностью.

### Возникали ли у Вас сложности с поиском кандидатов с ограниченными возможностями здоровья?

(только те, кто принимает или заинтересован в трудоустройстве лиц с инвалидностью)



*Возможен выбор нескольких вариантов ответа*

Более половины опрошенных компаний утверждают, что не испытывают сложностей с поиском сотрудников с инвалидностью. В то же время каждая пятая организация призналась, что не знает, где искать таких работников, а 13% не осведомлены, по каким каналам донести до этой целевой аудитории информацию об открытых вакансиях.

### Возникали ли у Вас сложности с поиском кандидатов с ограниченными возможностями здоровья?

	Работаем с людьми с инвалидностью	Заинтересованы в трудоустройстве лиц с инвалидностью
Да, мы не знаем, где искать сотрудников с инвалидностью	15%	35%
Да, мы не знаем, как донести до них информацию о том, что у нас открыты вакантные места	4%	35%



Нет	69%	26%
Другое (6% – самостоятельно не ищем)	14%	13%

*Другое: «ищем через службу занятости, но оттуда присылают людей, не желающих работать»; «не ищем, а принимаем, только если инвалиды обращаются сами и есть подходящая вакансия»; «если кандидат с инвалидностью – мы ему не отказываем, но специально не ищем»; «нужных кандидатов и среди инвалидов очень мало» и пр.*

## **Приходилось ли Вам сталкиваться с какими-либо сложностями при трудоустройстве людей с ограниченными возможностями здоровья?**

(только те, кто принимает или заинтересован в трудоустройстве лиц с инвалидностью)

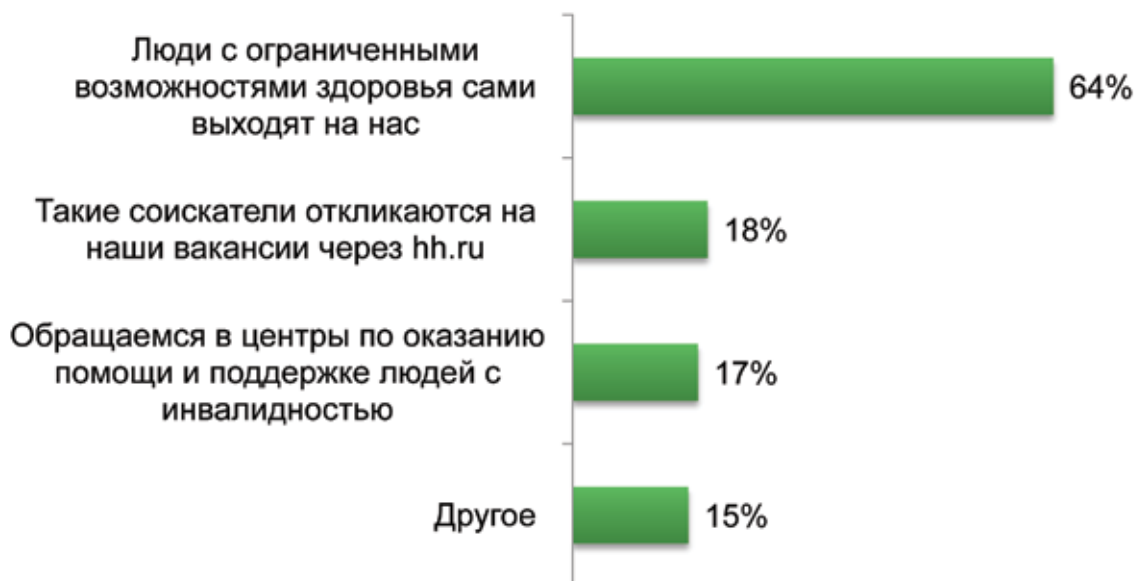


*Возможен выбор нескольких вариантов ответа*

Несмотря на то что большинство компаний не сталкивались с трудностями при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья, некоторые все же отмечают те или иные сложности. Так, например, 14% указали на проблемы со здоровьем таких кандидатов, что отрицательно сказывалось на рабочем процессе. Каждая десятая компания вынуждена создавать инфраструктуру, позволяющую сотрудникам с ограниченными возможностями работать максимально комфортно и эффективно. 8% испытывают проблемы при оформлении работников с инвалидностью, 6% указали на сложности с адаптацией бизнес-процессов и вливанием в коллектив, а 5% – на проблемы адаптации к должности.



## Вы целенаправленно ведете поиски людей с инвалидностью, или они находят Вашу компанию сами?



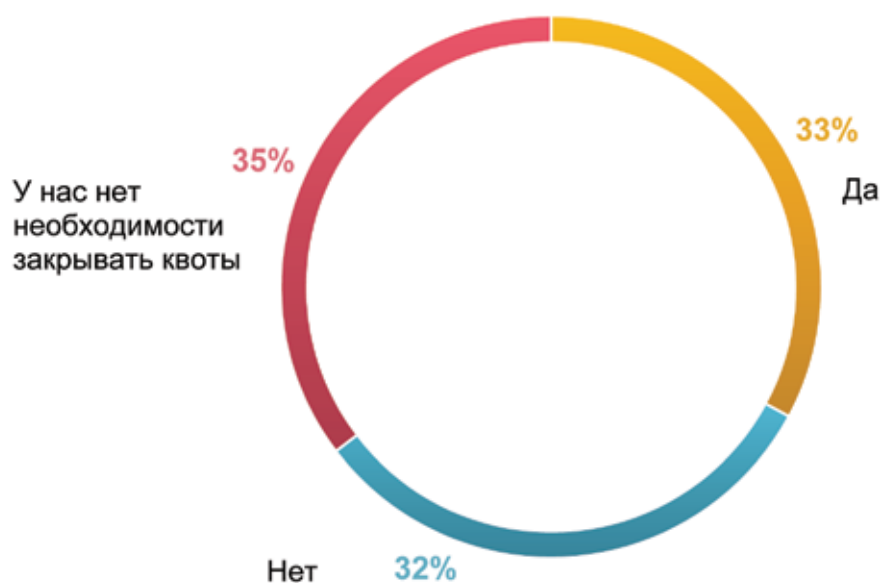
*Возможен выбор нескольких вариантов ответа*

Более половины опрошенных указали, что люди с инвалидностью самостоятельно выходят на них. 18% также отметили, что получают

приток таких кандидатов через hh.ru; столько же самостоятельно обращаются в центры помощи и поддержки людей с инвалидностью.

## Испытываете ли Вы сложности с поиском людей с инвалидностью для закрытия квот?

(только компании, численность которых составляет более 100 сотрудников)

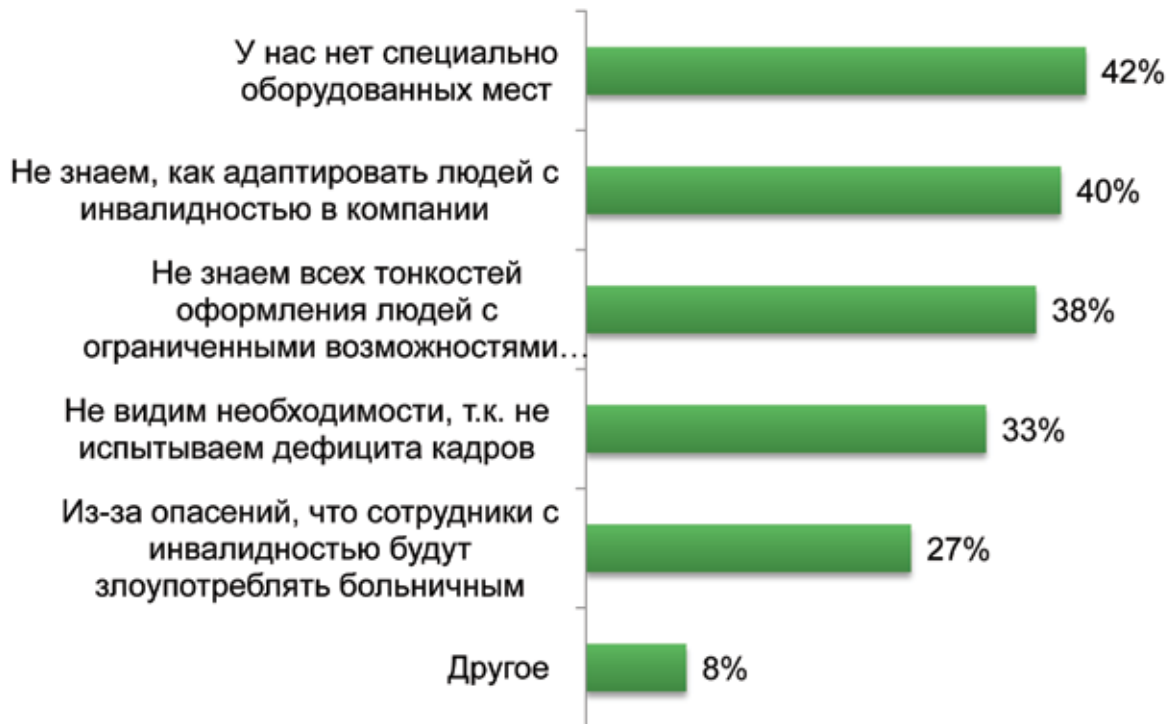


*Возможен выбор одного варианта ответа*

Каждая вторая компания среди тех, у кого есть необходимость закрытия квот на инвалидов, испытывает сложности с набором этой категории сотрудников.



## Почему Ваша компания не нанимает людей с ограниченными возможностями здоровья?



Возможен выбор нескольких вариантов ответа

Отсутствие специально оборудованных мест для лиц с инвалидностью:

- «Нет пандусов, вместительных лифтов, крупных табличек для слабовидящих»
- «Нет пандусов, широких коридоров (для тех, кто перемещается на коляске), лифтов. Компьютеры в стандартной комплектации (не для слабовидящих)»
- «Рабочие места, свобода передвижения по офису, туалетные комнаты»
- «Не предусмотрено технических средств для людей с ограниченными возможностями передвижения. Специфика производства исключает возможность привлечения слабослышащих и слабовидящих»
- «В здании не предусмотрен лифт, а наш офис располагается на 4-м этаже»
- «Не знаем какие должны быть, поэтому опасаемся что компании придется понести финансовые и временные затраты на их оборудование»
- «Нет пандусов, лифт расположен далеко от рабочего кабинета, работа предполагает многократные перемещения между кабинетами и этажами»

42% компаний не принимают инвалидов ввиду того, что у них нет специально оборудованных для работы мест. 40% не знают, как адаптировать лиц с ограниченными возможностями, а 38% не осведомлены обо всех тонкостях оформления подобных работников. Примерно треть не видит необходимости в найме сотрудников с инвалидностью, поскольку не испытывает дефицита кадров. Еще 27% опасаются, что сотрудники с инвалидностью будут злоупотреблять больничным.

## От Председателя Совета бизнеса по вопросам инвалидности – HeadHunter



### **Марина Хадина,** руководитель карьерных сервисов

Компания HeadHunter является одним из основных игроков российского рынка труда, через нас находят работу десятки тысяч 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 миссией Совета Бизнеса по Вопросам инвалидности. Компания HeadHunter, в свою очередь, является открытым работодателям для найма разнообразных сотрудников, обеспечения 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.



# Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ)

## I. Видение:

СБВИ – совет, поднимающий и решающий вопросы инвалидности в плоскости бизнес-сообщества.

1. В совет входят организации, которые инициируют интеграцию людей с инвалидностью (сотрудников, партнеров, клиентов и пр.) в деятельность организаций.

2. Имя Совета ассоциируется с его деятельностью, и при смежной мысли о вопросах инвалидности все коммерческие организации и отдельные предприниматели знают о Совете и обращаются в него с возникающими вопросами.

3. РООИ «Перспектива», будучи безусловным экспертом в области социальных вопросов инвалидов, выступает равным партнером СБВИ, предоставляя всевозможную поддержку при взаимодействии с людьми с инвалидностью.

4. В Совет входят организации на условиях членства, на добровольной и бесплатной основе.

5. Совет открыт к новому членству любых заинтересованных организаций.

## II. Ценности:

Ключевыми ценностями членов Совета являются:

1. Ответственность и добровольная инициатива.

2. Открытость и честность.

3. Взаимоуважение людей и их возможность участвовать в любой социальной активности.

## III. Цели:

Совет работает в следующих направлениях:

1. Сотрудники:

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

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.

2. Клиенты:

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

3. Партнерские организации:

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