

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>2</b>
<b>РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ</b>	<b>2</b>
<b>ФИНАЛ КОНКУРСА «ПУТЬ К КАРЬЕРЕ» ПРОШЕЛ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ</b>	<b>3</b>
<b>НЕОГРАНИЧЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПОЛУЧИТЬ ВЫСОКОКЛАССНУЮ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ</b>	<b>5</b>
<b>КОМПАНИЯ EY: НАУЧИСЬ ВЕРИТЬ В СЕБЯ</b>	<b>6</b>
<b>ПИЛИ ЧАЙ И ЛОВИЛИ ПРЕСТУПНИКОВ</b>	<b>7</b>
<b>ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ</b>	<b>9</b>
<b>ЭКСКУРСИЯ В HeadHunter</b>	<b>10</b>
<b>НАЙТИ СЕБЯ В ОТДЕЛЕ ДЕКОРА</b>	<b>11</b>
<b>О БОРЬБЕ С ВИРУСОМ</b>	<b>12</b>
<b>НАШЕЛ РАБОТУ САМ — НАУЧИ ДРУГОГО</b>	<b>13</b>
<b>СТАЖИРОВКИ, КОТОРЫЕ ПРИНЕСЛИ ПОЛЬЗУ ВСЕМ!</b>	<b>14</b>
<b>ЛЕТНЯЯ ПРАКТИКА ДЛЯ СТУДЕНТА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ</b>	<b>15</b>
<b>К ВСТРЕЧЕ СОТРУДНИКА ГОТОВЫ</b>	<b>16</b>
<b>ТРЕНИНГ В DELOITTE</b>	<b>17</b>
<b>L'ORÈAL С НАМИ!</b>	<b>18</b>
<b>СЕМИНАР ПО КАРЬЕРНОМУ РАЗВИТИЮ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ</b>	<b>19</b>
<b>ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ</b>	<b>21</b>
<b>ПРИРАСТАЕМ СИБИРЬЮ</b>	<b>22</b>
<b>СЛУЖБА ИССЛЕДОВАНИЙ КОМПАНИИ HeadHunter: АДАПТАЦИЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ</b>	<b>23</b>



## ВВЕДЕНИЕ

В текущем полугодии участники Совета бизнеса по вопросам инвалидности провели большую работу по подготовке молодых людей с инвалидностью к трудоустройству. Активно проводились обучающие тренинги, организовывались стажировки, проводились профориентационные экскурсии. Все это помогло большому количеству людей с инвалидностью повысить свой профессиональный уровень, конкурентоспособность на рынке труда, и, как следствие, многие сейчас уже успешно работают.

Особо отметим проведение конкурса «Путь к карьере» в Нижнем Новгороде. Это первый опыт проведения такого мероприятия за пределами Москвы, и он получился весьма успешным. Сейчас готовится проведение таких конкурсов в Санкт-Петербурге и Новосибирске. В целом, деятельность в регионах становится все более активной, вовлекая значительное количество представителей местного бизнеса.

Нельзя не сказать о первом опыте проведения номинации «Равные возможности» для работодателей, которые успешно нанимают на работу и адаптируют сотрудников с инвалидностью. Номинация учреждена в рамках известной «Премии HR-бренд» компании HeadHunter. Уже сейчас можно констатировать большой интерес со стороны бизнеса к данной номинации, так как подали заявку на участие более 50 работодателей.

Подведение итогов номинации и награждение победителей состоялось на ежегодной церемонии «Премии HR-бренд» в начале марта 2015 года в Московском международном Доме музыки. Также Совет бизнеса активно готовился к проведению ежегодного Форума «Бизнес за равные возможности», который в 2015 году прошел 6 февраля в бизнес-центре компании «Сименс».

## РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Новая номинация для работодателей учреждена в рамках «Премии HR-бренд» компании HeadHunter. Заявки на конкурс принимались до конца 2014 года.



### Премия HR-бренд 2014

Победителями в номинации «Равные возможности» станут компании, в которых сотрудникам с инвалидностью обеспечены лучшие условия труда. Номинация учреждена оргкомитетом «Премии HR-бренд» совместно с РООИ «Перспектива» и Советом бизнеса по вопросам инвалидности.

В отличие от других номинаций «Премии HR-бренд», участие в номинации «Равные возможности» бесплатное. Чтобы побороться за награду, компании-участнику нужно было до конца 2014 года подать заявку и пройти опрос. Победитель будет определен на основании полученных ответов оргкомитетом «Премии HR-

бренд 2014», а также экспертами РООИ «Перспектива» и СВБИ.

*«Наша общая цель — показать, какие проблемы испытывают люди с инвалидностью, устраиваясь на работу, и привлечь внимание HR-сообщества к теме инклюзивного трудоустройства и равных возможностей на рынке труда, — объяснила **Нина Осовицкая**, консультант «Премии HR-бренд». — Если ваша компания нанимает сотрудников с инвалидностью, помогает им найти общий язык с коллегами, стать частью коллектива, мы приглашаем вас побороться за звание лучшего работодателя для людей с инвалидностью».*

«Создание номинации “Равные возможности” — это новый шаг в формировании мотивации и активной позиции работодателей в вопросах трудоустройства людей с инвалидностью, — считает **Михаил Новиков**, руководитель отдела по трудоустройству лю-

дей с инвалидностью РООИ «Перспектива». — Номинация позволит продемонстрировать практический опыт компаний, которые нанимают сотрудников с инвалидностью, а самым успешным — получить заслуженное признание».

## ФИНАЛ КОНКУРСА «ПУТЬ К КАРЬЕРЕ» ПРОШЕЛ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ



Самым масштабным мероприятием в рамках программ РООИ «Перспектива» по трудоустройству людей с инвалидностью является конкурс «Путь к карьере». Впервые в России подобный конкурс был реализован Нижегородской региональной общественной организацией инвалидов «Инватур». В торжественной части нынешнего мероприятия нижегородские организаторы поблагодарили директора РООИ «Перспектива» **Денис Роза** за возвращение конкурса на «историческую родину».

В задачи конкурса входило отобрать кандидатов-соискателей, профессионально подготовить их к созданию резюме, собеседованию и самопрезентации, научить работать в команде. Готовились участники в течение двух месяцев и в финале продемонстрировали свои навыки строгому жюри, в которое вошли представители компаний КПМГ (возглавляли жюри), Volkswagen, Сбербанк, ОБИ, «Ростелеком», МТС, РКЦ (Региональный кадровый центр), а также РООИ «Перспектива».

Вела конкурс руководитель карьерных сервисов компании HeadHunter **Марина Хадина**,

специально для этого приехавшая в Нижний Новгород.

Мероприятие прошло очень эмоционально. И у конкурсантов, и у жюри осталось много позитивных впечатлений.

Было 13 финалистов, в основном выпускники Нижегородского государственного университета им. Лобачевского и Нижегородского государственного педагогического университета им. Козьмы Минина. Все финалисты — с инвалидностью разной формы и степени, в том числе слабослышащие, слабовидящие,



с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с аутизмом. Специальности у участников конкурса также были самые разные, от математики, кибернетики, телекоммуникаций, финансов до филологии, издательского дела, менеджмента по организации приемов и встреч.

В ходе подготовки к финалу волновались и участники конкурса, и представители компаний, многие из которых не знали, как все будет происходить, и чего ожидать. Но в итоге финал превзошел все ожидания и гостей конкурса, и жюри, и самих организаторов, поскольку все ребята были на высоте.

*«Финал конкурса в Нижнем Новгороде показал, как много сильных и профессиональных соискателей с инвалидностью есть на рынке труда в этом городе, — отметила координатор программ по трудоустройству «Перспективы» **Софья Пак.** — Мы готовили ребят почти два месяца и убедились, что они ни в чем не уступают, а во многом даже превосходят наших московских конкурсантов».*

На образовательную (подготовительную) часть конкурса было отобрано 24 участника, и дальше было очень сложно отсеивать одних и делать выбор в пользу других. Однако конкурс предполагает борьбу, и она началась еще задолго до финала.

Победителем конкурса стал **Евгений Торин**, студент Радиофизического факультета Нижегородского университета. Он получил сертификат от НФ ВШЭ на обучающий курс профессиональной переподготовки по собственному выбору, а также многофункциональное устройство от Нижегородской благотворительной организации ЗАБОТА.

Но ни один из конкурсантов не ушел с пустыми руками.

Призы от компании КПМГ за лучшую командную игру получили **Иван Коновалов, Татьяна Точилина, Олег Максимов, Елена Воронова, Владимир Прокофьев.**

Все участники получили общие призы от Совета бизнеса по вопросам инвалидности, компаний «Ростелеком», МТС, Сбербанк, Volkswagen, HeadHunter. Кроме того, все полу-

чили приглашение от компании «Театр со вкусом» на кулинарный мастер-класс и театральное представление «Путешествие в Бразилию».

Компания Unilin организовала для всех участников экскурсию на завод по производству напольных покрытий.

Многие конкурсанты получили предложения о стажировках и собеседованиях от компаний Ростелеком, Сбербанк, «Последний оптимист», Регионального кадрового центра.

Для конкурсантов этот финал станет началом успешного пути в карьере. Всем участникам, не прошедшим в финал, также будет оказана поддержка в поиске работы и трудоустройстве.



## НЕОГРАНИЧЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПОЛУЧИТЬ ВЫСОКОКЛАССНУЮ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

Молодые специалисты с инвалидностью прошли обучение в IT-гиганте SAP по направлению АВАР на базе учебного центра компании.



Курсы проходили в четыре этапа и длились с начала июля до конца августа. В них приняли участие десять человек с разными формами инвалидности, которые получили возможность пройти подготовку в компании SAP после специального тестирования и отбора. Часть молодых специалистов была направлена по рекомендации отдела трудоустройства РООИ «Перспектива».

В компании SAP уже второй год действует бесплатная программа по трудоустройству людей с инвалидностью. Курирует программу старший менеджер по развитию бизнеса компании SAP **Жанна Жирнова**. В минувшем году здесь были трудоустроены **Сергей Леонов**, **Антон Брейков** и **Павел Новиков**, также направленные РООИ «Перспектива», которая сотрудничает с SAP в рамках данной программы.

ABAP (Advanced Business Application Programming) — сложный высокоуровневый язык программирования, используемый компанией SAP, которая является одной из крупнейших и лидирующих фирм, представляющих комплексные решения как по управлению ресурсами предприятия, так и по планированию производственных мощностей. На платформе SAP работает большое количество крупных международных компаний, поэтому профессионалы в этой области очень востребованы и их труд оплачивается довольно высоко.

На этот раз молодые специалисты и студенты с инвалидностью, прошли обучение по курсу TAW10 («Основы АВАР — инструментальных средств») и TAW12 («ABAP Objects и

прикладные области»), которые ведут к возможности получить интересную и очень востребованную профессию программиста SAP.

По словам **Жанны Жирновой**, которая сама занималась тестированием и отбором кандидатов на обучение, эти курсы окажут слушателям серьезную помощь в будущем трудоустройстве. *«Их резюме были разосланы потенциальным работодателям, и один из ребят уже даже вышел на работу, — сообщила она. — Должна сказать, я просто преклоняюсь перед их усердием и работоспособностью».*

Все слушатели выразили признательность руководству и персоналу Учебного центра SAP, а также специалистам консалтингового отдела — команде Александра Ключникова и партнерского отдела Константина Новикова, которые согласились бесплатно поддержать программу по трудоустройству молодых специалистов с инвалидностью.

Сотрудник отдела трудоустройства «Перспективы» Евгения Хуснутдинова в свою очередь выразила огромную благодарность организаторам курсов и преподавателям. *«Мы также очень признательны сотрудникам МГТУ им. Н.Э. Баумана и их замечательным сурдопереводчикам. А нашим студентам желаем успехов в трудоустройстве», — сказала она.*



## КОМПАНИЯ EY: НАУЧИСЬ ВЕРИТЬ В СЕБЯ



Участники программ по трудоустройству РООИ «Перспектива» прошли **тренинг в Академии бизнеса компании EY** на тему «МВТІ: повышение личной эффективности».

На тренинг собрались соискатели вакансий в крупных бизнес-компаниях, которые в разные годы принимали участие в конкурсе «Путь к карьере», организованном Советом бизнеса по вопросам инвалидности и «Перспективой», а также в Ярмарке вакансий «От учебы — к работе». Вместе с девятью соискателями с инвалидностью на занятия пришли сотрудники «Перспективы» **Софья Пак** и **Павел Тютрин**.

Проводил тренинг ведущий тренер Академии бизнеса EY **Дмитрий Бибетко**, который уже сотрудничал с «Перспективой» в ходе конкурса «Путь к карьере — 2013», имел опыт общения с людьми с инвалидностью и по итогам тренингов пользовался большим успехом. «*Это — профессионал с большой буквы, — отозвалась о нем Софья Пак. — Его уже не нужно было информировать об особенностях работы с участниками, имеющими инвалидность, а также учить использованию корректной терминологии в общении с ними. Всем на тренинге было комфортно и уютно, используемые Дмитрием интерактивные ме-*

*тоды подходили всем участникам, среди которых были и ребята на колясках, и незрячие участники, и слабовидящие, участники с ДЦП и особенностями развития».*

Нынешний тренинг позволил его участникам оценить сильные стороны своей личности, а также подумать об их конкретном применении в профессиональной сфере. «*Мне было интересно узнать о типировании личности, о том, по каким критериям можно отнести человека к определенному типу, что стоит учитывать при типировании, а что не стоит, — поделилась участница Лидия Письменскова. — Тренинг помог мне лучше разобраться с моим психологическим типом, а также понять, как эффективнее взаимодействовать с людьми других типов».*

**Николай Мамонтов**, участник конкурса «Путь к карьере — 2014» и стажер компании КПМГ, считает важным, что тренинг дал понять свои внутренние установки и помог изменить точку восприятия действительности: «*Затронутая тема показала возможности изменения сложившейся, «привычной» ситуации в жизни, когда уже нельзя не заметить повторяемость событий, вне зависимости от того, происходит ли это на работе, в бизнесе или в отношениях с близкими».*

**Александра Исаева**, слабослышащая, высоко оценила работу тренера: «Его примеры из жизни позволили лучше понять теоретическую часть тренинга, а практические задания — понять, к какому типу относишься ты сам».

**Евгений Конаков** уверен, что тренинг поможет ему в работе и во взаимоотношениях с другими людьми.

**Баира Базырова** тоже высоко оценила работу тренера: «Дмитрий действительно захватывает внимание так, что хочется сле-

дить за каждым его словом, не отрываясь, и перенимать все его «фишки» и находки. На радость нам, именно этим «фишкам» и находкам он нас и обучал. Думаю, то, что мы узнали, приблизит нас к успеху и реализации наших планов».

«Лично я провела время с пользой, — уверена **Виктория Костяная**. — Скажу также, что у меня возникло желание еще более детально разобраться в этой теме, и поэтому мы ждем материалы тренинга, а также новых занятий в Академии бизнеса ЕУ».

## ПИЛИ ЧАЙ И ЛОВИЛИ ПРЕСТУПНИКОВ



### Тренинг для молодежи с инвалидностью провели специалисты компании Microsoft.

Занятие началось с выступления перед собравшимися ярких лидеров компании Майкрософт: финансового директора **Джонатана Бэкмана** и директора департамента технологической политики **Дмитрия Халина**. Они рассказали ребятам о себе и своем карьерном пути, дали ряд конкретных советов и рекомендаций, а также высказали свои соображения о том, каким, по их мнению, должен быть настоящий лидер. Среди основных качеств — поиск

себя и постоянное саморазвитие, готовность брать ответственность и вдохновлять других людей своим примером и своей активной жизненной позицией.

Затем участники тренинга посмотрели фильм о развитии технологий Майкрософт.

Во второй части к тренингу присоединились два активных ведущих, **Олег Косчинский** и **Андрей Комизерко**. Они разделили участников на четыре команды и изложили правила игры, которая последовала затем. Суть заключалась в том, чтобы расследовать «преступле-



ние» в кратчайший срок, собрать все улики и понять, где находятся «преступники» — определить их местонахождение на карте города, а затем обезвредить их.

Для игры команды получили карту, лупу, «деньги», бланки для писем и заказа подсказок, прайс-лист, сами правила игры и бланк для подсчета денег. «Мы себя почувствовали настоящими Шерлоками Холмсами», — поделилась **Евгения Хуснутдинова**, координатор программ по трудоустройству РООИ «Перспектива».

В итоге одна из команд всего за час нашла и обезвредила «преступников».

Ведущие спросили у ребят, как можно было бы быстрее и с минимальным количеством затрат найти «преступников». Оказалось, для этого нужно было обмениваться информацией с другими командами, проводить совещания и, если бы все работали как одна команда над одной целью (а цель была одна), то задачу удалось бы выполнить быстрее. «*Так и в жизни: очень важно работать командой и подключать других людей, не боясь, что твои заслуги могут оказаться в тени*, — объяснили тренеры. — *А если гнаться «за звездой на погоны», то можно очень долго ловить «преступников».*»

Завершило тренинг чаепитие. «Мне больше всего понравилась доброжелательность и улычивость всех сотрудников компании, начиная от финансового директора, который еще и сам наливал чай и приносил пирожное одной девушке на коляске, и заканчивая теми, кто помогал накрывать на стол, — поделилась участница тренинга **Анастасия Бигдан**. — Было уютно, причем комфорт создавался не обстановкой, а именно людьми. Я думаю, этим далеко не каждая компания может похвастаться, особенно если ты не их клиент-покупатель... И мне очень понравилось, что в игре главной целью было не столько поймать «преступников», сколько научиться работать в команде, и тоже стать слаженным и дружным коллективом».

*«Хочется сказать огромное спасибо организаторам за душевную предновогоднюю атмосферу и увлекательный тренинг, — по-*

*делилась своими впечатлениями координатор программ по трудоустройству **Евгения Хуснутдинова**. — Все от самого помещения до командной игры было продумано и доступно для ребят с инвалидностью».*

Команда победителей получила кубок с автографом Джонатана Бэкмана, который был вручен капитану команды. Капитан команды, занявшей второе место, получил термомокружку от Майкрософт, а всем остальным вручили мячики-антистрессы и флешки.

*«Упражнение по розыску «преступников» мне показалось очень непростым, — вспоминает **Евгения Белова**. — Оно потребовало активизации всех наших ресурсов, а это и работа в команде, и умение слушать и слышать других участников, умение сопоставлять данные и выстраивать логические цепочки, навыки работы с картами, умение вести конструктивные переговоры с командой соперников и многое другое. Ведущие мероприятия приятно удивили своей открытостью и приветливостью, они были готовы ответить на все наши вопросы. Мне запомнилась история, которую рассказал один из ведущих — про то, как он взял пример со своего коллеги и начал бегать по утрам. Сначала он пробежал 2 километра и «чуть не умер», через какое-то время, преодолев себя, пробежал уже 4 километра, хотя это далось ему ещё тяжелее. Затем, на какой-то конференции он услышал о человеке, который пробежал более 80 километров и пересёк пешком Америку. Ведущий сказал, что ему с его 4 километрами стало стыдно и грустно, показалось, что он ничего не достиг и тоже должен преодолеть эти 80 километров. Однако вскоре он подумал, зачем он ориентируется на других? В первую очередь надо ориентироваться на самого себя, работать и наблюдать за собой. Поддерживать и хвалить себя за успехи, ставить новые задачи и решать их и, таким образом, двигаться дальше. Для меня эта мысль оказалась очень важной — ставя перед собой очередную задачу, ориентироваться на самого себя, на свои возможности, а также обязательно следить за своими достижениями. Спасибо тренингу, что привел меня к этим мыслям!»*



## ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ



Специалисты компании Volvo провели тренинг для молодежи с инвалидностью.

РООИ «Перспектива» обратилась к специалистам компании с просьбой провести занятие по коммуникативным навыкам для тех, кому в ближайшем будущем предстоит поиск работы.

Для проведения занятия свое помещение предоставила компания ЕУ. Главной идеей тренинга было научить молодых соискателей общаться с будущим работодателем, правильно отвечать на вопросы, рассказывать о себе, и в том числе о своей инвалидности.

Помимо основных советов, тренер **Софья Семенова** дала участникам рекомендации, учитывающие мельчайшие, но тоже важные детали — например, как назвать свой почтовый ящик, с которого отправляется резюме, как правильно одеться на собеседование.

Кроме того, была затронута тема модных сегодня социальных сетей. Тренер дала совет, какие фотографии стоит публиковать и

какие — нет, как должна выглядеть страничка соискателя, чтобы расположить к себе работодателя, и почему вообще нужно следить за внешним видом и информацией в свой соцсети.

Также Софья рассказала о компании Volvo, в частности, о том, что именно Volvo впервые стала использовать ремень безопасности в автомобиле.

Софья акцентировала внимание слушателей на необходимости изучить культуру компании и учитывать ее при общении с представителями компании. Она также поведала интересные факты о Швеции, родине Volvo.

В конце тренинга участникам было предложено задание по коммуникации, в котором ребята смогли отработать теорию на практике.

Тренинг был организован в рамках программы подготовки молодежи с инвалидностью к трудоустройству.

## ЭККУРСИЯ В HeadHunter



«Трудоустраивайтесь поудобнее» — стул с таким девизом встретил ребят с инвалидностью, пришедших на экскурсию в HeadHunter. Департамент персонала гостеприимно распахнул двери перед студентами, потенциальными клиентами и возможными будущими сотрудниками, для которых РООИ «Перспектива» организовала эту встречу.



Экскурсия проходила в несколько этапов: сначала ребятам рассказали о самой компании, провели мастер-класс по составлению резюме, показали просторный и очень интересный офис. Гости были приятно удивлены бесплатным автоматом с горячим шоколадом, какао и кофе, но еще больше всем понравились остроумные таблички в кабинетах — «Тут работают профессионалы».

Чрезвычайно впечатлил ребят яркий дизайн офиса, стенд с правилами «общезития» HeadHunter и, конечно, компьютер, анализирующий в режиме реального времени, сколько пользователей на сайте, откуда они узнали о компании, кто впервые посещает сайт и т.д.

**Максим Автухов**, молодой человек с инвалидностью, уже несколько лет принимающий активное участие в программах «Перспективы», поделился впечатлениями: «Об этой компании я узнал год назад, когда разместил на ее сайте резюме в поисках работы. Уже тогда она оставила хорошее впечатление о себе. А когда я воочию увидел структуру компании изнутри, то оказался приятно удивлен. Сотрудники компании очень подробно и интересно рассказали нам о всех тонкостях приема на работу. Оказалось, что люди с инвалидностью тоже могут работать в этой компании и приносить ей пользу. И это самое главное!»



## НАЙТИ СЕБЯ В ОТДЕЛЕ ДЕКОРА



Компания ОБИ пригласила на экскурсию молодежь из Лидерского студенческого совета РООИ «Перспектива».

Группа ребят с инвалидностью сопровождаемая сотрудником РООИ «Перспектива» Евгенией Хуснутдиновой, побывала в офисе компании ОБИ — известной немецкой сети магазинов, занимающей нишу DIY (сделай сам).

Гостей радушно встретили, угостили чаем и сладостями, а затем провели инструктаж по технике безопасности. Студентам рассказали о спецодежде работников ОБИ и специальной обуви с металлическим мысом, которая также служит для безопасности. Экскурсанты узнали, что магазин работает круглосуточно и закрывается только дважды в году — на Новый год и на учет товара осенью.

Как выяснилось, название магазина происходит от слова «хобби». Об этом ребята узнали из специальной презентации о самой компании.

Затем наступил черед подробной экскурсии по разным отделам магазина, включая служебные помещения и даже склад.

«Меня больше всего впечатлили отдел сада и декора, — призналась **Евгения Хуснутдинова**. — Мне очень нравится продуманная сезонная продукция и цветы, а также отдел декора для дома».

Проходя через отделы, экскурсанты обсуждали, что и как можно было бы сменить

дома — обои, шторы, а может, и вообще ремонт пора делать.

Важным этапом встречи в ОБИ было общение со специалистом отдела трудоустройства Кристиной, которая ответила на все волнующие молодежь вопросы о существующих вакансиях для сотрудников с инвалидностью, соцпакете, зарплате, графике. Затем уже ребята отвечали на вопросы специалиста HR, пройдя таким образом своего рода собеседование.

«Мне очень понравилась экскурсия и ОБИ и главное, возможность заглянуть туда, куда обычно нет доступа покупателям — на склад и в офис, — поделился один из экскурсантов, **Саша**. — А вообще время пролетело очень быстро — знакомство с сотрудниками компании, презентация, безопасность труда... Нам очень подробно отвечали на все вопросы, и мне было очень интересно».

«Мне больше всего понравился садовый отдел, — признался другой экскурсант, **Юрий**. — Много интересного о компании ОБИ я узнал впервые, хотя про существование магазина знал с момента его открытия».

В завершение экскурсии участники горячо поблагодарили **Екатерину Нечаеву**, которая провела их по ОБИ, за интересный и подробный рассказ о компании.

## О БОРЬБЕ С ВИРУСОМ

Отдел по трудоустройству РООИ «Перспектива» организовал для молодежи с инвалидностью из МГТУ им. Н.Э. Баумана экскурсию в знаменитую «Лабораторию Касперского».



Визит начался с музея Лаборатории, где экскурсантов угостили кофе и рассказали об истории создания известной компании-разработчика противовирусного программного обеспечения, одной из наиболее динамично развивающихся компаний в сфере информационной безопасности. Затем гостей провели по офисным помещениям и дали возможность заглянуть в святая святых — Вирусную Лабораторию, где старший вирусный аналитик отдела GReAT **Сергей Ложкин** рассказал ребятам, как строится работа в компании. О разработке противовирусных программ гостям поведал **Дмитрий Костылев**, лидер группы разработчиков отдела R&D.

Экскурсанты отметили, что для поддержания хорошего уровня кислорода на каждом этаже в офисе компании стоит много растений, снабженных системой автоматического полива, а также приходят флористы ухаживать за растениями. «А еще в лифтовом проходе установлены несколько мониторов, на которых отображаются пробки, новости, — поделились ребята. — Все для людей!»

Затем студенты перешли в отдел IT Service desk, где старший системный администратор группы поддержки ИТ сервисов **Ксения Доронина** рассказала о работе своей команды.

Наконец добрались и до образовательных программ Kaspersky Academy, которыми очень заинтересовались ребята. На их вопросы охотно и подробно ответил старший менеджер образовательных программ **Александр Павлов**. Отсюда логично перешли к вопросам трудоустройства, и **Ольга Зверева** из отдела HR сообщила гостям, что инвалидность не является препятствием, если вы обладаете нужного уровня квалификацией, а также желанием работать.

*«Это была очень насыщенная, интересная и мотивирующая экскурсия, — отметила ее организатор, координатор программ по трудоустройству **Евгения Хуснутдинова**. — Специалисты «Лаборатории Касперского» не просто рассказали о своей работе, но подготовили специальные презентации и ответили на все вопросы, интересующие наших ребят».*

*«Мне очень понравилась «Лаборатория Касперского»: там дух захватывает, когда заходишь, — признался первокурсник **Андрей**. — Сотрудники дали нам очень полную информацию, я остался доволен. Мне бы очень хотелось работать в этой компании!»*

«Лаборатория Касперского» является партнером РООИ «Перспектива», активно поддерживающим многие программы организации, а также фонда «Лучшие друзья».

## НАШЕЛ РАБОТУ САМ – НАУЧИ ДРУГОГО



Цикл тренингов по трудоустройству для молодых людей с инвалидностью провел призер конкурса «Путь к карьере — 2011» **Поль Пчелинцев**, который сейчас успешно трудится в компании Microsoft.

Свою территорию для занятий предоставила компания KPMG, давний партнер «Перспективы» и член Совета бизнеса по вопросам инвалидности. Около десятка участников, в основном слабослышащие или неслышащие, в сопровождении сурдопереводчика по полтора-два часа осваивали премудрости трудоустройства. По словам Поля Пчелинцева, на каждом занятии обязательно появлялись и новые участники. Формировались группы сотрудниками отдела по трудоустройству РООИ «Перспектива», которые принимали заявления и направляли желающих на тренинг. В основном в навыках по трудоустройству были заинтересованы студенты, которые еще учатся или уже закачивают вуз и всерьез озабочены будущей карьерой.

Цикл из пяти занятий, которые начались 30 июля, охватывал максимум знаний, необходимых соискателю на серьезную позицию в крупной компании. В начале участники тренинга детально разбирали весь процесс трудоустройства, от возникшего желания найти хорошую работу до заключения воледеленного контракта. Затем учились правильно составлять резюме, выступать перед публикой,

пусть даже ограниченной кадровым отделом компании, проходить собеседование. Последнее занятие, которое состоялось 28 августа, было посвящено деловым играм и позволило участникам тренинга примерить на себя разные ситуации, которые могут возникнуть на рабочем месте.

*«Здесь есть несколько ребят, у которых очень хороший потенциал, — отметил Поль Пчелинцев. — Видно, что приобретенные навыки им идут на пользу и дают опыт, необходимый для хорошего трудоустройства. Ведь для многих молодых людей поиск работы — это непонятная и нередко пугающая задача, они не знают, чего ожидать и к чему готовиться».*

Поначалу важным препятствием для собственного продвижения многие участники считали языковой барьер, хотя те, кто мог говорить и слышать, вели себя достаточно активно, задавали вопросы, нередко перебивая друг друга. Постепенно втянулись и остальные, преодолевая в первую очередь барьер психологический.

*«Это очень приятная аудитория, дружелюбная и доброжелательная, — прокомментировал Поль Пчелинцев. — Ребята очень мотивированы, видно, что хотят научиться. И хотя не все еще окончательно определились, есть и такие, кто готов штурмовать крупные и известные компании».*



## СТАЖИРОВКИ, КОТОРЫЕ ПРИНЕСЛИ ПОЛЬЗУ ВСЕМ!

В 2014 году РООИ «Перспектива» и компания HeadHunter вышли на новый этап сотрудничества. За минувший год 16 студентов и недавних выпускников с различными формами инвалидности прошли стажировку и преддипломную практику в этой компании. Как известно, стажировка, пусть даже непродолжительная, очень важна для любого студента. Она предоставляет ему, с одной стороны, возможность окунуться в рабочий процесс под руководством опытных консультантов, готовых научить и подсказать, с другой стороны, — проявить себя в деле, «засветиться» в крупной компании, а при хорошем стечении обстоятельств и наличии возможности — успешно трудоустроиться. Даже если трудоустройства не случилось, либо еще предстоит закончить обучение, строчка в резюме о прохождении стажировки плюс положительный отзыв куратора может стать конкурентным преимуществом и сыграть решающую роль при дальнейшем трудоустройстве.

Безусловно, все эти факторы являются еще более значимыми для студентов с инвалидностью. Понимание этих нюансов, искреннее желание помочь студентам окунуться в профессиональную сферу, а также открытый подход к взаимодействию с людьми с инвалидностью позволил сотрудникам HeadHunter превратить стажировку ребят с ограниченными возможностями из исключительного события или мероприятия «для галочки» в обычную ежедневную работу. **Екатерина Бежецкова**, руководитель направления стажировок компании HeadHunter, поясняет: «Зачем нам это нужно? Если кратко — потому что это правильно, потому что все мы должны иметь возможность расти и развиваться». И добавляет, говоря о моральном аспекте: «Когда человек без инвалидности встречает другого, но с какими-то ограничениями, первого это заставляет о чем-то задуматься; такая встреча часто переворачивает сознание людей, становится своеобразным ликбезом. Люди, рядом с которыми находятся коллеги с инвалидностью, становятся мягче, добросердечнее».

«Первой ласточкой» стала оплачиваемая стажировка **Николая Мамонтова** (инвалидность по слуху) в отделе бухгалтерии. Он получил предложение пройти стажировку после участия в финале ежегодного конкурса «Путь к карьере-2014», проводимого РООИ «Перспектива» совместно с СБВИ. Во время финала его и заметили представители компании. **Баира Базырова** (инвалидность — ДЦП) также была финалистка конкурса. Ее самопрезентация была такой яркой, девушка настолько поразила присутствующих своей энергетикой, что представители HeadHunter не остались равнодушными. Баира стажировалась в отделе маркетинга, к тому времени уже прошла курсы контент-маркетолога в онлайн-университете компании Нетология. Все это в совокупности дало ей возможность получить в дальнейшем интересную и, главное, любимую работу. Вот фрагмент ее отзыва о пройденной стажировке: «Целый месяц я проходила стажировку в компании HeadHunter, и я с уверенностью могу сказать — это было здорово! В окружении таких открытых и дружелюбных людей работа теряет свое рутинное значение. День за днем я потихоньку включалась в эту работу, чувствовала себя причастной к проекту, чувствовала ответственность за задания, которые мне доверили. Поработать в такой известной компании — это колоссальный опыт для меня. Стажировка приносила просто удовольствие своей атмосферностью. Да, это труд, но лично для меня это был приятный труд). Спасибо людям, принявшим меня в коллектив, считающихся с моим мнением. И, конечно же, спасибо за новые знания и умения!»

Вот как охарактеризовала Баиру и ее работу **Анна Назарова**, руководитель проекта «Ярмарка вакансий он-лайн»: «Еще до встречи с Баем впечатлило её эссе — эссе очень сильного человека, который точно знает, чем хочет заниматься. В ходе работы стало понятно, что Бая — ответственный человек и если даёшь какую-то часть работы, можешь ни на минуту не сомневаться, что Бая сделает хорошо, качественно и сделает именно то, что нужно».

Большинство стажировок пришлось на лето и осень. Студенты проходили практику в бухгалтерии, отделе социологических исследований, в отделе АХО. Подавляющая часть из них — студенты МГГЭИ. Кстати, стоит рассказать о том, как студенты попадали в поле зрения HeadHunter. Часть из них уже являлись клиентами РООИ «Перспектива» и находились в поисках работы или желали пройти практику в бизнес-структуре. Остальные узнавали о такой возможности от друзей и тоже приходили в «Перспективу». Сотрудники помогли составить или скорректировать резюме и передавали его Екатерине Бежецковой. Каждый из кандидатов приглашался на собеседование и при соответствии начальных навыков заявленной стажерской позиции принимался на стажировку. Если же кандидат не подходил по каким-то причинам, ему давались рекомендации, какие умения необходимо повысить, причем, все обстоятельно объяснялось в очень деликатной форме.

*«Все должно быть поровну: ответственность, радость от сделанной работы, требования. Это еще один немаловажный момент. Принимая на практику или стажировку человека с инвалидностью, нужно требовать от него того же, чего требуют от всех остальных коллег. Помощь в нужный момент при усло-*

*вии, что без нее человек не обойдется, — это важно, и это не обсуждается. Но излишняя мягкость по отношению к инвалиду может только навредить делу: избаловать молодого специалиста, посадить на шею коллегам как в профессиональном, так и в бытовом аспекте», — делится своими рассуждениями представитель HeadHunter.*

У всех стажеров без исключения остались только положительные впечатления от работы в коллективе HeadHunter. Все они отмечали дружелюбность и сплоченность коллег, искреннее желание помочь в преодолении трудностей. Отзывы сотрудников компании о работе ребят также только хорошие. По мнению главного бухгалтера компании **Елены Плетневой**, стажеры с инвалидностью невероятно трудолюбивы, ответственные, добросовестны. У них можно поучиться упорству, тяге к освоению нового, старательности.

В 2015 году 6 девушек, стажировавшихся в 2014, будут проходить практику в бухгалтерии HeadHunter сроком полтора месяца. Желаем им удачи, благодарим HeadHunter за их неоценимый вклад в интеграцию людей с инвалидностью в общество и надеемся, что в 2015 году эстафету поддержат новые компании.

## ЛЕТНЯЯ ПРАКТИКА ДЛЯ СТУДЕНТА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Студентка с инвалидностью по рекомендации РООИ «Перспектива» прошла стажировку в компании Staffwell.



**Надежда Маркина**, студентка экономического факультета МГГЭИ, обратилась в отдел по трудоустройству РООИ «Перспектива» с просьбой помочь ей найти возможность устроиться летом на практику в хорошую компанию. У Надежды ДЦП, и она чувствовала себя не очень уверенно в поиске работодателя, даже временного.

*«Мы помогли Надежде составить резюме, проконсультировали, — рассказывает сотрудник «Перспективы» **Роксана Жилина**. — Затем договорились с компанией Staffwell о стажировке, тем более что в прошлом году у нас уже был позитивный опыт сотрудничества».*



В прошлом году Staffwell уже приглашала на летнюю практику трех студентов с инвалидностью, по согласованию с РООИ «Перспектива» и Советом бизнеса по вопросам инвалидности. Обычно летняя стажировка в Staffwell для студентов московских вузов и молодых специалистов без опыта работы в рекрутменте длится один месяц и состоит из вводного тренинга по основным техникам подбора и практики в качестве ресечера в одном из секторов Staffwell.

В нынешнем году, учитывая положительный опыт, компания Staffwell вновь предоставила возможность попробовать свои силы практиканту с инвалидностью. По отзывам представителей компании, работая в группе консультантов сектора FMCG, Надежда проявила себя перспективным, ориентированным на профессиональный рост сотрудником. По окончании стажировки Надежде Маркиной был вручен сертификат о прохождении обучения по основным техникам подбора кадров со специализацией в management selection и executive search.

*«Стажировка только завершилась, поэтому сейчас сложно говорить о перспективах дальнейшего трудоустройства Надежды, — комментирует Роксана Жилина. — Но мы безусловно постараемся ей помочь найти достойную работу. Тем более, что с записью в резюме о стажировке в Staffwell это будет сделать значительно легче».*

Директор РООИ «Перспектива» **Денис Роза**: *«Мы очень рады, что у нас продолжается сотрудничество с компанией Staffwell, и новые студенты с инвалидностью находят возможность проявить себя в доброжелательной атмосфере компании. К тому же сотрудники Staffwell уже знают, что коллега с инвалидностью может работать наравне со всеми, а также знают, с какими особенностями может столкнуться работодатель, принимая на работу человека с инвалидностью. Для высококлассного кадрового агентства подобный практический опыт просто неоценим. И это очень полезно для молодежи с инвалидностью для поднятия уровня самооценки и реального понимания своих возможностей».*

## К ВСТРЕЧЕ СОТРУДНИКА ГОТОВЫ

Чтобы перевести слабослышащего сотрудника из одного подразделения в другое без дискомфорта, компания FM Logistic организовала адаптационный тренинг для будущих коллег сотрудника с инвалидностью.



Для проведения занятия в компанию пригласили специалистов РООИ «Перспектива» **Владислава Колесникова** и **Софью Пак**.

**Михаил Шушпанников** долгое время работал в компании FM Logistic в отделе внешних связей. Устроиться в компанию ему помогли специалисты отдела трудоустройства РООИ «Перспектива». Затем руководство FM

Logistic решило перевести Михаила, который является инвалидом по слуху, в NG Concept — строительное подразделение компании.

*«Для данного подразделения — это новый опыт, поэтому руководство попросило нас подготовить сотрудников к приходу Миши, — рассказала Софья Пак. — Что мы и сделали».*



В начале тренинга участников познакомили с азами: медицинский и социальный подходы к пониманию инвалидности, существующие стереотипы, терминология... Затем Владислав, дипломированный преподаватель жестового языка, рассказал о том, как лучше наладить коммуникацию с новым сотрудником, как адаптировать его в коллективе и каким должно быть его рабочее место.

В тренинге приняли участие почти двадцать человек. «Все несколько волнуется и переживает, но очень хотят, чтобы все у них и у Михаила сложилось удачно», — прокомментировал Владислав Колесников.

Учитывая давний опыт сотрудничества с компанией FM Logistic, «Перспектива» тоже уверена, что адаптация Михаила Шушпанникова к новому месту работы пройдет успешно.

## ТРЕНИНГ В DELOITTE



Сотрудники РООИ «Перспектива» провели тренинг по пониманию инвалидности в компании Deloitte — одной из ведущих международных компаний, предоставляющих профессиональные услуги в области аудита, налогообложения, консалтинга и корпоративных финансов.

На занятие собрались двадцать сотрудников, и ведущая тренинга **Софья Пак** была приятно удивлена искренним интересом сотрудников компании к теме занятия. «Участники хотели узнать не только терминологию, этикет по отношению к людям с инвалидностью, их интересовали и вопросы законодательства, и трудоустройства, а также адаптации сотрудников с инвалидностью», — поделилась ведущая.

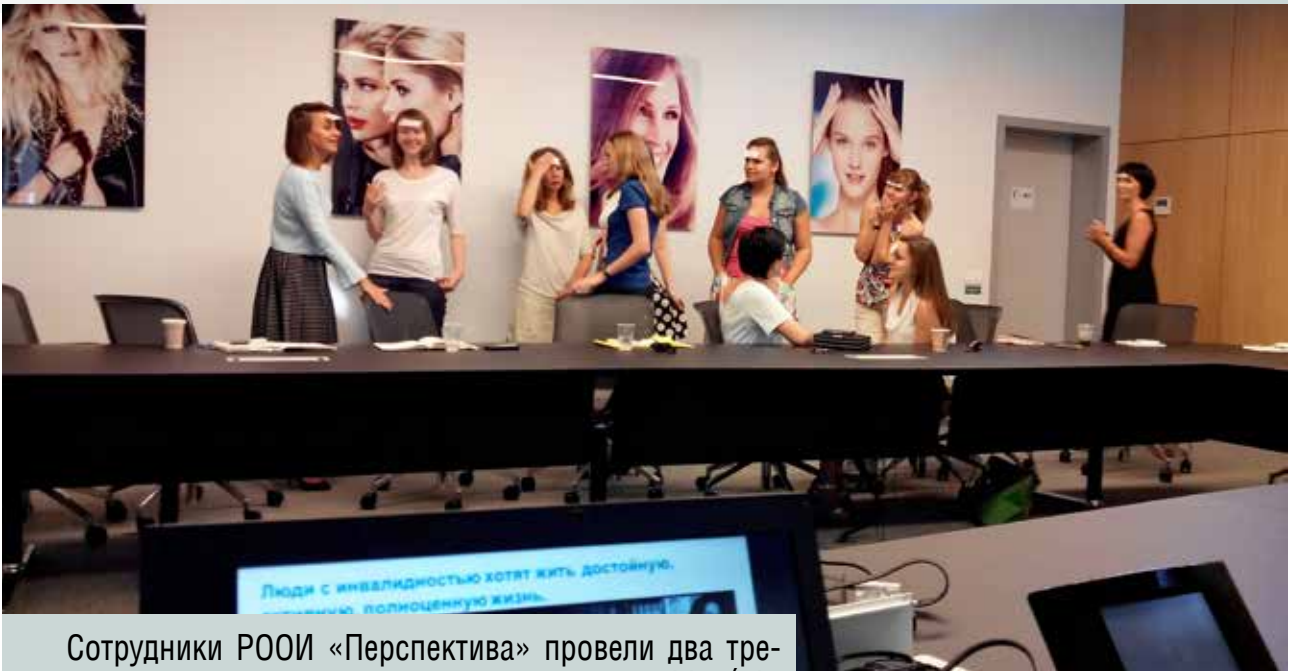
По итогам работы стало ясно, что тема весьма востребована для сотрудников HR, которых волновали особенности подбора, найма и адаптации сотрудников с инвалидностью в компании. Специальный тренинг на эту тему запланирован в ближайшее время.

Согласно отзыву одного из участников тренинга, **Марка Кандаурова** (Resourcing Specialist), мероприятие было организовано на хорошем уровне: «Мне очень понравилась высокая интерактивность сессии, все присутствующие активно участвовали в обсуждениях и одной забавной игре, которая помогла лучше понять суть обсуждаемых вопросов, — поделился впечатлениями Марк. — Для себя я уяснил, что проблемы, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью, касаются нас всех, а их решение способствует развитию общества и экономики страны. Здорово, что есть люди, которые готовы проводить подобные сессии, большое спасибо «Перспективе!»»

Еще одна группа сотрудников компании Deloitte выразила желание и готовность пройти аналогичный тренинг. «Надеюсь это выльется в будущем не только в крепкое и долгосрочное сотрудничество, но и в успешные истории трудоустройства наших соискателей», — отметила Софья Пак.



## L'ORÉAL С НАМИ!



Сотрудники РООИ «Перспектива» провели два тренинга по пониманию инвалидности в компании L'Oréal.

Формально поводом для проведения тренинга стал выход на стажировку в компанию **Ирины Лопаткиной** — девушки с инвалидностью, которая принимала участие в конкурсе «Перспективы» «Путь к карьере». *«Мы должны были подготовить коллектив к тому, что среди них появится особенный сотрудник, у которого могут быть свои потребности и отличающийся от общепринятого подход к рутинным вроде бы мероприятиям»*, — объяснила сотрудник «Перспективы» **Софья Пак**, которая проводила тренинг.

Компания совместно с «Перспективой» запланировала аудит своих помещений на доступность для людей с инвалидностью, а также другие тренинги, касающиеся трудоустройства и обслуживания клиентов с инвалидностью.

По мнению **Юлии Заболотневой**, координатора отдела обучения и развития, тренинг заставил ее по-новому задуматься о том, что такое сила воли, стремление и цель, не «замыленные» бессмысленными лозунгами и призывами: *«Я посмотрела по-другому на многие вещи. Мне кажется, что такие тренинги необходимо проводить повсеместно, везде, потому что изменения должны начинаться в нас, в окружающих. А еще в ходе занятий я получила ответы на многие вопросы, которые возникали у меня и ранее — как вести себя с людьми*

*с инвалидностью, о чем они думают, действительно ли они не такие, как все остальные»*.

**Юлия Орлова**, менеджер по обучению и развитию персонала, тоже отметила, что в ходе тренинга было затронуто много вопросов, которые людей волновали, но которые они вряд ли стали обсуждать с коллегами при других обстоятельствах. Кроме того, Юлия высоко оценила методику проведения занятия, которая помогла посмотреть на людей с инвалидностью под другим углом: *«Игра дала возможность почувствовать на себе, каково быть не таким, как все, а показанный после фильм «Разговоры» заставил еще раз над этим задуматься. А главное, сотрудники «Перспективы» сами являются прекрасным примером того, что люди не должны быть ограничены в своих возможностях только из-за того, что отличаются чем-либо от большинства»*.

Профессионализм тренеров «Перспективы» оценила и руководитель HR проектов L'Oréal **Юлия Кулагина**: *«В ходе тренинга мы познакомились с основными правилами этикета в общении с людьми с инвалидностью, пообщались с экспертами, получили общую информацию по ситуации с инвалидностью в стране. Тренинг был проведен на профессиональном уровне, с интерактивами и живым общением. Огромное спасибо!»*

## СЕМИНАР ПО КАРЬЕРНОМУ РАЗВИТИЮ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ



2 июля в Санкт-Петербурге прошел трехдневный семинар по карьерному развитию для людей с инвалидностью, который провели Совет бизнеса по вопросам инвалидности и РООИ «Перспектива». Это новый формат тренингов, в котором в качестве ведущих выступают представители работодателей, и он дал уникальную возможность будущим соискателям задать все интересующие их вопросы напрямую представителям компаний.

В семинаре, который проводился на базе компании КПМГ, принимали участие люди с различными формами инвалидности — по слуху, зрению, на коляске, с ДЦП, которые нацелены на серьезную карьеру в крупной бизнес-компании.

*«Мы пригласили к участию около двадцати человек, — рассказала сотрудник РООИ «Перспектива» **Роксана Жилина**, — потому что это интерактивный семинар, и нам очень важен индивидуальный подход к каждому. Успешное трудоустройство наших участников станет серьезной мотивацией для других людей с инвалидностью, которые пока еще не очень высоко оценивают свои шансы найти достойную работу».*

В первый день семинара участники обсудили отношение в обществе к возможностям людей с инвалидностью, социальные и традиционные подходы к проблемам инвалидности, рассказали о работе РООИ «Перспектива». Затем речь шла о философии независимой жизни людей с инвалидностью. Тренеры РООИ «Перспектива» **Софья Пак** и **Павел Тютрин** рассказали участникам, как сообщить потенциальному работодателю о своей инвалидности.

Представители компании HeadHunter провели тренинг на тему «Вы — востребованный специалист, или золотые правила резюме», а инструкторы из Благотворительного фонда «Рауль» дали возможность участникам попрактиковаться в написании резюме. Составление индивидуального плана по поиску работы стало темой тренинга «Принципы поиска работы», который провел Александр Егоров, представитель компании АНКОР.

Отдельный пласт проблем, который волнует людей с инвалидностью, ищущих работу, — это трудовые рекомендации, выдаваемые бюро Медико-социальной экспертизы (МСЭ) людям с инвалидностью и записанные



в Индивидуальной программе реабилитации (ИПР). О том, как взаимодействовать с МСЭ, участникам семинара рассказала руководитель отдела проблем профессиональной и психологической реабилитации инвалидов Санкт-Петербургского научно-практического центра медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г. А. Альбрехта **Елена Старобина**.

Второй день семинара был посвящен практике составления деловых писем, где своими знаниями поделились представители компании Ultimate Business Consulting Ltd. А сотрудники компании Citi рассказали, как правильно готовиться к прохождению интервью.

Последний день семинара был посвящен основным вопросам мотивации и навыкам, необходимым при поиске работы. Участникам рассказали о том, какие карьерные возможности для людей с инвалидностью существуют в Санкт-Петербурге и как ими грамотно воспользоваться.

После подведения итогов семинара прошла презентация компании DPD, а представители принимающей стороны — компании KPMG прочли лекцию на тему «Введение в управление проектами». Их представитель **Кристина Покрытан** поделилась опытом адаптации на рабочем месте сотрудника с инвалидностью.

По мнению ведущей семинара, сотрудница РООИ «Перспектива» Софьи Пак, каждый подобный семинар увеличивает шансы для людей с инвалидностью быть востребованными на открытом рынке труда: «С помощью каждого человека с инвалидностью, который трудоустроен на серьезную работу в крупную бизнес-компанию, мы ломаем стереотипы о том, что люди с инвалидностью не могут трудиться на равных с другими людьми, мы показываем, что их успешность зависит только от хорошей подготовки и готовности компаний идти навстречу и адаптировать рабочее место под конкретные нужды такого сотрудника. А его результативность никак не зависит от его инвалидности, а только от умения и желания работать, как и у всех».

Участники семинара поделились своими впечатлениями и пожеланиями.

**Никита Дербуш:** «Мне понравилась дружелюбная атмосфера, которая царит на семинаре. Каждый день хотелось сюда идти. Я многое узнал, во многом попрактиковался... Я убедился в том, что о людях с инвалидностью помнят, что многие что-то хотят изменить. Хотелось бы получать информацию о таких мероприятиях постоянно — из СМИ, информаторов в метро...»

**Анна Титова:** «Я благодарю всех организаторов за очень полезную и интересную информацию. Я получила позитивные эмоции, узнала новое для себя, получила представление о составлении резюме, собеседовании. У меня появилась уверенность в себе и мотивация к трудоустройству».

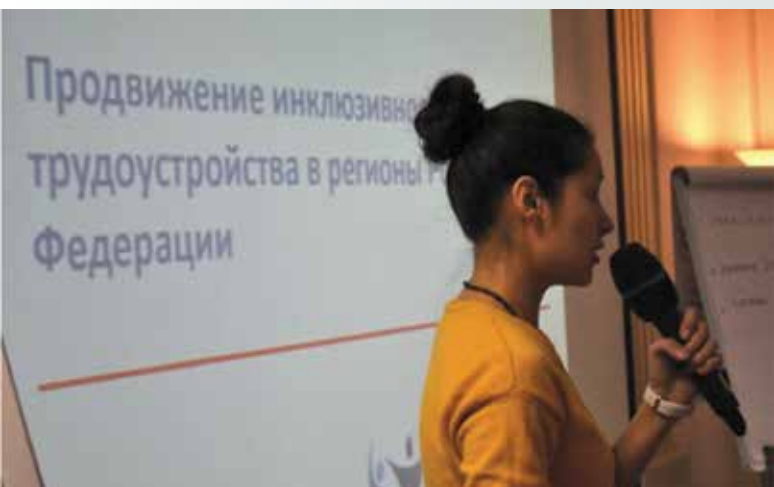
**Марина Денисова:** «Во-первых, это удивительный заряд вдохновения, во-вторых, мне понравилась структура семинара и практические занятия. Все презентации были на высшем уровне. Очень довольна тем, что разобрали все нюансы: по резюме, по собеседованиям, рассказали про мои дальнейшие действия. Помогли преодолеть комплексы. На таких мероприятиях понимаешь, что мы не брошены на произвол судьбы. Это важно!»

**Надежда:** «Благодарим за организацию семинара РООИ «Перспектива». Семинар помог каждому из нас понять, что мы все находимся в равных условиях, а также стимулировал сделать шаг навстречу друг другу. Благодарим за то, что этот чудесный семинар состоялся».

**Ирина:** «Интересно, познавательно, практично. Для начинающих искать работу все это весьма важно».

Санкт-Петербург стал новым для «Перспективы» регионом, в котором при поддержке компании Citi было запущено направление развития трудоустройства людей с инвалидностью.

## ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ



В декабре РООИ «Перспектива» совместно с Центром «Работа-и», Комитетом по труду и занятости населения и Советом бизнеса по вопросам инвалидности Санкт-Петербурга провели Конференцию по сопровождаемому трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с инвалидностью.

«Работа-и» — центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с инвалидностью открылся в Санкт-Петербурге в мае 2014 года и уже помог найти работу почти 50 соискателям», — сообщил директор центра **Илья Сметанин**. Все трудоустроенные молодые люди являются выпускниками коррекционных учреждений, имеют инвалидность.

«Многие из выпускников коррекционных детдомов, прошедшие затем обучение в училищах, ненавидят свою профессию. Поэтому мы ориентируемся скорее не на профессиональные навыки молодого человека, а на то, кем он хочет стать», — отметил директор центра «Работа-и».

В первый день конференции тренеры РООИ «Перспектива» провели для сотрудников государственных и некоммерческих организаций, участвовавших в форуме, тренинг по сопровождаемому трудоустройству людей с инвалидностью. В программу тренинга вошли разработка индивидуального плана по поиску работы, варианты поиска работы, составление резюме и сопроводительного пись-

ма потенциальному работодателю, выявление и опровержение стереотипов работодателя относительно сотрудника с инвалидностью, телефонные переговоры с представителями компании, грамотная презентация инвалидности, подготовка к собеседованию и, наконец, адаптация на новом рабочем месте.

Второй день был посвящен выступлению финского эксперта из города Хельсинки **Паули Сакса**, который поделился своим опытом в сфере сопровождаемого трудоустройства с рядом представителей Санкт-петербургских и московских НКО и государственных учреждений.

В заключительный день конференции состоялась встреча Совета бизнеса по вопросам инвалидности в Санкт-Петербурге. В ходе встречи были приняты следующие решения:

- Определен председатель Совета бизнеса по вопросам инвалидности в Санкт-Петербурге, исполнительный секретарь и рабочая группа.
- Согласовано проведение профориентационных экскурсий для потенциальных соискателей на базе компаний и тренингов по вопросам инвалидности среди компаний-членов Совета.
- Проведение акции «Продвинуть звезду»: продвижение резюме яркого специалиста с инвалидностью среди компаний-членов Совета.
- Приглашение компаний принять участие в премии HR-бренд в специальной номинации «Равные возможности».
- Организация конкурса «Путь к карьере». Цель конкурса — предоставить участникам, молодым людям с инвалидностью, возможность трудоустройства в серьезные компании.
- Организация фотовыставки «Жизнь в полном цвете»: фотопроект о необычных судьбах обычных людей, призванный донести до зрителя, что физические ограничения не являются препятствием для саморазвития, создания семьи или карьеры.

## ПРИРАСТАЕМ СИБИРЬЮ



В Новосибирске, где недавно был создан Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ), на днях прошел специальный тренинг для представителей компаний, вошедших в СБВИ.

Вели занятия сотрудники отдела по трудоустройству РООИ «Перспектива» **Софья Пак** и **Ирина Варзухина**. На тренинг собрались 12 человек из компаний Danon, EY, KPMG, DPD, Apco и других, имеющих свои филиалы и представительства в Новосибирске и заинтересованных в трудоустройстве людей с инвалидностью.

Начали с азов: московские гости рассказали участникам о том, какие существуют подходы к пониманию инвалидности — медицинский и социальный, сообщили о существовании некоторого этикета по отношению к людям с инвалидностью, о правильной терминологии в общении. Затем поговорили о

создании специальных условий труда, оборудовании рабочего места для сотрудника с инвалидностью, затронули и вопросы трудового законодательства.

*«Я даже не ожидала такой активности от участников, — поделилась Софья Пак. — Все не только заинтересованно участвовало в дискуссии на предложенную тему, но после тренинга сами инициировали следующую встречу Совета в своем городе для обсуждения вопросов взаимодействия, трудоустройства людей с инвалидностью и развития деятельности Совета. Очень приятно видеть, что для продвижения наших идей в Новосибирске есть энергичные и инициативные люди, которым нужна лишь небольшая поддержка с нашей стороны».*

Представители компаний, входящих в СБВИ в Новосибирске, также заинтересовались конкурсом «Путь к карьере» и намерены провести его в своем городе.



## АДАПТАЦИЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

18 августа 2014

Служба исследований компании HeadHunter

**Марина Хадина,**

Руководитель карьерного направления

HeadHunter Group

Тел.: +7 (495) 974-64-27 доб. 1-3402

Моб.: +7 (910) 458-82-05

### ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ<sup>1</sup>

- Соискатели с ограниченными возможностями здоровья составили 3% от общего количества опрошенных респондентов;
- Опыт работы имеют 87% соискателей с ограниченными возможностями здоровья и 91% соискателей без ограниченных возможностей здоровья;
- Лишь половина соискателей с ограниченными возможностями здоровья сейчас имеет работу, из них по специальности работает 64%;
- И соискатели с ограниченными возможностями здоровья, и соискатели без ограниченных возможностей здоровья работали на последнем месте работы в среднем от 1 года до 3 лет (каждый третий респондент);
- Большинство респондентов, как правило, работали полный рабочий день;
- Лица с ограниченными возможностями не испытывают никаких сложностей с адаптацией на новом рабочем месте (63%). Аналогичный показатель для соискателей без ограниченных возможностей составил 52%;
- Рассматривая взаимоотношения в коллективе, серьезных различий у людей с ограниченными возможностями здоровья и без не обнаружено: 75% сотрудников с ограниченными возможностями считают, что члены коллектива относятся к ним дружелюбно;
- 40% работодателей заявили, что в их компании работает в среднем от 1 до 5 сотрудников с инвалидностью;
- 50% работодателей оценивают эффективность работы сотрудников с ограниченными возможностями здоровья на уровне других сотрудников;
- Среди положительных сторон приема на работу сотрудников с ограниченными возможностями здоровья большинство работодателей выделяют социальное развитие общества, а также помощь в адаптации таких людей;
- Среди отрицательных сторон работодатели выделяют: сложности с оформлением на работу, низкую мобильность, необходимость оборудования специальных рабочих мест.

<sup>1</sup> Исследование подготовлено на основе результатов двух опросов: соискательского и работодательского, проведенных в конце июля — начале августа 2014 г. Количество ответивших — 9 956 соискателей (в т. ч. с ограниченными возможностями здоровья — 335) и 26 работодателей.

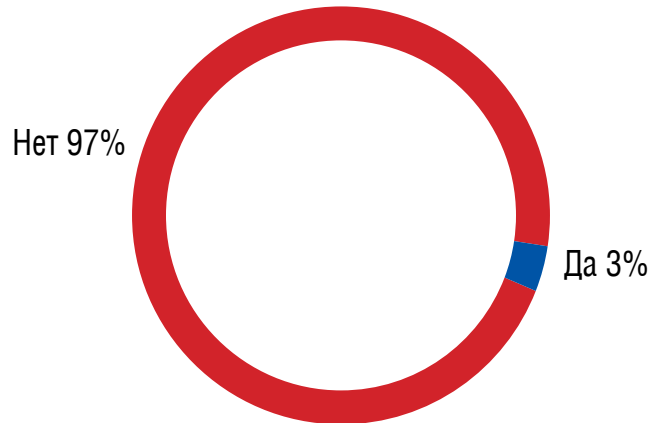


## ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ. ВЗГЛЯД СОИСКАТЕЛЕЙ<sup>2</sup>

Согласно онлайн-опросу, проведенному компанией HeadHunter в июле-августе 2014 г., 97% соискателей не имеют инвалидности, а — 3% — имеют.

### Есть ли у Вас инвалидность?

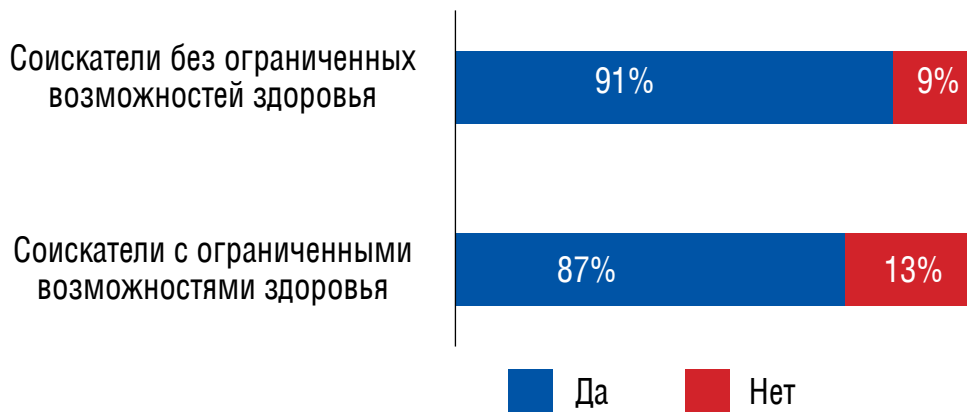
(в % от всех респондентов)



Опыт работы имеют 91% сотрудников без ограниченных возможностей здоровья и 87% соискателей с ограниченными возможностями здоровья.

### Есть ли у Вас опыт работы?

(в % от всех респондентов)



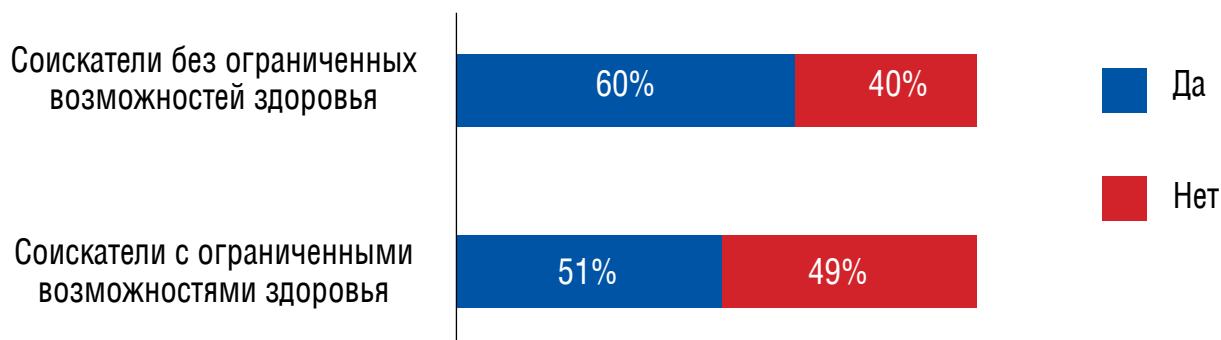
На данный момент каждый второй соискатель с ограниченными возможностями здоровья вовлечен в трудовую деятельность. Процент работающих соискателей без ограниченных возможностей здоровья с опытом работы — чуть выше и составил 60% от общего количества соискателей.

<sup>2</sup> Опрос проводился в период с 28 июля по 10 августа 2014 г. Количество ответивших — 9 956 соискателей (в т. ч. с ограниченными возможностями здоровья — 335).



## Работаете ли Вы в настоящее время?

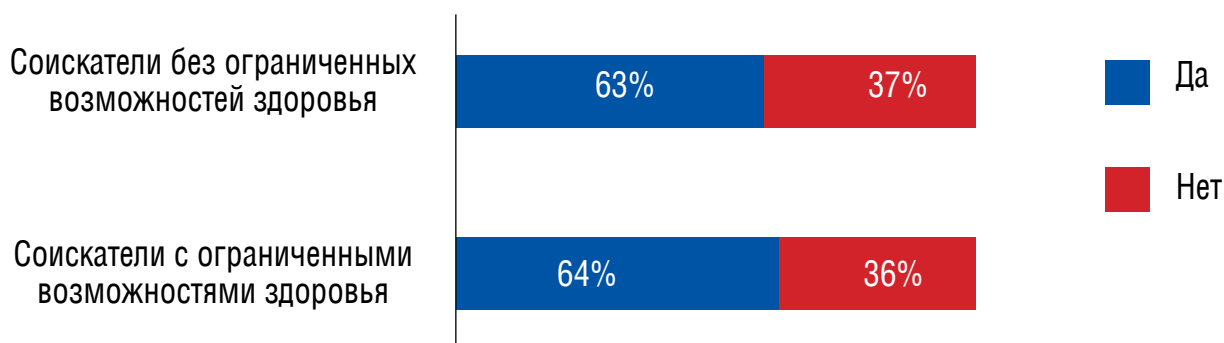
(в % от всех респондентов)



По специальности среди соискателей с ограниченными возможностями здоровья работает 64%. Практически такой же показатель — у соискателей без ограниченных возможностей — 63%.

## Вы работаете/работали по специальности?

(в % от всех респондентов)

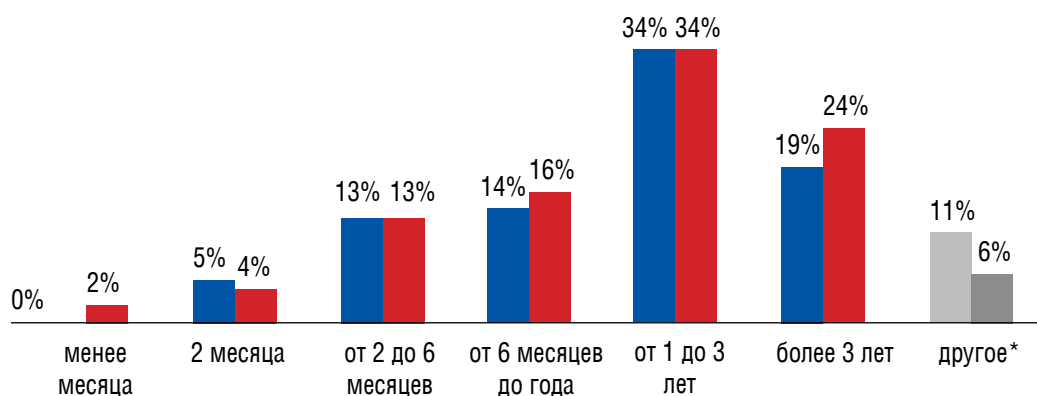


Рассматривая вопрос о продолжительности работы сотрудников на последнем месте работы, получились идентичные показатели как у соискателей с ограниченными возможностями здоровья, так и без — по 34% работали на последнем месте работы от 1 до 3 лет.

24% соискателей без ограниченных возможностей здоровья работали более трех лет. У соискателей с ограниченными возможностями здоровья это показатель составил 19%.

## Сколько времени Вы работаете/работали на последнем месте работы?

(в % от тех, у кого есть опыт работы)



■ Соискатели с ограниченными возможностями здоровья

■ Соискатели без ограниченных возможностей здоровья

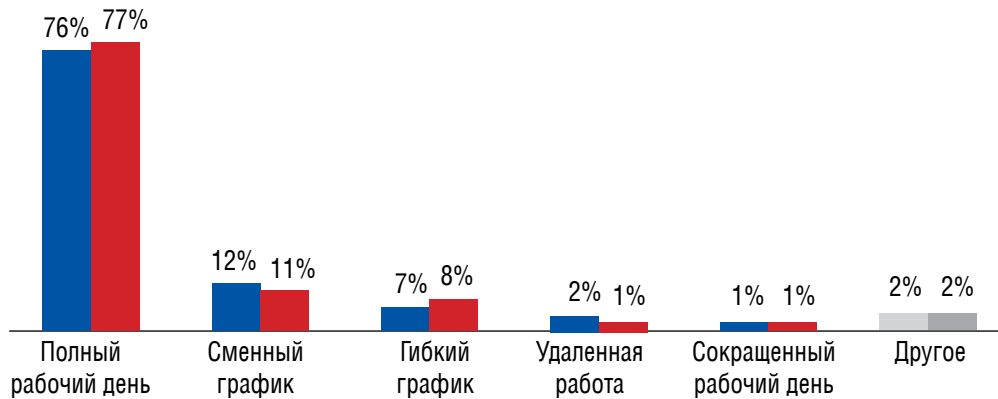
\* — «Другое» — опыт работы более пяти, шести, семи лет и более.



Порядка 76-77% соискателей и с ограниченными возможностями здоровья и без на последнем месте работы работали полный рабочий день.

## По какому графику Вы работаете/работали?

(в % от тех, у кого есть опыт работы)

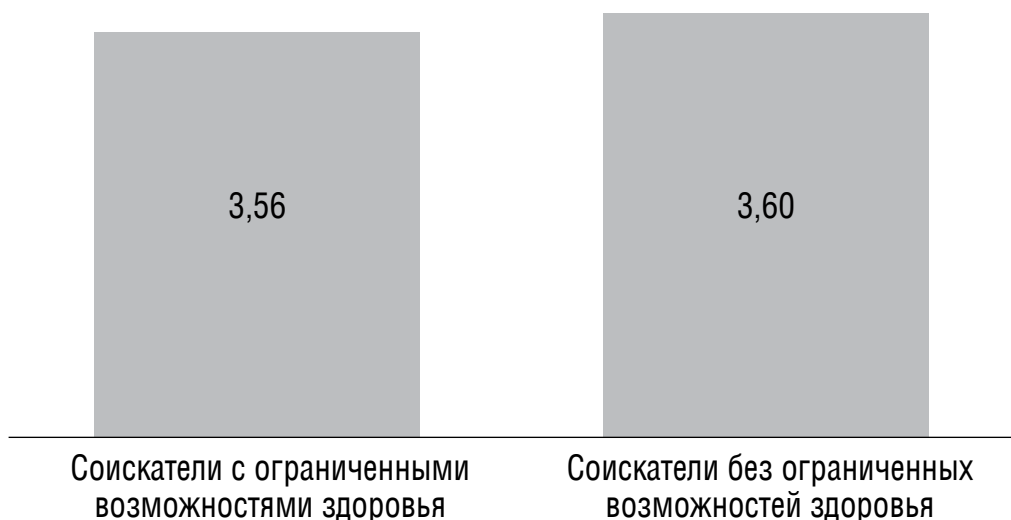


- Соискатели с ограниченными возможностями здоровья
- Соискатели без ограничений возможностей здоровья

Интересен тот факт, что условия на рабочем месте оцениваются практически одинаково как людьми с инвалидностью, так и без инвалидности — порядка 3,6 балла из пяти возможных.

## Оцените условия на Вашей последней работе

(баллы)



Соискатели без ограничений возможностей здоровья оценивают несколько выше положительные стороны своей работы, чем сотрудники с ограниченными возможностями здоровья.

Среди положительных сторон выделены дружественный микроклимат в коллективе (48% и 46% соответственно), удобство добираться до работы (46% и 36%), удобный рабочий график (43% и 42%).

## Укажите основные положительные стороны Вашей последней работы\* (в % от тех, у кого есть опыт работы)

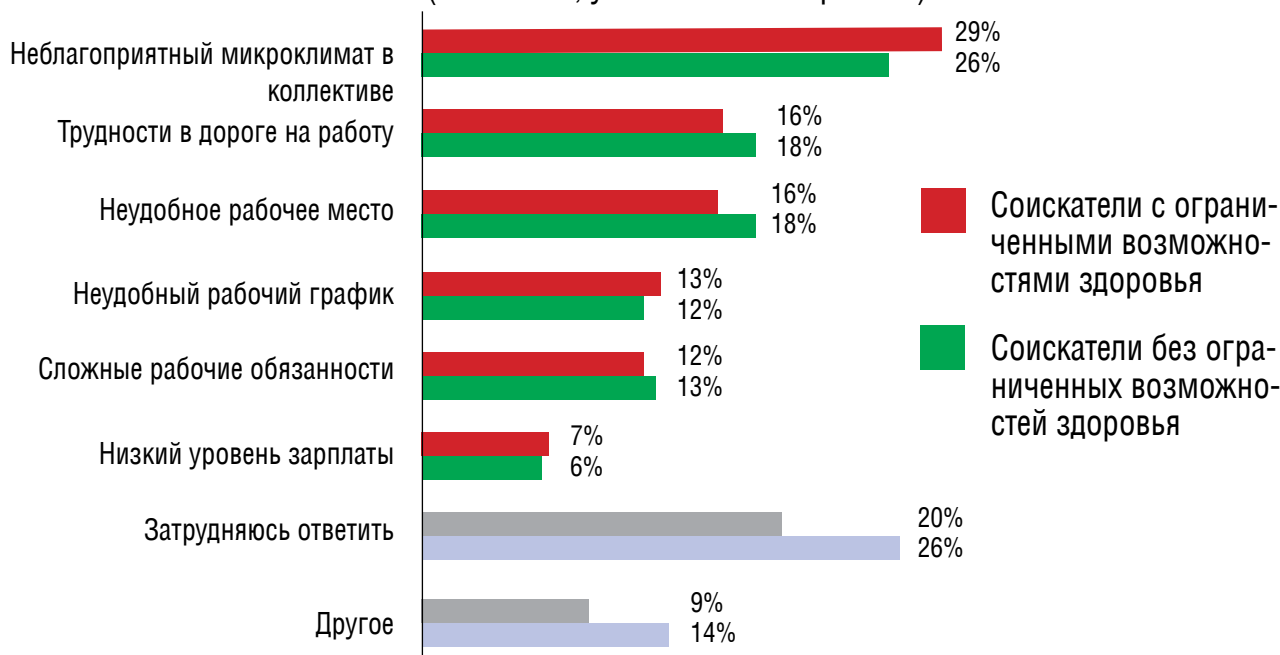


\* допускалось несколько вариантов ответа

Неблагоприятный климат в коллективе оценивается как одна из наиболее выраженных отрицательных сторон в работе. 29% сотрудников с ограниченными возможностями здоровья выделили именно этот момент. Среди соискателей без ограничений возможностей здоровья такой же позиции придерживаются 26%.

На втором месте — трудности в дороге на работу и неудобное рабочее место.

## Укажите основные отрицательные стороны Вашей последней работы\* (в % от тех, у кого есть опыт работы)

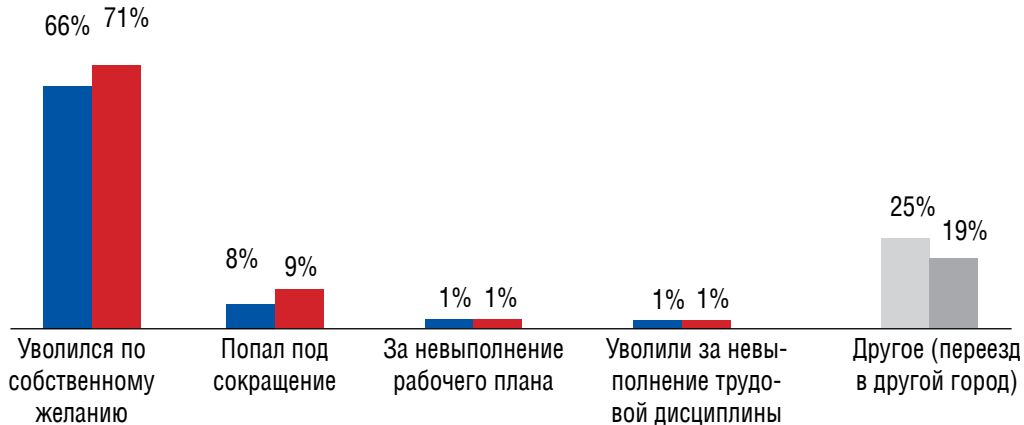


\* допускалось несколько вариантов ответа

Как выяснилось, сотрудники без ограничений возможностей здоровья наиболее охотно покидают предыдущие места работы — 71% увольнялся по собственному желанию. Среди соискателей с ограниченными возможностями здоровья таких 66%.

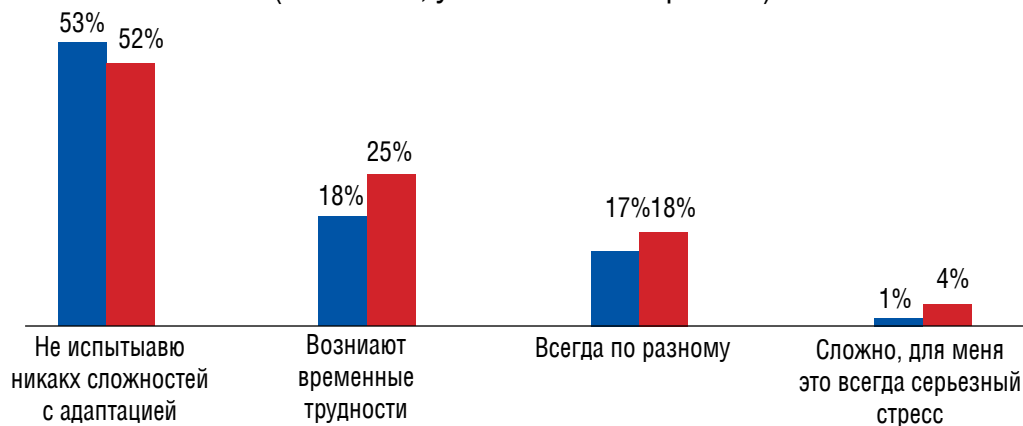


## По какой причине Вы покинули предыдущее место работы? (в % от тех, у кого есть опыт работы)



Интересно, что 63% сотрудников с ограниченными возможностями здоровья не испытывают никаких сложностей с адаптацией на новом рабочем месте. Среди сотрудников без ограничений возможностей здоровья таких только половина.

## Как Вы обычно адаптируетесь к новому месту работы? (в % от тех, у кого есть опыт работы)



Как правило, коллектив относится дружелюбно как к сотрудникам с инвалидностью, так и к сотрудникам без инвалидности — порядка 74–75% ответили именно так.

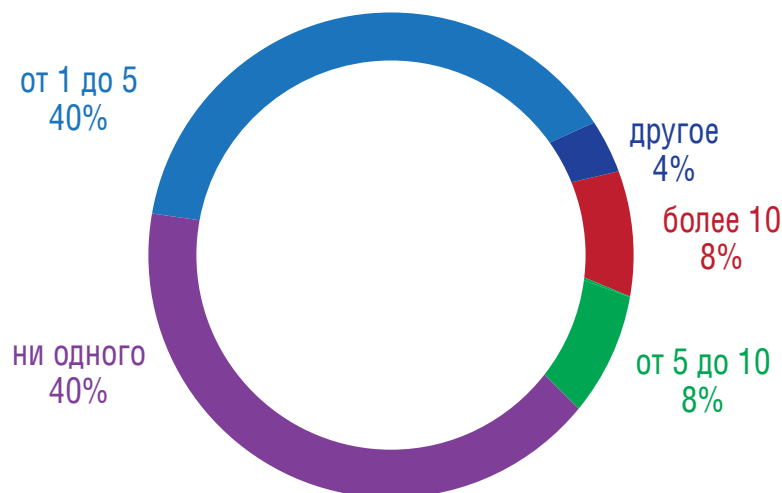
## Как к Вам обычно относятся другие члены коллектива? (в % от тех, у кого есть опыт работы)



- Соискатели с ограниченными возможностями здоровья
- Соискатели без ограничений возможностей здоровья

**Основные результаты. Взгляд работодателей<sup>3</sup>.** У 40% работодателей в компании сейчас работает от 1 до 5 сотрудников с инвалидностью. Более 10 сотрудников с ограниченными возможностями здоровья работает у 8% компаний.

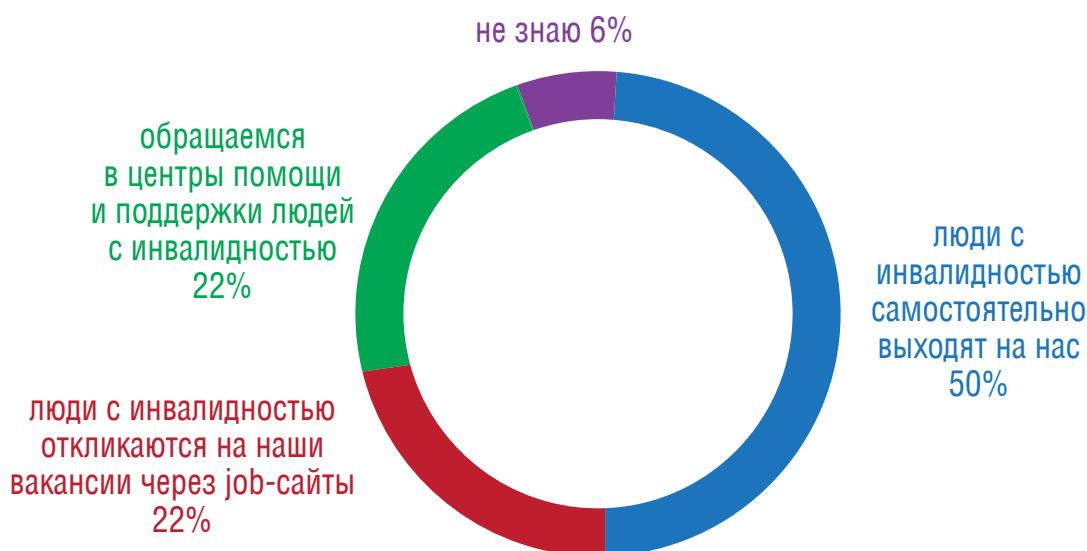
### Сколько сотрудников с инвалидностью работают в Вашей компании? (в % от всех респондентов)



Люди с ограниченными возможностями здоровья, как правило, стараются самостоятельно выходить на интересующие их компании. Таких соискателей ровно половина.

### Каким образом люди с инвалидностью устраивались к вам на работу?\*

(в % от тех, в чьих компаниях работают сотрудники с инвалидностью)



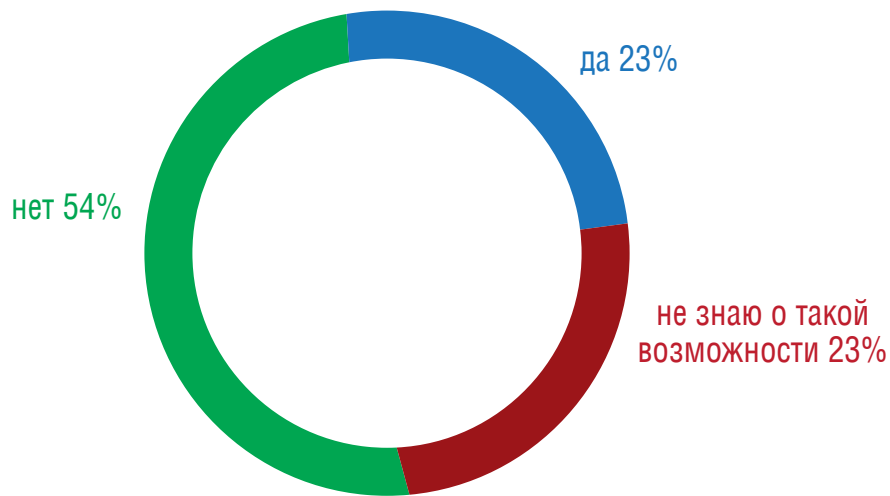
\* допускалось несколько вариантов ответа

Важно заметить, что больше половины работодателей (54%) не маркируют вакансии, доступные людям с ограниченными возможностями здоровья, на сайте hh.ru. Такой возможностью пользуется только каждый четвертый.

<sup>3</sup> Опрос проводился в период с 04 по 10 августа 2014 г. Количество ответивших — 26 представителей компаний.

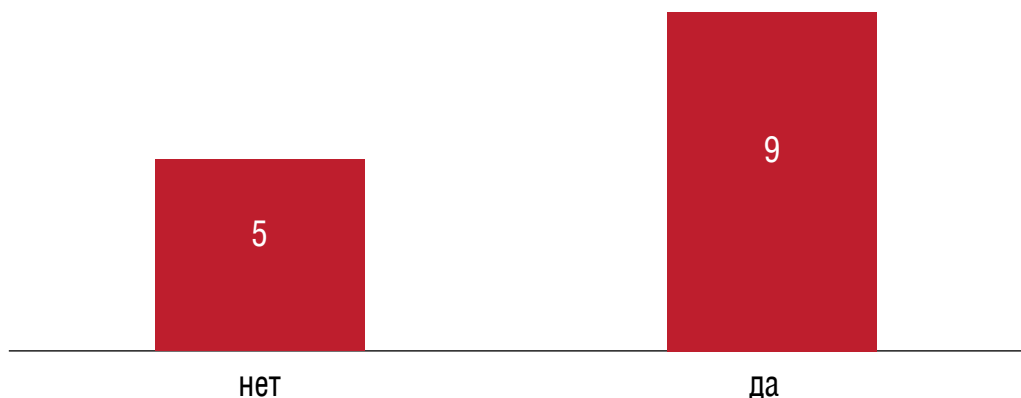


**Вы маркируете вакансии, доступные людям с инвалидностью, на сайте hh.ru?**  
 (в % от всех респондентов)



Ниже представлена справочная информация, полученная на основе работодательского опроса<sup>4</sup>.

**Вкладывает ли Ваша компания дополнительные средства для создания условий, необходимых людям с инвалидностью?**  
 (количество ответивших чел.)



**Готовы ли Вы вкладывать дополнительные средства для создания условий, необходимых людям с инвалидностью?**  
 (количество ответивших чел.)



<sup>4</sup> Информация приведена справочно из-за недостаточного объема выборки.

## Основные положительные стороны приема на работу людей с ограниченными возможностями здоровья\*

(количество ответивших чел.)



\* допускалось несколько вариантов ответа

## Отрицательные стороны приема на работу людей с ограниченными возможностями здоровья\*

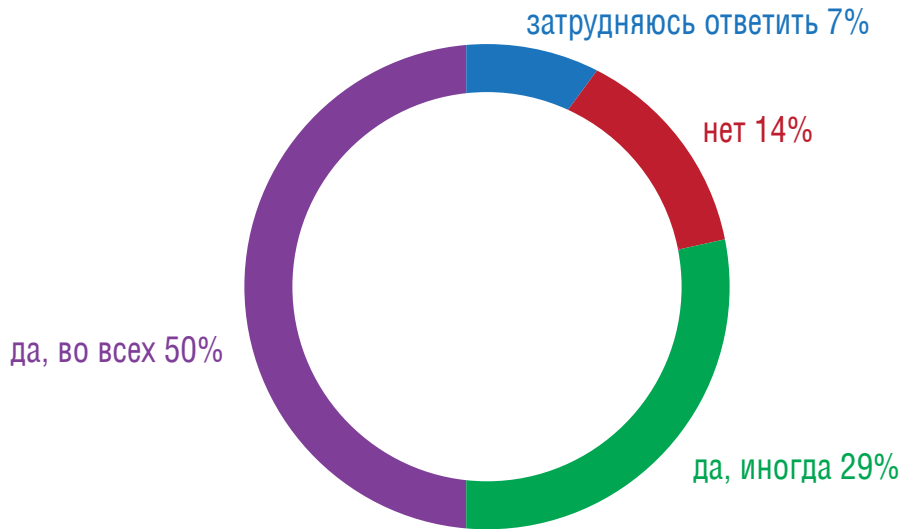
(количество ответивших чел.)



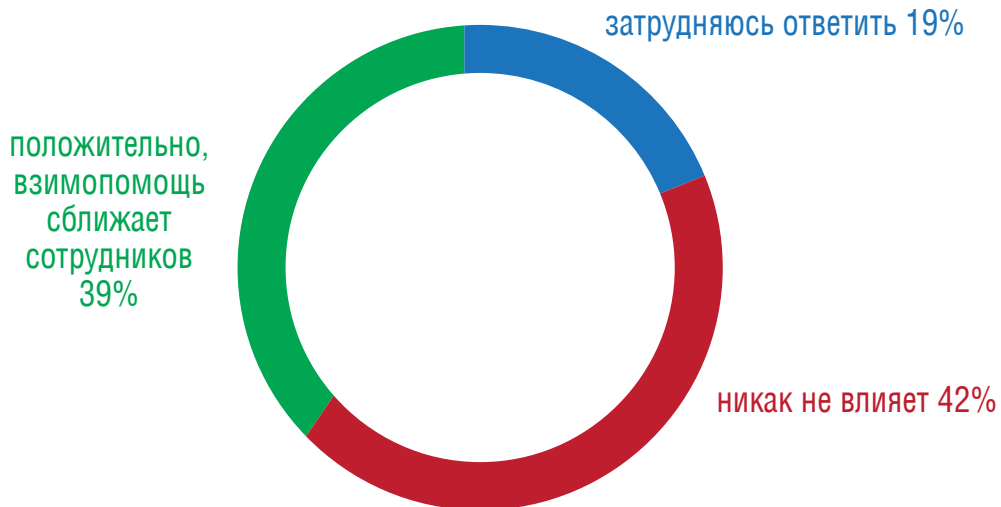
\* допускалось несколько вариантов ответа



## Сотрудники с инвалидностью участвуют во внерабочих мероприятиях? (в % от тех, в чьих компаниях работают сотрудники с инвалидностью)



## По вашему мнению, как инвалидность сотрудника влияет на взаимодействие в коллективе? (в % от всех респондентов)



В целом, анализ полученных данных показал, что у людей с ограниченными возможностями здоровья не возникает каких-либо серьезных проблем с адаптацией на рабочем месте по сравнению с людьми без ограниченных возможностей здоровья. Хотя они конечно есть. Однако работодатели стараются обеспечить свою компанию условиями, необходимыми для работы людей с инвалидностью.

### Контактные лица по участию в деятельности Совета бизнеса по вопросам инвалидности

**Хадина Марина**  
m.khadina@hh.ru  
8-910-458-8205

**Чернова Софья**  
Sofia.Chernova@nike.com  
8-965-277-6110

**Новиков Михаил**  
novikov@perspektiva-inva.ru  
8-903-746-3311