

## Трудоустройство лиц с инвалидностью в условиях цифровизации

*Прилепко Юлия Владимировна,  
кандидат психологических наук, доцент кафедры дефектологии федерального государственного  
автономного образовательного учреждения высшего образования  
«Северо-Кавказский федеральный университет», Россия, г. Ставрополь*

**Аннотация.** В статье рассматриваются возможности трудоустройства лиц с инвалидностью в условиях цифровизации, описываются этапы адаптации к рабочему месту, требования к рабочему месту и возможности дистанционной работы лиц с ОВЗ.

**Ключевые слова:** лица с ограниченными возможностями здоровья, трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья, адаптация к рабочему месту лиц с ограниченными возможностями здоровья, цифровизация рабочего места лиц с ограниченными возможностями здоровья, дистанционная работа лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) на сегодняшний день претерпевает множество изменений и имеет такое же количество особенностей. На данный момент для людей с ограниченными возможностями подходят узкий спектр профессий, в основном все они связаны с компьютерными технологиями. Это возникло в результате того, что не каждая профессия подойдет человеку с ОВЗ, так как ввиду физических либо эмоциональных особенностей, данная работа им просто не сможет быть выполнена [2].

Очень часто люди с ОВЗ имеют ряд трудностей при приеме на работу, например, многие работодатели под разными предлогами просто не хотят брать на работу человека с ОВЗ, могут ограничивать такого человека в правах, а также делают недоступными некоторые виды работ. Данный пласт проблем создает определенное напряжение в обществе и происходит ситуация, когда множество людей становятся ненужными [3].

Трудовая деятельность выступает для человека важным условием полноценной жизнедеятельности. Она помогает не только материальным обеспечением жизни, но и позволяет реализовать свои возможности. Люди с ОВЗ испытывают определенные трудности при поиске работы в силу того, что многие профессии просто не могут ими выполняться.

В современном мире происходит все большее внедрение компьютеров и прочих систем во все сферы деятельности. Так называемая эра цифровизации просочилась во все профессиональные, но и в целом всей жизни. Условия цифровизации открывают новые границы, а для лиц с ОВЗ сфера трудоустройства для них расширяется, и они могут, изучив работу за компьютером, выбрать профессию, которую они захотят, а не которая остается им.

Если человек с инвалидностью устроился на работу, у него происходит адаптация к рабочему месту по стадиям: эйфория – наконец-то есть работа, появляется надежда на лучшие условия жизни; этап осознания корпоративной культуры, отношения коллег; кризис – проблемы физиологического приспособления и ценностных ориентаций (непонимание культурных кодов данного коллектива, некоторых аспектов профессиональных обязанностей) усиливают ощущение беспомощности, неуверенности в своих силах, «готовности обижаться», чувство одиночества; выход из кризиса – привыкание к коллективу и профессиональным обязанностям, появление товарищеских отношений; окончание процесса адаптации – психоэмоциональное состояние выравнивается с докризисным состоянием [1]. Все эти этапы проходит каждый человек, вновь трудоустроившийся, но у людей с ОВЗ на начальном этапе трудовой деятельности возникает ряд проблем, которые связаны с большим количеством проблем внутреннего и внешнего характера, а также, физиологическими особенностями привыкания к рабочему месту.

Люди с ограниченными возможностями здоровья могут иметь различные физические, психические нарушения, а также быть очень чувствительными или иметь интеллектуальные нарушения. Инвалидность может иметь, как незначительное влияние негативного характера на способность человека работать, так и быть более ощутимой, что препятствует работе. Так дискомфорт является для людей с ОВЗ чрезвычайно значимым, и справиться с ним самостоятельно они могут не всегда. Последствиями такого дискомфорта становится апатия, неверие в свои силы

и в возможность благополучного результата своего труда, следствием чего может стать увольнение работника. В связи с этим для людей с ОВЗ необходима поддержка и помощь специалиста на новом рабочем месте на этапе адаптации [1].

Особенно если учитывать, что рабочее место сегодня и двадцать лет назад имеют монументальные различия: сегодня в каждой организации используется цифровое рабочее место, представленное техническим комплектом и программным обеспечением. Следовательно, человек должен научиться с ним обращаться, а именно научиться работать с программным обеспечением, придумать и запомнить пароль, научиться работать на компьютерной технике, настроить необходимую программу, внести необходимые контакты в «Адресную книгу». Усвоить работу на необходимой для работы модели телефона, факса, копира, понять принцип работы внутренней организационной системы хранения информации. Освоить специфическое производственное, программное обеспечение и другое оборудование.

В условиях цифровизации такой человек может получить помощь специалиста через видеосвязь и это во многом облегчает жизнь. Кроме того, существует множество курсов, на которых людей с ограниченными возможностями учат работать с техническими средствами на производстве. Цифровизация в процессе трудоустройства поможет людям с ОВЗ, которые стремятся к самореализации, найти новые пути трудоустройства [4].

Так, условия цифровизации, включающие специализированные программы, интернет-ресурсы и инновационно-коммуникационные технологии, позволяют людям с ограниченными возможностями здоровья работать на территории работодателя или дистанционно. Дистанционная работа имеет преимущество для лиц с ОВЗ, так позволяет нивелировать социальные проблемы и психологические барьеры, из-за которых отношения между работником-инвалидом и трудовым коллективом зачастую осложняются: работника-инвалида сотрудники воспринимают как не полноценного сотрудника, а дистанционная работа это скрывает [4]. В идеале, если работодатель приложит небольшие усилия для специального обучения такого человека для работы в дистанционных условиях, в конечном итоге он может получить ценного сотрудника, который будет серьезно подходить к своей работе и добросовестно ее выполнять.

Правильная организация труда позволяет человеку с ограниченными возможностями здоровья становиться полезным специалистом, мозгом того или иного подразделения или даже деловым партнером. Можно констатировать также, что в условиях цифровизации человек с ограниченными возможностями здоровья имеет больше возможностей трудоустроиться, легче адаптироваться к личному трудовому месту. Он может ощущать себя полноценным сотрудником и частью крупного трудового коллектива, что приводит к более высокому уровню мотивации труда, или работать дистанционно. Мы считаем, что указанные условия гарантируют повышенную работоспособность и интерес со стороны сотрудника.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что людям с ограниченными возможностями здоровья в процессе цифровизации при должной помощи специалиста в освоении компьютерных технологий, возможен более широкий выбор профессий.

#### **Список литературы:**

1. Адаптация инвалидов на новом рабочем месте: проблемы, особенности, перспективы // URL: <https://персонал-престиж.рф/адаптация-инвалидов-на-новом-рабочем/>
2. Арбуз А.В. Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2019. С. 143-156.
3. Проблемы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья / Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, №1 (16) // URL: [https://studref.com/451034/menedzhment/problemy\\_trudoustroystva\\_lyudey\\_ogranichennymi\\_vozmozhnostyami\\_zdorovya#986](https://studref.com/451034/menedzhment/problemy_trudoustroystva_lyudey_ogranichennymi_vozmozhnostyami_zdorovya#986)
4. Семенова И.Н. Инновационные компьютерные технологии в управлении персоналом // V Всероссийский межвузовский кадровый форум «Инновационное управление персоналом»: сборник материалов / Под ред. А.Я. Кибанова, Т.В. Лукьяновой. М.: Издательский дом ГУУ, 2014. 83 с.