

КОРРЕКЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ДЕФЕКТОЛОГИЯ

УДК 159.9.072

Doi: 10.26456/vtpsymped/2023.3.115

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

И.Н. Гудкова¹, В.Н. Феофанов²

¹ ОГКОУ «Кохомская КШИ», г. Кохма

²ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,
г. Москва

Представлены теоретические и эмпирические материалы, раскрывающие проблему мотивации к трудоустройству выпускников с ОВЗ или инвалидностью. Сравниваются результаты выпускников Российского государственного социального университета (РГСУ), имеющих ОВЗ или инвалидность и не имеющих ограничений по здоровью. Представлен анализ результатов одного опросника и двух анкет по различным критериям мотивации к трудовой деятельности (направленность мотивации, ведущие мотивы и т.д.). По результатам исследования были предложены рекомендации для повышения мотивации к трудоустройству у выпускников с ОВЗ.

***Ключевые слова:** высшее образование, трудоустройство выпускников, инклюзивное трудоустройство, выпускники с инвалидностью, выпускники с ограниченными возможностями здоровья, мотивация к трудоустройству.*

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) или инвалидностью входят в одну из самых социально незащищенных категорий населения нашей страны. Качество их жизни заметно снижено по сравнению с остальными категориями граждан. Это связано в первую очередь с особенностями их физического и психического развития, которое влияет в дальнейшем на различные сферы их жизни. В нашем исследовании был затронут такой период их жизни, как получение диплома об образовании и дальнейшее трудоустройство. Многие исследователи [3, с. 1007] этой проблемы пришли к выводам о том, что соискатели с ОВЗ и инвалидностью на рынке труда менее конкурентоспособны по сравнению с соискателями без ограничений в здоровье. Одной из основных причин низкой востребованности специалистов с ОВЗ и инвалидностью на рынке труда, по данным исследований [25, с. 21], является дискриминация или негативное отношение со стороны работодателей. Зачастую это обусловлено тем, что работодатели не понимают физических и психических особенностей

© Гудкова И.Н.,
Феофанов В.Н., 2023

развития людей с ОВЗ, поэтому склонны отказывать им в трудоустройстве. С другой стороны, по закону, работодатели обязаны принимать на работу людей с инвалидностью [20, с. 218]. Выпускники с ОВЗ и инвалидностью гораздо чаще сталкиваются с отказами при приеме на работу, чем их нормотипичные сверстники. Это связано как с вышеперечисленными причинами, так и с отсутствием опыта работы. Частые отказы в приеме на работу могут развивать у данной группы соискателей неуверенность в себе как в специалисте своего дела, низкую самооценку, что, в свою очередь, отрицательно влияет на мотивацию к трудоустройству.

С каждым годом по разным причинам все больше сокращается число трудоустроенных инвалидов в нашей стране, хотя трудовая деятельность является одной из главных ступеней их реабилитации и социализации в обществе. Чтобы увеличить число трудоустроенных, важно развивать в том числе и сферу трудоустройства выпускников с ОВЗ и инвалидностью, обеспечивая им равные права и возможности со здоровыми сверстниками еще в самом начале их карьерного пути. Мы считаем, что для продуктивной трудовой деятельности важно определить особенности мотивации, которая движет ими в процессе поиска работы и дальнейшего трудоустройства. Этому и посвящена данная работа, которая является продолжением предыдущей публикации, связанной с трудовой мотивацией людей с ОВЗ и инвалидностью, где очерчиваются проблемы, с которыми они сталкиваются в процессе трудовой деятельности [10, с. 260].

Трудовая мотивация [19, с. 140] определяется как некая совокупность различных внутренних и внешних потребностей человека, которые побуждают его к трудовой деятельности как к способу достижения своих целей. Трудовая мотивация выпускников выделяется в отдельную группу от работников, персонала, фрилансеров и др.

Одной из главных тем исследований в этой сфере является трудовое и профессиональное ориентирование студентов с ОВЗ и без ОВЗ – главным образом, изучение особенностей лиц с ОВЗ и учет этих особенностей при профориентации. Разработаны различные программы сопровождения с учетом нозологий, консультативные модели в процессе помощи самоопределения и выбора профессий, организации доступной среды для лиц с ОВЗ и т.д. [24, с. 7].

Существует множество опубликованных исследований по изучению особенностей трудоустройства выпускников с ОВЗ. Также в научной литературе есть множество трудов, посвященных проблемам, с которыми сталкиваются лица с ОВЗ в процессе трудоустройства. Соответственно, для решения этих проблем разрабатывались и различные подходы к трудоустройству. Эти вопросы изучали следующие специалисты: А.В. Арбуз [4, с. 638], А.А. Бикбулатова [7, с. 6],

Е.С. Гринина [9, с. 127], Д.А. Джафар-Заде, Е.А. Петрова, В.В. Пчелинова [24, с. 7; 17, с. 11].

Они пришли к выводу, что большинство лиц с ОВЗ (68 %) трудоустроены не по специальности [4, с. 100]. Выявили следующие особенности мотивационной сферы молодых людей с ОВЗ: мотивация недостаточно зрелая и осмысленная, снижена потребность в достижении целей, недостаточно развита самостоятельность [9, с. 127].

Актуальность нашего исследования и его результатов определяется тем, что никто еще не занимался изучением особенностей мотивации к трудоустройству у выпускников с ОВЗ и инвалидностью.

Целью исследования было изучить особенности мотивации к трудоустройству у выпускников с ОВЗ и инвалидностью. Как мы писали выше, важно увеличить число работающих инвалидов в нашей стране, в том числе за счет выпускников с ОВЗ и инвалидностью. Для этого необходимо определить, с какими категориями мотивов необходимо работать, чтобы повысить мотивацию к трудоустройству у данной группы соискателей на практике.

Базой нашего исследования является Ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ Российского государственного социального университета (РУМЦ РГСУ). РУМЦ РГСУ, как и 21 другая базовая площадка РУМЦ, развивает инклюзивную систему высшего образования в России. С этой целью сотрудники РУМЦ консультируют, занимаются профессиональной ориентацией, а также поддержкой в процессе трудоустройства для выпускников с инвалидностью и ОВЗ различных нозологий.

В исследовании принимали участие 30 выпускников, которых разделили на две группы: в первую группу вошли участники, имеющие ОВЗ или инвалидность по различным нозологиям – женщины (56,3 %) и мужчины (43,8 %) в возрасте от 19 до 53 лет. Уровень образования: среднее общее образование (6,3 % респондентов), среднее профессиональное образование (12,5 %), высшее образование уровней бакалавриата (25 %) и магистратуры (12,5 %). Некоторые участники исследования имеют по несколько дипломов (6,3 %). У респондентов есть ОВЗ различных видов, такие как нарушение слуха (18,8 %), нарушение опорно-двигательного аппарата (12,5 %), а также инвалидность I группы (6,3 %), II группы (12,5 %), III группы (25 %) и инвалидность с детства (6,3 %). Все участники данной группы имеют сохранный интеллект.

Во вторую группу вошли 15 выпускников без каких-либо особенностей развития. Их возраст составляет от 19 до 28 лет. Уровень образования участников исследования: среднее общее образование, среднее профессиональное образование, высшее образование уровней бакалавриата и магистратуры.

Главными критериями участия в исследовании и последующего разделения участников на группы были: наличие или отсутствие ОВЗ или инвалидности, а также статус выпускника учебного заведения и активный поиск работы или недавнее трудоустройство.

Эмпирическое исследование состояло из пяти этапов. На первом этапе мы собирали и анализировали профессиональную литературу соответствующей тематики, также мы собрали комплект диагностических методик для дальнейшего проведения эмпирического исследования. При выборе методик мы опирались на тему исследования и поставленные ранее задачи.

На втором этапе мы проводили отбор участников исследования среди выпускников РГСУ 2021 года и далее объединили их в две группы в соответствии с критерием наличия (отсутствия) у них ОВЗ или инвалидности.

Третьим этапом была организация рассылок отобранным участникам. Каждому респонденту лично были направлены ссылки на Google Forms с тремя соответствующими методиками. К каждой методике мы разработали четкие инструкции, которые немного изменили в соответствии с форматом дистанционного исследования. Мы организовали исследование и сбор данных в дистанционном онлайн-формате из-за высокого распространения новой коронавирусной инфекции, чтобы не подвергать опасности здоровье респондентов. Все участники исследования принимали активное участие в опросах и старались давать достоверные сведения.

На четвертом этапе исследования нами были обработаны ответы респондентов, проведен их анализ с последующим оформлением полученных результатов в таблицы и рисунки.

На пятом этапе, опираясь на полученные результаты, мы разработали рекомендации на основе выявленных нами особенностей мотивации к трудоустройству и трудовой деятельности у группы с наличием ОВЗ и инвалидности. Кроме того, была составлена рабочая программа адаптационной дисциплины (модуля) «Повышение мотивации к эффективному трудоустройству у обучающихся с ОВЗ и инвалидностью».

В ходе исследования была выдвинута следующая гипотеза: мотивация к трудоустройству у выпускников с ОВЗ и инвалидностью отличается от мотивации выпускников без ОВЗ и инвалидности в следующем:

1. Преобладает направленность на задачу.
2. Преобладает мотивация самоутверждения в труде.
3. Главными мотивами к трудоустройству для них являются финансовая независимость и общественно полезный труд. Выпускники с

ОВЗ не мотивированы работать по полученной специальности в дальнейшем.

Методиками для данного исследования выступали следующие:

1. Ориентационная (или ориентировочная) анкета Б. Басса.
2. Опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности (Л.А. Верещагина).
3. Анкета «Трудоустройство выпускников с ОВЗ и инвалидностью: мотивация и проблемы» (И.Н. Гудкова, В.Н. Феофанов).
4. Непараметрический критерий «U-критерий Манна–Уитни» (Х.Б. Манн и Д.Р. Уитни).

Методики были отобраны и инструкции к ним были оформлены в соответствии с ограничениями здоровья у первой группы (с ОВЗ) участников исследования.

Представим сравнительную гистограмму результатов выпускников по ориентационной (или ориентировочной) анкете Б. Басса (рис. 1).

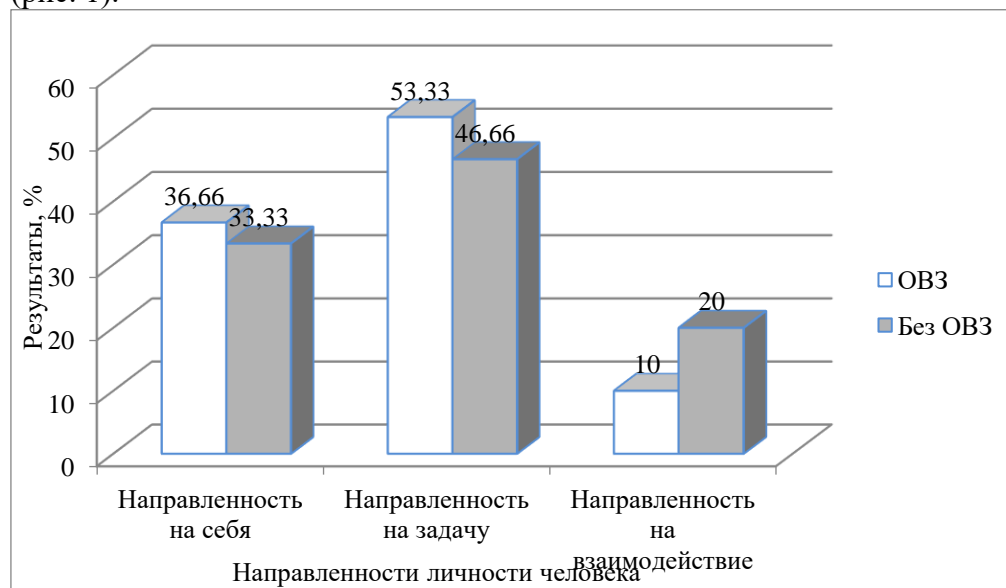


Рис. 1. Сравнительная гистограмма результатов выпускников по ориентационной (или ориентировочной) анкете Б. Басса

Проанализировав полученные данные, мы выявили, что наиболее высокий результат по направленности у респондентов обеих групп – это направленность на задачу/на дело (53,33 % у выпускников с ОВЗ и 46,66 % в группе без ОВЗ). У выпускников с ОВЗ этот мотив чуть выше. Следовательно, мы сделали вывод о том, что мотивы профессиональной деятельности у них преобладают над всеми остальными. Процесс работы сам по себе интересует их больше, чем саморазвитие или социальное взаимодействие. Они стремятся к новым умениям и навыкам в своей профессиональной области [2, с. 116]. Трудовая деятельность,

возможность решать поставленные задачи в своей профессиональной сфере – это главный мотив трудоустройства у этой группы. Люди, у которых преобладает эта направленность, – трудолюбивые работники, увлеченные своим делом. Они умеют самостоятельно эффективно решать поставленные вопросы и брать на себя ответственность. Также они склонны к трудоголизму и сверхурочной работе, что может негативно сказываться на других сферах жизни, но тем не менее ценится многими работодателями.

Как мы видим на рис. 1, по критерию «Направленность на себя» результаты респондентов обеих групп отличаются всего на несколько процентов (36,66 % у выпускников с ОВЗ и 33,33 % у выпускников без ОВЗ). Данная направленность преобладает у выпускников с ОВЗ. Выпускники с преобладанием данного мотива в работе больше направлены на вознаграждение и удовлетворение своих потребностей, несмотря на работу. Люди данной направленности склонны к достижению высокого статуса в работе, готовы к конкурированию с другими и соперничеству. В связи с этим они склонны к повышенной тревожности, раздражительности, замкнутости.

Следующий критерий – «Направленность на взаимодействие» – преобладает у выпускников без ОВЗ (20 %), поэтому можно сделать вывод о том, что мотивы социализации и взаимодействия с другими людьми у респондентов этой группы выше, чем у респондентов с ОВЗ (10 % соответственно). Исследователи утверждают, что самые высокие по эффективности работы результаты достигаются обычно в коллективах, которые умеют работать сообща [16, с. 61]. Теоретический анализ результатов изучения сферы мотивации взаимодействия лиц с ОВЗ с другими людьми достаточно противоречив: одни исследователи пришли к выводам, что мотивы социализации и общения являются не самими основными у людей с ОВЗ [15, с. 34]; другие исследователи – наоборот – утверждают, что мотивы социального взаимодействия и общения с другими людьми занимают важное место у студентов с ОВЗ [23, с. 168]. Мы можем сделать вывод, что разница в полученных результатах направленности на взаимодействие у двух разных групп респондентов может быть связана в том числе и с условиями локдауна в период проведения исследования, когда студенты большую часть времени проводили на дистанционном обучении и были лишены возможности личного взаимодействия и общения друг с другом.

Также исследователи отмечают, что многие студенты с ОВЗ, зачастую росли в особой среде социальной депривации, связанной с ограничениями физических или психических возможностей, что является особенностями их развития [18, с. 18], из чего следует вывод о том, что люди данной группы могут с детства иметь ограниченный круг социальных контактов (домашнее обучение, госпитализация), поэтому

они привыкли меньше взаимодействовать с другими людьми и недостаток социальных контактов может проходить для них легче, чем для группы без ограничений в здоровье. Для студентов без ОВЗ период локдауна оказался стрессовым, так как они не привыкли к условиям изоляции от общества, поэтому они испытывают гораздо большую потребность в общении с другими людьми, чем студенты с ОВЗ.

Таким образом, мы видим, что у выпускников с ОВЗ и без ОВЗ одна направленность (направленность на себя) не отличается, две оставшиеся отличаются (у выпускников группы с ОВЗ преобладает мотив на задачу, а в группе выпускников без ОВЗ преобладает побуждение на взаимодействие). Оценка различий между двумя независимыми выборками по непараметрическому критерию «U-критерий Манна–Уитни» показала, что выпускники с ОВЗ и без ОВЗ статистически отличаются незначительно, достоверных различий выявлено не было.

Теперь представим сравнительную гистограмму результатов выпускников по второй методике – «Опроснику на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности» (рис. 2).

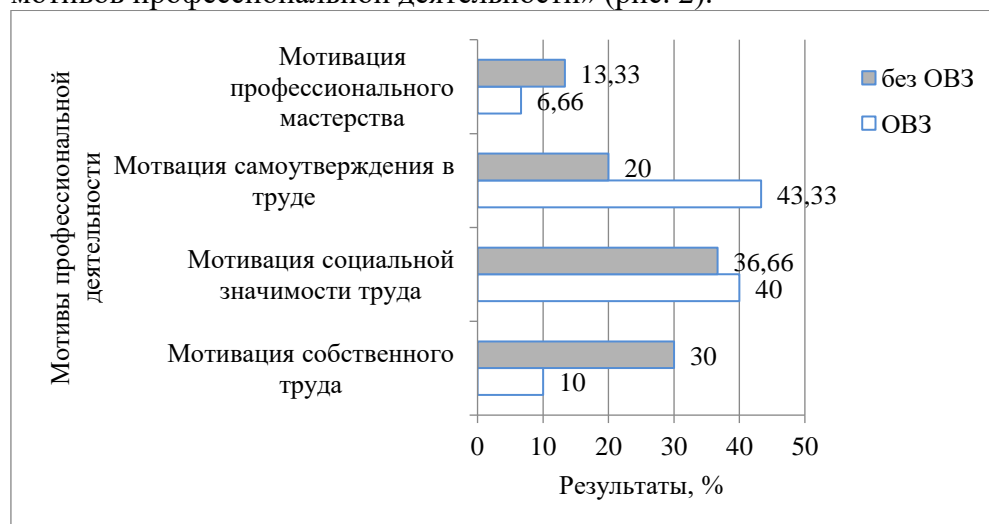


Рис. 2. Сравнительная гистограмма результатов по «Опроснику на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности» в двух группах выпускников

Результативность профессиональной деятельности сотрудников напрямую зависит от выраженности у них тех или иных мотивов профессиональной деятельности. Как видно из гистограммы, мотивация самоутверждения в труде преобладает в группе выпускников с ОВЗ (43,33 %), по сравнению с группой выпускников без ОВЗ (20 %). В данном случае можно сказать, что для первой группы в профессиональной деятельности самоутверждение (высокая должность, успешная карьера, хорошая заработная плата) важнее, чем для

выпускников без ОВЗ. По U-критерию Манна–Уитни, различие в выборках по данному направлению мотивации признается существенным ($p \leq 0,05$).

У респондентов двух групп также преобладает мотивация социальной значимости труда (40 % в группе с ОВЗ и 36,66 % в группе без ОВЗ). Социально значимый труд – это то, насколько данный вид труда важен для общества с точки зрения достижения какой-то цели. Значит, для наших респондентов важно, чтобы их труд был общественно полезным, а вклад в общее дело признан окружающими и обществом. Для людей, которые ищут работу (как некоторые из наших респондентов), важно быть востребованными специалистами на рынке труда. По результатам исследования видно, что главным мотивом для наших респондентов является не сам процесс труда, а социальное одобрение обществом этого труда [8, с. 5]. Таким образом, можно сделать вывод о том, что выпускники независимо от состояния их здоровья, хотят, чтобы их труд был значимым, а также социально полезным для общества.

Мотивация собственного труда визуально преобладает у группы респондентов без ОВЗ (30 %) по сравнению с группой респондентов с ОВЗ (10 %), то есть сам по себе труд для них является значимым мотивом.

Мотивация профессионального мастерства также несколько важнее для студентов без ОВЗ (13,33 %) по сравнению со студентами с ОВЗ (6,66 %), что говорит о том, что для них важно быть хорошими специалистами.

Таким образом, как видно из диаграммы у выпускников с ОВЗ преобладают мотивы самоутверждения в труде. Из всех видов мотивации статистическая значимость по критерию «U-критерий Манна-Уитни» обнаружена только на этом виде мотивации. У той, и у другой группы практически одинаково преобладают мотивы социальной значимости труда. Два мотива (мотивация собственного труда и профессионального труда) выше в группе выпускников без ОВЗ.

Помимо представленных выше методик, которые предлагались обеим группам, выпускникам с ОВЗ также была предложена третья методика – авторская анкета (И.Н. Гудкова и В.Н. Феофанов). Результаты, полученные с помощью этой методики, более подробно представлены в статье «Мотивация и проблемы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью» [10, с. 260].

В профессиональной литературе подтверждается тот факт, что значимые взрослые и окружение абитуриента с ОВЗ зачастую выбирают ему будущую профессию. Это связано в том числе и с иждивенческой позицией, и с выученной беспомощностью большинства лиц с ОВЗ: им никто не дает выбирать самостоятельно либо они этого попросту не

умеют делать. Поэтому уже в процессе обучения новой профессии студенты с ОВЗ могут осознать, что она им не нравится, учиться им неинтересно, в будущем они не захотят работать по полученной специальности. [12, с. 63]. Если студенты с ОВЗ и инвалидностью выбрали профессию не самостоятельно и осознанно, а под влиянием окружения, то их мотивация к обучению и последующему трудоустройству по специальности будет низкой [22, с. 14].

Далее мы опросили наших респондентов о способах поиска работы (Вопрос 6 «Как вы нашли работу?») и получили два основных варианта: «Через знакомых» (31,3 %); «Самостоятельно» (31,3 % опрошенных отметили этот вариант).

Никто из наших респондентов не выбрал варианты «С помощью специалистов службы занятости региона, с получением государственной услуги по поиску подходящей работы» или «Мне помогли специалисты из моего вуза». Следовательно, это говорит о том, что эти структуры не очень справляются со своими обязанностями. Поэтому, несмотря на хорошо организованную и работающую систему инклюзивного трудоустройства в России, наиболее эффективными способами все еще остается самостоятельный поиск и трудоустройство через знакомых.

Большая часть исследований посвящена ответу на вопрос: удается ли людям с ОВЗ и инвалидностью устроиться на работу по специальности/направлению подготовки, которые они получили в вузе [11, с. 208]. В нашей анкете также был этот вопрос. В группе выпускников с ОВЗ только 31,3 % работают по специальности/направлению подготовки, 6,3 % пока не трудоустроены, большинство опрошенных (62,5 %) работают не по специальности/направлению подготовки.

Этот факт подтверждают и другие исследования [4, с. 638]. Несмотря на высокую квалификацию, выпускникам с ОВЗ часто предлагают работу, не соответствующую уровню их подготовки, а также нередко с низким окладом.

Одним из распространенных вопросов современного инклюзивного рынка труда является вопрос: влияет ли наличие группы инвалидности или какой-либо нозологии и ОВЗ на успешное трудоустройство? 60 % наших респондентов ответили, что наличие инвалидности отрицательно повлияло на их трудоустройство. Однако 40 % опрошенных нами не согласились с этим утверждением и ответили, что наличие проблем со здоровьем или группы инвалидности никак не повлияли на процесс трудоустройства. Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что конкурентоспособность людей с ОВЗ и инвалидностью на рынке труда частично зависит от их ограничений по состоянию здоровья, хотя, в соответствии с 181 Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от

24.11.1995 г. людям с ОВЗ и инвалидностью предоставляются равные с другими гражданами права и возможности.

Мы попросили респондентов ответить, какие мотивы к трудоустройству для них являются главными. Из полученных ответов можно выделить следующие: финансовая независимость, желание приносить пользу обществу, самореализация, общение и уважение со стороны окружающих. Это можно назвать базовыми потребностями людей с ОВЗ и инвалидностью, реализация которых является для них жизненно важной. Потребности, выявленные нами с помощью анкеты, частично совпадают с категориями из опросника на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности, результаты которого были представлены выше: мотивы социальной значимости труда (желание приносить пользу обществу, признание и уважение со стороны окружающих), а также мотивы самоутверждения в труде (финансовая независимость и самореализация).

Исследователи отмечают, что мотивацию к трудоустройству и последующему труду у лиц с ОВЗ и инвалидностью могут снизить трудности, с которыми они сталкиваются в процессе поиска работы и дальнейшего трудоустройства [6, с. 100].

Наши респонденты отметили следующие проблемы (самые значимые в процентном соотношении): наличие ограничений по состоянию здоровья/инвалидность, отсутствие подходящих вакансий, низкая заработная плата (по 40 % соответственно); необоснованно завышенные требования от работодателей (35 %); негативное отношение окружающих и коллег (20 %) и т.д.

Квотируемые вакансии, предназначенные для людей с ОВЗ, не отличаются разнообразием, а также зачастую низкооплачиваемы. Общеизвестно, что мотивация к трудоустройству у людей с ОВЗ значительно снижается, если им предлагают минимальную оплату труда. Кроме того, наличие ограничений по состоянию здоровья – это довольно частая причина отказа работодателей человеку с ОВЗ в вакансии, потому что они не хотят организовывать специально оборудованные рабочие места или не знают, как это сделать [13, с. 64].

Исследования подтверждают, что, несмотря на меры, которые предпринимает государство для трудоустройства людей с ОВЗ и инвалидностью, многие люди с ментальными заболеваниями, нарушениями опорно-двигательного аппарата, слуха, зрения не могут успешно трудоустроиться [7, с. 6].

Поэтому мы попросили респондентов дать оценку системы инклюзивного трудоустройства в России. По результатам опроса, 50 % опрошенных выделили следующие недостатки: нехватка квотированных рабочих мест, неподходящие вакансии, низкие заработные платы и т.д.

Исследования показывают, что эффективная профориентация в начале карьерного пути, положительный настрой, а также адекватные ожидания, соизмеримые с возможностями соискателя, положительно влияют на мотивацию к трудоустройству у лиц с ОВЗ [21, с. 130]. В связи с этим мы попросили наших респондентов оценить их ожидания профессионального будущего. По результатам опроса, 53,4 % респондентов смотрят на свое профессиональное будущее уверенно и оптимистично.

В современном обществе все еще присутствует стигматизация инвалидности, и этот фактор также влияет на снижение мотивации к трудоустройству у человека с ОВЗ и является проблемой [14, с. 1944]. Многие работодатели отказывают в приеме на работу человеку с инвалидностью, объясняя это тем, что это экономически невыгодно, т.к. человек с ОВЗ, возможно, будет хуже справляться со своими обязанностями, по сравнению с соискателем без ограничений в здоровье. [17, с. 252]. В связи с этим мы предложили нашим респондентам ответить, как можно усовершенствовать практику трудоустройства. Вариант «Проводить просветительскую работу с потенциальными работодателями, чтобы мотивировать их принимать на работу соискателей с ОВЗ и инвалидностью» оказался самым популярным (53,3 %). Исследование показало, что необходимо проводить консультации и тренинги с психологами среди потенциальных работодателей с целью развеять мифы о том, что человек с ОВЗ хуже выполняет свои рабочие обязанности. Это могло бы значительно улучшить ситуацию на рынке труда для лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Вторым по популярности (33,3 %) оказался вариант «Проводить психологическую работу с соискателями с ОВЗ и инвалидностью (консультации и помощь в планировании профессионального будущего в соответствии с амбициями и возможностями соискателя)». Такие консультации уже предоставляются во многих организациях по трудоустройству, при университетах и т.д. Но, к сожалению, не во всех регионах они доступны в настоящее время, поэтому следует проводить работу в этом направлении.

Кроме того, нашим респондентам был предложен вариант «Проводить работу с предрассудками в обществе в отношении людей с инвалидностью и ОВЗ». Для того чтобы люди с ОВЗ работали на равных с остальными людьми, мы должны распространять в обществе реальную информацию о жизни, возможностях и проблемах людей с ОВЗ и инвалидностью. Исследования показывают, что большинство людей, которые никогда не сталкивались с людьми с ОВЗ, недостаточно осведомлены об их особенностях (65 % опрошенных), но они хотели бы знать больше о жизни и особенностях людей с ОВЗ (42 %) [1, с. 100]. СМИ в России недостаточно широко и достоверно отражают

информацию о людях с ОВЗ, поэтому в обществе до сих пор распространены противоречивые мифы о жизни и особенностях людей с ОВЗ и инвалидностью. Образ инвалида у людей чаще ассоциируется с пугающими физическими и ментальными заболеваниями. Общество недостаточно осведомлено о проблемах людей с инвалидностью и, что более важно, об их особенностях и реальных возможностях. Это тоже является препятствием, из-за которого возникают в том числе и проблемы с трудоустройством и трудовой деятельностью людей с ОВЗ и инвалидностью [5, с. 4].

Предложенные выше варианты просветительской работы могут применяться различными организациями для улучшения существующей ситуации с трудоустройством людей с ОВЗ и инвалидностью.

Обобщая результаты эмпирического исследования, можно сделать вывод о том, что гипотеза, приведенная выше, подтвердилась на уровне визуальных различий в представленных диаграммах, а также было обнаружено одно статистически значимое различие в мотивах самоутверждения в труде между выпускниками с ОВЗ и без ОВЗ.

Для того чтобы повысить мотивацию к трудоустройству у выпускников с ОВЗ, мы предлагаем следующие рекомендации:

- на этапе обучения подбирать базы практики для данной группы студентов с учетом ограничений в здоровье, доступности, подходящих условий работы и т.д., мотивируя их трудоустроиться в дальнейшем;

- разработать адаптационную дисциплину (модуль) «Повышение мотивации к эффективному трудоустройству у обучающихся с ОВЗ и инвалидностью», которая может использоваться в качестве элемента адаптированной образовательной программы высшего образования различной направленности.

- повысить эффективность службы занятости за счет увеличения адресной помощи в трудоустройстве людям с ОВЗ, в особенности выпускникам с инвалидностью, и создания центра с услугами непрерывной помощи, начиная от профориентации и до последующего сопровождения этапов трудоустройства и адаптации на рабочем месте;

- проводить просветительские лекции среди всего населения, приглашая на них в качестве лекторов людей с ОВЗ и инвалидностью, которые добились успеха в какой-либо области, в том числе чтобы мотивировать выпускников с ОВЗ трудоустроиться;

- запускать социальную рекламу, в особенности среди потенциальных работодателей, чтобы показать обществу, что сотрудники с ОВЗ могут выполнять профессиональные обязанности наравне с остальными людьми.

Результаты исследования могут быть использованы РУМЦ и специализированными центрами по трудоустройству для разработки комплексных программ сопровождения выпускников с ОВЗ и

инвалидностью начиная от их профориентации и до последующего трудоустройства и адаптации на рабочем месте.

Список литературы

1. Адеева Т.Н. Некоторые аспекты социальной ситуации развития детей с ограниченными возможностями здоровья // Вестник Костромского государственного университета. Серия «Педагогика. Психология. Социокинетика». 2016. Т. 22. № 2. С. 100–104.
2. Андреева С.В., Ефремова Г.И., Мусатова О.А. и др. Особенности мотивации к трудоустройству молодежи с инвалидностью // Психолого-педагогический поиск. 2021. № 3(59). С. 116–126.
3. Антонова Г.В., Кураева Л.Н., Бондарчук А.Г. Проблемы трудоустройства выпускников с инвалидностью в реалиях современного рынка труда // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 11. С. 1007–1022.
4. Арбуз А.В. Анализ проблем трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья (на примере Омской области) // Омские научные чтения – 2019: материалы 3-й Всероссийской научной конференции. Омск, 02–06 декабря 2019 года. Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2019. С. 638–641.
5. Афонькина Ю.А., Кузьмичева Т.В., Морозова Д.А. Репрезентация проблемы трудоустройства людей с инвалидностью в сознании субъектов социально-экономических процессов (на примере Мурманской области) // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2019. № 6(41). С. 4–8.
6. Бережная А.В. Актуальные проблемы трудоустройства выпускников вузов с ограниченными возможностями здоровья // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов X Юбилейной Междунар. заочной науч.-практ. конф., посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова: в 2 частях. Белгород, 16 ноября 2018 года / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2018. С. 100–104.
7. Бикбулатова А.А., Петрова Е.А., Козьяков Р.В. Трудоустройство инвалидов: мировой опыт и современное состояние // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2016. Т. 15. № 4(137). С. 6–13.
8. Бочкарева Т.Н., Литвиненко С.В., Гусева Л.В., Тонких А.П. Оценка формирования профессиональной мотивации студентов среднего профессионального образования // Мир науки. 2018 Т. 6. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/91PDMN218.pdf> (дата обращения: 20.03.2023).
9. Гринина Е.С. Исследование мотивационной сферы молодых людей с инвалидностью // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2020. Т. 5. № 4(20). С. 127–154.
10. Гудкова И.Н., Феофанов В.Н. Мотивация и проблемы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью // Шаг в науку: сборник материалов IV Междунар. науч.-практ. конф. с участием студентов. Грозный, 2021. С. 260–264.
11. Денисова О.А., Леханова О.Л., Самофал Р.А. и др. К проблеме трудоустройства молодых инвалидов в Вологодской области // Вестник

- Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2018. № 2. С. 208–216.
12. Кашинцева В.А. Профессиональная ориентация инвалидов и лиц с ОВЗ в системе высшего образования // Стратегии социального партнерства в сферах образования, занятости и трудоустройства молодежи с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью: материалы межрег. науч.-практ. конф. с междунар. участием (г. Кострома, 5 июня 2019 г.). Кострома, 2020. С. 63–66.
 13. Кривцова Е.В., Грабчук К.М., Житникович Ю.А. Проблемы трудоустройства молодых инвалидов // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. № 12. С. 64–68.
 14. Кулагина Е.В. Социальная политика в отношении инвалидов в государствах благосостояния и России: переход к независимой жизни и инклюзии // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2017. Т. 13. № 10(355). С. 1944–1971.
 15. Лаукарт-Горбачева О.В., Максимова О.А. Социальные аспекты трудоустройства и социально-трудовой адаптации выпускников вузов с ограниченными возможностями здоровья // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2021. № 2. С. 34–48.
 16. Маилов Р.М., Белинская Т.В. Мотивация сотрудников как условие психологического благополучия коллектива // Калужский экономический вестник. 2021. № 2. С. 61–65.
 17. Петрова Е.А., Пчелинова В.В., Джафар-заде Д.А., Карплюк А.В. Трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ: учеб. пособие. М.: Издательство РГСУ, 2016. 308 с.
 18. Попова А.А. Социальные навыки людей с ограниченными возможностями развития // Евразийский союз ученых. Серия: педагогические, психологические и философские науки. 2021. № 7(88). С. 18–21.
 19. Прокопенко Н.П. Трудовая мотивация безработных граждан с ограниченными возможностями здоровья // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2017. № 10-1(84). С. 140–142.
 20. Пузыня Т.А., Булей Н.В. Механизм содействия трудоустройству и профессиональному становлению молодых специалистов в современных социально-экономических условиях // Общество, экономика, право: актуальные вопросы и векторы развития: монография. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука», 2020. С. 218–228.
 21. Рылов Д.А., Севостьянова Д.П. Профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе высшего образования // Master's Journal. 2020. № 2. С. 130–137.
 22. Садовникова Н.О., Мацнева Н.И. Развитие мотивации к освоению профессии у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья // Научное обозрение. Педагогические науки. 2019. № 4–1. С. 14–18.
 23. Собкин В.С., Лыкова Т.А., Собкина А.В. Особенности жизненной позиции студентов с ОВЗ и инвалидностью и студентов с сохранным здоровьем // Художественное образование и наука. 2021. № 2(27). С. 168–179. Современные подходы к трудовому и профессиональному ориентированию

лиц с инвалидностью и ОВЗ: коллективная монография / под общ. ред. Е.А. Петровой. М.: Издательство РГСУ, 2016. 322 с.

24. Чернова О.А., Панфилова Е.О., Дьякова М.А. Актуальные вопросы защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья и содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью // Инновационные подходы в решении проблем современного общества: сб. научных статей / под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 21–36.

Об авторах:

ГУДКОВА Ирина Николаевна – педагог-психолог ОГКОУ «Кохомская КШИ» (153510, Ивановская область, г. Кохма, ул. Ивановская, д. 1); e-mail: irinagoodk@gmail.com

ФЕОФАНОВ Василий Николаевич – доцент, доцент кафедры современной педагогики, непрерывного образования и персональных треков, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» (129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, стр. 1); e-mail: v-feofanov@yandex.ru

SPECIFICS OF MOTIVATION FOR EMPLOYMENT OF GRADUATES WITH DISABILITIES

I. N. Gudkova¹, V. N. Feofanov²

¹Kohomskaaya correctional boarding school, Kohma

²Russian State Social University, Moscow

This article presents theoretical and empirical materials that reveal the problem of motivation for employment of graduates with disabilities. In this article we compare the graduates of the Russian State Social University (RSSU) with disabilities and the graduates without disabilities or any health restrictions. This article lists the results of three questionnaires according to various criteria of motivation for work (orientation of the motivation, leading motives, etc.). Based on the results of the study a work program of the adaptation discipline (module) was compiled – «Increasing motivation for effective employment among students with disabilities».

Keywords: *high education, employment of graduates, inclusive employment, graduates with disabilities, motivation for employment.*

Принято в редакцию: 26.06.2023 г.

Подписано в печать: 05.09.2023 г.