

**ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ
КАК ИНСТРУМЕНТА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ПРОМЫШЛЕННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ**

© **Романишина Татьяна Сергеевна**

кандидат экономических наук, доцент,

Московский авиационный институт

Россия, 142210, г. Серпухов, ул. Октябрьская, 21

E-mail: romanishina-t@rambler.ru

В настоящем исследовании предпринята попытка описания применения новых инструментов устойчивого развития территории с позиции нестандартных подходов к исследованию кадрового потенциала региона. Проведен общий анализ функционирования модели трудоустройства инвалидов на промышленные предприятия как части полноценного кадрового состава. Среди наиболее актуальных примеров развития данного направления рассмотрен опыт Серпуховского региона Московской области. Доказано, что для повышения темпов развития территории необходимо прекратить практику отказа от части трудового потенциала, а также сформировать новые подходы к развитию территории как месту проживания и трудовой деятельности экономически неактивных до этого граждан.

Ключевые слова: устойчивое развитие территории; региональные проекты развития; территориальное развитие; проектное управление; качество территориального менеджмента; промышленно ориентированный регион; кадровый потенциал; модель трудоустройства.

Для цитирования:

Романишина Т. С. Применение модели трудоустройства инвалидов как инструмента устойчивого развития промышленно ориентированных регионов России // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2019. Вып. 1. С. 25–32.

На пороге новой информационной экономики промышленные предприятия стоят перед необходимостью пересмотра традиционных концепций формирования пула трудовых ресурсов, в т. ч. за счет использования ранее не применяемых групп человеческих ресурсов в регионе присутствия. Этот новый взгляд — свидетельство реального роста роли человеческого фактора в условиях технологического этапа научно-технической революции. Формируя подходы и механизмы управления человеческими ресурсами, рынок труда вместе с тем играет все большую роль в развитии национальной и региональной экономических систем. Он должен трансформироваться вслед за требованиями эволюционного развития общества, отвечая на актуальные вызовы и тренды.

Актуальность настоящего исследования сформулирована в следующем тезисе. В определенных депрессивных или, наоборот, быстро развивающихся промышленно ориентированных регионах страны возникает потребность в перестройке системы занятости и переосмыслении подходов к пониманию эффективного трудового ресурса. Виновником данной макроэкономической задачи стано-

вится не только пенсионная реформа, но изменение демографического состава трудоспособного населения. Дефицит эффективных кадров в промышленности малых городов и районов в настоящее время возрастает. Увеличение трудовой мобильности населения приобретает колоссальные объемы. В контексте этого необходимо рассмотреть модель трудоустройства инвалидов как инструмент развития кадрового потенциала промышленных предприятий в промышленно ориентированных регионах России.

Для достижения цели исследования, заявленной как применение модели трудоустройства инвалидов как инструмента устойчивого развития промышленно ориентированных регионов России путем трансформации подходов к развитию кадрового потенциала территории, необходимо решить ряд задач:

- представить характеристику системы квотирования рабочих мест для инвалидов;
- провести оценку эффективности действующей модели трудоустройства инвалидов (на примере конкретного территориального образования);
- представить ряд предложений по формированию эффективной модели в качестве инструмента устойчивого развития территории.

Среди прочих направлений национальной социальной политики России актуальным и значимым является трудовая интеграция лиц с ограниченными возможностями, т. е. возвращение инвалидов к осуществлению активной трудовой деятельности. Основной целью же любой коммерческой организации является получение прибыли. Но Российская Федерация — социальное государство, именно поэтому закон устанавливает для бизнеса требования в социальной сфере. То есть государство поддерживает инвалидов, так как им труднее найти работу. В этом аспекте ключевым инструментом содействия занятости инвалидов на государственном уровне становится квотирование рабочих мест.

В Подмоскovie проживает около полумиллиона инвалидов, в их числе более 90 тысяч человек с нарушениями опорно-двигательного аппарата, около 15 тысяч человек инвалидов по зрению и около 10 тысяч человек инвалидов по слуху. Это 8% всех жителей Московской области — население большого города. При этом порядка 3% проживает в Серпуховском регионе. Ежегодно наблюдается тенденция к увеличению данных показателей в количественном выражении [3].

Квотирование — это не просто инструмент предоставления дополнительной защиты или государственных гарантий конкретным категориям граждан; это законодательная мера поддержки, введенная в 1995 г. Федеральным законом «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» [1].

В 2013 г. работодатели должны были только создать рабочие места в соответствии с квотой, а с изменением законодательства их обязанности увеличились. Теперь организации должны принимать локально-нормативные акты, в которых должны содержаться сведения о рабочих местах. Закон не прописывает, какие именно акты работодатель должен создавать, руководитель предприятия решает это сам.

Данные изменения повлекли ряд негативных последствий, так как сузилась возможность применения квот. По сути, от обязанности устанавливать квоту был освобожден малый и средний бизнес, где инвалиды имеют больше шансов трудоустроиться.

В 2008 г. была представлена глубокая оценка системы квотирования и ученые выделили 3 модели квотирования:

1. Квотирование, имеющее рекомендательный характер, и отсутствуют штрафы (Нидерланды).
2. Обязательное квотирование, с применением системы штрафов к нарушителям (Великобритания).
3. Обязательное квотирование с последующей уплатой штрафа за неисполнение закона (Россия).

В Московской области проводится определенная работа по социальной поддержке и созданию условий для полноценной жизнедеятельности инвалидов в обществе. В этих целях принят ряд нормативных правовых актов, направленных на решение проблем инвалидов в сфере реализации государственных социальных гарантий. Все муниципальные образования Серпуховского региона входят в состав Московской области и подчиняются региональному законодательству (№ 53/2008-ОЗ «О квотировании рабочих мест»). В регионе при средней численности на предприятии более 100 человек квота для инвалидов составляет 2% от среднего числа сотрудников предприятия.

Данная законодательная мера требует от работодателя самостоятельного приема на работу вышеуказанных граждан, с учетом предложений регулирующих и надзорных общественных организаций [4]. При этом предприятия должны каждый месяц предоставлять в службу занятости информацию о выполнении установленной квоты для приема на работу инвалидов, так как этого требует действующее федеральное законодательство. Если во время отчетного периода на предприятии не обнаружены вакантные места, то необходимо отправить уведомление в ЦЗН об их отсутствии, так как в случае непредоставления информации или ее искажения служба занятости имеет право прийти с проверкой или направить жалобу в государственную инспекцию труда на работодателя.

Существующая модель трудоустройства инвалидов обладает рядом конфликтов. Каждый из вопросов, впрочем, можно решить, разработав конкретные предложения. Основные конфликты существующей системы трудоустройства людей с ограниченными возможностями представлены ниже:

1. Психологическая дискриминация при трудоустройстве. Инвалиды не интегрированы в общество, так как вся их жизнь проходит в собственном кругу, вне остальных людей.
2. Непродуманная государственная политика. Отмена существенных льгот для предприятий привело к тому, что трудоустройство инвалидов стало непривлекательным.
3. Низкий уровень работоспособности инвалида. В силу своих физических ограничений инвалиды имеют более низкий уровень работоспособности, чем обычные сотрудники.
4. Широкий спектр прав инвалидов в трудовой сфере. Законодатель выписал широкий спектр прав инвалидов, однако финансовое и организационное бремя их обеспечения возложил на работодателя.
5. Заблуждения относительно условий труда инвалидов. Работодатели думают, что работник-инвалид «неприкосновенен», работник-инвалид ничем не отличается от обычных работников, его можно так же уволить или подвергнуть дисциплинарному взысканию.

Ключевой конфликт связан с трудовой адаптацией инвалидов на предприятии. Проблемы с адаптацией, однако, начинаются еще в области бытового устройства жизни и развитости городской инфраструктуры для активной интеграции таких граждан в повседневные трудовые отношения [2]. Помимо этого, важным является то, что, например, норма времени труда инвалида меньше, чем у обычного сотрудника, однако зарплата такая же, при этом никаких компенсаций от государства не предусмотрено.

Здесь возникает и другая проблема нашего законодательства. Для работодателя выполнить оперативно и в полном объеме задачу трудоустройства инвалидов становится маловероятно. Квотирование рабочих мест введено, а работодатель не понимает, как принимать людей с ограниченными возможностями на работу, если социальная инфраструктура не позволяет инвалиду даже добраться до рабочего места.

Бесспорно наличие как достоинств, так и недостатков в модели трудоустройства таких граждан. Можно выделить следующие достоинства: налоговые льготы; пониженные страховые тарифы; уменьшение текучести кадров; уникальные сотрудники [6].

Но также необходимо обратить внимание на недостатки:

- необходимо организовать рабочее пространство работника-инвалида с учетом индивидуальной программы реабилитации;
- необходимо предоставлять неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника-инвалида.

Существующая система трудоустройства в условиях рыночной экономики еще не отлажена и нуждается в совершенствовании.

Необходимо помнить традиционные значения, которыми обладает возможность трудовой интеграции инвалида в общественное воспроизводство. Это и морально-этические, и социально-психологические, и даже репутационные или имиджевые параметры развития организации. Не стоит забывать и о повышении экономического статуса и уровня жизни таких граждан. Активная работа по интеграции их в трудовые коллективы меняет и стандарты условий труда, повышает уровень корпоративной социальной ответственности на промышленных предприятиях.

И все это при парадоксальном положении на рынке труда: повышенный спрос на рабочие места для инвалидов никак не удовлетворяется уровнем имеющегося добровольного предложения. Однако постоянное настойчивое или даже насильственное административное регулирование данного вопроса, в виде штрафов и квот, неэффективно. Важно понимать реальные возможности и потребности каждого отдельного региона, что способствует естественному трудоустройству данной категории граждан на рабочие места.

Необходимо вести активную работу по информированию и обучению работодателей, у которых нет должного опыта общения с людьми с ограниченными возможностями; которые не воспринимают их как потенциальных сотрудников. Осуществлять проектную работу в специализированных проектных группах, поскольку наиболее эффективными в данном контексте могут стать именно про-

ектный менеджмент процесса создания необходимых рабочих мест и конструирование потребных экономике компетенций у искомого трудового ресурса.

Рассмотрим далее результаты оценки эффективности модели трудоустройства инвалидов в Южном Подмосковье. Для исследования была взята эмпирическая и информационная база Серпуховского региона.

В Серпуховском регионе проживает более 3 500 людей с ограниченными возможностями, работает около 1 800 инвалидов, что составляет порядка 50%, те есть остальные 50% не могут найти работу. Помимо самостоятельного поиска работы, который редко дает какие-либо положительные результаты и обращения за помощью в ГКУ МО Серпуховский ЦЗН, где тоже получить хорошо оплачиваемую работу вероятность невысока, есть возможность трудоустроить людей с ограниченными возможностями в рамках программы вовлечения их в общественные работы, но данная программа не дает инвалиду почувствовать себя полноценной личностью, так как целью программы является работа для денег, а не для развития личности и повышения профессиональных умений.

Безусловно, ответственность по трудоустройству инвалидов лежит не только на работодателях, но и на государстве. Государство должно реализовывать программы поддержки работодателей, для того чтобы стимулировать их желание трудоустроить инвалидов. В Серпуховском регионе в данном направлении работа ведется, но того, что предлагается работодателям в виде «бонусов», недостаточно.

Необходимо также отметить недостаточность социальной и трудовой реабилитации инвалидов. Это связано с тем, что люди с ограниченными возможностями в основном сидят дома и даже боятся пытаться найти работу, кто-то даже не знает о том, что у них есть возможность трудоустроиться, у многих просто нет должного образования, и соответственно, они не востребованы на рынке труда. Таким образом, можно говорить о том, что на сегодняшний день в Серпуховском регионе существует достаточно сложная ситуация с трудоустройством инвалидов.

В Серпуховском регионе важную роль играют государственные и негосударственные структуры: торгово-промышленная палата (ТПП) города Серпухова, Совет по промышленности при главе города Серпухова, общественные объединения [5]. Важную роль играет координационный совет по делам инвалидов при Правительстве Московской области. Он координирует действия муниципальных образований, оказывая поддержку в сфере занятости инвалидов и улучшения качества их жизни. Также поддержку занятости инвалидов оказывает торгово-промышленная палата в Серпуховском регионе. ТПП делает первоначальные шаги к обеспечению занятости инвалидов, увеличивая доступность для инвалидов объектов и услуг.

В Минсоцразвития МО согласована и первично реализована дорожная карта по обеспечению большей доступности ряда услуг для инвалидов, в т. ч. услуг, связанных с их трудоустройством. Согласно отчетным данным на 2017 г., уже порядка 50% учреждений адаптированы и доступны для лиц с ограниченными возможностями. И на данный момент планируется увеличение данного показателя, к 2020 г. он должен достигнуть 100%. Помимо ТПП в Серпухове есть совет по вопросам промышленности при главе городского округа Серпухов. Совет создан в целях оперативного решения вопросов по регулированию промышленной

деятельности и содействия устойчивому развитию промышленности на территории муниципального образования «Город Серпухов Московской области». Трудоустройство инвалидов на данный момент не входит в планы совета, хотя это могло бы быть перспективным направлением.

Помимо всего прочего, важную роль играют общественные организации Серпуховского региона. Общественные организации инвалидов не обладают властной и ресурсной мощью, как государство, его социально-экономическим и организационным потенциалом. Но у них имеется ряд преимуществ:

- общественные организации могут полнее учесть в своей работе ценности и приоритеты своих членов;
- общественные организации всегда обладают наиболее полным объемом информации для участия в законотворческой деятельности;
- в таких организациях инвалиды проявляют собственную инициативу для поиска новых форм интеграции, а без них это сделать затруднительно;
- высокая мотивированность и организованность.

Особое значение в контексте решения поставленной задачи играет сформированность и полнота деятельности системы профессионального и высшего образования. Помимо профессионального образования ключевыми являются получение специального образования и возможность повышения имеющейся квалификации.

До сих пор нерешенной проблемой остается возможность получения инвалидами профессионального образования [9]. В Серпуховском регионе всего одно учебное заведение адаптировано под людей с ограниченными возможностями. ГАПОУ МО «Губернский колледж» проводит образовательную деятельность с обучающимися с ограниченными возможностями. Но среднего образования недостаточно, инвалидам необходимо получать и высшее профессиональное образование, что в Серпуховском регионе отсутствует. Помимо профессионального образования, важную роль играет специальное образование. Важно помнить и о том, что повышение имеющейся квалификации также играет большую роль в системе образования.

На территории Серпуховского региона насчитывается порядка 145 промышленных предприятий. Нами было проведено анкетирование на тему «Квотирование рабочих мест для инвалидов» и около 21% промышленных предприятий Серпуховского региона было опрошено [8].

Проанализировав полученные данные, стало понятно, что все опрошенные предприятия знают о программе «Квотирование рабочих мест для инвалидов». Большинство предприятий не готовы к реализации данной программы в большинстве своем из-за отсутствия финансовых средств и оборудованных рабочих мест.

Большое количество предприятий (93%) считает, что на рынке труда тяжело найти квалифицированного специалиста. Одни считают, что трудность заключается в специфике отрасли, другие говорят о специфике профессиональной работы, а третьи — о низкой квалификации потенциальных сотрудников. При этом практически на всех предприятиях трудоустроены инвалиды, в основном по причине того, что этого требует закон. Согласно данным анкетирования, квалификация трудоустроенных инвалидов частично соответствует занимаемой должности. Не всем предприятиям, но большинству, пришлось нести финансовые затраты

при трудоустройстве, при этом всего 11% промышленных предприятий была оказана материальная помощь от государственных органов. Несмотря на это, они готовы в дальнейшем трудоустраивать инвалидов и чувствуют положительное изменение социально-психологического климата в организации. На предприятиях уже установлен определенный объем квот, но не все из них трудоустраивают установленное количество людей. В совокупности на все промышленные предприятия Серпуховского региона выделено 237 квот, по которым должно трудоустроить людей с ограниченными возможностями. Всего трудоустроено 114 работников-инвалидов, что составляет меньше 50% общего количества.

Можно сделать вывод о том, что предприятия готовы трудоустраивать людей с ограниченными возможностями, но существует нехватка финансовых средств и поддержки от государства. При этом существует еще и необходимость в обучении кадров, чтобы их квалификация соответствовала занимаемой должности.

Выводы:

Трудоустройство инвалидов определяется комплексом факторов, одним из которых является государственная социальная политика в отношении инвалидов. Однако модель регулирования данного острого вопроса не всегда эффективна и понятна работодателям.

Неоспоримыми достоинствами развития модели трудоустройства инвалидов на промышленные предприятия региона станут:

- снижение потребности в дефицитных кадрах;
- снижение зависимости от маятниковых трудовых мигрантов;
- обеспечение реализации программ социального развития и социализации деловых отношений в промышленности;
- снижение экономической напряженности в семьях людей с ограниченными возможностями;
- создание среды, комфортной для проживания и развития деловой карьеры для определенного слоя населения.

Все это неоспоримо скажется и на положительных темпах устойчивого развития территории промышленно ориентированных регионов. Грамотная работа по совершенствованию настоящей модели, с учетом возможностей и реальных потребностей промышленных предприятий, обеспечит появление нового стандарта не только занятости населения на территории региона, но и, как следствие, нового стандарта жизни.

Литература

1. Инвестиционные инструменты стимулирования развития депрессивных регионов / Ю. П. Майданевич [и др.] // Европейский научно-исследовательский журнал. 2018. Т. 21, № 2. С. 476–488.
2. Романишина Т. С. Опыт развития социально-экономических систем муниципальных образований Московской области // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 81–85.
3. Романишина Т. С. Факторы, условия и тенденции развития социально-экономических систем муниципальных образований // Вестник ВСГУТУ. 2017. № 4 (67). С. 159–166.
4. Романишина Т. С. Исследование природы влияния программ развития промышленных площадок региона в целях улучшения качества бизнес-среды (на

примере Московской области) // Вестник Московского финансово-юридического университета. 2017. № 4. С. 208–219.

5. Романишина Т. С. Региональный аспект подготовки менеджеров для высокотехнологичных отраслей промышленности с использованием механизма партнерства института ТПП и высших учебных заведений в Московской области (на примере города Серпухов) // Инновации: перспективы, проблемы, достижения: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Серпухов, 2015. С. 394–400.

6. Романишина Т. С. Комплексная оценка привлекательности Серпухова и окрестных территорий для промышленного инвестора // Научград наука производство общество. 2017. № 3. С. 45–55.

7. Стрельцов Б. Е., Шиянов Б. А., Бурковский В. Л. Моделирование механизма формирования и оценка эффективности функционирования вертикально интегрированных производственных структур // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2010. № 6. С. 58–63.

8. Тарасов Д. А. Тенденции и принципы формирования программ корпоративной социальной ответственности на промышленном предприятии // Гагаринские чтения — 2018: сб. тез. докл. XLIV Междунар. молодежной науч. конф. 2018. С. 76–77.

9. Хардаев К. П. Формирование экономической политики региона как интеграционной основы проектного управления социо-эколого-экономическим развитием // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 111–116.

APPLICATION OF THE MODEL OF DISABLED PEOPLE'S EMPLOYMENT AS A TOOL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE INDUSTRY-ORIENTED REGIONS OF RUSSIA

Tatyana S. Romanishina
Cand. Sci. (Econ.), A/Prof.,
Moscow Aviation Institute,
21 Oktyabrskaya St., Serpukhov 142210, Russia
E-mail: romanishina-t@rambler.ru

The study attempts to describe the use of new tools for sustainable development of the territory from the perspective of non-standard approaches to human resources management in the region. We have carried out a general analysis of functioning of the model of disabled people's employment and their integration into industrial enterprises as full-fledged personnel. The experience of Serpukhov region of Moscow Oblast is considered as an example of the development of these tools. It is proved that in order to increase the pace of development of the territory it is necessary to stop the practice of abandoning a part of labor potential, as well as to form new approaches to the development of region as a place of life and labor activity of previously economically inactive citizens.

Keywords: sustainable development of the territory; regional development projects; regional development; project management; quality of regional management; industry-oriented region; human resources; employment model.