**Ксения Дмитриева:** Здесь, в Общественной палате, в этом году четвертый год Московский государственный психолого-педагогический университет проводит международную конференцию «Инклюзивное образование: непрерывность и преемственность». И сегодня мы собрались поговорить на достаточно важную тему — это трудоустройство людей с особыми потребностями. Наша дискуссия называется «Как содействовать трудоустройству лиц с инвалидностью: модели взаимодействия образования и рынка труда». Данная дискуссия проходит при поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также сети ресурсных учебно-методических центров. И с вами сегодня будем мы, Анатолий Попко, начальник отдела социокультурных проектов и программ интеграции, эксперт в сфере невизуальной доступности...

**Анатолий Попко:** …и Ксения Дмитриева, руководитель программы «Особый взгляд» благотворительного фонда «Искусство, наука и спорт».

На нашей дискуссии сегодня присутствует много, по крайней мере есть такие специалисты ресурсных центров, представители программы «Доступная среда». Мы ориентировали как раз на вас во многом наш сегодняшний разговор. Естественно, организации, которые способствуют трудоустройству людей с инвалидностью, и эксперты из самых разных сфер — те люди, которые имеют прямое отношение к трудоустройству людей с инвалидностью.

Что бы я хотел в самом начале? Обозначить цель, смысл нашего сегодняшнего разговора. Я надеюсь, что по итогам нашей беседы мы сможем чуть более четко, чуть более внятно рассуждать об этой стыковой проблеме трудоустройства людей с инвалидностью. То есть у нас появятся некие рельсы и некое понимание структуры этой проблемы. Причем у нас у всех это понимание есть, но мы его сблизим. И мы уйдем отсюда с вопросами. С какими-то из мнений, которые вы сегодня услышите, вы согласитесь, с чем-то вы будете в корне несогласны. И этот внутренний конфликт, на который мы будем наступать по ходу нашей дискуссии, мы его дальше будем с вами как-то осмысливать и тем самым немножко продвинем эту проблему среди экспертного сообщества. По большому счету, такая наша миссия.

**Ксения Дмитриева:** А начать мы бы хотели с разговора с Волосниковой Людмилой Михайловной, так как она является представителем РУМЦев, и также она уполномоченная по правам студентов с особыми образовательными потребностями.

**Анатолий Попко:** Сразу у нас к вам будет несколько вопросов, на которые мы бы попросили вас ответить. Я сделаю небольшую вводную. Ресурсный учебно-методический центр (РУМЦ) — это структурное подразделение высшего учебного заведения, деятельность которого направлена на обеспечение равного доступа к образованию учащимся с особыми потребностями. Они начинают эту работу с абитуриентов, дальше она продолжается на уровне студентов и, наконец, выпускников ваших вузов. И трудоустройство — это одна из задач РУМЦ.

Давайте мы ваш разговор на уровне деятельности РУМЦ в плане трудоустройства и сфокусируем. Что делает ресурсный учебно-методический центр для трудоустройства своих выпускников?

**Людмила Волосникова:** Добрый день, дорогие друзья! Как содействовать трудоустройству лиц с инвалидностью и какова роль сети РУМЦ в этой важной и непростой работе? Как вы знаете, уважаемые коллеги, три года назад в Национальной системе содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью появился новый ресурс — это сеть РУМЦ, одной из задач которых является повышение доступности высшего образования инвалидов и, как следствие, повышение степени их социокультурной реабилитации. Это очень важная задача, которая является одной из трех важных задач ресурсных центров, помимо профориентации и содействия успешному обучению инвалидов.

Уважаемые коллеги, сеть ресурсных учебно-методических центров проводит работу по содействию трудоустройству выпускников в рамках государственного задания, но и не только в рамках него. Дело в том, что в настоящий момент сеть РУМЦ находится еще и в поисках своей идентичности. Она должна найти новые решения и новые предложения по содействию трудоустройству выпускников, не подменяя деятельность уполномоченных органов, на которых лежит ответственность по содействию трудоустройству выпускников. И это очень важная задача.

Говоря об основных направлениях нашей деятельности, мне прежде всего хотелось бы сказать принципы, на основе которых мы ведем работу по содействию трудоустройству инвалидов. Прежде всего деятельность сети РУМЦ единогласно опирается на общепринятую всеми социальную модель инвалидности, которая исходит из того, что инвалидность — это не личная проблема и не личное персональное несчастье. Основной проблемой в реализации права каждого человека на труд является не инвалидность, а социальные и ментальные барьеры, которые являются препятствием на пути этой реализации. В части трудоустройства инвалидов необходимо решить такие проблемы, как преодоление страхов работодателей, отсутствие адаптированных к работе мест, страх работодателей перед тем, что их команды и сотрудники не примут человека с инвалидностью. Поэтому, опираясь на социальную модель инвалидности, мы выделяем два основных вектора нашей деятельности. Вектор первый — это работа с нашими студентами с инвалидностью, подготовка их к рынку труда, преодоление их собственных психологических страхов. Все мы знаем, что многие из них испытывают серьезные психологические затруднения, многие из них не готовы осуществлять трудовую карьеру, и это очень важная работа университета.

Но вторая не менее важная задача — это работа с работодателем. РУМЦ должны содействовать развитию инклюзивной культуры не только в тесных стенах университета, но и на рынке труда, содействовать развитию инклюзивной культуры во всех организациях, и это важное направление нашей деятельности.

Основной формой нашей работы является проведение мероприятий, хотя не только проведение мероприятий. Для них характерна событийная повестка. И основные принципы, которые положены в основу наших мероприятий. Прежде всего это сетевой формат. С 2018 года мы отказались от проведения мероприятий отдельно в рамках наших университетов, для очень успешных, и перешли исключительно на сетевой формат мероприятий. Я бы хотела выделить два формата этих сетей. Первый — это формат всероссийский, и второй — это формат сетевой, который каждый РУМЦ в рамках закрепленной территории реализует совместно с вузами-партнерами.

2018 год показал, что проведение мероприятий сетевого формата дает очень серьезные результаты и гораздо больший синергийный количественный и качественный эффект.

Второй принцип, на который мы опираемся, — это вовлечение, потому что за трудоустройство выпускников несут ответственность очень многие стейкхолдеры и участники регионального рынка. Поэтому участниками наших мероприятий по трудоустройству выпускников являются работодатели, органы законодательной исполнительной власти, общественные организации инвалидов «Ничего о нас без нас», и студенты с нормой здоровья, которые работают у нас в качестве волонтеров, и многие другие участники регионального рынка труда. Поэтому проведение таких мероприятий — это совместное размышление, совместная дискуссия, совместный поиск решений, а не только принятие неких устных решений в части трудоустройства выпускников. Мы должны вырабатывать общий алгоритм нашей деятельности, направленный на формирование инклюзивного рынка труда, открытого для всех категорий инвалидов и для каждого человека. Это принцип.

Теперь очень кратко о двух направлениях нашей деятельности. Первое направление нашей деятельности — это работа со студентами. И здесь ключевыми словами нашей деятельности являются такие слова, как «информирование», «обогащение» и «вовлечение студентов».

Что касается информирования. Если вы, уважаемые коллеги, выйдете на всероссийский портал «Инклюзивное образование», вы увидите там очень большое количество медийных продуктов, доступных для всех и которые направлены на успешное вовлечение инвалидов в профессиональную деятельность. Очень важный вектор всех этих продуктов — это ориентирование ребят с инвалидностью на перспективные рынки труда и перспективные рынки профессий. Все продукты, которые мы там разработали, направлены именно на повышение степени информированности ребят, на то, чтобы они имели представление о перспективах на рынках труда — региональном, национальном, глобальном — в контексте глобализации, в контексте быстрых изменений и так далее, потому что наши ребята должны быть не только готовы работать по профессии, но и должны быть готовы к изменениям своей профессиональной карьеры, перспективе умирания профессий и изменения профессиональной траектории.

На портале «Инклюзивноеобразование.рф» вы найдете 96 медиапаспортов перспективных профессий, 32 видеофильма об истории успеха, повествующих об успешной карьере выпускников с инвалидностью, онлайн-курсы, которые направлены на содействие формированию профессиональной карьеры выпускника.

Очень важный формат нашей деятельности, который существенно обогащает профессиональные скиллы наших выпускников, и не только профессиональные скиллы, но и их личные и социальные навыки, обогащает их опытом коммуникации, взаимодействия и, на наш взгляд, опытом мобильности, потому что наш анализ показал очень низкий уровень мобильности наших студентов… Кстати, не только студентов-инвалидов, но и других категорий. Поэтому сеть РУМЦ, во-первых, поддерживает уже хорошо известный, хорошо зарекомендовавший себя конкурс профессионального мастерства «Абилимпикс» — он в очередной раз будет проходить в ближайшее время. Второй формат, который поддерживает сеть РУМЦ вот уже второй год, — это конкурс «Профессиональное завтра». В этом году заключительный конкурс будет проходить на базе МГППУ, который является организатором этой конференции. Этот конкурс носит проектный характер. Он направлен на вовлечение ребят в решение серьезных социальных проблем наших регионов и страны. И он очень хорошо зарекомендовал себя. Потому что обратная связь со студентами показывает повышение степени удовлетворенности их собственной учебой. Результаты участия в этом конкурсе очень обогащают жизнь ребят новыми смыслами, и дают им чувство сопричастности, и делают их более счастливыми. Это то, что касается работы со студентами.

Очень важная работа — традиционные форматы нашей работы, которые уже накопили российские университеты, и мы продолжаем их развивать.

Что касается студентов с инвалидностью, то это и раннее формирование индивидуальной профессиональной карьеры, это и консультирование, это и психологические тренинги, это и вовлечение ребят в процессе обучения, и практики решения реальных, а не выдуманных, не высосанных из пальца проблем нашей социальной жизни, это совместные мозговые штурмы. Все это повышает степень готовности наших ребят к тому, чтобы начать серьезную профессиональную карьеру.

Второе направление нашей деятельности — это работа с работодателями. Вовлечь работодателя в формирование инклюзивного рынка труда — не менее важная задача. Поэтому мы совместно обсуждаем с работодателями проблемы регионального рынка труда. Мы продвигаем на наших совместных мероприятиях опыт крупных организаций, которые реализуют кадровые стратегии, направленные на поддержание разнообразия, на формирование инклюзивной атмосферы в организации, на создание адаптированных рабочих мест. И здесь мы находим взаимный интерес.

Говоря о проблемах, я бы обозначила основную проблему. Первая основная проблема — это проблема межведомственных барьеров. Можно привести пример. Совсем недавно наши коллеги из ресурсного центра Челябинского государственного университета провели исследование региональных программ постдипломного сопровождения инвалидов Уральского федерального округа. Шесть региональных программ. Из них в качестве участников и исполнителей этой программы только в одной региональной программе названы профессиональные организации высшего образования. РУМЦы как субъекты политики по трудоустройству не учитываются вообще. И это проблема не потому, что не хотят, а это проблема межведомственного барьера. И это притом, что ресурсные центры активно реализуют собственную политику постдипломного сопровождения инвалидов в рамках собственных проблем.

Вторая проблема, которую мне бы хотелось обозначить: нам необходимо находить новые решения для сопровождения трудоустройства молодых инвалидов, потому что модель, которая подходит для выпускников СПО, не в полной степени релевантна модели постдипломного сопровождения выпускника университета.

В заключение. Как содействовать трудоустройству выпускников с инвалидностью? Еще раз хотелось бы вернуться к исходному тезису, с которого я начала: РУМЦы должны найти свой собственный путь содействия трудоустройству выпускников. Основное предназначение высшего образования — дать всем нашим выпускникам качественное высшее образование. Это самая лучшая предпосылка к успешной карьере и к успешной жизни. Мы должны существенно повысить качество формируемых профессиональных навыков, повысить качество профессиональных практик, максимально сократить разрыв между содержанием наших программ и региональным рынком труда. Это моя твердая позиция, что образование — это не только профессиональные скиллы, а это нечто большее. Поэтому в процессе подготовки нашего выпускника очень важны смыслы, очень важны цели, очень важна рефлексия, очень важна мотивация, очень важна подготовка и очень важны гибкость, опыт мобильности, с тем чтобы наши ребята были успешны. И чтобы не только состоялось в их жизни трудоустройство через полгода после завершения университета, но и чтобы у них были долгосрочные перспективы на непрерывно меняющемся рынке труда. Спасибо.

**Анатолий Попко:** Спасибо огромное за выступление. Мне очень понравилось то, что в том числе прозвучали какие-то проблемные моменты.

Я задам буквально пару вопросов в режиме вопрос — ответ.

Чем различается принципиально — если есть различия — содействие трудоустройству всех выпускников и выпускников с инвалидностью? Условно: на базе РУМЦ проходит лекция для будущих выпускников с инвалидностью. Или как?

**Людмила Волосникова:** Это очень хороший вопрос и очень сложный вопрос. Мы постоянно дискутируем о нем: мы должны проводить мероприятия для инвалидов или для всех? Мы должны проводить мероприятия для большинства или для всех? Это дискуссия, которая идет 30 лет. Мы одновременно идем по пути поиска и универсального дизайна, максимально эргономичного, который был бы применим в равной степени для абсолютно всех студентов, в том числе студентов из других маргинальных групп, не только инвалидов. Но все-таки признать, что студенты с отдельными нозологиями предполагают предоставление им дополнительных сервисов и дополнительных решений, связанных с их особенностями и восприятием мира. Например, то же самое информирование слепых и слабовидящих студентов. И так далее. Поэтому разумно сочетать универсальный дизайн, поддерживающие технологии, дополнительные сервисы — на наш взгляд, это такая стратегия.

**Анатолий Попко:** Спасибо. И есть ли у вас какие-то количественные показатели? Например, что каждый РУМЦ должен трудоустроить 80% выпускников с инвалидностью? Либо 60%? Либо сколько?

**Людмила Волосникова:** В данном случае, поскольку меня попросили рассказать о деятельности РУМЦ на примере РУМЦ Тюменского государственного университета, я могу сказать о показателях по Тюменской области и еще четырем регионам (наши вузы-партнеры, с которыми мы работаем): Томская область, Омская область, Красноярский край и Ханты-Мансийский автономный округ — Югра. По результатам 2018 года — естественно, мы ежегодно ведем результаты мониторинга — показатели трудоустройства выпускников с инвалидностью у нас повысились. Самый высокий показатель занимает традиционно Тюменская область — 75% трудоустройства выпускников-инвалидов за 2018 год. А если брать наших вузов-партнеров из четырех регионов, то в двух регионах: Красноярском крае и Омской области — показатели остались на том же уровне, что и в прошлом году. Томск традиционно дает очень высокий показатель трудоустройства. Существенное повышение показателей трудоустройства — на 11% — произошло в Томской области, на 3,6% — в Тюменской области. То есть, на наш взгляд, совместная работа региона, работодателей, университетов, центров дает свои позитивные плоды на примере РУМЦ Тюменского государственного университета.

**Анатолий Попко:** То есть ориентир — это три из четырех выпускников трудоустраиваются?

**Людмила Волосникова:** 75%, да. Это отдельный показатель.

**Анатолий Попко:** Спасибо вам огромное. Коллеги, если у нас с вами возникают вопросы к докладчику, то мы свое желание обозначаем и в режиме вопрос — ответ можем потратить на это время.

**Ксения Дмитриева:** Лидия Павловна давно озвучила, что она хочет задать вопрос.

**Лидия Абрамова:** Спасибо большое. У меня вопросы по следующим выступающим. Мы прекрасно понимаем, что доля студентов-инвалидов по сравнению со студентами, не являющимися инвалидами, не больше 10%, а во многих вузах и 0,5%, и 4%. Создавая условия для обучения, в том числе работая по трудоустройству студентов, выпускников с инвалидностью, что вы делаете, чтобы не были ущемлены здоровые студенты? И, как вы говорите, все время дискутируется: какие применяются способы, чтобы была действительно инклюзия, чтобы было позитивное отношение здоровых студентов к студентам с инвалидностью? Я бы попросила выступающих обратить внимание на эти аспекты. Спасибо.

**Анатолий Попко:** Речь о том, какие условия внутри вуза в процессе обучения созданы для студентов с инвалидностью и не ущемляют ли эти условия студентов без инвалидности.

**Людмила Волосникова:** Уважаемые коллеги, инклюзивная педагогика в сети РУМЦ сейчас находится в состоянии формирования. С чем это связано? Как известно, мы живем в несколько противоречивом нормативном поле. Если, например, в Конвенции о правах инвалидов одним из принципов инклюзивного образования закреплен принцип универсального дизайна, который предполагает принятие универсальных образовательных решений, — как раз принцип комфорта абсолютно всех, когда обучение одного с учетом его особенностей не должно препятствовать обучению другого. Но в законодательстве Российской Федерации — сегодня об этом говорили на пленарном заседании — неоднократно говорилось о том, что принцип универсального дизайна остановился на уровне Федерального закона «Об образовании», но не дошел до федеральных стандартов высшего образования, до федеральных стандартов общего образования, до документов, которые регламентируют организацию инклюзивного образования. Поэтому здесь, я бы сказала, дефицит нормативных… Как только появляется нормативка, все сразу встает на свои места. Поэтому мы вчера с коллегами дискутировали, у нас была стратегическая сессия, мы находились в дилемме: адаптированная программа, которая предполагает решение под нозологию, либо универсальный дизайн, который предполагает это самое эргономичное решение. Мы находимся в состоянии поиска. Через две недели мы должны выдать конкретный продукт для министерства для утверждения, в частности методические рекомендации по разработке образовательных программ для инвалидов с учетом принципа универсального дизайна, который как раз предполагает комфортное обучение всех.

**Лидия Абрамова:** Наверное, универсальных услуг, а не дизайна. Точнее здесь. Спасибо за объективную оценку ситуации.

**Людмила Волосникова:** Дизайн в широком смысле. Есть просто модель обучения инвалидов, она называется «Универсальный дизайн для инвалидов». Разработана она в Гарвардском университете. О ней вчера говорил профессор Димитриус Анастасиус. И мы сейчас находимся в состоянии ее освоения.

**Альбина Бикбулатова:** У меня, скорее, не вопрос, а суждение. Бикбулатова Альбина Ахатовна, ректор Российского государственного социального университета. У меня, скорее, суждение к тому, что нельзя рассматривать вопросы трудоустройства как отдельный вклад конкретного вуза в проблематику, потому что то, что наблюдается позитивная динамика, — это не только заслуга университетов, это заслуга целого ряда программных документов, которые несут позитивную динамику. И это очень важно в контексте понимать, потому что сегодня есть программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при получении профессионального образования и по содействию их трудоустройству, и она межведомственная. Это, наверное, ключевое. А РУМЦы являются частью встроенной системы на уровне высшего образования и, конечно, вносят свой вклад. Спасибо.

**Ксения Дмитриева:** Спасибо большое. Мы бы хотели перейти от человека с инвалидностью к личности и немножко выйти из того, что только внутри сообщества общаемся на эту тему. Поэтому сегодня мы пригласили стороннего эксперта, который к этой теме очень мало имеет отношения, — это Тышковский Роман Александрович, управляющий партнер, руководитель направления Executive Search московского офиса Odgers Berndtson Russia. Попросим вас высказаться, Роман Александрович, по поводу того, каких специалистов в принципе сейчас ждет рынок, на что нужно делать акценты.

**Анатолий Попко:** Если можно, я тоже разовью мысль. Во-первых, спасибо большое, что нашли время. И тем более приятно, что вы, я так понимаю, именно сторонний эксперт по отношению к людям с инвалидностью. Это очень-очень для нас ценно. И было бы здорово, если бы вы абстрагировались немножко от социального аспекта этой проблемы и говорили о том, чем сейчас дышит рынок, что ожидает от тех людей, которые соискатели на работу, что нужно, каким требованиям должен соответствовать соискатель. Остановиться именно на этих вопросах.

**Роман Тышковский:** Коллеги, добрый день. Я впервые выступаю за таким столом. Уж больно волнительно и интересно.

Я, правда, совсем незнаком с этой темой, однако, готовясь к сегодняшнему столу, прочитал все, что есть в рамках Odgers Berndtson — а у нас 60 офисов в 29 странах мира, — по тематике diversity и инклюзивности. И выяснил, что на самом деле с точки зрения работодателя — а я занимаюсь в первую очередь топ-менеджерами, то есть сегмент «генеральный директор» и первая и вторая линейка под ними, — в мире эта тема является довольно актуальной, много обсуждается, много делается исследований, много цифр и так далее. То есть эта тема в европейских странах в наших офисах является такой, что про нее пишут отдельные статьи в наших корпоративных журналах.

Если отвлекаться от этого куска и говорить про то, что сейчас нужно рынку, то можно разбить на несколько пунктов.

Первое. Если мы говорим про молодых специалистов, то здесь — я думаю, это общеизвестный факт — рынку нужны сейчас очень конкретные навыки, меньше связанные с так называемыми hard skills и больше связанными с soft skills, хотя при этом этим не надо сильно увлекаться. Сейчас на рынке появилось какое-то количество людей, у которых сильно прокачаны soft skills и вообще нет никаких hard skills. Они приходят на собеседование, они идеально его проходят, а через два месяца вылетают с треском. Таких людей уже немало. Научились, как эмпатично общаться с людьми, слышать, понимать, но они делать ничего не умеют. Поэтому здесь качество правильного баланса между тем, что человек правда умеет делать и как он умеет себя преподавать, как он умеет сделать презентацию, как он умеет коммуницировать с коллегами, — это важно.

Если говорить про софт-скиллы, что важно? Важна коллаборативность, то есть умение работать в командах. Это тот навык, который проверяют на входе на позиции второго-третьего уровня, проверяют через ассесмент-центры, проверяют через возможности людей просто в группе взаимодействовать и решать какие-то проблемы. И часто этого навыка у студентов не существует либо он плохо развит, а развита индивидуальная работа, а в группе делали мало сложных вещей, не умели решать конфликты.

Все, что касается проектной работы в условиях ограниченного срока, все, что касается поиска новой информации и поиска креативных решений, — это те вещи, которые на входе выясняют, есть или нет. Если у человека этого нет, то, скорее, ему могут отказать в менеджерской позиции.

Если говорить про топ-менеджеров, там вообще интересно, потому что я довольно много информации поискал на тему, есть ли у нас топ-менеджеры с инвалидностью в России. Они есть. И их не один, не два и не три. Но это всегда какие-то уникальные истории, где человек не просто был хорошим управленцем, а он был хорошим управленцем, плюс он еще потратил огромное количество сил, чтобы к нему не относились как к инвалиду. Он полностью потратил свои силы на то, чтобы вокруг его сообщества, на работе, внутри, быть лучше, чем остальные. Плохо — это как раз что мне сложно сказать, у меня нет здесь оценочного суждения, но я понимаю, что в нашей текущей, довольно маскулинной, довольно иерархичной российской корпоративной культуре, чтобы оказаться в топ-менеджерских позициях, человеку с инвалидностью нужно быть в три раза лучше, чем остальные люди, работающие там, и пока это так. Как с этим работать? На мой вкус, это история про количество критической массы.

Сейчас есть довольно большое количество компаний, которые в целом придерживаются неких экологических (экология — не про природу, а про человечность в целом) принципов жизни. Компаний, которые стараются поступать по справедливости, выбирать качественных людей, не обращать внимания на сложности, которые будут связаны с интеграцией людей внутри. Такие компании есть. Это компания «ВкусВилл», компания «Фабрика окон». Те, где я знаю собственников, которые со мной про это разговаривают. Которые, наоборот, говорят: «Мы бы хотели, чтобы у нас появились эти люди, чтобы другие увидели, что это работает, что в этом нет ничего страшного, что интеграция — это первая условная сложность, но потом ты про это забываешь». Там еще много регуляторных, пожарных ограничений. Когда нанимали человека в компанию — а офис на 30-м этаже, — служба безопасности говорит: «А нельзя. Кто его будет выносить во времена пожара?» И HR встает в ступор и скорее говорит: «Ну ладно. Ну нет так нет», то есть он не вступает в борьбу за это. Чтобы это произошло, необходимо с этим, хотя бы готовым уже сейчас, кругом работодателей сделать первый шаг — помочь им и продавить эту историю. Когда будет критическая масса, как сейчас в Великобритании или в Швеции, то дальше это становится проще, естественнее и люди понимают, что не так страшна история, как про нее человек думает.

**Анатолий Попко:** Спасибо огромное. Если позволите, я еще одну мысль в подтверждение ваших слов озвучу. Действительно, текущее российское законодательство в сфере трудоустройства при всем его великолепии нередко представляет барьеры для трудоустройства людей с инвалидностью. И когда шел вопрос о том, что в Сбербанк хотели устроить незрячего специалиста старшим аналитиком в отдел разработки и повышения доступности продуктов Сбербанка, тоже все эти проблемы вставали в полный рост. Кадровики совершенно не понимали, как легально и безопасно для себя трудоустроить человека с инвалидностью. И поскольку была административная воля на это, вынужденно придумывались разные пути для того, чтобы так или иначе сложности все эти обойти.

Роман, вы назвали несколько компаний, которые, как вам кажется, открыты к теме diversity and inclusion. Кстати, как это на русский язык можно перевести? У нас сейчас довольно много выступлений на эту тему. У вас есть какой-то свой вариант?

**Роман Тышковский:** Нет, мы как компания, где все знают английский язык, используем это, не мучаясь в попытке перевода. Мы не нашли пока какое-то знаковое понимание, что такое diversity.

**Анатолий Попко:** Не могли бы вы еще раз назвать эти компании, где, как вы сказали, очень легко, что «я знаю собственников. Я с ними общался. У них есть как минимум некоторый интерес, а если не интерес, то отсутствуют барьеры»? Кого бы вы назвали из современных российских компаний, которые открыты в принципе мысленно к такому развитию событий?

**Роман Тышковский:** Отличный вопрос. К сожалению, у меня нет списка в голове. Я подхожу к этому через две призмы.

Призма № 1. Это крупные компании, которые понимают, что им надо быть хорошими. Они, может быть, даже не хотели этого делать, но в силу разных причин: в силу социальной ответственности, домашних заданий, которые им прилетают с разных сторон в регионах или в Москве — они это вынуждены делать. И там есть просто адекватные HR или люди на местах, которые понимают, что для них это можно делать. Для них это некое обязательство, но они его делают качественно. Есть примеры, когда делают некачественно — таких большинство: должны, но формально берем на 0,1 ставки.

**Анатолий Попко:** Это фиктивное трудоустройство.

**Роман Тышковский:** Такого существует довольно много. И такие компании, как «Норникель», Сбербанк, X5 RetailGroup. Еще, если вы возьмете рейтинг РБК топ-500 компаний, то думаю, что из них процентов 30 — я, правда, не проверял, это моя гипотеза сейчас — имеют какую-то позицию, практику на эту тему и с ними можно на эту тему говорить. По крайней мере, они точно не отмахнутся и не скажут: «Нет, нам это неинтересно. Это сейчас не находится в нашей повестке». Но это один тип компаний.

Есть другой тип компаний — это собственники, генеральные директора и вообще компании, которые просто стараются строить современный бизнес. Не где-то что-то отжал, продал, покрутил, а когда ты строишь некую компанию на будущее. Такие компании в РБК снимают на телеканале фильмы «Герой недели», и там люди рассказывают про то, какой они бизнес построили. Таких компаний немало.

На Урале есть компания «Брусника». Это компания, которая занимается строительным девелопментом, стройкой.

Эта компания абсолютно уникальна с точки зрения своей корпоративной культуры внутри. Я знаю, что они, по крайней мере в какой-то момент времени, когда мы проводили стратегическую сессию, серьезно обсуждали, как им сделать так, чтобы у них внутри был максимально сбалансированный состав в виде женщин, мужчин, инвалидов и всего остального. Они на своей стратсессии среди топ-менеджеров это обсуждали. Мы, к сожалению, сейчас с ними не работаем, поэтому я не знаю, кончилось чем-то или нет. Возможно, это всё были только слова. Но такие компании, которые верят в принцип бирюзовости, бирюзовых организаций — если кто-то читал Фредерика Лалу, Reinventing Organizations, его формулу, — верят общим принципам современного построения бизнеса, для них это важно. И это часто идет совмещение всего вместе. Если компания готова быть открытой, если компания готова проводить качественные стажировки, если компания следит за тем, какое у нее соотношение самых высокооплачиваемых, самых низкооплачиваемых сотрудников, этот самый коэффициент у них не превышает 19 и так далее, то чаще всего разговор с ними про наем людей с инвалидностью идет на равных принципах. Они понимают, почему это важно. Они могут даже не знать, почему это нужно, но они просто знают, что это важно, и готовы про это говорить. Но, скажу вам честно, этого дискурса сейчас почти нет, этот дискурс никто не ведет. По крайней мере, я не помню, чтобы клиенты со мной на встречах — хотя провожу порядка 300 клиентских встреч в год — говорили мне: «Мы бы хотели взять такого человека», или «Мы готовы», или что-то еще. Этот вопрос в контуре размышлений. Эту проблему нужно поднимать, и не на уровне внутреннего сообщества, а на уровне условно Питерского экономического форума, условно говоря. То есть там, где эти люди скажут: «Да. Почему нет? В общем, логично».

**Ксения Дмитриева:** Большое спасибо, Роман. Но еще один вопрос хотелось бы задать по поводу перспективных рынков. Мы уже говорили, долгое время человек с инвалидностью ассоциировался именно с ручным трудом — то, что было в советское время. Как сейчас, какие компетенции, на какие профессии обращать больше внимания?

**Роман Тышковский:** Здесь Людмила Михайловна ссылалась на атлас новых профессий. По моему мнению, если брать экстремумы, он в общем отражает ту реальность, которая сейчас есть на рынке. В какой-то мере он немножко устарел, потому что атлас новых профессий, который написан пять лет назад, имеет свои ограничения. Но в целом все, что касается компьютерных технологий… Гигантская нехватка людей в больших данных, data science, искусственном интеллекте, все, что касается биотемы, робототехники. Это один кусок, который очень большой, — все, что касается компьютерных профессий, математики, аналитики и так далее. Спрос на это настолько феноменальный, что неважно, с какой инвалидностью человек. Компания готова будет его брать. Да, возможно, она пойдет на какие-то риски внутри себя, но это история про отсутствие выбора. Просто нет выбора. Берешь, потому что других нет, если не хочешь переплачивать в два раза.

Это все, что касается креативных профессий, как это ни кажется странным. Сейчас происходит огромный рост производства контента. Если раньше производством контента занимались только узкие бизнесы, отдельно две-три анимационные студии, несколько киностудий, то сейчас производством контента занимаются просто все. Любой маркетолог занимается производством контента, потому что он не может этого не делать. Он делает это для социальных медиа, он делает это для рекламы, он делает это для того, чтобы рассказывать истории про свой продукт, и так далее. И в этом плане нет никакой необходимости присутствия человека в офисе ежедневно. Много вещей отдается на фриланс, на некий аутсорсинг. И здесь работодатель даже не думает, кто сидит с той стороны. Ему это неважно. Он выбирает просто по качественному портфолио, который он видит.

Я помню, у меня была задача проинтервьюировать человека — мы искали арт-директора в России и по миру, и мы интервьюировали абсолютно феноменального человека, у которого зрение было… не знаю точно, к сожалению, но он очень плохо видел, поэтому он занимается broadcast-дизайном, то есть дизайном для фильмов и всей этой истории. Он жил в Венесуэле, оттуда хотел сбежать, потому что там было совсем плохо, это было два года назад, и готов был поехать в любую страну, но он был феноменальным арт-директором и готов был это делать. Такие кейсы есть. Клиент готов был его рассматривать. В данном случае были сложности именно с Венесуэлой, а не с его инвалидностью.

**Ксения Дмитриева:** Спасибо.

**Анатолий Попко:** Спасибо огромное. Очень интересно. Я уверен, что мы бы могли вас оставшиеся полтора часа терзать на тему всех этих кейсов и как жизнь складывается в корпоративной среде. Но давайте двинемся вперед.

Я бы хотел пообщаться очень плотно и плодотворно с Михаилом Леоновичем Новиковым. Михаил Леонович, здравствуйте.

**Павел Тютрин:** Здравствуйте. К сожалению, сегодня Михаил Леонович не смог приехать и делегировал мне. Тютрин Павел, специалист по карьерному развитию и трудоустройству отдела трудоустройства в РООИ «Перспектива». И Назарова Алена, она специалист по взаимодействию с работодателями. И также имеет взаимодействие со студентами вузов. Я точно знаю, что даже весь отдел трудоустройства не сможет заменить Михаила Леоновича, но здесь мы хотя бы частично…

**Алена Назарова:** Здравствуйте, Анатолий. Буду рада ответить на ваши вопросы.

**Анатолий Попко:** У меня есть к вам блиц-опрос. Если можно, в режиме вопрос — ответ мы общаемся с вами. Вы ведь не против будете?

**Алена Назарова:** Нет, не против.

**Анатолий Попко:** Проблема трудоустройства людей с инвалидностью делится на две части: люди с инвалидностью и работодатели. Еще есть посредники. В чем ключевая… Кого надо лечить? Инвалидов? Работодателей? Или компании-посредники, которые занимаются содействием трудоустройству?

**Алена Назарова:** Я не совсем понимаю слово «лечить». Можете конкретизировать, что имеется в виду?

**Анатолий Попко:** К кому необходимо прикладывать максимальное количество усилий? То есть что у нас в приоритете? С кем надо работать? Куда направить усилия?

**Алена Назарова:** Я считаю, что работать надо одинаково с обеими категориями — и соискателей и работодателей, потому что у соискателей есть какие-то свои стереотипы по отношению к работодателю. У работодателя есть свои стереотипы по отношению к соискателям. И те и другие являются одинаково сложными и требуют одинаковой работы, потому что все равно, как ни крути, не каждый соискатель готов трудоустраиваться и не каждый работодатель готов принимать сотрудника с инвалидностью на работу.

**Анатолий Попко:** Спасибо.

**Павел Тютрин:** Я думаю, что здесь надо расширить очень сильно весь круг этих самых специалистов. Например, те же самые сурдопереводчики. Я думаю, нужно очень глубоко проанализировать всех этих стейкхолдеров — всех, кто как-то соприкасается с этой системой, начиная с архитекторов, мэров городов и так далее. Все, что может как-то повлиять на социальную сферу, на сферу образования, сферу трудоустройства. На самом деле это огромная экосреда, в которой мы все существуем.

Для примера. Допустим, я только в Москве знаю одного сурдопереводчика, который нисколько не удивляется, когда я прошу, чтобы неслышащий человек что-то мне сказал голосом. Во всех остальных регионах: Санкт-Петербург, Новосибирск и так далее — может быть, у нас такой просто негативный опыт — специалисты по сурдопереводу искренне удивляются, что человек неслышащий может говорить голосом. И для меня это удивительно, потому что люди же учатся огромное количество времени.

И таких маленьких вещей, которые просто поражают участников всех наших услуг, этих процессов по трудоустройству, реальных инклюзий. Так и хочется всех сводить в какое-то место, где это полностью реализовано, чтобы мы поняли, что самая лучшая инклюзия — это когда мы вообще не замечаем, что у человека есть инвалидность. И каждый человек, который участвует, поймет, что он делает не так. На самом деле, я считаю, что практически каждый человек, и в том числе сами люди с инвалидностью, и работодатели…

Скажу короче. У нас в стране, на мой взгляд, очень большая проблема с подходом. Мы подходим благотворительно к этой истории. Мы хотим помогать, и у нас есть социальная программа, направленная на помощь. В других странах — может быть, знают те, кто исследует diversity и inclusion, — говорят: «Мы не хотим, чтобы нам помогали. Мы хотим реализовывать свое право. Мы хотим жить так же, как и вы». И самые лучшие, гениальные люди с инвалидностью, которые профессора из Британии, с кем как-то мы могли пересекаться, говорили: «Когда мы живем своей обычной жизнью, то жизнь человека с инвалидностью никому не интересна. Про нас неинтересно снимать фильм. Наша жизнь очень скучна, потому что мы такие же, как и все. Когда-то мы, наверное, к этому придем, но чтобы к этому прийти, нужно, чтобы все специалисты посмотрели, как это может быть на самом деле, нашли какую-то свою маленькую часть, где они могут еще чуть над собой поработать».

**Анатолий Попко:** Давайте тогда немножко поговорим о «Перспективе». «Перспектива» очень давно и обстоятельно присутствует в этой сфере. Расскажите, пожалуйста, что вы делаете для людей с инвалидностью и что вы делаете для работодателей. Я понимаю так, что это два айсберга, и «Перспектива» пытается эти айсберги совместить, чтобы они сложились. И постоянно приходится определенные усилия прикладывать. Расскажите об усилиях, которые предпринимаются в отношении людей с инвалидностью и в отношении работодателей.

**Алена Назарова:** Мы очень большие пласты работы проводим как с соискателями, так и с работодателями. С соискателями — это от первичного обращения соискателя к нам за помощью (фиксируем его) до его полного адаптирования и интегрирования в компании на рабочем месте. То есть вводим его в курс дела, показываем возможные пути поиска работы не только при помощи тех работодателей, которые к нам обращаются. Также организовываем для ребят различные тренинги от наших компаний-партнеров, наши авторские тренинги, которые мы сами пишем и проводим, тоже с ребятами большая работа ведется начиная со школьной скамьи. Мы проводим тренинги в школах по профориентации, проводим тренинги в вузах по профориентации, приглашаем ребят на наши ярмарки вакансий. Сейчас мы проводим цикл ярмарок вакансий совместно с центром «Моя работа» на Щепкина. В общем, очень большой комплекс дел проводится. Может быть, Павел еще что-то сможет добавить. Он занимается карьерным развитием, консультированием людей с инвалидностью.

**Павел Тютрин:** Основная задача всех этих услуг и этой работы направлена как раз на выравнивание общего настроения, чтобы, допустим… Мы, когда готовим тех, кого мы хотим презентовать в крупный бизнес, допустим, в рамках конкурса «Путь к карьере», работаем как раз над изменением тональности их самопрезентации, мы делаем все, чтобы ребята сами почувствовали, что к ним будут относиться так же, как к равным, поэтому уже сейчас им нужно работать самим над своим профразвитием.

То же самое мы пытаемся рассказать работодателям, что когда мы проводим тренинги по пониманию инвалидности, по инклюзии, то мы хотим донести, что инвалидность — это как цвет глаз. Честно говоря, у самого возникают некоторые сложности, потому что я знаю точно, что некоторые наши партнеры потратили огромные усилия, чтобы человек на коляске устроился на работу на очень большой, высокий этаж в комплексе башни «Федерация», когда другая очень известная компания, казалось бы, тоже международная, тоже понимает, что такое diversityи inclusion, боится устроить на третий этаж.

Причем в первый раз услышал такую историю, что, вы представляете, это будет нарушением права человека на коляске, что, когда все побегут сами, он не сможет побежать сам. То есть мы не даем возможности. Если бы мы были на первом этаже, мы бы не нарушали. Иногда интересно узнавать такие истории. Но мы все-таки пытаемся как-то выровнять общее понимание.

**Алена Назарова:** Мы делаем акцент на том, что инвалидность прежде всего у человека в голове, это стереотипы.

**Анатолий Попко:** Если я правильно понимаю, ключевых проблем с соискателями с инвалидностью две. Во-первых, это профессиональные компетенции. То есть выпускники с инвалидностью с точки зрения рабочей силы несколько менее эффективны.

**Алена Назарова:** Позволю себе с вами не согласиться. Мне кажется, здесь больше проблема состоит в мотивации, гиперопеке и несоциализированности человека с инвалидностью, нежели в отсутствии профессиональных компетенций. Хотя и второй вопрос тоже имеет место быть. Зависит от того, в каком учебном заведении обучался человек и в какой школе обучался человек или на дому обучался. Но в то же время у нас технологии сейчас шагнули так далеко, что мы можем делать всё, не выходя из дома. Вообще, во главу угла все-таки встает, как я считаю, мотивация.

**Елена Кулагина:** Здравствуйте. Кулагина Елена Викторовна, Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук. То, что я знаю, и то, что в советское время основной проблемой было трудоустройство инвалидов — это частые больничные, директора предприятий жаловались на то, что отсутствуют по болезни, действительно непродуктивные работники. И сама по себе прерывистая инвалидность, которой очень боятся, особенно когда у людей есть психические нарушения. Вы сейчас не имеете в виду именно эту категорию инвалидов? Я не понимаю тогда, в чем дело. Это же основная проблема.

**Алена Назарова:** За свои шесть лет работы я была на больничном всего несколько раз, и то несколько дней.

**Елена Кулагина:** Да, но я говорю про тех людей, у которых инвалидность прерывистая, потому что у них есть рецидивы, когда они на долгое время выключаются из этого процесса. В том числе людей с психическими нарушениями, которые медикаментозно зависимы, и у них именно течение заболевания происходит с рецидивами. Таких людей очень много. Я этих людей имею в виду. Это же действительно обременение для работодателя. Мы это не можем игнорировать. Если в цивилизованных странах работодателю доплачивают, чтобы он держал этого работника, то у нас, как я понимаю, этой меры нет.

**Алена Назарова:** Я не считаю нашу страну нецивилизованной, во-первых. Во-вторых, мы работаем так, что мы обсуждаем с работодателями конкретные проявления инвалидности человека и пытаемся подстроить график соискателя так, чтобы было комфортно работать и соискателю и работодателю была достаточная польза. Потому что сейчас в наше время существует огромное количество разнообразных способов и графиков работы, возможности работы частично в удаленном формате. Может быть, это как раз таки подходит для таких людей, у которых есть временные обострения каких-либо заболеваний. И позволяет им находиться дома, лечиться и так далее. Все это обсуждается непосредственно с конкретным работодателем на конкретном собеседовании и с конкретным соискателем.

**Ксения Дмитриева:** Коллеги, можно вас немножечко прервать? Потому что здесь человек хочет высказать свое мнение.

**Юлия Мельник:** Здравствуйте. У меня такой комментарий, скорее, резюме, возможно, рассуждение. Абсолютно согласна со всеми выступающими, которые здесь говорили, что нам в первую очередь нужна профкомпетентность людей с инвалидностью. Мы трудоустраиваем человека, который владеет этими компетенциями. А уже во вторую очередь мы трудоустраиваем человека с инвалидностью. Для меня как работодателя это должно занимать не первое место, имеет ли он инвалидность или не имеет. Но здесь возникает два остро стоящих вопроса.

Первый вопрос связан прежде всего с тем, что вообще любой выпускник, и без инвалидности, находится в вакууме после выхода из образовательного учреждения. Все мы хорошо знаем пословицу: «Окончил вуз, и начинаем учиться сначала». Поэтому одна из базовых проблем — здесь она так или иначе все равно затрагивалась и поднималась — в том, что у нас недостаточность практико-ориентированных методик обучения. За рубежом активно развивается система дуального обучения и обучения без отрыва от производства. Это не просто учебная, производственная практика и так далее, которые у нас сейчас здесь существуют. А именно методики дуального обучения — это то, что, на мой взгляд, надо развивать. И тогда ответ на вопрос, который здесь поднимали: «Кого нам надо лечить?» — лечить нам надо всех. И у нас множественное видение ситуации, со всех сторон будет происходить движение вперед.

Во-вторых, это у нас поднималось уже частично и на пленарном заседании, и в процессе трудоустройства эта проблема тоже является актуальной — отсутствие формализации системы трудоустройства. Понятно, что у нас есть система квотирования рабочих мест. Понятно, что мы должны трудоустраивать. Но я, будучи сама человеком с инвалидностью: у меня ДЦП, часто присутствую на заседаниях, мероприятиях, которые посвящены в частности образовательной проблематике, проблематике трудоустройства, столкнулась с ситуацией.

Человек, защищающий права людей с инвалидностью, на сессии перед работодателями встает и высказывает заявление: «Нам нужно трудоустроить людей с инвалидностью. Должна быть система квот, которую необходимо выполнить. Согласны?» — «Согласны». — «Давайте возьмем диабетика». Все, проблема решена. Мы квотирование выполнили, и на этом все остальное окончилось. Я не говорю, что диабетику не нужна работа. Безусловно, и диабетику, и всем нужна работа. Но диабетику в такой степени не нужно создавать специальные образовательные условия, условия трудоустройства, архитектуру и так далее. Эта проблема у нас стоит очень остро.

И тогда в продолжение диспута последнего нашего выступающего. Если мы отойдем от системы формализации трудоустройства, а перейдем к реальному трудоустройству, то, наверное, у нас и вопросов не возникнет, какие компании все-таки будут возглавлять топы, в которые мы будем трудоустраивать людей с инвалидностью. В принципе, все компании в идеальном видении и идеальной модели должны трудоустраивать, причем разные нозологии обучающихся: как обучающихся с какими-то физическими нарушениями, так и с ментальными нарушениями — ребят, где у нас поле не пахано еще в российской действительности, пласт широкий лежит впереди. Спасибо.

**Ксения Дмитриева:** Спасибо большое. Представьтесь, пожалуйста, потому что декларируется наша беседа.

**Юлия Мельник:** Юлия Владимировна Мельник, старший научный сотрудник Института проблем инклюзивного образования и ведущий специалист Института медико-биологических технологий Российского университета дружбы народов. (*Аплодисменты.*)

**Ксения Дмитриева:** Спасибо большое. Хотелось бы перейти к следующему спикеру и дать слово вице-президенту Всероссийского общества слепых Лидии Павловне Абрамовой. Вы знаете мое личное отношение к этой теме. Интересно то, как в советское время развивалось Всероссийское общество именно в теме трудоустройства и как сейчас, какие проблемы, какие вызовы, что делать и какие результаты.

**Лидия Абрамова:** Спасибо большое за предоставленное слово. Вы знаете, что Всероссийское общество слепых — одна из старейших организаций в России. И в свое время проблемы трудоустройства инвалидов были полностью решены именно во Всероссийском обществе слепых. В советское время инвалиды только по зрению первой и второй группы могли работать на предприятиях Общества слепых. Они назывались учебно-производственные предприятия.

Но жизнь меняется. Самое главное, что Общество пережило перестройку, дефолт, деноминацию, сохранило свою целостность.

На сегодня мы получаем другие вызовы. И у нас в аппарате создан специально отдел, который занимается трудоустройством. Здесь присутствует Константин Лапшин. Я думаю, он даст дальше комментарий.

Что наблюдается в последнее время? Вы знаете требования к предприятиям. Они, к сожалению, стали по Гражданскому кодексу хозяйственными обществами, что расценивается как коммерческая организация. 50% работающих должны быть инвалидами. И сегодня Общество слепых трудоустраивает не только людей с инвалидностью по зрению. У нас работают инвалиды других нозологий. И причем это не диабетики, а это и люди на колясках, и с нарушением слуха, и в том числе с психическими расстройствами.

Но вызовы сегодняшнего времени таковы, что мы наблюдаем тенденцию трудоустройства инвалидов по зрению на открытом рынке труда. Это говорит о том, что инвалиды по зрению могут конкурировать на открытом рынке труда. И было правильно сказано, и это мое кредо, мое правило, что профессиональный уровень человека с инвалидностью, я всегда говорю, не в три раза, а на порядок должен быть выше здорового претендента на должность, чтобы у работодателя не было сомнений, брать инвалида или не брать. И я так иду по жизни. И поэтому у нас примерное количество одинаковое трудоустроенных и в системе ВОЗ, и на открытом рынке труда. Причем в организациях различных форм собственности, в том числе госсектор и сельское хозяйство. Для того чтобы подготовить наших инвалидов по зрению, часть из них проходит обучение в наших реабилитационных центрах. Мы готовим, даем то профессиональное образование, дополнительное образование по 13 профессиям. То есть уже получают навык. И сегодня востребованы компьютерные технологии. Уже правильно было сказано, что очень перспективное трудоустройство людей с инвалидностью, особенно по зрению, именно при создании контента и вообще в IT-технологиях. И не зря в программу «Абилимпикс» мы включили обработку текста, создание баз данных, где участвуют и побеждают люди с инвалидностью по зрению. И первый учебник, который был написан, был написан нашим инвалидом по зрению из Тюменской области — Анатолий написал, и по нему до сих пор учатся в наших центрах и в части учебных заведений — обучение слепых работе на компьютере.

Константин продолжит, даст более точные сведения. Работа у него идет не просто в рамках системы ВОЗ. Он работает на рынке труда.

**Константин Лапшин:** Здравствуйте, уважаемые участники дискуссии. Мы провели достаточно глубокое исследование нескольких тенденций по сравнению участия на открытом рынке труда и вообще по динамике занятости инвалидов по зрению за последние 30 лет. И здесь возникает несколько достаточно интересных закономерностей.

Прежде всего, мы наблюдаем следующую картину. Как сказала Лидия Павловна, действительно, после развала Советского Союза, перестройки, всех этих экономических неприятностей существенно было вынуждено уменьшиться количество инвалидов по зрению, работающих на специализированных предприятиях. Оно уменьшилось примерно с 55 тыс. человек — я имею в виду именно инвалидов по зрению — до 4 тыс. человек. Это с одной стороны.

С другой стороны, если мы посмотрим специалистов, которые работали и работают как на открытом рынке труда, так и в системе ВОЗ в роли специалистов, в 1990 году их было порядка 16 тыс. человек. Сколько же сейчас? А сейчас их порядка 15,5 тыс. человек. То есть мы понимаем две вещи. Мы понимаем, во-первых, что люди, которые стремятся работать на открытом рынке труда, будь то инвалиды любой категории, в том числе инвалиды по зрению, эти люди находят свою работу на открытом рынке труда. И их количество остается практически неизменным с течением времени, несмотря ни на какие экономические изменения. Это во-первых.

Во-вторых, таких людей как было, так и есть и, видимо, так и будет не более 20%.

Мы к этому можем относиться хорошо, плохо, как угодно, но это данность. Только 20% инвалидов по зрению способны работать на открытом рынке труда. 80% способны работать только в специально созданных условиях на специально созданных предприятиях.

Мы можем говорить, спорить об этом, но факты — упрямая вещь, и длинный динамический ряд за 35 лет показывает именно эту картину.

Это первое.

Второе, что хотелось бы сказать. Мы задаем сейчас вопрос: «Кого лечить: работодателей, инвалидов или посредников?». Я считаю, что прежде всего для нормального, эффективного, качественного трудоустройства на открытом рынке труда не то что лечить, а образовывать, готовить прежде всего нужно самих инвалидов, потому что необходимо понимать, что открытому рынку труда не нужен инвалид. Открытому рынку труда нужен специалист, который бы работал, во-первых, на равных с другими специалистами, и, во-вторых, поскольку он имеет некоторые ограничения в какой-либо области, следовательно, он, чтобы работать на равных, должен это чем-то компенсировать, должен иметь какую-то нишу, какую-то специализированную область, в которой он бы мог превосходить по своим знаниям своих коллег без инвалидности. И всякий раз, когда к нам обращаются соискатели работы, мы стараемся, во-первых, подготовить их к условиям трудоустройства на открытом рынке труда, если это необходимо, многие часы беседуем с ними, составляя, готовя для них, помогая, консультируя в подготовке для них резюме, подготовке самопрезентаций при собеседовании с работодателями, таким образом, чтобы человек все-таки презентовал себя наиболее конкурентоспособно для будущего трудоустройства.

И еще что касается работодателей. Из опыта того, что мы наблюдаем за эти годы, как правило, мнение об инвалидах у работодателей очень часто формируют сами соискатели с инвалидностью. Большего источника формирования мнения работодателей, чем мнение самих соискателей, просто не существует. Если мы говорим о менталитете работодателей на рынке труда, то я могу это сравнить с океаном. Да, любая организация может вокруг себя каким-то образом прогреть стакан воды. Она может прогреть ведро, может даже прогреть бассейн или озеро. Но она никогда не сможет прогреть океан, потому что это долговременный процесс, на который уйдут десятилетия, века. И только сами инвалиды своим опытом при помощи общественных организаций, но прежде всего они сами смогут изменить мнение работодателей в благоприятную для себя сторону. Большое спасибо.

**Ксения Дмитриева:** Большое спасибо, Константин.

**Екатерина Иванова:** Уважаемые коллеги, позвольте комментарий в поддержку сказанного Константином Александровичем.

Иванова Екатерина Александровна, город Кострома, Костромской областной институт развития образования.

Я сама являюсь носителем инвалидности по зрению, и позвольте привести пример из жизни, который иллюстрирует сказанное Константином и утверждает это на 200%, все тезисы, обозначенные сейчас в выступлении.

У нас в организации в том отделе, в котором работаю я, работал еще молодой человек с инвалидностью. И там по опорно-двигательным нарушениям существовала инвалидность, ДЦП.

Приближаюсь однажды утром к кабинету, где размещается наш отдел, и слышу громкий спор, когда молодой человек отстаивает свое право работать на час короче, потому что у инвалида рабочий день должен быть на час короче. Я вхожу в кабинет, он меня спрашивает: «Разве вы не знаете о праве инвалидов иметь рабочий день на час короче?» Я его называю по имени-отчеству и говорю: «Да, конечно же, знаю, но не считаю возможным этим пользоваться в том коллективе, где мы находимся на открытом рынке труда, где в основном, кроме нас двоих, работают все люди без инвалидности, потому что они не являются виноватыми в том, что мы испытываем проблемы со здоровьем, и если мы будем отстаивать свой сокращенный рабочий день, невыполненная работа, которой очень много, будет перекладываться автоматически на них. И, таким образом, мы станем не предметом заинтересованности нашего работодателя и приобретем негативное к себе отношение в коллективе. То есть не нужно гоняться за этими льготами. Очень многое во взаимодействии с работодателем и с коллегами зависит от жизненной позиции человека с инвалидностью. В данном случае лучше сделать рабочий день на час длиннее. Тогда будешь более эффективным сотрудником. Спасибо, коллеги.

**Лидия Абрамова:** Извините, я бы здесь подискутировала. Вообще-то есть законодательство, которое устанавливает сокращенный рабочий день. Ведь работодателю неважно, я работаю на час меньше или больше. Главное, чтобы был выполнен объем работы. Можно прийти и просидеть восемь часов и ничего не сделать, а можно сделать за семь часов всю эту работу. Я считаю, что неправильно ущемлять права, которые прописаны. Надо идти по другому пути. Коль это государственная власть, то есть государственный уровень решил, нужно идти по пути компенсации работодателю сокращенного рабочего дня, в том числе увеличенного отпуска, но не ущемлять права инвалидов. Давайте будем говорить это. Не просто дается инвалидность, она дается в связи с учетом стойких расстройств здоровья. Усугублять состояние здоровья работающего инвалида на открытом рынке труда — это неправильно. Я сама всю жизнь до избрания вице-президентом работала на открытом рынке труда. И, в общем-то, когда нужно работать, ты задерживаешься. Когда можешь уйти, ты можешь уйти. Главное, чтобы была сделана работа. Ни у кого никогда не возникало даже мысли сказать, что «ты не имеешь права уходить раньше на час». Главное — сделать работу. А наша задача — добиваться, чтобы государство компенсировало те преференции, которые установлены законодательством.

**Екатерина Иванова:** Да, компенсация со стороны государства была бы, безусловно, идеальным вариантом, и всегда можно взять работу домой, когда она не выполнена, но необходимо ее выполнить. Там просто коснулось проведения лекционных и семинарских занятий, которые сокращать требовалось из-за того, чтобы коллега мог закончить рабочий день на час раньше. Именно это право он тогда отстаивал.

**Ксения Дмитриева:** Большое спасибо. Хочет высказаться Анна Николаевна Палагина, ректор Международного института объединения предпринимателей. Вам слово.

**Анна Палагина:** Спасибо, друзья. Очень интересная дискуссия. Всех приветствую от имени Торгово-промышленной палаты Российской Федерации. Наш институт — это корпоративный институт системы ТПП. В этой связи я здесь представляю и 55 тыс. предпринимателей, объединение страны, и исследовательский центр, основанный Евгением Максимовичем Примаковым. Хочу сказать, что мы внимательно изучаем те процессы, в том числе которые мы рассматриваем сегодня. И куда хотелось бы направить нашу дискуссию?

Мы сегодня обсуждаем вопрос, как содействовать трудоустройству, и, наверное, хотим закончить какими-то практическими рекомендациями, в том числе в адрес органов власти. В этой связи коллеги-предприниматели очень подробно рассматривали ситуацию трудоустройства как потенциального работника в компанию работодателю. Мы очень пристально занимаемся темой развития самозанятости лиц с инвалидностью. И в этой связи два слова. Нами год назад был реализован очень интересный социально значимый проект «Женщина в новой профессии. Всегда возможно стать успешной!». Его участниками было 14 категорий женщин. То есть мы через гендерную тематику зашли в эту проблему. Но в том числе это женщины с ограниченными возможностями и те, кто имеет детей-инвалидов. Естественно, это накладывает автоматически очень серьезный отпечаток на карьеру и собственную, и твоего ребенка. Поэтому мы это видели через создание специальных образовательных программ, которые позволяли достаточно быстро модернизировать свои компетенции и овладеть теми профессиями, которые дают преимущество на рынке труда, особенно в дистанционном формате. Это шесть тем были разработаны: эксперт, SMM-менеджер, специалист в сфере контрактной системы и так далее. Сейчас не суть важно. У нас 1 000 женщин из 60 регионов прошли через этот проект. Это нас совершенно убедило в мысли, что развитие самозанятости, вовлечение в предпринимательство — это тоже очень хорошее перспективное направление приложения усилий государства. И в этой связи второй тезис, на что, нам кажется, надо обратить внимание по итогам нашей сегодняшней встречи, — это межсекторное взаимодействие.

В национальном проекте нам удалось убедить Министерство экономики в необходимости выделения такой приоритетной категории, как люди с особенностями, как предприниматели действующие и перспективные предприниматели. На сегодня вы должны констатировать факт, что, к сожалению, пока это только декларация. То есть это отмечено. А дальше возникают те самые извечные наши проблемы бюрократические.

Приведу пример. Мы вошли с двумя своими образовательными программами в специальный реестр рекомендуемых программ Минэк для сектора малого и среднего бизнеса, и, несмотря на то что, как я уже сказала, люди с инвалидностью являются приоритетной категорией, но когда мы приезжаем в регионы и там уже местные органы власти начинают реализовывать эти программы, то среди получателей доступного бесплатного бизнес-образования, к сожалению, инвалиды не значатся, а только действующие предприниматели. Эта линейка доведения до человека, желающего открыть свой бизнес, имеющего потенциал, прошедшего специальные программы, до действующего предпринимателя, происходит не за один день. И здесь нам надо сейчас проявлять настойчивость и брать эти вопросы на контроль, что у нас в задачах системы ТПП стоит. Спасибо.

**Ксения Дмитриева:** Спасибо. Ваш вопрос оставимна попозже. Хотелось бы перейти к практике. Уже сказали от предпринимателей. У нас сегодня есть представитель социального предпринимательства — Everland и «Пространство равных возможностей» — Новиков Игорь Алексеевич. Ваша компания является уникальной в своем роде, потому что вы вынуждены и существовать как бизнес, и взяли на себя миссию трудоустраивать людей с инвалидностью. Как это? Расскажите о своем опыте.

**Игорь Новиков:** Спасибо. Ну, как это? Это сложно. Нужно ли? Это нужно, безусловно.

Я сразу хочу позицию свою высказать по ряду вопросов. Во-первых, по поводу неготовности бизнеса. Действительно, есть предприниматели еще из 1990-х, которые ведут телят на убой в качестве сотрудников, и людей с инвалидностью они даже близко не подпустят к своей организации. Таких становится все меньше. На самом деле начинается все с крупного и среднего бизнеса, которые все четче осознают профит. Diversity— это классная штука. Хороший пример — банк «Тинькофф». Я всегда его привожу. Извините, мой любимый Сбербанк, партнер нашего проекта, вложил уйму средств в создание доступного проекта, но по независимой оценке ребят с инвалидностью Сбербанк оказался на третьем месте, «Тинькофф» — на первом. «Тинькофф» вложил гораздо меньше. Почему? Потому что среди сотрудников «Тинькофф» есть люди с инвалидностью, которые дали внутреннюю экспертизу и позволили создать более дешевый и более эффективный продукт.

Это не единственный пример. Такие кейсы есть и все чаще обсуждаются. Это раз.

Два. На самом деле бизнес возьмет кого угодно, если это будет приносить прибыль. И уже сказали 10 раз: это компетенции. Это касается не только людей с инвалидностью, это касается в принципе выпускника нашего сегодняшнего вуза, потому что мы не учим готовить. Я работаю в университете 12 лет, преподаю и прекрасно понимаю все эти вещи.

Недавно был в Германии, там есть тоже сеть учреждений — 52 центра учебно-методических, но они занимаются действительно подготовкой людей с инвалидностью. В Германии потрясающие региональные ТПП, и там связаны система образования, вуз, торгово-промышленная палата и центр обучения людей с инвалидностью. ТПП решает, по какой программе какие специальности будут реализовывать эти центры.

И когда я зашел в цех, где готовят дизайнеров, я увидел оборудование за 1,2 млн евро. Я спросил: «Как?» Он сказал: «Понимаете, если мы будем готовить на плохом оборудовании, то это будет не специалист». Нам остается только позавидовать.

И тут я вам хочу сказать такую вещь, может быть ужасную. Высшее образование нужно далеко не всем. Если мы говорим про людей с инвалидностью, чаще всего им проще получить именно высшее образование. Не научиться работать руками. Ручной труд все меньше уважают. Считается, что профессия должна быть сугубо интеллектуальная, а продавцом, например, учиться работать не нужно. Это не совсем так.

К нам приходят часто ребята, у которых три-четыре высших образования например, но они вообще делать ничего не умеют. Я не говорю про написать резюме, а в принципе они не умеют работать. И тут первое, с чем мы столкнулись в Everland: мы набрали группу ребят и начали их жестко прокачивать. Может быть, некрасивое слово, но оно адекватно отражает реалии, которые были. У всех у них было профильное образование. Мы их прокачивали, то есть доводили до такой кондиции, когда они могут создать какой-то продукт, и создать независимо, без какой-то помощи. Например, дизайнер может сделать логотип, презентацию, контент-специалист может написать соответствующий рекламный текст или статью, юрист может написать договор. Ну, что вы думаете? Ну, научили мы. А толку-то было? Они не умели работать, не было погружения в эту жесткую профессиональную трудовую этику.

В Германии ребенок в четыре года уже знает, что он до конца своих дней будет работать, он обязан работать, неважно, какое у него состояние здоровья, а у нас работа дурака любит. Вы меня простите, но в нашей стране отношение к труду несколько отличается от тех стран, на которые мы хотим ориентироваться.

И, на самом деле, самое сложное, с чем мы столкнулись в Everland, — не дать какие-то профессиональные скиллы, на которые так все пеняют, — на самом деле, это сделать несложно, — а объяснить человеку, как нужно работать и почему он должен работать. Это было сложно, поскольку человек с инвалидностью в нашей стране начиная со средней общеобразовательной школы находится в среде, которая воспитывает философию иждивенчества. И говорю это не просто так. У меня брат тоже с инвалидностью. К сожалению, он в моем проекте категорически отказывается участвовать, потому что у него все есть для хорошей жизни. Ему не надо работать, потому что у него есть брат и мама. А если мамы и брата вдруг не станет, у него есть две квартиры, которые он будет сдавать и будет прекрасно жить. Он хороший парень, понимаете, но не умный. Вот так.

Что значит «философия иждивенчества»? Аттестат в школе дадут в любом случае. В вузе диплом дадут, и не один дадут. Тут как поиграть в игру — сходить в очередной вуз.

Никогда не забуду мальчика. Приходит к нам устраиваться на стажировку в Everland. «Вы знаете, у меня во вторник танцы. А это у меня там это. А это у меня это. Значит, у меня для вас остается два дня». Человек пришел на стажировку, на работу устраиваться. Таких очень много.

И к вопросу «Кого лечить?». Лечить на самом деле нужно всех, но в первую очередь лечить нужно систему. А система начинается с детского сада и с семьи. Когда ко мне приходит мама и начинает скандалить, говорить: «У вас тут чебуречная. Вы ребят с инвалидностью в рабов превращаете. Вы тут с ними воюете. Вы их тут должны беречь, жалеть, с них сдувать все пылинки», а через полгода она приходит и говорит: «Вы знаете, я понимаю, что у меня проблемы с сердцем, я долго не проживу и ребенок останется один». Плачет и говорит: «Ради бога, возьмите. Я не хочу, чтобы он остался один».

Понимаете, таких историй очень много. И вопрос к семье и к системе.

Мы можем вузы и работодателей, простите, изнасиловать. Иногда так и происходит. Но этим картину мы не изменим. Работодатель, бизнесмен, как уж на сковородке, найдет, как выкрутиться. Я работаю с бизнесом, в основном со средним, и я знаю 10 путей. Это потрясающая услуга — я сам юрист, — как работать с квотированием. Понимаете, за это хорошо платят.

**Реплика:** И мы тоже знаем.

**Игорь Новиков:** У меня много знакомых, ребят с инвалидностью, которые с радостью сдают себя в аренду. И у нас уже есть оправдание этому, потому что хотя бы какие-то деньги по нашей плохой жизни человек может хотя бы как-то заработать. И то же самое вузы.

Никогда не забуду: два года назад нам позвонила одна девочка с ДЦП, решила поступать на юридический факультет. К нам прибежала ректор и сказала: «К нам идет с ДЦП». Понимаете? Напряглись все. «Что-то сейчас будет». К сожалению, не каждый вуз, как МГППУ, моя альма-матер, готов все нормально воспринимать.

Так что основной мой посыл… Всё правильно говорят, но нужно менять немножко на другом уровне это.

И по поводу бизнес-практик. Насколько мне известно, сейчас АСИ предпринимает попытки собрать успешные практики diversityв России. Я не знаю, чем у них это закончится и когда, но…

**Реплика:** И для чего это нужно.

**Игорь Новиков:** Для чего это нужно, я могу объяснить, потому что существуют разные проекты, не только Everland… Everland — очень специфичный проект, изнутри вам могу сказать. Мы на очень узкую целевую аудиторию рассчитаны. Есть не менее замечательные проекты, не менее успешные проекты. И, к сожалению, этот опыт никто до сих пор не консолидировал и не проанализировал, потому что все-таки Россия — это не Германия, Россия — это 11 в самом грубом смысле слова социально-экономических регионов. Я не специалист, могу ошибаться. И тут вопросы доступности разные, и потребности разные. Простите, уровень потребности, доступности в Баден-Бадене и в Сарапуле — это немножко разные вещи.

Я разговаривал с представителем Всероссийского общества инвалидов в Дюссельдорфе на международной выставке в сентябре, и он меня заверил, что последние несколько лет они боролись за доступность, а сейчас у них этап настал, когда они будут бороться за изменение системы иждивенчества. Посыл был правильный. Смысл чего-то требовать от человека с инвалидностью, если у нас нет физической доступности в стране? Но не знаю, чем это у них закончится, получится. Я оттуда далек. Так что спасибо за внимание.

**Мария:** У меня даже не вопрос, а я услышала фразу как «выполнение квот». Меня зовут Мария, компания Philip Morris. Сейчас в нашей компании работает 32 человека с инвалидностью на различных бэк-офисных позициях. И для нас как для компании очень важно не только… Выполнение квот — это хорошо, но важно то, чтобы в систему корпоративной культуры любой компании — как российской, так и международной — вписывались в принципе понятия inclusion, diversityи работа на равных. Я отвечаю как раз за процесс трудоустройства в нашей компании, и самое основное — мы много говорим про Москву, что здесь достаточно много возможностей. Наши партнеры — РООИ «Перспектива», с которыми мы активно участвуем в конкурсе «Путь к карьере», конкурсе «Карьерные перспективы». Но мы мало говорим о регионах, где наша компания, например, готова брать. Но вопрос, что люди, которые понимают, что они хотят чего-то добиться, строить свою карьеру, выбирают преимущественно крупные города, трудоустраиваются уже непосредственно там. И как повысить уровень трудоустройства в регионах — это для нас сейчас является ключевой проблемой.

**Ксения Дмитриева:** Спасибо. Еще вопрос к Игорю Алексеевичу. Хотелось бы узнать о конверсии. Вы говорите, что есть жесткие меры обучения и не все переносят их. Какая конверсия и сколько людей трудоустраивается на выходе?

**Игорь Новиков:** «Жесткие меры» — это так звучит… Мы никого на горох не ставим.

Если говорить про то, как это работало… Мы набирали группы на стажировки по разным специальностям. В среднем из 10 обратившихся одного-двух человек в зависимости от направления мы принимали на стажировку. Причем на стажировку принимали сами специалисты с инвалидностью. Мы вырастили поколение наставников, которые добились за три года успеха, и на рынке они работают, не представляясь инвалидами. То есть один из критериев работы Everland— мы должны добиться того, что у нас заказывают услугу, не зная, что ее выполняет человек с инвалидностью. Тогда значит качественно, тогда значит пришли, потому что рыночно.

И в настоящий момент 78 человек работают удаленно — принцип работы у нас удаленный — разные регионы, начиная от Урала, две страны СНГ: Беларусь, Казахстан. И, конечно же, сейчас нам гораздо проще, потому что вначале, три года назад, — все эти стажировки, прокачки, погружение в эту жесткую трудовую дисциплину, система штрафов, процентная ставка. То есть все хотят всегда видеть фиксированную заработную плату. Мы сразу же переводили людей на сделку: выполнил заказ — получил процент. Знаете, как люди сразу считать начинают, как сразу работа повышается? Человек сразу попадает в среду KPI. Вне зависимости от нозологии. У нас работают ребята с очень тяжелыми формами миопатии, с глухотой, слепотой.

У нас не то чтобы свое отношение к инвалидности. К сожалению, в нашей стране до сих пор подход к инвалидности медицинский. Может быть, я неправильно выражусь, но в Германии диабетик не инвалид. Человек-колясочник — его в принципе сложно назвать инвалидом, потому что там доступно все. А у нас он приходит: «Я инвалид. Создайте мне условия».

78 человек, о которых я говорю, среди них есть прослойка — ребята, которые три года работают, и они уже сами генерируют сообщество, и сами уже работают с сообществом молодых специалистов. Сейчас наша задача — внедрить этих ребят в вузы. Мы два месяца пытаемся договориться с рядом столичных вузов. Например, два дня назад один вуз ответил мне следующее: «Вы знаете, у нас нет инвалидов. Нам вообще эта тема неинтересна», вуз при Академии наук. Меня это удивило. Но на самом деле топовые вузы, Высшая школа экономики, наоборот, за сотрудничество, и они говорят: «Приглашайте своих ребят с инвалидностью, которые сами добились успеха, и пускай нашим молодым ребятам со второго-третьего курса они мозги промывают, по какой профессиональной траектории нужно двигаться». Я надеюсь, что в среднесрочной перспективе все-таки мы сядем на эти базовые вузы, на эту аудиторию и уже не мы будем ходить — Лена Мартынова, Игорь Новиков, условно здоровые, а именно те люди, у которых есть реальный опыт соответствующего успеха.

Если это сообщество будет создаваться, с годами, я надеюсь, оно будет уже более-менее самодостаточной экосистемой.

**Ксения Дмитриева:** Если сейчас все РУМЦы примут вас в партнеры и скажут своим подопечным: «Вот есть Everland. Можно пойти туда. Там вам помогут достичь конкурентоспособного уровня», какой объем вы можете вынести, ваша компания?

**Игорь Новиков:** Так говорить не надо, потому что мне еще жить хочется. Everlandв плане набора сотрудников уже давно исчерпан. 78 человек на два администратора — это перебор. Сейчас мы создаем платформенное решение, оно в состоянии MVP. Это платформенное решение как фриланс-платформа, где человек с инвалидностью может развить соответствующие базовые навыки, получить первичную поддержку, сопровождение выполнения своих первых заказов, она может принять сколь угодно большое количество людей. Но Everlandдальше в свои стены, я думаю, принимать уже никого не будет, потому что это нереально сложно.

Вариант масштабирования мы видим только один — платформенное решение. Если кто-то захочет создавать подобные организации, мы только будем рады, поделимся и даже поможем, но самим это нереально.

**Ксения Дмитриева:** Я имею в виду, что каждому участнику, кто обучается на платформе, по идее, нужно дать какую-то работу, то, как вы действуете. Соответственно, вы большой объем работы тратите на то, чтобы найти эти заказы. Имеется в виду это.

**Игорь Новиков:** Сейчас на платформе не так много людей и заказов пока что хватает. А дальше что будет — это проблема. Нам нужно искать заказчиков. У нас есть несколько вариантов поиска. Здесь Центр занятости города Москвы, думаю, поможет нам определенным образом. Речь шла и о социальной рекламе. Нам нужно будет привлекать малый и средний бизнес на эту платформу, чтобы они выступали в качестве заказчиков. Сейчас какой-то пул заказов есть. Но это платформа первая, и четко спрогнозировать, какой будет рост, — это сейчас очень сложно. Я надеюсь, получится.

**Ксения Дмитриева:** Большое спасибо! У нас есть еще спикеры. Слово передаю Исаеву Максиму Геннадьевичу, генеральному директору ООО «Маяс».

**Максим Исаев:** Здравствуйте. Хочу сразу извиниться. Я не слышу, и ту часть дискуссии, которая проводилась в этой части, я не понял. Я понял только тех, кто говорили напротив. Но очень старался так рассмотреть то, что говорил сейчас Игорь Новиков, очень полезные и актуальные вещи. Сам я расскажу о том, что мы работаем и слышим по всей России. И у нас немножко другая ситуация. Неслышащие — те же инвалиды, но они не выглядят как инвалиды. Такие же здоровые люди, как мы все. Но когда мы пытаемся с ними поговорить, начинаются проблемы. Даже многие работодатели боятся их брать на работу не потому, что они не умеют что-то делать, а просто непонятно, как с ними общаться. И проблема эта проистекает еще глубже. Не только в области трудоустройства, а вообще в области образования, начиная с детских садов. Неслышащих учат слышащие люди, а им нужны примеры таких же людей, как и они, чтобы они видели таких же неслышащих, которые в этой жизни состоялись, которые в этой жизни стали успешными и которые сумели жить в этом мире среди слышащих. Этого нет. У них пока нет глухих педагогов. Глухие, по сути, иностранцы в своей стране. Это большая проблема. Они не находят себе места.

Я слышал, тут была речь про иждивенческий менталитет. Он очень развит у них, и это большая проблема. Люди получают пенсию, они не хотят работать, потому что говорят: «Зачем мы будем работать, если у нас есть пенсия?» И сейчас появляется все больше организаций — моя организация одна из них, мы работаем с глухими. Принципиальное требование как у работодателя к работникам — знание жестового языка на отличном уровне. Потому что мы работаем с неслышащими, мы предоставляем им тот сервис, которого нет вообще нигде. И даже несмотря на то, что мы работаем с неслышащими и сами передаем свой опыт, учим людей работать, очень тяжело работать. Люди не умеют работать, не могут обслужить даже таких же, как они сами. И считаю, что эту тему надо прорабатывать еще с учебными заведениями. Не только с вузами, но и со школами, начиная с детских садов.

Несколько достойных людей… Я их лично знаю, считаю, что они готовы приезжать в любой вуз, и если их будут приглашать, то они будут рассказывать какие-то мотивационные вещи, чему-то учить. Может быть, с этого что-то начнется. Считаю, что все можно сделать, все можно изменить. А все остальное в ваших руках. Спасибо.

**Анатолий Попко:** Спасибо огромное. Скажите, пожалуйста, если можно, в вашей практике какая основная сложность при трудоустройстве людей неслышащих? Помимо коммуникативных барьеров есть ли еще какие-то предубеждения или дополнительные сложности? Или, поскольку, как вы отметили, инвалидность невидимая, то проблем не возникает?

**Максим Исаев:** Проблемы с трудоустройством есть не только в плане коммуникации, но и в плане того, что школы, учебные заведения не учат неслышащих людей реальной жизни. То есть основную программу отработали, аттестат получили, а что им делать дальше в жизни — непонятно. Им не говорят, с какими сложностями они столкнутся, что им дальше в жизни делать. И люди выходят, не понимая, что им делать.

Еще есть момент, что ребята достаточно мотивированные, готовые самостоятельно развиваться. А для глухих не существует никаких дополнительных образовательных курсов. Например, бизнес-курсы, курсы дизайнеров, курсы чего-то.

Недавно узнал, что в Everland что-то стали делать для глухих. Курс дизайнеров там точно есть. Но для людей, которые готовы приобретать какие-то дополнительные специальности, по которым не учат в образовательных учреждениях, нет таких возможностей, которые есть у остальных людей. Это тоже большая проблема.

**Анатолий Попко:** Спасибо огромное. В целом понятно. Видите, коллеги, еще раз мы обращаем внимание даже не на неэффективность, подготовку, неквалификацию соискателей с инвалидностью, а на их психологическое состояние: страхи, предубеждения, иждивенческая позиция. Все эти слова у нас звучат постоянно.

Мы приближаемся к финалу нашей работы, и я бы хотел передать слово еще одному выступающему — это Георгий Гунтер, компания DistingTec. Если я правильно понимаю, вы, коллеги, сами трудоустраиваете людей с аутизмом.

**Реплика:** Расстройствами аутистического спектра.

**Анатолий Попко:** Да.

**Георгий Гунтер:** Добрый вечер. Спасибо, что пригласили. Георгий Гунтер, DistingTec. Мы стартап, находящийся на стадии выхода на рынок. И я хотел очень коротко рассказать о вызовах, проблемах, с которыми мы сталкиваемся, и как мы их решали.

У нас есть ниша. Мы начали с трудоустройства людей с аутизмом. Потом поняли, что, скорее всего, это люди с ментальными отличиями. Мы сотрудничаем с компанией «Наш солнечный мир». Мои коллеги — РООИ «Перспектива». Денис Роза здесь сидит. Большое спасибо им за помощь. Мы налаживаем взаимодействие с точки зрения получения кандидатов, соискателей от этих организаций. Everland, кстати, тоже наш партнер. Игорю большое спасибо. Помогает делать презентации к проекту. Я сейчас предложил Игорю поучаствовать в инициативе законопроекта для Москвы. Это альтернатива квотированию. Это заказ услуг у адаптивных, социальных предприятий. В Петербурге уже это есть. Нам нужна в этом помощь. ТПП Москвы сейчас занимается этим. Социальная ответственность с ТПП. Мы буквально сейчас садимся и хотим для Москвы написать такую инициативу. Это точно поможет в решении проблем с трудоустройством людей с инвалидностью, это мировая практика. Это очень коротко, это одна из проблем, она не относится к образованию.

С чем мы столкнулись? Я вижу много людей трудоспособного возраста с аутизмом, взрослых или почти взрослых. Для своих родителей они в 35 лет дети. Буквально приходит папа, говорит: «У меня дочка трудоустраивалась-трудоустраивалась… В итоге из-за того, что никто не понимал, как с ней коммуницировать, она выпала на медикаментозную поддержку».

Эта группа людей нуждается в сопровождении. Проект наш про сопровождаемое трудоустройство, но немножечко особенное. Идея методики взята из мировой практики. То есть в мире это хорошо распространено, это реально десятки компаний, сотни трудоустроенных ребят, работает все очень успешно. Важно трудоустройство в сфере высоких технологий, математики. То есть здесь я как раз поддержу коллег. Ребята самореализуются выше, чем нейротипикиногда. Смысл методики чем отличается от просто сопровождения: человеку подбираются те задачи, которые он может выполнять лучше. За счет этого он дает бо́льшую, более качественную добавленную стоимость.

Нам на рынке, понятно, немножечко посложнее. Мы видим, что эти трудоспособные ребята с аутизмом, которые взрослые, к сожалению, были поздно диагностированы и поэтому сейчас их диагноз сильно усложнен. И даже если они были, может быть… Аспергер — это так называемый высокофункциональный аутизм. Не очень люблю это название, но оно есть. Они могли бы быть сейчас так трудоустроены. Но они попадают ко мне в пул соискателей, уже кандидатов — те ребята, которые ко мне попали, все-таки являются кандидатами, — и мы их стараемся не отпускать до какого-то момента. Соответственно, наша задача — поддержать их.

Что важно? Мы пришли к вузам для того, чтобы начинать работать как можно раньше. Наша целевая группа — это дети начиная с 12 лет. И потом, соответственно, вуз, если они захотят в вуз.

Сложная тема, нужно высшее образование или не нужно. Может быть, профессиональных навыков будет достаточно. Во Франции, например, человек поступает на первый-второй курс. Если он где-то закончил, ему прямо такой диплом и дают. И это нормально. У них нет жесткой границы. Незаконченное у нас вообще не котируется. У них такого нет. У них диплом: первый курс человек закончил, третий — у него есть диплом, он с ним идет и трудоустраивается. Это котируется. Это еще одно изменение, которое помогло бы очень существенно, на мой взгляд.

И самая главная мысль. Мы сотрудничаем с вузами как IT-проект. Это не новая идея. Многие крупные IT-компании сотрудничают с вузами и растят себе ребят. То же самое хотим сделать мы, но специализированно. Мы будем знакомить, во-первых, с нашей методикой. Мы с группой Mail.Ru сейчас разрабатываем курс для преподавателей. Там много участников. Там, по-моему, участвуют фонд «Выход» и другие компетентные компании. Курс для преподавателей, как обучать людей с аутизмом. Многие специализированные вузы сами прекрасно знают, как это делать.

Но важнее что? Мы как посредник, то есть мы, может быть, даже четвертая сторона, то есть мы как посредник между бизнесом. Мои заказчики должны покупать у меня те самые часы. Я знаю их потребности, я общаюсь с конкретными заказчиками. Тот же Сбербанк, «Ростелеком», еще другие, небольшие, маленькие компании. Они молодцы, они предлагают не только программистов брать. Они готовы искать еще какую-то работу за компьютером. Это как раз расширение модели масштабирования. Не только программисты и работающие с искусственным интеллектом, а просто человек, который сидит за компьютером, выполняет какую-то задачу попроще, он трудоустроен. Это тоже хорошо, это расширяет.

Самое важное — мое сотрудничество с вузами, как раз для того, чтобы… Может быть, сразу я беру своего заказчика — и уже некоторые вузы там есть, — объясняю, какие специальности и задачи мои ребята могут решать. Мы приходим в вуз. Если там есть такие ребята, мы сразу готовим их на эти специальности, при этом я беру их к себе под это специальное сопровождение. То есть они трудоустроены ко мне, выполняют эти задачи для РКК «Энергия». Или если это не позволят определенные режимные вещи, то мы можем обеспечивать сопровождение.

Почему сопровождение выносится к нам в проект? Это важно. Оно очень специфично. Очень важно, чтобы трудовые наставники очень плотно общались. Пока это позитивная система за рубежом, действительно позитивный опыт. Может быть, удастся создавать более широкую модель.

Про diversity. Diversity — это многообразие. Все-таки на русский язык стоит перевести. Английский язык контекстный. Это то diversity, то разнообразие, которое дает прирост бизнесу за счет новых идей, за счет того, что эти люди на самом деле способны генерировать очень много вещей, и бизнесу будет очень хорошо от этого. Вот о чем diversity. Спасибо большое.

**Анатолий Попко:** Спасибо огромное.

Можно небольшой summary? У вас есть IT-компания, и вы в свою IT-компанию трудоустраиваете людей аутистического спектра и свои услуги предлагаете другим коммерческим организациям, и эти другие коммерческие организации выступают заказчиками?

**Георгий Гунтер:** Совершенно верно. Именно так.

**Анатолий Попко:** Спасибо огромное. У вас есть, я так понимаю, довольно обширный опыт по работе с людьми с РАС?

**Георгий Гунтер:** У моих коллег есть опыт. Наша команда адаптирует методики три-четыре года. К нам в группу входят ребята из РОО «Контакт»(это известная организация), Игорь Леонидович Шпицберг («Наш солнечный мир»), 30 лет опыта работы с аутизмом. Но мы не только с компаниями работаем. Мы стараемся сочетать мировой опыт, международный и наш, российский, который, в общем-то, не хуже. Международный опыт хорош с точки зрения высоких технологий. Я это беру от них. Наш опыт работы с людьми с аутизмом не хуже, а иногда даже и лучше. Я знаю, что Игорь Леонидович помогает европейской организации Autism Europe в освоении некоторых конкретных вещей. Это очень интересно в Европе в спорте с инвалидами. Такое тоже происходит. То есть мы здесь в чем-то даже не отстаем.

**Анатолий Попко:** Отлично. Спасибо огромное.

Коллеги, у нас остается несколько минут до завершения официальной, формальной части нашей работы. Потом мы пойдем с вами думать и общаться на эти темы в том числе. Если у нас есть какие-то заключительные комментарии, буквально по одной минутке, мы можем прокомментировать.

Лидия Павловна Абрамова.

**Лидия Абрамова:** Спасибо. Дорогие друзья, мы с вами сегодня обсудили очень большой спектр вопросов. У меня есть главный вопрос. Давайте ответим на те целевые показатели, которые установлены президентом Российской Федерации: чтобы к 2025 году 45% инвалидов было трудоустроено. Давайте подумаем, как мы будем добиваться выполнения этого целевого показателя. Какие есть предложения? У нас статистика здесь присутствует. Давайте подумаем и дадим предложения, потому что сегодня во всех наших выступлениях мы не увидели такой тенденции. А целевые показатели поставлены: 100%-ное трудоустройство всех выпускников высших и средних специальных профессиональных образовательных учреждений и 45% занятости. Я бы хотела, наверное, чтобы к Анатолию пришли такие предложения. Мы бы их как-то проработали. И в резолюцию нашего круглого стола дали свои предложения. Это очень важно, потому что нам все равно всем придется работать в этом направлении. Спасибо.

**Анатолий Попко:** Спасибо большое, Лидия Павловна. Давайте тогда потихонечку завершать наш разговор. Несколько раз звучала мысль довольно отчетливо, что ключевой фактор роста, ключевой фактор для решения проблем трудоустройства — это взаимодействие, усилие, которое направлено на самих людей с инвалидностью. И из всех возможных решений предлагался акцент на психологической подготовке, мотивации и преодолении иждивенческих позиций. Вот куда фактически имеет смысл прикладывать усилия. Это мы с вами до этого договорились.

Спасибо всем огромное за участие. Я надеюсь, что эти два часа помогли нам и задуматься, и, может быть, прийти к каким-то ответам, и особенно познакомиться, пообщаться с коллегами. Сейчас, думаю, мы это общение продолжим. И благодарим организаторов отдельно и особо за нашу с вами мотивационную дискуссию. Спасибо огромное, и всем до новых встреч! Ксении Михайловне и мне, Анатолию Попко. Мы сегодня пытались этот разговор модерировать. Всем удачи! (*Аплодисменты.*)

**Татьяна Иванова:** Разрешите тоже выразить слова благодарности всем тем, кто поддержал и принял участие в этой мотивационной дискуссии. От имени организаторов сегодняшнего мероприятия я благодарю Ксению Михайловну и Анатолия Дмитриевича за интересный и содержательный разговор. Спасибо вам большое.

**Реплика:** И Игорю Новикову.

**Татьяна Иванова:** Было очень интересно.