

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
"ИЖЕВСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ"



РЕСУРСНЫЙ
УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**Соискатель с инвалидностью
психологические аспекты
эффективного трудоустройства**

г. Ижевск, 2019

УДК 377
ББК 74.47
Ш 31

Составитель:

Шахтова Е.О., методист РЦ СТВ ПОО УР

Рассмотрено и одобрено на заседании республиканского методического объединения специалистов, ответственных за содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, расположенных на территории Удмуртской Республики.

РЦ СТВ ПОО УР, 2019г .

Содержание

№ п/п	Наименование разделов	Страницы
1.	Введение	4
2.	Понимание инвалидности, законодательные аспекты при трудоустройстве	4
3.	Стереотипы работодателей при трудоустройстве людей с инвалидностью	12
4.	Презентация инвалидности: когда и как?	
4.1.	Структура поиска работы	14
4.2.	Видеособеседование как один из способов представить себя в качестве работника	23
4.3.	Тревожность на собеседовании. Методы саморегуляции	27
5.	Список информационных ресурсов	31

1. Введение.

Презентация своей инвалидности при трудоустройстве – один из самых сложных моментов этого процесса. Часто соискатели не могут сделать это грамотно, чем отпугивают работодателей.

В поисках вариантов ответа на вопрос «Когда и как лучше «презентовать» свою инвалидность?» разберем стереотипы, которые есть у работодателей при трудоустройстве людей с инвалидностью, терминологию и законодательные аспекты при трудоустройстве на работу, рассмотрим возможность проведения видеособеседования, как один из способов презентации себя в качестве потенциального работника.

2. Понимание инвалидности, законодательные аспекты при трудоустройстве.

Люди с ограничением по здоровью в Российской Федерации получают статус инвалида. Он дает право на определенные гарантии от государства, обусловленные невозможностью полноценно трудиться и обеспечивать себя и членов семейства.

Социальная помощь инвалидам в России предоставляется на федеральном и региональном уровнях. Часть преференций одинакова по всей стране. Эти льготы определены Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

В 2012 году Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов. Конвенция рекомендует признать право инвалидов на труд наравне с другими, включая право иметь возможность зарабатывать себе на жизнь на рынке труда в условиях производственной среды, которая носила бы открытый инклюзивный характер и была доступна для инвалидов.

Понятие «инвалид», основания определения группы инвалидности.

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

В зависимости от степени расстройства функций организма лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория «ребенок-инвалид».

Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы.[5]

Обеспечение занятости инвалидов

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.[4]

Установление квоты для приема на работу инвалидов

В Удмуртской Республике квотирование рабочих мест регламентируется в соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 240 «О внесении изменений в Постановление Удмуртской Республики от 28 ноября 2016 года № 500 «Об определении порядка проведения отдельных специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Удмуртской Республики». С ним можно ознакомиться на официальном сайте Министерства труда и миграционной политики Удмуртской Республики <http://mintrud.udmurt.ru/about/regulatory/post.php>.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный)

капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.[4]

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. [4]

Порядок проведения отдельных специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Удмуртской Республики, определен постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 ноября 2016 года № 500.

Данным правовым актом утвержден Порядок установления квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Удмуртской Республике, а также Порядок резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов в Удмуртской Республике.

Одним из действенных механизмов в вопросе обеспечения трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов) является **квотирование рабочих мест для инвалидов.**

В целях расширения гарантий трудовой занятости инвалидов в республике с 2018 года увеличен размер квоты для трудоустройства инвалидов.

Размер установленной квоты для работодателей с численностью работников от 35 до 100 человек - 2,0% среднесписочной численности работников, для работодателей с численностью работников от 100 человек -3,0% среднесписочной численности работников.

Кроме того, в республике в рамках реализации специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Удмуртской Республики, определенных постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 ноября 2016 года № 500, реализуется **механизм аренды рабочих мест.**

В случае невозможности создания или резервирования на своем производстве рабочих мест в пределах установленной квоты работодатель вправе арендовать рабочее место у общественных объединений инвалидов (образованных ими организаций).

На территории Удмуртской Республики общественными объединениями инвалидов и созданными ими организациями являются:

- Удмуртская республиканская организация общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов» - учредитель ООО «Локомотив»;

- Удмуртская республиканская организация Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийского ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» - учредитель ООО «Еврожгут», ООО «Сарапульское предприятие «Техника», ООО «Глазов. Электрон», ООО «Ижевское предприятие «Спутник» имени Исаенко Е.М.».

Созданные общественными объединениями инвалидов организации осуществляют производственно-хозяйственную деятельность, относящуюся к обрабатывающим производствам. Одним из направлений деятельности данных организаций является

социально-трудовая реабилитация людей с инвалидностью. Руководство предприятий проводит работу по сохранению рабочих мест для инвалидов.

Дополнительно, кроме установления для работодателей квоты для приема на работу инвалидов, определен порядок установления минимального количества **специальных рабочих мест** для трудоустройства инвалидов в Удмуртской Республике (то есть рабочих мест, требующих дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов).

Приказом Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики от 1 августа 2018 года № 310 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организациях, расположенных на территории Удмуртской Республики» определено количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, исходя из численности работников.

При трудоустройстве инвалидов на подходящую работу учитываются его профессиональная пригодности с учетом уровня квалификации, рекомендации индивидуальной программы реабилитации или абилитации, состояние здоровья, транспортная доступность рабочего места.

Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются

необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней. [4]

Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов. [4]

Оформление на работу сотрудников с инвалидностью

Процесс приема и оформления на работу сотрудников с инвалидностью ничем не отличается от трудоустройства людей без инвалидности, но необходимо запросить следующие документы, подтверждающие инвалидность и необходимые для получения положенных сотруднику с инвалидностью льгот и гарантий в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

- справка об инвалидности;
- индивидуальная программа реабилитации или абилитации (ИПРА).

ИПРА — "реабилитационный паспорт", куда записываются, в соответствии с собранными рекомендациями, все реабилитационные мероприятия, необходимые человеку с ограниченными возможностями здоровья для максимального восстановления его жизнедеятельности, в которой прописаны моменты реабилитации необходимые для полноценной жизни.

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации человека с инвалидностью содержит рекомендации по условиям труда и обязательна к исполнению работодателем.

Важно!

Если у работодателя нет информации об инвалидности работника или работник отказался от предоставления работодателю ИПРА, то ответственность работодателя за соблюдение ИПРА отсутствует, оснований для привлечения его к административной ответственности за не соблюдение ИПРА не имеется. Мы рекомендуем факт отказа кандидата с инвалидностью

от предоставления работодателю ИПРА оформить заявлением в свободной письменной форме.

3. Стереотипы работодателей при трудоустройстве людей с инвалидностью.

Для грамотной презентации инвалидности важно, прежде всего, само понимание инвалидности. Как известно, существуют два подхода: «медицинский» и социальный. Необходимо, чтобы соискатели с инвалидностью приняли и транслировали именно социальный подход, определяющий инвалидность не как присущее человеку ограничение, а как результат взаимодействия с окружающими физическими барьерами и неадекватным отношением со стороны других. Когда нет физических барьеров и барьеров во взаимоотношениях – тогда нет и проблемы инвалидности. Если сам соискатель настраивается на максимально инклюзивное трудоустройство, на это настраивается и работодатель. Такой подход повышает шансы найти работу своей мечты.

Кроме того, важно знать, какие *стереотипы есть у работодателей* в отношении кандидатов с инвалидностью и как их можно преодолеть.



Природа стереотипов:

- устоявшееся мнение;
- поверхностное знание предмета;
- страх ответственности.

Об инвалидности можно заявить на различных стадиях взаимодействия с работодателем. Каждый из вариантов имеет свои положительные и отрицательные стороны.

Презентовать себя как специалиста, который обладает необходимыми навыками и умениями для данного работодателя.

Вы как соискатель должны понимать, что Вы - работник, главный человек, а инвалидность это лишь характеристика. Важно транслировать эту терминологию.

Порой, приходя на собеседование соискатели говорят: «Я колясочник. Вам не понять». Это строит определенную стену между работодателем и работником, которую должен ломать работодатель, но ему это не нужно, ему нужен человек-сотрудник, как решение, а не как проблема.

Необходимо акцентировать внимание не на инвалидности, а на профессиональных навыках, умениях и возможностях, которыми Вы обладаете.

При выборе будущего места работы необходимо учесть и объективно оценить Ваши ограничения, связанные с инвалидностью.

Необходимо учесть прописанные рекомендации по условиям труда в вашей справке об инвалидности и/или Индивидуальной программе реабилитации или абилитации.

У Вас может не быть опыта работы, но даже, если Вы нигде не работали, попробуйте вспомнить опыт своих временных работ, подработок, дипломных практик, стажировок. У каждого есть

полезный опыт и навыки, которые могут заинтересовать работодателя.

Соискателям без опыта работы лучше выбирать не столько высокооплачиваемую, сколько перспективную для роста или приобретения опыта работу. В крупной серьезной компании можно поработать месяц-другой за неполную оплату труда или даже бесплатно. Если Вы хорошо себя зарекомендуете и покажете свою заинтересованность — Вас, наверняка, оставят работать.

4. Презентация инвалидности: когда и как?

4.1. Структура поиска работы.

От того, как Вы подойдете к поиску работы, будет зависеть и успех в трудоустройстве, а также то, насколько быстро это произойдет. Необходимо помнить, что поиск работы — это тоже работа, ее нужно выполнять добросовестно и, как любую другую работу, планировать. В зависимости от Вашей специальности, имеющегося опыта работы (или отсутствия), а также личных психологических особенностей каждому стоит составить свой индивидуальный план трудоустройства.

Большинство из тех людей, кому необходима работа, поиск вакансий начинают со своих родственников, друзей и знакомых. Данная информация никогда не бывает лишней. Более того, возможно, Вам помогут не просто в поиске вакансии, а посодействуют в трудоустройстве.

Структура поиска работы:

- Создание резюме;
- Прямое обращение на предприятия и в организации лично или по телефону, рассылка резюме.
- Использование средств массовой информации (сайты по поиску работы, он-лайн сервисы);

- Популярные порталы поиска работы, Общероссийская база вакансий «Работа в России» <https://trudvsem.ru/>; HeadHunter<https://hh.ru/>;
- Банк вакансий службы занятости;
- Банк вакансий учебного заведения, выпускником которого Вы являетесь;
- Посещение ярмарок вакансий;
- Участие в чемпионате Abilympics (формирование деловых связей);
- Широкий круг знакомых, друзей родственников, бывших коллег, соседей и т.д.).

Резюме

Резюме – это визитная карточка любого соискателя. Касательно человека с ограниченными возможностями – это способ донести информацию работодателю о своем здоровье без личных объяснений. Резюме инвалида составляется из стандартных блоков: личная информация, фото, опыт работы, образование, навыки и дополнительная информация. Относительно этого появляется вопрос: «В каком из этих блоков лучше разместить данные о состоянии здоровья». Некоторые соискатели пишут об этом сразу в первом блоке. Рекомендуем размещать эту информацию в последней графе (дополнительная информация). Потенциального работодателя в первую очередь должны интересовать ваши профессиональные компетенции, знания, умения и профессиональный опыт.

Если в резюме будет написано об инвалидности, то это может послужить своеобразным фильтром, который заранее отсеет работодателей, негативно настроенных по отношению к тому, чтобы в их организации работали люди из данной социальной

группы. Тогда у вас будет гораздо меньше сложностей на личном собеседовании. Кроме того, существуют случаи, когда без указания и даже описания человеком своей инвалидности обойтись невозможно.

Например, человек, передвигающийся на инвалидной коляске, не указав в резюме о своих особенностях и отправившись на собеседование, вполне рискует встретить перед входом в офис крутой лестничный подъем. Впрочем, иногда и сам работодатель может пригласить на собеседование такого человека, даже не подумав о степени архитектурной доступности своего помещения.

Если Вы решили дать знать работодателю о своей инвалидности в резюме, укажите это в разделе «дополнительная информация». Наиболее правильно это будет сделать, если:

- Работа, которую Вы рассчитываете получить, напрямую связана с Вашим опытом именно в контексте инвалидности. Например, это может быть работа консультанта по реабилитации инвалидов.
- Наличие инвалидности является требованием или пожеланием работодателя. Некоторые организации специально ищут сотрудников с инвалидностью или для заполнения установленных законом квот или видя в них более подходящих работников для данной вакансии. В таком случае они часто сами указывают, что предлагают работу для инвалидов.

Иногда бывает полезно не просто отметить в резюме наличие инвалидности, а более подробно расписать, какие конкретно мероприятия требуются для оборудования рабочего места и создания специальных условий труда. В таком случае работодатель не будет домысливать Ваши возможности, а сможет заранее

определить, сможет ли он обеспечить Вас всем, что нужно для эффективной работы.

Прямое обращение к работодателю

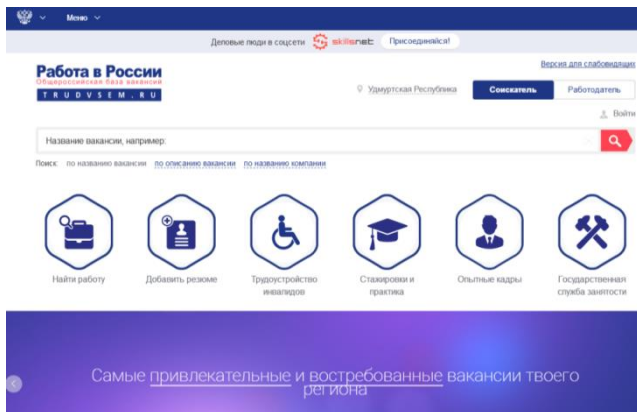
Один способ самостоятельного поиска вакансии — *обращение к работодателю напрямую*. Один из наиболее эффективных методов поиска работы. Как правило, работодатели ценят уверенных в себе соискателей, твердо знающих, чего хотят, и желающих трудиться именно в их компании. Однако необходимо учесть, что обращаясь к конкретному работодателю, необходимо не только иметь четкое представление о том, чем вы планируете заниматься в дальнейшем, но и обладать исчерпывающей информацией о данной организации.

К беседе со специалистом по подбору персонала подготовьтесь основательно: составьте примерный план беседы, приготовьте резюме, паспорт, трудовую книжку, документы об образовании, справку об инвалидности, индивидуальную программу реабилитации или абилитации, обратите внимание на свой внешний вид. Во время беседы постарайтесь **представить себя не как инвалида, а как работника, расскажите о профессиональных навыках, опыте, достижениях.**

Поиск контактов для рассылки резюме

- Популярны порталы поиска работы (общероссийская база вакансий «Работа в России» <https://trudvsem.ru/>; HeadHunter<https://hh.ru/>).
- Банк вакансий службы занятости.
- Банк вакансий учебного заведения, выпускником которого Вы являетесь.

На специализированных сайтах вы можете сразу разместить резюме в разделе для инвалидов, либо вписать фразу в резюме «специалист с ограниченными возможностями» в раздел дополнительной информации. [8].



Посещение ярмарок вакансий

Ярмарка вакансий – это мероприятие (выставка) в сфере карьеры и трудоустройства, основными участниками которой являются компании (работодатели), которые демонстрируют имеющиеся вакансии, карьерные возможности для выпускников и специалистов, продвигают бренд своей компании как работодателя.

Ярмарки могут иметь разный масштаб, специализацию, географическое расположение и расписание, нужно подобрать для себя мероприятия, наиболее эффективные в плане поиска работы.

С точки зрения того, кто является организатором, какие вакансии предлагаются, какие работодатели, кадровые агентства и

прочие организации там участвуют, ярмарки вакансий можно разделить на следующие четыре типа.

Типы ярмарок вакансий:

1. Частные ярмарки вакансий.

Организаторами таких мероприятий являются какие-либо частные организации, например, работающие в сфере трудоустройства или обучения. Работодатели, представленные на частных ярмарках вакансий, как правило, представляют различные отрасли и могут иметь совершенно разную численность персонала.

2. Государственные ярмарки вакансий.

Их организаторами могут выступать уполномоченные госучреждения – центры занятости населения. На таких ярмарках основную долю вакансии занимают рабочие специальности.

3. Ярмарки вакансий в учебных заведениях (дни карьеры).

Практически все образовательные учреждения проводят свои ярмарки вакансий. Организаторами, соответственно, выступают центры трудоустройства. Список участников таких мероприятий зависит от специализации образовательного учреждения и от того, какие компании являются его социальными партнерами.

4. Выставки по образованию и карьере.

Организаторами подобного рода выставок являются коммерческие организации, например, выставочные компании. Участники могут быть самыми разными, но, как правило, основная часть таких выставок посвящена образованию, а не карьере.

5. Отраслевые выставки.

Полезно посещать отраслевые выставки. На этих выставках можно найти участников, связанных с наймом персонала:

например, стенды специализированных рекрутинговых агентств или HR-отделов компаний. Это тоже необходимо иметь в виду.

На данном мероприятии можно познакомиться вживую с сотрудниками отделов кадров, взять их контактные данные. Наличие личного контакта очень важно, поскольку в будущем легче будет связываться с менеджером, зная его имя, внутренний номер и мобильный телефон.

На многих ярмарках вакансий проводятся тренинги по трудоустройству (составлению резюме, прохождению собеседований и т.п.), а также презентации работодателей, на которых руководители или представители отдела кадров рассказывают об имеющихся в компании карьерных возможностях, программах для молодых специалистов, как попасть к ним на работу и т.п.

После посещения ярмарки вакансий необходимо сделать следующее:

- Проработайте список компаний, которые вы планировали посетить. Составьте для себя отчет о том, с кем удалось переговорить и о чем договориться.
- Через пару дней после мероприятия отправьте свое резюме в те компании, на чьих стендах вы оставляли информацию о себе (или обещали отправить его на e-mail).
- Кому необходимо, позвоните и договоритесь о точном времени собеседования.
- Свяжитесь с компаниями, с которыми не удалось переговорить на ярмарке вакансий, используя контакты из буклетов или визиток, которые вы взяли.

*Участие в чемпионате *Abilympics*, как формирование деловых связей*

Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» - это международное некоммерческое движение целью которого является развитие в Российской Федерации системы конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», обеспечивающей эффективную профессиональную ориентацию и мотивацию людей с инвалидностью к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Цель проекта - обеспечение эффективной профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе. [7]

К движению активно присоединяются ассоциации работодателей, некоммерческие общественные организации, объединения инвалидов, которые готовы к трудоустройству инвалидов.

Участвовать в чемпионате может и студент и специалист.

У каждого участника чемпионата «Абилимпикс», при условии, что он дает согласие на размещение резюме на сайте «Работа в России», резюме формируется и размещается на портале автоматически.

Само участие в данном проекте дает возможность сформировать и расширить деловые связи.

В целом, поиск работы человека с инвалидностью не отличается от процесса поиска работы любым другим соискателем. Возможно, из-за ограничений, связанных с инвалидностью, некоторые пути поиска работы не подойдут.

Например, трудно выходить из дома, и Вы ищите надомный труд. В таком случае, личное посещение организаций будет весьма затруднительно, и стоит сосредоточиться на поиске работы по телефону или Интернету. Следует помнить, что многие хорошие вакансии быстро закрываются, поэтому необходимо постоянно отслеживать новые вакансии и оперативно на них реагировать.

Контакты с работодателем могут принимать форму резюме (видеорезюме) или собеседование (видеособеседование).

Для человека с инвалидностью /ограниченными возможностями здоровья/ часто достаточно сложно правильно выбрать момент для раскрытия информации о своей инвалидности. Подобная проблема особенно актуальна для людей со скрытыми формами инвалидности. Нет единого мнения и правил о том, стоит ли в резюме упоминать о своей инвалидности. Некоторые работодатели опасаются брать на работу людей с инвалидностью. Такие работодатели не всегда согласятся рассматривать профессиональные умения и возможности, а кандидатура может быть сразу отклонена.

Это происходит потому, что многие работодатели придерживаются мнения, что труд людей с инвалидностью менее эффективен, что они чаще болеют и менее коммуникабельны и приятны в межличностном общении.

Конечно, причиной этого, прежде всего, является недостаток информированности и опыта общения с людьми с инвалидностью. На основе отсутствия личной достоверной информации и формируются искаженные, зачастую негативные образы.

Если работодатель будет знать о Вашей инвалидности заранее, до личной встречи, тогда можно будет во время собеседования более эффективно обсудить, какие специальные условия работы Вам нужны.

4.2. Видеособеседование, как один из способов представить себя в качестве работника.

Видеособеседование – это интервью, которое проводится между работодателем и соискателем на расстоянии при помощи телекоммуникационных средств связи.

Виртуальная встреча организовывается чаще всего для сотрудников, которые связаны с публичной деятельностью, а также для лиц с инвалидностью, для которых проблематично прийти на личную встречу. Также видеointервью может проводиться, если работодатель и соискатель находятся далеко друг от друга, а времени для организации личной встречи нет.

Благодаря онлайн-собеседованию можно выявить слабые и сильные стороны соискателя. Разобраться в его умении действовать в стрессовой ситуации, проверить знания в рабочей области.

Виртуальное собеседование позволяет сократить время на поиск сотрудников для крупных рекрутинговых компаний.

Что необходимо для организации видеособеседования.

Для организации виртуального собеседования работодателю и соискателю необходимо следующее оборудование:

- **компьютер, телефон, планшет.** Обычно для онлайн-интервью используют стационарный компьютер или ноутбук. Но планшет или смартфон также можно использовать в качестве оборудования для передачи видео и звука. Важно позаботиться о совместимости программного

обеспечения для видеособеседования с оборудованием соискателя и работодателя. При организации виртуального собеседования при помощи планшета или смартфона стоит приобрести дополнительное удерживающее устройство, например, штатив;

- **микрофон.** Как правило, в планшетах, смартфонах и ноутбуках есть встроенный микрофон. Если он хорошо захватывает звук, то дополнительных устройств не нужно. Для стационарного компьютера необходим микрофон;
- **камера.** Для получения и отображения видеопотока нужна камера, которая передает изображение максимально точно. Если встроенная камера хорошо выполняет свои функции, то дополнительное периферийное оборудование не нужно;
- **программное обеспечение.** Для организации видеособеседования у работодателя и соискателя на устройствах должно быть установлено программное обеспечение, через которое по определенному каналу связи будет поступать аудио и видео информация;
- **интернет - соединение.** Скорость передачи данных должна быть достаточно высокой и стабильной, чтобы не произошло заминок и проблем во время собеседования.

Видео-интервью может проходить как в онлайн режиме (например, используя скайп (Skype) — программу), либо же в режиме «оффлайн», когда работодатель заранее высылает вопросы, на которые хотел бы получить ответы от соискателя.

Сегодня формат онлайн видеособеседования активно не используется в нашей повседневной жизни, соискателям дается возможность резюмировать себя в более комфортном режиме (записать себя, психологически настроившись, продумать план речи).

Российские компании активно пользуются платформу «Pre-Interview». Менеджер по подбору персонала совместно с непосредственным руководителем предварительно составляют перечень главных вопросов. Затем загружают данные вопросы на сервис. Соискателю высылается специальная ссылка для прохождения видео-интервью (приглашение в сервис). Для записи интервью подойдет любой гаджет: телефон, планшет или ноутбук. Ссылка загружается в любом браузере. [9]

Важно! Программа дает возможность выбора: либо кандидат записывает интервью, видевопросы заблаговременно (то есть, у него будет достаточно времени для подготовки), либо же соискатель отвечает на вопросы в режиме «онлайн» (то есть на 1 вопрос дается примерно минута времени для прочтения, обдумывания и записи ответ).

Внимание! При записи видео-интервью следует учитывать тот факт, что у данного сервиса нет возможности перезаписи собеседования.

Как подготовиться соискателю к видеособеседованию

Перед проведением виртуального собеседования соискателю следует подготовиться. Для этого необходимо:

1. Проверить и наладить работу компьютера (смартфона, планшета), периферийного оборудования (камеры, микрофона), программного обеспечения и интернет-соединения. Сделать несколько тестовых звонков. Добавить контакт работодателя заранее.
2. Подготовиться к видеособеседованию психологически. Снять несколько видео с примерными вопросами и ответами. Учесть недостатки, ликвидировать их. Потренироваться работать с оборудованием. Если динамики

и микрофон не встроенные, то во время онлайн собеседования они не должны мешать.

3. Подготовить помещение, в котором будет находиться соискатель во время виртуального интервью. В комнате должна быть рабочая обстановка, чистота. Важно, чтобы в доме или квартире не было посторонних звуков или людей, которые могут нечаянно войти в помещение. Обязательно выключить телефон, звонок и вибрацию будет очень хорошо слышно даже во время видеозвонка.
4. Подготовить для работодателя все необходимые документы и данные, которые пригодятся во время видеособеседования.
5. Продумать свой внешний вид. Подобрать одежду, сделать аккуратную прическу и макияж (для девушек). Дресс-код должен точно соответствовать мероприятию.
6. Продумать расположение освещения. За спиной не должно быть ламп и светильников. Иначе во время видео звонка собеседник будет различать только темный силуэт.

Сохраняйте доброжелательный тон общения, ведите разговор спокойно. Общение без лишнего напряжения поможет обоим получить достаточно полезной информации и расстаться довольными друг другом.

А главное — постарайтесь не воспринимать эту встречу как ту, от которой зависит вся ваша судьба. Не получится здесь — получится в другом месте. Где-то точно ждут именно Вас!

4.3. Тревожность на собеседовании. Методы саморегуляции.

Воспринимаемая окружающих, в большей степени проявляется сам воспринимающий

Н.И. Леонов

У каждого человека должна быть своя система саморегуляции.

Так или иначе, волнение будет сопровождать при подготовке к собеседованию или же во время его проведения.

Волнение на собеседовании — это нормально. Принимать меры надо лишь тогда, когда оно мешает поддерживать профессиональный разговор.

Одним из методов саморегуляции является аутогенная тренировка. Конечно, она должна носить постоянный характер и походить вам. Она проводится заблаговременно до мероприятия. [3]

Аутогенная тренировка

Аутогенная тренировка — психотерапевтическая методика, направленная на восстановление динамического равновесия механизмов человеческого организма, нарушенных в результате стресса.

Аутогенная тренировка основана на наблюдении, что изменения в организме сопровождаются определенными ощущениями. Например, при расслаблении мышц возникает ощущение тяжести, а при наполнении кровью капилляров кожи — ощущение тепла. Имеет место и обратный эффект: концентрация внимания на реальной тяжести тела способствует расслаблению

мышц, а концентрация на реальном тепле тела — притоку крови в капилляры кожи.

Освоение аутогенной тренировки позволяет добиться ряда эффектов:

1. Успокоиться, снять физическое и психическое напряжение.
2. Быстро отдохнуть (быстрее, чем во время сна или просмотра телепередач).
3. Регулировать частоту сердечных сокращений и дыхания, кровоснабжение мозга, что очень важно для лечения психосоматических заболеваний.
4. Бороться с болью.
5. Активизировать внимание, память, воображение, способность к физическим усилиям.
6. Активизировать творческие ресурсы через развитие интуиции, образного мышления.
7. Побеждать вредные привычки путем рациональной борьбы со стрессом, эмоциональной и интеллектуальной активизации.
8. Познать себя.

Тот, кто хочет заниматься аутогенной тренировкой, должен хотеть этого по-настоящему, отдавшись занятию по доброй воле, отбросив все предубеждения, раскрепостившись внутренне, удерживая себя от соблазна освоить этот метод как можно быстрее, находя в себе силы погружаться в него все глубже и глубже.

Сам метод довольно прост. В него входят определенные упражнения, воздействующие на человека в направлении от периферии к центру тела. При правильном выполнении упражнений их воздействие постепенно усиливается, вызывая расслабление сначала отдельных участков, а затем и всего тела.

В настоящее время существует множество руководств по аутогенной тренировке. Вот одно из них — наиболее простое и доступное:

Упражнение выполняется в положении на спине. Ноги слегка раздвинуты, носки врозь. Руки свободно лежат вдоль тела. Медленно повторяйте по себе следующие формулы:

- Я совершенно спокоен и расслаблен.

Цель: общее успокоение вегетативной нервной системы.

- Моя правая рука (для левши — левая рука) — очень тяжелая.

Цель: мышечное расслабление.

- Я совершенно спокоен и расслаблен (повторить один раз).
По моей правой (левой) руке распространяется тепло.

Цель: снятие напряжения с кровеносных сосудов.

- Я совершенно спокоен и расслаблен (повторить один раз).
У меня спокойный и ровный пульс.

Цель: успокоение и ритмизация системы кровообращения.

- Я совершенно спокоен и расслаблен (повторить один раз).
Я дышу спокойно и ровно.

Цель: гармонизация дыхания.

- Я совершенно спокоен и расслаблен (повторить один раз).
По-моему животу разливается тепло.

Цель: снятие напряжения с желудочно-кишечного тракта.

- Я совершенно спокоен и расслаблен (повторить один раз).
Мой лоб прохладен.

Цель: снятие напряжения с сосудов головного мозга.

- Я совершенно спокоен и расслаблен (повторить один раз).

Выход из состояния аутогенной тренировки. Тренировка заканчивается вполне определенным образом:

- Сжать кулаки.

- Несколько раз энергично согнуть и разогнуть в локтях обе руки.
- Открыть глаза.

Ни в коем случае нельзя забывать о правильном выходе из состояния аутогенной тренировки, поскольку активность системы кровообращения, сниженная в процессе расслабления, должна быть восстановлена до состояния бодрствования.

Рекомендуется постепенное вхождение в систему аутогенной тренировки, то есть не следует в первый же день выполнять все семь упражнений, а лучше прибавлять с каждым разом по одному.

Занятия аутогенной тренировкой рекомендуют при психических расстройствах, для снижения агрессивности, для преодоления страхов и вредных привычек.

Аутогенная тренировка — это не панацея от всех бед. Очень близка к ней медитация. Если вы хотите научиться расслабляться и концентрироваться, этот метод оказался бы для вас весьма полезным. [3]

5. Список информационных ресурсов

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов»;
4. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
5. Леонов Н. И. Психология делового общения: Учеб. пособие. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2005. — 256 с. — (Серия «Библиотека психолога»);
6. Интернет-источники:
 - Группа компаний HeadHunter <https://hh.ru/>;
 - Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» <https://abilympicspro.ru/>;
 - Общероссийская база вакансий Работа в России <https://trudvsem.ru/information/abilympics>;
 - Официальный сайт платформа «Pre-Interview» <https://vcv.ru/>;
 - РООИ Перспектива <https://perspektiva-inva.ru/>.

Для заметок

Для заметок

Для заметок

