

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>1</b>
<b>ИЗМЕНИТСЯ ЛИ СИТУАЦИЯ С ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ</b>	<b>2</b>
<b>ОДИН ДЕНЬ В CITIGROUP</b>	<b>4</b>
<b>23 АПРЕЛЯ 2012 ГОДА СОСТОЯЛСЯ ФИНАЛ КОНКУРСА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ «ПУТЬ К КАРЬЕРЕ»</b>	<b>6</b>
<b>ИСТОРИИ УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА</b>	<b>7</b>
<b>КРУГЛЫЙ СТОЛ НА ТЕЛЕКАНАЛЕ «ДОЖДЬ»</b>	<b>9</b>
<b>ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ МОГЛО БЫ ПРИНОСИТЬ В БЮДЖЕТ ДО 530 МЛН. РУБЛЕЙ</b>	<b>9</b>
<b>ПРИЕМ У ПОСЛА США</b>	<b>11</b>
<b>МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЕМИНАР «ИНКЛЮЗИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ – ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ КОМПАНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В РОССИИ И США»</b>	<b>11</b>
<b>31 МАЯ 2012 Г. ПРОШЛА ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ ДЛЯ СТУДЕНТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ «ОТ УЧЕБЫ – К РАБОТЕ»</b>	<b>14</b>
<b>НОВЫЕ БРОШЮРЫ СОВЕТА БИЗНЕСА ПО ВОПРОСАМ ИНВАЛИДНОСТИ</b>	<b>15</b>
<b>СОВЕТ БИЗНЕСА ПО ВОПРОСАМ ИНВАЛИДНОСТИ (СБВИ)</b>	<b>16</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рады представить вам бюллетень о деятельности Совета бизнеса по вопросам инвалидности за первое полугодие 2012 года. Это было насыщенное время, когда прошел финал конкурса «Путь к карьере», круглый стол в Общественной палате Российской Федерации, международный семинар с нашими гостями из USBLN, ярмарка вакансий для учащихся вузов и многое другое. Отдельно стоит упомянуть о новой программе компании HeadHunter, которая позволит всем заинтересованным работодателям более эффективно подбирать себе сотрудников из числа людей с инвалидностью (более подробно об этой программе в выпуске о деятельности СБВИ за I полугодие 2012 года).

Мы рады приветствовать новых участников Совета, сразу же активно включившихся в его деятельность, – компании VivaKi, СПСР-экспресс, Издательский дом Sanoma Independent Media, кадровые агентства Antal и Selectiff. Практически во всех этих компаниях уже появились сотрудники с инвалидностью. Все больше компаний

присоединяется к нашей деятельности благодаря презентациям о деятельности СБВИ на различных бизнес – мероприятиях. Отметим наиболее крупные:

- 18 апреля – презентация руководителя карьерных сервисов компании HeadHunter Марины Хадиной на 8-ой специализированной выставке по кадровому менеджменту «ПЕРСОНАЛ МОСКВА» в Экспоцентре;
- 25 апреля – выступление Директора по персоналу DPD в России Елены Арефьевой в Ассоциации Европейского Бизнеса
- 21 июня – участие в 13-ом ежегодном HR-форуме газеты «Ведомости», где на специально организованной секции по трудоустройству людей с инвалидностью выступили директор по персоналу VivaKi Наталья Исаковская, директор по персоналу DPD в России Елена Арефьева, руководитель карьерных сервисов компании HeadHunter Марина Хадинова, Директор РООИ «Перспектива» Денис Роза.

Совет стал уже узнаваемым в среде бизнеса и государственных структур, что помогает продолжать нашу миссию по развитию инклюзивного трудоустройства людей с инвалидностью.



## Изменится ли ситуация с трудоустройством людей с инвалидностью

*Эта публикация основана на статье «Неохваченный ресурс», опубликованной в газете «Ведомости» от 26.01.2012, № 13 (3027).*

Трудоустройство людей с инвалидностью на открытом рынке труда экономически более эффективно и выгодно государству, чем создание специализированных предприятий, твердят эксперты. И государственные структуры разных уровней с ними даже не спорят, а соглашаются. Но стало ли людям с инвалидностью действительно легче найти работу?

В январе на улицах Москвы появились билборды с резюме людей с инвалидностью. Это телеканал «Дождь» продолжает программу по популяризации трудоустройства людей с ограниченными возможностями «Все разные. Все равные», начатую летом прошлого года. С августа телеканал запустил ролики, рассказывающие о людях с ограниченными возможностями, которые нашли себя в жизни и живут вполне счастливо.

### Помогают понять

Весной прошлого года Минздравсоцразвития стало одним из инициаторов проведения круглого стола для работодателей на тему «Трудоустройство людей с инвалидностью», в котором приняли участие руководство «Перспективы» и представители бизнеса с опытом трудоустройства людей с инвалидностью. В 2011 году стартовала пятилетняя программа «Доступная среда», в которой, по словам Григория Лекарева, директора департамента по делам инвалидов Минздравсоцразвития, впервые отдельно прописано, что общественным организациям предоставляется поддержка не только на создание специализированных рабочих мест и обеспечение их доступности, но и на трудоустройство инвалида на свободном рынке труда.

«Отношение со стороны госструктур действительно меняется, – продолжает Новиков. – В частности, Минздравсоцразвития с 2011 года кроме финансирования создания новых рабочих мест

«Я много общаюсь с людьми с инвалидностью и знакома с их проблемами не понаслышке. Одна из самых главных – трудоустройство, – рассказывает инициатор проекта, тележурналист Евгения Воскобойникова (сама Евгения после аварии уже шесть лет передвигается на коляске). – Российский менталитет пока скорее воспринимает людей с инвалидностью как живущих на пособия и побирающихся в переходах, а не работающих и зарабатывающих своим умом и навыками. Мы хотим изменить это отношение. К тому же дать людям с инвалидностью площадку для размещения резюме».

«Наш опыт показал, что в деле трудоустройства людей с инвалидностью одной информационной поддержки не достаточно, – считает Михаил Новиков, руководитель программ по трудоустройству людей с инвалидностью РООИ «Перспектива». – Нужен серьезный процесс сопровождения такого человека на рынке труда. Консультирование работодателя, создание условий для вхождения в коллектив, куда устраивается человек».

для людей с инвалидностью начало поддерживать общественные организации, которые занимаются трудоустройством людей с инвалидностью на открытом рынке. И нам было очень приятно получить это финансирование. Это важно. Трудоустройство на открытом рынке труда на самом деле экономически более эффективно и выгодно государству, чем создание специализированных предприятий».

«Перспектива» выполняет функцию посредника между бизнесом и нуждающимися в работе людьми с инвалидностью активнее и эффективнее многих государственных служб занятости: в 2011 г. они трудоустроили на открытом рынке труда порядка 150 человек.

«Например, сегодня мы провели презентацию для ОАО «Уралсиб». С нами уже не первый год активно сотрудничают Citibank, Clifford

Chance, Coleman Services, DPD в России, Ernst & Young, КПМГ в России и СНГ, Microsoft, Naim.ru, Nike, Sodexo, авиакомпания «Трансаэро». Пусть не быстро, но число таких компаний увеличивается, – рассказывает Новиков. – Мы говорим о том, что бизнесу стоит это воспринимать

не как благотворительность, а как новые возможности на рынке труда, как возможность приобрести новых квалифицированных и преданных сотрудников. И те, кто уже взял на работу сотрудников с инвалидностью и убедился в эффективности их работы, нашу позицию разделяют».

## Медленно, но верно

«В компании «Найк» люди с инвалидностью могут участвовать в конкурсе на любую позицию, соответствующую их профессиональным навыкам и ожиданиям, на равных условиях со всеми», – рассказала Софья Чернова, менеджер по привлечению и развитию персонала «Найк». Ежегодно в их компании студенты с инвалидностью принимают участие в Центре оценки на летнюю стажировку. И бывают в числе победителей.

В компании DPD в данный момент работает четыре сотрудника с инвалидностью. Двое получили инвалидность в результате заболеваний, уже работая в компании. Еще двое были наняты через «Перспективу» на должности юристконсульта и координатора в отдел по обслуживанию клиентов. А одна финалистка ежегодного конкурса для молодых людей с инвалидностью «Путь к карьере», которую компания была готова принять на работу, после месячной стажировки отказалась от предложения.

«Трудностей с адаптацией нанятых через «Перспективу» сотрудников в коллективе не было, но изначально в компании не было понимания, зачем брать на работу людей с инвалидностью, когда кругом полно других кандидатов, – говорит Елена Арефьева, директор по персоналу DPD в России. – Мешал целый ряд стереотипов».

Но в DPD готовы были со стереотипами бороться. В холле центрального офиса компании

организовали фотовыставку «Жизнь в полном цвете», рассказывающую о личной жизни, успехах и достижениях людей с инвалидностью. А «Перспектива» провела двухдневный тренинг для руководителей и сотрудников компании, посвященный различным аспектам (в том числе и законодательным) трудоустройства людей с инвалидностью. Сотрудники компании посетили кинофестиваль «Кино без барьеров», на котором демонстрировались фильмы, снятые людьми с инвалидностью и рассказывающие о них.

«Так шаг за шагом мы готовили сотрудников к тому, что рядом с ними будут работать люди, немного отличающиеся от них самих: не лучше и не хуже, просто такие же сотрудники компании, как и все остальные, – подчеркивает Арефьева. – На данный момент Дима и Таня (у обоих ДЦП) работают в компании около двух лет. И если спросить про их инвалидность у коллег, многие даже не поймут, о чем идет речь. Дима работает в чисто женском коллективе и пользуется большой популярностью у девушек! Татьяна в прошлом году была переведена с должности помощника юриста на должность юристконсульта. Я помню, как вначале Таня приходила к нам на этаж (офис юридического департамента находится этажом ниже). Она ни на кого не смотрела, ни с кем не разговаривала, старалась побыстрее закончить дела и вернуться к себе «домой». И как она расцвела через полгода – улыбчивая, разговорчивая, со всеми общается».

## Не просто миссия

«Трудоустройство людей с инвалидностью – для нас это одновременно и социальная миссия компании, и эффективное привлечение и использование трудовых ресурсов, – говорит Арефьева. – Эти кандидаты – дополнительный,

еще не охваченный рекрутерами ресурс на рынке труда, обладающий достаточной квалификацией и профессионализмом, чтобы на конкурентной основе участвовать в конкурсах на вакантные места».



«Ситуация будет меняться, – убеждена Воскобойникова. – Когда один сидит дома на пособия в 8000 рублей и видит, что такой же человек на коляске каждый день ходит на работу, зарабатывает на порядок больше и морально

удовлетворен, появляется мотивация изменить свою жизнь. Проблема не в том, что такие люди не хотят работать, они боятся, что их не поймут, не примут в коллективе, что им будет сложно до работы добираться».

ВЕДОМОСТИ - Изменится ли ситуация с трудоустройством инвалидов

Главное Бюджет Наука Финансы Спорт Технологии Карьера Недвижимость Авто Стиль жизни Газета

**КАПИТАНЫ БИЗНЕСА**  
Иллюстрация: ПАВЛУША ГАГАРИНА / ИЛЛЮСТРАЦИИ

**ВЕДОМОСТИ**  
КАРЬЕРА

АНАЛИТИКА: ИВАНОВЫ  
Банки, фондовый рынок, корпоративные финансы, страхование

ВЫ СРЕДНИЙ КЛАСС?  
Тест: Хотите ли выжить в России с средним доходом? Проверьте себя

РЕКЛАМА: НЕДЕВКИМОВ  
Выбор лучшего объекта в центре Москвы

Главное Бюджет Наука Финансы Спорт Технологии Карьера Недвижимость Авто Стиль жизни Газета

Специальная подборка: Статьи и публикации Видеоролики МБА в Бизнесе Промышленность Поиск по сайту

До 16 сентября пакет «Профессионал» (газета + онлайн) – 9240 руб. **4650 руб.\*** за 12 месяцев

Изменится ли ситуация с трудоустройством инвалидов

Трудоустройство инвалидов на открытом рынке труда экономически более эффективно и выгодно государству, чем создание специальных рабочих мест, следует из результатов исследования, проведенного экспертами «Дождя». И государственные структуры равно уязвимы к нападкам несправедливых работодателей. Но стало ли людям с ограниченными возможностями легче найти работу?

Светлана Александрова  
26.01.2012, 08:01

В центре на улицах Москвы появились выходы с резной фигуркой инвалида. Это телеканал «Дождь» продолжает программу по популяризации трудоустройства людей с ограниченными возможностями.

«Все равны. Все равны», – начитую летом прошлого года. С августа телеканал запустил ролик, рассказывающий о людях с ограниченными возможностями, которые нашли себе в жизни и даже ищут вполне достойную работу».

«Я много общаюсь с людьми с инвалидностью и знаю о их проблемах не понаслышке. Одна из самых главных – трудоустройство, – рассказывает инициатор проекта, тележурналист **Екатерина Воскобойникова** (уже шесть лет работает в коллесе после аварии). – Российский менталитет пока скорее воспринимает людей с инвалидностью как инвалидов не по способу и лоббирующих в переделах, а не работающих и зарабатывающих своим умом и навыками. Мы хотим изменить это отношение. К тому же дать людям с инвалидностью площадку для размещения резюме».

Лучшее видео

«Для человека с 1-й группой лучше не становится. Немногие работодатели хотят брать на себя лишние обязательства», – считает **Олег Галунов**, размещавший резюме на сайте телеканала «Дождь», найти работу он не может давно.

«Пока места с работой не становится», – соглашается **Марина Галасюк**, старший специалист в ИБ «Финансовый альянс». Устроиться в банк она смогла, выйдя в финал конкурса для студентов с инвалидностью «Путь к карьере», который с 2009 г. проводится Региональной общественной организацией инвалидов (РООИ).

«Перспектива» при поддержке Совета бизнеса по вопросам инвалидности. «До этого мне удавалось найти только временную работу на дому. Большинство работодателей, наверное, и не подозревают, что у человека с ограниченными возможностями есть

В РУБРИКЕ «КАРЬЕРА»

Телеканал «Дождь» запустил ролик о трудоустройстве инвалидов. Как выжить в России с средним доходом? Проверьте себя

Самые высокие зарплаты работников отрасли в России: генеральный директор в Лысьвом (124 010 руб.)

В прошлом году у 10,1 млн россиян доходы оказались ниже прожиточного минимума

«Карьера» делится новостями и экспертами МГУ

Эта публикация основана на статье «Независимый ресурс из газеты «Ведомости» от 26.01.2012, 08:11:02:02.

ВЫБОР РЕДАКТОРА

«Материальный аспект успеха российской Трудовой элиты»

Центр программы МБА Российского государственного гуманитарного университета (РГГУ)

Программы МБА:

- Управление в сфере инновационных отраслей
- Управление персоналом
- Арт-менеджмент

БАЛАНСЫ МЕСЯЦА

1. General Manager St. Petersburg (Profitable, Mining)
2. Executive Director
3. Sales Director

http://www.vedomosti.ru/finance/news/1485355/financhnyy\_rezume[10.09.2012 23:12:09]

## Один день в Citigroup

2012 года команда по трудоустройству людей с инвалидностью РООИ «Перспектива» в рамках повышения своего профессионального уровня получила возможность стажировки в центре оценки кандидатов компании Citigroup Россия. Об этом и будет наш рассказ.

Один день может не решить ничего, а может и изменить многое. Для сотрудников «Перспективы» этот день не прошел даром. Каждый вы-

нес для себя частицу опыта и поднялся на ступеньку по лестнице профессионализма.

Расписание дня было грамотно продумано. Первым этапом стала встреча ассессоров для обсуждения плана на день и решения организационных вопросов. Менеджеры по персоналу коротко рассказали, о чем будет идти речь с помощью емкой, но не перегруженной презентации. Десятиминутный перерыв позволил

познакомиться с представителями разных отделов. Они пришли на ассесмент-центр (именно так назвался данный отбор), чтобы подобрать себе стажеров. Впереди были 3 группы кандидатов и длинный день.

Центральной частью данного исследования кандидатов, несомненно, была деловая финансовая игра. Каждый участник на время становился частью команды из шести человек, которая должна была решить насущную финансовую проблему. Первые 15 минут отводились на ознакомление, а остальные 40 – на обсуждение, принятие решения и презентацию. Важным правилом для ассесоров было невмешательство в ход игры. Наблюдатели только исследовали и записывали реплики участников. Их задача состояла в оценке каждого человека по «компетенциям»: коммуникация, аналитика, способность работать в команде, способность принимать решения и адаптироваться.

Владимир Денисов из РООИ «Перспектива» рассказывает об этом так: «Нам было предложено наравне с сотрудниками Citi оценивать кандидатов по пятибальной системе, которая имела свои особенности. В начале работы возникали определенные вопросы по работе с таблицей и системе оценок кандидатов, но в этом быстро удалось разобраться, наш куратор, Марина Гуреева сидела рядом с нами и любезно отвечала на все наши вопросы».

Вопросы возникали не случайно. Так как все материалы компании Citi написаны на английском, то не имея хорошего уровня знаний языка и словарного запаса можно было столкнуться с трудностями. Впрочем, к середине дня многие из нас были уже «в теме». Все участники деловой игры также были должны прочитать свой «кейс» на английском, а потом уже на родном русском языке поведать остальным участникам о своей программе из «кейса» и предложить варианты решения. Таким образом, между делом можно было проверить скорость перевода и чтения на иностранном языке. (Устный уровень английского проверялся предварительно на этапе телефонного интервью). Ребята могли анализировать, доказывать, обсуждать, спорить или презентовать, но как только истекали сорок минут, и секундомер давал сигнал, игра окан-

чивалась. Успели справиться – замечательно, не успели – значит, пора обратить внимание на свой тайм-менеджмент.

Затем пришло время работы ассесоров. Участники вышли из переговорной, где проводилась деловая игра, и началось обсуждение. Каждый ассесор рассказывал о своем испытуемом, стараясь приводить в первую очередь аргументы и примеры из услышанного или увиденного в ходе деловой игры. Талыкова Анна, специалист по трудоустройству РООИ «Перспектива» вспоминает, что «было приятно иметь возможность высказаться в отношении увиденных ребят, причем любое мнение внимательно выслушивалось и не подвергалось критике».

Впрочем, совсем без эмоциональной составляющей не обошлось. Были люди, которые запомнились всем, но, как правильно заметила специалист по индивидуальному сопровождению Евгения Маслова, «не всех очень ярких людей рассматривали как потенциальных стажеров, возможно, у компании есть какой-то свой профиль идеального сотрудника, и не все под него подходят, а именно такой способ оценки по параметрам позволяет оценить каждого более объективно».

На основе результатов данного обсуждения вырисовывалась ясная картина, и было понятно, кого целесообразнее пригласить на следующий этап – собеседование.

Данный этап казался более простым после такой насыщенной деловой игры, но иногда люди, в которых первоначально сомневались, именно на собеседовании показывали себя как профессионалы и потенциально интересные сотрудники. Всех заранее предупредили, что вопросы должны быть не общими или предполагающими очевидный ответ, а более конкретными, отсылающими к прошлому опыту. Светлана Мязина, специалист из РООИ «Перспектива», анализируя этот день, подчеркивает, что лично для нее именно участие в интервью принесло большую пользу, ведь она каждый день общается с соискателями.

В течение дня сценарий повторялся три раза, за это время все увидели совершенно разных со-



искателей с разными интересами, мотивацией, уровнем профессионализма, но только в конце дня проводилось окончательное обсуждение, когда уже было ясно, из кого можно выбирать. Участие в этом итоговом обсуждении стало очень важным опытом. Общение с представителями крупного бизнеса в процессе совместной работы и участие в данном мероприятии, несомненно, принесло нашей команде понимание, как быть на месте работодателя.

«Для нас стало понятно, людей с каким мышлением и позициями охотнее берут в крупные компании. Ясно, чего больше хочет бизнес от соискателей,» – отмечает Ольга Скубилина-Бурцева. Также она уверена, что «теперь стали понятны и осознаны критерии Assessment, необходимые компетенции и сам мощный и про-

думаный инструментарий, которым пользуется HR-отдел».

Некоторые претенденты в стажеры очень запомнились, и даже порой ловишь себя на мысли, что гадаешь о том, что сейчас с этим кандидатом, как дальше сложится его судьба. Сможет ли девушка из глубинки сделать головокружительную карьеру, и уживется ли в коллективе этот умный и требовательный молодой человек?

Изменит ли этот день их жизнь? Этот последний вопрос, скорее всего, будет положительным. Каждый из участников этого процесса коснулся иного мира: кто-то – мира работодателей, кто-то познакомился с блестящими и талантливыми студентами, кто-то увидел впервые настоящую работу профессионалов.

## 23 апреля 2012 года состоялся финал конкурса для молодых специалистов с инвалидностью «Путь к карьере»

23 апреля 2012 года в тренинг-центре московского офиса компании КПМГ состоялся финал конкурса для молодых специалистов с инвалидностью «Путь к карьере», проводимый уже в пятый раз Советом бизнеса по вопросам инвалидности совместно с РООИ «Перспектива». Генеральным партнером мероприятия выступила компания HeadHunter, а основным организатором уже не первый год является компания КПМГ.

Конкурс – это уникальная возможность для молодых специалистов без опыта работы и выпускников вузов, имеющих инвалидность, продемонстрировать представителям бизнеса свои профессиональные и личные качества, а также заинтересовать в своей кандидатуре. В свою очередь и миру бизнеса конкурс позволяет продемонстрировать, что на рынке труда существуют неохваченные ресурсы – молодые специалисты с инвалидностью, профессионально подготовленные в различных областях. Цель конкурса – предоставить реальные возможности для трудоустройства молодым специалистам с инвалидностью.

В этом году из 50 претендентов, приславших заявки на участие в конкурсе, были отобраны 18 человек для подготовки к финалу. Непосредственно в финал вышли 15 конкурсантов, которые в течение 2-х месяцев проходили тренинги и мастер-классы по подготовке к различным этапам поиска работы: составлению резюме, прохождению интервью, самопрезентации, деловым играм и многим другим. Если на первых конкурсах все тренинги по подготовке участников к финалу проводили специалисты отдела трудоустройства РООИ «Перспектива», то затем с каждым годом активность компаний в процессе подготовки финалистов становится все выше. Так в этом году тренинги провели такие компании как HeadHunter, «Найк», КПМГ, кадровые агентства Selectif и Antal.

С каждым годом меняется формат конкурса, поскольку рынок становится более требовательным к специалистам и их профессиональной подготовке. Поэтому и отбор конкурсантов становятся все более жестким, а подготовка участников – более тщательной и профессиональной. Новшеством конкурса 2012 стали видеоматериалы с интервью участников, которые могут быть



предоставлены компаниям, проявившим интерес к понравившимся конкурсантам.

В рамках финала участники смогли пройти интервью с представителями компаний, выступить с индивидуальными презентациями, где им предстояло раскрыть как свои профессиональные, так и личные качества, а также проявить себя на этапе деловой игры «Миллионер», в которой компании оценивали такие качества конкурсантов как лидерство, умение работать в команде, инициативность. Участникам в рамках игры необходимо было предложить наиболее интересный проект по вложению 1 000 000 долларов, что также оценивали представители СБВИ.

Победителем конкурса и обладателем главного приза – iPad – в этом году стал Алексей Кулаков – выпускник МГТУ им. Баумана, инженер-проектировщик систем электроснабжения, имеющий инвалидность по слуху. Все участники получили ценные призы (сертификаты на обучение английскому языку, на прохождение сертификационного экзамена по MS Office, сертификат на курс MBA на английском языке, наборы элит-



ной косметики и т.п.), а также получили различные предложения от компаний – трудоустройство, программы летних стажировок, Shadowing и др.

**Марина Краузе, управляющий директор агентства Zenith (группа VivaKi Russia), член жюри конкурса «Путь к карьере – 2012»**

«В силу профессиональной направленности я принимала участие во многих конкурсах и презентациях, но то, как был организован и прошел конкурс «Путь к карьере», превзошло все мои смелые ожидания. Больше всего меня поразила жизнерадостность и энергия конкурсантов, их желание получить работу и стопроцентная готовность трудиться и творить. Я давно не видела такого количества открытых и вовлеченных людей в рамках одного мероприятия! Хочу сказать огромное спасибо организаторам за предоставленную возможность участия в жюри этого конкурса – по-настоящему творческого, интересного и полезного, как для работодателей, так и для соискателей. Мы взяли на стажировку двух конкурсантов этого года, и они проявили себя как целеустремленные люди, стремящиеся овладеть новыми знаниями и навыками в области рекламы и медиа».

## Истории участников конкурса

**Карбовская Татьяна, инвалидность по слуху, работает ассистентом HR-отдела в компании «СПСР – ЭКСПРЕСС».**



В 2011 году Татьяна окончила Московский педагогический государственный университет и получила диплом специального педагога. После окончания университета она решила, что ей интересно развиваться в сфере подбора персонала, и начала искать работу, но не смогла найти желаемую вакансию. Узнав о конкурсе для молодых людей с инвалидностью «Путь к карьере» она решила попробовать свои силы на нем. За время подготовки к финалу конкурса Татьяна проявила себя как творческий и энергичный человек. Конкурс научил ее грамотно презентовать себя работодателю. На финале, во время деловой игры и собеседования, она проявила себя как профессионал и была отмечена несколькими компаниями, представлявшими жюри. Ей в тот же день сделали предложение о работе и пригласили на собеседование в компанию «СПСР-экспресс». Татьяна успешно прошла собеседование, и ее пригласили на работу



В 2011 году Станислав окончил Московский городской педагогический университет по специальности «Социология». Во время учебы и после окончания вуза он проходил стажировки в нескольких исследовательских компаниях, где не только смог применить полученные в университете знания, но и получить новые. Узнав о конкурсе «Путь к карьере», Станислав решил попробовать свои силы. Выполняя задания конкурса, он проявил отличные аналитические способности и умение работать в команде, за что был отмечен специальным призом от компании КПМГ – сертификатом на прохождение онлайн-обучения по программе MBA, а также получил приглашение на стажировку. Станислав работает в Группе по связям с общественностью КПМГ, помогает выпускать ежедневную электронную газету для сотрудников

в кадровый отдел. Теперь она ассистент отдела HR, параллельно она обучается в магистратуре, учит английский язык и верит, что сможет стать хорошим профессионалом в своем деле.

**Кулакова Елена, менеджер по подбору персонала:** «В этом году наша компания начала сотрудничать с «Перспективой». Мы стали рассматривать для себя возможность приема на работу людей с инвалидностью. Первым таким сотрудником у нас в компании стала Карбовская Татьяна. Она влилась в коллектив нашего департамента, да и всей компании, достаточно быстро и легко. Татьяна отличается позитивным настроением, трудолюбием и стремлением выполнять свою работу максимально быстро и качественно. Мы благодарны Татьяне за то, что она обратила внимание на нашу вакансию, и желаем ей успехов в дальнейшей деятельности».

**Станислав Хованов, детский церебральный паралич, стажер Группы по связям с общественностью, Отдел развития бизнеса, КПМГ в России и СНГ.**

компании, а также выполняет другие поручения коллег по Группе.

**Федина Евгения, специалист Группы по связям с общественностью, Отдел развития бизнеса, КПМГ в России и СНГ:** «Слава пришел в Группу по связям с общественностью КПМГ в России и СНГ летом 2012 года. Он удивительно быстро и легко вписался в команду, став важным участником рабочего процесса. Поначалу Славе было очень непросто, ведь у него не было не только специальных знаний для работы в сфере внешних и внутренних коммуникаций, но и понимания, как все устроено в больших компаниях, таких как КПМГ. С тех пор прошло уже три месяца, и за это время Слава заметно вырос в профессиональном плане. Уверена, это только первые, но очень важные шаги к большим успехам в будущем».

## Круглый стол на телеканале «Дождь»

«Инвалидность исключена из бизнес-плана?» – такая тема обсуждалась 23 мая на круглом столе в прямом эфире телеканала «Дождь». Российские компании крайне неохотно берут на работу людей с инвалидностью. Что это – дефицит благородства или отсутствие экономических стимулов?

Обсуждение организовано сотрудниками отдела трудоустройства РООИ «Перспектива» и Советом бизнеса по вопросам инвалидности. Гостями студии стали:



- **Марк Donovan**, вице-президент фонда Marriott;
- **Лори Голден**, руководитель по обеспечению доступности рабочих мест и адаптации сотрудников компании Ernst & Young;
- **Михаил Новиков**, руководитель отдела по трудоустройству Региональной общественной организации инвалидов «Перспектива»;
- **Дарья Соловьева**, директор по персоналу КПМГ;
- **Елена Арефьева**, директор по персоналу DPD в России;
- **Марина Хадина**, руководитель карьерных сервисов компании HeadHunter.

На круглом столе было высказано много интересных и достаточно новых для России мнений и идей. Запись можно посмотреть на сайте телеканала «Дождь».

[www.http://tvrain.ru/articles/invalidnost\\_isklyuchena\\_iz\\_biznes\\_plana-266700/](http://tvrain.ru/articles/invalidnost_isklyuchena_iz_biznes_plana-266700/)



## Трудоустройство людей с инвалидностью могло бы приносить в бюджет до 530 млн. рублей

Что мотивирует бизнес принимать на работу сотрудников с инвалидностью? С какими трудностями при этом сталкиваются работодатели и наемные работники? Об этом шла речь

на круглом столе «Создание условий для мотивации бизнес-структур к трудоустройству людей с инвалидностью». Он состоялся по инициативе Комиссии Общественной палаты РФ



по социальной политике, трудовым отношениям и качеству жизни граждан и при поддержке Региональной общественной организации инвалидов «Перспектива» и Совета бизнеса по вопросам инвалидности.

Участники круглого стола предлагают не столько создавать специальные рабочие места для людей с инвалидностью, сколько делать имеющиеся вакансии доступными для них. Не так давно правительство Москвы потратило около 2 млрд. рублей на создание специальных рабочих мест. Но организованный таким образом колл-центр оказался не успешным. «Создание рабочих мест – проект искусственный, а значит, эти рабочие места лишние, – полагает руководитель программ по трудоустройству людей с инвалидностью РООИ «Перспектива» **Михаил Новиков**. – Нужно говорить о заполнении людьми с инвалидностью уже существующих рабочих мест – их тысячи!»

«Предрассудки в отношении сотрудников с инвалидностью все еще распространены в обществе и в том числе среди работодателей. Согласно социологическим опросам, работодатели считают, что люди с инвалидностью не имеют квалификации, их невозможно уволить, у них нет мотивации к труду, они часто болеют, оборудование рабочего места требует больших денег. Из-за этого работодатели боятся работать с ними», – отмечает руководитель карьерных сервисов компании HeadHunter **Марина Хадина**.

Между тем оборудование рабочего места для людей с инвалидностью не обязательно требует больших затрат. Опыт «Перспективы», устраивающей сотрудников с инвалидностью на работу по инклюзивному принципу, подтверждает: часто достаточно организационных мер, чтобы такие сотрудники могли полноценно работать в компании. То есть дело не в затратах на адаптацию рабочих мест. Остро не хватает квалифицированных

посредников, которые умеют работать с людьми с инвалидностью. И, наконец, среди людей с инвалидностью пока мало квалифицированных специалистов, поэтому чрезвычайно актуален вопрос создания системы подготовки кадров. В итоге даже в компаниях, где люди с инвалидностью все-таки работают, их доля в штате пока низка. «Процент сотрудников с инвалидностью у нас пока небольшой, но мы не стремимся заполнить максимальное число вакансий, так как заинтересованы, чтобы сотрудник соответствовал той роли, на которую он приглашен, и смог полностью раскрыть в ней свой потенциал» – сообщила координатор отдела по работе с персоналом ЗАО КПМГ **Валерия Чернова**.

В Великобритании трудоустроено 40% людей с инвалидностью, в США – 24%. В РФ точной статистики на этот счет нет (от 3,4 до 6,8%). Сегодня в России в работе нуждаются около 6 млн. людей с инвалидностью. Государству выгодно, чтобы они были трудоустроены и перешли из разряда иждивенцев в разряд налогоплательщиков, подчеркивает генеральный директор Центра социального проектирования РАЕН, помощник депутата Госдумы РФ Михаила Терентьева, **Сергей Кавокин**. По его мнению, трудоустройство людей с инвалидностью могло бы ежегодно приносить в бюджет в виде налогов до 530 млн. рублей.

Руководитель по обеспечению доступности рабочих мест и адаптации сотрудников компании Ernst&Young **Лори Голден** рассказала об американском опыте решения проблемы трудоустройства людей с инвалидностью. В США начали с физической доступности рабочих мест и образовательных учреждений. Как человек с инвалидностью будет добираться на работу, к месту учебы? Появился закон, который предписывает, что все помещения должны быть архитектурно доступны. Параллельно вводилась система инклюзивного образования, чтобы ребенок с инвалидностью мог учиться рядом с другими детьми, получить такое же образование и выйти на рынок труда. На все это понадобилось 30-40 лет. И сегодня, когда такой человек устраивается на работу, работодателя интересуют в первую очередь его профессиональные качества, а не наличие инвалидности.

По итогам круглого стола его организаторы обещали разработать рекомендации и разослать их в органы федеральной власти.

## Прием у посла США



фото Кристины Богачевой

дого участника приема, коих набралось более 200 человек.

На приеме выступили Михаил Терентьев, депутат Государственной Думы РФ, Денис Роза, директор РООИ «Перспектива», Марк Donovan, вице-президент фонда Мариотт, Матали Галеота, менеджер программ компании «Старбакс» (Starbucks), Лори Голден, руководитель по обеспечению доступности рабочих мест и адаптации сотрудников компании Ernst&Young. Выступающие отметили, что для общества в целом важно развивать направление трудоустройства людей с инвалидностью. Во время приема представители бизнеса (в основном это были участники Совета бизнеса по вопросам инвалидности), трудоустроенные молодые люди с инвалидностью и сотрудники РООИ «Перспектива» смогли пообщаться друг с другом и с другими гостями приема, поделиться опытом в сфере трудоустройства людей с инвалидностью.

Прием в резиденции посла Соединенных Штатов Америки в Москве в Spaso House состоялся накануне первого и уникального для России международного семинара «Инклюзивное трудоустройство людей с инвалидностью – практический опыт компаний, работающих в США и России». Прием открыл посол США Майкл Макфол. Вместе с супругой он лично приветствовал каж-

## Международный семинар «Инклюзивное трудоустройство людей с инвалидностью – практический опыт компаний, работающих в России и США»





25 мая в отеле Марриотт Кортъярд Сити Центр состоялся первый в России международный семинар на тему «Инклюзивное трудоустройство людей с инвалидностью – практический опыт компаний, работающих в России и США». Организаторами выступили Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива», Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ) и Американская сеть лидеров бизнеса - The US Business Leadership Network (USBLN). Тема семинара оказалась весьма востребована – в нем приняло участие более 80 человек, большинство из которых представляли российские компании. Организаторы отмечают, что это один из первых и важных шагов на пути создания необходимых условий для формирования постоянной практики трудоустройства людей с инвалидностью в России.

Участники семинара познакомились с успешными примерами трудоустройства людей с инвалидностью в США, а также с опытом различных компаний по созданию условий для развития этого направления.



**Марк Донован, вице-президент фонда Мариотт,**

раскрыл основные принципы, на которых основана программа по трудоустройству молодых людей с инвалидностью, созданная семьей Мариотт 22 года назад. За это

время через фонд прошло порядка 19 тыс. людей с инвалидностью, из которых около 80% нашли работу. В первую очередь, программа отвечает интересам работодателей, приоритетом являются потребности бизнеса. То есть эта программа ста-

новится выгодной для представителей бизнеса. Во-вторых, при трудоустройстве молодых людей необходимо концентрироваться на навыках и способностях человека, а не на наличии у него инвалидности. «При таком подходе мы не только изменяем жизнь людей с инвалидностью к лучшему, но и помогаем развитию бизнеса, обеспечивая его ценными сотрудниками. Мои основные принципы не вполне соответствуют традиционным представлениям по этому поводу, но я специально провоцирую аудиторию посмотреть на это под иным углом зрения, изменить отношение к людям с инвалидностью», – комментирует Марк Донован свое выступление.



**Лори Голден, руководитель по обеспечению доступности рабочих мест и адаптации сотрудников компании Ernst&Young,**

представила презентацию «Создание корпоративной культуры по вовлечению и поддержке сотруд-

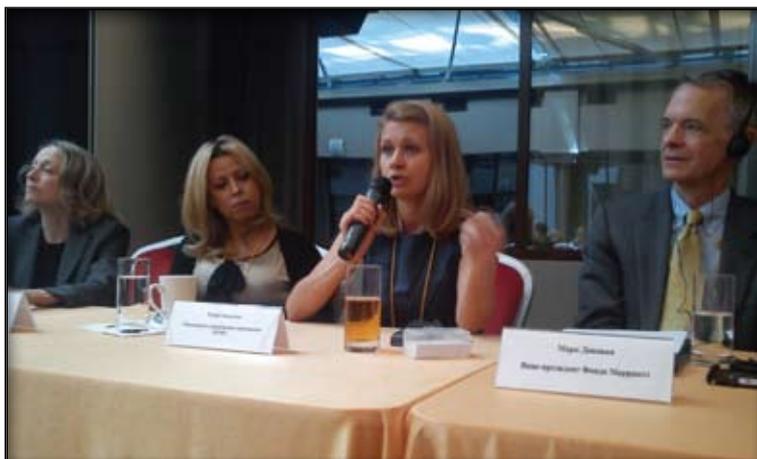
ников с инвалидностью». Она отметила, что при приеме на работу сотрудников с инвалидностью следует обращать внимание на их возможности, предоставлять им полную информацию о корпоративной культуре, планировать их карьерный рост. Компания развивает внутренние информационные сети, посвященные вопросам инвалидности, кропотливо работает над адаптацией рабочего места и рабочего процесса так, чтобы люди с инвалидностью легко могли его освоить. Такие направления, как включение людей с инвалидностью и развитие культуры инклюзии, помогают росту компании.



**Матали Галеота, менеджер программ компании «Старбакс» (Starbucks) по доступности и разнообразию,**

на примере своей компании рассказала, «как стать дружественным к людям с инвалидностью».

Стратегия компании заключается в том, чтобы стать доступной для всех, концентрируясь на человеке, а не на наличии или



отсутствии у него инвалидности. Создание доступных помещений и универсального дизайна, доступного сайта, использование шрифта Брайля в меню, мероприятия по поддержке и адаптации сотрудников позволяют в полной мере реализовывать эту стратегию.

**Семинар продолжился презентацией Совета бизнеса по вопросам инвалидности.** Менеджер по управлению персоналом компании КПМГ Еле-



на Тимакова, руководитель карьерных сервисов Группы компаний HeadHunter Марина Хадина, директор по персоналу DPD в России Елена Арефьева, менеджер по персоналу VivaKi Татьяна Лютова рассказали о ситуации с трудоустройством людей с инвалидностью в России, а также о собственном опыте в этой области.

**Отзывы участников семинара** подтвердили, что все затронутые вопросы актуальны для России. Светлана Даниленко, компания «Леруа Мерлен»: «Я первый раз на семинаре такого высокого уровня, связанного с вопросами трудоустройства людей с инвалидностью. Здесь представлен очень полезный опыт зарубежных компаний. Мне непонятно, почему в России это не развито в той же степени, как за рубежом. Необходимо, чтобы представители таких организаций, как «Перспектива», грамотно доносили информацию о трудоустройстве людей с ограниченными возможностями до бизнеса».

**Ирина Николаевна Гаврилова,**  
**НП «Социальные гарантии»:**

«Это полезная информация для нашей компании, поскольку мы хотим принимать на работу людей с инвалидностью. У нас страховая бизнес, и сотрудникам вовсе не обязательно работать в офисе. Люди с ограниченными возможностями могли бы вести сопровождение договоров на дому, работать в качестве операторов, отвечать на звонки. С другой стороны, нам важно научиться консультировать клиентов по вопросам инвалидности, адаптировать для клиентов с инвалидностью наши услуги».

**Елена Сидоренко, исполнительный директор**  
**компании «Staffwell»:**

«Мы узнали о многих вещах, о которых даже не задумывались, когда хотели начать практику трудоустройства людей с ограниченными возможностями. Сейчас наш бизнес находится на том этапе, когда важно думать не только о своих потребностях, но и помогать другим людям реализовывать себя».

## 31 мая 2012 г. прошла ярмарка вакансий для студентов с инвалидностью «От учебы – к работе»



вузов (МГППУ, МГТУ им. Баумана, МГГЭИ, МПГУ, и др.) Участники ярмарки получили уникальную возможность напрямую пообщаться и получить ответы на волнующие их вопросы от представителей таких компаний как КПМГ, Microsoft, Marks&Spenser, DPD, Sanoma Independent Media, HeadHunter и другие. Все компании-участники представили на ярмарке свои презентации и рассказали о программах для студентов, а также поделились информацией о том, как построить карьеру в их компаниях молодым специалистам.

31 мая 2012 г. в рамках программы для студентов и выпускников вузов «Переход от учебы к работе» совместно с Советом бизнеса по вопросам инвалидности, Региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» и Московским городским психолого-педагогическим университетом была проведена студенческая ярмарка вакансий и карьерного развития «От учебы – к работе».

Основной целью данного мероприятия стало повышение информированности молодых специалистов с инвалидностью, стоящих на пороге трудоустройства, о современном рынке труда, возможностях студентов и выпускников в области построения карьеры в крупных российских и международных компаниях, существующих программах, направленных на содействие в трудоустройстве, и многое другое.

В ярмарке приняли участие более 80 студентов с инвалидностью из различных московских

В заключение ребята смогли поучаствовать в мастер-классах от компаний HeadHunter и SHL, темы которых касались ситуации на современном рынке труда для различных специалистов, возможностей трудоустройства и карьерного развития, секретов успешного резюме, а также успешного прохождения интервью и различных видов оценки при приеме на работу.





Вот как оценила данное мероприятие специалист по управлению персоналом компании КПМГ Валерия Чернова: «На мой взгляд, это очень важное мероприятие, которое должно проводиться для студентов и выпускников ВУЗов с инвалидностью на ежегодной основе. Ребята зачастую обладают скромной

информацией о компаниях, действующих на рынке, о возможностях, которые они могут получить, устроившись на достойную работу в ведущие российские или международные организации. Также подобные мероприятия позволяют работодателям познакомиться с ребятами – потенциальными сотрудниками. Надеюсь, КПМГ и в дальнейшем будет участвовать в таких ярмарках».

## Новые брошюры Совета бизнеса по вопросам инвалидности

Выпущено новое, второе, издание брошюры «Мифы при трудоустройстве людей с инвалидностью». В брошюре рассматриваются и развенчиваются основные стереотипы в юридической, организационной и этических сферах, на основании которых работодатели обычно не хотят брать на работу сотрудников с инвалидностью. Также в брошюре представлены истории успеха трудоустроенных людей с инвалидностью. Дизайн-макет брошюры был подготовлен специалистами компании КПМГ, тираж выпущен на средства компании DPD в России.

Выпущена брошюра «Что дает членство в СБВИ», в которой представители бизнеса рассказывают о своем опыте и полученных преимуществах от трудоустройства людей с инвалидностью и участия в Совете бизнеса по вопросам инвалидности. В брошюре представлены новые истории успеха людей с инвалидностью, которые работают в компаниях, являющихся членами Совета, и мнения о них как работниках со стороны их руководителей. Тираж брошюры выпущен компанией Coleman Services.



# Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ)

## I. Видение:

СБВИ – совет, поднимающий и решающий вопросы инвалидности в плоскости бизнес-сообщества.

1. В Совет входят организации, которые инициируют интеграцию людей с инвалидностью (сотрудников, партнеров, клиентов и пр.) в деятельность организаций.

2. Имя Совета ассоциируется с его деятельностью, и при смежной мысли о вопросах инвалидности все коммерческие организации и отдельные предприниматели знают о Совете и обращаются в Совет с возникающими вопросами.

3. РООИ «Перспектива», будучи безусловным экспертом в области социальных вопросов инвалидов, выступает равным партнером СБВИ, предоставляя всевозможную поддержку при взаимодействии с людьми с инвалидностью.

4. В Совет входят организации на условиях членства, на добровольной и бесплатной основе.

5. Совет открыт к новому членству любых заинтересованных организаций.

## II. Ценности:

Ключевыми ценностями членов Совета являются:

1. Ответственность и добровольная инициатива.

2. Открытость и честность.

3. Взаимоуважение и возможность участвовать в любой социальной активности.

## III. Цели:

Совет работает в следующих направлениях:

1. Сотрудники:

Осведомление – освещение проблемы инвалидности в целом для широкой аудитории сотрудников, затрагивающее темы интеграции людей с инвалидностью в рабочую среду.

Трудоустройство – содействие при трудоустройстве людей с инвалидностью, организация стажировок и мероприятий, имеющих отношение к трудовой деятельности.

Адаптация – поддержка людей с инвалидностью в адаптации на рабочем месте, во взаимодействии с коллективом и руководством.

2. Клиенты:

Доступность – сделать услуги и продукты компаний более доступными для людей с инвалидностью.

3. Партнерские организации:

Включение вопросов инвалидности в отношениях с утвержденными поставщиками и партнерскими организациями каждой компании, являющейся членом Совета, в качестве важного фактора.