



ОПЫТ РАЗРАБОТКИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

ОРСАГ Юлия Витальевна, *начальник отдела качества образования Вологодского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», кандидат педагогических наук*

ПАНШИНА Ольга Николаевна, *директор БУ ВО «Великоустюгский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»*

В статье представлено примерное содержание специализированной адаптационной дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности», обоснована целесообразность изучения курса как для успешного прохождения практики студентов с ограниченными возможностями здоровья, так и для их безболезненного включения в профессиональную деятельность по окончании вуза.

Ключевые слова: *лица с ограниченными возможностями здоровья, специализированная адаптационная дисциплина, формирование профессиональных компетенций.*

Современная государственная политика в сфере поддержки лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов направлена на создание условий для получения ими образования, в том числе профессионального, с учётом индивидуальных психофизиологических потребностей каждого обучающегося.

Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, указывают



на необходимость обеспечения обучающимся этой категории возможности освоения специализированных адаптационных дисциплин по выбору. Введение специализированных адаптационных дисциплин предназначено для дополнительной индивидуальной коррекции нарушений учебных и коммуникативных умений, профессиональной и социальной адаптации на этапе высшего образования [2].

Набор таких дисциплин образовательная организация определяет самостоятельно, исходя из индивидуальных потребностей обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья. Это могут быть дисциплины социально-гуманитарного назначения, профессионализирующего профиля, а также направленные на коррекцию коммуникативной сферы.

Вологодским филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в вариативную часть образовательной программы высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» введена специализированная адаптационная дисциплина по выбору «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности».

Разработка и введение дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» в учебный план образова-

тельной программы обусловлена весьма невысокой численностью трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья после окончания образовательных организаций и трудностями их адаптации в новых жизненных условиях. Как свидетельствует статистика, только около 50% от общей численности выпускников из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья трудоустраиваются [3].

Прохождение этапа адаптации на новом рабочем месте является непростым периодом для любого работника, а для человека с инвалидностью это может быть связано со значительно большим количеством проблем как внутриличностного, так и внешнего характера, обусловленных особенностями определённых нозологий.

Основными проблемами трудовой адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья являются:

- отсутствие беспрепятственного доступа к рабочему месту и соответствующего оборудования;
- сохранение среди работодателей множества стереотипов по отношению к инвалидам и несформированность в полной мере толерантного отношения окружающих к работникам с инвалидностью и ограничениями в состоянии здоровья;
- заниженная самооценка и недостаточный уровень социальной компетентности лиц с ограниченными возможностями здоровья.



Представленные проблемы обуславливают осуществление управления трудовой адаптацией лиц с ограниченными возможностями здоровья через создание условий для повышения уровня их социальной компетентности и оказание психоземциональной поддержки адаптируемому.

Успешная адаптация в новых условиях позволит человеку с ограниченными возможностями здоровья быстрее закрепиться на рабочем месте, результативно выполнять функциональные обязанности, интегрироваться в обществе.

В связи с этим обучающимся, относящимся к категории лиц с ограниченными возможностями здоровья, для сокращения продолжительности адаптационного периода в трудовом коллективе (в том числе в период производственной практики) необходимо формирование специальных знаний об особенностях адаптации.

Кроме того, учитывая направленность образовательной программы «Управление персоналом» и подготовки в её рамках будущих руководителей подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями, менеджеров по персоналу, специалистов кадровых служб и учреждений занятости, обучающимся для эффективной профессиональной деятельности весьма необходимо знание особенностей интеграции инвалидов в трудовой коллектив.

Дисциплина «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» находится

в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями образовательной программы. Предшествующими для изучения являются дисциплины «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Управление адаптацией персонала».

Цель дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» — формирование готовности у лиц с ограниченными возможностями здоровья к взаимодействию в трудовом коллективе, подготовка к прохождению производственной практики.

Основные задачи обучения:

- рассмотреть понятие, этапы и особенности трудовой адаптации;
- разъяснить гарантии трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- обучить навыкам взаимодействия с трудовым коллективом в период первичной адаптации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование такой профессиональной компетенции, как знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4) [7].

В содержание дисциплины предлагается включить четыре раздела и соответствующие им темы.



Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать: 31 – понятие адаптация, этапы и особенности трудовой адаптации; 32 – гарантии трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья
		Уметь: У1 – осуществлять деловые коммуникации, толерантно относиться к окружающим
		Владеть: В1 – методами эффективного межличностного взаимодействия

Тема 1. Гарантии трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья

Современная государственная политика в сфере трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Гарантии трудовой занятости инвалидов в соответствии с законодательством. Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 224). Трудоспособность инвалида. Индивидуальная программа реабилитации инвалида. Особенности трудовой занятости инвалидов в России и странах Европы и США.

Тема 2. Адаптация персонала в трудовом коллективе

Понятие адаптации. Проблемы адаптации. Структурные элементы и этапы адаптации. Виды адаптации (органи-

зационная, профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, социально-экономическая). Процесс управления адаптацией. Первичная и вторичная адаптация.

Тема 3. Особенности адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья в трудовом коллективе

Перечень документов, необходимых для приёма на работу. Рабочее место, режим рабочего времени, должностная инструкция. Инфраструктура организации. Структура организации, структурные подразделения. Рабочие связи. Техника безопасности на предприятии и в организации. Кадровый отдел (управление кадрами и пр.), его роль в обеспечении адаптации работников.



Тема 4. Социальная компетентность

Трудовой коллектив, социально-психологический климат в трудовом коллективе. Построение коммуникаций. Особенности общения с различной категорией работников. Особенности построения деловых коммуникаций с руководителем организации.

В рабочую программу дисциплины для организации самостоятельной работы обучающихся можно включить перечень практических заданий и кейс-задач, например следующего содержания.

Тема. Адаптация персонала в трудовом коллективе

Практическое задание: изучить виды адаптации, определить вид адаптации по описанию, дополнить понятия, указав трудности адаптации каждого из видов: — приспособление к новому месту работы, действующим правилам и порядкам, организации труда, способам действий;

— активное освоение профессии, её тонкостей, специфики, необходимых знаний, навыков, приёмов, техники и технологии деятельности;

— адаптация к условиям труда, режиму работы и отдыха;

— адаптация к коллективу и его нормам, особенностям взаимоотношений, своей новой роли и статусу, к руководству и коллегам;

— адаптация к уровню и способам получения доходов.

Виды адаптации (организационная, профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, социально-экономическая).

Тема. Особенности адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья в трудовом коллективе

Практическое задание: составить перечень инструкций, необходимых к ознакомлению работника при приёме на работу.

Кейс-задача 1. Описание ситуации: При поступлении на работу работник кадровой службы выдал Вам большое количество документов, необходимых к заполнению. Через некоторое время работник вышел на оперативное совещание к руководителю, оставив Вас одного в кабинете. В ходе заполнения документов несколько анкет показались Вам специфическими и непонятными. Прошло некоторое время, а работник кадровой службы не возвращается.

1. Как Вы считаете, что можно предпринять в данной ситуации? Обоснуйте варианты ответов.

2. Какова, по Вашему мнению, роль первых контактов в благоприятности процесса адаптации?

Кейс-задача 2. Описание ситуации: Вы начали профессиональную деятельность в учреждении со сложной инфраструктурой. В ней есть управления, отделы, участки. Кроме того, несколько различных советов, комиссий, коллегий и т.д.



1. Какие эффективные способы быстрого изучения инфраструктуры учреждения Вы предложите? Обоснуйте их эффективность.
 2. Когда, на Ваш взгляд, необходимо изучать инфраструктуру учреждения? Можно ли на этапе адаптации ограничиться структурой только своего управления (отдела, участка)?
 3. Важно ли сразу же установить рабочие связи с сотрудниками других структурных подразделений? Обоснуйте.
2. Можно ли считать благоприятным социально-психологический климат в рассматриваемом коллективе?
 3. Предложите варианты решения ситуации, в которых Вы займёте оптимально комфортное и профессионально грамотное положение в данном коллективе.

Кейс-задача 2. Описание ситуации: Вы работаете в учреждении два месяца. Работа приносит удовольствие, улучшается уровень Ваших профессиональных навыков, благоприятно складываются взаимоотношения в коллективе. Однако ваш руководитель, как Вам кажется, не замечает Ваши успехи.

Тема. Социальная компетентность

Практическое задание: изучить и выделить специфические признаки построения коммуникаций с различными категориями работников:

- коммуникации с работниками равной должностной подчинённости;
- коммуникации с руководителями.

Кейс-задача 1. Описание ситуации: В коллективе, где Вам предстоит работать, все сотрудники разделены на несколько неформальных групп. Они группами пьют чай, общаются в перерывах, встречаются в свободное от работы время. Ни одна из групп не проявляет инициативы, чтобы привлечь Вас в свой состав.

1. Необходимо ли, на Ваш взгляд, делать попытки присоединиться к одной из групп? Обоснуйте.

1. Как обратить внимание руководителя на свои профессиональные достижения и нужно ли это делать? Обоснуйте Ваше мнение.
2. Составьте рекомендации по построению коммуникаций с руководителем, которые, на Ваш взгляд, будут эффективны для Вашего дальнейшего профессионального роста.

Освоение специализированной адаптационной дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» позволит студентам с ограниченными возможностями здоровья подготовиться к прохождению производственной практики и предотвратить возможные трудности интеграции в производственную среду.



ЛИТЕРАТУРА

1. Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учётом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 515 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/268>.
2. Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса: утверждены Министерством образования и науки Российской Федерации 8 апреля 2014 года № АК-44/05вн [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159405/.
3. Методические рекомендации по оказанию содействия в поиске подходящей работы выпускникам профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, относящимся к категории инвалидов: приложение к письму Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 января 2015 года № 16-2/10/П-7704.
4. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 года № 1367 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159671/.
5. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н.
6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень бакалавриат), утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 года № 1461.