

УДК 37.088.2

**СИСТЕМА УЧЕТА ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ
ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

Богуш А. Р.

Херсонский национальный технический университет

Новиков А.А.

Херсонский национальный технический университет

Кольченко Е.О.

Университет «Украина», г.Киев

UDC 37.088.2

**ACCOUNTING SYSTEM FUNCTIONAL LIMITATIONS OF PERSONS
WITH DISABILITIES**

Bogush A.R.

Kherson national technical university

Novikov A.A.

Kherson national technical university

Kolchenko K.O.

University "Ukraine", Kiev

Предлагается основанная на учете индивидуальных свойств (функциональных возможностей и ограничений) работника методология оценки его профессиональной пригодности. Может быть также использована для рационального распределения наличных трудовых ресурсов, в первую очередь инвалидов, на рынке труда.

Ключевые слова: инвалиды, трудоустройство, функциональные возможности.

It is offered based on the account of individual properties (functional possibilities and limitations) of worker methodology of estimation of his professional fitness. It can be also used for rational allocation of available labours resources, above all things invalids, at the market of labour.

Keywords: invalids, employment, functional possibilities.

Введение.

Главными гуманитарными функциями общества по отношению к лицам с ограниченными возможностями являются функции поддержки и социальной адаптации [1]. На практике, более 90% выделяемых государством ресурсов направляется на поддержку, адаптации же удаляется неоправданно мало внимания.

Безусловно, материальная поддержка помогает решать проблемы выживания, однако ограничение лишь ею влечет негативные последствия – социальную изоляцию, неэффективное использование человеческого потенциала, стимулирование социального иждивенчества.

Цель и задачи исследования.

Характерно то, что в социальных службах ведется учет группы инвалидности, но отсутствует информация о видах функциональных

ограничений, связанных с нею. То есть в неявном виде за инвалидом постулируется закрепленный статус социального балласта.

Существует система стимулирования занятости инвалидов [2], безусловно нужная сама по себе, однако в том виде, в котором она создана, она малоэффективна, т.к. определение профпригодности происходит в «ручном режиме», на основании поверхностных, односторонних оценок. Естественно, качество таких экспертных заключений невысокое.

В итоге очень часто «решение вопроса» со стороны работодателя происходит по сценарию: «Мы вам будем платить, а вы на работу не ходите».

Необходимо радикально изменить подходы к оценке профпригодности и рассматривать человека с учетом не только ограничений, но и всей совокупности имеющихся и потенциальных возможностей. Реализация этих целей требует соответствующих изменений в законодательстве и массовой психологии, создания экономико-правовых условий, проведения протекционистской налоговой политики, стимулирующих эффективное использование трудового и творческого потенциала инвалидов[3].

Однако даже в случае успешной реализации всех этих предусловий остается актуальной техническая задача рационального распределения наличного трудового потенциала на существующем рынке труда.

Материалы и методы исследования.

В данной работе не рассматриваются вопросы оценки уровня образования, компетенции или профессионализма работника, мы ограничиваемся рассмотрением его функциональных возможностей, что выходит на первый план при трудоустройстве либо профессиональной подготовке/переподготовке инвалидов.

Содержание методологии и ее обсуждение.

Каждая профессия (рабочее место) требует от работника определенного набора способностей с определенным уровнем их выраженности, совершенства и т.д. Большую часть из них можно разделить на простейшие составляющие. Договоримся называть такие способности элементарными трудовыми функциями (ЭТФ). Часть из них связана с органами чувств – слухом, зрением, часть – с психофизическими характеристиками, часть – с двигательной активностью. Для каждой из них можно назначить свою нормированную шкалу выраженности – от 0 до 1. Например, разборчивость речи изменяется от полной неразборчивости (=0) до полной ясности (=1).

При этом применительно к трудовым функциям было бы целесообразно разделить ЭТФ на категории:

- **абсолютно необходимые** – несоответствие которым делает невозможным использование соискателя по соображениям безопасности, технико-экономическим либо иным (например, дальтонизм для водителя). Оценки их уровней производятся по «черно-белой» шкале и могут принимать только два значения – либо «ДА», либо «НЕТ»;
- **необходимые** – значения выраженности которых существенно влияют на производительность, качество и иные существенные параметры

труда. Оценки их уровней производятся по «серой» шкале и могут принимать непрерывный ряд значений от «0» до «1» (например, сила, выносливость, память). В отношении этой категории для интегральных оценок и сравнимости кандидатур есть смысл применять дополнительные «коэффициенты значимости», служащие весовыми коэффициентами ЭТФ. Произведение уровня выраженности ЭТФ на коэффициент значимости даст некоторую условную величину, которая может служить количественной мерой оценки данной категории ЭТФ для данного рабочего места. Сумма этих произведений по всем ЭТФ может служить количественной мерой интегральной оценки соответствия работника вакансии;

- **желательные** (факультативные) – наличие и степень выраженности которых не принципиальны, но могут быть полезны с точки зрения работодателя.

Полная совокупность всех ЭТФ для всех профессий может быть объединена в единый стандартизованный перечень (далее – таблица «ЕСП») и служить базой для построения систем документации всех заинтересованных сторон: работников-соискателей, работодателей, кадровых и социальных служб.

Работодатель-заказчик для конкретного рабочего места (вакансии) заполняет таблицу актуальных ЭТФ с оценками **требуемых** уровней (далее – таблица «ОГУ»):

- абсолютно необходимых – «0» или «1»;
- необходимых – от «0» до «1».

Кандидат-соискатель либо его представитель (в том числе, работник социальной службы) заполняет таблицу ЭТФ с оценками **фактических** уровней (далее – таблица «ОФУ») – от «0» до «1».

Таким образом, на основе таблицы-стандарта создаются две группы таблиц-характеристик: вакансий и соискателей. Совместное использование этих таблиц в единой базе данных возможно по крайней мере в двух режимах:

1. Поиск оптимального рабочего места для соискателя в таблице вакансий.
2. Поиск оптимальной вакансии для работодателя в таблице соискателей.

Алгоритм определения соответствия качеств кандидата-соискателя требованиям работодателя состоит из двух этапов. На первом проверяется наличие абсолютно необходимых ЭТФ. В случае хотя бы одного несоответствия кандидатура отклоняется. На втором этапе определяется интегральная оценка соответствия работника вакансии – его «ценность» или «потенциал».

При построении баз данных служб занятости или кадровых агентств система, учитывающая ЭТФ, обеспечивает всесторонний учет качеств кандидата-соискателя и обеспечивает возможность оптимального распределения соискателей по вакансиям либо вакансий среди соискателей.

Описанные процедуры вычислений и поиска легко реализуемы в современных системах управления базами данных.

Выводы.

1. Разработана методика оценки профессиональной пригодности работника и рационального распределения наличного трудового потенциала, в первую очередь инвалидов, на рынке труда.
2. Предлагаемая методика основана на учете индивидуальных свойств работника, в том числе, его функциональных возможностей или ограничений.
3. Предлагаемая методика может использоваться для оптимизации распределения как соискателей по вакансиям, так и вакансий среди соискателей.

Литература.

1. Закон Украины от 21.03.1991 № 875-ХІІ «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине».
2. Анна Самойленко. Трудоустройству инвалидов дадут больше законных стимулов. <http://blog.liga.net/user/asamoilenko/article/9326.aspx>
3. Александр Макаренко. Трудоустройство инвалидов - нюансы, которые надо знать. http://www.prostobiz.ua/biznes/gosregulirovanie/stati/trudoustroystvo_invalidov_nyuansy_kotorye_nado_znat

Богущ Анатолий Романович – ст. преподаватель каф. „Информационно – измерительных технологий электроники и инженерии”.

Херсонский национальный технический университет
Т.р. 32-69-44. E-mail: bogtutor@gmail.com

Новиков Александр Александрович –д.х.н., проф., зав. каф. „Информационно – измерительных технологий электроники и инженерии”.

Херсонский национальный технический университет
Т.р. 32-69-44. Т.д. 34-41-03.

Кольченко Екатерина Олеговна – к.тех.н. с.н.с., доцент кафедры социальной работы Открытого международного университета развития человека «Украина», советник президента университета по вопросам инклюзии .

Т.р. (067)-447-51-88. E-mail: kolchenko154@gmail.com