

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛЮДЕЙ С ОВЗ, СПОСОБСТВУЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОМУ ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ ПИЛОТНОЙ ПРОГРАММЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА БАЗЕ ЦЗН И ПРЕДПРИЯТИЙ Г. УФЫ)

STUDY OF DISABLED PEOPLE'S PERSONAL TRAITS THAT CONTRIBUTE TO EFFECTIVE WORK PERFORMANCE (BASED ON EMPLOYMENT PILOT PROGRAM AT UFA EMPLOYMENT CENTERS AND ENTERPRISES)

**A. Nikolskaya
A. Kostrigin**

Summary. The article describes the provisions of a pilot employment program for disabled people on the basis of employment centers and enterprises of Ufa. The results of the study of personality traits and the implementation of professional activities of disabled people are presented. To identify the personal traits of disabled people and their work performance indicators, as well as the effectiveness of the employment program for disabled people, the following methods were used: The Sixteen Personality Factor Questionnaire by R. Cattell, expert evaluation, Wilcoxon statistical criterion, gamma correlation method. Correlations have been established between the personal traits of disabled people and the successful performance of work. Recommendations on social-psychological work with disabled people in the future are formulated.

Keywords: disabled people, employment, personal characteristics, professional activity, Ufa, employment center.

Никольская Анастасия Всеволодовна

К.псх.н., доцент, Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство) (Москва)
tonokazutoya@gmail.com

Костригин Артем Андреевич

Старший преподаватель, Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство) (Москва)
artdzen@gmail.com

Аннотация. В статье описаны положения проведения пилотной программы трудоустройства людей с ОВЗ на базе ЦЗН и предприятий г. Уфы. Представлены результаты исследования особенностей личности и осуществления трудовой деятельности людей с ОВЗ. Для выявления личностных особенностей инвалидов и их показателей осуществления трудовой деятельности, а также эффективности реализации программы трудоустройства инвалидов использовались следующие методы: 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла, экспертная оценка, статистический критерий Вилкоксона, метод гамма-корреляции. Установлены корреляции между личностными особенностями людей с ОВЗ и успешным выполнением трудовой деятельности. Сформулированы рекомендации по социально-психологической работе с людьми с ОВЗ в дальнейшем.

Ключевые слова: люди с ОВЗ, трудоустройство, личностные особенности, трудовая деятельность, Уфа, центр занятости населения.

Введение

По данным Федеральной службы государственной статистики, на 1 января 2018 г. в России зарегистрировано 12,11 млн. граждан, которые имеют инвалидность. Среди них 1,46 млн. человек входят в I группу инвалидности, 5,55 млн. — во II группу, 4,44 млн. человек — в III группу. Примерно 11,75 млн. человек с ОВЗ состоят на учете в Пенсионном фонде РФ, из них 3,56 млн. — трудоспособного возраста, 7,89 млн. — старше трудоспособного возраста. На данный момент существуют данные, что около 1,64 млн. людей с ОВЗ являются трудоустроенными. Соответственно, можно констатировать, что вовлеченными в трудовой процесс является менее 50% инвалидов. Таким образом, в настоящее время

существует социальный и государственный запрос на создание и реализацию программ трудоустройства людей с ОВЗ в различных субъектах РФ, которые учитывали бы социальные, психологические, медицинские и профессиональные аспекты трудовой деятельности инвалидов [2; 6].

В рамках исследования трудовой деятельности людей с ОВЗ можно выделить ряд проблем: ограничения по здоровью, инфраструктура, организационные и рабочие условия, социально-психологические факторы, отношения руководителя и подчиненного, наконец, личностные особенности самих инвалидов, которые способствуют или препятствуют эффективному осуществлению трудовой деятельности.

Теоретический анализ проблемы исследования

Вопрос влияния личностных особенностей инвалидов на их трудовую деятельность рассматривался как в отечественной, так и зарубежной научной литературе. А.В. Грузинцев отмечает, что необходимо уделять внимание прояснению смысложизненных ориентаций личности людей с ОВЗ [3]. Он предлагает проводить правовой курс, который включает в себя блок мероприятий, с помощью которых инвалиды смогут: задуматься и выразить свое отношение к взаимосвязи права и морали, цели права и его роли в жизни; к различным подходам в разрешении проблем; к проблемам устройства и деятельности государства и общества; о своем месте и роли в жизни общества и государства. Для развития смысложизненных ориентаций должны быть созданы следующие условия: значимость помощи другим людям, наличие диспозиционного оптимизма, группо-индивидуального подхода, моделирование поведения и действий, проведение рефлексии и оценки, работа над самооценкой, развитие надситуативного мышления, проведение деловых игр и тренингов.

Л.Г. Дикая отмечает, что адаптивность, готовность к изменениям в личностном и профессиональном аспекте способствует как активной социальной интеграции инвалида, так и открывает возможности профессиональной и творческой организации [4].

Е.Г. Бабич исследует трудовую мотивацию безработных граждан, имеющих инвалидность, и отмечает, что она характеризуется специфическими особенностями в процессе формирования содержания отдельных ее компонентов, что проявляется в особенностях профессиональных намерений инвалидов, в их низких адаптивных социально-психологических способностях, в неадекватном восприятии актуальной ситуации, преобладании ограничения мотивации к труду [1].

У инвалидов с различными заболеваниями выявлены разные особенности самореализации. С.И. Кудинов и С.С. Кудинов установил, что 20% слабовидящих испытуемых оценивают свою самореализацию как достаточно высокую [7]. Для них доминирующими ценностями являются общение, занятие какой-либо деятельностью, здоровье; среди инвалидов с заболеваниями опорно-двигательного аппарата только 13% считают себя удовлетворенными жизнью. Определено, что в структуре самореализации личности лиц с ОВЗ присутствуют все агармонические переменные, личностные и социальные барьеры, пессимистичность, экстернальность и анаэргичность.

Н.Н. Уланова и В.В. Яковлев считают, что личностная готовность инвалида является психологической основой

его конкурентоспособности в трудовой деятельности [9]. В личностную готовность включены следующие компоненты: стремление преодолевать трудности в процессе поиска, трудоустройства и адаптации в организации; стойкость (толерантность) к неудачам при сочетании ответственности за происходящее и отсутствие самообвинения; адекватная самооценка как профессионала; умение доказать работодателю, что несмотря на недостатки, он имеет свои преимущества как потенциальный работник (как обладателя специфических и конкурентоспособных качеств личности).

M. N. Lee, Y. Abdullah и S. C. Mey исследовали психологические особенности личности, которые способствуют эффективному трудоустройству инвалидов [13]. Участвовали 24 малазийских учителя с инвалидностью по зрению. Использовался метод полу-стандартизированного интервью. Выявлены следующие личностные качества, способствующие эффективному выполнению трудовой деятельности: оптимизм, уверенность в себе, честность, открытость, жизнестойкость; а также навыки решения проблем, навыки общечития с другими людьми. Препятствуют следующие личностные особенности: низкий уровень образования, негативная Я-концепция, отсутствие уверенности в себе.

M. Kulkarni и K. V. Gopakumar исследовали стратегии управления карьерой 58 индийских инвалидов с различным заболеванием с помощью полу-стандартизированного опросника [12]. Выявлены следующие стратегии: 1) поддержание позитивного настроения и мышления и демонстрация крайнего упорства и настойчивости (позволяет людям с ОВЗ преодолевать тревогу и заботы и концентрироваться на задачах); 2) обращение внимания людей к возможностям инвалидов, нежели чем к ограничениям (нацелены на разрушение негативных стереотипов относительно компетентности людей с ОВЗ); 3) вовлечение в отстаивание интересов инвалидов (обращают внимание людей на потенциал людей с ОВЗ и помогают осуществлять профессиональную деятельность другим людям с ОВЗ); 4) создание и расширение сообществ единомышленников (среди инвалидов) (общая поддержка и карьерный рост себя и других людей с ОВЗ).

K. A. Shogren и L. A. Shaw ставили задачу выяснить, в какой степени такие личностные характеристики, как автономия, стремление к самореализации и эмансипация влияют на личностное и профессиональное развитие студентов с различными видами инвалидности [14]. По результатам исследования определено, что автономия является значимым предиктором и фактором развития студентов-инвалидов, которое коррелирует с финансовой независимостью, трудоустройством, социальными отношениями, ведение домашнего хозяйства, выс-

шее образование; стремление к самореализации обеспечивает лишь эмоциональное благополучие и высшее образование; личностная эмансипация коррелирует с трудоустройством, эмоциональным благополучием и высшим образованием.

E. Jammaers, P. Zanoni и S. Hardonk проводили исследование стратегий, с помощью которых люди с ОВЗ борются с аблеизмом (дискриминацией людей-инвалидов) и дискурсом о низкой продуктивности инвалидов на работе и как сохраняют позитивную Я-концепцию в данных условиях [10]. Ими установлены три стратегии: 1) создание позитивной Я-концепции путем борьбы с убеждениями о низкой продуктивности инвалидов; 2) создание позитивной Я-концепции путем переопределения понятия «продуктивность» (определение собственных норм и объемов продуктивности); 3) создание позитивной Я-концепции путем отрицания собственной ответственности за низкую продуктивность.

Также важно рассмотреть и другую сторону: какие способности инвалидов ожидают увидеть и ценят сами работодатели. S. Ju, D. Zhang и J. Pacha изучили представления работодателей о том, что они ожидают от сотрудников с ОВЗ [11]. Участвовало 168 испытуемых, занимающих должности менеджера, СЕО, директора, президента, владельца и т.д. В качестве методики применялся разработанный исследователями список навыков, которые требуются в трудовой деятельности. Это были 5 групп навыков: базовые навыки, навыки мышления высшего порядка, базовые трудовые навыки, социальные навыки, личностные качества. По результатам исследования были выявлены те навыки, которые больше всего ожидают работодатели от сотрудников-инвалидов: демонстрация личностной искренности/честности в работе, способность следовать инструкциям, способность демонстрировать уважение к другим, способность быть вовремя на работе и способность показывать высокое соблюдение стандартов безопасности. Также работодатели указали в порядке важности группы навыков: наиболее важной считается группа базовых навыков, затем — базовых трудовых, социальных навыков, личностных качеств, и наименее важной является группа навыков мышления высшего порядка.

По результатам теоретического анализа литературы можно отметить, что проводились либо теоретические, либо отдельные эмпирические исследования личностных особенностей людей с ОВЗ, которые способствуют или препятствуют осуществлению трудовой деятельности. Однако существует потребность и актуальность комплексного изучения взаимосвязи личностных особенностей инвалидов и особенностей осуществления трудовой деятельности. На основе рассмотрения научной литературы можно сказать, что исследователи осо-

бое внимание уделяют таким личностным особенностям, как готовность к изменениям, адаптивность, автономия, честность и открытость, самостоятельность, следование инструкциям, преодоление собственных возможностей, стремление к самореализации.

Методы и процедура исследования

Проведен пилотный проект по организации трудоустройства и разработке методики эффективного трудоустройства людей с ОВЗ в Республике Башкортостан, г. Уфа [5; 8]. В программе участвовало 78 инвалидов (все они обладают нормальным интеллектуальным развитием, инвалидность проявляется в других различных заболеваниях — опорно-двигательного аппарата, детский церебральный паралич, сахарный диабет, сердечно-сосудистые заболевания, заболевания дыхательных путей, онкология, по слуху и зрению). По итогам были трудоустроены 30 инвалидов на различные предприятия г. Уфы.

В рамках программы трудоустройства инвалидов на базе Центров занятости населения (ЦЗН) г. Уфы осуществлен следующий ряд мероприятий:

- ◆ учебные курсы по развитию профессиональных компетенций работников служб занятости;
- ◆ супервизия психологов ЦЗН;
- ◆ обучающие семинары для работников предприятий и организаций, предоставляющих вакансии инвалидам с целью выработки у них адекватной оценки людей с ОВЗ, исключаяющей стигматизацию;
- ◆ тренинги и мониторинг людей с ОВЗ в процессе их подготовки к трудоустройству, профессиональной стажировки и начального этапа работы в организации/на предприятии.

Группа мероприятий, направленных на подготовку инвалидов к трудоустройству, в рамках пилотной программы трудоустройства на базе ЦЗН г. Уфы состояла из следующих частей:

- ◆ Тренинг развития личностных качеств, увеличивающих эффективность адаптации участников в трудовом коллективе (формирование таких личностных качеств участников, как ответственность, самооценка, рефлексивность, необходимых для успешной и скорейшей адаптации инвалидов в условиях смешанного коллектива);
- ◆ Тренинг развития навыков целеполагания и планирования в трудовой деятельности (знакомство с основами процесса целеполагания и формирование базовых навыков планирования, а также сопутствующие навыки, которые помогут усилить мотивацию к развитию в профессиональной сфере);

Таблица 1. Динамика средних баллов по методике «16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла» (входное и конечное тестирование) и определение значимости различий между показателями (статистический критерий Вилкоксона)

Показатели	Средний балл (входное тестирование)	Средний балл (промежуточное тестирование)	Уровень значимости различий Р
Фактор MD (самооценка)	7,13	7,58	0,631901
Фактор А (замкнутость-общительность)	4,43	5,23	0,197834
Фактор В (интеллект)	4,72	4,77	0,534926
Фактор С (эмоциональная нестабильность-стабильность)	5,29	6	0,0245494*
Фактор Е (подчинение-доминантность)	5,35	5,83	0,0157812*
Фактор F (сдержанность-экспрессивность)	5,36	5,08	0,112780
Фактор G (низкая-высокая нормативность поведения)	6,08	5,77	0,0494587*
Фактор H (робость-смелость)	4,44	4,81	0,0313464*
Фактор I (жестокость-чувствительность)	4,43	4,19	0,552077
Фактор L (доверчивость-подозрительность)	6,85	6,39	0,615519
Фактор M (практичность-мечтательность)	4,63	5,15	0,304810
Фактор N (прямолинейность-дипломатичность)	5,49	5,31	0,812897
Фактор O (спокойствие-тревожность)	6,63	6,15	0,0354670*
Фактор Q1 (консерватизм-радикализм)	4,69	4,04	0,410118
Фактор Q2 (конформизм-нонконформизм)	5,79	5,77	0,394247
Фактор Q3 (низкий-высокий самоконтроль)	7,09	6,5	0,420966
Фактор Q4 (расслабленность-напряженность)	4,71	4,81	0,840534

* статистически значимые различия в изменении личностных факторов

- ◆ Еженедельный мониторинг профессиональной и социальной интеграции людей с ОВЗ, проводимый психологами ЦЗН и трудовыми наставниками на предприятиях.

Для выявления личностных особенностей инвалидов и их показателей осуществления трудовой деятельности, а также эффективности реализации программы трудоустройства инвалидов оценивались следующие показатели: социальные навыки (экспертная оценка), локус контроля (экспертная оценка), самооценка (экспертная оценка), личностные качества (16-факторный личностный опросник Р.Кеттелла); аспекты трудовой деятельности (экспертная оценка): производительность труда, отношение к работе, качество работы, способность к усвоению информации, способность к обучению, моторика, концентрация внимания, запоминание информации, утомляемость, процент брака, опоздания, трудовая дисциплина, культура поведения на производстве, коммуникативные навыки, работа в команде. Экспертная оценка особенностей осуществления профессиональной деятельности выносилась по шкале от 0 до 3.

Данные обрабатывались с помощью статистических методов: статистический критерий Вилкоксона, метод гамма-корреляции.

Результаты

Личностные и трудовые особенности людей с ОВЗ по всей выборке

По результатам проведения программы трудоустройства на базе ЦЗН и предприятий г.Уфы и мониторинга профессиональной и социальной интеграции были получены следующие средние баллы и динамика показателей особенностей личности и осуществления трудовой деятельности людей с ОВЗ по всей выборке (в начале программы и в конце 12-недельного мониторинга) (табл. 1 и 2).

Можно отметить, что у участников программы выросли эмоциональная стабильность, доминантность, смелость, и снизились нормативность поведения и тревожность.

Изначально низкие для этой группы участников баллы по шкале эмоциональной устойчивости в процессе работы в программе выросли и, хотя и продолжают находиться в отрицательной части шкалы (эмоциональная неустойчивость), стали приближаться к минимуму неустойчивости.

Таблица 2. Динамика средних баллов показателей характеристик осуществления профессиональной деятельности (входная и конечная экспертная оценка) и определение значимости различий между показателями (статистический критерий Вилкоксона)

Показатели	Средний балл (входное тестирование)	Средний балл (промежуточное тестирование)	Уровень значимости различий P
Производительность труда	2,23	2,33	0,334282
Отношение к работе	2,31	2,33	0,756070
Качество работы	2,15	2,33	0,581627
Способность к усвоению информации	2,31	2,53	0,0334282*
Способность к обучению	2,42	2,53	0,581627
Концентрация внимания	2,31	2,6	0,012418*
Запоминание информации	2,42	2,53	0,0481627*
Утомляемость	2,27	2,13	0,0164318*
Процент брака	2,38	2,73	0,0188716*
Опоздания	2,77	2,93	0,581627
Трудовая дисциплина	2,62	2,8	0,0481627*
Культура поведения на производстве	2,65	2,93	0,0164318*
Коммуникативные навыки	2,31	2,46	0,581627
Работа в команде	2,35	2,4	0,164318
Социальные навыки	1,65	1,65	0,330536
Локус контроля	1,68	1,68	0,197834
Мотивация	1,73	1,73	0,136499
Самооценка	1,67	1,67	0,157812

* статистически значимые различия в изменении личностных факторов

Эмоциональная неустойчивость, согласно методике Р. Кеттелла, характеризуется безвольностью, неудовлетворенностью своей жизненной ситуацией и состоянием здоровья, своим положением в социуме. Однако, всегда необходимо учитывать пластичность эмоциональной подсистемы психики. Участники программы стали больше общаться, в том числе общаться с другими инвалидами, что позволяет видеть, что вокруг есть люди, испытывающие точно такие же жизненные сложности, зарабатывать деньги, что позволило им начать испытывать положительные изменения своей жизненной ситуации и увеличило эмоциональную стабильность.

В этой же логике можно говорить об усилении доминантности. Необходимо отметить, что в методике Р. Кеттелла доминантность коррелирует не столько с лидерством, сколько с социальным статусом. Баллы участников этой подгруппы по шкале подчиненность-доминантность и в первом, и во втором тестировании находятся в отрицательном полюсе, то есть эти люди являются подчиненными, но во втором тестировании подчиненность снижается. Наметилась тенденция к большей самостоятельности и меньшей склонности легко выходить из равновесия.

По шкале «робость-смелость» оценки этой подгруппы остаются в отрицательном полюсе (робость), од-

нако, статистически-значимо возрастают. В методике Р. Кеттелла фактор смелости определяет степень активности в социальных контактах и способность выдерживать высокие эмоциональные нагрузки. При низких значениях этого фактора люди с трудом принимают собственные решения, робкие, не социабельные, испытывающие чувство собственной незначительности, неуверенности в себе, робости, избегающие профессий, связанных с многочисленными контактами. При возрастании баллов по этом фактору, снижается заторможенность в социальных контактах, что и происходит у этой группы участников программы в силу необходимости проходить стажировку на разных предприятиях и, следовательно, взаимодействовать с большим количеством новых людей, а также в силу тренингов, направленных на повышение навыков уверенного общения.

Логичным в рамках произошедших изменений выглядит и снижение тревожности. Участники программы стали показывать средние баллы по шкале спокойствие-тревожность. То есть, склонность к ипохондричности, подверженность настроению, страхам, чувствительность к одобрению окружающих и недовольство собой, напряженность в трудных жизненных ситуациях, снижаются, сменяясь большей уверенностью в себе и своих силах и жизнерадостностью.

Таблица 3. Средние баллы по методике «16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла» (конечное тестирование)

Показатели	Средний балл
Фактор А (замкнутость-общительность)	5,2
Фактор В (интеллект)	4,6
Фактор С (эмоциональная нестабильность-стабильность)	6,4
Фактор Е (подчинение-доминантность)	5,7
Фактор F (сдержанность-экспрессивность)	4,7
Фактор G (низкая-высокая нормативность поведения)	4,9
Фактор H (робость-смелость)	4,8
Фактор I (жестокость-чувствительность)	4,8
Фактор L (доверчивость-подозрительность)	5,2
Фактор M (практичность-мечтательность)	5,3
Фактор N (прямолинейность-дипломатичность)	3,7
Фактор O (спокойствие-тревожность)	6,2
Фактор Q1 (консерватизм-радикализм)	4,6
Фактор Q2 (конформизм-нонконформизм)	5,8
Фактор Q3 (низкий-высокий самоконтроль)	6,6
Фактор Q4 (расслабленность-напряженность)	4,4
Фактор MD (самооценка)	8,3

Наконец, шкала «низкая нормативность поведения — высокая нормативность поведения» напоминает фактор эмоциональной стабильности касательно роли саморегуляции поведения и взаимодействия с другими. К этой же шкале относятся как особенности эмоционально-волевой сферы (ответственность-безответственность, организованность-неорганизованность, настойчивость — абулия), так и особенности регуляции социального поведения (принятие-непринятие социальных норм). В целом, люди, находящиеся в отрицательном полюсе по этой шкале, подвержены влиянию эмоций, потворствуют своим желаниям, избегают усилий по выполнению социальных норм и групповых требований. Важно, однако, отметить, что баллы по этой шкале не имеют прямой зависимости с асоциальным поведением. Скорее, в данном случае можно говорить о том, что повышенная социальная и физическая нагрузка в связи с участием в программе, вызывает желание ослабить напряжение и выливается в попытки снизить ответственность и вернуться к привычному образу жизни. Таким образом, снижение нормативности поведения, вероятно, следует отнести к особенностям адаптационного периода.

Представим особенности трудовой деятельности людей с ОВЗ (табл. 2).

Мы можем видеть, что в целом у участников программы возросла концентрация внимания и способность к усвоению и запоминанию новой информации, снизилась утомляемость, и, следовательно, процент брака.

Возросли трудовая дисциплина и культура поведения на производстве.

Личностные особенности людей с ОВЗ, успешно осуществляющих трудовую деятельность

Нами отобраны результаты людей с ОВЗ, которые получили наивысшие экспертные оценки по характеристикам осуществления профессиональной деятельности (получили 3 балла). Мы определили характерные для них личностные особенности по методике «16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла» (табл. 3).

Результаты показывают нам, что люди с ОВЗ, успешно выполняющие трудовую деятельность, обладают следующими личностными качествами: средняя выраженность общительности и готовности к сотрудничеству; средний уровень интеллекта; достаточно высокий уровень эмоциональной стабильности; тенденция к доминированию и независимости в межличностных отношениях; рассудительность и сдержанность в эмоциях; средняя нормативность поведения; средняя выраженность смелости и активности в достижении своих целей; суровость в отношениях с людьми; адаптированность и доверчивость по отношению к людям; практичность и внимание к деталям деятельности; прямолинейность и простота, естественность поведения; некоторая тревожность и склонность брать ответственность на себя за неудачи; консерватизм и следование принципам и традициям; средняя выраженность конформизма с возможностью в некоторых ситуациях отстаивать свое

Таблица 4. Корреляции между показателями личностных особенностей и особенностей осуществления трудовой деятельности у людей с ОВЗ (метод гамма-корреляции)

Характеристики	Коэффициент корреляции при уровне значимости $p < 0,05$
Фактор MD-Трудовая дисциплина	0,56364
Фактор MD-Культура поведения	0,450980
Фактор А-Производительность	0,607843
Фактор А-Способность к обучению	0,775281
Фактор А-Трудовая дисциплина	0,85455
Фактор А-Работа в команде	0,569892
Фактор С-Трудовая дисциплина	0,47170
Фактор М-Культура поведения	0,543860
Фактор О-Культура поведения	0,403509
Фактор О-Социальные навыки	0,54545

мнение; высокий самоконтроль; расслабленность и спокойствие; адекватная высокая самооценка.

Наконец, нами установлены корреляции между различными показателями личностных особенностей и особенностей осуществления трудовой деятельности у людей с ОВЗ (табл. 4). Укажем те корреляции, которые представляют наибольший интерес с учетом: 1) ранее полученных значимых различий по методике Р. Кеттелла во входном и промежуточном тестировании; 2) социально-демографических характеристик; 3) облегчения процесса адаптации и осуществления трудовой деятельности.

Полученные взаимосвязи между показателями можно интерпретировать следующим образом:

- ◆ Фактор MD-Трудовая дисциплина и Фактор MD-Культура поведения: чем выше самооценка, тем выше культура поведения и трудовая дисциплина;
- ◆ Фактор А-Производительность, Фактор А-Способность к обучению, Фактор А-Трудовая дисциплина, Фактор А-Работа в команде: чем выше общительность и готовность к сотрудничеству у человека с ОВЗ, тем выше его производительность, эффективнее работа в команде, трудовая дисциплина соответствует нормам, а успешнее обучение новым трудовым навыкам;

Фактор С-Трудовая дисциплина: чем выше эмоциональная стабильность, тем более соответствует трудовое поведение инвалида нормам и правилам;

- ◆ Фактор М-Культура поведения: чем практичнее и тщательнее человек относится к выполнению трудовой деятельности, тем выше культура поведения на производстве;
- ◆ Фактор О-Культура поведения, Социальные навыки, Локус контроля, Мотивация, Самооценка: чем более расслаблен и спокоен человек, тем

выше его мотивация, самооценка, культура поведения, и он более интернален по отношению к собственной деятельности.

Обсуждение результатов

На основе полученных результатов можно сформулировать следующие выводы:

- ◆ участие в программе трудоустройства, прохождения тренингов и нахождение под мониторингом и контролем трудовых наставников обуславливает развитие личностных качеств людей с ОВЗ: повышаются эмоциональная стабильность, доминантность, смелость, снижаются нормативность поведения и тревожность;
- ◆ успешное осуществление трудовой деятельности наблюдается у людей, которые обладают такими личностными качествами: средняя выраженность общительности и готовности к сотрудничеству; достаточно высокий уровень эмоциональной стабильности; тенденция к доминированию и независимости в межличностных отношениях; средняя выраженность смелости и активности в достижении своих целей; адаптированность и доверчивость по отношению к людям; практичность и внимание к деталям деятельности; прямолинейность и простота, естественность поведения; высокий самоконтроль; расслабленность и спокойствие; адекватная высокая самооценка;
- ◆ выявлены положительные корреляции личностных особенностей людей с ОВЗ и показателей успешного осуществления трудовой деятельности: высокая самооценка связана с высокой культурой поведения и трудовой дисциплиной; общительность и готовность к сотрудничеству связана с высокой производительностью труда, способностью к обучению, трудовой дисциплиной, работой в команде; высокая эмо-

циональная стабильность связана с трудовой дисциплиной; практичность и тщательность в выполнении деятельности связана с высокой трудовой дисциплиной; спокойствие и расслабленность связаны с высокой культурой поведения, социальными навыками, интернальным локусом контроля, высокой мотивацией и самооценкой.

Полученные результаты показывают, что для создания предпосылок успешного трудоустройства людей с ОВЗ необходимо уделять внимание к следующим мероприятиям: работе над повышением самооценки, эмоциональной стабильности, снижением тревожности, обучению эффективному целеполаганию при осуществлении трудовой деятельности, развитию коммуникативных навыков и навыков сотрудничества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабич Е. Г. Социально-психологические особенности трудовой мотивации безработных граждан с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Е. Г. Бабич // Научный альманах. — 2015. — № 7(9). — С. 1284–1291.
2. Бабич Е. Г. Трудоустройство инвалидов как социально-психологическая проблема [Текст] / Е. Г. Бабич // Ученые записки Российского государственного социального университета. — 2014. — № 2 (124). — С. 63–66.
3. Грузинцев А. В. Развитие смысловых ориентаций и мотивации инвалидов к самореализации в профессиональной деятельности [Текст] / А. В. Грузинцев // Ключевые проблемы и передовые разработки в современной науке. Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. — Смоленск, 2017. — С. 80–85.
4. Дикая Л. Г. социальная и личностная значимость профессиональной самореализации инвалидов [Текст] / Л. Г. Дикая // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. — Тверь, 2014. — С. 327–332.
5. Дмитриев М. Э., Никольская А. В. О возможности внедрения эффективной методики трудоустройства инвалидов на базе центров занятости населения [Текст] / М. Э. Дмитриев, А. В. Никольская // Синергия наук. — 2018. — № 19. — С. 122–137.
6. Заплетнюк С. Г. Специфика трудоустройства инвалидов с ментальными нарушениями в современном обществе [Текст] / С. Г. Заплетнюк // Наука и Мир. — 2015. — Т. 2. — № 8 (24). — С. 117–120.
7. Кудинов С. И., Кудинов С. С. Психологические особенности самореализации личности с ограниченными физическими возможностями [Текст] / С. И. Кудинов, С. С. Кудинов // Сибирский педагогический журнал. — 2010. — № 5. — С. 272–279.
8. Никольская А. В., Назаров А. Л. Психологическая оценка социальной интеграции и адаптации инвалидов в процессе их профессиональной ориентации [Текст] / А. В. Никольская, А. Л. Назаров // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. — 2016. — Т. 5. — № 5А. — С. 151–164.
9. Уланова Н. Н., Яковлев В. В. Личностная готовность как основа конкурентоспособности инвалидов в трудовой деятельности [Текст] / Н. Н. Уланова, В. В. Яковлев // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. — 2017. — Т. 5. — № 2 (17). — С. 157–168.
10. Jammaers E., Zanoni P., Hardonk S. Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity [Текст] / E. Jammaers, P. Zanoni, S. Hardonk // Human Relations. — 2016. — Vol. 69. — № 6. — P. 1365–1386.
11. Ju S., Zhang D., Pacha J. Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities [Текст] / S. Ju, D. Zhang, J. Pacha // Career Development and Transition for Exceptional Individuals. — 2012. — Vol. 35. — № 1. — P. 29–38.
12. Kulkarni M., Gopakumar K. V. Career management strategies of people with disabilities [Текст] / M. Kulkarni, K. V. Gopakumar // Human Resource Management. — 2014. — Vol. 53. — № 3. — P. 445–466.
13. Lee M. N., Abdullah Y., Mey S. C. Employment of People with Disabilities in Malaysia: Drivers and Inhibitors [Текст] / M. N. Lee, Y. Abdullah, S. C. Mey // International Journal of Special Education. — 2011. — Vol. 26. — № 1. — P. 112–124.
14. Shogren K. A., Shaw L. A. The role of autonomy, self-realization, and psychological empowerment in predicting outcomes for youth with disabilities [Текст] / K. A. Shogren, L. A. Shaw // Remedial and Special Education. — 2016. — Vol. 37. — № 1. — P. 55–62.

© Никольская Анастасия Всеволодовна (tonokazutoya@gmail.com), Костригин Артем Андреевич (artdden@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»