

# ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

## EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES WITH DISABILITIES: PROBLEMS AND SOLUTIONS

ПОЛУЧЕНО 04.05.2023 ОДОБРЕНО 10.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 26.06.2023

УДК

DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-3-38-44



**МИТРОФАНОВА Е.А.**

*Д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом  
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

**MITROFANOVA E.A.**

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Personnel Management Department,  
State University of Management, Moscow*

**e-mail:** elmitr@mail.ru



**КРАСНОВ Е.В.**

*Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры маркетинга,  
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

**KRASNOV E.V.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Marketing Department,  
State University of Management, Moscow*

**e-mail:** ev\_krasnov@guu.ru



**МИТРОФАНОВА А.Е.**

*Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом,  
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

**MITROFANOVA A.E.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Personnel Management Department,  
State University of Management, Moscow*

**e-mail:** ae\_mitrofanova@guu.ru

### Аннотация

В статье рассматриваются наиболее актуальные проблемы в инклюзивном высшем образовании, наиболее значимой среди которой является трудоустройство выпускников вузов с инвалидностью. Цель исследования — изучить проблему трудоустройства выпускников вузов с инвалидностью с позиций всех заинтересованных сторон: работодателя, самого выпускника и образовательной организации высшего образования. В качестве методов исследования использованы вторичный анализ данных российских и зарубежных исследований, а также методы сбора первичной информации: опрос представителей работодателей, студентов и выпускников вузов с инвалидностью (в форме анкетирования). В результате исследования выявлена реальная готовность российских работодателей к расширению возможностей взаимодействия по вопросам профессионального обучения и трудоустройства, но при высокой степени опасений по поводу существующих формальных сложностей трудоустройства. Среди основных барьеров для трудоустройства выпускников вузов с инвалидностью отмечены низкая правовая грамотность работодателей и сложившиеся стереотипы об отсутствии у выпускников-инвалидов реальных знаний и навыков.

**Ключевые слова:** трудоустройство, вуз, студент, выпускник, лицо с инвалидностью, лицо с ограниченными возможностями здоровья, удовлетворенность качеством образования.

### Abstract

The article deals with the most pressing problems in inclusive higher education, the most significant among which is the employment of university graduates with disabilities. The purpose of the study is to study the problem of employment of university graduates with disabilities from the positions of all stakeholders: the employer, the graduate himself and the educational organization of higher education. The following research methods are used: secondary analysis of data from Russian and foreign studies, as well as methods of collecting primary information: a survey of representatives of employers, as well as students and graduates with disabilities (in the form of a questionnaire). As a result of the study, the real readiness of Russian employers to expand opportunities for interaction on vocational training and employment was revealed, but with a high degree of concern about the existing formal difficulties of employment. Among the main barriers to employment of university graduates with disabilities, the low legal literacy of employers and the prevailing stereotypes about the lack of real knowledge and skills among graduates with disabilities are noted.

**Keywords:** employment, university, student, graduate, person with disabilities, person with disabilities, satisfaction with the quality of education.

## ВВЕДЕНИЕ

Современные процессы, происходящие на международном уровне и в социально-экономической жизни Российской Федерации, обуславливают необходимость и актуальность поиска новых подходов в сфере образования. Идея социального равенства граждан в праве на образование, с одной стороны, расширяет возможности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью, с другой — ставит новые теоретико-методологические и практико-управленческие вопросы реализации инклюзивного образования, требует пересмотра подходов к управлению в сфере инклюзивного образования [13].

Развитие инклюзивного образования, как показывает мировой опыт, это долгосрочная стратегия развития всей современной образовательной системы, в силу чего именно «инклюзивное образование становится краеугольным камнем многих процессов реформирования высшего образования, отвечая его актуальным целям: доступности образования и его компетентностной парадигме» [16]. Такие трансформации невозможны без разработки отлаженной системы управления в сфере инклюзивного высшего образования, поскольку нерешенность проблем данного уровня порождает неопределенность организационных и методических аспектов реализации инклюзии в высшей школе, невозможность разработки прикладных решений для повышения эффективности инклюзивного высшего образования. Эти задачи позволяют решать использование инновационных технологий, в первую очередь, в качестве продвижения ценностей инклюзивной культуры [9].

Необходимость использования инновационных технологий в инклюзивном высшем образовании обусловлена следующими актуальными социальными проблемами лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью [15]:

- сложностью с профессиональным самоопределением школьников с инвалидностью и ОВЗ при выборе профессии и вуза;
- низкой мотивацией молодежи с инвалидностью и ОВЗ (школьников, студентов, выпускников) к выбору профессии, обучению, поиску работы, труду;
- сложностью адаптации к новым для лиц с ОВЗ и инвалидностью социальным средам, новым социальным ролям, к профессии;
- отсутствием у выпускников вузов с инвалидностью и ОВЗ рыночных (социальных, надпрофессиональных) компетенций, слабыми возможностями трудоустроиться;
- отсутствием системного взаимодействия всех субъектов инклюзивного образования (государства, обучающихся, вузов, работодателей, общественных организаций и др.), интересы которых не всегда совпадают и даже противоречат друг другу;
- неготовностью всех участников образовательного процесса в вузе (руководства, преподавателей, «условно здоровых» студентов) к инклюзивной модели обучения.

Представленные выше проблемы, а также результаты анализа внедрения инклюзивной образовательной практики в российской высшей школе убедительно свидетельствуют о наличии объективных предпосылок для внедрения инноваций в систему управления в сфере инклюзивного высшего образования.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

По данным Росстата, в России по состоянию на 01.01.2023 г. проживало 109 331 тыс. инвалидов, из них инвалидов в воз-

расте до 18 лет — 722 тыс. человек, в возрасте 18–30 лет — 462 тыс. человек [14].

В 2022/2023 учебном году в российских вузах обучалось более 4,1 млн студентов, из них инвалидов — 34 273 чел. [14], что составляет 7,4% инвалидов в возрасте 18–30 лет и 0,8% всех студентов.

Независимо от формы и уровня образования все студенты с ОВЗ и инвалидностью нуждаются в той или иной степени в различного рода адаптированных программах, получении специальной медицинской, педагогической и психологической помощи и применении специализированных образовательных технологий [7].

Использование этих методов позволит решить важнейшую задачу адаптации студентов с ОВЗ и инвалидностью: «...максимально возможное введение их в социум, активизацию ресурсов развития, преодоление трудностей в обучении, создание индивидуальной образовательной траектории, формирование у них способностей жить самостоятельно» [13]. Действительно, на протяжении долгого времени в российской образовательной системе вообще, и в системе высшей школы в частности, была распространена эксклюзивная (эксклюзия, т.е. исключение) образовательная модель, при которой многие студенты с инвалидностью и ОВЗ были лишены возможности обучаться вместе со сверстниками, полноценно общаться с ними, иметь равный доступ к образовательным ресурсам. Существовавшая образовательная модель была ориентирована на так называемых «нормальных», «стандартных» студентов, без «дополнительных потребностей», удовлетворение которых требует значительной перестройки системы высшей школы [18]. И в последнее время в Российской Федерации эта перестройка идет [1, 2, 3, 4, 5]. Она прежде всего требует формирования и продвижения современной модели системы инклюзивного высшего образования, которая станет инструментом, с одной стороны, релевантным современным цивилизационным вызовам к высшей школе, а с другой стороны, сохраняющим и развивающим лучшие традиции отечественного высшего образования [17].

Одной из важнейших и одновременно сложнейшей проблемой в инклюзивном высшем образовании является вопрос трудоустройства выпускников с инвалидностью [6].

О том, насколько российская высшая школа справляется с решением данной проблемы, насколько полученное в вузе образование помогает выпускникам с инвалидностью найти себе работу, свидетельствуют проводимые социологические опросы студентов и работодателей.

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ПРИНЯТЫХ НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ — ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Данная проблема изучалась в ходе опроса удовлетворенности работодателей качеством образования принятых на работу инвалидов, проведенного ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на базе Государственного университета управления (далее — РУМЦ ГУУ) в 2022 г. Респондентами выступили работодатели на закрепленной за РУМЦ ГУУ территории (Москва, Московская область, Орел, Орловская область).

Предприятия, на которых работают респонденты — представители работодателя, имеют различные виды деятельности, организационно-правовые формы, размер (количество работников).

Все респонденты указали, что в их организации существует практика трудоустройства лиц с инвалидностью. При этом о наличии квотированных рабочих мест заявили только половина респондентов, а один респондент затруднился с ответом (рис. 1).

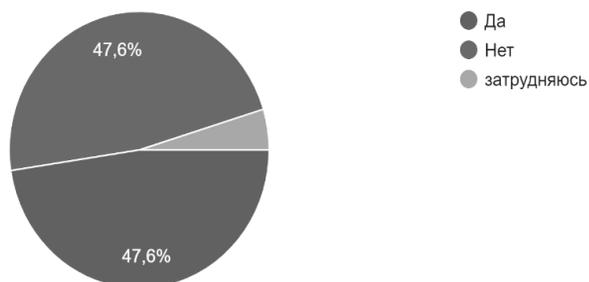


Рис. 1. Наличие на предприятиях квотированных рабочих мест для лиц с инвалидностью

Около половины респондентов заявляют о полном (23,8% опрошенных) или частичном (23,8% опрошенных) соответствии квотированных мест уровню квалификации специалистов с высшим образованием (рис. 2).

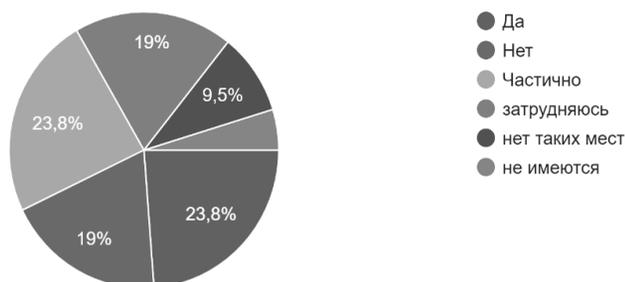


Рис. 2. Соответствие квотированных рабочих мест на предприятиях уровню квалификации специалистов с высшим образованием

Как видно из рис. 2, значительное число респондентов отмечают несоответствие квотированных рабочих мест уровню квалификации специалистов с высшим образованием (19% опрошенных), что, конечно же, не может не вызывать опасений и требует мер по дальнейшему анализу и исправлению сложившейся ситуации. Учитывая, что на полное соответствие квотированных рабочих мест указывает только пятая часть респондентов, этот вопрос требует тщательной проработки.

Вне зависимости от наличия квотированных рабочих мест в организациях, где работают респонденты, созданы возможности для работы людей с инвалидностью. В большей степени это касается доступных мест для работников с на-

рушениями опорно-двигательного аппарата, второй по популярности ответ — «для других ограничений» (распределение ответов респондентов представлено на рис. 3).

На предприятиях, респонденты которых принимали участие в опросе, работают выпускники с инвалидностью разных направлений подготовки, но преобладают с большим отрывом выпускники направления подготовки «Экономика, общественные науки» (61,9% ответов).

Самыми востребованными качествами респонденты называют «практические профессиональные навыки» (66,7%), «организованность и нацеленность на результат» (47,6%), «коммуникативные навыки, в том числе работа в команде» (42,9%).

Важно отметить, что респонденты — представители работодателей высоко оценивают профессиональные качества выпускников с инвалидностью: 47,6% на «хорошо», 42,9% на «отлично».

Среди дополнительных навыков, которые работодатели хотели бы видеть у выпускников с инвалидностью, респонденты называют следующие: «амбициозность», «самостоятельность», «самостоятельность в принятии решений», «инициативность креативность». Встречались и ответы, что «ничего дополнительного не нужно».

Но респонденты отмечают и проблемы, связанные с трудоустройством выпускников с инвалидностью. В первую очередь, это «слишком затратная и сложная система для организации/предприятия работы лиц с инвалидностью», на втором месте «недостаточная поддержка государства для предприятий / организаций, трудоустраивающих людей с инвалидностью, отсутствие значимых налоговых льгот».

Около трети респондентов отмечают, что никак не взаимодействуют с вузами в сфере трудоустройства выпускников. Остальные респонденты чаще всего называют такие формы сотрудничества, как «участие в днях карьеры вузов» и «прохождение студентами на предприятии практик/стажировок».

Все респонденты отмечают готовность предприятий в дальнейшем принимать выпускников вузов с инвалидностью. При этом работодатели готовы предложить выпускникам с инвалидностью разные формы занятости (полная занятость, частичная занятость, удаленная работа, стажировка), но в наибольшей степени — полную занятость (рис. 4).

Большинство респондентов (71,4%) готовы продолжать деловые связи и сотрудничество с вузами в сфере подготовки и трудоустройства выпускников с инвалидностью. Наиболее предпочитаемые мероприятия представлены на рис. 5.

По результатам проведенного опроса работодателей можно сделать следующие выводы:

- 1) не на всех предприятиях (в организациях) имеются доступные рабочие места для лиц с инвалидностью;
- 2) основная часть работодателей удовлетворена качеством подготовки выпускников с инвалидностью;

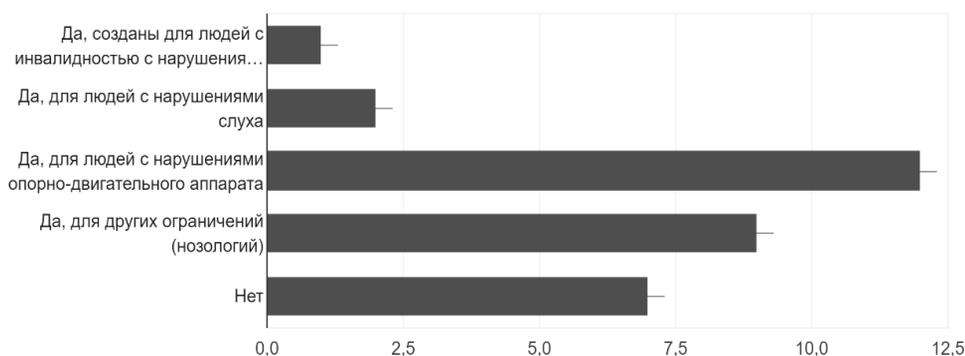


Рис. 3. Доступные рабочие места для людей с инвалидностью разной нозологии

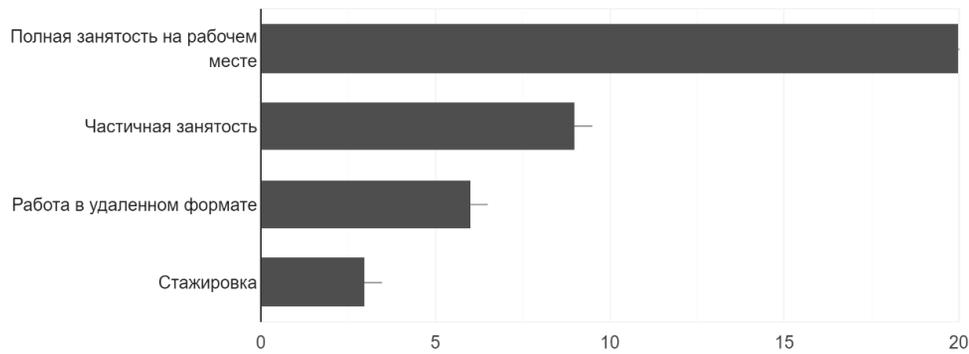


Рис. 4. Предлагаемые выпускникам с инвалидностью формы занятости

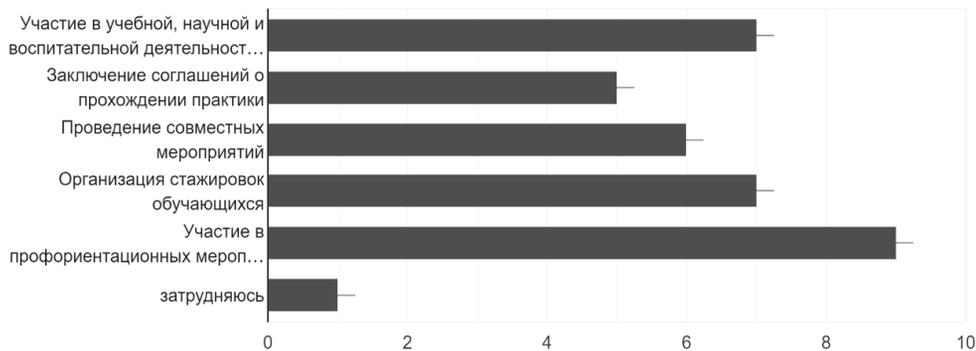


Рис. 5. Мероприятия в сфере взаимодействия работодателей и вузов

3) в наибольшей степени представители работодателей отмечают удовлетворенность уровнем цифровых компетенций выпускников вузов с инвалидностью, навыками работы с современными информационными технологиями. На втором месте — удовлетворенность коммуникативными навыками выпускников вузов с инвалидностью и способностями выпускников к системному и критическому мышлению. Третье место занимает удовлетворенность представителей работодателей наличием у выпускников вузов с инвалидностью мотивации к самоорганизации и саморазвитию;

4) среди наиболее важных навыков и качеств выпускников вузов с инвалидностью первое место занимает «наличие практических профессиональных навыков», на втором месте — «коммуникативные навыки»;

5) основными препятствиями, которые видят для расширения практики трудоустройства выпускников с инвалидностью в своей организации/предприятии респонденты, являются «отсутствие опыта взаимодействия, трудовой практики в сфере работы на предприятии/организации лиц с инвалидностью» и «слишком большой груз социальных гарантий от предприятия/организации для сотрудника с инвалидностью»;

6) наиболее частые формы взаимодействия организации с вузами — участие в днях карьеры вузов, профориентационных мероприятиях и прохождении практики;

7) основная часть респондентов отмечает готовность трудоустроить выпускников с инвалидностью на условиях полной занятости;

8) все представители работодателей готовы расширить взаимодействие с вузами. В основном, организуя стажировки, заключая договоры о прохождении практики и участвуя в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов,

тематических лекций, практических занятий, научных мероприятий и др.).

Налицо готовность профессиональной среды к расширению возможностей взаимодействия по вопросам профессионального обучения и трудоустройства, но есть опасения по поводу существующих формальных сложностей трудоустройства.

Опрос работодателей, проведенный РУМЦ ГУУ, подтверждается и проведенным вузами РФ исследованием ситуации с трудоустройством выпускников вузов, которое показало следующее [10, 11].

С точки зрения выпускников проблемы с трудоустройством имеют следующие причины.

1. 25%: стереотипы работодателя о работнике с ОВЗ (часто болеет, не способен выполнять работу в полную силу, нужна постоянная помощь).

2. 20%: отсутствие материальных и иных экономических выгод для работодателя при приеме на работу человека с ОВЗ.

3. 20%: протесты «нормотипичных» работников против «соседства» с гражданином с ОВЗ на рабочих местах.

4. 15%: невозможность создания работодателем доступной среды.

5. 10%: «я сам виноват», неумение себя грамотно подать.

6. 10%: сочетание вышеперечисленных причин.

Как видно из результатов, практически четверть выпускников не может трудоустроиться из-за наличия отношенческих барьеров между ними и работодателями.

Невысокая заинтересованность работодателя в найме инвалидов обусловлена отсутствием материальных стимулов. Однако это говорит о низкой правовой грамотности работодателя — прием на работу инвалида дает, прежде всего, налоговые льготы. А вот найм гражданина с ОВЗ никаких льгот не дает.

Несмотря на продвижение инклюзивной культуры многие нормотипичные сотрудники компаний до сих пор зачастую протестуют против прихода к ним работников с инвалидностью и ОВЗ. Это происходит как от тотального незнания природы заболевания до боязни оказания первой медицинской помощи такому сотруднику в экстренных ситуациях. Кроме того, у самих выпускников с инвалидностью и ОВЗ существует комплекс неполноценности, который также не способствует успешному трудоустройству [12].

С точки зрения работодателей проблемы с трудоустройством вызваны рядом причин [8].

1. 40%: нет подходящих вакансий.
2. 20%: студентов с ОВЗ плохо готовят в вузах, во многом ставят высокие баллы из жалости, а реальные знания на низком уровне.
3. 20%: ни разу не обращались работники с ОВЗ, вероятно, они просто плохо ищут работу, вузы должны учить их не только компетенциям, но и нахождению «нужных» связей и знакомств.
4. 20%: работник с ОВЗ пришел и ушел, ему самому не понравились условия труда в нашей компании.

Низкая правовая грамотность работодателей, незнание специалистами по управлению персоналом предприятий нормативно-регламентирующих документов приводят к многочисленным отказам кандидатам с инвалидностью ввиду «отсутствия вакансий». Работодатели придерживаются стереотипов об отсутствии у выпускников-инвалидов реальных знаний вместо того, чтобы их протестировать.

## **УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИНВАЛИДОВ — ВЫПУСКНИКОВ И СТУДЕНТОВ ВЫПУСКНЫХ КУРСОВ СТЕПЕНЬЮ СОДЕЙСТВИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СО СТОРОНЫ ВУЗА**

РУМЦ ГУУ ежегодно проводит анкетирование (опрос) выпускников с инвалидностью, а также студентов выпускных курсов с инвалидностью с целью выявления потребностей для содействия их трудоустройству.

В 2022 г. в исследовании приняли участие 112 респондентов, выборка целевая. Опрос проходил в онлайн-формате.

Возраст опрошенных варьирует от 20 до 30 лет, средний возраст составил 23 года. География респондентов была представлена следующими регионами: Москва, Московская, Орловская, Брянская, Тульская и Мурманская области.

На вопросы отвечали студенты старших курсов и выпускники следующих направлений подготовки: менеджмент, экономика, психология, реклама, дизайн, педагогика, информационные системы и технологии и других направлений. В исследовании приняли участие студенты и выпускники, имеющие разную нозологию.

Самая большая доля опрошенных (37%) имеет ограничения возможностей здоровья или инвалидность по общим заболеваниям, 24% имеют нарушения работы опорно-двигательного аппарата, 17% нарушения зрения и 12% нарушения слуха, 10% были объединены в «иные нозологические категории».

Среди опрошенных большая часть респондентов не трудоустроена — 58%. Это может быть связано с тем, что среди опрошенных есть студенты, на момент исследования обучающиеся в вузе.

Из работающих респондентов достаточно большая доля трудоустроены по специальности (47%) либо по смежной специальности 28%. Оставшиеся 26% реализуют себя в профессиях, не связанных с полученным образованием.

Работающим респондентам было предложено оценить удовлетворенность различными сторонами трудовой жизни по 5-балльной шкале, где 1 балл соответствует ответу «Совершенно не удовлетворен», 5 баллов — ответу «Полностью удовлетворен».

Опрос показал, что в большей степени работающих выпускников с инвалидностью устраивает характер и содержание работы (средний балл 4,5), а вот уровень заработной платы удовлетворяет запросы в меньшей степени (средний балл 3,7); в оценке возможности для самовыражения и развития карьеры на данном рабочем месте мнения респондентов сильно разошлись (средний балл 3); в оценке удовлетворенности условиями труда (оборудование рабочего места, график работы) респонденты были более единодушны (средний балл 3,5).

В целом условия труда оцениваются как хорошие (среднее значение 4 балла).

Было интересно, как происходил процесс трудоустройства людей с ОВЗ и инвалидностью, к чьей помощи они обращались.

Несмотря на большое количество предложенных вариантов ответа (через службу занятости региона, с получением государственной услуги по поиску подходящей работы, через общественную организацию инвалидов, через социально ориентированную некоммерческую организацию и т.д.) респонденты использовали только 2 из них — основной массив респондентов искал работу самостоятельно 74%, 26% воспользовались помощью друзей, знакомых или родственников.

Очевидно, что выпускники предпочитают заниматься поиском работы самостоятельно и не склонны обращаться за помощью в учреждения и службы вузов. Это может быть следствием отсутствия осведомленности о договоренностях вуза с работодателями отрасли о практике и стажировках.

Менее трети выпускников отметили, что уровень заработной платы ниже среднего в регионе, остальные считают, что попадают в среднерегиональные показатели по уровню заработной платы.

Это достаточно высокие цифры, учитывая, что в исследовании в основном приняли участие выпускники с малым рабочим стажем и студенты выпускных курсов. Подавляющая часть трудоустроенных респондентов имеет график работы — «полный день» (75%) и 25% респондентов заняты частично. Треть опрошенных имеет проблемы с трудоустройством.

Однако для подавляющего большинства опрошенных (67%) отсутствие трудоустройства является личным выбором. На вопрос «Что затрудняет ваше трудоустройство?» были получены разнообразные ответы, ниже они проранжированы по частоте упоминаний (допускалось несколько вариантов ответа):

1. наличие ограничений по состоянию здоровья / инвалидность;
2. семейные обстоятельства;
3. отсутствие/недостаточность квалификации;
4. отсутствие подходящих вакансий;
5. низкая заработная плата существующих вакансий;
6. необоснованно завышенные требования работодателей при приеме на работу;
7. не могу пройти собеседование;
8. отношение окружающих;
9. трудности с передвижением.

И если некоторые обозначенные проблемы не являются полем деятельности в системе управления вузом (наличие ограничений по здоровью или семейные обстоятельства), то отсутствие/недостаточность квалификации как самоощу-

шение выпускника могут быть решены или частично решены в системе вуза с помощью служб и инклюзии.

59% респондентов участвовали в профориентационных мероприятиях вуза, 37% из них в очных встречах. Практически треть опрошенных говорит о том, что таких мероприятий не было или они не были о них осведомлены.

При ответе на вопрос «Какую помощь в трудоустройстве со стороны вуза вы хотели бы видеть?» в среднем респонденты выбирали по 3–4 варианта ответов (допускалось несколько вариантов ответа) Таким образом, было очевидно, что помощь при поиске работы востребована. Ответы проанжированы по частоте упоминаний:

1. подбор вакансий;
2. получить информацию о состоянии на рынке труда региона в соответствии с региональным законодательством о квотировании рабочих мест для молодежи и инвалидов;
3. помощь не нужна;
4. помощь в составлении резюме;
5. подготовка к собеседованию (тренинг);
6. изучить алгоритм самостоятельного трудоустройства;
7. получать информацию о ярмарках вакансий для лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Несмотря на высокую степень самостоятельности (помощь не нужна на 3-м месте по частоте выбора) и высокий уровень личной ответственности, по-прежнему есть потребность в помощи со стороны вуза и органов власти в трудоустройстве студентов с ОВЗ и инвалидностью.

В ответе на вопрос «Помощь в формировании каких soft skills навыков вы хотели бы получить от вуза (не более 3 вариантов ответа)» на первые места вышли коммуникационные навыки и техническая подготовка:

1. коммуникационные навыки;
2. компьютерная и техническая грамотность;
3. тестирование на эмоциональный интеллект и его развитие;
4. экспертиза и совершенствование бизнес-процессов;
5. навыки управления проектами;
6. навыки адаптивности;
7. навыки исследования;
8. умение решать проблемы.

В лидерах также оказались навыки развития эмоционального интеллекта, компьютерной грамотности, что обусловлено возрастанием значимости этих навыков в цифровом мире, в том числе связанным с вызовами современного мира — все больше работы связано с компьютерными технологиями и возможностью работы на удаленке. Сегодня развиваться и быть в профессии — значит уметь сотрудничать, меняться самим — значит оставаться конкурентоспособным. Движение в одиночку в мире технологий становится сложным. И развитие эмоционального интеллекта позволяет выстраивать межличностные коммуникации и сотрудничать.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленные результаты проведенных опросов позволяют сделать вывод о необходимости и целесообразности использования инновационных технологий в системе инклюзивного высшего образования, в том числе и при решении вопросов трудоустройства выпускников с инвалидностью. Технологии должны позволять внедрять ценности инклюзивной культуры в образовательной среде посредством продвижения и сопровождения инициатив в области развития инклюзивного образования, обеспечивать привлечение и интеграцию в решении вопросов развития инклюзивного образования представителей различных групп заинтересованных сторон. Только системная работа по включению всех

стейхолдеров развития инклюзивной культуры в образовательных организациях высшего образования позволит достичь поставленных целей — обеспечить реальную (а не формальную) доступность и качество высшего образования для людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Распоряжение Правительства РФ от 23 января 2021 № 122-р (ред. от 25.05.2022) «Об утверждении плана основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года».
4. Постановление Правительства РФ от 29 марта 2019 г. № 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» (с изменениями и дополнениями).
5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 года №1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями от 18 августа 2016 года).
6. Гришаева С.А., Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е. Профессиональная диагностика и трудоустройство студентов с ограниченными возможностями здоровья // Вестник университета (Государственный университет управления). — 2018. — № 12. — С. 155–162.
7. Доступная среда для инвалидов: современные подходы и решения: методическое пособие / В.А. Ковалев, О.А. Мирошниченко, В.Б. Осинская, О.С. Кудря, А.В. Штепа, Я.Д. Курганова; под редакцией О.Н. Владимировой. — СПб.: СПБИУВЭЖ; ООО «ЦИАЦАН», 2022. — 152 с.
8. Каталог лучших практик по реализации мероприятий социокультурной направленности для студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс] — URL: [https://xn--80aabdcpjeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press\\_reliz/Collection\\_best\\_practices\\_2.pdf](https://xn--80aabdcpjeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press_reliz/Collection_best_practices_2.pdf) (дата обращения: 22.01.2023).
9. Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е. Методические основы управления в сфере инклюзивного высшего образования // Вестник Сургутского государственного университета. — 2018. — № 2 (20). — С. 78–84.
10. Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е. Молодежь на рынке труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — Т. 10. — № 6. — С. 72–78.
11. Научно-методические рекомендации, составленные на основе лучших практик по содействию трудоустройству обучающимся из числа инвалидов [Электронный ресурс]. — URL: <https://mgupp.ru/obuchayushchimsya/instituty-i-kafedry/social/doc/002.pdf> (дата обращения: 22.01.2023).
12. Организация образовательной деятельности и сопровождения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19): учебное пособие / под ред. Д.Ф. Романенковой, Л.А. Гутерман; Южный федеральный университет. — Ростов н/Д; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. — 118 с.

13. Педагогика, психология и технология инклюзивного образования: материалы Второй международной научно-практической конференции (Казань, 20–21 марта 2014 года). — Казань: Изд-во «Познание», ИЭ УП. — 2014. — 576 с.
14. Положение инвалидов [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения: 01.05.2023).
15. Сборник лучших практик по применению новых технологий обучения, воспитания и социализации обучающихся с ОВЗ и инвалидов в вузах [Электронный ресурс]. — URL: [https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press\\_reliz/Collection\\_best\\_practices.pdf](https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press_reliz/Collection_best_practices.pdf) (дата обращения: 22.01.2023).
16. *Семаго Н.Я., Семаго М.М., Семенович М.Л., Дмитриева Т.П., Аверина И.Е.* Инклюзивное образование: от методологической модели к практике. [Электронный ресурс]. — URL: <http://textarchive.ru/c-1420747.html> (дата обращения: 22.01.2023).
17. Управление в сфере инклюзивного высшего образования: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 200 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1039243.
18. *Ярская-Смирнова Е.Р.* Доступность высшего образования для инвалидов / *Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов* // Университетское управление. — 2005. — № 1(34). — С. 89–99.

## REFERENCES

1. Federalnyi zakon «O sotsialnoi zashchite invalidov v Rossiiskoi Federatsii» ot 24.11.1995 № 181-FZ [Federal Law «On the Social Protection of the Disabled in the Russian Federation» dated November 24, 1995 № 181-FZ]
2. Federalnyi zakon «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii» ot 29.12.2012 № 273-FZ [Federal Law «On Education in the Russian Federation» dated December 29, 2012 № 273-FZ].
3. Rasporiazhenie Pravitelstva RF ot 23 ianvaria 2021 № 122-r (red. ot 25.05.2022) «Ob utverzhdenii plana osnovnykh meropriiatii, provodimykh v ramkakh Desiatiletii detstva, na period do 2027 goda» [Decree of the Government of the Russian Federation dated January 23, 2021 No. 122-r (as amended on May 25, 2022) «On approval of the plan of main activities carried out as part of the Decade of Childhood for the period until 2027»].
4. Postanovlenie Pravitelstva RF ot 29 marta 2019 g. № 363 «Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii «Dostupnaia sreda» [Decree of the Government of the Russian Federation of March 29, 2019 № 363 «On approval of the state program of the Russian Federation «Accessible Environment»].
5. Prikaz Ministerstva obrazovaniia i nauki RF ot 9 noiabria 2015 goda № 1309 «Ob utverzhdenii Poriadka obespecheniia uslovii dostupnosti dlia invalidov obektov i predstavliaemykh uslug v sfere obrazovaniia, a takzhe okazaniia im pri etom neobkhodimoi pomoshchi» [Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of November 9, 2015 No. 1309 «On approval of the Procedure for ensuring the conditions for accessibility for the disabled of objects and services provided in the field of education, as well as providing them with the necessary assistance»].
6. Grishaeva S.A., Mitrofanova E.A., Mitrofanova A.E. Professionalnaia diagnostika i trudoustroistvo studentov s ogranichennymi vozmozhnostiami zdorovia [Professional diagnostics and employment of students with disabilities]. Bulletin of the University (State University of Management) [Vestnik universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniia)], 2018, Vol.12, pp. 155–162 (in Russian).
7. Kovalev V.A., Miroshnichenko O.A., Osinovskaia V.B., Kudria O.S., Shtepa A.V., Kurganova Ia.D. Dostupnaia sreda dlia invalidov: sovremennye podkhody i resheniia: metodicheskoe posobie [Accessible environment for disabled people: modern approaches and solutions: a methodological guide]. SPb, SPbIUEK, ООО «ТсIATcAn» Publ., 2022. 152 p.
8. Katalog luchshikh praktik po realizatsii meropriiatii sotsiokulturnoi napravlenosti dlia studentov s invalidnostiu i ogranichennymi vozmozhnostiami zdorovia [Catalog of best practices for the implementation of socio-cultural events for students with disabilities and disabilities] (in Russian). Available at: [https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press\\_reliz/Collection\\_best\\_practices\\_2.pdf](https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press_reliz/Collection_best_practices_2.pdf) (accessed 22 January 2023).
9. Mitrofanova E.A., Mitrofanova A.E. Metodicheskie osnovy upravleniia v sfere inkluzivnogo vysshego obrazovaniia [Methodological foundations of management in the field of inclusive higher education]. Bulletin of Surgut State University [Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo universiteta], 2018, Vol. 2 (20), pp. 78–84 (in Russian).
10. Mitrofanova E. A., Mitrofanova A.E. Molodezh' na ry`nke truda [Youth on the labor market] // Human resources and intellectual resources management in Russia [Upravlenie personalom i intellektual'ny`mi resursami v Rossii]. — 2021. — T. 10. — № 6. — S. 72–78 (in Russian).
11. Nauchno-metodicheskie rekomendatsii, sostavlennye na osnove luchshikh praktik po sodeistviu trudoustroistvu obuchaiushchimsia iz chisla invalidov [Scientific and methodological recommendations compiled on the basis of best practices to promote the employment of students with disabilities] (in Russian). Available at: <https://mgupp.ru/obuchayushchimsya/instituty-i-kafedry/social/doc/002.pdf> (accessed 22 January 2023).
12. Romanenkova D.F., Guterman L.A. Organizatsiia obrazovatelnoi deiatelnosti i soprovozhdeniia litc s invalidnostiu i ogranichennymi vozmozhnostiami zdorovia v usloviakh preduprezhdeniia rasprostraneniia novoi koronavirusnoi infektsii (COVID–19) : uchebnoe posobie [Organization of educational activities and support of persons with disabilities and disabilities in the context of preventing the spread of a new coronavirus infection (COVID–19): a textbook]. Rostov-on-Don; Taganrog, SFedU Publ., 2021. 118 p.
13. Pedagogika, psikhologiya i tekhnologiya inkluzivnogo obrazovaniia: materialy Vtoroi mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (Kazan, 20–21 marta 2014 goda) [Pedagogy, psychology and technology of inclusive education: materials of the Second International Scientific and Practical Conference (Kazan, March 20–21, 2014)]. Kazan, Poznaniye Publ., 2014. 576 p.
14. Polozhenie invalidov [Status of the disabled] (in Russian). Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (accessed 1 May 2023).
15. Sbornik luchshikh praktik po primeneniiu novykh tekhnologii obucheniia, vospitaniia i sotsializatsii obuchaiushchikhsia s OVZ i invalidov v vuzakh [Collection of best practices on the use of new technologies for teaching, educating and socializing students with disabilities and disabled people in universities] (in Russian). Available at: [https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press\\_reliz/Collection\\_best\\_practices.pdf](https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--plai/uploads/document/press_reliz/Collection_best_practices.pdf) (accessed 22 January 2023).
16. Semago N.Ia., Semago M.M., Semenovich M.L., Dmitrieva T.P., Averina I.E. Inkluzivnoe obrazovanie: ot metodologicheskoi modeli k praktike [Inclusive education: from methodological model to practice] (in Russian). Available at: <http://textarchive.ru/c-1420747.html> (accessed 22 January 2023).
17. Upravlenie v sfere inkluzivnogo vysshego obrazovaniia (uchebnoe posobie) [Management in the field of inclusive higher education (textbook)]. Moscow, INFRA-M Publ., 2020. 200 p.
18. Iarskaia-Smirnova E.R., Romanov P.V. Dostupnost vysshego obrazovaniia dlia invalidov [Accessibility of higher education for people with disabilities]. University management [Universitetskoe upravlenie], 2005, Vol. 1 (34), pp. 89–99 (in Russian).