

ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ

3 марта в ТЦ «МЕГА Самара» на площадке фудкорта состоялась инклюзивная ярмарка вакансий для соискателей из числа людей с инвалидностью.



Открытие ярмарки началось с приветственных слов к участникам, организаторам и гостям ярмарки Председателя правления СГООИК «Ассоциация Десница» Евгения Печерских и Управляющего комплексом «МЕГА Самара» Евгения Карлашова. Для всех желающих познакомиться с профессией инженера-геодезиста и примерить на себя его роль. Кроме того, на сцене выступали приглашенные спикеры, карьер-

ные тренеры с лекциями на темы, касающиеся успешного трудоустройства.

На ярмарке присутствовало более 20 работодателей по разным направлениям, готовых рассмотреть соискателя с инвалидностью как потенциального работника.

В коворкинг-пространстве «Наше место» в рамках работы методической лаборатории для педагогов, сопровождающих профориентацию детей с ОВЗ, состоялся семинар на тему «Профессиональное образование обучающихся с инвалидностью» под руководством Ирины Архангельской – руководителя Центра специального образования Самарской области.

В рамках работы ярмарки состоялся круглый стол для работодателей, на котором обсуждалась тема аренды котируемых рабочих мест для соискателей с инвалидностью.



КАК ПРОЙТИ СОБЕСЕДОВАНИЕ



Для большинства соискателей интервью является наиболее важным моментом. Во время интервью решается судьба кандидата: либо его берут на работу, либо ему отказывают. В первую очередь, направляясь к работодателю, обязательно позаботьтесь о том, как Вы будете выглядеть. Разумеется, для собеседования не обязательно надевать Ваш лучший костюм, но Ваша одежда должна быть чистой, выглаженной, опрятной и аккуратной. Будьте максимально вежливы, обязательно принесите с собой ручку, карандаш и копию своего резюме.

Продолжение на стр. 2

Продолжение статьи «Как пройти собеседование?» (стр. 1)

Помните, что у Вас есть около одной минуты, чтобы составить о себе благоприятное впечатление, а именно первое впечатление и является определяющим. В этот момент следует дать знать работодателю о наличии у Вас инвалидности, если вы нуждаетесь в создании специальных условий на рабочем месте. Для инвалида, претендующего на получение работы, зачастую достаточно сложно правильно выбрать момент для раскрытия информации о своей инвалидности. Подобная проблема особенно актуальна для людей со скрытыми формами инвалидности, такими как слабая обучаемость или психиатрические нарушения. Важно правильно подобрать момент и слова для информирования работодателя о своей инвалидности в период отбора кандидата на работу.

Если Вы знаете, что интервью запланировано в недоступном для Вас месте, попросите работодателя перенести его в другое здание. Также неплохо получить больше информации о месте, где Вы предполагаете работать. Это пригодится, если работодатель пожелает спросить у Вас о необходимых действиях, которые следует предпринять для повышения эффективности Вашей работы.

Если Вы не знаете, является ли место проведения собеседования доступным, позвоните туда заранее, узнайте о наличии на автомобильной стоянке мест для инвалидов, о наличии лифта в здании. Не откладывайте выяснение подобных вопросов до времени проведения интервью! Узнайте всё заранее и подготовьтесь соответствующим образом. Подобный подход с Вашей стороны в любом случае покажет потенциальному работодателю, что Вы в состоянии эффективно решать подобные проблемы.

Лучшим способом не растеряться во время интервью, например, при ответах на трудные вопросы работодателя, является подготовка к подобным трудным вопросам.

Составьте для себя список наиболее сложных для Вас вопросов, которые вероятно зададут Вам во время интервью и сформулируйте достойные и четкие ответы. Обязательно проговаривайте Ваши ответы вслух – то, как вы это делаете, будет существенно влиять на впечатление работодателя от Вашего ответа.

К примеру, вопрос «Почему в вашем стаже есть перерыв на два года» даёт Вам возможность говорить о том, что Вы делали, а не о том, что Вы не делали в это время. Подумайте о важных качествах, приобретённых Вами за этот срок. Вопрос «Какое обучение Вы прошли» или другой подобный вопрос может побудить Вас упомянуть о своей инвалидности, если Вы этого ещё не сделали. Сделайте это, указав, как Вам удавалось с успехом преодолевать сложности и выходить победителем. Всегда старайтесь оставлять своё прошлое в прошлом и дайте работодателю понять, что Вы готовы с напором двигаться вперёд к достижению новых целей и, разумеется, вполне способны выполнять работу, которую от Вас требует работодатель.

Интервью могут быть структурированными и неструктурированными. Выбор зависит, прежде всего, от специфики вакантной должности и количества кандидатов. Структурированное интервью с выработанным заранее чётким планом и списком вопросов обычно применяется там, где имеется большое количество кандидатов (при этом менеджер должен оценить их по относительной одинаковости критериям), и когда требуемая квалификация не слишком высока. Кроме того, в тех случаях, когда это возможно, применение более структурированного интервью также уменьшает риск субъективной оценки. В том случае, когда на работу принимают крупного специалиста или управленца на вакантную должность в руководстве организации, интервью, так или иначе, окажется менее структурированным. Для эффективного про-

ведения интервью важно помнить, что интервью – это диалог, а не монолог. Не бойтесь задавать вопросы, если вы не понимаете, о чём идёт речь. Это поможет вам лучше понять требования работодателя и даст ему возможность уточнить детали. Не забывайте, что интервью – это возможность продемонстрировать свои навыки и знания. Будьте готовы к тому, что вам могут задать неожиданные вопросы. Не паникуйте, если вы не знаете ответа. Скажите, что вы не знаете ответа, но вы готовы поработать над этим. Не забывайте, что интервью – это возможность продемонстрировать свои навыки и знания. Будьте готовы к тому, что вам могут задать неожиданные вопросы. Не паникуйте, если вы не знаете ответа. Скажите, что вы не знаете ответа, но вы готовы поработать над этим.

Список «трудных» вопросов, с которыми Вы можете столкнуться на собеседовании

- Как Вы видите себя на новой позиции?
- О какой профессии Вы мечтаете?
- Вам больше нравится работать самостоятельно или в составе команды?
- Вы знаете, чем занимается наша компания? Что думаете о нас?
- Какие усовершенствования на Ваш взгляд могут сделать нашу компанию лучше?
- Что Вы можете рассказать о своих профессиональных успехах?
- Чего бы Вы хотели достичь в Вашей профессии?
- Опишите себя несколькими предложениями.
- Что нового Вы можете привнести в работу нашей компании?
- Вам больше нравится работать в небольшой компании или крупной?
- Опишите самую серьёзную проблему, которую Вам удалось решить?
- Что кроме получения образования в вузе Вы сделали для профессионального роста?
- У Вас есть знакомые на похожих должностях? Что они говорят об этой работе?
- Как Вы реагируете на поражения?
- Назовите свои 3 недостатка и 3 достоинства.
- Опишите Вашего «идеального руководителя».
- Вы устойчивы к влиянию стресса?
- Любите путешествовать? Вас устраивает работа, требующая пребывания вне дома?
- Когда и на какую должность Вы бы хотели получить повышение?
- Чье мнение для Вас авторитетно?
- Ваша самая большая ошибка?
- Какие газеты Вы читаете?
- Каково мнение Ваших родителей о работе у нас?
- Для Вас главное зарплата, повышение, курсы, довольствие работой или что-то другое?
- У Вас есть хобби? Что оно приносит в Вашу жизнь?

Продолжение на стр. 3

Продолжение статьи «Как пройти собеседование?» (стр. 2)

ведения интервью представитель организации обычно следит за логикой кандидата, отталкиваясь в своих вопросах от той информации, которую изложил последний (в особенности это касается предыдущего опыта соискателя), стараясь не навязывать ему свою собственную логику.

В практике управления персоналом интервью как метод отбора кадров работодателями используется очень часто, можно сказать, всегда. Это объясняется тем, что только данный метод отбора кадров позволяет составить комплексное представление о Вас, оценить профессиональные и личные качества. Учтите, что общение происходит не только на вербальном, но и на невербальном уровне, а, как известно, часто жесты, выражение лица, интонации, мимика могут сказать больше, чем слова. Кроме того, в ходе интервью Вы имеете право задать собственные вопросы относительно будущей работы, высказать то, что, по Вашему мнению, незаслуженно упускается из виду интервьюером (зачастую это бывает очень желательно, так как покажет Ваш интерес к организации и вакансии). Помните, что в основном на интервью оцениваются Ваша уверенность, активность и раскованность (не путайте с нахальством).

Опыт кадровой работы свидетельствует о том, что одного интервью, как правило, бывает недостаточно. Будьте готовы пройти через два интервью: одно – с менеджером по персоналу, другое – со своим будущим непосредственным начальником. В современных западных компаниях и их представительствах в России иногда используется также интервью, проводимое секретарем или будущим коллегой кандидата. Это делается в попытке определить, каковы будут отношения кандидата с людьми, не занимающими управленческие должности.

Несмотря на широкое распространение интервью как метода отбора кадров, у него есть серьёзные недостатки. Основным из них является субъективизм. При этом нужно сразу оговориться, что отнюдь не всегда субъективная оценка – это плохо. Интуиция менеджера, длительное время проработавшего с людьми, может значить гораздо больше, чем формализованные, объективированные оценки, производимые согласно жёстко обоснованным критериям (тем же тестам, о которых мы говорили). В частности, это касается будущей карьеры кандидата. Вместе с тем, некоторые субъективные пристрастия и особенности человеческой психики могут действительно исказить полученную информацию и привести к ошибочному отбору. К основным таким моментам относятся:

- оценка по первому впечатлению без учёта сказанного в основной части интервью;
- цепное сравнение, когда кандидат оценивается относительно впечатления, произведённого на интервьюера человеком, с которым собеседование проводилось непосредственно перед этим;
- поиск в кандидате сходства с самим собой.

Если во время собеседования Вы чувствуете, что столкнулись с подобными проблемами, то единственным способом их нивелировать остаётся, с одной стороны, привлечь внимание интервьюера к Вашим индивидуальным особенностям (подумайте, в чём Вы уникальны), а с другой стороны, во время интервью в некоторой степени копи-

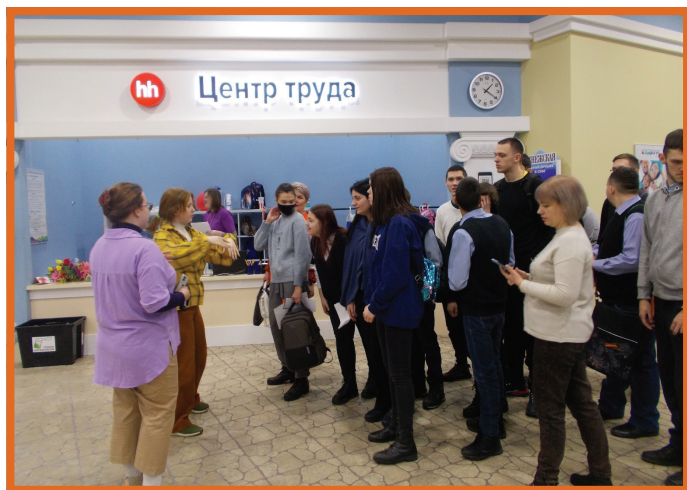
руйте манеру общения собеседника. Имеется в виду тембр голоса, использование различного рода специфических слов, невербальная коммуникация и т.д. В таком случае Вам будет проще настроиться с интервьюером на «одну волну» и донести до него нужную информацию.

Интервью в какой-то степени напоминает экзамен, в ходе которого Вы вполне можете растеряться или запнуться, основательно испортив тем самым впечатление о себе. Если интервьюер отслеживает эти неприятные моменты и концентрирует внимание на них, то это уже само по себе будет способствовать повышению субъективности его оценки. Чтобы не стать «жертвой» подобного рода отношения, иногда полезно вслух посмеяться над ситуациями, где Вы проявили себя не лучшим способом. Дайте понять, что это было исключительно временным явлением, вызванным Вашим волнением, что это вовсе не норма Ваших коммуникативных способностей и Вы всегда готовы посмеяться над своими недостатками и неловкими ситуациями. Обычно такая позиция, основанная на нормальных чувствах и эмоциях (волнение, юмор и т.д.), чисто по-человечески импонирует интервьюеру, что может повлиять на его положительное решение.

Зачастую работодатель испытывает неудобство и не знает, как задать те или иные вопросы, касающиеся исполнения служебных обязанностей соискателем с инвалидностью. Это типичная ситуация, связанная с неловкостью и боязнью обидеть некорректным вопросом (основа этого – отсутствие информированности и опыта общения с людьми с инвалидностью). А некоторые вещи потенциальным работодателям вовсе могут не прийти в голову. Например, есть масса людей, которые искренне удивляются, что человек на инвалидной коляске может самостоятельно водить автомобиль. Хуже всего то, что все эти не прояснённые вопросы, связанные с инвалидностью, в конце концов, могут привести к отказу со стороны работодателя. Любая неизвестность и недосказанность настораживает и отпугивает, особенно в делах, касающихся бизнеса. Поэтому мы настоятельно рекомендуем Вам в этом вопросе взять инициативу на себя и честно рассказать о своих, связанных с инвалидностью, потребностях на рабочем месте и быть готовым предложить решения по всем возможным проблемам и трудностям.

Правило гласит, что во время интервью менеджеру важно оценивать те качества кандидата, которые непосредственно связаны с предлагаемой ему работой. Но обычно это вовсе не так и решение о том, взять на работу соискателя или нет, принимается исходя из субъективной оценки его человеческих качеств. Помните об этом и постарайтесь произвести впечатление хорошего, вежливого и общительного человека, искренне заинтересованного в предложенной работе.

Помните, что Вы должны говорить о том, что Вы способны делать, нежели о том, чего Вы делать не можете. Каждый работодатель нуждается в квалифицированном, умелом и перспективном персонале. Обязательно найдите способ дать понять, что Вы именно такой человек. Делайте акцент на своих лучших качествах, затушёвывайте те, которые связаны для Вас с определенными сложностями. Будьте уверены в своих силах и честны во время собеседования, и оно пройдет успешнее, чем Вы думаете!



ПРОФЭККУРСИЯ В МЕГЕ

В рамках работы «Инклюзивной ярмарки вакансий» для учеников школы-интерната села Старый-Буян и учеников школы-интерната № 71 г. о. Самара состоялась профориентационная экскурсия в город профессий «Кидбург». В ходе экскурсий ребята ознакомились с такими профессиями как пожарный, работник полиции, почтальон, инженер-технолог, радиоведущий, пекарь, мультипликатор, кассир, хоккеист, моряк-подводник и множеством других полезных профессий. Цель данной экскурсии не только познакомить ребят с профессиями, но и развить и освоить социальные навыки.



ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ

17 марта состоялось заседание Комиссии по социальным и трудовым правам граждан, защите прав инвалидов и отдельных категорий граждан Общественного совета при Уполномоченном по правам человека в Самарской области.

С докладом в составе комиссии отдела защиты социальных и трудовых прав граждан аппарата Уполномоченного А.М. Исполатовского выступил Евгений Печерских, Председатель правления СГООИК «Ассоциация Десница».

Участники заседания отметили актуальность вопросов, на которые обращает внимание Уполномоченный в разделах доклада «Право на социальное обеспечение и социальную защиту» и «Право на труд и вознаграждение за него»: обеспечение инвалидов техническими средствами реабилитации и путёвками на санаторно-курортное лечение, создание безбарьерной среды для маломобильных категорий граждан, предоставление социальных услуг лицам без определенного места жительства, выплата заработной платы, трудоустройство, деятельность контрольно-надзорных органов.

По итогам обсуждения Комиссия приняла решение поддержать предложения и рекомендации Уполномоченного

по правам человека в Самарской области органам государственной власти и органам местного самоуправления Самарской области, изложенные в данных разделах, и рассмотреть доклад «О деятельности Уполномоченного по правам человека в Самарской области и соблюдении прав и свобод человека и гражданина на территории Самарской области в 2022 году» на расширенном заседании Общественного и Консультативного (экспертного) советов при Уполномоченном по правам человека в Самарской области с участием представителей государственных и местных органов.



РОЛЬ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Следует отметить, что в настоящий момент учреждения образовательного типа слабо включены в процесс трудоустройства инвалидов. В основном все они действуют автономно. Практически при каждом учебном заведении есть отделы по трудоустройству студентов, которые в том числе занимаются поиском работы и для студентов-инвалидов. В лучшем случае в данных подразделениях имеются программы сопровождения студентов с инвалидностью и их дальнейшего трудоустройства. На этом включённость учебных заведений в процесс трудоустройства практически заканчивается. Образование инвалидов осуществляется преимущественно в сегрегированной форме: в специализированных учреждениях, классах, на дому. Специальные учебные заведения не обеспечивают подготовку инвалидов на уровне, гарантирующем их конкурентоспособность, а некоторые из них готовят специалистов, которые заведомо оказываются невостребованными. Уровень образования лиц с ограниченными возможностями здоровья гораздо ниже, чем у людей без инвалидности. Очевидна узость профилей профессиональной подготовки инвалидов.

Как мы уже отмечали, в современных условиях цифровизации и изменения рынка труда и профессий, законодательных условий, очень важно обеспечить включение учебных заведений в систему взаимодействия субъектов в целях трудоустройства особой категории граждан. Это связано с тем, что необходимо решать проблему профессионального самоопределения и профориентации на протяжении всей жизни работника с инвалидностью, иметь возможности обучения и переподготовки.

С этой целью нами предлагается создать Региональный межвузовский центр по работе с лицами с ограниченными возможностями здоровья, который может стать центром инклюзивного и специального (адаптивно-абилитационного) обучения в системе учреждений начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального

образования. Его учредителями могут стать учреждения, имеющие опыт работы в области инклюзивного образования и благотворительные организации. Данный центр позволит сконцентрировать материально-технические и программно-методические ресурсы, оптимально распределять профориентационную работу, выстраивать социальное партнёрство и гибкие формы взаимодействия отдельных структур системы трудоустройства инвалидов. Направлениями работы данного центра могут стать:

1. Разработка и проведение анкетирования среди студентов с инвалидностью вузов Омской области по вопросам выбора профессии, выбора места работы и трудоустройства.

2. Проведение консультаций по вопросам профориентации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья с участием вузов Омской области, юриста, психолога.

3. Проведение вебинара по профориентационной работе с коррекционными школами Омской области.

4. Разработка методических рекомендаций: работодателю, принимающему лиц с инвалидностью; студенту-выпускнику с ограниченными возможностями здоровья о вариантах трудоустройства; абитуриенту с ограниченными возможностями здоровья о профессиях с учётом нозологий.

В рамках работы центра возможна организация различных тематических проектов, в том числе по проблемам профориентационной работы с абитуриентами с ограниченными возможностями здоровья, которые позволят снять множество вопросов, как выбрать профессию, востребованную на рынке труда, с учётом заболевания.

(По материалам статьи «Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях» автора Арбуз А.В, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2019 год.)

Информируем вас о том, что у СГООИК «Ассоциация Десница» есть собственная база данных соискателей и работодателей. Она постоянно обновляется. С помощью этой базы можно найти вакансию, трудоустроиться или найти подходящего потенциального работника. Для того, чтобы это сделать, нужно работодателю/соискателю заполнить соответствующую анкету.

Для заполнения анкеты обращаться по адресу: г. Самара, пр. Кирова, 349 (остановка 13 микрорайон), офис «Ассоциации Десница» (вход с торца). Часы работы с 10:00 до 15:30.



Бюллетень выпускается Самарской городской общественной организацией инвалидов-колясочников «Ассоциация Десница» в рамках проекта «Ресурсы сопровождаемого трудоустройства» при поддержке Фонда президентских грантов

Над номером работали:

Александр Ивашкин, Ярослав Пестов,
Елена Печерских



ДЕСНИЦА

Главный редактор Евгений Печерских

Корректура, дизайн и вёрстка Алексей Лавренов

Адрес редакции: 443114, г. Самара, пр. Кирова, 349

Телефон 8(846) 957-27-69

E-mail desnica-samara@yandex.ru

Сайт <http://samara-desnica.ru>

ВКонтакте https://vk.com/samara_desnica