

**ФОРМИРОВАНИЕ У ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
С ИНКЛЮЗИВНОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ
КОМПЕТЕНЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С КОЛЛЕГАМИ,
ИМЕЮЩИМИ ИНВАЛИДНОСТЬ**

В данной статье рассматривается понятие инклюзивной компетенции, ее составляющие, выявляется степень сформированности этой компетенции у руководителей организаций. Цель исследования – выявить составляющие компетенции, необходимые для взаимодействия с сотрудниками, имеющими ограниченные возможности здоровья. Исследование проводилось с использованием метода опроса. Выявлена неготовность значительной части руководителей работать в инклюзивной культуре, что делает необходимым внедрение программ обучения управлению организацией с инклюзией.

Ключевые слова: инклюзивная компетенция, инклюзивная корпоративная культура, управление развитием персонала.

G.V. Makovich, K.V. Istomin

**FORMATION OF THE COMPETENCE OF THE STAFF OF THE
ORGANIZATION WITH AN INCLUSIVE CORPORATE
CULTURE TO INTERACT WITH COLLEAGUES WITH
DISABILITIES**

This article discusses the concept of inclusive competence, its components and identifies the degree of formation of this competence in the heads of organizations. The purpose of the study is to identify the components of competence necessary for interaction with employees with disabilities. The study was conducted using the survey method. Revealed the unwillingness of a significant part of managers to work in an inclusive culture, which makes it necessary to implement training programs for the management of the organization with inclusion.

Keywords: inclusive competence, inclusive corporate culture, per-

Инклюзивная корпоративная культура организации предполагает сформированность у ее персонала инклюзивной компетентности. Это такое личностное качество, такие умения, знания, навыки, которые связаны с умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную среду организации и создавать условия для их развития и саморазвития. В максимальной степени инклюзивная компетенция должна быть сформирована у руководителей высшего и среднего звена в организации.

Инклюзивная компетенция рассматривается в работах [1], [2]. В ряде работ термин «инклюзивная компетенция» не называется, а выделяются компетенции, которые должны быть у персонала в инклюзивной организации [3]. Так, называют мотивационную компетенцию, которая в рамках инклюзии представляет собой глубокую личностную заинтересованность, положительной направленностью на включение в организацию персонала с ограниченными возможностями здоровья. Такие качества определяются, прежде всего, гуманистической направленностью личности, а с другой стороны, ценностями, потребностями личности.

Называют когнитивную, знаниевую компетенцию и отмечают, что нужны научные знания основ развития личности, психологических, физиологических особенностей лиц с различными нарушениями в развитии, основных закономерностей взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии.

На обладании специальными знаниями основана прогностическая компетентность, которая заключается в способности моделировать возможные результаты взаимодействия в условиях инклюзивной организации. Организационная компетенция как составляющая инклюзивной компетенции позволяет ставить адекватные продиагностированной инклюзивной ситуации в организации цели и планировать путь их достижения для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, с их особыми индивидуальными потребностями. Коррекционная компетентность позволяет корректировать ход организационного процесса в инклюзивной организации.

В качестве важной компетенции персонала инклюзивной организации называют толерантность, которая включает терпимость, устойчивость к стрессу, неопределенности, конфликтам, поведенческим отклонениям, агрессивному поведению, к нарушению норм и

границ. Высокий уровень толерантности в организации обеспечивает эффективность деятельности инклюзивной организации.

Педагогу в профессиональной деятельности часто приходится проявлять толерантное, спокойно-доброжелательное отношение к необычному внешнему виду воспитанников, к их неадекватному поведению, нечеткой речи, а порой отсутствию ее. Поэтому для такого педагога высокий уровень толерантности является одним из факторов, которые обеспечивают эффективность его деятельности.

В ходе проведенного исследования было опрошено 17 руководителей, которые методом самооценки определили свою готовность к внедрению в своей организации инклюзивной корпоративной культуры. Респонденты были отобраны методом сплошной выборки из числа обучающихся по программам повышения квалификации в Уральском государственном экономическом университете.

Исследование показало, что 82% опрошенных имеют сформированную в высокой степени мотивационную компетенцию на формирование инклюзивной культуры организации, притом что 28% респондентов внедряют такую культуру, 54% намерены внедрять, а 18% делать этого не планируют. В целом с показателями мотивационной компетенции коррелируют показатели толерантности, отличаясь минимальными значениями.

Когнитивная компетенция сформирована в значительной степени по 30-тибалльной шкале у 8% респондентов, на среднем уровне у 17% респондентов, а у 75% представлена на низком уровне. Нет четкого понимания психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья в целом и специфических психологических свойств каждой категории лиц внутри этой совокупности, выделяющейся на основе конкретного вида дефекта здоровья.

Уровень когнитивной компетенции влияет на качество прогностической, организационной, коррекционной компетентности: у 78% респондентов прогностическая компетенция представлена на низком уровне, у 71% слабо сформирована организационная компетенция для работы в инклюзивной среде, 74% оценивают низко свою коррекционную способность.

Помимо опроса на самооценку сформированности инклюзивных компетенций, руководителям были даны для решения три кейса. Параметры для оценки были выбраны те же самые. Результаты анализа показывают в целом совпадение показателей с результатами самооценки. Несколько заниженной по результатам самооценки оказалась

организационная компетенция; итоги кейсов показали ее низкую сформированность у 52% респондентов.

Исследование показывают, что значительная часть респондентов не готова для работы в инклюзивной культуре по причине слабой сформированности компетенций. Несомненной является необходимость развития персонала организации, в первую очередь, руководителей всех уровней в аспекте повышения их инклюзивной компетенции и готовности к формированию инклюзивной корпоративной культуры в организации. В планах повышения квалификации приоритетными должны становиться программы обучения управлению организацией с инклюзией.

Литература

1. Алехина С. В. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании / С. В. Алехина, М. А. Алексеева, Е. А. Агафонова // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – С. 83–89.

2. Османова Х. С. Требования к личности и профессиональной компетентности педагога, работающего с детьми ОВЗ. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/04/06/trebovaniya-k-lichnosti-i-professionalnoy-kompetentnosti-spetsialista> (дата обращения: 08.09.2019).

3. Мартынова Е. А. Профессиональная ориентация как основание для построения индивидуальной образовательной траектории лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов при получении среднего профессионального образования / Мартынова Е. А., Н. А. Романович // Международный журнал экспериментального образования. – 2017. – № 7. – С. 40–43. URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=11720> (дата обращения: 08.09.2019).

List of references

1. Alekhina S.V., Alekseeva M.A. & Agafonova E.A. (2011). *Gotovnost' pedagogov kak osnovnoy faktor uspeshnosti inklyuzivnogo protsessa v obrazovanii* [Readiness of teachers as the main factor of success of inclusive process in education]. In: *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], No 1, pp.83-89.

2. Osmanova Kh.S. *Trebovaniya k lichnosti i professional'noy kompetentnosti pedagoga, rabotayushchego s det'mi OVZ* [Requirements

to the personality and professional competence of the teacher working with children HIA]. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/04/06/trebovaniya-k-lichnosti-i-professionalnoy-kompetentnosti-spetsialista> (accessed: 08.09.2019) (In Russ.)

3. Martynova E.A. & Romanovich N.A. (2017). *Professional'naya orientatsiya kak osnovanie dlya postroeniya individual'noy obrazovatel'noy traektorii lits s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya i invalidov pri poluchenii srednego professional'nogo obrazovaniya* [Professional orientation as a basis for building an individual educational trajectory of persons with disabilities in secondary vocational education]. In: *Mezhdunarodnyy zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya* [International Journal of Experimental Education]. URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=11720> (accessed: 08.09.2019) (In Russ.)