

## **РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ РАЗВИТИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ С ИНКЛЮЗИВНОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ**

*В статье исследуется развитие карьеры в инклюзивной корпоративной культуре. Цель исследования – выявить социальные и психологические факторы, влияющие на развитие карьеры работников с ограниченными возможностями в инклюзивной среде. В работе используется теоретический метод исследования – анализ литературы по теме. Результатом исследования является выявление психологической поведенческой матрицы лиц с ограниченными возможностями здоровья, которую необходимо использовать в работе по развитию персонала и планированию карьеры.*

*Ключевые слова: инклюзивная корпоративная культура, компетентностный подход, управление развитием персонала*

**G.V. Makovich, D.A. Mamontov**

## **CAREER DEVELOPMENT OF EMPLOYEES WITH DISABILITIES IN AN ORGANIZATION WITH AN INCLUSIVE CORPORATE CULTURE**

*The article explores career development in an inclusive corporate culture. The aim of the study is to identify social and psychological factors affecting the career development of employees with disabilities in an inclusive environment. The paper uses a theoretical method of research – the analysis of literature on the topic. The result of the study is to identify the psychological behavioral matrix of persons with disabilities, which should be used in the development of personnel and career planning.*

*Keywords: inclusive corporate culture, competency-based approach, personnel development management*

Психологические и социальные условия карьерного продвижения лиц с ограниченными возможностями здоровья не рассматрива-

лись в литературе, хотя проблема является актуальной в свете активно формирующихся инклюзивных корпоративных культур организаций. Успешная карьера может складываться благодаря профессиональным компетенциям работника, благодаря совпадению его личных ценностей и ценностей организации или быть следствием кадровой политики организации, в соответствии с которой наибольшая ценность приписывается тем или иным категориям работников, например, наиболее лояльным, или консервативным, или новаторам. Компетентностный подход к карьере изучался в работах Е. Н. Агаповой [1], Н. Б. Бочарова [2], О. К. Миневой [3] и многих других, по теме карьеры как отражения приоритетов корпоративной культуры организации писали А. К. Саакян, И. Ф. Файбушевич [4], О. В. Устинова, Е. В. Чуприна [5].

Психологи Б. Б. Айсмонтас, М. А. Одинцова отмечают, подтверждая свои утверждения данными проведенных исследований, что лица с ограниченными возможностями здоровья имеют заниженную личностную самооценку и неготовность к вступлению в новые общественные отношения, отсутствие индивидуального коммуникативного опыта вне привычных групп людей или за рамками семейного общения, доминирование иждивенческих настроений над активной жизненной позицией, потребительское отношение к окружающим, воспитанное в предшествующий период жизни, низкую мотивацию к трудовой деятельности при возможности жить на пособия, индивидуальные нарушения психофизического развития, существенно ограничивающие возможности самореализации [6, с.74].

В системе управления развитием персонала организации с инклюзивной культурой особым направлением становится наблюдение и анализ поведения сотрудников с ограниченными возможностями здоровья с тем, чтобы скорректировать их поведение с помощью методов, которые будут воздействовать на интересы работников, выявляя различные ценности. Управлять организационным поведением персонала, значит, воздействовать системой управления на поведение работников с целью сформировать модели функционального поведения. К задачам коррекции поведения можно отнести задачи определения доминантных потребностей работников, их личностно-психологических качеств. Обычной задачей считается квалификационная оценка персонала, определения уровня сформированности их компетенций.

В организации коррекционной работы на этапе адаптации сотрудника в организации ключевым моментом должно стать закрепление за лицами с ограниченными возможностями здоровья наставников. Задачей наставника является, в первую очередь, освобождение потенциала, скрытого в сотруднике, а также устранение помех, мешающих его самореализации. Наставничество ориентировано на взаимообмен жизненным опытом, поддержку, обучение или руководство в целях личного, духовного, карьерного или жизненного роста. Деятельность наставника сделает поведение сотрудника более адекватным к окружающей обстановке, что, несомненно, должно сказаться на его психологической устойчивости, снизить фактор личностной тревожности и увеличить скорость адаптационных процессов.

Тесный контакт с наставником, устойчивый режим поддерживающих отношений со стороны наставника направлены на повышение уровня самооценки сотрудников особой, инклюзивной, категории. Обнаружены опосредованные взаимосвязи показателей самооценки с показателями уровня притязаний в общении, деятельности и чувствах. У человека с заниженной личностной самооценкой при ее повышении наблюдается ориентация на партнерский стиль поведения в коллективе, сотрудничество, адекватная реакция на собственные ошибки и повышение общего фона настроения. Происходит ориентация на профессиональные достижения, успешные межличностные отношения, развитие карьеры.

При инклюзивной корпоративной культуре, провозглашающей ценностью организации разнообразие человеческих личностей, их уникальность, равноценность и равноправие, развитие личности, успешность, поддержку, доверие, ненасилие, доступность, защиту, толерантность, полноценное участие, то в управленческой деятельности должны быть предусмотрены процедуры, реализующие заявленные ценности. Успешные карьеры лиц с ограниченными возможностями здоровья проявляют корпоративные ценности.

Инклюзивная корпоративная культура помогает объединить разных сотрудников для выполнения поставленных задач и создаёт условия не только для социализации лиц с ограниченными возможностями, но и для выявления или развития дополнительных способностей. Параметром оценки результативности проведённых мер по развитию персонала с инклюзивной культурой является включённость персонала в корпоративную культуру, уровень взаимодействия,

продвижение по карьерной лестнице людей с ограниченными возможностями.

## Литература

1. Агапова Е. Н. Оценка потенциала как фактор управления карьерой персонала // Образование. – 2013. – № 6. – С.66–72.

2. Бочарова Н. Б. Компетенции в карьере руководителя учреждения культуры и эффективность работы организации // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2010. – № 1 (33). – С.114–119.

3. Минева О. К. Управление карьерой в системе менеджмента современной организации // Политика, экономика, культура. – 2014. – №1. – С. 42–48.

4. Саакян А. К. Современные проблемы в управлении карьерой в организации / А. К. Саакян, И. Ф. Файбушевич // Социология и право. – 2011. – № 3(9). – С. 24–30.

5. Устинова О. В. Формирование корпоративной идентичности персонала / О. В. Устинова, Е. В. Чуприна // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 24 (353). – С. 50–53.

6. Айсмонтас Б. Б. Социально-психологическое сопровождение студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья / Б. Б. Айсмонтас, М. А. Одинцова // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 1. – С. 71–80.

## List of references

1. Agapova E.N. (2013). *Otsenka potentsiala kak faktor upravleniya kar'eroj personala* [Capacity assessment as a factor of personnel career management]. In: *Obrazovanie* [Education], No 6, pp. 66-72. (In Russ.).

2. Bocharova N.B. (2010). *Kompetentsii v kar'ere rukovoditelya uchrezhdeniya kul'tury i effektivnost' raboty organizatsii* [Competencies in the career of the head of the cultural institution and the effectiveness of the organization]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i isskustv.* [Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts], No 1(33), pp. 114-119. (In Russ.).

3. Mineva O.K. (2014). *Upravlenie kar'eroj v sisteme menedzhmenta sovremennoj organizatsii* [Career management in the management system of a modern organization]. In: *Politika, ekonomika, kult'ura* [Politics, Economics, Culture], No 1, pp. 42-48. (In Russ.).

4. Saakyan A.K. & Faybushevich I.F. (2011). *Sovremennyye problemy v upravlenii kar'eroy v organizatsii* [Modern problems in career management in the organization]. In: *Sotsiologiya i pravo* [Sociology and Law], No3(9), pp. 24-30. (In Russ.).

5. Ustinova O.V. & Chuprina E.V. (2014). *Formirovanie korporativnoy identichnosti personala* [Formation of corporate identity of personnel]. In: *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Chelyabinsk State University], No 24 (353), pp. 50-53. (In Russ.).

6. Aysmontas B. B. & Odintsova M.A. (2017). *Sotsial'no-psikhologicheskoe soprovozhdenie studentov s invalidnost'yu i ograniченными возможностями zdorov'ya* [Social and psychological support of students with disabilities]. In: *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], Vol. 22. No 1, pp. 71-80 (In Russ.).