

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОЦЕССЫ

УДК 37.042.1 J14, J21

DOI 10.26425/1816-4277-2018-12-155-162

Гришаева Светлана Алексеевна
канд. психол. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва
e-mail: grishaeva@bk.ru

Митрофанова Александра Евгеньевна
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва
e-mail: alexamitr@gmail.com

Митрофанова Елена Александровна
д-р экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва
e-mail: elmitr@mail.ru

Grishaeva Svetlana
Candidate of Psychological Sciences,
State University of Management,
Moscow
e-mail: grishaeva@bk.ru

Mitrofanova Alexandra
Candidate of Economic Sciences, State
University of Management, Moscow
e-mail: alexamitr@gmail.com

Mitrofanova Elena
Doctor of Economic Sciences, State
University of Management, Moscow
e-mail: elmitr@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА И ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Аннотация. Исследованы проблемы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья. Обоснована специфика профессиональной диагностики студентов с ограниченными возможностями здоровья. Определены виды и методы профессиональной диагностики, основные правила и сложности проведения профессиональной диагностики лиц с ограниченными возможностями здоровья. Предложены основные направления содействия трудоустройству студентов с ограниченными возможностями здоровья. Разработана и апробирована методика мониторинга регионального рынка труда, включающая решение таких задач, как исследование регионального рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья; формирование банка данных вакансий для выпускников с ограниченными возможностями здоровья; развитие социального партнерства с целью трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, трудоустройство, студенты с ограниченными возможностями здоровья, инклюзивное высшее образование, региональный рынок труда, квотируемые рабочие места.

THE PROFESSIONAL DIAGNOSTICS AND EMPLOYMENT OF STUDENTS WITH DISABILITIES

Abstract. The authors conducted a research of employment problem of graduates with disabilities. Specifics justification of professional diagnostics of students with disabilities has been substantiated. Types and methods of professional diagnostics, the basic rules and difficulties of performing professional diagnostics of persons with disabilities have been defined. The main directions of assistance to employment of students with disabilities have been offered. The technique of regional labor market monitoring including the solution of such tasks as a research of regional labor market and assessment of a jobs offers for persons with disabilities have been developed and approved; formation of a vacancies databank for graduates with disabilities; development of social partnership for the purpose of employment of graduates with disabilities.

Keywords: career guidance, employment, students with disabilities, inclusive higher education, regional labor market, job quotas.

В Российской Федерации к 2020 г. должно быть создано 25 млн эффективных и высокопроизводительных рабочих мест. В решении этой проблемы участвуют разные стейкхолдеры, среди которых органы власти федерального и регионального уровня, бизнес-организации, политические и общественные организации, образовательные организации.

При этом выпускникам вузов нередко отказывают в приеме на работу в российских организациях. Работодатели не удовлетворены качеством их подготовки и низким уровнем развития целого ряда навыков и умений отсутствием опыта профессиональной деятельности, неумением работать в команде и т. д. В таких условиях

© Гришаева С.А., Митрофанова А.Е., Митрофанова Е.А., 2018. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2018. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



даже высоко успешные студенты, еще обучаясь в вузе, вынуждены начинать трудовую деятельность зачастую в ущерб качеству получаемого образования. При этом серьезные проблемы в поиске места работы у выпускников вузов возникают в связи с их неумением анализировать реальную ситуацию на рынке труда, учитывать его специфику в построении собственной трудовой карьеры, отсутствием представлений о механизмах и технологиях трудоустройства. Особую актуальность данная проблема имеет для выпускников с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). По статистике, каждый шестой отказ в приеме на работу российские работодатели мотивируют состоянием здоровья [4].

Основным путем решения данной проблемы в настоящее время является инклюзивное высшее образование, представляющее собой подход к организации образовательного процесса, при котором все студенты, вне зависимости от их физических, психических и других особенностей, обучаются в вузе вместе со своими сверстниками, но при этом учитываются их особые образовательные потребности и оказывается необходимая поддержка, в том числе и в области трудоустройства [6].

В системе инклюзивного высшего образования вузы могут и должны оказывать содействие своим выпускникам с ОВЗ в трудоустройстве. В первую очередь это содействие должно заключаться в том, чтобы помочь будущему выпускнику вовремя определиться со своим профессиональным выбором, оценить свои шансы на профессиональную самореализацию и профессиональную пригодность, подразумевающую совокупность психологических и психофизических качеств человека, которые, в случае наличия у него специальных знаний, умений и навыков, необходимы и достаточны для достижения человеком общественно приемлемой эффективности труда, и кроме того, удовлетворение, переживаемое человеком как в процессе самого труда, так и при оценке его результатов [5; 12]. Факторами профессиональной пригодности являются значимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности способности, а также положительная профессиональная мотивация. В современной психологической практике существует достаточное количество методик по ранней диагностике как способностей, так и мотивации.

Особенно важна эта деятельность при работе со студентами с ОВЗ, так как в результате успешной профессиональной реализации обеспечивается их максимально полная самостоятельность и экономическая независимость, что является неотъемлемой частью реализации принципов инклюзивного образования. При этом необходимо отметить наличие определенных вопросов и проблем при реализации этой деятельности в системе инклюзивного высшего образования [3]:

- иждивенческая настроенность ряда лиц с ОВЗ, которые в большей степени заинтересованы в получении льгот, чем в приобретении профессии и достижении экономической активности;
- меньшая информированность лиц с ОВЗ о профессиях;
- более сложное переучивание лиц с ОВЗ при ошибочном выборе профессии.

Наличие этих проблем делает вопрос о реализации лицами с ОВЗ права на профессиональную ориентацию достаточно трудноразрешимым, а ведь для них это право зачастую имеет значительно большее значение, по сравнению с лицами без ограничений здоровья [10].

Сложность трудоустройства лиц с ОВЗ в системе инклюзивного высшего образования требует решения следующих задач:

- профессиональной диагностики лиц с ОВЗ для оценки их способностей, наклонностей, навыков, состояния здоровья и личных качеств при выборе будущей профессии;
- исследования ситуации на региональном рынке труда и, прежде всего, на рынке рабочих мест, предназначенных для лиц с ОВЗ;
- создания условий, расширяющих возможности потенциального трудоустройства студентов с ОВЗ на основе учета их потребностей, а также индивидуальных программ реабилитации;
- развития системы социального партнерства вузов, работодателей, общественных организаций с целью трудоустройства выпускников с ОВЗ.

С учетом обозначенных проблем трудоустройства студентов с ОВЗ в системе инклюзивного высшего образования обозначим цели настоящего исследования:

- разработка системы профессиональной диагностики с целью подготовки студентов с ОВЗ к трудоустройству, к следующему этапу социализации, связанному с полноценным раскрытием и применением на практике полученных во время учебы компетенций;

- формирование комплекса мероприятий по содействию в трудоустройстве студентов с ОВЗ [1].

Профессиональная диагностика студентов с ОВЗ в системе инклюзивного высшего образования имеет свою специфику:

- заниженная самооценка диагностируемого, повышенная тревожность, т. к. наличие заболевания воспринимается данной категорией студентов как дефект личности в целом, дефект их собственного «Я»;
- необходимость учитывать состояние здоровья диагностируемого, находящегося в процессе выбора профессии;
- недостаточная сформированность навыков социального взаимодействия диагностируемых студентов с ОВЗ;
- наличие устойчивых предубеждений и стереотипов относительно будущего трудоустройства;
- низкий уровень жизненной активности (энергетического обеспечения психических процессов), следствием чего является повышенная утомляемость. В связи с этим, при проведении профессиональной диагностики необходимо применять краткие, простые в использовании и при этом достаточно информативные экспресс-методики диагностики;
- наличие так называемого феномена выученной беспомощности, т. е. ориентации на помощь окружающих в сочетании с нежеланием или неумением рассчитывать на собственные силы и развивать собственные ресурсы;
- отклонение в ту или иную сторону психологического возраста от реального (по паспорту);
- наблюдаемые у значимой части лиц с ОВЗ сниженные мотивация и уровень притязаний [11].

Кроме того, у лиц с ОВЗ отмечается более низкий уровень стрессоустойчивости, особенно у слабовидящих. Исследования показывают, что значительная часть слабовидящих в обычной жизни характеризуется психоэмоциональной нестабильностью, низкой стрессоустойчивостью. «...такое же состояние характерно для каждого третьего гражданина со второй и третьей группами инвалидности» [4].

Естественно, что в ситуации критического психоэмоционального состояния, прежде чем проводить профориентационное консультирование, необходимо осуществление психологического сопровождения, психокоррекции. Таким образом, в системе инклюзивного высшего образования необходимо использовать диагностико-консультативный подход, который заключается в содействии лицам с ОВЗ в выборе (перемене) профессии на основе имеющихся медицинских ограничений и рекомендаций, с учетом их предпочтений, способностей и возможностей, а также открытых вакансий и перспектив трудоустройства лиц с ОВЗ [2]. Обязательное условие поддержки консультируемого – информирование о позитивных примерах личностного и профессионального развития у людей со аналогичными ограничениями по здоровью, представление объективно существующих возможностей и путей трудоустройства и социализации, коррекция профессионального выбора, формирование адекватных профессиональных ожиданий, адекватного профессионального самоопределения.

При осуществлении профессиональной ориентации важно понимать, что она является частью социальной адаптации лиц с ОВЗ, в результате которой развиваются умения адаптироваться в стандартных социокультурных ситуациях, налаживать эффективные коммуникативные связи с окружающим миром, расширяются возможности интеграции в обычную жизнь. Студенты с ОВЗ должны знать, что они способны стать участниками активной социальной жизни и профессиональной деятельности, достичь экономической независимости [9].

Профессиональная диагностика и консультирование лиц с ОВЗ существенно отличаются в зависимости от нозологии, поэтому здесь необходим индивидуальный подход к каждому консультируемому, в том числе с использованием профильных специалистов (например, сурдопереводчиков) или специальной аппаратуры [13].

Необходимо, чтобы вместо подхода, основанного на «уязвимости», при профдиагностике и профконсультировании применялся подход, основанный на развитии социальной самодостаточности людей с ОВЗ, включающий мероприятия по созданию условий для их адаптации в социально-экономических ситуациях [8]. Для студентов, находящихся в процессе жизненного и профессионального самоопределения, формирования дружеского окружения, создания семьи, особенно остро стоит проблема социокультурной идентификации и интеграции, решить которую призвана эффективная система психолого-педагогического сопровождения.

Важным условием результативности профессиональной диагностики является ее системность. Необходимо осуществлять диагностику на протяжении всего периода обучения в вузе, начиная с первичной диагностики личностных характеристик студентов-первокурсников, мониторинга их социально-психологической адаптации, оценки мотивации к обучению, психического самочувствия, когнитивно-познавательной сферы.

На более старших курсах осуществляется диагностика и консультирование по вопросам профессионального самоопределения личностного развития, формирования позитивной «Я-концепции», психологического состояния, специфики межличностных отношений [14]. Психодиагностическая оценка позволяет выявить причины проблем, которые возникают в учебной деятельности или поведении студентов с ОВЗ, подобрать для них наиболее эффективные средства и методы обучения и воспитания, оказать им своевременную помощь в преодолении дезадаптации. В процессе психологического консультирования необходимо формировать у студентов с ОВЗ навыки самоанализа и самопознания, использования собственных психологических особенностей и возможностей в целях успешного развития и обучения; оказывать социально-психологическую поддержку помощи студентам, находящимся в состоянии актуального стресса, серьезного эмоционального переживания.

Трудоустройство студентов с ОВЗ в системе инклюзивного высшего образования включает в себя ряд направлений:

1) анализ потребности в трудоустройстве студентов / выпускников с ОВЗ, который осуществляется посредством сбора, обработки и анализа информации о желаемом трудоустройстве студентов с ОВЗ и фактическом трудоустройстве выпускников с ОВЗ;

2) планирование мер по содействию в трудоустройстве студентов / выпускников с ОВЗ, которые осуществляются вузом во взаимодействии с государственными центрами занятости населения, некоммерческими организациями, общественными организациями инвалидов, предприятиями и организациями. Основными мероприятиями по содействию в трудоустройстве выпускников с ОВЗ являются: презентации и встречи работодателей со студентами с ОВЗ старших курсов, индивидуальные консультации студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, мастер-классы и тренинги. Эффективным является трудоустройство на квотируемые и специально оборудованные для инвалидов рабочие места. В рамках планируемых мероприятий необходимо предусматривать подготовку выпускников с ОВЗ к трудоустройству, к следующему этапу социализации, связанному с полноценным раскрытием и применением на практике полученных во время учебы компетенций, а именно: привитие навыков самопрезентации, грамотного составления резюме, социальной и психологической адаптации в коллективе;

3) мониторинг регионального рынка труда (квотируемых рабочих мест).

Мониторинг рынка труда представляет собой исследование, которое проводится в целях сбора и анализа информации о состоянии и соотношении спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в разрезе определенных рабочих мест и должностей, размере заработной платы, системах материального и нематериального стимулирования, применяемых работодателями [7].

Целью мониторинга регионального рынка труда (квотируемых рабочих мест) является успешное решение проблемы трудоустройства выпускников с ОВЗ, завершивших обучение по программам высшего образования в вузе.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- исследовать региональный рынок труда и оценить состояние рынка рабочих мест для лиц с ОВЗ;
- создать условия, способствующие расширению возможностей трудоустройства студентов и выпускников с ОВЗ, на основе учета их индивидуальных потребностей и программ реабилитации;
- формировать банк данных (реестр) вакансий для выпускников с ОВЗ;
- формировать банк данных (реестр) студентов и выпускников с ОВЗ, базу данных организаций – работодателей, кадровых служб, центров занятости, оказывающих содействие лицам с ОВЗ;
- развивать социальное партнерство с целью трудоустройства выпускников с ОВЗ.

Основными принципами мониторинга регионального рынка труда (квотируемых рабочих мест) являются:

- высокая степень достоверности информации, используемой для мониторинга;
- многообразие источников информации о вакансиях для лиц с ОВЗ;
- актуальность и регулярное обновление информации;
- постоянство и периодичность проведения мониторинга;
- единые формы, основания и правила проведения мониторинга;
- доступность информации о результатах мониторинга.

Методика мониторинга регионального рынка труда (квотируемых рабочих мест) включает в себя несколько этапов.

1. Сбор информации о состоянии регионального рынка рабочих мест для лиц с ОВЗ на основе баз вакансий:
 - сайтов Федеральной службы по труду и занятости, ее территориальных управлений в регионах и центров занятости;
 - материалов ГИС «Федеральный реестр инвалидов»;
 - региональной базы вакансий (в том числе квотированных рабочих мест);
 - портала Роструда «Работа в России» (trudvsem.ru) (специальный раздел для граждан с инвалидностью и ОВЗ);
 - сайтов общественных организаций инвалидов (Всероссийского общества глухих, Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества слепых Региональной общественной организации людей с инвалидностью «Перспектива»), сайта «Работа инвалидам»;
 - специализированных сайтов по трудоустройству (SuperJob, HeadHunter и др.);
 - сайтов организаций и учреждений региона.

2. Обработка, систематизация и анализ информации о состоянии регионального рынка труда и рынка рабочих мест для лиц с ОВЗ.

3. Формирование базы данных предприятий, готовых трудоустроить инвалидов, специализированных предприятий инвалидов, а также предприятий, имеющих квоты на трудоустройство указанной категории.

4. Аккумулирование информации по количеству вакансий для соответствующих нозологических групп, созданных специальных условий труда по видам деятельности; формирование на этой основе банка данных вакансий для выпускников с инвалидностью и ОВЗ.

5. Обработка и систематизация информации о вакансиях для выпускников с инвалидностью и ОВЗ, подготовка на этой основе перечня наиболее востребованных рынком труда профессий / направлений подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ.

6. Анализ потребности в трудоустройстве студентов / выпускников с инвалидностью и ОВЗ, который осуществляется посредством сбора, обработки и анализа информации о желаемом трудоустройстве студентов и фактическом трудоустройстве выпускников.

7. Сопоставительный анализ информации о вакансиях и потребности в трудоустройстве студентов / выпускников с инвалидностью и ОВЗ с целью оценки возможности трудоустройства.

Предложенная методика была апробирована в 2017 г. при исследовании рынка труда г. Москвы. В результате мониторинга получены следующие основные результаты.

В Москве проживает свыше 1,1 млн инвалидов, из них 39 500 детей-инвалидов. Из них более 11 900 слабовидящих и слепых граждан, более 5 900 глухих и слабослышащих, более 17 800 инвалидов по патологии опорно-двигательного аппарата, 6 200 инвалидов вследствие ДЦП и более 33 600 инвалидов с психическими расстройствами. В общей численности инвалидов 6,9 % – I группы, 57,2 % – II группы и 32,4 % – III группы.

Численность инвалидов трудоспособного возраста в г. Москве составляет порядка 228 000 человек, из них работающих – более 62 000 человек.

При этом в региональном банке вакансий содержится информация о 756 вакансиях (1 397 рабочих местах), из них 715 вакансий (1 336 рабочих местах) в рамках квоты для трудоустройства инвалидов.

В Москве реализация права на труд и социальную защиту инвалидов от безработицы обеспечивается Законом города Москвы от 22.12.2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест». Закон определяет правовые, экономические и организационные основы квотирования рабочих мест.

Квота для приема на работу инвалидов и молодежи устанавливается организациям, численность работников которых составляет более 100 человек. Размер квоты установлен на уровне 4 % от среднесписочной численности, в том числе: 2 % – для трудоустройства инвалидов, 2 % – для трудоустройства молодежи.

В течение месяца после государственной регистрации в налоговых органах все работодатели встают на учет по квотированию в Отдел квотирования рабочих мест ГКУ «Центра занятости населения» (далее – ГКУ ЦЗН). Таким образом, ГКУ ЦЗН ведет статистику организаций и контролирует исполнение работодателями законодательства.

Часто работодатели создают вакансии, которые доступны широкому кругу кандидатов с инвалидностью, предлагают те позиции, на которых проще начать работу в их компаниях.

Примером добросовестного исполнения закона могут послужить такие крупные организации, как широко известная российская ИТ-компания ООО «Яндекс». В московском отделении компании работают 75 инвалидов, трудоустроенных в счет установленной квоты, и еще 2 сотрудника с инвалидностью приняты на работу сверх нее.

Некоторые организации, численность которых менее 100 человек, трудоустраивают инвалидов по собственному желанию. К ним относится, например, ОАО «Московский комбинат игрушек». На предприятии работают 25 инвалидов, в том числе проходят практику ученики коррекционной школы. В настоящее время ОАО «Московский комбинат игрушек» является одним из крупнейших предприятий России по производству детских товаров.

В число организаций, исполняющих Закон № 90 в отношении инвалидов и молодежи, входят: ОАО «Щербинский» лифтостроительный завод», ПАО «Карачаровский механический завод», АО «НИИ точных приборов» и другие. На своем примере они доказывают работодателям, что задача трудоустройства инвалидов выполнима, включение инвалидов в штат может стать привычной практикой, и такие сотрудники могут выполнять свои рабочие обязанности, несмотря на ограниченные возможности.

Данные о квотировании рабочих мест для инвалидов в г. Москве (11 месяцев 2017 г.) следующие.

На учете в ГКУ ЦЗН состоят 257 293 организации, с численностью свыше 100 человек – 5 273 организации.

Трудоустроено на созданные рабочие места в рамках установленных квот – 29 481 инвалидов.

Мониторинг регионального рынка труда (квотированных рабочих мест) позволяет сделать следующие выводы по вопросу трудоустройства лиц с ОВЗ.

1. Согласно официальной статистике на рынке труда установленная в регионе квота выполняется.
2. Количество вакансий для инвалидов и лиц с ОВЗ (включая квотируемые рабочие места) превышает число тех, кто хотел бы трудоустроиться, но эти вакансии остаются незанятыми, потому что зачастую не отвечают их потребностям с учетом имеющейся квалификации и образования.
3. Большая часть заявленных вакансий для инвалидов и лиц с ОВЗ касается рабочих профессий.
4. Исследуемый региональный рынок труда характеризуется малым количеством рабочих мест для инвалидов-выпускников вузов.
5. Деятельность вузов по содействию трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников с ОВЗ необходимо активизировать по следующим направлениям:
 - постоянный мониторинг квотируемых рабочих мест;
 - построение профориентационной работы со школьниками и родителями с учетом, в том числе, данных мониторинга рынка труда – предлагаемых вакансий в регионе. Ориентация потенциальных абитуриентов на востребованные направления подготовки;
 - взаимодействие вузов с работодателями в части более четкого описания предъявляемых квалификационных требований к профессии и конкретизации нозологий при объявлении вакансий на конкретную должность;
 - заключение договоров с работодателями по организации стажировок студентов с инвалидностью;
 - взаимодействие вузов и служб занятости населения по постдипломному сопровождению выпускников с ОВЗ и возможности их переподготовки с учетом особенностей рынка труда.

Успешное решение задачи трудоустройства студентов с ОВЗ – одна из насущных задач России на пути к развитию инклюзии в системе высшего образования.

Реализация предложенных авторами настоящего исследования методических рекомендаций в области содействия трудоустройству студентов с ОВЗ позволяет решить ряд задач:

- создание условий, которые способствуют расширению возможностей трудоустройства студентов и выпускников с ОВЗ, на основе учета их индивидуальных потребностей и программ реабилитации;
- удовлетворение потребностей студентов с ОВЗ в профессиональной ориентации и трудоустройстве в соответствии с их потребностями и интересами;
- повышение уровня и качества жизни лиц с ОВЗ, рост их конкурентоспособности на рынке труда.

Библиографический список

1. Акименко, А. К. Подготовка конкурентоспособных специалистов в условиях инклюзивного образования // Инклюзивное образование: результаты, опыт и перспективы. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – М.: 2015. – С. 392-396.

2. Зиневич, О. В. и др. Инклюзивное образование в Российской высшей школе: современные вызовы / О. В. Зиневич, В. В. Дегтярева, Т. Н. Дегтярева // *Власть*. – 2016. – Т. 24, № 5. – С. 61-67.
3. Ипатова, Н. А. Проблемы непрерывного профессионального образования студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья / Н. А. Ипатова, Э. Ф. Шакирова // *Инклюзивное образование: результаты, опыт и перспективы*. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – М.: 2015. – С. 410-413.
4. Максимова, Н. Е. Трудоустройство лиц с психическими расстройствами на примере Тверской области [Электронный ресурс] / Н. Е. Максимова, Н. В. Климок. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-lits-s-psihicheskimi-rasstroystvami-na-primere-tverskoy-oblasti> (дата обращения: 11.10.2018).
5. Морозова, С. И. Профессиональная пригодность как индивидуальная форма отражения структуры профессиональной деятельности // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие*. – 2015. – № 3 (10). – С. 231-235.
6. Рыбалкина, Л. Г. Содействие профессиональному развитию и трудоустройству студентов, выпускников –инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sodeystvie-professionalnomu-razvitiyu-i-trudoustroystvu-studentov-vypusknikov-invalidov-i-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami> (дата обращения: 23.10.2018).
7. Управление в сфере инклюзивного высшего образования: учебное пособие / Государственный университет управления; [Р.А. Ашурбеков [и др.]]; [рук. авт. кол. С.В. Чуев]. – М.: Издательский дом ГГУ, 2017. – 199 с.
8. Almarghani, E. M. Factors affecting student engagement in HEIs-it is all about good teaching / E. M. Almarghani I. Mijatovic // *Teaching in higher education*. – 2017. – P. 1-17; doi:10.1080/13562517.2017.1319808.
9. Cameron, D. L. Too much or not enough? An examination of special education provision and school district leaders' perceptions of current needs and common approaches. *British journal of special education*. – 2016. – I. 43 (1). – P. 22-38; doi: 10.1111/1467-8578.12121.
10. Huber, M. J. et al. Degree completion and employment outcomes among graduates with disabilities / M. J. Huber, G. R. Oswald, T. Webb, A. Avila-John // *Journal of Vocational Rehabilitation*. – 2016. – I. 45 (3). – P. 241–247; doi: 10.3233/JVR-160826.
11. Killoran, I. Exploring Preservice Teachers' Attitudes towards Inclusion International / I. Killoran, D. Woronko and H. Zaretsky // *Journal of Inclusive Education*. – 2014. – I. 18 (4). – P. 427–442; doi: 10.1080/13603116.2013.784367
12. Kiuppis, F. Why (not) Associate the Principle of Inclusion with Disability? Tracing Connections from the Start of the «Salamanca Proces». *International Journal of Inclusive Education*. – 2014. –I. 18 (7). – P. 746-761; doi: 10.1080/13603116.2013.826289.
13. *Network Technology and Homebound Inclusive Education* / Eds. Trentin, G., Benigno, V. – Nova Science Publishers, Inc., Hauppauge. – NY, 2013.
14. Toste, J. R. The Illusion of Inclusion: How We Are Failing Students with Learning Disabilities, Oath Inc. Website. – 2015; 2017. – I. 11 (12).

References

1. Akimenko A. K. Podgotovka konkurentosposobnykh spetsialistov v usloviyakh inkluzivnogo obrazovaniya [*Training of competitive specialists in the conditions of inclusive education. Inklyuzivnoe obrazovanie: rezul'taty, opyt i perspektivy*]. Sbornik materialov III Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [*Inclusive education: results, experience and perspectives. Collection of materials of the III International Scientific and Practical Conference*], Moscow, 2015, pp. 392-396.
2. Zinevich O. V., Degtyareva, V. V., Degtyareva T. N. Inkluzivnoye obrazovaniye v Rossiiskoi vysshei shkole [*Inclusive education in the Russian higher education: contemporary challenges*]. *Vlast'*, 2016, I. 5, vol. 24, pp. 61-67.
3. Ipatova N. A., Shakirova E. F. Problemy nepreryvnogo professionalnogo obrazovaniya studentov s invalidnos't'yu i ogranichennymi vozmozhnos'tyani zdorov'ya [*Problems of continuing professional education of students with disabilities and disabilities*]. Sbornik materialov III Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [*Inclusive education: results, experience and perspectives. Collection of materials of the III International Scientific and Practical Conference*]. Moscow, 2015, pp. 410-413.
4. Maksimova N. E., Klimok N. V. Trudoustroistvo lits s psikhichicheskimi rasstroistvami na primere Tverskoi oblasti [*Employment of persons with mental disorders on the example of the Tver region*]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-lits-s-psihicheskimi-rasstroystvami-na-primere-tverskoy-oblasti> (accessed 11.10.2018).
5. Morozova S. I. Professional'naya prigodnost' kak individual'naya forma otrazheniya struktury professional'noi deyatel'nosti [*Professional suitability as an individual form of reflection of the structure of professional activity*]. *Lichnost' v menyayushhemsya mire: zdorov'e, adaptatsiya, razvitie* [*Personality in a changing world: health, adaptation, development*], 2015, I. 3 (10), pp. 231-235.

6. Rybalkina L. G. Sodeistviye professional'nomy razvitiyu i trudoustroistvy studentov, vypusnikov-invalidov i lits s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'yai problemy i puti ikh resheniya [*Promotion of professional development and employment of students, graduates of disabled people and people with disabilities: problems and their solutions*]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sodeystvie-professionalnomu-razvitiyu-i-trudoustroystvu-studentov-vypusnikov-invalidov-i-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami> (accessed 11.10.2018).
7. Upravlenie v sfere inklyuzivnogo vysshego obrazovaniya: uchebnoe posobie. Gosudarstvennyi universitet upravleniya [*Management in the field of inclusive higher education: textbook*] State University of Management] [R.A. Ashurbekov [et al.]]; [hands auth. count S.V. Chuev]. Moscow, Izdatel'skii dom GUU Publ., 2017, 199 p.
8. Almarghani, E. M., Mijatovic, I. Factors affecting student engagement in heis-it is all about good teaching. *Teaching in higher education*, 2017, pp. 1-17. doi:10.1080/13562517.2017.1319808.
9. Cameron D. L. Too much or not enough? An examination of special education provision and school district leaders' perceptions of current needs and common approaches. *British journal of special education*, 2016, I. 43 (1), pp. 22-38; doi: 10.1111/1467-8578.12121.
10. Huber M. J., Oswald, G. R., Webb, T., Avila-John, A. Degree completion and employment outcomes among graduates with disabilities. *Journal of vocational rehabilitation*, 2016, I. 45 (3), pp. 241-247. doi: 10.3233/JVR-160826.
11. Killoran I., Woronko D., Zaretsky H. Exploring preservice teachers' attitudes towards inclusion. *International journal of inclusive education*, 2014, I. 18 (4), pp. 427-442. doi: 10.1080/13603116.2013.784367.
12. Kiuppis F. Why (not) associate the principle of inclusion with disability? Tracing connections from the start of the «Salamanca process». *International journal of inclusive education*, 2014, I. 18 (7), pp. 746-761. doi: 10.1080/13603116.2013.826289.
13. Trentin G., Benigno V. (Eds). *Network technology and homebound inclusive education*. Nova Science Publishers, Inc., Hauppauge, NY, 2013.
14. Toste J. R. The illusion of inclusion: How we are failing students with learning disabilities, Oath Inc. Website, 2015; 2017, I. 11 (12)