

На правах рукописи



ФАДИН Никита Игоревич

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СОДЕЙСТВИЯ
ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В РОССИИ**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2020

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Научный руководитель: **Назарова Ульяна Анатольевна,**
доктор экономических наук, доцент

**Официальные
оппоненты:** **Храпылина Любовь Петровна,**
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры «Труда и социальной
политики»; директор научно-образовательного
центра социального развития ФГБОУ ВО
«РАНХиГС»

Джавадова Светлана Александровна,
кандидат экономических наук, доцент; и.о.
декана экономического факультета и помощник
ректора по инклюзивному образованию ФГБОУ
ВО «РГГУ»

Ведущая организация: **Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Воронежский государственный
университет»**

Защита диссертации состоится «28» января 2021 г. в 14 час. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1, ауд. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и на сайте организации: <https://www.vcot.info>

Автореферат разослан «_____» _____ 2020 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Одной из конституционных гарантий Российской Федерации как социального государства является «право всех граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»¹. Возможность воспользоваться этим правом имеет трудоактивная часть населения, составляющая национальный трудовой ресурс. В этот состав также входят трудоспособные инвалиды. Национальный трудовой ресурс составляют как занятые, так и потенциальные работники. В последние годы на фоне роста естественной убыли населения России², которая по прогнозам Росстата к 2025 г. превысит 400 тыс. человек ежегодно, наблюдается сокращение трудового ресурса³. В этой связи актуализируется вопрос совершенствования механизмов содействия занятости трудоспособным инвалидам. В 2019 г. при достаточно высоком трудовом потенциале их занятость составила лишь 44% (922 тыс. из 2.1 млн). В условиях рыночной экономики подавляющему большинству инвалидов сложно самостоятельно реализовать имеющийся человеческий капитал, а при потребности – приобрести новые профессиональные навыки, социализироваться, стать экономически активной частью общества. Необходима системная помощь государства с использованием научных достижений. Значительный прорыв в развитии, расширении разносторонних прав и возможностей инвалидов и усиления обязательств у государства был осуществлён после ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов в 2012 г. (внесены поправки и дополнения в 36 действующих законов). В то же время остались проблемы, в т.ч. в сфере занятости инвалидов.

Во-первых, имеет место наличие правовых, административных и организационно-методических пробелов, не позволяющих гарантированно и своевременно предоставлять в полном объеме рекомендованные индивидуальной программой реабилитации и абилитации (ИПРА) мероприятия, включая содействие занятости. По результатам опросов инвалидов, проведенных в 2018 г. в г. Москве, почти для 40% из них ряд реабилитационных услуг оказались недоступными (из-за технологической, кадровой ограниченности и очередности).

Во-вторых, нежелание работодателей (в основном, частного бизнеса, удельный вес которых превышает 85%⁴) принимать на работу работников, имеющих инвалидность, особенно когда для них требуется предоставление определенного режима работы, создание специальных рабочих мест,

¹ Ст. 37 Конституции Российской Федерации от 25.12.1993 (в ред. от 21.07.2014 № 11 - ФКЗ) [Электронная версия] «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 20.05.2019).

² Сулакшин С.С., Кравченко Л.И. Демографическая ситуация в России. Труды Центра научной политической мысли и идеологии. Вып. № 4, май 2014 г. М.: Наука и политика, 2014.

³ Росстат отчитался о сокращении населения страны за девять месяцев. РБК // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/society/20/11/2019/5dd550689a794712324a977a> (дата обращения: 21.11.2019).

⁴ Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб./ Росстат – М., Р76 2019 – С. 238.

адаптирование прилегающих территорий. В таких случаях, кроме потерь в трудочасах и прибыли, работодатель несет затраты на оборудование рабочих мест и прилегающих территорий, которые могут колебаться от 100 тыс. до 1 млн рублей⁵. Существующих в настоящее время правовых и административных рычагов для устранения названных проблем пока еще недостаточно. В частности, редко практикуется предусмотренное ст. 26 «Конвенции ООН о правах инвалидов» - «обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места». Также отсутствует действенная система мер стимулирования бизнеса к приему на работу инвалидов. Региональные законы о квотировании не решают проблему. В основном под квоту выделяются рабочие места, не пользующиеся спросом у инвалидов. К примеру, в г. Москве в 2018 г. при потребности в 63 тыс. рабочих мест для трудоустройства инвалидов около 4 тысяч предложенных квотированных рабочих мест оставались вакантными. Таким образом, мы видим, что не в полной мере обеспечены социально-экономические интересы инвалидов, государства и бизнеса.

В-третьих, прослеживается снижение мотивированности на труд у самих инвалидов. Проведенные Минтрудом РФ в 2015 г. исследования показали, что 17% инвалидов в трудоспособном возрасте работать не желают. В 2017–2018 гг. этот процент вырос и в различных регионах колебался от 30% (г. Москва) до 50% (Республика Башкортостан)⁶. Причины снижения мотивации – низкий шанс на трудоустройство из-за ограниченности рабочих мест во многих регионах, невысокий уровень предлагаемой заработной платы на фоне потери ряда социальных выплат, осуществляемых неработающим инвалидам.

В-четвертых, существуют проблемы с эффективностью работы служб занятости и их методической подготовленностью к работе с инвалидами. Соискателей работы из числа инвалидов нельзя ставить в общий поток. Ими должны заниматься специалисты, обладающие определенными знаниями и навыками работы с этой категорией. Кроме того, отмечается недостаточность кастомизированных программ обучения и других видов профессиональной подготовки конкурентоспособным профессиям, в т.ч. при противопоказаниях к использованию уже имеющихся у инвалидов профессиональных навыков. Различные мониторинговые исследования, проведенные в 2017 – 2018 гг. свидетельствуют, что обращаемость инвалидов в службы занятости в среднем по России составила около 20%, в г. Москве – 6,2%⁷.

Таким образом, прослеживается недостаточность теоретических исследований и разработанных механизмов, позволяющих осуществлять

⁵ Рабочие места для инвалидов. [Электронный ресурс] INVACOR (ДОСТУПНАЯ СРЕДА). // <https://invakor.ru/> (дата обращения 10.12.2019).

⁶ Трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Сайт Минтруда РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://rosmintrud.ru/employment/resettlement> (дата обращения 13.12.2019).

⁷ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 году). Минтруд РФ. // URL.: <https://rosmintrud.ru/employment/resettlement/9> (дата обращения 15.06.2019).

формирование и развитие трудового потенциала у трудоспособных инвалидов.

Действующие сегодня механизмы вовлечения человеческого капитала инвалидов в экономику страны требуют дополнительных научных и практических исследований, а именно: выявления сдерживающих факторов и обоснования направлений дальнейшего развития содействия их занятости; разработки новых теоретических подходов к комплексному восстановлению трудовых способностей и расширению возможностей занятости как единому системному процессу.

Степень научной разработанности темы исследования. Научное обоснование экономической системы рынка, качества труда и занятости, базирующихся на изучении человеческого потенциала, отражено в классических трудах А. Смита, Д. Рикардо, Ж. Сисмонди, Т. Мальтуса, Д. М. Кейнса и других ученых, сформулировавших основы функционирования свободного рынка, доказавших, что единственным источником ценностей является человеческий труд.

Вопросы формирования, накопления и использования человеческого капитала изучались многими зарубежными и отечественными исследователями. К числу зарубежных исследователей данной проблематики относятся Ф. Махлуп, Г. Беккер, Т. Шульц, Э. Дэнисон, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуэн, Й. Бен-Порат, Дж. Кендрик. К представителям отечественной научной школы, рассматривающих социально-экономические взаимоотношения, возникшие в процессе формирования и использования человеческого капитала, относятся А.М. Асалиев, Р.И. Капелюшников, Е.В. Шубенкова и др.

В целом отечественные и мировые теории, посвященные развитию и использованию человеческого капитала, возможно применить для разработки новых подходов к группе лиц с ограниченными возможностями здоровья как к недооцененному трудовому ресурсу.

По-прежнему остается актуальным научный вклад в становление и развитие реабилитации инвалидов ученых советского периода. К примеру, д.м.н. Н.А. Горбунова, которая, совместно со специалистами ЦИЭТИНа⁸ осуществила научно-практические и методические разработки по социально-трудовой реабилитации с дифференциацией по типам заболеваний, травм.

Проблемы формирования трудового потенциала, занятости, профессиональной и социальной реабилитации инвалидов, поиск новых форм и методов содействия их занятости привлекают внимание многих современных ученых и специалистов. Существенный вклад в исследование этих проблем внесли российские ученые П.Р. Алиева, Н.А. Волгин, Г.Г. Вукович, Н.А. Горбунова, Е.Ш. Гонтмахер, М.Х. Гарсиа-Исер, С.П. Ильин, С.Н. Кавокин, А.В. Кашепов, А.Э. Котляр, В.Г. Костаков, О.А. Колесникова, К.Г. Кязимов, Т.М. Малева, А.В. Осадчих, О.А. Парягина, Н.П. Перчинская, О.А. Пряхина, А.Н. Разумов, Н.М. Римашевская, В.А. Сауткина, Д.О.

⁸ Центральный институт экспертизы трудоспособности и организации труда инвалидов.

Стребкова, А.А. Федченко, Ю.А. Фирсова, Л.П. Храпылина, Е.Ю. Шаталова, А.В. Шевчук и др.

Политику регулирования занятости населения в развитых странах мира (Северной Америки, Западной Европы и Скандинавии), в т.ч. особенности трудоустройства социально уязвимых групп населения, их интеграции в общество, исследовали Е.М. Вяхякуопус, И.В. Гришин, Л.Ф. Лебедева, О.Б. Ленькина, М.Е. Цыганов и др. Они отразили эволюцию подходов к регулированию занятости населения, особенности изменений и высокую динамичность рынка труда, присущие развитым странам мира. Одновременно представляют интерес работы ряда зарубежных исследователей по изучению рынка труда инвалидов, нормативно-правового регулирования содействия их занятости. Этими направлениями занимались Д. Биркенбах, Д. Брэддок, Д. Вильям, М. Оливер, Л. Ровба.

Процессы развития и использования человеческого капитала инвалидов требуют разработки различных форм ГЧП, исследование которых нашло отражение в работах М.С. Айрапетян, А.В. Белицкой, М.В. Вилисова, М.А. Дерябиной, А.А. Зверева и др., раскрывших содержание ГЧП, его правовые аспекты, зарубежный опыт и т.д.

Изменения и инновационные тенденции на современном рынке труда, приведшие к нестандартным формам занятости, в виде фриланса, дистанционной и др. работы, исследованы применительно к профессиональной (трудовой) реабилитации инвалидов и расширения возможности их участия в общественном труде.

Непосредственно роли трудовой реабилитации как направления развития человеческого капитала лиц с ограниченной возможностью и её многоаспектности посвящено весьма ограниченное число исследований, представленных трудами В.А. Бобровского, М.Е. Баскаковой, М.В. Григорьевой, М.В. Корниловой, И.В. Мкртумовой, И.Н. Маяцкой, В.А. Петросяна, П.В. Попова, Е.М. Старобиной, И.В. Соболевой, Т.Н. Успенской, Е.Ц. Утуновой, Е.И. Холостовой.

Решение проблемы занятости инвалидов и формирования современных механизмов, способствующих успешному её осуществлению, достижимо только с учетом многообразия и специфики подходов как к оценке возможностей реализации человеческого и трудового потенциала, так и к развитию инновационных технологий содействия занятости. Социально-экономическая значимость и актуальность темы определили цели и структуру диссертационного исследования.

Объект исследования – система содействия занятости инвалидов.

Предмет исследования – организационно-экономические и социально-трудовые отношения, возникающие в процессе содействия занятости инвалидов.

Цель исследования – совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в России.

Реализация указанной цели обусловила решение комплекса задач, определяющих логику и структуру исследования:

- определить в контексте поликомпонентности компоненты трудовой реабилитации и их влияние на формирование и развитие человеческого капитала инвалидов как составляющей социально-экономической политики и реабилитационной системы в условиях трансформации форм занятости;
- выявить правовые и организационные барьеры, препятствующие своевременному и качественному получению инвалидами услуг реабилитации, содействию занятости к развитию рынка труда для них;
- систематизировать и проанализировать методики оценки трудового потенциала инвалидов и его влияние на их занятость;
- выявить факторы и элементы для формирования устойчивой мотивации к занятости у инвалидов, разработать подходы к оценке мотивационной составляющей их трудового потенциала;
- проанализировать европейскую и американскую модели организации реабилитации и занятости инвалидов, выявить перспективные направления и внести предложения по совершенствованию организационно-методических процессов в российской практике;
- разработать (на примере г. Москвы) комплекс мероприятий (программных, организационных, структурных), направленных на совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: п. 5.4. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест; п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации); п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров; п. 5.13. Социальная политика, её стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп; социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования послужили фундаментальные и прикладные работы

отечественных и зарубежных авторов в области экономической теории, экономики труда, в т.ч. занятости трудоспособных инвалидов, а также проблем, связанных с их реабилитацией и трудоустройством.

Для решения задач исследования использованы системный подход, методы сравнительного анализа, социально-экономической статистики, классификации, социологические методы обобщения, мониторингового исследования, моделирования.

Нормативная и информационно-статистическая база исследования представлена федеральным и региональным законодательством Российской Федерации, регулирующим права и гарантии трудоспособных инвалидов на реабилитационные услуги, на содействие занятости, а также инструкциями, методическими рекомендациями, регламентирующими организацию их труда и рабочих мест, международными правовыми актами, определяющими и гарантирующими права инвалидов. Используются данные статистики Министерства труда и социальной защиты РФ, Росстата, Федерального реестра инвалидов (ФРИ), Мосгорстата, Департамента труда и социальной защиты г. Москвы (ДТСЗН), Международной организации труда (МОТ), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), отчеты и официальная информация органов власти г. Москвы, ресурсы Сети, публикации российских и зарубежных ученых. В диссертации использована информация, полученная в результате самостоятельных исследований автора.

Научная новизна состоит в разработке научно-обоснованного инструментария совершенствования механизма содействия занятости трудоспособных инвалидов. На основе нового подхода к системе трудовой реабилитации инвалидов, к использованию их человеческого капитала как значимого экономического ресурса, разработаны методические и практические предложения по развитию содействия занятости инвалидов.

В процессе исследования получены следующие результаты, обладающие научной новизной и характеризующие вклад автора в решение задач диссертационного исследования:

1. Разработаны теоретико-методические основы поликомпонентного подхода к трудовой реабилитации инвалидов как к комплексной, способствующей сбалансированному сочетанию интересов инвалидов, государства и бизнеса системе. Предложено авторское определение понятия «трудовая реабилитация инвалидов», описаны её признаки, цель, компоненты, циклы.

2. Разработан и предложен новый набор инструментов, позволяющий содействовать подбору подходящей для соискателя-инвалида работы, оценки его профессиональных компетенций и состояния адаптации на рабочем месте:

– алгоритм выявления потребности рабочих мест для инвалидов в регионах, дифференцированных по рекомендованным видам труда и видам содействия занятости (на примере г. Москвы);

– матрица и формула оценки трудового потенциала инвалидов на этапах подбора работы и адаптации на рабочем месте, а также матрица оценки мотивационно-поведенческих компетенций сотрудника с инвалидностью;

– 5 групп методов оценки трудового потенциала инвалидов в разрезе их характеристик, видов оцениваемых показателей и субъектов, ответственных за проведение оценок.

3. Обосновано влияние мотивационной составляющей инвалидов на осуществление трудовой деятельности и первостепенное значение в ней размера вознаграждения за труд. Разработаны формулы определения желаемой инвалидом резервной заработной платы, разницы дохода\убытка и коэффициента прироста\убытка дохода в зависимости от уровня заработной платы.

4. Выявлены и охарактеризованы на основе анализа результатов апробации стандартного опросника SF-36 (Health Status Survey) институциональные условия, факторы, показатели и особенности, обуславливающие комплексное использование системы трудовой реабилитации инвалидов как способа их последующей интеграции на рынке труда. В целях совершенствования механизмов трудовой реабилитации инвалидов обоснована необходимость разработки и утверждения «Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) услуг трудовой реабилитации инвалидам трудоспособного возраста на базе нозологического подхода», а также внедрения «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида», позволяющих упорядочить организацию, увеличить полноту, обеспечить прозрачность и адресность предоставления реабилитационных услуг всеми государственными службами и работодателями, участвующими в этом процессе.

5. Предложены новые подходы и инструменты использования трудового потенциала инвалидов, а именно: алгоритм государственно-частного партнерства как одного из направлений в формате программно-целевого подхода; подпрограмма «Трудовая реабилитация и развитие рынка труда для инвалидов», обеспечивающая реализацию всего комплекса мер для восстановления и рационального использования человеческого потенциала трудоспособного инвалида; экономико-математическая модель трудовой реабилитации и абилитации инвалидов; новая институциональная структура «Агентство занятости инвалидов», с описанием его структуры и функционала.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретические выводы и обобщения, содержащиеся в диссертации, направлены на совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в России, на развитие системы государственного управления процессом занятости инвалидов, базирующейся на поликомпонентном подходе к их трудовой реабилитации.

Практическая и методическая значимость полученных в ходе диссертационного исследования результатов состоит в том, что они могут быть использованы как рекомендации в практической деятельности федеральных и региональных органов власти. Например, при модернизации и развитии сети реабилитационных учреждений, органов служб занятости, разработке соответствующих государственных социальных программ, подпрограмм, концепций государственно-частного партнерства. Материалы диссертации могут быть использованы в учебных программах ряда дисциплин высшей школы: «Экономика и социология труда», «Рынок труда», «Социальная политика», при реализации программ дополнительного профессионального образования работников социальной сферы и государственной службы занятости населения.

Апробация результатов исследования. Предложенные автором механизмы совершенствования содействия занятости инвалидов в России одобрены к внедрению Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы (исх. от 30.09.2019г. № 11-203), ГБУ г. Москвы «Научно-практический реабилитационный центр» (исх. от 06.09.2019г. б\н), ГБУ г. Москвы «Научно – практический центр медико-социальной реабилитации инвалидов имени Л.И. Швецовой (исх. от 15.10.2019г. № 1041/19). Основные результаты диссертационного исследования были изложены и обсуждены на следующих научных и научно-практических конференциях: Научные чтения «Современные реалии социальной работы» Сессия № 2 (Москва, 2015 г.); XXXIII и XXXVI Международная научно-практическая конференция «Современная экономика и финансы: исследования и разработки» (г. Санкт-Петербург, 20.05.2015 и 31.08.2015г.); II Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы науки XXI века» (г. Москва, 19.09.2015г.); XV Международная научно-практическая конференция «Современные концепции научных исследований» (г. Москва, 25-27.06.2015г.); XI Международная научно-практическая конференция «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени» (г. Екатеринбург, 7.08.2015 г.); Научные чтения «Профессиональная социальная работа сегодня: результаты и перспективы» (г. Москва, 2015 г.); Научные чтения «Социальная работа сегодня: вектор развития» (г. Москва, 27.04.2016 г.); Московский международный форум по костно-суставной патологии (г. Москва, 19-21.04.2016 г.); Международная научно-практическая конференция «XXXI Международные Плехановские чтения» (г. Москва, 16.04.2018 г.); Совместная конференция ВНИИ труда и Института государственной службы и управления РАНХиГС «Настоящее и будущее сферы труда в России: проблемы, решения» (23 мая 2019 г.).

Публикации. По теме исследования опубликовано 20 научных работ общим объемом 12,32 п.л., в т.ч. 13 научных статей в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Объем и структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, включающих 13 рисунков, 10 диаграмм, 17 таблиц, заключения, списка использованных источников из 240 наименований и 9 приложений. Основной текст работы изложен на 196 страницах.

СТРУКТУРА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	
1.1. Теоретические основы и понятийный аппарат исследования человеческого капитала инвалидов	17
1.2. Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в контексте социально-экономических особенностей формирования и реализации их человеческого капитала.....	39
1.3. Физиологический капитал и его влияние на занятость инвалидов	59
ГЛАВА 2. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНВАЛИДОВ КАК ОСНОВА МЕХАНИЗМА СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ	
2.1. Методики оценки трудового потенциала инвалидов в контексте занятости.....	78
2.2. Выявление факторов формирования и развития трудового потенциала инвалидов, влияющих на их социально-экономическое положение	95
2.3. Развитие трудового потенциала инвалидов с использованием компетентностного подхода в процессе занятости.....	117
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МОСКВЫ	
3.1. Европейская и американская модели организационно-экономического механизма занятости инвалидов, их адаптация к российской и московской практике.....	134
3.2. Алгоритм и матрица оценки профессиональных компетенций инвалидов как инструменты повышения их занятости	148
3.3. Совершенствование системы и механизмов содействия занятости инвалидов на примере города Москвы.....	163
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	190
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	197
ПРИЛОЖЕНИЯ	218

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Разработаны теоретико-методические основы поликомпонентного подхода к трудовой реабилитации инвалидов как к комплексной, способствующей сбалансированному сочетанию интересов инвалидов, государства и бизнеса системе. Предложено авторское определение понятия «трудовая реабилитация инвалидов», описаны её признаки, цель, компоненты, циклы.

В научных исследованиях практическими работниками при описании либо оказании отдельных реабилитационных мер инвалидам трудоспособного возраста довольно часто используется фразеологизм «трудовая реабилитация». Чаще всего в контексте непосредственной профессиональной подготовки инвалида к трудовой деятельности. Вместе с тем, это достаточно ёмкое по своей наполненности словосочетание, его предлагается использовать как юридическое понятие, объединяющее в единый комплекс (цикл) всю линейку реабилитационных мер, требующихся для восстановления физических, физиологических, социально-средовых, профессиональных и других функций инвалида, включая содействие занятости. Термин «трудовая реабилитация инвалидов» не должен отождествляться с каким-то одним или несколькими составляющими её компонентами. По нашему мнению, трудовой реабилитации инвалидов свойственна поликомпонентность, которая призвана отражать содержание всех компонентов реабилитации, а также разнообразный состав её этапов, циклов и направлений, свидетельствуя о множественности элементов, сложности структуры, функций, отношений и связей. Предложенный подход к процессу восстановления и накопления человеческого капитала у инвалидов позволит сформировать единое понимание процесса трудовой реабилитации всеми его участниками, оптимизировать государственные инвестиции в реабилитационные мероприятия и сроки их предоставления. Основные базовые компоненты в понятии «трудовая реабилитация» инвалидов с точки зрения её поликомпонентности приведены в табл. 1.

Таблица 1 - Систематизация основных компонентов понятия трудовой реабилитации инвалидов с позиций поликомпонентности

Компоненты трудовой реабилитации	Основное содержание
1. Медицинская реабилитация	Предоставляется по медицинским показаниям в виде медицинских процедур, реконструктивных технологий, практик, санаторно-курортного лечения и прочих мер, применяемых в составе медицинской реабилитации для восстановления функций по самообслуживанию для участия в трудовой деятельности
2. Социально-средовая	Реализуется в соответствии с рекомендациями ИПРА в виде

реабилитация	совокупности мероприятий по социально-средовой адаптации, включая предоставление протезирования, ортезирования, технических средств реабилитации, приспособление к окружающей среде и прочих мер, направленных на создание условий для выполнения соответствующих социально - бытовых, средовых и трудовых операций (работ) инвалидом
3. Профессиональная реабилитация	Осуществляется органами служб занятости по желанию инвалида после поступления ИПРА из бюро МСЭ, как этап подготовки к трудовой деятельности, предполагающий восстановление возможности трудовой деятельности по прежней профессии, либо профессиональное обучение для новой конкурентоспособной профессии с учетом рекомендаций ИПРА
4. Содействие трудоустройству и последующее курирование адаптации на рабочем месте	Содействие органов служб занятости в подборе подходящей работы с учетом ИПРА, последующее трудоустройство и курирование адаптации на рабочем месте, включая создание специальных рабочих мест, предоставление, при необходимости, услуг трудового куратора
5. Социально-экономическая реабилитация	Трудоустройство, получение инвалидами стабильного, дополнительного к нетрудовому доходу (пенсии) заработка, приобретение возможности решать личные, семейные социально-экономические проблемы, повышать уровень и качество жизни
6. Интеграция инвалидов в общество	Социализация, развитие чувства полноценного участия в жизни общества, раскрытие творческого потенциала, формирование личности и т.п.

С учетом поликомпонентного содержания предложена авторская формулировка данного понятия: «*Трудовая реабилитация инвалидов*» – система взаимодействия государства, работодателей и инвалидов, включающая совокупность компонентов мотивационно-психологического, медико-функционального, профессионального, технико-технологического, производственного, адаптационного, социального характера, способствующая повышению человеческого потенциала инвалидов, улучшению качества жизни, росту общественного статуса, реализации творческого потенциала в трудовой сфере и всемерной социализации в обществе».

Автор полагает, что узаконенное понятие «трудовая реабилитация инвалидов» при мотивированности самих инвалидов, позволит им полнее реализовывать свои права по восстановлению трудового потенциала и его последующую реализацию через человеческий капитал. Соответствующие государственные службы смогут рационально подходить к организации данного направления деятельности.

2. Разработан и предложен новый набор инструментов позволяющий содействовать подбору подходящей для соискателя-инвалида работы, оценки его профессиональных компетенций и состояния адаптации на рабочем месте:

- алгоритм выявления потребности рабочих мест для инвалидов в регионах, дифференцированных по рекомендованным видам труда и видам содействия занятости (на примере г. Москвы);

- матрица и формула оценки трудового потенциала инвалидов на этапах подбора работы и адаптации на рабочем месте, а также матрица оценки мотивационно-поведенческих компетенций сотрудника с инвалидностью;

- 5 групп методов оценки трудового потенциала инвалидов в разрезе их характеристик, видов оцениваемых показателей и субъектов, ответственных за проведение оценок.

Анализ обращений в органы службы занятости граждан, ставших инвалидами в трудоспособном возрасте, позволил сделать вывод, что подавляющее большинство из них на момент признания инвалидами обладали профессиональным образованием, конкретными трудовыми навыками, но в ряде случаев из-за противопоказаний по состоянию здоровья не могут ими воспользоваться. Объективно же сложности с трудоустройством и нуждаемость в переподготовке возникают и у инвалидов, не имеющих каких-либо профессиональных ограничений. Следовательно, они также нуждаются в помощи служб занятости в виде бесплатной профподготовки. Кроме того, при консультации инвалидов и при выборе обучающих заведений органам служб занятости следует руководствоваться тем, что развитие и внедрение инновационных, цифровых технологий в промышленных и непромышленных сферах приводит к возникновению новых профессий и необходим гибкий подход к выбору обучающих программ, что требует ежегодных региональных инвестиций на переподготовку и повышение квалификации инвалидов. В целях повышения гарантий трудоустройства инвалидов после обучения целесообразно предварительно изучать спрос работодателей на конкретных специалистов и заключать с ними социальные контракты на предоставление рабочих мест. Предложенный алгоритм может быть использован любой региональной службой занятости (табл. 2).

Описание алгоритма: с использованием специально разработанной автоматизированной программы, данных ФРИ и региональной базы данных оказать максимальное содействие в трудоустройстве инвалидов.

Таблица 2 – Алгоритм выявления потребностей рабочих мест для трудоустройства инвалидов в регионах, с дифференциацией по рекомендованным видам труда и содействия занятости (на примере г. Москвы)

Этапы	Основные задачи и описание этапов	Ответственные исполнители
1. Сгруппировать инвалидов	Задачи: - осуществлять в динамике выявление числа,	Департамент труда и социальной

<p>трудоспособного возраста по видам рекомендуемой трудовой деятельности, наличие противопоказаний, нуждаемости и видам содействия занятости</p>	<p>вида рабочих мест, их специфики для последующего трудоустройства соискателей-инвалидов, используя информацию Реестра получателей государственной услуги по содействию занятости (ПК «Катарсис»);</p> <p>- разработать автоматизированную подпрограмму (АИС), которая будет синхронизирована с Федеральным реестром инвалидов (ФРИ), позволяющая группировать нетрудоустроенных инвалидов по общим профессиональным компетенциям (ИТР, юристы, педагоги, экономисты, рабочие и т.д.) и заявкам работодателей по профессиям, включенным в квоту, а также другим вакантным рабочим местам.</p> <p>Полученная информация позволит выявлять востребованные у инвалидов и неактуальные для работодателей профессиональные компетенции на данном отрезке времени.</p>	<p>защиты населения города Москвы и его соответствующие структурные подразделения:</p> <p>- управление информатизации;</p> <p>- ГКУ Центр занятости населения г. Москвы «Моя карьера»;</p> <p>- службы занятости в «МФЦ».</p>
<p>2. Оценка профессиональных компетенций соискателя-инвалида</p>	<p>Поэтапно (по мере обращения инвалидов в службы занятости, поступления ИПРА из бюро МСЭ, в инициативном порядке) выявлять и тестировать наличие профессиональных компетенций у неработающих инвалидов в разрезе структурных компонентов человеческого потенциала, позволяющих выполнять определенные виды трудовой деятельности, вводить информацию в АИС (п.1. табл.3.2) Методика оценки трудового потенциала инвалида изложена в п.3 научной новизны.</p>	<p>ГКУ Центр занятости населения г. Москвы «Моя карьера»</p>
<p>3. Разработка (при необходимости) дополнительных требований для работодателя к паспорту специального рабочего места</p>	<p>Выявить и сгруппировать инвалидов с учетом потребностей в специальных рабочих местах. Проработать возможность адаптирования вакантных рабочих мест с конкретными работодателями. При организации работы руководствоваться ФЗ от 27.12.2002 184 ФЗ «О техническом регулировании и Правилами применения национальных стандартов РФ-ГОСТ Р 1.0 – 2004 «Стандартизация в РФ – основные положения»</p>	<p>ГКУ Центр занятости населения г. Москвы «Моя карьера» совместно с работодателями</p>
<p>4. Подбор профессии / вакансии исходя из индивидуальных характеристик трудового потенциала инвалида</p>	<p>На основе сопоставления профессиональных требований работодателей по вакантным должностям с профессиональными компетенциями соискателей-инвалидов, с использованием матрицы общей оценки соответствия элементов профессиональной компетенции инвалида к требованиям должности (табл. 3.1.), осуществлять подбор вакансий и выдавать направления для собеседований с работодателем.</p>	<p>ГКУ Центр занятости населения г. Москвы «Моя карьера»</p>

<p>5. Организация обучения инвалидов востребованным и конкурентоспособным профессиям</p>	<p>При необходимости и мотивированности инвалидов оказывать содействия в доступном образовательном сегменте профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации по востребованным в данный и перспективный период на рынке труда профессиональным навыкам, компетенциям с учетом заявленных потребностей предприятий (организаций) г. Москвы.</p> <p>В первоочередном порядке организуется профессиональная подготовка инвалидов с противопоказаниями для использования имеющейся специальности, профессии, а также инвалидов, профессии которых не востребованы на рынке труда.</p> <p>Целесообразно использовать программы кастомизированного и инклюзивного обучения.</p>	<p>Департаменты г. Москвы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - труда и социальной защиты населения; - образования и науки. <p>ГКУ Центр занятости населения г. Москвы «Моя карьера» совместно с работодателями Образовательные учреждения, г. Москвы, отобранные на конкурсной основе</p>
<p>6. Содействия инвалидам в адаптации на рабочем месте</p>	<p>Содействие инвалидам в адаптации на рабочем месте:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прикрепление трудового куратора при затруднениях у работника–инвалида освоения технологического процесса, выработки нормативов и прочих производственных трудностях; - проведение оценки адаптации инвалида на рабочем месте по истечению установленного срока, с использованием разработанной автором матрицы оценки мотивационно-поведенческих компетенций сотрудника инвалида (табл. 2.10); - постоянное взаимодействие с работодателями по созданию специальных рабочих мест. 	<p>ГКУ Центр занятости населения г. Москвы «Моя карьера» совместно с работодателями</p>
<p>7. Развитие рынка труда для инвалидов</p>	<p>Механизм данного направления деятельности должен базироваться на нормах российского законодательства на развитие и совершенствование форм государственно-частного партнерства, которое целесообразно осуществлять в рамках соответствующих социальных и экономических государственных региональных программ.</p> <p>В программах следует предусматривать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключение социальных контрактов, гарантирующих прием на работу инвалидов после прохождения профподготовки, организованной органами служб занятости; - экономической поддержки предпринимателей, привлекающих к трудовой деятельности инвалидов сверх квоты; - мотивацию повышения социальной 	<p>Правительство города Москвы</p> <p>Департамент труда и социальной защиты населения</p> <p>Департамент экономической политики и развития</p> <p>Московское объединение работодателей</p>

	<p>ответственности бизнеса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие инвалидам в развитии малого бизнеса и самозанятости; - содействие работодателям в создании гибких форм занятости (режим гибкого рабочего времени, суммированный учет рабочего времени, неполное рабочее время), фриланса, дистанционной и домашней работы; - включение в условия представления государственных заказов бизнесу, в т.ч. МСБ, создание дополнительно к квотируемым 1–2 рабочих мест для инвалидов, с учетом укомплектованности штатных расписаний. 	
<p>8. Оценка эффективности проводимых мероприятий содействия занятости инвалидов и принятие необходимых мер по совершенствованию работы.</p>	<p>Ежегодный анализ качественных и количественных изменений результативности проводимой работы с использованием методик, предложенных автором (Приложение 7), по следующим направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изменение количества рабочих мест для инвалидов; – изменение потребностей рынка труда; – изменение возрастной структуры и профессиональных компетенций среди инвалидов; – изменение динамики и степени тяжести инвалидизации среди граждан трудоспособного возраста. <p>Оценку социальной эффективности реабилитации, обучения и трудоустройства инвалидов предлагается определять по формуле:</p> $СЭ = Д / З$ <p>где СЭ – социальная эффективность, показатель, определяющий повышение уровня жизни, Д – доходы, получаемые лицами с ограниченными возможностями здоровья (сумма заработной платы за год), З - бюджетные затраты на реабилитацию, обучение и трудоустройство инвалидов в течение предыдущего года.</p>	<p>Органы государственного управления г. Москвы</p>

Для профессиональной востребованности инвалидов после обучения (п.5 табл. 2) службам занятости следует руководствоваться не финансовой целесообразностью, а выбором учебных заведений с высокой квалификацией преподавательского состава, современным технологическим оборудованием классов, программами, ориентированными на конкурентоспособные профессии, востребованные на современном рынке труда. Другим инструментом содействия занятости должна стать продуманная система организации адресного сопровождения инвалидов в целях оптимизации

сроков получения реабилитационных услуг; предоставления возможности их совмещения с обучением, с оформлением пакета документов для трудоустройства, с подбором организаций для профессиональной деятельности; содействия в адаптации на этапах последующего профессионального становления на рабочем месте (куратор от органа службы занятости или предприятия), т.е. по аналогии с американской и германской моделями трудовой реабилитации.

Все мероприятия организационно-управленческого характера по реабилитации и содействию занятости инвалидов должны осуществляться в режиме алгоритма, позволяющего определять и использовать их человеческий капитал, а вложение государственных инвестиций в целом должно способствовать повышению социально-экономической эффективности уровня и качества жизни инвалидов и их вклада в экономику региона.

Научным сообществом признано, что определение показателей деловых качеств работника является самым проблематичным ввиду отсутствия однозначных систем их отбора, формулировок и измерений. Систем оценок деловых качеств инвалидов вообще не существует, что является одной из причин формализации процесса подбора подходящей работы инвалиду в органах служб занятости. В целях конструктивного взаимодействия органов служб занятости с работодателями при трудоустройстве соискателя-инвалида и повышения степени гарантированности его закрепления на рабочем месте автором разработана матрица общей оценки соответствия элементов профессиональной компетенции инвалида к требованиям профессии/должности (табл. 3.1 п. 3.2. стр. 151 – 152 диссертационного исследования). В дополнение к матрице для определения средневзвешенного интегрального показателя профессиональных компетенций разработана формула, полученная в результате экстраполяции и дополнения под задачи исследования формулы экспертной оценки деловых качеств работников, предложенной А.Я. Анцуповым (форм. 3.1. п.3.2. стр. 153 диссертационного исследования).

Для упрощения практического применения специалистами службы занятости и сокращения их временных затрат матрицу и формулу общей оценки соответствия профессиональных компетенций соискателя-инвалида следует трансформировать в скрипт для «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида» (рис. 3.1. п. 3.2 стр. 157 диссертационного исследования) как части программного комплекса «Катарсис».

На процесс закрепления работника-инвалида на конкретном рабочем месте влияют различные факторы, среди которых немаловажная роль принадлежит его мотивационно-поведенческим компетенциям, т.е. отношению к работе, качеству её выполнения, стремление к освоению и овладению необходимыми навыками. Для оценки мотивационно-поведенческих компетенций сотрудника с инвалидностью в процессе

адаптации на рабочем месте автором разработана и предлагается матрица (табл. 3).

Таблица 3 - Образец матрицы оценки мотивационно-поведенческих компетенций сотрудника с инвалидностью

Уровни компетенций	Поведенческие индикаторы	Балльная оценка (от 1 до 5)
<u>Уровень 1</u> Стремление по выполнению работы	Демонстрирует стремление выполнять работу качественно	
	Выражает сожаление о неэффективно потраченном времени	
<u>Уровень 2</u> Стремление к соответствию стандартам должностного, технологического регламента	Предпринимает действия для выполнения работы в нормативные сроки	
	Предпринимает действия по соблюдению лимитированного расходования материальных ресурсов	
	Предпринимает действия, чтобы результаты работы соответствовали установленным нормативам, технологическим требованиям	
<u>Уровень 3</u> Самостоятельная работа над повышением эффективности	Устанавливает собственные показатели эффективности, превышающие заданные нормативы	
	Предпринимает действия по достижению более высоких, относительно заданных показателей эффективности работы	
<u>Уровень 4</u> Ставит амбициозные, но достижимые цели	Ставит перед собой и руководством амбициозные, но обоснованно достижимые цели	
	Предпринимает действия для достижения этих целей	
<u>Уровень 5</u> Идет на предпринимательские риски	Просчитывает и идет на обдуманные риски, позволяющие добиться поставленных целей	
	Инвестирует ресурсы и время в исследовании и апробировании новых методов работы, направленных на перспективное повышение эффективности	
	Оценивает и поддерживает предпринимательские риски подчиненных	
Негативные индикаторы	Демонстрирует отсутствие интереса к работе. Делает только то, что требуется. Легко «снижает планку», жертвуя стандартами качества, не укладывается в сроки. Жалуется на большой объем работ. Предпочитает выполнять задачи наименьшей сложности.	
Итого:		

Примечание: 5-й уровень подразумевает, что инвалид занимается предпринимательской деятельностью, создание которой инвестировано из государственного бюджета либо частными инвесторами.

Проводить оценку уровня компетенций следует через определённый временной интервал с момента приема/перевода на работу. Предлагается установить следующие временные параметры: для работника с III группой инвалидности – три месяца; для работника с I и II группой – четыре месяца. Не исключается возможность проведения повторной оценки. Порядок заполнения матрицы и подсчета баллов подробно изложен в п. 2.3. стр. 127 – 129 диссертационного исследования. Содержание компетенций в «матрице»

должно быть согласовано с руководителем подразделения, что позволит вынести более объективный вердикт.

Предложенная автором методика оценки соответствия элементов профессиональной компетенции соискателя-инвалида к требованиям должности и мотивационно-поведенческих компетенций сотрудника с инвалидностью помогут выявить его положительные и отрицательные стороны, а в целом способствовать закреплению на рабочем месте.

До настоящего времени в науке и практике не было разработано методик оценки трудового потенциала инвалидов. Предложенные автором 5 групп методов оценки трудового потенциала инвалидов подробно описаны в диссертационном исследовании (табл. 2.1, п. 2.1 стр. 81-83 диссертационного исследования). Они являются результатом анализа существующих научных подходов при оценке трудового потенциала работников без учета наличия инвалидности и их переработки применительно к оценке трудового потенциала инвалидов на стадиях подбора подходящей работы в службах занятости, собеседования с работодателем, а также в период адаптации на рабочем месте.

Данный подход гарантирует длительное поддержание экономического статуса инвалида, его адаптированность в коллективе.

3. Обосновано влияние мотивационной составляющей инвалидов на осуществление трудовой деятельности и первостепенное значение в ней размера вознаграждения за труд. Разработаны формулы определения желаемой инвалидом резервной заработной платы, разницы дохода\убытка и коэффициента прироста\убытка дохода в зависимости от уровня заработной платы.

Как отмечается психологами и социологами - важным стимулом для мотивации инвалида к трудовой деятельности является возможность социализации, в т.ч. за счет раскрытия своего трудового потенциала, повышения уровня жизни. Но сегодня существуют большие проблемы с его реализацией.

Результаты официальной статистики, проведенных анкетирований подтверждают, что наличие у соискателя работы инвалидности, является значительной преградой для трудоустройства даже в Москве, изобилующей широкой сетью разнопрофильных предприятий, организаций. Между тем, в числе трудоспособных инвалидов превалирует средний возраст, (в 2019 г. – 85,6%) из них 63,6% мужчины, для которых особенно важно иметь работу, поскольку в этом возрасте, как правило, появляются семья, дети.

Вывод – без государственного регулирования и помощи в содействии занятости трудоспособным инвалидам, в т.ч. через получение новых профессиональных компетенций, позволяющих реализовать человеческий капитал и повышать уровень жизни, решить имеющиеся проблемы, не реально.

И все же, главная роль в реализации трудового потенциала и профессиональных компетенций принадлежит мотивационной составляющей

самого инвалида, определяющей какие виды способностей он будет использовать в процессе труда и стремиться их развивать для достижения большего результата.

Часто сдерживающим мотивом для устройства на работу у инвалидов является утрата права на ряд мер социальной поддержки, предоставляемых за счет средств региональных бюджетов неработающим инвалидам на фоне низких размеров предлагаемой заработной платы. Например, в г. Москве нетрудовой ежемесячный доход неработающего инвалида, независимо от группы инвалидности, по состоянию на сентябрь 2019г. в семье из 3-х человек (инвалид, его жена и ребенок в возрасте до 3-х лет) в денежном выражении складывался из: пенсии, доплаты до городского социального стандарта (ГСС) – до 19500 руб. и одной из устанавливаемых дополнительных социальных выплат (ДСВ) - городского пособия малоимущим семьям неработающих инвалидов, на детей до 3-х лет – 10 тыс. рублей (табл. 4). По действующим городским нормам право на отдельные виды нетрудового дохода, при трудоустройстве утрачивается.

В то же время, нередки случаи, когда размер предлагаемой при трудоустройстве заработной платы не перекрывает утрачиваемых при поступлении на работу сумм нетрудового дохода и пенсии, либо превышает её незначительно.

Из таблицы 4 прослеживается, что в более сложном положении оказываются инвалиды III группы, которые при трудоустройстве теряют право на доплаты до ГСС и на пособие, как малообеспеченная семья, в общей сумме, в 2019г. это составляло – 17164 рубля.

Таблица 4 - Виды и суммы нетрудовых доходов инвалидов, финансируемых из регионального бюджета и утрачиваемых при трудоустройстве, на примере г. Москвы (по состоянию на сентябрь 2019г.)⁹

Виды нетрудового дохода в зависимости от группы инвалидности и их удельный вес в общей сумме дохода (в рублях и %)				Виды и суммы утраченных нетрудовых доходов при трудоустройстве инвалида (в рублях и %)		
Средний р-р пенсии (на 01.09.2019)	Средний р-р доплат до ГСС	ДСВ	Общая сумма (%)	ГСС	ДСВ	Общая сумма (%)
I группа				I группа		
17 977,5	1 522,5	10000	29500	сохраняется	10 000	10 000
60,5%	5,2%	33,9%	100%		33,9%	33,9%
II группа				II группа		
14 619,5	4 880,5	10000	29 500	сохраняется	10 000	10 000
49,5%	16,5%	33,9%	100%		33,9%	33,9%
III группа				III группа		
12 336,2	7 163,8	10000	29 500	7 163,8	10 000	17 163,8
41,8%	24,2%	33,9	100%	24,2%	33,9%	58,1%

Примечание: расчет произведен исходя из средних размеров трудовых пенсий по состоянию на сентябрь 2019 года и семьи из трех человек (взрослый инвалид, его жена и ребенок в возрасте до 3х лет).

⁹ Составлено автором.

Путем произведенных расчетов (форм. 4) установлено, что в нашем примере для мотивации к трудоустройству инвалиду III группы необходима резервная заработная плата на уровне не ниже 155% нетрудового дохода и пенсии, получаемых перед поступлением на работу (форм. 1). Выплачиваемая в этих параметрах заработная плата, за вычетом утраченных сумм нетрудового дохода, налога на доходы физических лиц ненамного превысит минимальную оплату труда (в 2020 году в РФ – 12130 руб., в г. Москве – 20195 руб.). В абсолютных цифрах заработок должен составлять 35 – 43 тыс. рублей. По нормам московского законодательства доплаты до ГСС в период работы у инвалидов I и II группы не прекращаются, но их размер из-за более высокого размера пенсии небольшой (1522,5 руб. и 4880,5 руб. соответственно). Следовательно, желаемый резервный заработок должен покрывать эти суммы не менее чем на размер МРОТ. Реальная прибыль в нашем примере при зарплате – 35 тыс. руб. составит 13440 руб. В ходе анкетирования, на вопрос о желаемом, т.е. резервном размере заработка для мотивации занятости в большинстве ответов была названа сумма не ниже 35 тыс. руб.

Формула расчета нетрудового дохода и пенсии инвалида до трудоустройства:

$$H_{\text{дп}} = П + ГСС + П_{\text{м}} + ЕДВ + N, \quad (1)$$

где: $H_{\text{дп}}$ – сумма нетрудового дохода и пенсии, $П$ – средний размер назначенной пенсии, $ГСС$ – сумма доплаты до городского социального стандарта, $П_{\text{м}}$ – пособие на ребенка как малообеспеченной семье, $ЕДВ$ – ежемесячная денежная выплата, N – другие виды региональных выплат.

Нетрудовой доход инвалида 3 группы: пенсия (12336,2 руб.) + ГСС (7163,8 руб.) + ЕДВ (2162,67 руб.) + пособие малообеспеченной семье на ребенка до 3-х лет (10000 руб.) = 31662,67 руб.

Формулы упущенного нетрудового дохода (форм. 2) и её процента от суммы нетрудового дохода (форм. 3):

$$УН_{\text{д}} = ГСС + П_{\text{м}}, \quad (2)$$

Упущенный доход в нашем примере равен – 17163,8 руб. (ГСС – 7163,8 руб. плюс пособие малообеспеченной семье – 10000 руб.), а определение процента соотношения упущенного дохода к общей сумме нетрудового дохода ($Н_{\text{д}}$) перед трудоустройством инвалида можно рассчитать по формуле, и он будет равен 54%:

$$У_{\%} = \frac{ГСС + П_{\text{м}}}{Н_{\text{д}}} \times 100, \quad (3)$$

где: $УН_{\text{д}}$ - сумма упущенного нетрудового дохода, включая суммы и виды нетрудовых доходов, утрачиваемых при поступлении на работу инвалида III

группы (ГСС, P_m), $Y\%$ - соотношение процента упущенного дохода к общей сумме нетрудового дохода (H_d) перед трудоустройством инвалида III группы.

Формула расчета резервной заработной платы (форм. 4) инвалида на уровне минимального размера оплаты труда:

$$P_{з/п} = УН_d + МРОТ_p, \quad (4)$$

где: $МРОТ_p$ – минимальный размер оплаты труда, утвержденный в регионе.

Проведенный анализ и расчеты показывают, что в случае трудоустройства инвалиды могут потерять в среднем от 30 до 54% своего нетрудового дохода.

Предложены формулы расчета реального дохода инвалида в зависимости от заработной платы ($P_{Д_u}$) (форм. 5), а также показатель разницы между доходами инвалида ($ПР_{д/y}$) (форм. 6) и коэффициент прироста/убытка в зависимости от заработной платы ($K_{n/y}$) (форм. 7):

$$P_{Д_u} = (ЗП - 13\%) + (H_{дп} - P_m - ГСС), \quad (5)$$

где: $P_{Д_u}$ – реальный доход работника-инвалида с учетом оставшегося нетрудового дохода¹⁰; H_d – сумма нетрудового дохода (пенсии, доплаты и социальные пособия), до трудоустройства; $ЗП$ – заработная плата; $(ЗП - 13\%)$ – доход за вычетом налога на доходы физических лиц.

К примеру, при зарплате 35 тыс. руб. реальный доход составит: $35000 - 4550 + 14498,87 = 44948,87$ руб.

$$ПР_{д/y} = ДИ_{пп} - ДИ_{нп}, \quad (6)$$

где: $ПР_{д/y}$ – показатель разницы (+/-) между доходами инвалида в зависимости от заработка; $ДИ_{пп}$ – доход работника-инвалида до изменения заработка; $ДИ_{нп}$ – доход работника-инвалида после изменения заработка.

И коэффициент прироста/убытка в зависимости от колебания заработной платы:

$$K_{n/y} = ((ЗП - 13\%) - УН_d) / H_{дп}, \quad (7)$$

где: $K_{n/y}$ – коэффициент прирост / убыток дохода в зависимости от заработной платы¹¹.

Данные формулы можно положить в основу аргументации для решения вопроса о сохранении социальных выплат трудоустроенному инвалиду, в зависимости от параметров заработка. Автор считает целесообразным для мотивации инвалида к трудовой деятельности, повышения качества его жизни сохранять региональные социальные выплаты в период работы при размере приходящегося на каждого его иждивенца дохода не ниже двух прожиточных минимумов.

¹⁰ Разработано автором.

¹¹ То же.

4. Выявлены и охарактеризованы на основе анализа результатов апробации стандартного опросника SF-36 (Health Status Survey), институциональные условия, факторы, показатели и особенности, обуславливающие комплексное использование системы трудовой реабилитации инвалидов как способа их последующей интеграции на рынке труда. В целях совершенствования механизмов трудовой реабилитации инвалидов обоснована необходимость разработки и утверждения «Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) услуг трудовой реабилитации инвалидам трудоспособного возраста на базе нозологического подхода», а также внедрения «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида», позволяющих упорядочить организацию, увеличить полноту, обеспечить прозрачность и адресность предоставления реабилитационных услуг всеми государственными службами и работодателями, участвующими в этом процессе.

Для углубленного и всестороннего анализа области трудовой реабилитации инвалидов следует выделять институты и институциональные условия. Опираясь на наши исследования, трудоспособные инвалиды обосновано могут рассматриваться как самостоятельный институт. Применительно к проблеме трудовой реабилитации данный институт тесно взаимодействуют с другими структурными образованиями: экономическими институтами (труда, рынка, производства и т.д.), социальными институтами (здравоохранение, социальная защита, образование), политическими институтами (право, государственная политика). Совокупность взаимодействующих институтов формирует институциональную среду, определяющую условия реабилитации и содействия занятости инвалидов.

В числе основных институтов и институциональных условий трудовой реабилитации инвалидов следует выделить социальную политику, нормативно-правовую базу, государственные федеральные и региональные социальные программы, территориальные и отраслевые органы управления, специализированные организации, предоставляющие разнопрофильные реабилитационные и социальные услуги, в т.ч. содействия занятости, общественные организации инвалидов. В рамках проведенных исследований автором выявлено, что границы разделения элементов институтов и институциональных условий трудовой реабилитации инвалидов довольно условны, так как они находятся в тесном взаимодействии друг с другом и направлены на решение социально-экономической задачи – защиты прав инвалидов и формирования условий для реализации их человеческого капитала.

О влиянии перечисленных институтов на формирование системы трудовой реабилитации, их роли в решении социальных проблем инвалидов в качественных и количественных измерениях свидетельствуют результаты опроса около 250 инвалидов, обучающихся в ГБУ «Научно-практический реабилитационный центр» ДТСЗН г. Москвы. Опрос проведен по

неспецифическому опроснику SF-36 (Health Status Survey)¹². Так, по мнению опрошенных инвалидов система трудовой реабилитации в отдельных её проявлениях (медицинских, социально-средовых, профессиональных, физкультурно-спортивных) на данном этапе лишь частично обеспечивает возможность последующей трудовой деятельности. Желательно полное предоставление всех рекомендованных ИПРА мероприятий, а для ускорения процесса там, где возможно - их параллельное проведение. Важно гарантировать и обеспечивать контроль, адресность проведения обязательных реабилитационных мероприятий, обеспечивающих восстановление трудоспособности и получение профессиональных навыков по профессиям, востребованным на рынке труда. В качестве юридического гаранта и инструмента трудовой реабилитации большинство инвалидов назвали целевые государственные программы, обеспеченные соответствующим объемом финансирования и предусматривающие меры, стимулирующие работодателей к приему на работу инвалидов.

Анализ работ отечественных и зарубежных авторов по организации реабилитации инвалидов, результатов мониторинговых исследований, опросов инвалидов приводят к однозначному выводу – дальнейшее развитие и совершенствование этого важного социально-экономического направления невозможно без целевого государственного регулирования и контроля. В частности, дополнительными инструментами по упорядочиванию предоставления объема и качества реабилитационных услуг может стать предлагаемое автором утверждение «Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) услуг трудовой реабилитации инвалидам трудоспособного возраста на базе нозологического подхода» (*далее – Стандарт*) и введение «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида» (*далее – дорожная карта*).

Разработка и утверждение Стандарта позволит, во-первых, с учетом нозологического подхода определить и гарантировать объем и виды реабилитационных услуг, необходимых при конкретных заболеваниях, травмах для полного или частичного восстановления трудоспособности, во-вторых, оптимизировать государственные инвестиции на развитие сбалансированной сети и оснащение реабилитационных учреждений технологическим оборудованием, подготовить и укомплектовать штаты требующимися специалистами. В-третьих, обеспечить доступность и полноту получения инвалидами всего комплекса рекомендованных ИПРА услуг, включая содействие занятости и перехода в состав экономически активного населения.

Осуществление проекта по внедрению дорожной карты позволит установить прозрачную межотраслевую (межведомственную) взаимосвязь в режиме онлайн, контроль и адресность реабилитационных услуг. Дорожная

¹² SF – 36 – Он-лайн инструмент, который широко используется для исследований в развитых странах по оценке качества жизни отдельных популяций, в т.ч. групп людей с различными хроническими заболеваниями и помогает отразить состояние благополучия и степени удовлетворенности человека, на которое влияет его здоровье.

карта должна быть разработана на базе современных информационно-коммуникационных технологий. Адресное сопровождение предлагается осуществлять с момента признания инвалида бюро МСЭ способным к трудовой деятельности при первичном или повторном освидетельствовании. В базу данных следует вносить и накапливать сведения об уровне образования, квалификации, нуждаемости в профподготовке, переподготовке, наличию противопоказаний к определенным видам трудовой деятельности, о рекомендованных ИПРА и оказанных социальных, медицинских, психологических и других услугах. Внесение информации в дорожную карту инвалида должно осуществляться учреждениями, предоставляющими услуги и в ней важно предусмотреть специальное приложение для оценки инвалидом качества и своевременности предоставленных услуг (рис. 1).

Реализация модели адресного сопровождения трудовой реабилитации инвалидов с использованием дорожной карты позволит выстроить оптимальный маршрут рекомендованных процедур, всего реабилитационного процесса. Это будет способствовать повышению у инвалидов социальной активности и мотивации к трудовой деятельности, к развитию профессиональных компетенций, а в целом – росту численности занятого населения. Кроме того, появится возможность электронного мониторинга организации и качества работы реабилитационных служб, органов служб занятости в разрезе конкретной организации и в целом по региону с полнотой и объективностью картины, что позволит принимать оперативные меры по организации работы на более высоком уровне.

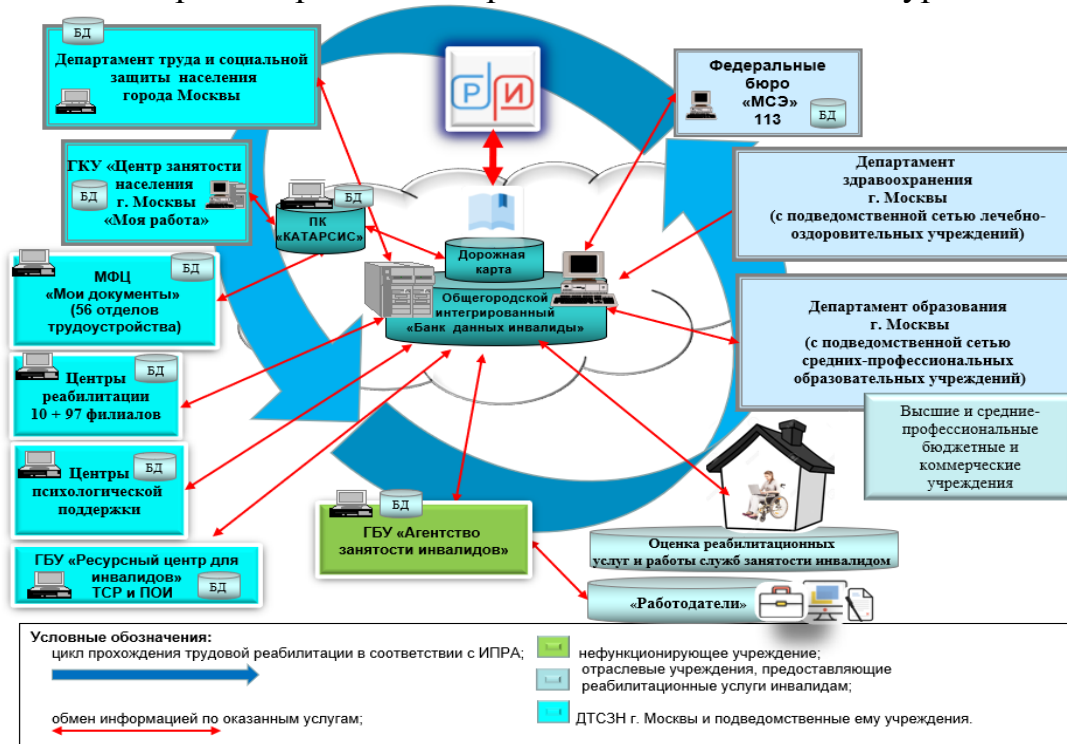


Рисунок 1 - Схема сопровождения трудовой реабилитации инвалида на базе «персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида» (на примере г. Москвы)

5. Предложены новые подходы и инструменты использования трудового потенциала инвалидов, а именно: алгоритм государственно-частного партнерства как одного из направлений в формате программно-целевого подхода; подпрограмма «Трудовая реабилитация и развитие рынка труда для инвалидов», обеспечивающая реализацию всего комплекса мер для восстановления и рационального использования человеческого потенциала трудоспособного инвалида; экономико-математическая модель трудовой реабилитации и абилитации инвалидов; новая институциональная структура - «Агентство занятости инвалидов», с описанием его структуры и функционала.

Рыночная экономика не дает гарантий равного права на труд, образование, достойную зарплату. На фоне выросшего в России сегмента частных предприятий (превышает 85%) государственная политика в области регулирования занятости для 2,1 млн инвалидов, имеющих трудовые рекомендации, должна строиться на конструктивном взаимодействии с бизнесом, в т.ч. в формате государственно-частного партнерства (ГЧП), используя для этих целей не только принудительные правовые, но и различные стимулирующие экономические рычаги.

Исследования зарубежного и отечественного научного сообщества свидетельствуют, что характер ГЧП, его организационные формы и используемые методы могут быть весьма разнообразны в зависимости от степени развитости рыночных отношений, особенностей государственного устройства и состояния экономики. Исходя из этих критериев, может строиться региональная политика ГЧП применительно к занятости инвалидов, поскольку регионы России весьма различаются по своим экономическим потенциалам.

Возникающий дуализм интересов (рис.3.4. п.3.3 стр.177 диссертационного исследования) приводит к поиску и созданию разнообразных форм сотрудничества: у государства - соблюдение базовых национальных интересов, конституционных гарантий, стабильности в обществе; у бизнеса – получение, в т.ч. от труда инвалидов максимальной прибыли.

По мнению автора, на данном этапе в рамках национальных проектов по развитию малого и среднего предпринимательства «поставщиком» рабочих мест для работников, имеющих инвалидность, наряду с крупными предприятиями может стать малый и средний бизнес (МСБ). Например, внести поправки в 44-ФЗ, предусмотрев, что одним из условий предоставления государственных заказов может включаться требование о выделении 1-2 рабочих мест для трудоустройства инвалидов в зависимости от штатной численности и укомплектованности, дополнительно к котируемым рабочим местам (если они должны выделяться по закону). Введение такой формы ГЧП во всех регионах позволит не только значительно улучшить ситуацию с занятостью инвалидов, с их социально-

экономическим положением, но и повысить воспроизводство национальных трудовых ресурсов, а в г. Москве, с учетом числа предприятий МСБ и активно реализуемых программ по их развитию, включая рост госзакупок, практически решить проблему занятости и формирования рынка труда для инвалидов.

В связи с переходом России, регионов, муниципальных образований на программно-целевое бюджетирование расходов наиболее острые для населения и его отдельных групп проблемы решаются путем программно-целевого подхода. Автором, в качестве обязательного регионального социального стандарта, предлагается разработка и принятие в составе одной из региональных государственных социальных программ подпрограммы «Трудовая реабилитация и развитие рынка труда для инвалидов». Подпрограмма должна носить социально-экономическое предназначение, поскольку требуется решение вопросов, связанных с экономическими показателями (затратами, выручкой, производительностью, прибылью (Приложение 7 диссертационного исследования) и базироваться на ряде принципов: экономического рационализма, целесообразности; оптимальности и обоснованности затрат; отсутствия отрицательных внешних эффектов. Примерный баланс интересов показан на примере г. Москвы, рис. 2.

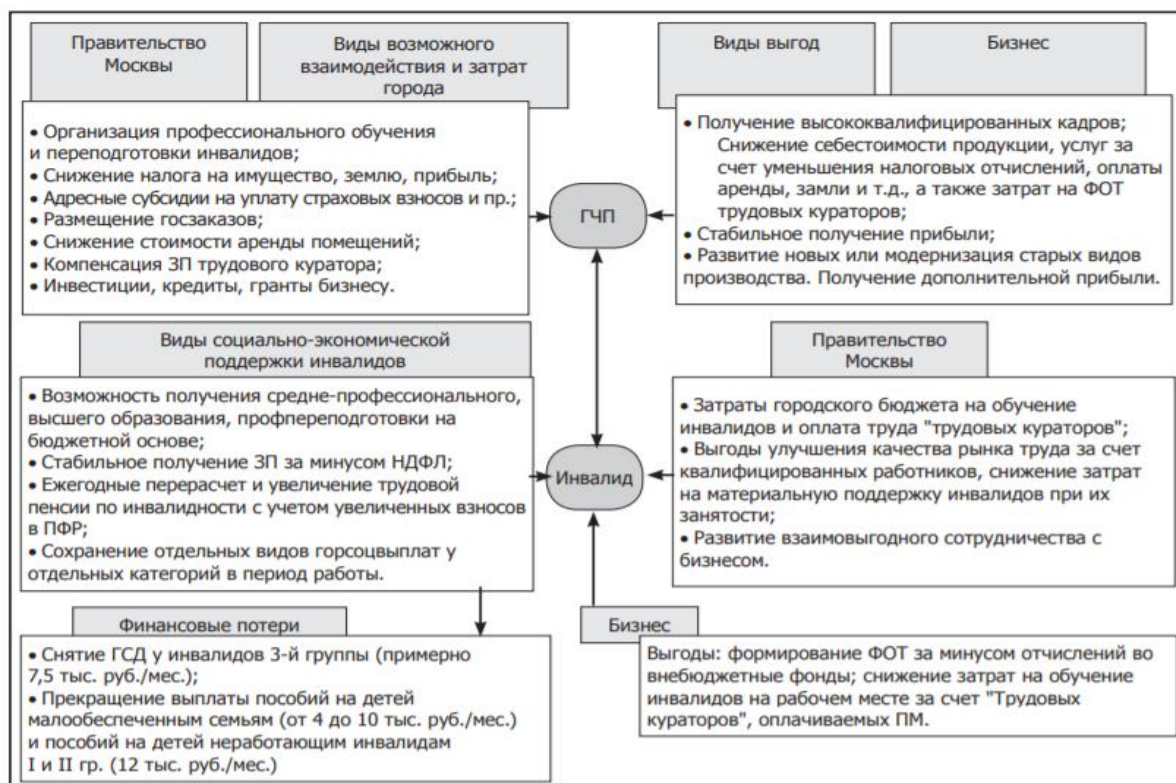


Рисунок 2 – Виды и выгоды взаимодействия Правительства Москвы и бизнеса в вопросах занятости инвалидов.

При разработке подпрограммы следует основываться на современных научных методологиях, технологиях управления человеческими ресурсами и прочими тенденциями в оказании услуг трудовой реабилитации. В состав

программных задач должны быть включены мероприятия по содействию занятости инвалидов: развитие ГЧП; целевые ориентиры для отраслевых и территориальных органов власти и их подведомственных структур; механизмы (правовые, организационные, финансовые), гарантирующие условия получения инвалидами всего комплекса рекомендованных ИПРА услуг; развитие гибкого рынка труда с максимально возможным числом рабочих мест и прочие меры для восстановления трудового потенциала инвалидов в целях их социализации в обществе и повышения уровня, качества жизни. Принятие подпрограммы в регионах и её последующая реализация позволит произвести концентрацию ресурсов (кадровых, материально-технических, финансовых, учебно-методических, информационных и т.д.).

Для оптимизации расходов на завершающих этапах трудовой реабилитации (обучение и адаптации на рабочем месте), автором разработана и предлагается экономико-математическая модель (форм. 3.2, п. 3.3 стр. 166 диссертационного исследования) трудовой реабилитации и адаптации инвалидов.

Кроме того, автор считает необходимой мерой создание в крупных городах России региональных, целеориентированных служб – «Агентства занятости инвалидов» (далее – Агентство). Цель Агентства – контроль и содействие трудовой реабилитации инвалидов. Примерное положение об Агентстве, его задачах, функциях, структуре приведено в Приложении 9 диссертационного исследования. Опробовать подобный тип организации в качестве пилотного проекта предлагается в структуре Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы.

Работа Агентства должна строиться в тесном взаимодействии с отраслевыми и территориальными органами власти и их соответствующими подведомственными структурами, службами, с работодателями, с общественными организациями инвалидов. На рис. 3 представлена укрупненная структура модуля организационного механизма взаимодействия Агентства с внешней и внутриотраслевой инфраструктурами, который подробно описан в п. 3.3. стр. 183 – 184 диссертационного исследования.

Обязательной структурой в составе Агентства должна стать служба инклюзивного аудита. Её главная задача – новый формат взаимодействия с работодателями. В авторской интерпретации — это деятельность по выявлению у действующих организаций (предприятий) возможных рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые и сверхквотируемые рабочие места. Цель инклюзивного аудита – расширение рынка труда для инвалидов, включая гибкие формы занятости, а также оценка обоснованности выделения конкретных должностей и профессий под квотируемые рабочие места. Кроме того, в ходе экспертного опроса работодателей на ярмарках вакансий большинством из них (15 из 17) высказано положительное мнение о введении инклюзивного аудита. Инклюзивный аудит следует вводить на правах постоянно действующего

планового контроля в т.ч., как инструмент реализации положения п.2 ст. 20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Основные ожидаемые результаты от функционирования Агентства для инвалидов и работодателей г. Москвы приведены в п. 3.3. табл.3.5 стр.187 диссертационного исследования.

Предложенные новации в организации трудовой реабилитации инвалидов – принятие специальных региональных государственных подпрограмм «Трудовая реабилитация и развитие рынка труда для инвалидов», создание Агентства занятости инвалидов с широким кругом полномочий и обязанностей, введение инклюзивного аудита, конструктивного сотрудничества в рамках ГЧП и прочие меры, по мнению автора, могут быть использованы, при необходимости, с определенной коррекцией в любом регионе страны и позволят совершенствовать систему предоставления реабилитационных услуг и содействия занятости инвалидам.

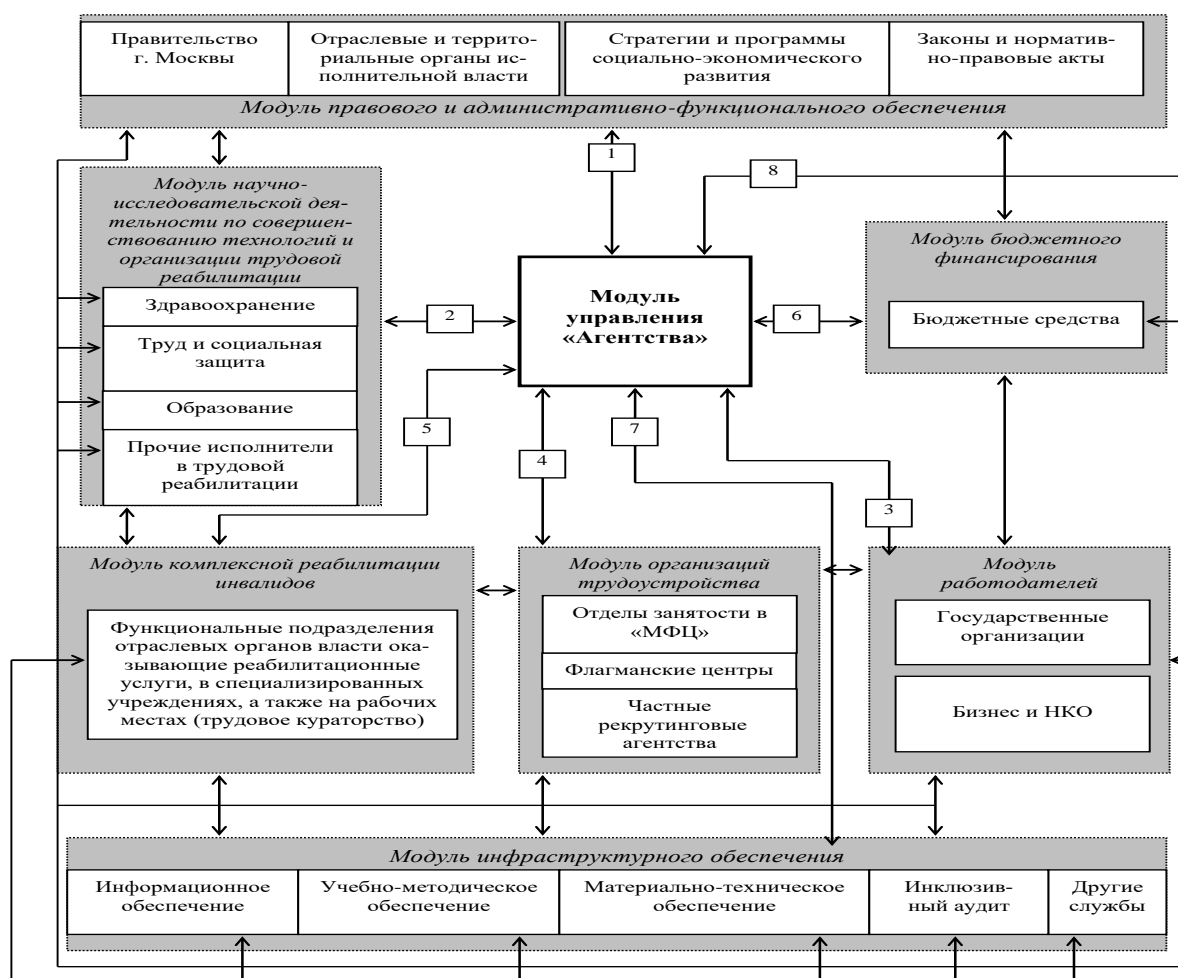


Рисунок 3 – Модуль организационного механизма «Агентства занятости инвалидов»

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Результаты проведенного диссертационного исследования показали, что для формирования и развития человеческого потенциала у трудоспособных инвалидов требуются более значительные по объему,

относительно других групп населения, инвестиции. Инвалиды, имеющие трудовые рекомендации, составляют весомый по численности национальный трудовой ресурс, как правило, обладающий высокими профессиональными компетенциями. Действующие на данном этапе механизмы по восстановлению их трудового потенциала и последующей занятости нуждаются в дальнейшем развитии и модернизации.

Для решения существующих проблем автором разработаны нормативно-правовые новации, методические положения и предложены подходы, способствующие совершенствованию механизмов содействия занятости инвалидов:

- в целях единого понимания подхода к процессу подготовки к трудовой деятельности инвалидов предложено законодательно ввести и закрепить понятие трудовая реабилитация инвалидов в авторской редакции, обобщающей все признаки, цели, компоненты, циклы восстановительного процесса, завершающегося трудоустройством;

- разработан алгоритм выявления реальной потребности рабочих мест для трудоустройства инвалидов, дифференцированных по видам рекомендованного ИПРА труда, с учетом физических и других ограничений;

- разработаны матрицы, формулы, методы оценки профессиональных компетенций трудового потенциала инвалида на этапах подбора работы, адаптации на рабочем месте;

- предложены инструменты, способствующие развитию механизма регулирования содействия занятости инвалидов: в целях контроля за качеством и полнотой реабилитационных услуг разработана и принята «Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) услуг трудовой реабилитации инвалидам трудоспособного возраста на базе нозологического подхода», внедрение «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида»; принятие на уровне регионов подпрограммы «Трудовая реабилитация и развитие рынка труда для инвалидов», в т.ч. с включением мероприятий по развитию государственно-частного партнерства; экономико-математическая модель оценки эффективности государственных инвестиций на отдельные этапы трудовой реабилитации и адаптации инвалидов и создание новой институциональной структуры – Агентство занятости инвалидов.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в изданиях из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук

1. Фадин Н.И. Анализ эффективности бюджетных средств, выделяемых на социальную реабилитацию инвалидов в городе Москве // Экономический журнал. 2015. № 3 (39). С.43-54. (0,6 п.л.).

2. Фадин Н.И., Погудаева М.Ю. Особенности оценки эффективности социальных программ при наличии экстерналий // Экономические науки. Научно-информационный журнал. 2015. № 5 (126). С.64-68. (0,87 п.л., авт. 0,5 п.л.).

3. Фадин Н.И. Трудовая реабилитация инвалидов г. Москвы: необходимы инновационные решения // Инновации и инвестиции. 2015. № 11. С.161-164. (0,47 п.л.).

4. Фадин Н.И. Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов в г. Москве // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. № 1. С.45-49. (0,58 п.л.).

5. Фадин Н.И. Поликомпонентный подход к трудовой реабилитации инвалидов в условиях развития гибких форм занятости на рынке труда//Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. №2. С.97-100. (0,5 п.л.).

6. Фадин Н.И., Маяцкая И.Н. Трудовая реабилитация инвалидов на базе государственно-частного партнерства // Инновации и инвестиции. 2016. № 3. С.105-108. (0,47 п.л., авт. 0,3 п.л.).

7. Корнилова М.В., Фадин Н.И. Трудоустройство инвалидов в Москве: возрастные особенности (статья) // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2016. № 4. С.46-50. (0,29 п.л., авт. 0,1 п.л.).

8. Фадин Н.И. Экономические аспекты трудовой занятости инвалидов // Инновации и инвестиции. № 4, 2016. С.79-82. (0,35 п.л.).

9. Фадин Н.И. Трудовая реабилитация инвалидов в концепции связанного со здоровьем качества жизни // Научно-практический журнал «Уровень жизни населения регионов России», № 4 (202) / 2016. С.78-83. (0,7 п.л.).

10. Фадин Н.И., Шубенкова Е.В. Развитие механизма повышения занятости и конкурентоспособности инвалидов (на примере города Москвы) Научно-информационный журнал «Экономические науки», № 4 (161), 2018. С.42-50. (1,05 п.л., авт. 0,9 п.л.).

11. Фадин Н.И. Человеческий капитал инвалида: трудовая реабилитация и методы её оценки // Экономические науки. 2019. № 176. С.98-113. (1,74 п.л.).

12. Фадин Н.И. Занятость инвалидов: проблемы и пути решения // Социально-трудовые исследования. 2019. № 3 (36). С.30-43. (1,63 п.л.).

13. Фадин Н.И. Развитие подходов к трудовой реабилитации инвалидов: опыт СССР и Российской Федерации // Проблемы экономики и юридической практики. 2020. Т. 16. №3. С.37-45. (1,05 п.л.)

Статьи, публикации в сборниках и других изданиях

14. Фадин Н.И. Институциональные условия и факторы, влияющие на трудовую реабилитацию инвалидов. Сборник статей международной

исследовательской организации «Cognitio» по материалам II международной научно-практической конференции: «Актуальные проблемы науки XXI века» г. Москва: сборник со статьями (уровень стандарта, академический уровень). С-П.: Международная исследовательская организация «Cognitio», 2015. 164 с. С.128-133. (0,38 п.л.).

15. Фадин Н.И. Программно-целевой подход в системе социальной поддержки инвалидов России. Сборник научных работ. XII Международная научно-практическая конференция: Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени. 7(12) 2015. Часть 1. М.: НАУ. С. 139-142. (0,35 п.л.).

16. Фадин Н.И. Оценка интегральной эффективности программ трудовой занятости инвалидов. Сборник научных работ. XV Международная научно-практическая конференция: Современные концепции научных исследований. Москва 25–27 июня 2015. Часть 2. М.: Евразийский союз ученых. С.8-10. (0,6 п.л.).

17. Фадин Н.И. Трудовая реабилитация инвалидов. Сборник публикаций центра экономических исследований по материалам XXXVI международной научно-практической конференции: Современная экономика и финансы: исследования и разработки. г. Санкт-Петербург, сборник со статьями (уровень стандарта, академический уровень). С-П.: Центр экономических исследований. 2015. С.94-99. (0,44 п.л.).

18. Фадин Н.И. Значение межведомственного информационного взаимодействия для трудовой реабилитации инвалидов. Московский международный форум по костно-суставной патологии 19 – 21 апреля 2016 года., Москва. Сборник научных трудов. М.: КСТ Интерфорум, 2016. С.232-237. (0,38 п.л.).

19. Изучение проблем трудовой реабилитации инвалидов: информационно-аналитический отчет. / Петросян В.А., Холостова Е.И., Бобровский В.А., Корнилова М.В., Мкртумова И.В., Маяцкая И.Н., Попов П.В., Успенская Т.Н., Утунова Е.Ц., Фадин Н.И. М., 2015. 40 с. (4,6 п.л., авт. – 0,4 п.л.).

20. Фадин Н.И. Инструменты формирования рынка труда для инвалидов // Международная научно-практическая конференция «XXXI Международные Плехановские чтения» (г. Москва, 16.04.2018 г.) Сборник статей аспирантов и молодых ученых. С.349-354. (0,35 п.л.)