

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Факультет психології

Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

*На правах рукопису*

**Ніколаєнко Вікторія Володимирівна  
СОЦІАЛЬНО- ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСОБИ МОТИВАЦІЇ ОСІБ З  
ІНВАЛІДНІСТЮ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавр  
за спеціальністю 231 «Соціальна робота»

галузі знань 23 Соціальна робота

за освітньо-професійною програмою «Соціальна педагогіка»

Рівень вищої освіти: перший

**Науковий керівник:**

кандидат педагогічних наук, доцент

**Токарук Людмила Степанівна**

*Допустили до захисту в ДЕК*

Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

Завідувач кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

**доктор психологічних наук, професор**

**Чуйко О.В.**



---

**Київ – 2022**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО- ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.</b>	
1.1. Нормативно-правові акти щодо визначення засобів працевлаштування осіб з інвалідністю .....	8
1.2 Рівень готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю .....	15
1.3 Засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування .....	21
<b>ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ .....</b>	<b>26</b>
<b>РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.</b>	
2.1 Етапи проведення емпіричного дослідження щодо визначення засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування .....	28
2.2 Схематичне зображення засобів мотивації до працевлаштування осіб з інвалідністю .....	37
<b>ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ .....</b>	<b>42</b>
<b>РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВИДІВ МОТИВАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.</b>	
3.1 Ефективність соціально-педагогічних засобів мотивації до працевлаштування осіб з інвалідністю .....	43
3.2. Програма воркшопу щодо підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.....	46

<b>ВИСНОВОК ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ.....</b>	<b>53</b>
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....</b>	<b>54</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПЕРШОДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>57</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі соціально-економічного розвитку для України особливо значущою є проблема працевлаштування осіб з інвалідністю, яка пов'язана зі стійкою тенденцією зростання частки непрацевдатних осіб у загальній структурі населення та збільшитися на територіях де ведуться бойові дії. Згідно зі статистичними даними Міністерства соціальної політики України: «Станом на 1 січня 2020 року 2,7 мільйонів українців з інвалідністю» [□22].

Незважаючи на соціальну державну допомогу, кожна з особа з інвалідністю, згідно чинного законодавства, рівна у своїх можливостях та правах, у тому числі на працю. Особи з інвалідністю можуть працювати на підприємствах, в установах та організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю.

Нормативно-правова база, на основі якої здійснюється захист та підтримка осіб з інвалідністю, правове регулювання їх працевлаштування включають: Закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про охорону праці», Кодекс законів про працю та Закон України «Про відпустки». В даних законодавчих актах, прийнятих в останні десятиліття, декларуються й унормовуються ідеї, спрямовані на професійний розвиток, можливість самореалізації особи з інвалідністю впродовж життя.

На сьогоднішній день, повна зайнятість населення є важливим фактором соціального захисту населення, оскільки визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя осіб, які працюють, а також можливості соціальної захищеності тих громадян, які її потребують. Така

зайнятість є не лише соціальною гарантією, а й спрямована на створення матеріальних і нематеріальних благ. Безробіття призводить до негативних соціальних та економічних наслідків.

Соціальні наслідки викликають напруження в суспільстві, оскільки незайняті особи є нестабільною категорією населення, особливо, якщо вони з уразливої категорії населення. Професійна дискваліфікація у стані тривалого безробіття зменшує їх конкурентоспроможність, що є причиною ускладнень при подальшому працевлаштуванні, зниження якості робочої сили та продуктивності суспільного виробництва. Як наслідок, у безробітних знижується мотивація до суспільно корисної праці.

У процесі пошуку роботи безробітна молодь стикається із певними психологічними труднощами, причиною чого є відсутність в особи внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивація поведінки в нових ринкових умовах.

Невирішені проблеми працевлаштування призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя, поширення пасивних моделей поведінки та спонукають до зовнішніх трудових міграцій, які спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, структуру ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості). Саме тому проблематика зайнятості населення є досить актуальною темою на сьогоднішній день і варта уваги в соціально-педагогічному контексті.

Проблеми зайнятості уразливої категорії населення, особливості трудових прав, подолання психосоціальних бар'єрів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю в міжнародному правовому полі, досліджували такі іноземні вчені, як: Valcazar F. (Бальказар Ф) [36], Bonaccio S. (Боначчіо С) [37], Dimpfl S. (Дімпфль С) [36], Kuchak J. (Кучак Ж) [36], Renko M. (Ренко М.) [41], Niedzielski E. (Недеєльська Є.) [40], Harris P. (Харріс П) [41], Sariepella V. (Саріпелла В) [36], Staszewska E. (Сташевська Є) [43].

Нормативно-правові акти щодо працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні, формування механізмів мотивації персоналу до спільної діяльності з особами з інвалідністю, чинники та показники розвитку внутрішньої мотивації, вивчали такі науковці, як: Васильченко В [3], Богданов С. [2], Заренко Т. [9], Заярнюк О. [10], Семикіна М., та Іщенко Н. [32], Оверчук В., та Кушнір Ю. [24], Оверчук В. [24], Співак М. [32], Токарук Л., Удовенко Ю, Чернуха Н. [42], Червінська Л. [34], Черніков Д. [35].

Дослідження соціально-педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування в українському суспільстві на сьогоднішній час, практично не вивчається. Актуальність і соціально-педагогічна значущість окресленої проблеми, недостатній рівень її дослідження та потреба комплексного наукового вивчення зумовили вибір теми: *«Соціально- педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування»*.

**Об’єкт дослідження** - засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

**Предмет дослідження**- засади формування соціально-педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

**Мета дослідження** – визначити соціально-педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

Мета дослідження конкретизується у **таких завданнях**:

- 1) Проаналізувати нормативно-правову базу щодо особливостей працевлаштування осіб з інвалідністю;
- 2) Дослідити соціально-педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування;
- 3) Визначити види мотивації організацій до працевлаштування осіб з інвалідністю;

- 4) Розробити програму воркшопу щодо підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

Методологічним орієнтиром дослідження стали такі *принципи*: науковості, багатофакторності, системності, конкретності, практичності.

Для розв'язання визначених завдань і досягнення поставленої мети використовувався комплекс взаємопов'язаних *методів* дослідження, зокрема, загальнонаукові (опис, аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація) – із метою з'ясування стану розроблення досліджуваної проблеми в педагогічній, соціально-педагогічній, психологічній літературі); метод анкетування – для отримання достовірної інформації шляхом відповідей респондентів на конкретні запитання; метод інтерв'ювання з елементами бесіди; порівняльний аналіз – дає змогу шляхом порівняння встановити схожість і відмінність між явищами та особливостями, що вивчаються; інтерв'ювання, з елементами бесіди; прогностичний метод – для окреслення перспектив підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування шляхом проходження програми воркшопу.

В процесі наукового дослідження застосовувалися розроблені нами авторські анкети.

**Наукова новизна** отриманих результатів дослідження полягає в тому, що вперше, нами, схематично відображено соціально-педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

**Експериментальна база дослідження:** відділ підбору та адаптації персоналу масових позицій Управління з розвитку бренду роботодавця Департаменту по роботі з персоналом акціонерного товариства «ПУМБ».

**Структура роботи:** складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (44 найменування), додатки. Основний зміст роботи викладено на 61 сторінці. Загальний об'єм роботи становить 77 сторінок.

# **РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО- ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.**

## **1.1. Нормативно-правові акти щодо визначення засобів працевлаштування осіб з інвалідністю.**

Міжнародний правовий акт, який передбачає невід'ємне право кожної людини на життя, забезпечення усіх необхідних заходів і ефективну реалізацію для осіб з інвалідністю нарівні з іншими, і відповідно рівні можливості людей з інвалідністю у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні та зайнятості. Варто згадати один із таких важливих документів як Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, ухвалена 2006 року, яка полягає в заохоченні, захисті й забезпеченні повного й рівного здійснення всіма особами з інвалідністю всіх прав людини й основоположних свобод, а також у заохоченні поважання притаманного їм достоїнства. Щодо праці і зайнятості осіб з інвалідністю Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю та зокрема усі її країни-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю.

Держави-учасниці забезпечують і заохочують реалізацію права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом застосування, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на такі напрями соціального захисту, як:

- ✓ заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема умов прийому на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці;
- ✓ захист прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими на справедливій і сприятливій умові праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, зокрема захист від домагань, та задоволення скарг;
- ✓ забезпечення того, щоб особи з інвалідністю могли здійснювати свої трудові й профспілкові права нарівні з іншими;
- ✓ надання особам з інвалідністю можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання;
- ✓ розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи;
- ✓ розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи;
- ✓ працевлаштування осіб з інвалідністю у державному секторі;
- ✓ стимулювання наймання осіб з інвалідністю у приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та інші заходи;
- ✓ забезпечення особам з інвалідністю розумного пристосування робочого місця;
- ✓ заохочення набуття особами з інвалідністю досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці;

- ✓ заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення до трудової діяльності для осіб з інвалідністю [24].

Представляємо перелік міжнародних та українських правових актів, в яких проголошуються рівні можливості людей з інвалідністю у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні та зайнятості, а саме:

- ✓ Декларація ООН про права інвалідів (ухвалена 1975 року);
- ✓ Конвенція ООН про права інвалідів (ухвалена 2006 року);
- ✓ Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (ухвалена 1958 року);
- ✓ Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (ухвалена 1975 року);
- ✓ Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (ухвалена 1983 року);
- ✓ Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (ухвалена 1955 р.) Рекомендація МОП № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (ухвалена 1958 року);
- ✓ Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (ухвалена 1983 року);
- ✓ Рекомендація МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання (ухвалена 2004 року);
- ✓ Кодекс Законів про працю № 322-08 від 17.06.2022 року. [5; 6; 7; 8; 16; 19; 22; 26; 31; 34].

У нормативно-правовій базі вважається, що: «Особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з

іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист» - згідно статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [9].

Згідно Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Діяльність МСЕК регулюється Положенням про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 року, №1317. На МСЕК покладено нижченаведені обов'язки по встановленню:

- ✓ рівня обмеження життєдіяльності потерпілого, причини, часу настання та групи інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я;
- ✓ ступеня (у відсотках) втрати професійної працездатності потерпілим, якому заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням ним трудових обов'язків;
- ✓ потреби в додаткових видах відшкодування заподіяної йому шкоди;
- ✓ розміру додаткових витрат на розробку й реалізацію індивідуальної програми реабілітації потерпілого;
- ✓ факту спричинення потерпілому моральної шкоди;
- ✓ непрацездатних осіб, які були на утриманні померлого й мають право на відшкодування шкоди, а також осіб, які не були на його утриманні, але мали на день смерті право на одержання від нього коштів на утримання;
- ✓ медичних показань на право одержання потерпілим автомобіля й 17 визначення протипоказань до керування;
- ✓ причинного зв'язку смерті інвалідів з наслідками раніше отриманого каліцтва чи професійним захворюванням [8].

Залежно від ступеня, виду захворювання та групи інвалідності утворюються комісії загального і спеціалізованого профілів. У проведенні медико-соціальної експертизи беруть участь також представники Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, органів державної служби зайнятості, а в разі потреби – працівники науково-педагогічної й соціальної сфери.

Медико-соціальній експертизі підлягають особи, які втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм чи уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, а також особи, які за чинним законодавством мають право на соціальну допомогу, компенсацію втраченого заробітку або на звільнення від виконання відповідних обсягів роботи.

Обсяг та види потрібного соціального захисту особи з інвалідністю визначаються його індивідуальною програмою медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації. Особі, визнаній особою з інвалідністю, залежно від ступеня розладу функцій органів і систем організму та обмеження її життєдіяльності встановлюється певна група - ступінь стійкого розладу функцій організму, зумовленого захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, та можливого обмеження життєдіяльності при взаємодії із зовнішнім середовищем внаслідок втрати здоров'я. До I групи належать особи з найважчим станом здоров'я, які повністю не здатні до самообслуговування, потребують постійного стороннього нагляду, догляду або допомоги, абсолютно залежні від інших осіб у виконанні життєво важливих соціально-побутових функцій або які частково здатні до виконання окремих елементів самообслуговування [9].

Підставою для встановлення I групи інвалідності є стійкі, значно вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або уродженою вадою, що призводять до значного обмеження життєдіяльності особи, неспроможності до самообслуговування і

спричиняють до виникнення потреби у постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі.

Підставою для встановлення II групи інвалідності є стійкі, вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або вродженою вадою, що призводять до значного обмеження життєдіяльності особи, при збереженій здатності до самообслуговування та не спричиняють потреби в постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі. До II групи інвалідності можуть належати також особи, які мають дві хвороби або більше, що призводять до інвалідності, наслідки травми або вроджені вади та їх комбінації, які в сукупності спричиняють значне обмеження життєдіяльності особи та її працездатності. Особи з інвалідністю II групи з вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися та провадити різні види трудової діяльності, зокрема шляхом створення відповідних умов праці із забезпеченням засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів.

Підставою для встановлення III групи інвалідності є стійкі, помірної важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, наслідками травм або вродженими вадами, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності особи, в тому числі її працездатності, але потребують соціальної допомоги і соціального захисту. Особи з інвалідністю III групи з помірним обмеженням життєдіяльності можуть навчатися та провадити різні види трудової діяльності за умови забезпечення у разі потреби засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів. Згідно законодавства при працевлаштуванні особі з інвалідністю потрібно надати роботодавцю документ медичних рекомендацій, відповідно до статті 8 щодо експертизи професійної придатності особи з інвалідністю Закону України

«Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»: «Рішення медико соціальних експертних комісій є обов'язковими для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, реабілітаційними установами незалежно від типу і форми власності». Схожа норма міститься і в статті 23 вищезазначеного Закону: «Індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, підприємствами, установами, організаціями, в яких працює або перебуває особа з інвалідністю, дитина з інвалідністю, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу і форми власності» [□7].

Як бачимо з вищевикладеного, найтяжчими є третій ступінь обмеження здатності до трудової діяльності й I група інвалідності. Стан працездатності має вирішальне значення для наявності в інваліда здатності виконувати трудову діяльність. Зокрема, особи з інвалідністю III групи з помірним обмеженням життєдіяльності в разі неможливості виконувати трудові обов'язки за своєю попередньою професією можуть виконувати трудову діяльність за іншою спеціальністю. Вони можуть навчатися і провадити різні види трудової діяльності за умови забезпечення їх у разі потреби засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму та здійснення реабілітаційних заходів.

Особи з інвалідністю II групи з вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися і займатися різним видами трудової діяльності шляхом створення для них відповідних умов праці із забезпеченням засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму та здійснення реабілітаційних заходів. Для них виконання трудової діяльності можливе лише за умови спеціально обладнаного робочого місця.

Проаналізувавши ознаки I групи інвалідності – найтяжчу для людини, можемо визнати хибним твердження про віднесення людей цієї категорії до непрацездатних осіб. У таких випадках державна служба зайнятості повинна активніше сприяти працевлаштуванню цих осіб за умов виконання ними роботи вдома. Дані особи, маючи значно виражені обмеження життєдіяльності, можуть навчатися й виконувати різні види трудової діяльності за умов їх забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів або порушених функцій організму, здійснення відповідних реабілітаційних заходів і створення в разі необхідності спеціальних умов праці, в тому числі й вдома. Подолання наслідків інвалідності, поновлення втрачених життєвих функцій допомагають цим людям стати повноцінними членами суспільства. У цьому процесі особливу роль відіграє трудова діяльність, яка надає їй відчуття потреби з боку сім'ї й суспільства [26].

Отже, працевлаштування – найважливіший етап професійної реабілітації особи з інвалідністю, що включає процес пошуку роботи та влаштування на неї. Трудова діяльність визначає взаємовідносини членів суспільства. І хоча особа з інвалідністю порівняно зі здоровою людиною володіє обмеженою здатністю до праці, в умовах ринкової економіки він повинен бути конкурентоздатним на рівні з іншими громадянами.

## **1.2. Рівень готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю.**

Відповідно до рівня економічного розвитку українського населення, повна зайнятість, є важливим фактором соціального захисту кожної особи, оскільки визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя осіб, які працюють, а також можливості соціальної захищеності тих громадян, які її потребують. Така зайнятість є не лише соціальною гарантією, а й спрямована на створення матеріальних і нематеріальних благ. Безробіття

призводить до негативних соціальних та економічних наслідків. Соціальні наслідки безробіття викликають напруження в суспільстві, оскільки незайняті є нестабільною категорією населення.

В. Оверчук зазначає, що: «Професійна дискваліфікація у стані тривалого безробіття зменшує конкурентоспроможність особи, що є причиною ускладнень при подальшому працевлаштуванні, зниження якості робочої сили та продуктивності суспільного виробництва, зокрема і такої уразливої категорії населення як осіб з інвалідністю» [25].

Працевлаштування людини з інвалідністю і виконання нею своїх робочих обов'язків наштовхується на низку перешкод. Причини фактору не працевлаштованості осіб з інвалідністю, швидше пов'язані з тим, як організовано роботу, та зі ставленням роботодавців до такої категорії населення.

В основі негативного або упередженого ставлення до людей з інвалідністю лежать стереотипи роботодавців, які мають мало спільного з реальністю. Труднощі у працевлаштуванні людини з інвалідністю зумовлені, зокрема, побоюванням роботодавців щодо того, як стан здоров'я працівника позначиться на виконанні службових обов'язків, проте в багатьох випадках працівники без статусу особи з інвалідністю також створюють роботодавцю проблеми, іноді й більші. Прикладами можуть бути фактичне небажання «напружуватися» на роботі, нехтування трудовою дисципліною та розпорядком, зловживання спиртними напоями, низька працездатність, часті звільнення, крадіжки [12].

М. Семикіна та Н. Іщенко, вважають, що: «Уявлення про «безпроблемність» та високу працездатність працівників без статусу особи з інвалідністю (порівняно з людьми з інвалідністю) часто значно перебільшені. Проте ці недоліки проявляються лише через певний час після влаштування на роботу, а в момент ухвалення рішення щодо заповнення вакансії, за інших

рівних умов, людина з інвалідністю завжди видається більш «проблемною», ніж гіпотетичний кандидат без інвалідності» [32].

Однак, насправді проблеми та окремі вади існують у всіх працівників, але з іншого боку, роботодавці усвідомлюють, що людина з інвалідністю періодично, залежно від характеру захворювання та причини встановлення інвалідності, має проходити медико-соціальну експертну комісію для підтвердження інвалідності. Даний процес потребує перебування в стаціонарі, проте роботодавці знатимуть заздалегідь, коли саме планується перебування працівника з інвалідністю в стаціонарі, тоді як хвороби працівників без встановленого статусу інвалідності важко спланувати та спрогнозувати. Досвід переконує, що працівник з інвалідністю, як правило, має сильнішу мотивацію до збереження роботи, ніж інші працівники, отже, за рівних умов він надійніший, відданіший підприємству та менш схильний до зміни місця роботи. Працівники з інвалідністю ймовірно «вкладатимуть душу» у свою працю, оскільки для них пов'язані з роботою соціальні контакти й соціальний статус часто є важливішими, ніж для інших працівників підприємства [14].

В Україні, як і в багатьох інших державах, де впроваджується політика соціальної підтримки людей з інвалідністю, законодавчо встановлено норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Згідно статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 року, № 875-ХП для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працюють від восьми до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця.

Тобто, цей норматив поширюється як на державний, так і на приватний сектори економіки, а також на підприємства й організації громадських організацій осіб з інвалідністю. Працевлаштування осіб з інвалідністю унаслідок психічного розладу здійснюється у межах зазначених нормативів.

Т. Семигіна вказує на те, що: «Роботодавці мають самостійно здійснювати працевлаштування у рахунок нормативів робочих місць для їх працевлаштування. При цьому державна служба зайнятості сприяє працевлаштуванню осіб з інвалідністю, що перебувають на обліку і зареєстровані як безробітні. Виконанням нормативу робочих місць вважається працевлаштування роботодавцями осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним. У разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до роботодавця застосовуються санкції» [28].

Проаналізувавши проектне дослідження Громадської «Синергія» варто зазначити, що в переважній більшості юридичних випадків, санкційна система не є ефективним способом вирішення проблематики працевлаштування осіб з інвалідністю, оскільки її суть полягає в тому, щоб покарати підприємця за непрацевлаштованого кандидата з інвалідністю. Більш дієвим принципом могло бути позитивне стимулювання, мотивація роботодавців та заохочення до працевлаштування осіб з інвалідністю. Наприклад, механізм державної підтримки у Польщі є повністю відкритим для всіх суб'єктів. Кожен роботодавець зобов'язаний сплатити грошовий внесок до Фонду реабілітації осіб з інвалідністю. Якщо квота на працевлаштування виконується, то такий роботодавець звільняється від сплати внеску [2].

На відміну від українського законодавства внесок не є покаранням штрафом, тому не потребує механізмів стягнення. Якщо підприємець виконує умови працевлаштування осіб з інвалідністю, передбачені

законодавством, то може отримати різні види грошової компенсації. Механізми стимулювання та заохочення роботодавців зафіксовані в базових правилах державної допомоги ЄС у сфері працевлаштування, які мають спеціальний розділ про стимулювання створення робочих місць для осіб з інвалідністю. Відтак, щоб отримати позитивні результати у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, Україні необхідно переходити від санкцій до системи ефективних заохочень та мотивації. Варто зазначити, що однією з перешкод, що стають на заваді ефективних змін, є необізнаність самих роботодавців про можливі шляхи вирішення окреслених проблем. Для розуміння глибинності даної проблеми було проведено дослідження у 2018 році Громадською правозахисною організацією «Права людини», у якій приймали участь 16 респондентів- роботодавців щодо їх бачення ефективності практик Міністерства соціальної політики, Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю та Державної служби зайнятості. «Згідно опитування, лише 1 з роботодавців мав досвід співпраці з Державною службою зайнятості, та визначив її, як негативну. Жоден з опитуваних не визнав практики Державної служби зайнятості щодо працевлаштування людей з інвалідністю ефективними. Лише 5 роботодавців були обізнані в документах, які регламентують права осіб з інвалідністю на працю, та лише 4 опитуваних роботодавці знали, коли повинні зареєструватись у Фонді соціального захисту людей з інвалідністю. Тільки 1 роботодавець був поінформований про види дотацій, які можуть отримати роботодавці на створення спеціальних робочих місць, та що такі дотації взагалі існують» [2].

З даного опитування можна зробити висновки, що більшість роботодавців не володіють інформацією щодо чинного законодавства, яке регулює права людей з інвалідністю на працю. Роботодавці не сприймають працевлаштування осіб з інвалідністю, як позитивний процес, а рівень інформаційної підтримки роботодавців зі сторони Міністерства соціальної

політики та Державної служби зайнятості є недостатнім. Не дивлячись на не правову ситуацію щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, у 2021 році було проведено ще одне досить важливе дослідження Міністерства соціальної політики, яке показало досить вагомі результати, щодо рівня готовності роботодавців працевлаштувати в компанію осіб з інвалідністю.

Згідно проведеного в рамках спільної ініціативи Міністерства соціальної політики України, проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні» та громадських організацій: «Громадський рух» та «Соціальна єдність», опитування встановило, що 41% роботодавців готові працевлаштувати осіб з інвалідністю понад встановлену державою квоту у 4% середньооблікової чисельності штатних працівників. Ще 4% роботодавців зовсім не бачать різниці під час працевлаштування людей з обмеженими можливостями, для них головне – рівень кваліфікації і вмотивованості кандидата на посаду, водночас 55% роботодавців не бачать потреби у працевлаштуванні осіб з інвалідністю після заповнення встановленої законодавством квоти» [□22].

Дане опитування стало одним з етапів побудови діалогу з бізнесом щодо бар'єрів і можливостей у створенні сприятливих умов для працевлаштування людей з інвалідністю. Результати опитування свідчать про поступове зростання готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю і створення для них комфортних умов праці. Також, згідно результатів вищевказаного опитування варто зазначити, що «43% українських роботодавців готові витратити власні кошти на пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю у разі прийняття рішення про їх працевлаштування, а 4% роботодавців вже здійснили інвестиції у адаптацію робочих місць» [□22].

Отже, результати опитування свідчать про поступове зростання готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю і створення для них комфортних умов праці. Оскільки рівень мотивації щодо працевлаштування осіб з інвалідністю з боку бізнесу поступово зростає, збільшується конкуренція на ринку праці серед кандидатів з інвалідністю по запиту роботодавців, як результат надважливо розуміти чи не буде виникати певних бар'єрів, зниження рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

### **1.3. Засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.**

Мотивація – психологічний процес, який керує вчинками кожної людини і залежить від її потреб. Система мотивації будь-якої організації, незалежно від її масштабів чи кількості працівників, покликана стимулювати виконання конкретних завдань» [23].

*Основні засоби мотивації полягають в:*

- ✓ стимулюванні працівників до якісного вчасного виконання поставлених завдань;
- ✓ підвищенні продуктивності;
- ✓ створенні, підтримці позитивного настрою всередині компанії;
- ✓ зниження плинності кадрів;
- ✓ залученні, утриманні компетентних, висококваліфікованих фахівців;
- ✓ ріст лояльності працівників до підприємства;
- ✓ формування корпоративної культури (етики) [21].

Види мотивації працівників можна поділити на дві основні категорії – матеріальні та нематеріальні. Деякі керівники абсолютно переконані, що найбільший стимул для людини – заробітна плата. Якщо аналізувати

ієрархію потреб А. Маслоу, то за нею можна прослідкувати основні потреби кожного працівника, де початком є дійсно гроші, але це лише один з важливих факторів. Якщо трансформувати знамениту піраміду в сенсі потреб людини на роботі, очікування орієнтовно будуть наступні:

- ✓ заробітна плата;
- ✓ стабільність, відчуття справедливості;
- ✓ розвиток кар'єри;
- ✓ визнання;
- ✓ професійна реалізація [40].

Щодо набору засобів мотивації персоналу, то у кожній компанії він свій і, відповідно, залежить від багатьох факторів: сфера діяльності, кількість працівників, їх вік, стать, сімейний стан, якість побудови операційної діяльності. Універсального набору не існує, ідеальним є той, який у своїй компанії забезпечує стабільне стимулювання працівників до якісної роботи. Як було вищезазначено, за А. Маслоу: «Перші щаблі піраміди - це фізична енергія, тобто світ навколо людини: дім, офіс, їжа, побут. Відповідно, забезпечення робочого життя колективу різними важливими речами, що задовільняють запит у фізичній енергії буде сприяти задоволення перших базових людських потреб і активацію наступних потреб» [40].

Визнання та повага – це паливо емоційної енергії. Працівники мають комфортні робочі місця, приємну атмосферу, смачні перерви, вчасно отримують заробітну плату, задоволені колективом – вони стануть ближчими, будуть працювати та відпочивати разом, таким чином активується наступна потреба – необхідність у визнанні.

Головний ресурс емоційної енергії – повага та похвала. В команді має бути атмосфера відкритості, щоб колеги могли ділитися своїми емоціями один з одним.

Отже, мотивація – це один із засадничих елементів успішного бізнесу. Коли працівники приходять на роботу із задоволенням – підвищується їхня продуктивність, покращується якість роботи, а також кількість зробленого. Компанія, відповідно, розвивається, збільшує свій прибуток. Існує безліч часто застосовуваних на даний момент методик мотивації працівників, але це той випадок, де традиційно не завжди означає дієво.

Підхід до засобів мотивації персоналу на підприємстві має бути дуже індивідуальним, комплексним, професійним, тоді він дає кращі результати обом сторонам цього процесу, а особливо, якщо це стосується осіб з інвалідністю. Беззаперечно рівень заробітної плати, комфортні робочі місця, корпоративи, тимблдинги, культурні заходи сприяють підвищенню рівня мотивації до роботи, зокрема до працевлаштування в компанії працівників з інвалідністю. Проте, розглянувши детальніше умови працевлаштування осіб з інвалідністю, можна ствердити, що засоби мотивації можуть бути відмінними від традиційних. Перш за все варто починати з освіти, важливо зробити доступнішими можливості для здобуття освіти або перекваліфікації особам з інвалідністю [30].

На сьогоднішній день, вартість тренінгів та курсів доволі висока, а статок людей з інвалідністю, як правило, середній або нижчий за середній. Багато людей не можуть працювати за фахом через відсутність освіти і зацікавленості в конкретній спеціалізації. Передусім вони обирають з безкоштовного. Робота – це комплекс можливостей: отримання прибутку, самореалізація, підтримка трудових колективів, поява нових друзів. Робота не лише забезпечує професійну самореалізацію, а й встановлює соціальні зв'язки та допомагає адаптуватися, що важливо не лише для осіб з інвалідністю, а й для суспільства. Саме тому, одним із найкращих засобів мотивації до працевлаштування осіб з інвалідністю в ту чи іншу компанію, може слугувати розбудова в компанії інклюзивної політики, що слугуватиме

зниженням рівня вимог до людини, яка буде прийнята в компанію та збільшення можливостей для працевлаштування [25].

Насамперед, одним із важливих засобів підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю може бути саме визнання в компанії того чи іншого працівника з інвалідністю, адже нерідко зустрічаються ситуації упередженого ставлення до роботи, якщо не керівництва, то колег осіб з інвалідністю. Тому потрібно викорінювати стереотипність, упередженість колективу до працевлаштування осіб з інвалідністю, а розширювати межі інклюзивності бізнесу [10].

Із світового досвіду працевлаштування осіб з інвалідністю, можна навести приклад в'єтнамської компанії «Chang Shin» (субпідрядник «Nike»), яка почала масово в 2001 році працевлаштовувати осіб з інвалідністю на річну програму стажування. На першому етапі менеджери зіткнулись із проблемами: працівники з інвалідністю демонстрували низький рівень упевненості у власних силах, а решта співробітників почувалися некомфортно, оскільки не знали, як взаємодіяти з колегами-інвалідами. Але труднощі зникли, коли люди з особливими потребами продемонстрували, що можуть працювати на рівні з іншими. З-поміж віддалених наслідків реалізації нової політики менеджери компанії називають: зростання рівня продуктивності, зниження плинності персоналу, підвищення корпоративної моралі та піднесення корпоративного іміджу. Не зважаючи на те, що досвід компанії датується 2001 роком, проблематика визнання осіб з інвалідністю в бізнесі актуальна і на сьогоднішній день [36].

Ще одним із дієвих засобів підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю може слугувати розширення трудових гарантій компанії, спрямованих на реалізацію трудового потенціалу осіб з інвалідністю. Наприклад, компанія може за власний рахунок або за підтримки держави забезпечити кожному працівнику комфортне робоче місце, безбар'єрну

робочу атмосферу, медичне страхування, можливість безкоштовного проходження психологічних та навчальних тренінгів, сприятливі умови надання відпусток. Розглянувши це питання з соціально-педагогічної сторони, можна ствердити, що в разі запровадження інклюзивної політики в компанії, як наслідок буде підвищення рівня безбар'єрної толерантної свідомості працівників, і підвищення рівня мотивації, професійної реалізації працівників з інвалідністю зокрема. На сьогоднішній день, існує вагома кількість українських компаній, які активно запроваджують інклюзивну політику на своєму підприємстві, працевлаштовуючи осіб з інвалідністю, надаючи їм можливість кар'єрно зростати, розвиваючи свій професійний потенціал [27].

Одним із найяскравіших прикладів можна навести роботу в цьому напрямку публічного акціонерного товариства «Укрзалізниця», де працює близько 11 тисяч людей з інвалідністю, тільки за 2021 рік компанія працевлаштувала 720 людей з інвалідністю, - про це повідомили в прес-службі компанії [21].

Галузевою угодою між Укрзалізницею та профспілками передбачені певні соціальні гарантії для працівників з інвалідністю, зокрема, фахівці, які стали отримали I, II групи внаслідок нещасного випадку на виробництві на підприємствах залізничного транспорту або професійного захворювання, безкоштовно забезпечуються побутовим паливом. Для них також передбачені додаткові пільги при користуванні залізничним транспортом, при виході на пенсію, на медичне страхування [21].

Ще одним яскравим прикладом працевлаштування осіб з інвалідністю може слугувати акціонерне товариство «Platinum bank».

Д. Бродський, HR-директор, член правління Platinum Bank зазначає: «Зазвичай керівники неохоче беруть на роботу людей, які мають проблеми зі здоров'ям; така дискримінація базується на застарілому упередженні, вони не

можуть працювати повноцінно. Проте це не відповідає дійсності! Багато людей з інвалідністю мають вищу освіту, а інколи й не одну, крім того, вони мають бажання працювати та реалізовувати свій потенціал. Приємно відзначати, що старі стереотипи трансформуються, дедалі більше роботодавців пересвідчуються: такі люди мають не тільки особливі потреби, а й можливості, цілком можуть бути успішними працівниками» [34].

У 2010 році у штаті Platinum Bank працювали 11 кваліфікованих працівників із різними групами інвалідності, які обіймали посади керівника сектора, аналітика, експерта з кредитування. Досвід Platinum Bank свідчить, що в цих людей розвинуте почуття відповідальності, вони хочуть бути потрібними та корисними».

Отже, аналізуючи вищезазначену інформацію, можна стверджувати, що на сьогоднішній день більшість бізнесових організацій готові до використання комплексних індивідуальних кожному фахівцю з інвалідністю засобів для підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

## **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ**

В основі першого розділу було розглянуто нормативно-правові акти щодо визначення засобів працевлаштування осіб з інвалідністю, а також одні з основних міжнародних документів, що проголошують рівні можливості людей з інвалідністю у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні та зайнятості. Одним із найважливіших вважається Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, яка формує низку актів, що мають на меті допомогти людям з інвалідністю реалізувати свої можливості та здібності, залишатися в суспільстві та мати належний рівень життя.

Наступним важливим питанням у даному розділі було розглянуто рівень готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю, де ми виявили, що працевлаштування людини з інвалідністю і виконання нею своїх робочих обов'язків наштовхується на низку перешкод. Причини цього пов'язані з тим, яким чином організовано роботу підприємства, і зокрема ставлення роботодавців, аніж з інвалідністю цих людей. В основі негативного або упередженого ставлення до людей з інвалідністю лежать стереотипи роботодавців та колективу безпосередньо.

Труднощі у працевлаштуванні людини з інвалідністю зумовлені, зокрема, побоюванням роботодавців щодо того, як стан здоров'я працівника позначиться на виконанні службових обов'язків. Проте не зважаючи на стереотипність та упереджене ставлення керівників компанії до працевлаштування осіб з інвалідністю, вони переконані, що працівник з інвалідністю, як правило, має сильнішу мотивацію до збереження роботи, ніж інші працівники, отже, за рівних умов він надійніший, відданіший підприємству та менш схильний до зміни місця роботи. Як наслідок, в Україні усе більше підприємств починає розбудовувати інклюзивну політику в межах компанії, що не може не мотивувати осіб з інвалідністю до працевлаштування.

Питання засобів мотивації осіб з інвалідністю теж було порушено у даному розділі і як наслідок, одними з найяскравіших засобів мотивації було виявлено розширення меж інклюзивності бізнесу, що в свою чергу сприяє підвищенню рівня безбар'єрної толерантної свідомості працівників компанії та розширення трудових гарантій компанії, спрямованих на реалізацію трудового потенціалу осіб з інвалідністю.

Отже, підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування залежить від ряду соціально-педагогічних засобів, тому як висновок, можна стверджувати, що процес підвищення рівня мотивації

працівників з інвалідністю буде залежати від: готовності бізнесу активно запроваджувати інклюзивну політику в компанії, що передбачатиме зміну внутрішньої політики підприємства, зокрема, що стосується етики поведінки на робочому місці, перш за все, це буде стосуватись пунктів про недискримінацію осіб за будь-якими ознаками та повагу до різноманіття, готовності менеджменту та команди в компанії приймати зміну внутрішньої політики бізнесу і працювати на користь розвитку інклюзивної політики в компанії.

## **РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.**

### **2.1. Етапи проведення емпіричного дослідження щодо визначення засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.**

Для практичного визначення рівня мотивації та ефективності соціально- педагогічних засобів мотивації для працевлаштування осіб з інвалідністю було організовано і проведено емпіричне дослідження на базі відділу підбору та адаптації персоналу масових позицій Управління з розвитку бренду роботодавця Департаменту по роботі з персоналом акціонерного товариства «ПУМБ» з використанням інформаційно-комунікативних технологій ( далі- ІКТ).

*Мета емпіричного дослідження* полягала у визначенні соціально-педагогічних засобів підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

Для досягнення поставленої мети дослідження, нами було реалізовано наступні завдання:

1. Визначили вибірку опитаних осіб, яка складалась із двох груп респондентів. Перша група – це люди з інвалідністю, які знаходяться в пошуку роботи, друга – це потенційні керівники-роботодавці, які знаходяться в пошуку співробітників у свою команду;
2. Розробили 2 авторські анкети для кожної групи респондентів на основі аналізу стандартів корпоративної культури АТ «ПУМБ», а також одну змістовну авторську програму інтерв'ю щодо визначення соціально- педагогічних засобів підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування;
3. Провели опитування обох груп респондентів із використанням інтернет технологій та соціальних інтернет мереж;
4. Провели інтерв'ювання осіб з інвалідністю, які знаходяться в пошуку роботи шляхом використання інтернет технологій відеозв'язку.

Нами було проведено два опитування для респондентів двох груп, кожна з яких складалась із 15 осіб.

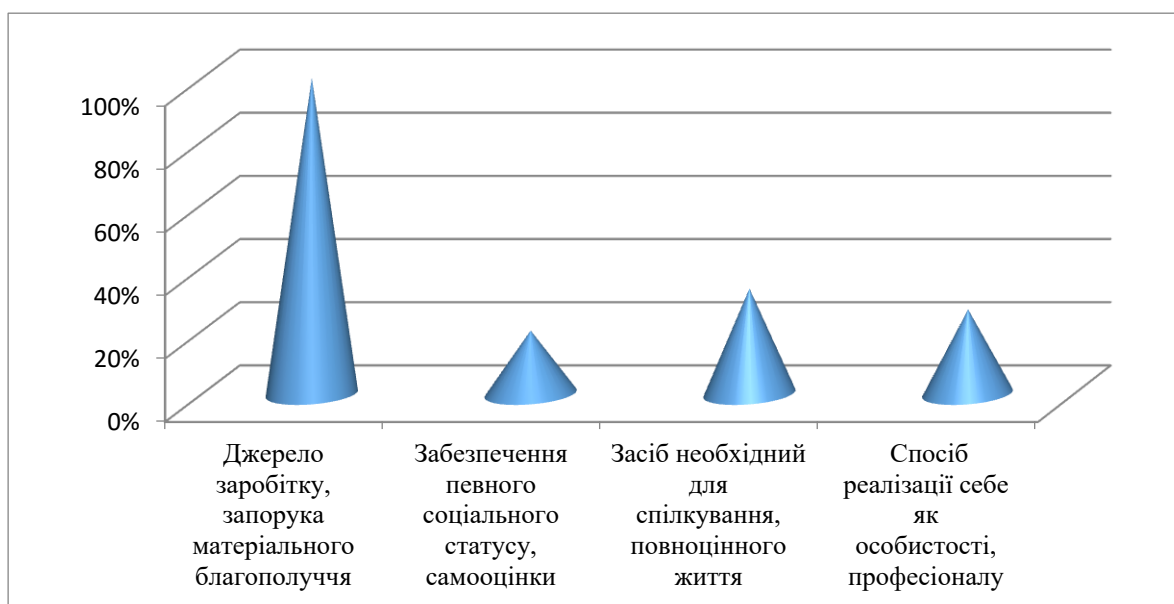
*Перша група* – це особи з інвалідністю, які знаходяться в пошуку роботи. Для них було проведено опитування для визначення рівня мотивації до працевлаштування, яке дозволило наступним етапом провести інтерв'ювання для визначення соціально-педагогічних засобів мотивації до працевлаштування.

*Друга група* – це керівники певного сектору компанії, які знаходяться в пошуку кандидата в свою команду для працевлаштування. Дослідження засобів мотивації працевлаштування осіб з інвалідністю було б не можливе без включення в роботу дослідження, яке стосується рівня мотивації роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю в компанію. Адже результати даного дослідження показали нам готовність роботодавців

забезпечити своїх працівників з інвалідністю необхідними засобами, які б підвищували рівень мотивації до роботи та підвищували б рівень ефективності праці даної категорії працівників.

У першій анкеті було визначено вісім запитань, де перші два запитання формують перелік основних засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування, а решта дають змогу визначити рівень мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

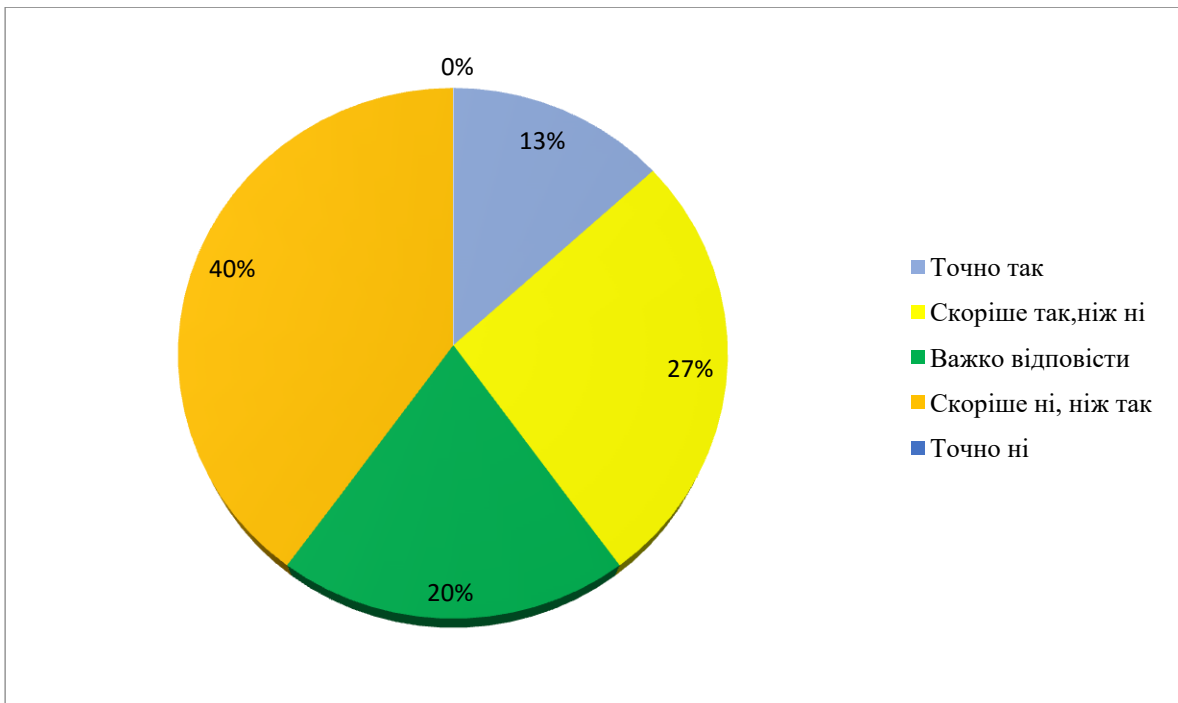
Отже, згідно першої анкеті було визначено, що лише 27% опитаних респондентів мають високий рівень мотивації до працевлаштування, 49% - середній, а 24% - низький рівень мотивації до працевлаштування. Одним із важливих запитань до респондентів стосувалось засобів мотивації до працевлаштування і звучало воно таким чином: «Чому для вас важливо працювати? Робота для вас це?», на що абсолютно всі респонденти відповіли, що це запорука матеріального благополуччя, на протипагу цьому, 33% респондентів зазначили, що робота для них- це засіб повноцінного життя, засіб необхідний для спілкування; 27% респондентів зазначили, що робота для них – це спосіб реалізації себе як особистості, професіоналу, а 20% респондентів зазначили, що робота для них це засіб забезпечення певного соціального статусу та підвищення рівня самооцінки (Рис. 2.1).



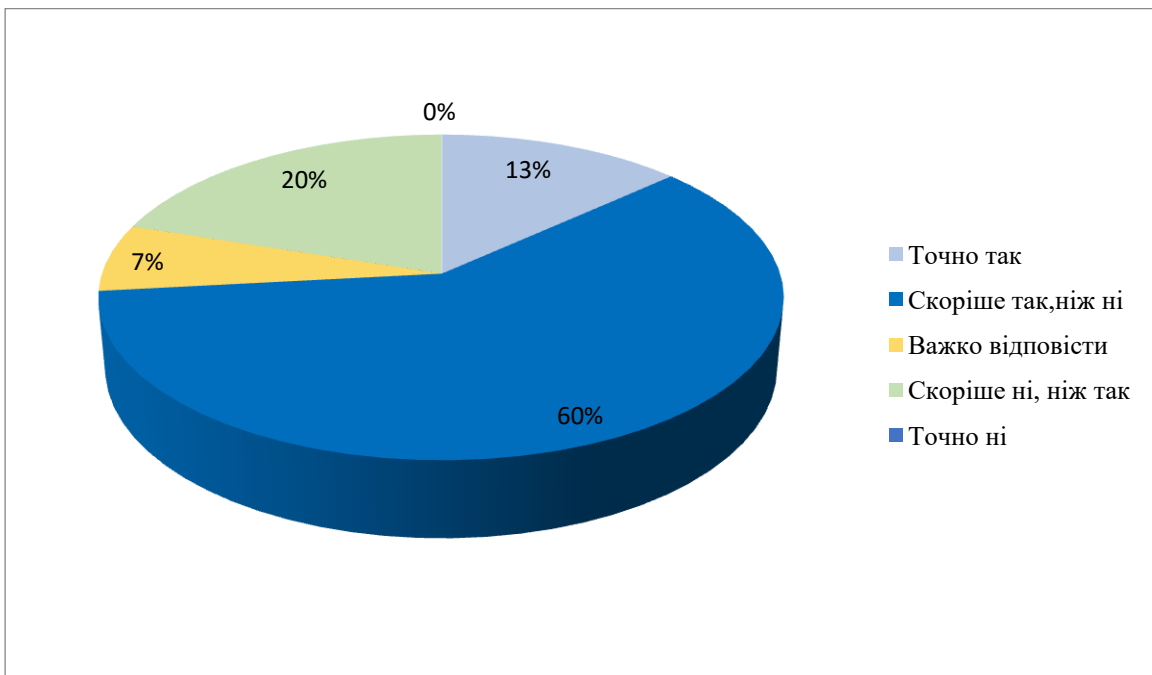
*Рис. 2.1. Засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.*

Одними із основних запитань, щодо визначення рівня мотивації до працевлаштування слугували такі як: «В разі появи підходящої пропозиції, чи готові Ви пройти навчання/ вийти на роботу протягом 3-х днів?», «Чи згодні Ви, що якщо довгий час немає пропозицій підходящої вакансії, то краще прийняти навіть не дуже привабливу пропозицію?», де лише 13% респондентів чітко відповіли «так» на обидва запитання.

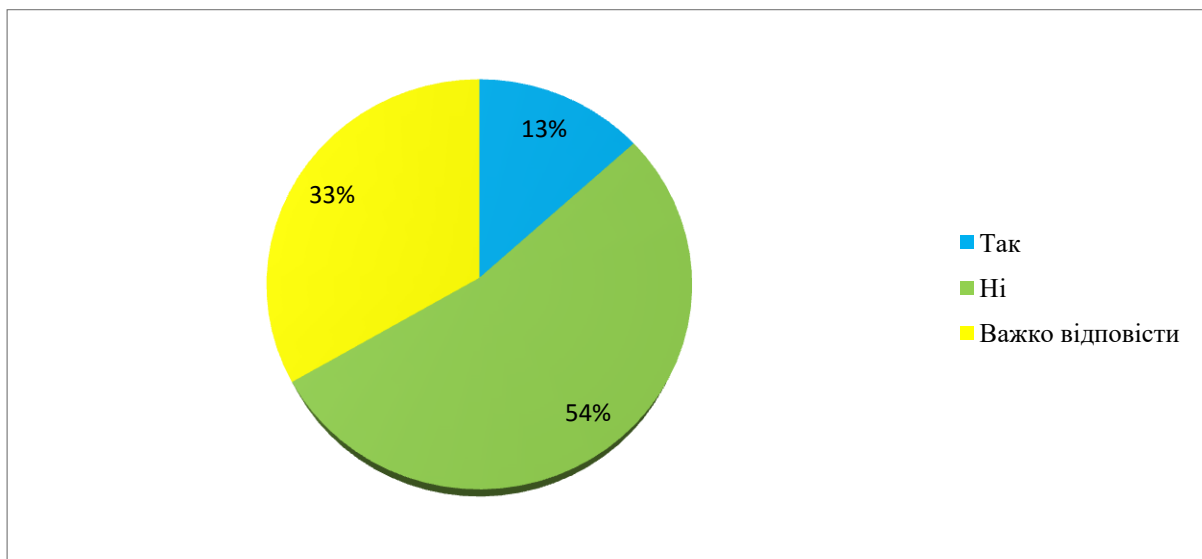
На запитання: «Чи вважаєте Ви, що успіх у Вашому житті пов'язаний з Вашою роботою?» ми не отримали жодної чіткої відповіді «так», а лише 7% осіб відповіли на це запитання невпевненою відповіддю «скоріше так, ніж ні» (Рис. 2.2, 2.3, 2.4). Відповідно, до нижчезазначеної інформації ми вважаємо, що це досить суперечливі відповіді, які стали причиною стверджувати про низький рівень мотивації респондентів- осіб з інвалідністю до працевлаштування.



*Рис. 2.2. Готовність пройти навчання / вийти на робоче місце протягом 3-х днів.*



*Рис. 2.3. Готовність пройти підготовку/перепідготовку/підвищення кваліфікації з метою успішного працевлаштування.*



*Рис. 2.4. Готовність прийняти менш привабливу пропозицію для працевлаштування.*

Другим етапом нашого дослідження було проведення опитування для потенційних керівників-роботодавців, які знаходяться в пошуку співробітників у свою команду з метою визначити рівень готовності роботодавців приймати у свою команду фахівців з інвалідністю, адже забезпечення та побудова соціально-трудових відносин в суспільстві будується на основі двох сторін- роботодавця та найманого працівника.

Анкета для роботодавців складалась із 10 запитань, які включали в себе 4 запитання з розгорнутою відповіддю, на основі яких ми визначили рівень готовності роботодавців даної категорії до працевлаштування осіб з інвалідністю в свою команду. Анкетування проводилось з респондентами різних секторів компанії «ПУМБ», чисельність яких складала 15 осіб.

Варто зазначити, що деякі відповіді на запитання даного опитування нас дещо вразили, оскільки наприклад на запитання «Як Ви вважаєте, чи є потреба/ бажання компанії у працевлаштуванні осіб з інвалідністю? Чому?»

100% респондентів відповіли «так», кожен по різному обґрунтовуючи причину.

*Нижче наведено одні з найяскравіших обґрунтувань роботодавців своєї позиції щодо даного питання:*

- ✓ «Так, є, оскільки ми забезпечуємо можливість дистанційної роботи для спеціалістів ( сектор продажу). В сфері продажу головне - бути стресостійким і клієнтоорієнтованим, як показує практика, люди з інвалідністю дуже мотивовані працювати, щоб забезпечити всі свої потреби»;
- ✓ «Є потреба, оскільки, якщо компанія не працевлаштовує особу з інвалідністю, то матиме певні санкції. Проте і бажання у компанії теж є, оскільки ми працюємо в сфері продажу дистанційно, людина комфортно може працювати з дому, заробляючи хорошу заробітну плату і показуючи хороший результат, не зважаючи на групу інвалідності»;
- ✓ «Так! На сьогоднішній день, наша держава і зокрема компанія впроваджує політику безбар'єрності, тому я думаю, що і потреба і бажання є, але наскільки це застосовується на практиці невідомо, бо є багато нюансів»;
- ✓ «Є бажання, оскільки у людей з інвалідністю, як показує досвід, є більше мотивації до роботи, задля забезпечення власних потреб, ніж у звичайних людей».

Суперечливим і показовим для нас був результат в ході опитування на наступне запитання: «На Вашу думку, чи є ризик упередженого та стереотипного ставлення колег чи керівництва до колег-осіб з інвалідністю в разі їх успішного працевлаштування в компанії?», адже більшість респондентів відповіли «так», а саме 66%, 27% відповіли - «важко

відповіді» і лише 7% респондентів вказали, що ризику упередженого ставлення з боку керівництва та колег не буде.

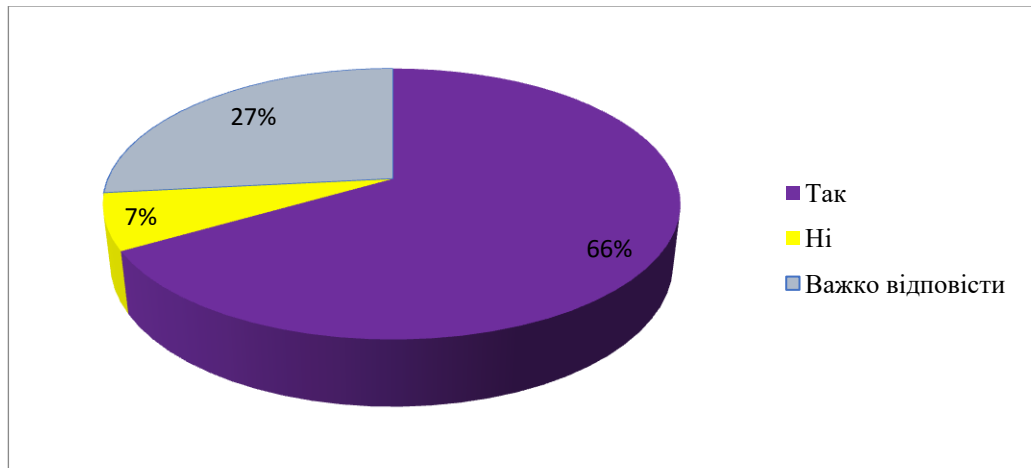


Рис. 2.5. Ризик упередженого ставлення з боку керівництва.

В ході нашого дослідження ми визначили, що 73% респондентів вважають, що компанія чи організація готова витратити власні ресурси задля забезпечення та організації умов праці необхідних для комфортного трудового середовища в разі прийняття рішення про працевлаштування особи з інвалідністю, аргументуючи цю думку в основному тим, що від умов трудового середовища буде залежати ефективність найманого працівника.

Звернемо увагу на думку респондентів, щодо питання готовності витратити власні ресурси :

- ✓ «На мою думку, компанія готова витратити власні кошти на пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю, бо бізнесу потрібні результати хорошої роботи працівника. В разі, якщо ми будемо виключати варіант працевлаштування осіб з інвалідністю, то можемо втратити мотивованого фахівця з хорошим потенціалом та амбіціями, просто через то, що в неї є певне порушення, чи то опорно-рухового апарату, чи то порушення слуху чи зору. Для нас головне потенціал і бажання працівника бути корисним для компанії»;

- ✓ «Так, тому що як правило, працівники з інвалідністю більше тримаються за своє робоче місце, якісніше виконують свою роботу, відповідно ми маємо забезпечити їм відповідні гарні умови для працевлаштування»;
- ✓ «Думаю готова, адже осіб з інвалідністю не так багато працевлаштовується, відповідно витрати компанії будуть не критичними, а от спеціалісти працюватимуть в комфорті»;
- ✓ «Якщо це впливатиме на результат роботи працівника - звісно так».

Отже, варто зазначити, що 80% респондентів вважає, що компанія готова витратити додаткові ресурси для проведення професійних тренінгів та семінарів, з метою підвищення рівня мотивації своїх працівників, аргументуючи це тим, що такі заходи забезпечать високий рівень ефективності кожного працівника в роботі, проте 20% респондентів вважає, що такі заходи можуть бути малоефективними і коштовними, тому компанія не готова витратити власні ресурси на їх організацію.

Ключовим запитанням для респондентів було: «Чи готова Ваша компанія чи організація тримати відкритими вакансії на період навчання, перекваліфікації осіб з інвалідністю?», згідно якого ми отримали цілком позитивний результат, адже 100% респондентів відповіли, що готові чекати. Згідно аналізу отриманих даних нашого опитування, ми можемо зробити висновок, що керівники- роботодавці мають високий рівень готовності до працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема переважна частина яких готові сприяти організації комфортного трудового середовища своїм працівникам, організації семінарів та тренінгів для підвищення рівня мотивації працівників з інвалідністю, не зважаючи на високий ризик упередженого ставлення колективу чи вищого керівництва.

## **2.2. Схематичне зображення засобів мотивації до працевлаштування осіб з інвалідністю.**

Отримані результати двох попередніх опитувань з різними групами респондентів, а саме особами з інвалідністю, які знаходяться в пошуку роботи та їх потенційними роботодавцями, зумовили нас провести найважливіше дослідження методом інтерв'ювання першої групи респондентів задля визначення соціально-педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю.

Дослідницьке інтерв'ю складалось із 7 розширених запитань, проводилось з кожним респондентом окремо із числа 15 осіб за допомогою інтернет-відео зв'язку.

*Аналізуючи результати інтерв'ю з респондентами можемо зробити загальні висновки:*

- ✓ Більшість респондентів мала позитивний досвід проходження співбесіди з потенційним керівником, навіть коли рішення керівника було прийнято в користь іншого кандидата.
- ✓ Згідно результатів інтерв'ю при виборі роботи 40% респондентів звертають увагу на матеріальні мотиваційні стимули компанії, а 60% на нематеріальні мотиваційні стимули, пояснюючи це тим, що високий рівень заробітної плати не покриває основних потреб організації робочого середовища. Для більшості кандидатів комфортна дружня атмосфера в колективі та досконала система заохочень важливіші, ніж рівень заробітної плати.
- ✓ В ході проходження співбесіди з потенційним керівником або рекрутером при презентації вакансії більшість кандидатів з інвалідністю в першу чергу звертають увагу на те, яка корпоративна політика ведеться в компанії, яким чином керівництво організовує

робочий процес в колективі та які засоби мотивації застосовуються задля підвищення рівня мотивації працівників.

- ✓ Найбільш вагомими для респондентів- осіб з інвалідністю є нематеріальні засоби мотивації в робочому середовищі. Більшість респондентів зазначають, що для них найважливіше - це комфортна, привітна атмосфера в робочому середовищі, можливість відчувати себе невід'ємною частиною колективу, можливість кар'єрного росту, а також одне з найважливішого – бажання і можливість компанії забезпечити потрібні умови роботи працівнику зважаючи на його потреби в залежності від групи інвалідності. А критичною точкою для більшості респондентів, яка буде слугувати причиною написання заяви на звільнення в компанії для працівників з інвалідністю в роботі може стати дискримінація та упереджене ставлення за ознаками інвалідності з боку керівництва чи колективу.
- ✓ В результаті виконання практичного кейсу, який стосувався працевлаштування у двох компаніях, де перша компанія гарантує відносно високий рівень заробітної плати кандидату, а друга гарантує на порядок нижчу заробітну плату, але натомість- медичне страхування та певні соціальні гарантії 80% респондентів обрали другий варіант, що свідчить про те, що у виборі видів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування переважає соціально-психологічний, аніж соціально-економічний мотив.
- ✓ В ході проведення інтерв'ю з елементами бесіди та аналізу отриманих результатів було визначено, що основа визначення соціально-педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування полягає у комплексному забезпеченні соціально-педагогічних потреб осіб з інвалідністю.

В сучасному житті існує достатньо точна залежність між певними групами потреб і засобами мотивації персоналу в цілому, тому для визначення соціально-педагогічних засобів мотивації першочергово було «побудовано» багатоповерхову піраміду засобів мотивації та потреб А. Маслоу (Рис. 2.6).

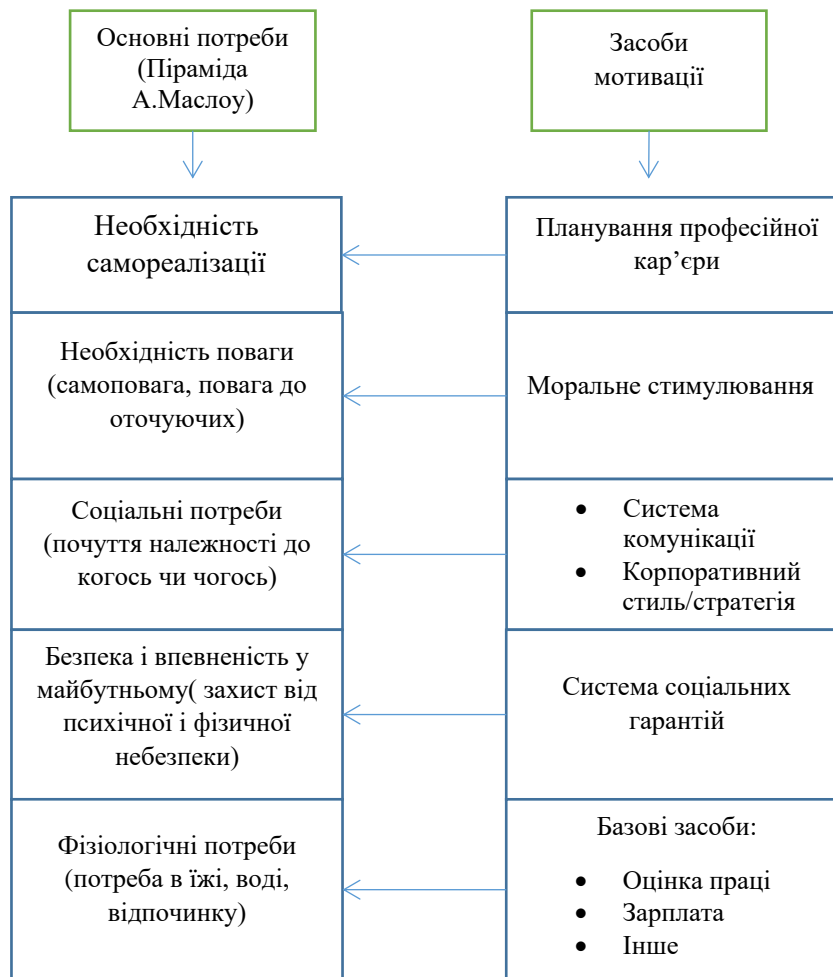


Рис. 2.6. Схематичне зображення засобів мотивації за А. Маслоу.

В ході нашого дослідження одним із завдань було визначення соціально-педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування, тому на основі аналізу отриманих результатів

проведеного інтерв'ювання з особами з інвалідністю та аналізу отриманої схеми засобів мотивації персоналу ми схематично зобразили основні соціально-педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування. Згідно отриманих результатів нашого дослідження ми виділили дві групи соціально-педагогічних засобів мотивації: матеріальні та нематеріальні.

До першої групи ми відносимо такі мотиваційні засоби, як медичне страхування, соціальні гарантії у вигляді щорічної додаткової оплачуваної відпустки, оплачувані компанією реабілітаційні заходи, а також забезпечення компанією комфортного інклюзивного робочого місця для працівника з інвалідністю. Друга група- нематеріальні засоби мотивації складається з двох підгруп- це формалізовані засоби та неформалізовані засоби.

Формалізовані засоби – це ті, що закріплюють положення працівника в компанії або орієнтують на зміни, наприклад підвищення у посаді, або навчання [18].

Неформалізовані засоби - це неформальні заходи в межах компанії, які сприяють підвищенню рівня лояльності до організації; стиль управління керівника; психологічний клімат в колективі і внутрішня політика компанії в цілому. Згідно проведеного інтерв'ю, до формалізованих засобів мотивації респонденти найбільше відносять: можливість кар'єрного зростання працівнику з інвалідністю на рівні з працівниками, які не мають нозологій. Також до формалізованих засобів відносять визнання співробітників, отримання певного звання згідно своєї позиції в колективі, грамот, можливість проходження навчання, семінарів, тренінгів та різних психологічних практик [18], (Рис 2.7).



*Рис. 2.7. Соціально-педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.*

Отже, до неформалізованих засобів мотивації респонденти відносять найголовніше – впровадження безбар'єрної внутрішньої політики компанії, впровадження в компанії неформальних заходів, які будуть сприяти підвищенню рівня мотивації працівників та створювати хороший

психологічний клімат в колективі, а також можливість організації корпоративів, тимблдингів, кава-брейків.

## **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ.**

В основі другого розділу було розглянуто питання організації емпіричного дослідження щодо визначення соціально- педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування. В другому розділі було детально описано етапи проведення емпіричного дослідження щодо визначення засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування, де ми, змогли виділити основні, соціально- педагогічні засоби мотивації, а також зобразити їх схематично (Рис.2.7). В ході проведення інтерв'ю з респондентами нами було виявлено, що низький рівень мотивації до працевлаштування найчастіше зустрічається у працівників з інвалідністю у зв'язку з нестачею в компанії основних соціально-педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування, а саме з відсутністю медичного страхування, неможливістю забезпечити комфортне інклюзивне робоче місце працівнику, неможливість організації якісного навчання працівника, і в цілому небажання керівництва компанії розбудовувати безбар'єрну внутрішню політику компанії. Під час проведення інтерв'ювання з респондентами ми помітили таку тенденцію, що якщо компанія заявляє на своїх ресурсах про розбудову чи підтримку безбар'єрної внутрішньої політики, то основна частина кандидатів з інвалідністю оберає для працевлаштування саме дану компанію, пояснюючи це тим, що вони відчують впевненість у комфортному перебуванні в стінах цієї організації чи компанії під час роботи, зокрема підвищення рівня своєї самосвідомості як фахівця та підвищенню рівня своєї самооцінки.

Отже, аналізуючи отримані дані нашого дослідження, ми можемо зробити висновок, що рівень мотивації безробітної особи з інвалідністю та рівень її самосвідомості як людини та фахівця напряму залежить від впровадження в компанії безбар'єрної внутрішньої політики, що є основним чинником, який

передбачає готовність бізнесу до активного впровадження інклюзивної політики в працюючому середовищі.

### **РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВИДІВ МОТИВАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.**

#### **3.1. Ефективність соціально-педагогічних засобів мотивації до працевлаштування осіб з інвалідністю.**

В сучасному суспільстві існує велика кількість засобів мотивації персоналу, а саме, створення сприятливих умов і стимулів, які спонукають співробітників працювати з більшою самовіддачею, з націленістю на якість і результат - це і зветься мотивацією персоналу. Професійний підхід до мотивування фахівців, може надати такі переваги в колективі, як:

- ✓ підвищення якості виконаної роботи і продуктивності компанії в цілому;
- ✓ формування позитивної і доброзичливої атмосфери в колективі;
- ✓ зниження плинності кадрів шляхом довгострокового співробітництва з кращими співробітниками;
- ✓ підвищення рівня лояльності і відповідальності з боку персоналу;
- ✓ формування стійкої корпоративної культури [21].

У середовищі керівників організацій панує думка, що найкращий та найефективніший засіб мотивації – це механізм штрафів та премій, проте насправді видів ефективної мотивації набагато більше, і не всі вони базуються на фінансовому заохоченні чи покаранні [35].

Існує два типи впливів – прямий і непрямий. Перший варіант передбачає усвідомлене прагнення працівника до якісного виконання завдання. Тобто він заздалегідь знає, що його чекає та чи інша нагорода за виконану роботу. Беззаперечно матеріальні стимули: премії, фінансові бонуси, путівки та інші

грошові заохочення здійснюють вагомий вплив на підвищення рівня мотивації працівників, проте існують інші ефективні стимули мотивації, за допомогою яких працівник покаже якісний результат виконаної роботи. Наприклад, соціальна мотивація сприяє усвідомленню працівником себе частиною колективу, команди, і в разі неякісного виконання певного завдання, уся команда буде відповідати за наслідки; психологічна мотивація сприяє підвищенню рівня ефективності працівника шляхом підтримки в колективі привітної і доброзичливої атмосфери, коли працівник отримує психологічну підтримку від колег, як результат буде якісне виконання робочих обов'язків; кар'єрна мотивація - це перспектива кар'єрного зростання для багатьох працівників, яка є мало не головним стимулом, тому варто створювати оптимальні умови для здорової конкуренції; освітня мотивація - це стимул, що сприяє підвищенню рівня обізнаності фахівця в тій чи іншій сфері, тобто якщо фахівець обізнаний, він може розвиватися і бути конкурентоспроможним у своїй сфері діяльності, і відповідно-ефективно показувати особистий результат і якісно працювати на результат команди. Варто зазначити, що вищеописані стимули мотивації є складовою частиною основних засобів мотивації і будуть результативними, якщо працюватимуть в комплексі.

Згідно проведеного нами дослідження, щодо визначення соціально-педагогічних засобів мотивації ми можемо стверджувати про їх беззаперечну ефективність в роботі, особливо з уразливою категорією населення. Результати проведеного інтерв'ю спростували думку, що найбільш дієвими та ефективними засобами мотивації для осіб з інвалідністю є матеріальне стимулювання.

Аналізуючи відповіді респондентів можна зробити висновок, що для якісної та ефективної роботи для більшості осіб з інвалідністю важливо визнання їх колективом та керівництвом значущою частиною кваліфікованої команди, можливість кар'єрного зростання, можливість проходження підвищення професійної кваліфікації, можливість проходження різних семінарів та тренінгів. Також, респонденти зазначили, що важливим засобом мотивації кожного

працівника з інвалідністю є можливість компанії забезпечити хороше інклюзивне робоче місце. Наприклад один із респондентів, який мав порушення опорно-рухового апарату, зазначив при проходженні інтерв'ю, що готовий працювати навіть понаднормову кількість робочих годин, якщо компанія забезпечить йому комфортне безбар'єрне місце для роботи, тобто це стосується наприклад установки сучасного ліфту та пандусу між поверхами для комфортного пересування в межах компанії, оформлення робочого місця комфортним стільцем, який буде підтримувати стан нозології, а не погіршуватиме його.

Інша жінка, яка мала ваду серця зазначила, що готова також працювати понаднормово, виконувати додаткові завдання від керівництва, якщо враховуючи результати її діяльності, компанія буде готова організувати для неї певний реабілітаційний захід у вигляді поїздки в санаторій на кілька днів. Вищенаведені приклади свідчать про готовність працівників з інвалідністю до ефективної самоорганізації, якісного виконання цілей компанії, навіть працюючи понаднормово на результат, взамін на можливість компанії забезпечити потреби її працівників з інвалідністю.

Отже, підсумовуючи вищезазначену інформацію ми можемо стверджувати, що і якісне виконання поставлених цілей, і високий рівень мотивації осіб з інвалідністю працювати на результат компанії, їх впевненість у собі, високий рівень самовіддачі, наполегливості буде напряду залежати від можливості й бажання керівництва організації застосовувати соціально-педагогічні засоби мотивації в роботі з фахівцями з інвалідністю шляхом впровадження безбар'єрної інклюзивної політики в компанії.

Наразі, як наслідок ми маємо кейс замкнутого кола, коли задля вирішення однієї проблеми потрібно вирішити іншу. В нашому випадку – шляхом вирішення проблеми низького рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування ми порушимо проблематику готовності бізнесу впроваджувати інклюзивну політику.

Проблематика низького рівня мотивації осіб з інвалідністю найчастіше пов'язана саме з низькою самооцінкою кандидатів, які приходять на співбесіду в компанію, адже часті відмови від потенційних керівників у зв'язку з інвалідністю негативно впливають на рівень самооцінки та самоусвідомлення кандидата як фахівця в своїй справі.

### **3.2. Програма воркшопу щодо підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.**

Розглядаючи питання підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування в соціально-педагогічному контексті, варто зазначити, що засоби мотивації співробітників з інвалідністю будуть дещо різнитися від традиційних, як ми зазначали раніше. Ми визначили, що проблематика підвищення рівня мотивації працівників з інвалідністю має вирішуватись комплексно, шляхом зміни внутрішньої корпоративної політики компанії.

Працівники з інвалідністю як правило є більш мотивовані в роботі, їм повідомляють про успішне проходження співбесіди та працевлаштування, вони зазвичай тримаються за своє робоче місце, активно працюють на результат команди і компанії, чекаючи відзнаки від керівництва. Зазвичай, основні труднощі як правило виникають в процесі працевлаштування особи з інвалідністю компанію, на етапі проходження співбесіди, під час спілкування з рекрутером або безпосереднім керівником.

Низький рівень мотивації осіб з інвалідністю – це як правило результат низької самооцінки, не усвідомлення себе як особистості, невпевненість у своїй кваліфікації як фахівця.

Шляхом вирішення проблеми низького рівня мотивації осіб з інвалідністю, попрацювавши з даною категорією населення в соціально-психологічному контексті ми зможемо порушити і частково вирішити питання готовності бізнесу

впроваджувати безбар'єрну політику, адже якщо в компанію на співбесіду прийде впевнена у собі людина, яка не зважаючи на певні внутрішні бар'єри, зуміє гарно себе зарекомендувати, покаже свою готовність працювати на результат компанії, вірогідність, що рекрутер або керівник не запросить такого кандидата на роботу тільки по причині наявності певної нозології – занадто низька.

На основі аналізу результатів проведеного нами інтерв'ю з респондентами, з метою вирішення проблематики низького рівня мотивації осіб з інвалідністю нами було створено програму воркшопу, який триває 2 дні і складається із чотирьох модулів.

*Перший модуль* передбачає знайомство учасників воркшопу з ведучим та один з одним безпосередньо. Одне з основних завдань, яке ставлять перед собою учасники та ведучий- це встановлення спільних цілей на етапі проходження воркшопу та знайомство з основами теорії внутрішньої мотивації та ціннісної детермінації діяльності. В часовій площині перший модуль триває близько чотирьох годин. В даному модулі для знайомства ми пропонуємо інтерактивну гру для учасників воркшопу під назвою «Кельтське колесо». Є фахівці справи, є любителі порядку, є люди творчості, а є ті, хто любить теплі відносини і комфорт. У формі нібито кельтської легенди учасникам пропонується віднести себе до того чи іншого типу, зробити рекламу своїх особливостей і задуматися про розвиток інших, відповідних цьому типу якостей.

Отже, за легендою про стародавніх кельтів всі люди діляться по сторонах світла. Люди з Півночі - це люди дії. Лідери, які роблять справу. Люди, які йдуть до мети будь-якими шляхами, не озираючись на кошти. Люди з Заходу - це люди розкладів, розрахунків, точності, дисципліни. Люди зі Сходу - це люди творчості. Багато ідей, але при цьому вони не завжди займаються їх реалізацією. Люди з Півдня - забезпечують теплі відносини і комфорт у групі. Атмосфера в групі важливіше поставленої мети, руху вперед. За легендою Стародавніх кельтів, для досягнення гармонії в кожній групі, а також в кожній людині повинні бути всі

сторони світу, хоча якась і переважає. Це і представляє собою замкнутий Кельтське колесо. Представники групи поділяються на підгрупи по своїй схильності по сторонах світла. Якщо людина вагається, їй пропонують вибрати сторону світла, до якої вона відносить себе в даний момент.

*Мета кожної сторони світу:*

- Уявити себе, зробити рекламу своїх якостей;
- Відповісти на питання: навіщо їй потрібні інші сторони світу;
- Запропонувати, як найкращим чином організувати поділ обов'язків по сторонах світу для вирішення загальних завдань.

Час на підготовку 7-10 хвилин. Якщо в групі не виявляється якоїсь сторони світу, то на виступах її роль бере на себе ведучий, а увага групи звертається на те, що через відсутність цієї сторони в групі виникнуть певні проблеми. В кінці у групі запитують, яка ще сторона світла, крім названої в них домінує. Якщо в групі випала якась сторона (найчастіше Захід), людям, що назвала її як другу, пропонується виконувати функцію для вирішення проблем в групі. За допомогою цієї вправи встановлюється атмосфера довіри учасників один до одного та атмосфера саморозкриття, як наслідок це повпливає на результат поставленої мети першого модуля.

У *другому модулі* ми маємо розкрити для учасників зміст питання «Управління поведінкою та продуктивністю». Другий модуль передбачає формування поведінкового профілю учасників воркшопу, створення рекомендацій для покращення комунікації з людьми іншого типу поведінки. У цьому модулі розширено розглядаються питання сприйняття:

✓ Як учасники сприймають себе і як їх сприймають інші, який зв'язок встановлюється між їх поведінкою та їх професією;

✓ Розглядається питання ідеального робочого середовища кожного учасника воркшопу, які існують поглиначі часу і як вони роблять людину менш ефективною, розглядаються етапи вирішення даної проблеми.

У цьому модулі ми пропонуємо використання психологічної гри, що називається «Риба для роздумів», яка працює за методикою «незакінчених речень». Оскільки проведення воркшопу планується в дистанційному форматі, хід проведення даної гри встановлюється таким чином: ведучий виводить на екран ноутбуку певну кількість різнокольорових риб, кожна з яких має свій номер, кожен учасник обирає номер риби, а ведучий в свою чергу «відкриває» напис, який був прихований під певним номером. Кожен учасник «ловить рибу» і зачитує речення, завершуючи його своїми словами. Після кожної відповіді відбувається обговорення. Вислів повинен бути щирим. Якщо решта учасників відчує неправду, то учаснику доведеться відкривати ще одну картку.

Речення підготовлені такого формату: «Мій найбільший страх- це...», «Я не довіряю людям, які...», «Я гніваюсь, коли...», «В моєму характері мені найбільше подобається...», «Я кращий, коли...», « Найкраще, що могло статися зі мною- це...», «Найважче всього мені...», «Найбільше мені від інших людей потрібно...» і так далі. Також у другому модулі учасникам пропонується інтерактивне завдання на тему – «Яке воно- ідеальне робоче середовище?» , де кожен учасник виписує собі на аркуш характеристику свого ідеального робоче середовища.

*Третій модуль* передбачає ціле утворення кожного учасника воркшопу. У третьому модулі виявляються система індивідуальних цінностей кожного учасника, перегляд своєї системи цінностей, передбачається перегляд професійних цінностей, шляхом попередньо отриманого професійного та життєвого досвіду, внаслідок чого передбачається розвиток компетенцій, які сприяють ціле утворенню кожного учасника воркшопу. У цьому модулі ми пропонуємо учасникам виконати вправу за методикою Мілтона Рокича «Ціннісні орієнтації».

Кожному учаснику пропонується два списки цінностей до 18 позицій у кожному в алфавітному порядку. У списках кожен учасник присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розставляє у порядку значущості. Кінцевий результат має відбивати справжню позицію кожного учасника.

Найбільш змістовний четвертий модуль передбачає розгляд питання рушійних сил мотивації, визначення джерела енергії та стресу, виявлення цінностей внутрішньої мотивації. У останньому модулі розглядається питання демотивації, причини її появи, визначаються кластери та колеса мотивів при прикладі учасників воркшопу. Також одне з головних питань розкривається у даному розділі: самомотивація, як досягати цілей не зважаючи на перешкоди та як це впливає на професійну впевненість та самооцінку.

У четвертому модулі воркшопу ми пропонуємо учасникам перевірити рівень самомотивації та створити щоденник поставлених цілей кожного учасника. На четвертому етапі відбувається підбиття підсумків та рефлексія кожного учасника щодо проходження воркшопу. У нижчезазначеній таблиці описано структуру програми воркшопу щодо підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування (Рис. 3.1).

<i>Етап</i>	<i>Мета</i>	<i>Зміст</i>	<i>Час</i>
I модуль	<b><i>Вступ. Знайомство</i></b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Знайомство ведучого та учасників воркшопу.</li> <li>✓ Створення атмосфери довіри та саморозкриття.</li> <li>✓ Встановлення спільних цілей.</li> <li>✓ Знайомство з основами теорії внутрішньої мотивації та ціннісної детермінації діяльності.</li> </ul>	Бесіди, дискусії, рольові ігри, міні-лекції.	День перший. 5 години.

<p>II модуль</p>	<p><b>Управління поведінкою та продуктивністю</b></p>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Формування поведінкового профілю учасників воркшопу.</li> <li>✓ Рекомендації для покращення комунікації з людьми іншого типу поведінки.</li> <li>✓ Сприйняття. Як ви себе сприймаєте і як вас сприймають інші.</li> <li>✓ Зв'язок між поведінкою і професією.</li> <li>✓ Ідеальне робоче середовище кожного учасника воркшопу.</li> <li>✓ Поглиначі часу. Що може «з'їдати» час і робити людину менш ефективною. Етапи вирішення даної проблеми.</li> </ul>	<p>Міні-лекція, бесіди, дискусії, програвання ситуацій, обговорення.</p>	<p>День перший. 7 годин.</p>
<p>III модуль</p>	<p><b>Цілеутворення</b></p>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Виявлення систем індивідуальних цінностей учасників.</li> <li>✓ Перегляд системи цінностей.</li> <li>✓ Отриманий досвід знайомства з рекрутингом.</li> </ul>	<p>Бесіди, дискусії, програвання ситуацій, рольове програвання в групі.</p>	<p>День другий. 6 годин.</p>

	✓ Розвиток компетенцій, які сприяють цілеутворенню.		
IV модуль	<i>Мотиви</i>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Рушійні сили мотивації</li> <li>✓ Джерела енергії та стресу.</li> <li>✓ Виявлення цінностей внутрішньої мотивації.</li> <li>✓ Техніка «Драбина демотивації». Причини демотивації.</li> <li>✓ Кластери та колеса мотивів на прикладі учасників воркшопу.</li> <li>✓ Самомотивація. Як досягати цілей не зважаючи на перешкоди та як це впливає на професійну впевненість та самооцінку.</li> <li>✓ Підбиття підсумків проходження воркшопу.</li> </ul>	Міні-лекція, бесіда, програвання ситуацій.	День другий. 6 годин.

*Рис. 3.1. Програма воркшопу щодо підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.*

Отже, для підвищення рівня мотивації, варто, особі з інвалідністю розуміти, власну мету пошуку робочої діяльності, яке може виступати джерелом додаткового заробітку та способом забезпечення певного соціального статусу та розвитку рівня самооцінки. Якщо майбутній фахівець з інвалідністю не розуміє причини власного

працевлаштування, то варто допомогти вирішувати питання працевлаштування комплексно за допомогою фахівця в обличчі соціального педагога або психолога.

### **ВИСНОВОК ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ.**

У третьому розділі ми описали результати нашого емпіричного дослідження видів мотивації щодо організації працевлаштування осіб з інвалідністю. Визначили, що рівень ефективності соціально-педагогічних засобів мотивації до працевлаштування осіб з інвалідністю є досить значним і безпосередньо забезпечення соціально-педагогічних засобів мотивації осіб з інвалідністю буде впливати на соціально-економічну ефективність підприємства в якому працевлаштований фахівець. З метою підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування ми створили програму воркшопу, у якому розглядаються основні складові, які формують цілеспрямовану, самоусвідомлену, мотивовану особистість.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів дослідження засвідчило досягнення мети, розв'язання поставлених завдань і дало змогу дійти таких науково-теоретичних висновків:

1. Проаналізували нормативно-правову базу щодо особливостей працевлаштування осіб з інвалідністю та визначили, що згідно правового підґрунтя, питання особливостей працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до ст. 2 Закону від 21.03.1991 року, № 875-ХІІ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що в разі взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, унаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації такою людиною своїх прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист». Особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою.

Питання працевлаштування осіб з інвалідністю закріплені в низці законодавчих актів, зокрема Законі № 875 «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Законі від 14.10.92 року, № 2694-ХІІ «Про охорону праці», окремі положення яких спрямовані на створення для таких осіб реальних можливостей продуктивно працювати і передбачають конкретні механізми їхньої реалізації. Зазначені закони та похідні від них підзаконні нормативні акти зобов'язують роботодавців створювати спеціальні робочі місця для осіб з інвалідністю, сприяти їхньому працевлаштуванню з урахуванням обмежених фізичних можливостей.

Однак перш ніж оформлювати трудові відносини з особами, які мають інвалідність, роботодавець має враховувати, що згідно із ч. 6 ст. 24 Кодексу Законів про працю: «Забороняється укладати трудовий договір із громадянином, якому згідно з медичним висновком запропонована робота є протипоказаною за станом здоров'я».

Отже, підсумовуючи, результат дослідження питання працевлаштування осіб з інвалідністю, можна стверджувати, що існує достатня кількість правових нюансів, проте беззаперечно особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою.

2. Дослідили соціально-педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування, визначили вибірку опитаних осіб, яка складалась із двох груп респондентів. Перша група – це люди з інвалідністю, які знаходяться в пошуку роботи, друга – це потенційні керівники-роботодавці, які знаходяться в пошуку співробітників у свою команду.

Розробили 2 авторські анкети для кожної групи респондентів на основі аналізу стандартів корпоративної культури АТ «ПУМБ», а також одну змістовну авторську програму інтерв'ю щодо визначення соціально-педагогічних засобів підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.

Провели опитування двох груп респондентів із використанням інтернет технологій та соціальних інтернет мереж.

Провели інтерв'ювання осіб з інвалідністю, які знаходяться в пошуку роботи шляхом використання інтернет технологій відео зв'язку.

3. Визначили види мотивації організацій до працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативно-правових актів українського та міжнародного законодавств, та можемо зазначити, що процес підвищення

рівня мотивації працівників з інвалідністю до робочої діяльності буде залежати від готовності бізнесу активно запроваджувати інклюзивну політику в компанії, що передбачатиме зміну внутрішньої політики підприємства, зокрема, в етиці поведінки на робочому місці, перш за все, це буде стосуватись пунктів про недискримінацію осіб за будь-якими ознаками та повагу до різноманіття, готовності до рівноправних професійних взаємовідносин з особами із інвалідністю.

4. Розробили програму воркшопу щодо підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування, яка триває згідно нашого плану 2 дні по 12 годин. Програма воркшопу складається із основних чотирьох модулів, кожен з яких має свою тематику: I модуль - «Знайомство», II модуль- «Управління поведінкою та продуктивністю», III модуль - «Цілеутворення», IV модуль- «Мотиви».

Отже, кожен модуль формує завдання, виконання яких, зумовить вирішення основного завдання нашого воркшопу – це підвищення рівня мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування. Також проходження воркшопу особами з інвалідністю з невисоким або низьким рівнем мотивації зумовить не лише її підвищення, а і підвищення рівня самоусвідомлення, перегляд системи цінностей та розвиток компетенцій, які сприяють підвищенню рівня самосприйняття.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПЕРШОДЖЕРЕЛ

1. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://conf-cv.at.a/forum/53-482-1>.
2. Богданов С. Соціальний захист інвалідів (досвід України і Польщі). - К.: друк «Основи», 2002 – 93 с.
3. Васильченко В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В. Васильченко. - К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.  
Воркшоп- що це таке і навіщо потрібно, форми, види та задачі воркшопів [Електронний ресурс]:. – Режим доступу: <https://termin.in.ua/vorkshop/>.
4. Вострих О., Дульнєва Н., Марінцова С. Права людини і обов'язки держави. Соціальні права та проблеми подолання дискримінації. – Миколаїв, прив. Вид-во Ємельянова, 2013.
5. Європейська конвенція з прав людини: основні положення, практика застосування, український контекст («Стаття 14 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод») / за ред. О. Жуковської. - К.: ЗАТ «ВІПОЛ», 2004. – 960 с.
6. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [Текст]: [прийнятий Верховною Радою 06.10.2005 року]: офіц. вид.: за станом на 05 червня 2009 року // Вісник Верховної Ради України. К.: Парлам. вид-во. 2009. – 32 с.
7. Закон України від 19.12.2017 року, № 2961- IV «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [Електронний ресурс] // Сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>.
8. Закон України від 07.05.2022 року, № 3551-ХІІ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [Електронний ресурс] // Сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>.

9. Закон України від 19.12.2017 року, № 2249-VIII «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [Електронний ресурс] // Сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.
10. Заренко Т. Вітчизняний та зарубіжний досвід формування механізму мотивації персоналу / Т. Заренко, Є. Іванченко // Ефективна економіка. - К. 2015. - № 2. - С. 11–15.
11. Заярнюк О. Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів / О. Заярнюк // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр. - Кіровоград: КНТУ, 2011. - Вип. 20, Ч. 2. - С. 81-86.
12. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. За заг. редакцією Байди Л., Красюкової – Еннс О. / Кол. авторів: Байда Л., Красюкова – Еннс О., Буров С., Азін В., Грибальський Я., Найда Ю. – К., 2012. - 216 с.
13. Клименко М., Філатова О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ Клименко М., Філатова О. / Сталий розвиток економіки. - Д., 2011 - №5 – с. 81 – 85.
14. Климчук В. Чинники та показники розвитку внутрішньої мотивації творчості. / Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України. / За ред. Максименка С. - К., 2002, т. IV, Ч. 5. – С. 130-134.
15. Кобець В. Трудова реабілітація інвалідів: потрібні увага та розуміння / Кобець В. // Охорона праці. – Т., 2003. – № 4. – С. 44 – 46.
16. Кодекс Законів про працю від 17.06.2022 року, № 322-08. [Електронний ресурс] // Сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
17. Лист Міністерства соціальної політики України «Про працю інвалідів» від 28.12.2011 року, № 376/13/133-11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0376739-11#Text>.

18. Колот А. Мотивація персоналу: підруч. / А. Колот, С. Цимбалюк; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
19. Конвенція ООН про права інвалідів. [Текст]: офіційні видання. Офіційний Вісник України / Конвенція ООН про права інвалідів. 2010. – №17. – 799 с.
20. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159. Конвенцію ратифіковано Законом України № 624-IV від 06.03.2003 року. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text).
21. Кулак О. Укрзалізниця працевлаштувала близько 11 тисяч людей з інвалідністю. // Ukraine Rail Monitoring. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://urm.media/ukrzalizniczya-praczevlashtuvala-blizko-11-tisyach-lyudej-z-invalidnistyu>.
22. Міністерство соціальної політики. «Особам з інвалідністю» // Сайт Міністерства соціальної політики. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/timeline/invalidnist.html>.
23. Мотивація та соціальний захист персоналу : Монографія / [Анішіна Н. та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А. Бабенка; Дніпропетр. держ. фін. акад. – Д. : ДДФА, 2011. – 400 с.
24. Національна доповідь «Про становище осіб з інвалідністю в Україні». – К. 2013. 197 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc](http://mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc).
25. Оверчук В. Професійна мотивація осіб з особливими потребами як складова професійної реабілітації. / В. Оверчук, Ю. Кушнір // Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання. 2017. – С. 72-76.
26. Постанова Кабінету Міністрів України № 1836 від 27.12.2006 року «Про реалізацію статті 18 - 1 Закону України» та «Про основи соціальної

- захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF>.
27. Правозахисна організація «Права людини». На шляху до рівних можливостей для працевлаштування: від санкцій до заохочень. [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <http://prava-lyudyny.org/na-shlyahu-do-rivnyh-mozhlyvostej-dlya-pratsevlashtuvannya-vid-sanktsij-do-zaohochen>.
28. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядник Семігіна Т., Іванова О. - К., 2010. - 140 с.
29. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів» від 09.07.2015 року, № 2322 а. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=55956](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55956).
30. Різник В. Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу / Різник В. // Економічний вісник університету. – Х., 2010. – №15/1. – С. 58 – 62.
31. Розпорядження Кабінету Міністрів від 07 квітня 2021 року «Про затвердження Національного плану дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-pla-a285r>.
32. Семікіна М., Ішенко Н. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: монографія / М. Семікіна, Н. Ішенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.
33. Співак В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Х., 2010. – №6, Т.2. – С. 178-181.
34. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 48/96. – К.: ВГСПО «НАІ України», 2003. – 40 с.

35. Червінська Л. Мотивація персоналу в менеджменті: стан, проблеми, напрями розвитку / Л. Червінська. – К.: [б.в.]. 2014. – 203 с.
36. Черніков Д. Підтримка без примусу: чому ігноруються європейські принципи працевлаштування інвалідів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2016/06/14/7050599>.
37. Balcazar F., Kuchak J., Dimpfl S., Sariepella V., Alvarado F. (2014). An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. *Psychosocial Intervention*, 23(2), 145-150 p.
38. Bonaccio S., Catherine E. Connelly, Ian R. Gellatly, Arif Jetha & Kathleen A. Martin Ginis (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. // *Journal of Business and Psychology* (2020) 35:135–158 p. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>.
39. Intern Journal of Environmental Research and Public Health (2019). Future Work and Disability: Promoting Job Motivation in Special Employment Centers in Spain. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.academia.edu/50197112/Future\\_Work\\_and\\_Disability\\_Promoting\\_Job\\_Motivation\\_in\\_Special\\_Employment\\_Centers\\_in\\_Spain](https://www.academia.edu/50197112/Future_Work_and_Disability_Promoting_Job_Motivation_in_Special_Employment_Centers_in_Spain).
40. Maslow A. Theory of human motivation (1943). *Psychological Review*. (50), 370 – 396 p.
41. Niedzielski E. (2014). Wybrane problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych Selected Problems of Employing People with Disabilities: Optimum studia ekonomiczne. № 2 (68). 158-166 p.
42. Renko M., Harris P., Caldwell K. (2015). Entrepreneurial entry by people with disabilities. *International Small Business Journal*. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.ceedproject.org/uploads/2/3/4/7/23474544/entrepreneurial\\_entry\\_by\\_people\\_with\\_disabilities.pdf](https://www.ceedproject.org/uploads/2/3/4/7/23474544/entrepreneurial_entry_by_people_with_disabilities.pdf).

43. Diachok, N., Chernukha, N., Tokaruk, L., Udovenko, I., Petrova, M. (2020). Practical-oriented concept as a principle of professionals: *International Journal of Higher Education*, Vol. 9, №. 4, August 2020, 272-282 p. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n4p272>.
44. Staszewska E. (2015). Szczególne uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych, M. Bosak (red.), *Prawo a niepełnosprawność*, C. Beck, Warszawa. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/79846/PDF/01\\_05\\_Mielczarek-J\\_Mikolajow-K\\_Zatrudnianie-osob-niepelnosprawnych.pdf](https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/79846/PDF/01_05_Mielczarek-J_Mikolajow-K_Zatrudnianie-osob-niepelnosprawnych.pdf).

## ДОДАТКИ

### Додаток А

**Анкета для осіб з інвалідністю, які знаходяться в пошуку роботи для визначення їх рівня мотивації щодо працевлаштування.**

*Доброго дня, панове!*

*Ми проводимо наукове дослідження на тему " Соціально- педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування".*

*В даній анкеті Вам потрібно обрати один або кілька варіантів відповідей.*

*Прохання відповідати щиро, будь-яка відповідь з Вашого боку правильна!*

*Дякуємо за надані відповіді та співпрацю!*

1. Яким чином Ви шукаєте/шукали роботу?

- Самостійно на сайтах пошуку роботи;
- За допомогою друзів, рідних;
- За допомогою державного центру зайнятості;
- Звертаюсь на підприємства;
- Розмішую оголошення на особистих сторінках в соц. мережах;
- Отримав/ла пропозицію від друзів/рідних/товаришів;
- Отримала пропозицію від роботодавця, шляхом розміщення резюме на сайті пошуку роботи;
- Інше.

2. Чому для Вас важливо працювати?Робота для Вас- це?

- Джерело заробітку, запорука матеріального благополуччя;
- Забезпечення певного соціального статусу, самооцінки;
- Засіб необхідний для спілкування, повноцінного життя;
- Спосіб реалізації себе як особистості, професіоналу;
- Інше.

3. Чи обрали Ви вже для себе вид діяльності, яким хотіли б займатися?

- Так;
  - Маю певні ідеї, але ще сумніваюсь у виборі;
  - Ні, хоча думаю про це;
  - Навіть не замислювався/лась над цим питанням;
  - Інше.
4. В разі появи підходящої пропозиції, чи готові Ви пройти навчання/вийти на роботу протягом 3-х днів?
- Точно так;
  - Скоріше так, ніж ні;
  - Важко відповісти;
  - Скоріше ні, ніж так;
  - Точно ні;
  - Інше.
5. Чи готові Ви пройти підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації, якщо це допоможе Вам при працевлаштуванні?
- Точно так;
  - Скоріше так, ніж ні;
  - Важко відповісти;
  - Скоріше ні, ніж так;
  - Точно ні;
  - Інше.
6. Чи згодні Ви, що якщо довгий час немає пропозицій підходящої вакансії, то краще прийняти навіть не дуже привабливу пропозицію?
- Так;
  - Ні;
  - Важко відповісти;
  - Інше.

7. Чи вважаєте Ви, що успіх у Вашому житті пов'язаний з Вашою роботою?

- Точно так;
- Скоріше так, ніж ні;
- Важко відповісти;
- Скоріше ні, ніж так;
- Точно ні;
- Інше.

8. Чи були б Ви зацікавлені в пошуку роботи, якби допомогу по безробіттю можна було отримувати як завгодно довго?

- Так;
- Ні;
- Важко відповісти;
- Інше.

**Анкета для роботодавців, які знаходяться в пошуку кандидата в свою команду для визначення їх рівня готовності до працевлаштування осіб з інвалідністю.**

*Доброго дня, панове!*

*Ми проводимо наукове дослідження на тему "Соціально- педагогічні засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування".*

*В даній анкеті Вам потрібно обрати один/кілька варіантів відповідей або дати розгорнуту відповідь на запитання.*

*З вашою допомогою, ми хочемо з'ясувати та проаналізувати ситуацію щодо проблем, з якими стикаються роботодавці, які приймають на роботу осіб з інвалідністю.*

*Дякуємо за надані відповіді та співпрацю!*

1. Вкажіть назву Вашої компанії/ організації?
2. Вкажіть, у якому секторі Вашої компанії Ви працюєте?
3. Як Ви вважаєте, чи є потреба/ бажання компанії у працевлаштуванні осіб з інвалідністю? ТАК/НІ (зазначте обґрунтування)
4. На Вашу думку, чи є ризик упередженого та стереотипного ставлення колег чи керівництва до колег-осіб з інвалідністю в разі їх успішного працевлаштування в компанії?
  - Так;
  - Ні;
  - Важко відповісти;
  - Інше.
5. Як Ваша компанія / організація проводила (проводить) підбір працівників із числа осіб з інвалідністю?

- Такий підбір не проводився (не проводиться) у зв'язку з відсутністю необхідності;
- Такий підбір проводився (проводиться) активно;
- Такий підбір проводиться за допомогою державної служби зайнятості, громадських об'єднань осіб з інвалідністю, інших організацій, що займаються працевлаштуванням осіб з інвалідністю;
- Особи з інвалідністю звертались (звертаються) самостійно;
- Інше.

6. На Вашу думку, чи готова компанія / організація витратити власні ресурси/кошти на організацію умов праці, необхідних для осіб з інвалідністю у разі прийняття рішення про їх працевлаштування? (так/ні) Чому?

7. На Вашу думку, чи готова компанія/ організація витратити додаткові ресурси для проведення професійних тренінгів/семінарів для підвищення рівня мотивації своїх працівників? (так/ні) Чому?

8. Чи готова Ваша компанія / організація тримати відкритими вакансії на період навчання, перекваліфікації осіб з інвалідністю?

- Так, але не більше 2-х тижнів;
- Так, але не більше місяця;
- Так, але не більше 3-х місяців;
- Ні, не готова (нижче зазначте причину)
- Інше.

9. На Вашу думку, чому не готова?

10. Чи є у Вас доступ до інформації щодо забезпечення потреб осіб з інвалідністю при їх працевлаштуванні (вимоги до облаштування робочих місць тощо)?

- Володіємо вичерпною інформацією;

- Є часткові відомості;
- Є потреба/готові до системного навчання, щодо вивчення цього питання (тренінги, інформаційні компанії, консультації);
- Не володіємо інформацією, не готові вивчати деталі даного питання.
- Інше.

11. Чи працюють у Вашому секторі особи з інвалідністю? (Якщо "Так", вкажіть, яка нозологія наявна у працівника і яку посаду він займає. Якщо "Ні" вкажіть причину, на вашу думку).

**Перелік запитань до інтерв'ю, проведеного з особами з інвалідністю з метою визначення соціально-педагогічних засобів мотивації до працевлаштування.**

1. Розкажіть, будь ласка, про свій досвід пошуку роботи? З якими труднощами Ви зустрічались на етапі співбесіди/знайомства з вашим потенційним керівником.
2. Розкажіть, якою Ви бачите роботу Вашої мрії?
3. При виборі роботи, на які мотиваційні стимули Ви звертаєте увагу в першу чергу?
4. Коли Ви приходите на співбесіду з потенційним керівником, на що Ви в першу чергу звертаєте увагу при презентації вакансії?
5. Назвіть, будь ласка, найбільш важливі для Вас засоби мотивації в трудовому середовищі?
6. Що може стати для Вас критичним в трудовому середовищі, в результаті чого Ви приймете рішення написати заяву на звільнення?
7. Уявіть, що Вам дві різні компанії здійснили пропозицію щодо працевлаштування. Перша компанія гарантує високу стабільну заробітну плату без соціальних гарантій, а друга – гарантує на порядок нижчу заробітну плату, але натомість – медичне страхування та соціальні гарантії. Яку компанію оберете, як роботодавця? Чому?

**Програма воркшопу для осіб з інвалідністю з метою підвищення рівня мотивації до працевлаштування.**

*Пояснювальна записка*

Опираючись на результати нашого дослідження, ми розробили програму воркшопу для осіб з інвалідністю з метою підвищення рівня мотивації до працевлаштування під назвою «Де мотивація?».

**Мета** програми полягає у створенні та забезпеченні соціально-педагогічних умов, які будуть сприяти підвищенню рівня мотивації та підвищення рівня самоусвідомлення осіб з інвалідністю.

**Структура програми воркшопу:**

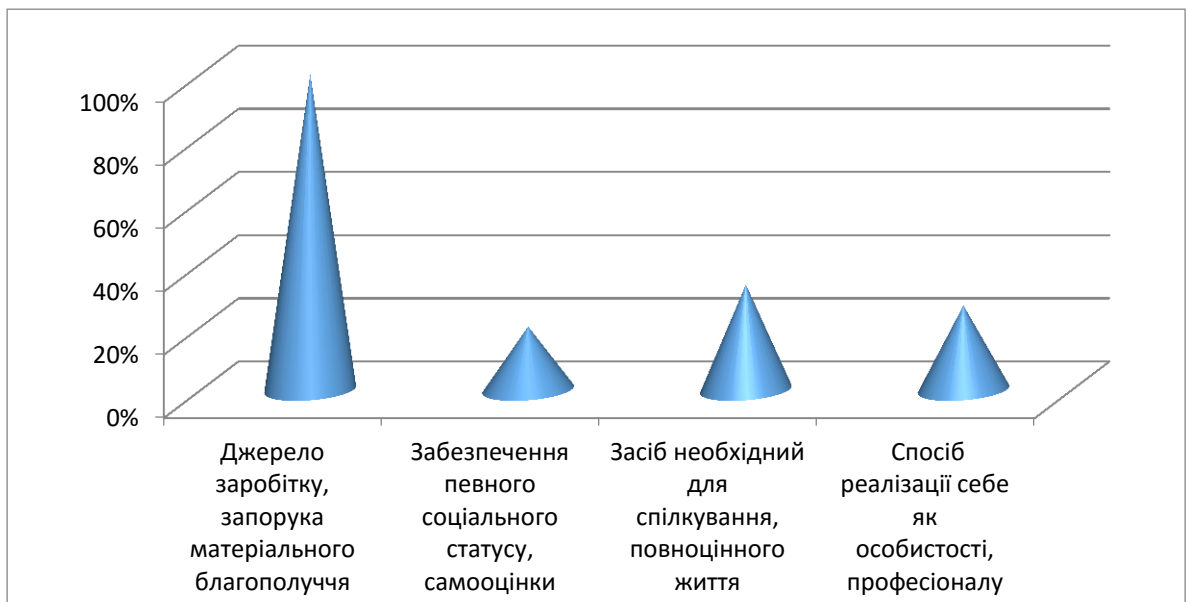
<i>Етап</i>	<i>Мета</i>	<i>Зміст</i>	<i>Час</i>
I модуль	<b><i>Вступ. Знайомство</i></b>		
	1) Знайомство ведучого та учасників воркшопу. 2) Створення атмосфери довіри та саморозкриття. 3) Встановлення спільних цілей. 4) Знайомство з основами теорії внутрішньої мотивації та ціннісної детермінації діяльності.	Бесіди, дискусії, рольові ігри, міні-лекції.	День перший. 5 години.
II модуль	<b><i>Управління поведінкою та продуктивністю</i></b>		
	1) Формування поведінкового профілю учасників воркшопу. 2) Рекомендації для	Міні-лекція, бесіди, дискусії, програвання	День перший. 7 годин.

	<p>покращення комунікації з людьми іншого типу поведінки.</p> <p>3) Сприйняття. Як ви себе сприймаєте і як вас сприймають інші.</p> <p>4) Зв'язок між поведінкою і професією.</p> <p>5) Ідеальне робоче середовище кожного учасника воркшопу.</p> <p>6) Поглиначі часу. Що може «з'їдати» час і робити людину менш ефективною. Етапи вирішення даної проблеми.</p>	ситуацій, обговорення.	
III	<b>Цілеутворення</b>		
модуль	<p>1) Виявлення систем індивідуальних цінностей учасників.</p> <p>2) Перегляд системи цінностей.</p> <p>3) Отриманий досвід знайомства з рекрутингом.</p> <p>4) Розвиток компетенцій, які сприяють цілеутворенню.</p>	Бесіди, дискусії, програвання ситуацій, написання нарисів фіксованих ролей, рольове програвання в групі.	День другий. 6 годин.
IV	<b>Мотиви</b>		

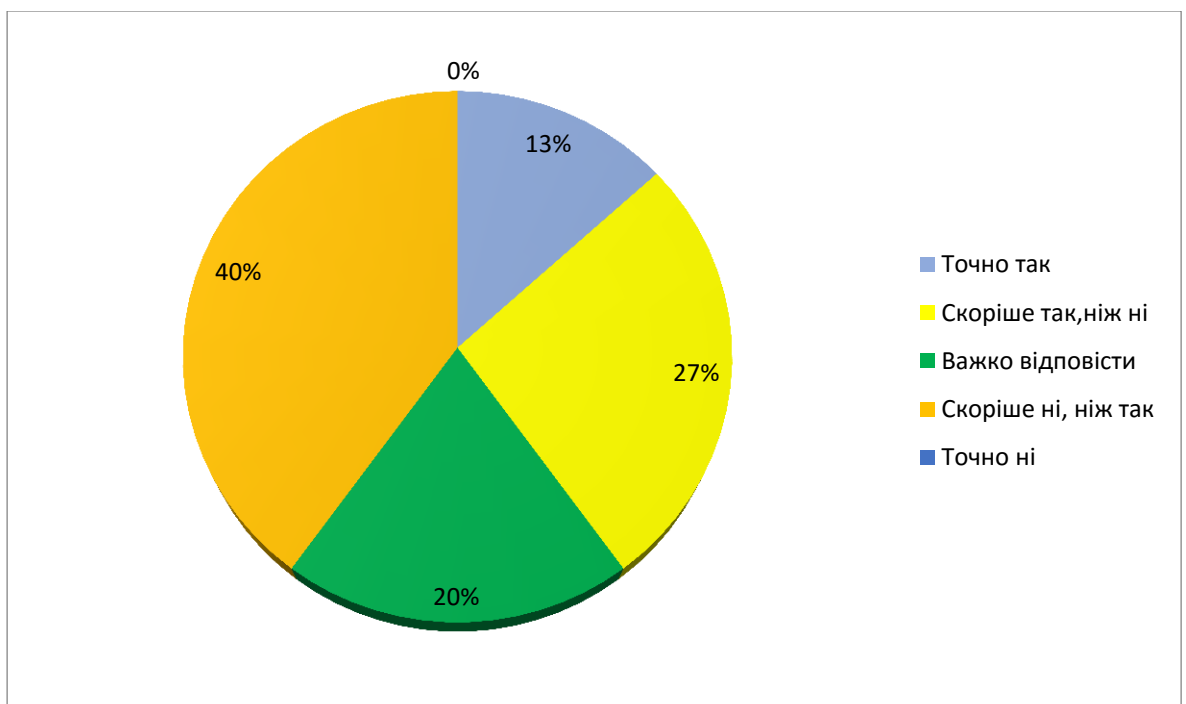
модуль	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Рушійні сили мотивації</li> <li>2) Джерела енергії та стресу.</li> <li>3) Виявлення цінностей внутрішньої мотивації.</li> <li>4) Техніка «Драбина демотивації». Причини демотивації.</li> <li>5) Кластери та колеса мотивів на прикладі учасників воркшопу.</li> <li>6) Самомотивація. Як досягати цілей не зважаючи на перешкоди та як це впливає на професійну впевненість та самооцінку.</li> <li>7) Підбиття підсумків проходження воркшопу.</li> </ol>	Міні-лекція, бесіда, програвання ситуацій.	День другий. 6 годин.
--------	---	--	--------------------------

Додаток Д

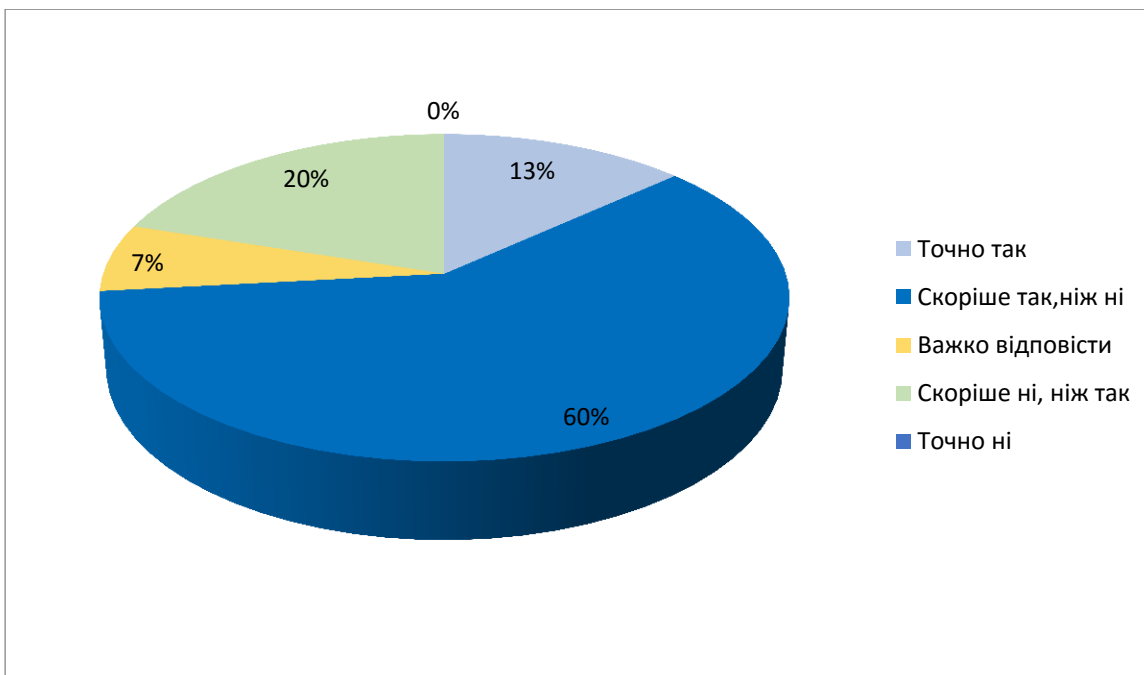
**Діаграми до анкети для осіб з інвалідністю.**



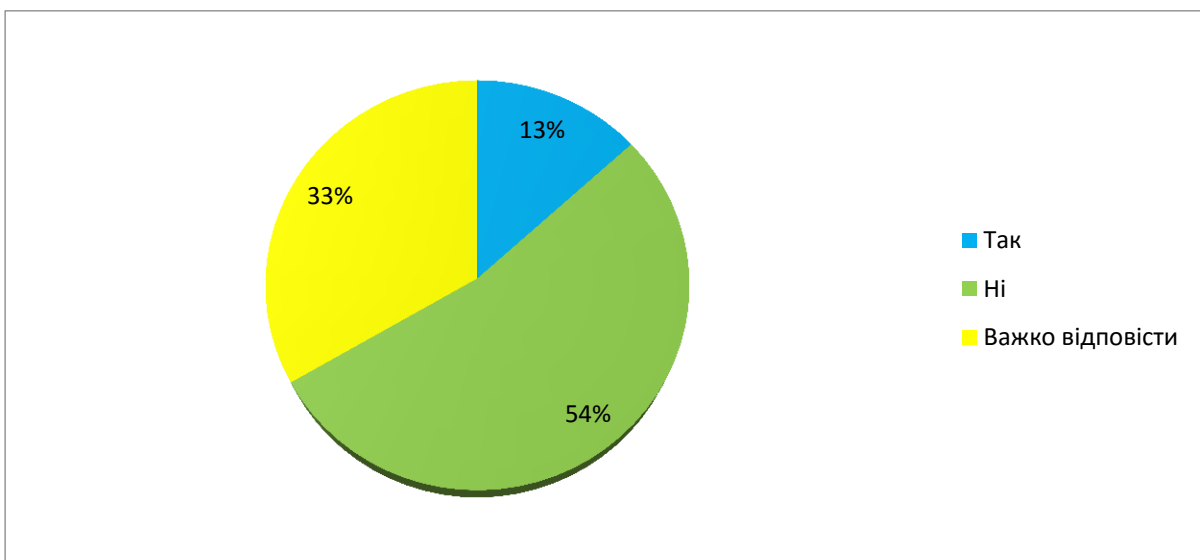
*Рис. 1. Засоби мотивації осіб з інвалідністю до працевлаштування.*



*Рис. 2. Готовність пройти навчання/вийти на роботу протягом 3-х днів.*



*Рис. 3. Готовність пройти підготовку/перепідготовку/підвищення кваліфікації з метою успішного працевлаштування.*



*Рис. 4. Готовність прийняти менш привабливу пропозицію для працевлаштування*

Діаграма до анкети для роботодавців.

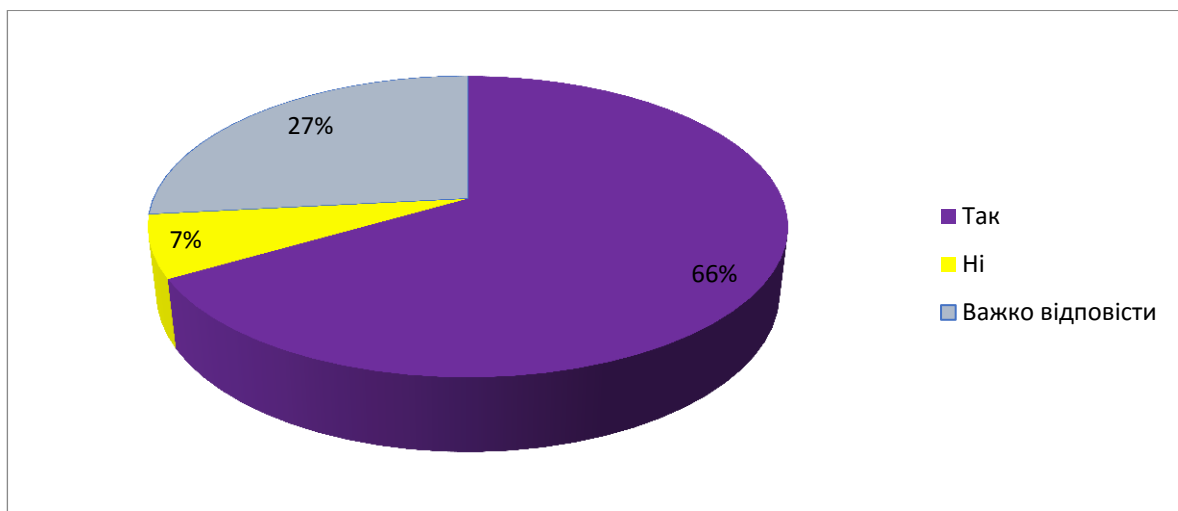
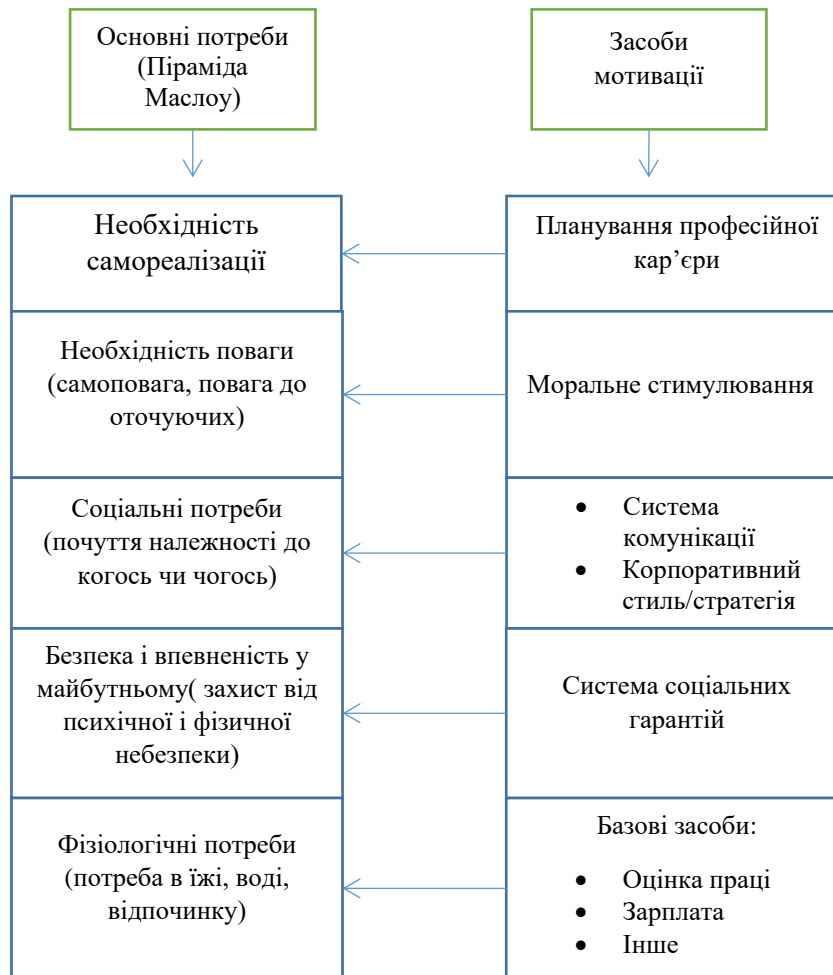


Рис. 5. Ризик упередженого ставлення.

### Схематичне зображення засобів мотивації



**Соціально-педагогічні засоби мотивації**

