

МЕНЕДЖМЕНТ / MANAGEMENT

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2025.153.36>

**УПРАВЛЕНИЕ ПАРАДИГМОЙ И МЕХАНИЗМОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ИНВАЛИДОВ
В УСЛОВИЯХ НОВОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА**

Научная статья

Глущенко В.В.^{1,*}

¹ORCID : 0000-0003-1324-9326;

¹ Российский государственный университет социальных технологий, Москва, Российская Федерация

¹ Московский политехнический университет, Москва, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (glu-valery[at]yandex.ru)

Аннотация

Объектом работы является парадигма и механизм взаимодействия работодателей и инвалидов; предметом работы выступает методология управления парадигмой взаимодействия работодателей и инвалидов; целью работы является рост эффективности механизма взаимодействия работодателей и инвалидов в условиях нового технологического уклада; для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи: анализа научных публикаций по теме работы, уточнение понятийного аппарата в этой области, анализа направлений совершенствования механизма взаимодействия работодателей и инвалидов; научными методами настоящей статьи выступают: философия и методология науки, теория управления, теория иерархических систем, теория технологических укладов, теория эффективности, исторический, логический, системный и сравнительный анализ, прогнозирование; научная новизна работы связана с формированием методики повышения эффективности парадигмы и механизма взаимодействия работодателей с инвалидами.

Ключевые слова: парадигма, механизм, философия, взаимодействие, управление, метод, работодатель, эффективность, инвалид.

**MANAGING THE PARADIGM AND MECHANISM OF INTERACTION BETWEEN EMPLOYERS AND PEOPLE
WITH DISABILITIES IN A NEW TECHNOLOGICAL ORDER**

Research article

Glushchenko V.V.^{1,*}

¹ORCID : 0000-0003-1324-9326;

¹ Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russian Federation

¹ Moscow Polytechnic University, Moscow, Russian Federation

* Corresponding author (glu-valery[at]yandex.ru)

Abstract

The object of the work is the paradigm and mechanism of interaction between employers and people with disabilities; the subject of the work is the methodology of managing the paradigm of interaction between employers and people with disabilities; the purpose of the work is to increase the effectiveness of the mechanism of interaction between employers and people with disabilities in a new technological way; to achieve this goal, the following tasks are solved: analysis of scientific publications on the topic of work, clarification of the conceptual apparatus in this area, the analysis of ways to improve the mechanism of interaction between employers and people with disabilities; The scientific methods of this article are: philosophy and methodology of science, management theory, theory of hierarchical systems, theory of technological structures, theory of efficiency, historical, logical, systematic and comparative analysis, forecasting; the scientific novelty of the work is associated with the formation of a methodology for improving the effectiveness of the paradigm and mechanism of interaction between employers and people with disabilities.

Keywords: paradigm, mechanism, philosophy, interaction, management, method, employer, efficiency, disabled person.

Введение

Актуальность настоящей статьи связана с потребностью в увеличении эффективности парадигмы и механизма взаимодействия работодателей и инвалидов в ситуации формирования нового технологического уклада.

Гипотезой работы выступает утверждение о том, что посредством управления можно повысить социально-экономическую эффективность парадигмы и механизма взаимодействия работодателей и инвалидов.

Проблемой статьи является увеличение социально-экономической эффективности парадигмы и механизма взаимодействия работодателей и инвалидов на основе использования методов управления.

Целью работы является рост эффективности механизма взаимодействия работодателей и инвалидов в условиях нового технологического уклада.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- анализа научных публикаций по теме работы;
- уточнения понятийного аппарата в этой области;
- анализа направлений совершенствования механизма взаимодействия работодателей и инвалидов.

Предметом работы выступает методология управления парадигмой взаимодействия работодателей и инвалидов.

Объектом работы является парадигма и механизм взаимодействия работодателей и инвалидов.

Методы и принципы исследования

Методы и принципы исследований в данной области отражают такие публикации. Анализ публикаций по теме работы позволяет говорить о следующем. В России на различных уровнях ведется постоянная и продуктивная дискуссия по вопросу совершенствования механизма трудоустройства лиц инвалидов. Как отмечает заместитель Председателя Совета Федерации РФ, председатель Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Карелова Г.Н., среди молодых инвалидов (до 35 лет) уровень занятости составляет (в зависимости от возрастной группы инвалида) от 2 до 7%. В рамках этой дискуссии она отмечается, что по-прежнему молодым инвалидам бывает сложно найти первую работу [1, С. 5-9]. Замминистра труда и соцзащиты РФ Вовченко А.В. высказывает точку зрения, что на рынке труда необходимо расширять возможности для трудоустройства инвалидов [2, С. 10-15]. Как отмечает заместитель министра Минобрнауки России Афанасьев Д.В., для максимального развития инклюзивного образования развивается сеть ресурсных учебно-методических центров. При этом целевая подготовка инвалидов составляет около 1% от общего числа выпускников с инвалидностью. И около 1% выпускников создали свой бизнес в качестве самозанятых [3, С. 16-26]. Заместитель руководителя Федерального агентства по делам молодежи Платонов А.И. информировал собравшихся на эту дискуссию о проектах Росмолодежи по работе с инвалидами молодого возраста. Он отметил, что с 2020 года функционирует онлайн-платформа «Крыльявозможностей.рф», на ней размещен образовательный контент (учебные курсы). Создается платформа для реализации образовательной программы по социальному проектированию с участием междисциплинарных проектных команд [4, С. 26-27]. Ученые изучают проблемы трудоустройства инвалидов изучают с точки зрения и с учетом классификации категорий рабочей силы [5, С. 172-177]. Одной из наиболее острых может считаться проблема обучения и трудоустройства инвалидов по зрению [6, С. 55-57]. Эксперты считают, что механизм трудоустройства инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) играет большую роль в социальном и экономическом развитии страны и ее регионов [7, С. 143-156]. В регионах ученые исследуют динамику трудоустройства инвалидов с учетом результатов анализа регионального рынка труда [8, С. 8-12]. Проблема трудоустройства инвалидов может решаться в составе механизма развития агросферы сельскохозяйственных кластеров [9, С. 629-640]. Ученые исследуют проблемы и направления повышения эффективности механизма сотрудничества работодателей и инвалидов [10, С. 154-156]. Известна методология научной организации труда, которая может повышать эффективность труда [11, С. 14-15]. Анализ показал, что для интеллектуального управления характерен парадигмальный подход [12, С. 26]. Наблюдаемая четвертая промышленная революция [13, С. 2] предположительно влияет и на рынок труда инвалидов и лиц с ОВЗ.

Выполненный в этой работе анализ результатов дискуссии по вопросу трудоустройства инвалидов показал, что различными государственными и общественными структурами принимаются меры по повышению уровня занятости молодых инвалидов. Таким образом, существуют резервы повышения уровня занятости инвалидов. При решении проблемы занятости инвалидов нужно учитывать и то, что, по данным Росстата, за последние 5 лет в России число трудоспособных инвалидов сократилось на 37%

В целом выполненный анализ научных публикаций показал: актуальность темы настоящей статьи; имеет место процесс развития методологии управления взаимодействием работодателей и инвалидов.

Основные результаты

В настоящей работе предлагается повысить эффективность решения проблемы занятости инвалидов на основе развития интеллектуального управления механизмом обеспечения занятости инвалидов и лиц с ОВЗ (далее просто – инвалидов). Интеллектуальный подход в управлении в этой сфере может быть связан и с формированием парадигмы управления процессом обеспечения занятости молодых инвалидов. Повышение эффективности управления в рамках интеллектуального подхода объясняется тем, что в процессе формирования такой парадигмы происходит гармонизация всех составляющих такого управления, что снижает потери в системе интеллектуального управления.

Под управлением парадигмой взаимодействия работодателей и инвалидов в условиях нового технологического уклада условимся подразумевать целенаправленное воздействие субъектов и стейкхолдеров такого взаимодействия такую парадигму.

Под парадигмой управления взаимодействием работодателей и инвалидов условимся понимать системное объединение таких составляющих: философии; идеологии; политики управления таким взаимодействием; организационной культуры такого взаимодействия [12, С. 26]. Субъектами такого управления предлагается признать работодателей и инвалидов. Стейкхолдерами такого взаимодействия можно назвать: государство, общество; семья инвалидов, органы социального обеспечения и др. Инструменты косвенного управляющего воздействия стейкхолдеров на взаимодействие работодателей и инвалидов могут быть правовые, экономические (налоговые льготы), имиджевые, морально-этические и т.п.

Условимся считать, что субъекты могут оказывать такое управляющее воздействие на парадигму взаимодействия работодателей и инвалидов непосредственно, а стейкхолдеры такой парадигмы оказывают на нее воздействие косвенными методами и инструментами.

Анализ показывает, что задача управления парадигмой взаимодействия работодателей и инвалидов может быть отнесена к управленческим задачам второго уровня. Для них характерно управление методами и тенденциями такого взаимодействия. Кроме того, такое управление может быть отнесено к методам интеллектуального управления по причине того, что такое управление: во-первых, основано на выработке новых знаний с использованием уже известных знаний; во-вторых, оно направлено на минимизацию потерь трудового потенциала на уровнях муниципалитетов, регионов и страны в целом.

Будем исходить из того, что будучи сформированной, парадигма взаимодействия работодателей и инвалидов однозначно определяет облик (структуру и основные характеристики механизма взаимодействия работодателей и инвалидов. При этом под механизмом взаимодействия работодателей и лиц с ОВЗ условимся понимать комплекс методов, способов и инструментов практической реализации такого рода взаимодействия на всех этапах исследуемого

взаимодействия. Однако следует учитывать, что при управлении парадигмой взаимодействия работодателей и инвалидов в большей степени используют философские, идеологические, культурные концепции и инструменты. В случае управления механизмом взаимодействия работодателей и инвалидов в большей мере используют правовые (законодательство), экономические (налоги, льготы, дотации, субсидии, льготные и целевые кредиты и др.), административные (квоты, лицензии) инструменты. Будем исходить, что наибольшая интегральная эффективность воздействия таких инструментов достигается в результате их гармонизации и координации их практического использования в рамках политики управления таким взаимодействием на уровне государства и регионов.

Следующими допущениями настоящего исследования может считаться: первое, основой такого взаимодействия является положение классической политической экономии, утверждающее, что акт купли-продажи чего-то (в данном случае рабочей силы инвалида) выгоден обеим сторонам этой сделки; второе, в таком взаимодействии всегда существует определенная асимметрия, основанная на том, что одна из сторон этой сделки по купле-продаже рабочей силы инвалида может быть заинтересована в ней в большей степени. Например, инвалид может быть больше заинтересован в найме на работу, чем работодатель в его найме. Или наоборот, работодатель может быть в большей мере заинтересован в найме именно инвалида, чем сам инвалид (например, в том случае, когда от этой сделки зависят налоговые льготы для работодателя).

Наличие и характер такой асимметрии могут влиять на выбор метода исследования. При асимметрии такое взаимодействие нужно исследовать в рамках классической политэкономии и управления (включая поведенческий подход). А при наличии существенной асимметрии такого взаимодействия его нужно исследовать уже в рамках нейроэкономики и нейрорегуляции, нейромаркетинга?

В процессе исследования механизма взаимодействия работодателей и лиц с ОВЗ, такой механизм может рассматриваться, изучаться и анализироваться с нескольких точек зрения: административной; институциональной; системной; ситуационной.

При административном подходе к исследованию названного механизма взаимодействия работодателей и инвалидов объектом исследования выступает совокупность государственных органов, общественных организаций бизнеса и инвалидов, фондов, организаций, участвующих, прямо или косвенно влияющих на содержание и эффективность такого взаимодействия. Предметом такого исследования могут выступать: распределение функций, оценки эффективности управления; планирование, организация, мотивация, контроль такого управления и другое.

В случае институционального подхода акцент делается на изучение различных институтов (типов отношений) в рамках такого механизма. Например, могут исследоваться отношения: работодателей и инвалидов; государства и работодателей (для инвалидов); государства и инвалидов и др. Кроме этого, могут исследоваться и выступать объектом управления: правовые отношения участников; экономические отношения участников; социальные отношения участников; политические отношения участников; культура отношений участников и другое.

При системном подходе все элементы такого механизма взаимодействия работодателей и инвалидов должны рассматриваться в их системной связи и взаимном влиянии и другое.

В рамках ситуационного подхода к механизму взаимодействия работодателей и инвалидов должны учитываться особенности складывающейся в этой области (занятости инвалидов) ситуации. При этом нужно учитывать, что в системотехнике под ситуацией понимается совокупность: текущее состояние такого механизма взаимодействия; набор вариантов располагаемых управляющих воздействий на такие парадигму и механизм; оценки эффективности каждого из вариантов управляющих воздействий на такие парадигму и механизм.

Возможен и прогнозный анализ механизмом взаимодействия работодателей, инвалидов и лиц с ОВЗ. Под таким прогнозным анализом понимается анализ состояния и эффективности исследуемого механизма после реализации определенных управляющих воздействий.

Влияние нового технологического уклада на парадигму и механизм взаимодействия работодателей и инвалидов может быть обусловлено следующими факторами:

- появлением новых технологий (нанотехнологий, информационных технологий, нейротехнологий, технологий цифровизации и др.) как объектов труда;
- формированием новых профессий (не менее 500 в год) в процессе дальнейших разделения и специализации труда;
- ростом значимости трудовых ресурсов в высокотехнологичных отраслях экономики;
- новой промышленной революцией [13, С. 2];
- развитием метода управления социальным развитием персонала в кадровом менеджменте;
- развитием информационных технологий и возможностью удаленной работы в рамках ряда профессий;
- опережающим развитием сферы услуг и, в частности, сферы информационных услуг, и прочим.

Все эти факторы стимулируют пересмотр отношений работодателей и инвалидов, парадигмы и механизма их взаимодействия. Эти же факторы должны учитываться при управлении парадигмой и механизмом взаимодействия между работодателем и инвалидами.

Кроме того, взаимодействие работодателей имеет свои стратегические и тактические аспекты. Эти аспекты связаны, в том числе, с: макроэкономической ситуацией; этапом жизненного цикла бизнеса работодателя; этапами жизни (жизненного цикла) самого инвалида. Должно учитываться положение о том, что стратегия и тактика такого взаимодействия работодателей и инвалидов не должны противоречить друг другу, что обеспечивается в рамках формирования парадигмы такого управления исследуемыми взаимоотношениями.

Большое влияние на парадигму и механизм взаимодействия работодателей и инвалидов могут оказать концепции социальной и национальной ответственности бизнеса. Стимулом для работодателей могут быть улучшение их имиджа, что как показали исследования: облегчает социально ответственным работодателям им заимствования и

привлечение ресурсов; способствует продвижению их бизнес интересов в обществе (способствует снижению сопротивления внешней среды) и другое.

Эффективностью парадигмы и механизма взаимодействия работодателей и лиц с ОВЗ станем обозначать их способность достигать поставленных целей такого взаимодействия за определенное время и при расходовании ограниченного количества выделенных ресурсов.

Структурными элементами парадигмы взаимодействия работодателей, инвалидов и лиц с ОВЗ можно считать: философию такого взаимодействия; идеологию такого рода взаимодействия; организационную культуру такого взаимодействия. Философией взаимодействия работодателей и инвалидов, лиц с ОВЗ можно считать наиболее общий и мудрый взгляд на такое взаимодействие. Практическое выражение такая философия находит в формировании принципов такого взаимодействия. Логично предположить такие принципы должны быть связаны с научной организацией труда инвалидов. Эксперты считают, что предложенная Ф. Тэйлора система научной организации труда основана на пяти ключевых принципах. 1. Научно обоснованный отбор сотрудников-инвалидов и лиц с ОВЗ. Эффективность работы фирмы предполагает такой подход в отборе работников, когда учитываются не только конкурентные преимущества (сильные стороны) работника, но и конкурентные недостатки работника (инвалида или лица с ОВЗ). 2. Научное изучение компетенций (знаний и навыков) сотрудника и обучение такого сотрудника в целях овладения необходимыми для продуктивной работы компетенциями. При этом может использоваться научное исследование особенностей профессиональных приемов, затрат времени, специфика движений, уровень усилий. Все это должно развиваться в процессе тренировок и обучения сотрудника фирмы для обеспечения наибольшей эффективности. 3. Специализация работы, которая состоит в том, что производственный процесс должен быть разделен на отдельные части, а все сотрудники должны быть специалистами в сфере выполнения конкретных работ. 4. Важность материальной и нематериальной (внешней и внутренней мотивации сотрудников. 5. Справедливый подход в распределении ответственности между сотрудниками (инвалидами, лицами с ОВЗ) и их работодателями. При этом должно учитываться, что для повышения эффективности использования сотрудников и ресурсов необходимо социальное партнерство между работниками и работодателями.

Применительно к инвалидам и лицам с ОВЗ могут быть предложены такие дополнительные принципы философии и научной организации труда рассматриваемой категории сотрудников. 6. Использование инвалидов и лиц с ОВЗ по их максимальной квалификации. 7. Создание комфортных условий и режима труда, обеспечивающих сохранение трудоспособности и социального благополучия таких сотрудников. 8. Минимизации потерь трудовых ресурсов инвалидов и лиц с ОВЗ.

Идеологию такого рода взаимодействия может иметь две трактовки. Во-первых, под идеологией взаимодействия работодателей и инвалидов может пониматься главная идея такого взаимодействия: взаимовыгодное сотрудничество работодателей и инвалидов. Во-вторых, под идеологией такого взаимодействия работодателей и инвалидов может пониматься распределение власти при таком взаимодействии с учетом принципа справедливого соотношения прав и обязанностей сторон при таком взаимодействии.

Под организационной культурой такого взаимодействия может пониматься совокупность ценностей и норм поведения сторон в таком взаимодействии работодателей и инвалидов.

Политика взаимодействия работодателей и инвалидов может быть определена как совокупность скоординированных между собой мероприятий по осуществлению такого взаимодействия. В свою очередь, политика такого взаимодействия может быть разделена на стратегию и тактику такого взаимодействия, которые не должны противоречить друг другу. При этом тактика такого взаимодействия должна рассматриваться как инструмент реализации стратегии такого взаимодействия.

Анализ показывает, что структурными элементами механизма взаимодействия работодателей, инвалидов и лиц с ОВЗ можно считать:

- дальнейшее развитие парадигмального подхода к этой проблеме, что позволит обеспечить гармоничное взаимодействие работодателей и инвалидов;
- комплексный подход к решению проблемы взаимодействия работодателей, инвалидов и лиц с ОВЗ;
- повышение мотивации работодателей при найме на работу инвалидов, лиц с ОВЗ;
- создание системы мониторинга потребностей работодателей в сотрудниках, должности, которых могут быть замещены инвалидами или лицами с ОВЗ;
- развитие целевой подготовки в вузах специалистов из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;
- анализ вузами рынка труда и мониторинг вузами появления новых профессий, в которых могли бы быть задействованы инвалиды и лица с ОВЗ;
- разработка и внедрение (например, инклюзивным вузом специализированного информационного сервиса по трудоустройству (аналога биржи труда) для инвалидов и лиц с ОВЗ;
- развитие дополнительного образования для лиц с ОВЗ по актуальным новым профессиям;
- повышение внимания к вопросу содействия трудоустройству инвалидов в работе трехсторонней (государство-профсоюзы-бизнес) комиссии, отраслевых профсоюзов, общественных организаций бизнеса;
- включение критерия «уровень занятости» инвалидов и лиц с ОВЗ в перечень важнейших показателей деятельности региональных и муниципальных администраций;
- включение критерия «доля работников» из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в число показателей при оценке социальной и национальной (региональной) ответственности работодателей и отраслевых объединений работодателей (общественных организаций бизнеса);
- повышение активности (создать при отсутствии) ассоциации выпускников инклюзивных вузов из числа инвалидов и лиц с ОВЗ с акцентом на установление более тесных контактов с работодателями, содействие трудоустройству и психологическую поддержку таких выпускников;

- распространение мер по поддержке инвалидов и лиц с ОВЗ на весь период такого взаимодействия (а не только на период трудоустройства);

- дальнейшее развитие парадигмального подхода и научного обеспечения совершенствования механизма взаимодействия работодателей, инвалидов и лиц с ОВЗ и другое.

Системное объединение и гармоничное взаимодействие этих элементов взаимодействия работодателей, инвалидов и лиц с ОВЗ может рассматриваться как основа повышения социально-экономической эффективности исследуемого механизма взаимодействия.

Обсуждение

В связи с тем, что в условиях нового технологического уклада роль персонала организаций будет возрастать, обостряется нехватка квалифицированной рабочей силы, будет наблюдаться интенсификация процессов появления новых профессий актуальность проблемы совершенствования и повышения эффективности взаимодействия работодателей и лиц с ОВЗ будет актуализироваться. При этом рекомендуется учитывать, что в условиях нового технологического уклада будут интенсивно развиваться: нанотехнологии; нейротехнологии; информационные технологии; технологии цифровизации, нейробиотехнологии и другие. Эти новые отрасли экономики могут создавать вакансии для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В настоящей статье под парадигмальным подходом при формировании механизма взаимодействия работодателей и инвалидов (лиц с ОВЗ) понимается формирование парадигмы такого взаимодействия, включающей в себя гармоничное объединение философии, идеологии, политики (стратегии и тактики), организационной культуры создания и функционирования такого механизма. Формирование и эффективное функционирование такой парадигмы взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ, как ожидается, может привести к институционализации и повышению эффективности механизма взаимодействия работодателей и лиц с ОВЗ.

Рекомендуется учитывать, что эффективность решения рассматриваемой проблемы будет все больше влиять на социально-экономическую устойчивость и морально-психологическую атмосферу в регионах. Поэтому в состав механизма взаимодействия работодателей с лицами с ОВЗ можно включить и процессы, охватывающие такое взаимодействие и после трудоустройства лиц с ОВЗ в организацию.

Дополнительно предлагается при взаимодействии работодателей с инвалидами лицами с ОВЗ предлагает развивать практику составления программ управления социальным развитием сотрудников организации из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

Одновременно с развитием механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ, в инклюзивных и социально ориентированных вузах могут развиваться программы подготовки кадров высшей квалификации из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, в том числе с применением механизма защиты научных диссертаций по совокупности работ и другое.

Весьма эффективным может быть развитие отношений (института) стратегического партнерства между работодателями, общественными организациями инвалидов и лиц с ОВЗ, инклюзивным вузом.

Управление методом решения задач совершенствования парадигмы и механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ может осуществляться в рамках системного и ситуационного подхода. Система управления методом решения задач совершенствования механизма управления взаимодействием инвалидов и лиц с ОВЗ может быть структурирована. Возможны как минимум два подхода в структуризации системы управления методом решения задач совершенствования механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ. При первом подходе система управления методом решения задач совершенствования механизма управления взаимодействием работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ может быть представлена в виде совокупности трех подсистем: подсистемы управления методами целеполагания; подсистемы управленческого маркетинга (поиска инструментов управления); подсистемы менеджмента (поддержания баланса в треугольнике «люди-цели-ресурсы») в ходе совершенствования такого механизма. При втором варианте система управления методом решения задач совершенствования механизма управления взаимодействием работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ может быть описана как системное объединение функций (планирования, организации, мотивации и контроля) такого управления методом решения задач повышения эффективности названного механизма.

Предлагаемый в настоящей статье парадигмальный подход отражает тенденцию интеллектуализации механизма управления занятостью инвалидов и составляет вклад этой работы в дискуссию по вопросу решения проблем занятости инвалидов в нашей стране.

Заключение

В статье описаны понятия парадигмы и механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ. В работе описаны структурные элементы парадигмы и механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ. Рассмотрены философия, идеология, организационная культура и политика взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ.

В статье сформулированы ряд направлений повышения социально-экономической эффективности механизма взаимодействия работодателей и лиц с ОВЗ в условиях нового технологического уклада.

В работе рассматривается система управления методом решения задач повышения эффективности (совершенствования) механизма управления взаимодействием работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ. Представлены два варианта структуризации рассматриваемой системы управления методом решения задач повышения эффективности системы управления методом решения задач повышения эффективности механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ.

В качестве дальнейших направлений исследований по тематике настоящей статьи могут быть названы: исследования элементов парадигмы и в целом парадигмы управления взаимодействием работодателей с инвалидами и

лицами с ОВЗ; исследования всего механизма и/или элементов механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ; исследование методов, функций и особенностей управления методом решения задач повышения эффективности механизма взаимодействия работодателей с инвалидами и лицами с ОВЗ.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Карелова Г.Н. Вступительное слово заместителя Председателя Совета Федерации, председателя Совета по делам инвалидов при Совете Федерации / Г.Н. Карелова // Аналитический вестник Актуальные вопросы трудоустройства инвалидов после получения ими образования. Материалы заседания Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (Совет Федерации, 29 ноября 2021 года). — Москва, 2022. — № 5 (795). — С. 5–9.
2. Вовченко А.В. О мерах поддержки при трудоустройстве инвалидов после получения ими образования / А.В. Вовченко // Аналитический вестник Актуальные вопросы трудоустройства инвалидов после получения ими образования. Материалы заседания Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (Совет Федерации, 29 ноября 2021 года). — Москва, 2022. — № 5 (795). — С. 10–15.
3. Афанасьев Д.В. Перспективы развития высшего образования для инвалидов с учетом потребностей рынка труда / Д.В. Афанасьев // Аналитический вестник Актуальные вопросы трудоустройства инвалидов после получения ими образования. Материалы заседания Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (Совет Федерации, 29 ноября 2021 года). — Москва, 2022. — № 5 (795). — С. 16–25.
4. Платонов А.И. О проектах Росмолодежи по работе с инвалидами молодого возраста / А.И. Платонов // Аналитический вестник Актуальные вопросы трудоустройства инвалидов после получения ими образования. Материалы заседания Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (Совет Федерации, 29 ноября 2021 года). — Москва, 2022. — № 5 (795). — С. 26–27.
5. Токсанбаева М.С. Проблемы трудоустройства инвалидов в разрезе категорий рабочей силы / М.С. Токсанбаева // Сбережение населения России: здоровье, занятость, уровень и качество жизни. Материалы международной научно-практической конференции. IV Римашевские чтения. — Москва, 2021. — С. 172–177.
6. Shakhova E.V. The problem of education and employment of the visually impaired in Russia / E.V. Shakhova // Current research. — 2023. — № 11-1 (141). — P. 55–57.
7. Арбуз А.В. Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях / А.В. Арбуз // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2019. — Т. 17. — № 2. — С. 143–156.
8. Гараничева А.С. Анализ текущей ситуации на рынке труда нижегородской области: динамика трудоустройства инвалидов / А.С. Гараничева // Студенческий научный форум 2024. сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. — Пенза, 2024. — С. 8–12.
9. Новиков В.Г. Трудоустройство инвалидов как механизм развития агросферы и сельских территорий / В.Г. Новиков, Н.В. Новичков, Е.А. Гридасова // Международная экономика. — 2023. — № 9. — С. 629–640.
10. Глуценко В.В. Направления совершенствования механизма взаимодействия работодателей и инвалидов / В.В. Глуценко, Е.В. Трубочеев // Стратегии успеха: инновационные методы, технологии и практики в науке для достижения глобального прогресса: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Магнитогорск, 14 ноября 2024г.). — Стерлитамак: АМИ, 2024. — С. 154–156.
11. Курбатова А.В. Научная организация труда - инструмент научной организации управления / А.В. Курбатова, Г.М. Капнин // Вестник транспорта. — 2021. — № 8. — С. 14–15.
12. Глуценко В.В. Совершенствование философии и методологии науки, управления и прогностики: парадигма интеллектуального управления / В.В. Глуценко, И.И. Глуценко. — М.: ИП Глуценко Валерий Владимирович, 2009. — 120 с.
13. Шваб К. Технологии четвертой промышленной революции / К. Шваб, Н. Дэвис. — Эксмо, 2018. — 320 с.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Karel'ova G.N. Vstupitel'noe slovo zamestitel'ja Predsedatel'ja Soveta Federacii, predsedatel'ja Soveta po delam invalidov pri Sovete Federacii [Introductory remarks by the Deputy Chairman of the Federation Council, Chairman of the Council for the Disabled at the Federation Council] / G.N. Karel'ova // Analiticheskij vestnik Aktual'nye voprosy trudoustrojstva invalidov posle poluchenija imi obrazovanija. Materialy zasedanija Soveta po delam invalidov pri Sovete Federacii Federal'nogo Sobranija Rossijskoj Federacii (Sovet Federacii, 29 nojabrja 2021 goda) [Analytical Bulletin Current issues of employment of disabled people after they receive education. Proceedings of the meeting of the Council for the Disabled under the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation (Federation Council, November 29, 2021)]. — Moscow, 2022. — № 5 (795). — P. 5–9. [in Russian]

2. Vovchenko A.V. O merah podderzhki pri trudoustrojstve invalidov posle poluchenija imi obrazovanija [On measures to support the employment of people with disabilities after they receive education] / A.V. Vovchenko // *Analiticheskij vestnik Aktual'nye voprosy trudoustrojstva invalidov posle poluchenija imi obrazovanija. Materialy zasedanija Soveta po delam invalidov pri Sovete Federacii Federal'nogo Sobranija Rossijskoj Federacii (Sovet Federacii, 29 nojabrja 2021 goda)* [Analytical Bulletin Current issues of employment of disabled people after they receive education. Proceedings of the meeting of the Council for the Disabled under the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation (Federation Council, November 29, 2021)]. — Moscow, 2022. — № 5 (795). — P. 10–15. [in Russian]
3. Afanas'ev D.V. Perspektivy razvitija vysshogo obrazovanija dlja invalidov s uchetom potrebnostej rynka truda [Prospects for the development of higher education for the disabled, taking into account the needs of the labor market] / D.V. Afanas'ev // *Analiticheskij vestnik Aktual'nye voprosy trudoustrojstva invalidov posle poluchenija imi obrazovanija. Materialy zasedanija Soveta po delam invalidov pri Sovete Federacii Federal'nogo Sobranija Rossijskoj Federacii (Sovet Federacii, 29 nojabrja 2021 goda)* [Analytical Bulletin Current issues of employment of disabled people after they receive education. Proceedings of the meeting of the Council for the Disabled under the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation (Federation Council, November 29, 2021)]. — Moscow, 2022. — № 5 (795). — P. 16–25. [in Russian]
4. Platonov A.I. O proektah Rosmolodezhi po rabote s invalidami molodogo vozrasta [About Rosmolodezh's projects on working with young people with disabilities] / A.I. Platonov // *Analiticheskij vestnik Aktual'nye voprosy trudoustrojstva invalidov posle poluchenija imi obrazovanija. Materialy zasedanija Soveta po delam invalidov pri Sovete Federacii Federal'nogo Sobranija Rossijskoj Federacii (Sovet Federacii, 29 nojabrja 2021 goda)* [Analytical Bulletin Current issues of employment of disabled people after they receive education. Proceedings of the meeting of the Council for the Disabled under the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation (Federation Council, November 29, 2021)]. — Moscow, 2022. — № 5 (795). — P. 26–27. [in Russian]
5. Toksanbaeva M.S. Problemy trudoustrojstva invalidov v razreze kategorij rabochej sily [Problems of employment of disabled people in the context of labor force categories] / M.S. Toksanbaeva // *Sberezhenie naselenija Rossii: zdorov'e, zanjatost', uroven' i kachestvo zhizni. Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. IV Rimashevskie chtenija* [Saving the population of Russia: health, employment, standard and quality of life. Materials of the International Scientific and Practical Conference. IV Rimashev readings]. — Moscow, 2021. — P. 172–177. [in Russian]
6. Shakhova E.V. The problem of education and employment of the visually impaired in Russia / E.V. Shakhova // *Current research*. — 2023. — № 11-1 (141). — P. 55–57.
7. Arbuz A.V. Mehanizm sodejstvija trudoustrojstvu lic s ogranichennymi vozmozhnostjami zdorov'ja v sovremennyh social'no-jekonomicheskikh uslovijah [Mechanism for promoting employment of people with disabilities in modern socio-economic conditions] / A.V. Arbuz // *Vestnik Omskogo universiteta. Serija: Jekonomika* [Bulletin of Omsk University. Series: Economics]. — 2019. — Vol. 17. — № 2. — P. 143–156. [in Russian]
8. Garanicheva A.S. Analiz tekushhej situacii na rynke truda nizhegorodskoj oblasti: dinamika trudoustrojstva invalidov [Analysis of the current situation on the labor market of the Nizhny Novgorod region: dynamics of employment of disabled people] / A.S. Garanicheva // *Studencheskij nauchnyj forum 2024. sbornik statej XIV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii*. [Student Scientific Forum 2024. collection of articles of the XIV International Scientific and Practical Conference]. — Penza, 2024. — P. 8–12. [in Russian]
9. Novikov V.G. Trudoustrojstvo invalidov kak mehanizm razvitija agrosfery i sel'skih territorij [Employment of disabled people as a mechanism for the development of the agricultural sphere and rural areas] / V.G. Novikov, N.V. Novichkov, E.A. Gridasova // *Mezhdunarodnaja jekonomika* [International Economics]. — 2023. — № 9. — P. 629–640. [in Russian]
10. Glushhenko V.V. Napravlenija sovershenstvovanija mehanizma vzaimodejstvija rabotodatelej i invalidov [Directions for improving the mechanism of interaction between employers and people with disabilities] / V.V. Glushhenko, E.V. Trubocheev // *Strategii uspeha: innovacionnye metody, tehnologii i praktiki v nauke dlja dostizhenija global'nogo progressa: Sbornik statej po itogam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii (Magnitogorsk, 14 nojabrja 2024g.)* [Success strategies: innovative methods, technologies and practices in science to achieve global progress: A collection of articles based on the results of the International Scientific and Practical Conference (Magnitogorsk, November 14, 2024)]. — Sterlitamak: AMI, 2024. — P. 154–156. [in Russian]
11. Kurbatova A.V. Nauchnaja organizacija truda — instrument nauchnoj organizacii upravlenija [Scientific labor organization — a tool for scientific management organization] / A.V. Kurbatova, G.M. Kapnin // *Vestnik transporta* [Bulletin of Transport]. — 2021. — № 8. — P. 14–15. [in Russian]
12. Glushhenko V.V. Sovershenstvovanie filosofii i metodologii nauki, upravlenija i prognostiki: paradigma intellektual'nogo upravlenija [Improving the philosophy and methodology of science, management and prognostics: a paradigm of intelligent management] / V.V. Glushhenko, I.I. Glushhenko. — M.: IP Glushhenko Valerij Vladimirovich, 2009. — 120 p. [in Russian]
13. Schwab K. Tehnologii chetvjortoj promyshlennoj revoljucii [Shaping The Fourth Industrial Revolution] / K. Schwab, N. Davis. — Eksmo, 2018. — 320 p. [in Russian]