

*Емелин Александр Михайлович*

бакалавр, студент

*Научный руководитель*

*Широкова Елена Александровна*

канд. экон. наук, директор

ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет»

г. Магадан, Магаданская область

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ  
ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ**

***Аннотация:** актуальность темы трудового потенциала лиц с ОВЗ и инвалидов обусловлена необходимостью их полноценной интеграции в экономику и общество. Исследование направлено на выявление основных проблем, препятствующих их успешному трудоустройству, а также на поиск эффективных решений для максимального раскрытия и использования их трудового потенциала в условиях современного рынка труда. Особое внимание уделено анализу как внутренних ресурсов лиц с ОВЗ и инвалидов, так и внешних – социально-экономической среды, корпоративной культуры, доступности профессиональных программ. На основе анализа сделан вывод, что трудовой потенциал лиц с ОВЗ и инвалидов реализован меньше чем на 1/3.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, трудоустройство, лица с ограниченными возможностями здоровья, инвалидность, социально-экономическая среда.*

Введение.

В современном обществе, стремящемся к инклюзивности и справедливости, вопрос о полноценном участии всех граждан в экономической и социальной жизни приобретает особую актуальность. Особое положение в этом контексте за-

нимают лица с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) и инвалиды. На протяжении долгого времени их потенциал оставался недооценен, а возможности для самореализации и профессионального роста – ограниченными. Однако в настоящее время наблюдается постепенное изменение парадигмы: от социальной защиты и пассивной поддержки к активной интеграции, где ключевым элементом становится раскрытие и эффективное использование трудового потенциала.

При этом под трудовым потенциалом понимается совокупность возможностей и ресурсов, которые работник может использовать для достижения результатов в своей профессиональной деятельности [1]. Такое определение можно найти в большинстве источников, но на самом деле все не так просто. Трудовой потенциал – это не просто совокупность навыков и знаний, но и способность человека к продуктивной деятельности, его мотивация, стремление к развитию и внесению своего вклада в общество. Для лиц с ОВЗ и инвалидов трудовой потенциал может проявляться в уникальных формах, требующих особого подхода к его оценке, развитию и реализации. Игнорирование или недооценка этого ресурса не только лишает лиц с ОВЗ и инвалидов возможности полноценной жизни и самореализации, но и обедняет экономику и социальную ткань общества в целом.

Цель исследования – изучить существующие проблемы реализации трудового потенциала лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, рассмотреть возможности по созданию благоприятных условий для их трудоустройства и карьерного роста, а также развитию в нашей стране инклюзивного и толерантного общества в целом. Глубокое понимание специфики реализации трудового потенциала данной категории граждан позволит не только повысить качество их жизни, но и может явиться мощным стимулом для развития экономики и укрепления социального единства страны.

Сегодня в России более 13 миллионов инвалидов, то есть 9% населения. И этот показатель на протяжении ряда последних лет имеет устойчивую тенденцию к росту, к сожалению, приближаясь к общемировому. По данным ООН, инвалиды

составляют порядка 10% населения нашей планеты, и их число продолжает расти. Это самое большое социальное меньшинство в мире [2].

Чаще всего, под меньшинством понимают социальную группу, удельный вес которой не является доминирующим среди общего населения в данном обществе. Социальное меньшинство не обязательно должно быть меньшинством в количественном отношении, оно может представлять группу, ущемленную в своем социальном статусе, образовании, трудоустройстве, медицинской помощи, гражданских, политических правах и свободах.

Люди с ОВЗ и инвалидностью обладают большим потенциалом и стремятся к нормальной жизни, включая профессиональную самореализацию. Однако на пути к трудоустройству и успешной работе и карьере они сталкиваются с целым рядом препятствий, часть из которых обусловлена объективными причинами.

Лицо с ОВЗ – это человек с отклонениями в физическом, психическом или сенсорном развитии, которые препятствуют его нормальной жизнедеятельности.

Инвалидность – это состояние, при котором человек вследствие своего физического или психического состояния утрачивает способность выполнять обычные функции.

Для целей оценки трудового потенциала важно понимать, что ОВЗ – не синоним инвалидности. «ОВЗ» – педагогический термин, а «инвалидность» – медицинский. Первый ставит психолого-медико-педагогическая комиссия, второй – бюро медико-социальной экспертизы.

Дети с ОВЗ могут не иметь инвалидность и наоборот. Например, ребенку с нарушением слуха необходимы специальные условия при обучении, поэтому ему дают статус ОВЗ, но не инвалидность. А дети с сахарным диабетом имеют инвалидность, но могут освоить школьную программу без дополнительной помощи [3].

Основные проблемы при трудоустройстве.

Стереотипы и предрассудки работодателей. К сожалению, многие работодатели до сих пор воспринимают людей с инвалидностью, как менее результатив-

ных, требующих иного подхода и дополнительных затрат. Это приводит к необоснованным отказам в трудоустройстве, даже если кандидат полностью подходит, кроме наличия инвалидности.

Недостаточная информированность о возможностях. Как люди с инвалидностью, так и работодатели могут не знать о программах поддержки, квотах, которые могли бы облегчить процесс устройства на работу.

Отсутствие доступной среды. Физическая недоступность рабочих мест (отсутствие пандусов, лифтов, специальных санузлов) является серьезным барьером для многих инвалидов. Также важна и доступность информации – наличие иных форматов документов, использование вспомогательных технологий.

Несоответствие квалификации и опыта. Иногда люди с инвалидностью испытывают трудности с получением подходящего образования, что ограничивает выбор вакансий.

Правовая безграмотность инвалидов. Простое незнание того, как надо вести себя с работодателем, создает трудности при трудоустройстве.

Отсутствие гибких условий труда. Не все работодатели могут предложить гибкий график, возможность удаленной работы или адаптированное рабочее место.

Проблемы во время работы.

Недостаточная адаптация рабочего места. Если инвалид устроился на работу, отсутствие необходимых приспособлений или условий может снижать его продуктивность и создавать дискомфорт.

Социальная изоляция и непонимание со стороны трудового коллектива. Недостаток информации о специфике инвалидности может привести к недопониманию, неловким ситуациям и даже дискриминации со стороны коллег.

Ограниченные возможности для карьерного роста. Из-за стереотипов или отсутствия адаптированных программ обучения, люди с инвалидностью могут сталкиваться с барьерами в продвижении по службе.

Сложности с поддержанием здоровья и реабилитации. Необходимость постоянных медицинских процедур или реабилитации может требовать гибкости в

рабочем графике, которую не всегда могут или готовы предоставить работодатели.

На 1 июня 2025 г. в России численность инвалидов составила 11,4 млн. человек, из которых численность трудоспособного возраста составила около 4,3 млн. человек, работает из них около 1,2 млн. человек, то есть примерно 28,5%. Из данной статистики видно, что в России работает меньше 1/3 инвалидов, при этом не надо забывать, что существует нелегальная занятость. С обеими проблемами надо бороться.

Дискриминация лиц с ОВЗ и инвалидов может сильно понижать их трудовой потенциал. Элементарное непонимание, шутки или что похуже заставят задуматься об целесообразности работы в данной организации. Инвалид в данной ситуации скорее всего уйдет, никому ничего не сказав, его логика будет очень простой, зачем он мучается, вполне возможно его жизнь и так не сахар, раз доход есть то справиться он сможет самостоятельно. У лица с ОВЗ таких привилегий нет, в лучшем случае он найдет другую работу до увольнения, но так происходит далеко не всегда. Далеко не каждый здоровый человек может понять проблемы лиц с ОВЗ и инвалидов, это непонимание образует очень большую пропасть между здоровыми и инвалидами.

Но это только верхушка айсберга, есть люди, которые завидуют инвалидам, ведь у инвалида материальные преимущества (пенсия, льготы и т. д.). Это приводит к проблемам на работе, и зачастую увольнению лица с ОВЗ или инвалида. Так проявляется дилемма ожидания или теория поиска, в экономике ее хорошо описали Питер Даймонд, Дэйл Мортенсен и Кристофер Писсаридес, за что были удостоены нобелевской премии по экономике в 2010 г [4].

Пути решения выше перечисленных проблем.

Изменение общественного сознания и борьба со стереотипами: информационные кампании; проведение больших просветительских кампаний, направленных на создание позитивного образа людей с инвалидностью как ценных и ком-

петентных сотрудников; обучение работодателей; организация тренингов и семинаров для руководителей и HR-специалистов по вопросам инклюзивного найма, адаптации рабочего места и создания благоприятной рабочей среды.

Государственная поддержка и законодательные меры: усиление контроля за соблюдением квот по найму инвалидов; эффективный мониторинг и применение санкций к работодателям, не выполняющим установленные квоты по трудоустройству инвалидов; расширение программ субсидирования, а также предоставление дополнительных мер поддержки (государственных субсидий и налоговых льгот) работодателям, принимающих на работу инвалидов в больших количествах; совершенствование законодательства в сфере трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ; разработка и принятие нормативных актов, обеспечивающих более гибкие условия труда, защиту от дискриминации и равные возможности карьерного роста.

Создание доступной среды: обязательное требование от работодателей по обеспечению безбарьерной среды на рабочих местах (пандусы, лифты, адаптированные санузлы, широкие дверные проемы).

Развитие технологий и инноваций: активное внедрение и разработка новых вспомогательных технологий, облегчающих выполнение рабочих задач; развитие платформ и инструментов для удаленной работы, что значительно расширяет возможности трудоустройства для людей с ограниченной мобильностью.

Поддержка со стороны общественных организаций: предоставление юридических, психологических и карьерных консультаций инвалидам на всех этапах трудоустройства и работы; выступление в качестве посредника между инвалидами и работодателями, помогая найти подходящие вакансии и адаптировать условия труда; активное участие в формировании государственной политики и законодательства, направленное на защиту прав и интересов инвалидов в сфере труда.

Таким образом, реализация трудового потенциала лиц с ОВЗ и инвалидов – это не просто академический вопрос, а важная часть построения более справедливого и сильного общества. За каждым человеком, независимо от его особенностей, стоит целый мир возможностей, талантов и стремлений.

Лица с ОВЗ и инвалидностью – не обуза, а ценный ресурс. Их трудовой потенциал велик, и его реализация приносит пользу не только самим работникам, но и работодателям, и обществу в целом. Создание условий для трудоустройства и развития лиц с ОВЗ и инвалидов – это не только социальный долг, это новые возможности, уникальные подходы к решению задач и, что немаловажно, повышение общей производительности и инновационности.

Барьеры, препятствующие полной реализации трудового потенциала, зачастую не связаны с самими людьми, а кроются в отношении к ним, в недостаточной адаптации рабочих мест, в стереотипах и предрассудках.

В конечном итоге, успешная интеграция людей с ограниченными возможностями здоровья в трудовую сферу – это показатель зрелости и гуманности общества. Это инвестиции в будущее, где каждый человек чувствует себя нужным, ценным и имеет возможность внести свой вклад в общее дело.

### *Список литературы*

1. Трудовой потенциал // Proaction.pro. – URL: <https://proaction.pro/glosarii/trudovoj-potencial> (дата обращения: 28.02.2026).
2. Лукин В. О правах российских инвалидов / В. Лукин // Российская газета. – 02.12.2006. – URL: <https://rg.ru/2006/12/02/lukin-invalidy.html> (дата обращения: 28.02.2026).
3. Некрасова Ю. ОВЗ и школа: как учатся дети с особенностями здоровья / Ю. Некрасова // Родителям на maximum. – 08.11.2025. – URL: <https://roditeli.maximumtest.ru/texts/ovz-i-shkola-kak-uchatsya-deti-s-osobennostyami-zdorovya> (дата обращения: 28.02.2026).

4. Нобелевская премия по экономике-2010: награда за классику // РИА Новости. – 11.10.2010. – URL: <https://ria.ru/20101011/284488042.html> (дата обращения: 28.02.2026).