

6. Национальное агентство финансовых исследований (НАФИ) URL: <http://nacfin.ru/> (дата обращения: 04.07.2016)

7. Russian Automotive Market Research (НАПИ) URL: <http://www.napinfo.ru/page/id/12537>. (дата обращения: 08.07.2016)

8. Национального бюро кредитных историй (НБКИ) URL: <http://www.nbki.ru/> (дата обращения: 08.07.2016)

9. Национального агентства финансовых исследований (НАФИ) URL: <http://nacfin.ru/> (дата обращения: 010.07.2016)

10. Рынок платежных карт Российской Федерации в 2015 году: краткий обзор 28.12. 2015 Журнал ПЛАС URL: <http://www.plusworld.ru/articles/rynok-platezhnykh-kart-rossiyskoy-federatsii-v-2015-godu-kratkiy-obzor/> (дата обращения: 01.07.2016)

11. Тренды и перспективы автокредитования – Данные от 12.09.2014 URL: <http://www.napinfo.ru/page/id/14052> (дата обращения: 03.07.2016)

<http://edoc.bseu.by>

*Е.А. Киеня, канд. экон. наук, доцент  
М.А. Бобрович, А.А. Попруга  
ГИУСТ БГУ, Минск (Беларусь)*

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНВАЛИДОВ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ**

Согласно главы 1, статьи 2 Закона Республики Беларусь Верховного Совета Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», «...инвалидом признается лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите. Ограничение жизнедеятельности лица выражается в полной или частичной утрате им способности или возможности осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением, а также заниматься трудовой деятельностью».

Трудоустройство инвалидов выступает как одна из форм реабилитации, ведь именно когда человек полезен и востребован обществом, он чувствует себя полноценным.

Слова инвалид и инвалидность зачастую создают в общественном сознании образ беспомощного человека («инвалид» в переводе с латыни означает – беспомощный), человека, который нуждается в общении, поддержке и помощи. Существует такой термин – «синдром инвалида», когда человек не выходит из дома, боится, что его не примут окружающие, не примут старые знакомые, как следствие он чувствует себя ненужным, невостребованным, неживым и одиноким.

Система общественного сознания по отношению к людям с ограниченными возможностями имеет глубокие исторические корни, обусловленные эволюцией человеческого общества. Поступательное развитие социума привело к тому, что инвалидность нашла свое отражение как приговор к одиночеству, жалостливо-брезгливому или жестокому отношению со стороны физически здоровых людей. Так 80% граждан Республики Беларусь, которым по состоянию здоровья определена инвалидность, не работают. Только 14% людей с инвалидностью могут трудоустроиться самостоятельно. Но получив рабочее место, инвалид не всегда может рассчитывать на такую же оплату труда, как у здорового человека.

Любое взаимодействие между физически здоровыми людьми и людьми с инвалидностью предполагает существование ответственности обеих сторон за формирующиеся и развивающиеся отношения. Но у людей с инвалидностью существует ряд проблем, причиной которых является отсутствие или нехватка социальных навыков и умения выразить себя в общении с коллегами, знакомыми, администрацией.

Трудовая деятельность для инвалидов имеет разное место в системе ценностей и разную прагматическую нагрузку. Она может рассматриваться как средство заработка и материального обеспечения, повышения самооценки, реализации своих устремлений и т.п. В тоже время выступает и ценится как средство реабилитации и интеграции. В этом плане содержание трудовой деятельности и материальные аспекты отходят на второй план, на первый выходят другая мера оценки.

Во всем мире считается, что инвалидность – это не проблема конкретного человека, а проблема не приспособленной под потребности каждого среды, именно среда не всегда позволяет включаться в общественную жизнь и полноценно жить в социуме.

У работника с инвалидностью чаще возникают проблемы в отношениях с коллегами или руководством из-за особенностей его личности.

Средний период адаптации к новому трудовому коллективу у здоровых людей составляет от нескольких месяцев до года. У работников-инвалидов этот период, как правило, более продолжительный. Существуют также гендерные различия: женщины-инвалиды, впервые устраивающиеся на работу, адаптируются быстрее, чем мужчины-инвалиды, зато последние легче преодолевают период трудностей при повторной смене работы, и помощь им нужна реже. На специализированных предприятиях, где работают в основном инвалиды, средний уровень адаптации и вовсе приближается к таковому у здоровых людей.

Если рассматривать сотрудника-инвалида как субъекта трудовой деятельности, то он, безусловно, тратит в среднем больше времени на адаптацию и приспособление к коллективу и самому трудовому процессу, чем здоровый человек. Работник с инвалидностью сталкивается с ограничениями в приобретении и использовании новых профессиональных навыков. После полной адаптации большинство инвалидов могут выполнять принятые в компании объемы работы качественно и без задержек.

Конечно, личностные особенности людей с ограниченными возможностями специфичны. В силу трудностей, с которыми многие из них сталкиваются ежедневно, они часто производят впечатление конфликтных и нетерпимых. Также для них характерна низкая стрессоустойчивость: даже небольшие затруднения в работе могут вызвать у них панику. Разумеется, при должной поддержке руководителя и коллег подобные ситуации будут происходить редко.

Нужно отметить и сложности социально-психологического контакта сотрудников-инвалидов со здоровыми коллегами и руководителями. Это обусловлено сложившимся образом инвалида как страдающего, неполноценного, лишённого возможностей. Кроме того, здоровые коллеги, не имеющие ограничений в труде и жизни, могут испытывать недовольство, сочувствие и жалость. Все это может заставить коллектив избегать прямых контактов с новым сотрудником, что, конечно, дестабилизирует самого инвалида и ухудшает социально-психологический климат в компании.

Наличие стойких нарушений здоровья, приводящих к ограничениям жизнедеятельности, и инвалидность влияют на адаптационные способности личности. Психологические проблемы возникают при изолированности лиц с ограниченными возможностями от внешнего мира как вследствие имеющихся недугов, так и в результате невозможности приспособиться к реальности в окружающих условиях среды. Всё это может

приводить к возникновению эмоционально-личностных расстройств и изменениям поведения людей с ограничениями возможности.

У таких лиц преобладает сниженный фон настроения, им свойственна удрученность собственным положением. Преобладают пессимистические тенденции, заострение на отрицательных переживаниях, ригидность и формирование сверхценных идей. Выражены такие характеристики, как тревожная мнительность, склонность к драматизации событий, чувствительность, инфантильность.

Людям с инвалидностью присущи такие характеристики, как фиксированность внимания на внутренних ощущениях, выраженные депрессивные эмоции с чувством тоски, бесперспективности, суицидальными мыслями и намерениями. Чем старше человек с ограниченными возможностями, тем меньше оптимизма он проявляет.

Уровень образования испытуемых положительно коррелирует с ипохондричными особенностями личности. Фиксация на внутренних ощущениях положительно коррелирует с выраженным беспокойством и мнительностью в отношении неблагоприятного течения болезни, возможных осложнений, неэффективности лечения.

Сниженный фон настроения, удрученность своим положением напрямую зависит от уровня тревожности личности. Сниженный фон настроения приводит к учащению вспышек раздражительности у людей с ограниченными возможностями.

Долгое время складывалась ситуация, в результате которой люди с инвалидностью вынуждены оставаться на краю общественной жизни, в изолированных сообществах, не имея возможности жить полно. Именно возникающие барьеры в отношениях, в том числе не всегда позитивное восприятие людей с инвалидностью обществом, и необходимо менять. Важно при налаживании коммуникаций не забывать об основах этики общения. Это будет способствовать в итоге более активному участию людей с инвалидностью в различных сферах социальной жизни, в том числе развитию коммуникаций внутри трудового коллектива. Для этого необходимо знать и использовать некоторые этические рекомендации в своём поведении. Например, спрашивать, прежде чем помогать, быть осторожным в отношении физического контакта, думать, прежде чем говорить, не делать поспешных выводов, отвечать на просьбы любезно.

Также существует ряд пожеланий, при использовании которых в общении с работником-инвалидом стоит придерживаться для установления доверительного контакта и дальнейшей совместной продуктивной работы. Ниже представлены некоторые из них.

1. Вы не должны себя чувствовать неловко, общаясь с человеком с теми или иными нарушениями.
2. Разговаривая, обращайтесь непосредственно к нему, а не к сурдопереводчику или сопровождающему лицу.
3. Рукопожатие при знакомстве будет вполне естественным.
4. Кресло-коляска — часть личного неприкосновенного пространства человека. Не следует опираться на нее.
5. Беседуя с человеком, который пользуется инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы Ваши и его глаза были на одном уровне.
6. В разговоре с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно и терпеливо.
7. При встрече со слабовидящим человеком обязательно назовите себя и людей, которые пришли с Вами.
8. Разговаривая со слабослышащим человеком, четко проговаривайте слова и смотрите ему прямо в глаза. Чтобы привлечь его внимание, помашите ему рукой или

похлопайте по плечу.

9. Ведите себя естественно. Не смущайтесь, если допустили оплошность («увидимся», «услышимся», «пойдем»). Недопустимо, общаясь с человеком с инвалидностью, драматизировать его положение, состояние здоровья, судьбу либо, напротив — чрезмерно идеализировать его, его силу воли, выдержку и поступки.

10. Если интуитивно Вы чувствуете, что ненароком могли обидеть собеседника с инвалидностью, что-то некорректно сказав или сделав, не будет лишним извиниться. Важно при общении обращать внимание на достоинства человека, а не на его инвалидность.

11. Необходимо помнить, люди с инвалидностью — обычные люди, со своим кругом знакомых и друзей; имеющие свои семьи и детей; со своими страхами, проблемами и радостями; увлеченные своей работой и хобби; имеющие свое мнение; обладающие равными правами и обязанностями. И если все-таки возникнет неловкая ситуация, действуйте исходя из тех соображений, как в такой ситуации Вы хотели бы, чтобы обращались с Вами, не причинив Вам негативных эмоций [1].

Наиболее важные контексты, во многом задающие проблематику трудоустройства и обеспечения права на труд людей с инвалидностью — это в первую очередь процессы воспитания и образования. Белорусская система образования и воспитания только недавно начала свою работу в направлении воспитания детей с инвалидностью как полноценных и равноправных личностей и в связи с этим сталкивается с массой проблем.

Еще один решающий фактор, определяющий контекст рассмотрения проблемы трудоустройства людей с инвалидностью — это комплекс социальных норм и стереотипов по отношению к этой категории.

Существует два типа предприятий: специализированные (100 процентов работников-инвалидов) и смешанные (с интеграцией). Большое значение оказывают посреднические структуры, в качестве которых выступают общественные объединения и центры занятости, имеющие схожие функции в отношениях «работник-наниматель».

Несмотря на наличие проблем в расширении сферы трудоустройства людей с инвалидностью, все они преодолимы при наличии заинтересованности участников процесса в решении проблемы. На данный момент такая заинтересованность в наибольшей степени проявляется общественными объединениями (наиболее активны профсоюзы), активистами гражданского общества, имеющими, с одной стороны, потребность в расширении границ жизненного пространства людей с инвалидностью, а с другой — представления о потребностях и возможностях этой категории, способах включения ее в процесс общественного производства.

Для того, чтобы сократить риск ущемления прав работника с ограниченными возможностями, профсоюзы используют практические инструменты, включающие следующие рекомендации:

1. Необходимо планировать разработку профсоюзами, некоммерческими организациями стратегий совместных действий в отношении работников с инвалидностью.

2. Необходимо содействовать включению прав работников с инвалидностью в трудовые договоры, соглашения, коллективные договоры. Проводить ознакомление членов профсоюзов и работодателей с проблемами инвалидности, также проводить разъяснительную работу.

3. Необходимо изучать возможные пути сотрудничества между нанимателем, местными властями и профсоюзами.

4. Принимать участие в решении или судебном рассмотрении споров. Инициировать общественные и правовые действия за изменения в законодательстве.

5. Выступать инициатором программ совместных действий между профсоюзами и социальными организациями.

6. Артикулировать в общественном мнении необходимость запрета дискриминации.

7. Сбирать и опубликовывать практический опыт правозащитников по отстаиванию прав работников с инвалидностью.

8. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее трех часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка [2].

#### **Список использованных источников**

1. «Офис по правам людей с инвалидностью», исследование «Трудоустройство людей с инвалидностью: объективные и субъективные препятствия», - [Электронный ресурс], - <http://www.disright.org/sites/default/files/trudoustrojstvo.pdf>. Дата доступа 7.04. 2017.

2. Профсоюз и инвалидность: первые шаги / О.В. Граблевский [и др.]; под общ. ред. О.В. Граблевского. — Минск, 2015. — 72 с.

*Е. А. Куеня, канд. экон. наук, доцент  
Е. В. Заточная, П. П. Савич  
ГИУСТ БГУ, Минск (Беларусь)*

## **МАНИПУЛЯЦИИ В БИЗНЕСЕ**

Не так давно в бизнесе стало модным прибегать к манипулятивным действиям, дабы сорвать сделку или выиграть тендер. В нашей статье мы рассмотрим манипуляцию как воздействие на адресата с целью добиться желаемого результата или погружения его в определенное состояние. Как правило, манипулятор управляет другими людьми как марионетками, пытаясь использовать их. Так что же такое манипуляция?

Манипуляция – это психологический прием, целью которого является принудить человека к определенным действиям, невзирая на его желание. При этом влияние осуществляется не на показ, а скрыто. Суть манипуляции заключается в том, что личность, на которую оказывается влияние, должна сама захотеть совершить определенные действия, даже если ей это невыгодно.

Манипуляции бывают:

- гедонистического характера (вводят индивида в определенное состояние);
- прагматического характера (всегда носят стратегический характер и, как правило, хорошо просчитаны) [1].

Манипуляции применяются как в бизнесе, так и в личной жизни очень часто. Форматов коммуникации, пригодных для манипуляций в бизнесе, много. Это могут быть: воздействие рекламы на сознание реципиента, деловые переговоры, совещания, собеседования и т.д. Например, процессе деловых переговоров манипуляции могут проявляться в вербальном и в невербальном форматах. Невербальные манипуляции