



УДК 377.1
МРНТИ: 14.31.07
DOI 10.37238/1680-0761.2023.89(1).4

Калиниченко Е.Д.
КазНПУ им Абая, г. Алматы, Казахстан
e-mail: elena_kalinich@mail.ru

АДАПТАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ПРОЦЕСС ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖЕЙ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

***Аннотация.** Целью исследования является процесс адаптации на рабочем месте лиц с особыми потребностями. В исследовании использовалась база данных Национальной палаты предпринимателей «Атамекен». Выборка составила 1576 предприятий по г. Алматы. Данные касались найма людей с особыми потребностями на постоянную работу в различных сферах производства. Данные были собраны, прежде всего, для Биржи труда Республики Казахстан, для облегчения процесса трудоустройства лиц с особыми потребностями в дальнейшем. В ходе исследования возникла необходимость выяснить следующие аспекты: условия труда, содержание и организация работы, система поощрения, утвержденная на предприятии, наличие корпоративной культуры. В связи с этим были составлены вопросы анкеты для выяснения основного вида деятельности предприятия, структуры и организации труда на предприятии. В ходе исследования было выяснено, что лица с особыми потребностями имеют возможность, успешно трудоустроиться в следующих отраслях производства: швейное производство, столярное дело, пищевая промышленность, кожевенное производство, полиграфическое производство сфера обслуживания.*

***Ключевые слова:** инклюзия; выпускники колледжей; адаптация на рабочем месте; особые потребности; трудоустройство; собеседование; профессиональные навыки; условия труда; равенство; поддержка.*

Введение

С недавнего времени равенство в вопросах получения образования и трудоустройства стало очень важным вопросом в стране. Успешное трудоустройство после окончания профессионального учебного заведения одно из самых заветных желаний обучающихся с особыми потребностями. Выпускники колледжей с особыми потребностями нуждаются в уважительном обращении. Изменившееся законодательство требует наличия равных условий для всех. Однако корпоративная культура должна строиться внутри компании и по ее инициативе. Обеспечение инклюзивной рабочей среды – это не просто наем на работу человека с особыми потребностями. Речь идет о создании среды, в которой люди могут получить поддержку. Основной принцип адаптации на рабочем месте, который должен выполняться неукоснительно – это обеспечение комфортных условий работы для всех членов коллектива [1]. Работодатели должны внести определенные коррективы, чтобы все сотрудники работали без напряжения и с удовольствием. Часто возникает необходимость обучения сотрудников, для того чтобы исключить излишние трудности при вхождении в коллектив лиц с особыми потребностями. Так же необходимо изменить процедуру найма, при рассмотрении кандидатуры с особыми потребностями на вакантную должность. В каждом конкретном случае это своя индивидуальная программа действий. Существует несколько вариантов на выбор: письменные ответы на вопросы собеседования,



заблаговременное предоставление вопросов собеседования, онлайн-формат проведения процедуры опроса соискателя, дополнительное время на ответы на вопросы.

Необходимость в поддержке и сложности адаптации различаются в зависимости от типа потребностей и вида производства. Люди с задержкой психического развития особенно нуждаются в адаптивном замедленном темпе работы, наставнике и разграничении рабочих задач. Это позволяет им легче приспособиться к рабочему ритму и облегчает вхождение в коллектив. Наставничество в этом случае играет решающую роль, так людям с задержкой психического развития необходимо постоянно обращаться за поддержкой к более опытному товарищу по работе. Стоимость включения в работу людей с таким типом потребностей крайне низкая для всех типов производств [2]. Однако требует живого и активного участия всех членов коллектива и проявления с их стороны выдержки и толерантности. Адаптация же людей с заболеваниями опорно-двигательного аппарата требует затрат и вложений. Это увеличение площади рабочего места, освобождение проходов и подступов, устранение различного рода препятствий на пути передвижения. С рабочими задачами они справляются гораздо легче, наставник им требуется только первое время, при знакомстве со спецификой производства и с должностными обязанностями.

Адаптация на рабочем месте – это процесс ознакомления с новыми для человека обязанностями и правилами поведения в конкретных условиях, знакомство с новыми людьми, требованиями [3]. Она включает в себя самостоятельность в работе, межличностное общение в коллективе, трудовые навыки, рабочую нагрузку и многое другое. Как показывает практика, новые сотрудники чаще всего увольняются в первый же месяц работы по причине сложности прохождения процесса адаптации. Для людей с особыми потребностями трудоустройство проходит еще сложнее. Кроме того, зачастую рабочие места вообще могут быть недоступны или лишены специальных условий для работы.

Метод исследования

Целью исследования является процесс адаптации на рабочем месте лиц с особыми потребностями. В исследовании использовалась база данных Национальной палаты предпринимателей «Атамекен» [4]. Выборка составила 1576 предприятий по г. Алматы. Данные касались найма людей с особыми потребностями на постоянную работу в различных сферах производства. Данные были собраны, прежде всего, для Биржи труда Республики Казахстан, для облегчения процесса трудоустройства лиц с особыми потребностями в дальнейшем. В ходе исследования возникла необходимость выяснить следующие аспекты: условия труда, содержание и организация работы, система поощрения, утвержденная на предприятии, наличие корпоративной культуры. В связи с этим были составлены вопросы анкеты для выяснения основного вида деятельности предприятия, структуры и организации труда на предприятии. В целом вопросы анкеты-опросника выглядят следующим образом:

Анкета-опросник

1. Наименование предприятия
2. Отрасль производства, в котором работает предприятие
3. Год основания предприятия
4. Общее количество сотрудников
5. Количество сотрудников с особыми потребностями
6. Должность/специальность сотрудника с особыми потребностями (при наличии)
7. Причины отсутствия в штате сотрудников с особыми потребностями:
 - опасные факторы производства
 - отсутствие или нехватка необходимых для работы навыков у лиц с особыми потребностями
 - замедленный темп работы у лиц с особыми потребностями
 - отсутствие условий (нет пандуса, нет места для обеспечения дополнительного пространства, нет возможности обеспечить дополнительное оборудование)



- неудобное месторасположение предприятия
- сложность работы
- отсутствие наставника
- другое (свой ответ)

8. Корпоративная культура:

- наличие профсоюзной ячейки
- наличие системы ценностей, коллективного сообщества, коллективных традиций
- внеурочное общение между коллегами
- организация и проведение в коллективе совместных празднований и корпоративов
- открытый диалог с руководством
- доброжелательная атмосфера в коллективе
- налажена командная работа
- коллеги поддерживают друг друга

- все члены коллектива имеют возможность высказать свое мнение, задать вопрос и получить квалифицированный и своевременный ответ руководства

- другое (свой ответ)

9. Система поощрения, утвержденная на предприятии:

- своевременная выплата заработной платы
- прозрачная система расчета и выплаты заработной платы
- возможность премирования отличившихся сотрудников
- другое (свой ответ)

10. Содержание и организация работы:

- интересная и творческая работа
- повышенная ответственность
- четкое разграничение обязанностей
- ясные цели и задачи сотрудников и всего коллектива
- возможность проявить инициативу и самостоятельность
- тесное взаимодействие коллектива и руководства
- другое (свой ответ)

11. Условия работы:

- здание географически удобно расположено
- удобный график работы
- объем производственного помещения соответствует установленному в нем оборудованию

- обеспечен доступ к оборудованию с разных сторон
- выдаются средства индивидуальной защиты
- непрерывный трудовой отпуск
- предусмотрено парковочное место для автотранспорта сотрудников
- другое (свой ответ)

12. Условия протекания процесса адаптации нового сотрудника на рабочем месте:

- новый сотрудник закрепляется за более опытным товарищем
- организовано обучение на рабочем месте
- любой сотрудник может оказать помощь новичку
- процесс адаптации контролируется администрацией
- другое (свой ответ)

В ходе исследования было выяснено, что лица с особыми потребностями имеют возможность, успешно трудоустроится в следующих отраслях производства: швейное производство, столярное дело, пищевая промышленность, кожевенное производство, полиграфическое производство сфера обслуживания [5]. Выборка составила 1576 предприятий по г. Алматы. Общий штат сотрудников, на которых составляет от 5 до 700



человек. В исследование вошли как крупные государственные предприятия, так и организации малого и среднего бизнеса. Данные касались найма людей с особыми потребностями на постоянную работу в различных сферах производства. По полученным данным определилось, что только 311 человек с особыми потребностями имеют постоянное место работы в г. Алматы. Распределение по отраслям отражено в таблице 1. Количество трудоустроенных лиц с особыми потребностями.

Таблица 1 – Количество трудоустроенных лиц с особыми потребностями

Вид производства	Количество трудоустроенных лиц с особыми потребностями	% от общей массы трудоустроенных
Швейное производство	117	37,62 %
Столярное дело	101	32,47 %
Пищевая промышленность	27	8,68 %
Полиграфическое производство	37	11,89 %
Кожевенное производство	24	7,71 %
Сфера обслуживания	5	1,60 %

Как показывает таблица, наибольший процент трудоустройства лиц с особыми потребностями зафиксирован в двух отраслях: швейное производство (37,62 %) и столярное дело (32,47 %). Менее всего лица с особыми потребностями задействованы в сфере обслуживания (1,60 %). И если в государственных организациях требования по приему на работу людей с особыми потребностями соблюдается, то в частных предприятиях оно почти повсеместно игнорируется.

Для анализа причин низкого процента трудоустройства лиц с особыми потребностями была составлена анкета-опросник для работодателей. Анкеты были разосланы на электронную почту работодателей. Было отправлено 1576 опросников на электронную почту предприятий. Большинство, из которых остались без ответа, ответов получено только 603. Среди наиболее часто встречающихся причин низкого процента трудоустройства лиц с особыми потребностями работодатели показали сложные и опасные факторы производства. Для того чтобы определить насколько эта информация соответствует действительности, был проведен анализ предприятий с точки зрения техники безопасности. Были рассмотрены факторы производства, которые могут нанести вред здоровью человека, и представляют реальную опасность. Предприятия бы исследованы на наличие в них следующих факторов: механизмы, нагревательные приборы, сверлильное оборудование, пресс, инструменты, иглы, колюще-режущие приспособления, химические вещества, клей, краска, лак. Результаты показаны в таблице 2. Сложные и опасные факторы производства.

Таблица 2 – Сложные и опасные факторы производства

Вид производства	Сложные и опасные факторы производства									
	Механизмы	Нагревательные приборы	Сверлильное оборудование	Пресс	Инструменты	Иглы	Колюще-режущие приборы	Химические вещества	Клей	Краска, лак



Швейное производство	+	+	-	+	+	+	+	+	-	-
Столярное дело	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Кожевенное производство	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Пищевая промышленность	+	+	-	+	+	-	+	+	-	-
Сфера обслуживания	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическое производство	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Однако, судя по анализу производств, именно сложные и довольно опасные производства имеют самый высокий процент трудоустройства лиц с особыми потребностями. Тогда как самая безопасная сфера – сфера обслуживания, в которой отсутствуют какие-либо сложные приспособления – имеют самый низкий процент (1,09 %) сотрудников с особыми потребностями.

Самые распространенные причины, отсутствия в штате коллектива лиц с особыми потребностями, указанные работодателями:

- сложные и опасные факторы производства – ответили 565 (93,69 %) респондентов;
- отсутствие или нехватка необходимых для работы навыков у лиц с особыми потребностями – ответили 409 (67,83 %) респондентов;
- замедленный темп работы у лиц с особыми потребностями – ответили 501 (83,08 %) респондентов;
- отсутствие условий (нет пандуса, нет места для обеспечения дополнительного пространства, нет возможности обеспечить дополнительное оборудование) – ответили 201 (39,96 %) респондентов;
- неудобное месторасположение предприятия – ответили 74 (12,27 %) респондентов;
- сложность работы – ответили 308 (51,07 %) респондентов;
- отсутствие наставника – ответили 93 (15,42 %) респондентов.

При этом абсолютное большинство владельцев компаний говорят о высокой корпоративной культуре в коллективе:

- наличие профсоюзной ячейки – 532 (88,22 %);
- наличие системы ценностей, коллективного сообщества, коллективных традиций – 596 (98,83 %);
- внеурочное общение между коллегами – 494 (81,92 %);
- организация и проведение в коллективе совместных празднований и корпоративов – 603 (100 %);
- открытый диалог с руководством – 603 (100 %);
- доброжелательная атмосфера в коллективе – 603 (100 %);
- налажена командная работа – 603 (100 %);
- коллеги поддерживают друг друга – 603 (100 %);
- все члены коллектива имеют возможность высказать свое мнение, задать вопрос и получить квалифицированный и своевременный ответ руководства – 603 (100 %).

В качестве своего варианта ответа были показаны следующие позиции:

- совместные занятия в спортивной секции, организованной на производстве – 17 (2,81 %);
- регулярное проведение тренингов личностного роста для сотрудников – 8 (1,32 %);
- коллективные собрания для обсуждения вопросов производства – 14 (2,32 %);
- передача опыта от старшего поколения к младшему – 25 (4,14 %).



По другим пунктам опросника были получены следующие ответы:

Система поощрения, утвержденная на предприятии:

- своевременная выплата заработной платы – 603 (100 %);
- прозрачная система расчета и выплаты заработной платы – 603 (100 %);
- возможность премирования отличившихся сотрудников – 603 (100 %);

Как дополнительные формы поощрения были указаны такие мероприятия:

- поощрение в виде путевок в санаторий отдыха для сотрудников и путевок в летние лагеря отдыха для детей сотрудников – 53 (8,78 %)
- предоставление дополнительных дней к отпуску для отличившихся членов коллектива – 11 (1,82 %);

Содержание и организация работы:

- интересная и творческая работа – 361 (59,86 %);
- повышенная ответственность – 179 (29,68 %);
- четкое разграничение обязанностей – 401 (66,50 %);
- ясные цели и задачи сотрудников и всего коллектива – 603 (100 %);
- возможность проявить инициативу и самостоятельность – 603 (100 %);
- тесное взаимодействие коллектива и руководства – 603 (100 %);

Условия работы:

- здание географически удобно расположено – 486 (80,59 %);
- удобный график работы – 603 (100 %);
- объем производственного помещения соответствует установленному в нем оборудованию – 541 (89,71 %);
- обеспечен доступ к оборудованию с разных сторон – 603 (100 %);
- выдаются средства индивидуальной защиты – 381 (63,18 %);
- непрерывный трудовой отпуск – 577 (95,68 %);
- предусмотрено парковочное место для автотранспорта сотрудников – 199 (33,0 %);

Помимо это были приведены индивидуальные условия организации труда на некоторых предприятиях:

- организована зона отдыха и релаксации для сотрудников на предприятии – 107 (17,74 %);
- загородным предоставляется место жительства – 4 (0,66 %);
- сотрудники обеспечены горячим питанием один раз в день за счет средств работодателя – 202 (33,49 %).

Условия протекания процесса адаптации нового сотрудника на рабочем месте:

- новый сотрудник закрепляется за более опытным товарищем – 337 (55,88 %);
- организовано обучение на рабочем месте – 283 (46,93 %);
- любой сотрудник может оказать помощь новичку – 254 (42,12 %);
- процесс адаптации контролируется администрацией – 184 (30,51 %);

Из последнего пункта анкеты видно, что процесс адаптации на рабочем месте в целом является проблемой нового сотрудника. Руководство предприятий не особенно заинтересовано в успешной интеграции новичка. Весь процесс пущен на самотек в 50 % случаев. Даже при наличии в организации профсоюзной ячейки процесс привыкания к новым обязанностям или статусу происходит вне ее действия. Только чуть больше половины руководителей 283 (46,93 %) закрепляют наставника за новичком. Меньше половины работодателей 283 (46,93 %) понимают важность организации обучения на новом рабочем месте, новом оборудовании, считая, что соискатель на вакантную должность должен уже владеть необходимыми навыками. Реальную же помощь и поддержку оказывает далеко не каждый работодатель 254 (42,12 %). Перед любым выпускником профессионального колледжа в самом начале работы возникает множество проблем освоения на новом месте: процесс схождения с новыми людьми, новые условия работы, новое оборудование и



материалы для работы, отношения внутри коллектива. В соответствии с этим необходимо перестроить свой режим дня, выбрать транспорт и рассчитать время, которое потребуется для того, чтобы добраться до работы без опозданий. Большинство проблем произрастает из-за нежелания основной массы коллектива принять новичка. Особенно это касается лиц с особыми потребностями. Несмотря на огромное количество статей по поводу инклюзии и включения, общество еще не повсеместно готово к тому, чтобы принять людей с особыми потребностями. В простых человеческих взаимоотношениях стигма, как правило, появляется в результате непонимания или игнорирования потребностей других людей [6]. Стереотипы и предвзятое отношение приводят к дискриминации и стигматизации, что тоже мешает в трудоустройстве и адаптации на рабочем месте. Между тем существуют определенные качества, которые присущи людям с особыми потребностями, такие как:

- умение находить решения. Люди с особыми потребностями постоянно сталкиваются с различного рода трудностями и они умеют их решать с минимальными затратами и нагрузками для себя [7];
- стрессоустойчивость. В виду систематического столкновения со стрессовыми ситуациями люди с особыми потребностями имеют сохранять спокойствие в любой ситуации;
- выносливость. Ежедневно людям с особыми потребностями приходится преодолевать массу препятствий в виде лестничных пролетов, порогов, общественного транспорта и много другого [8]. Это позволяет им не отказываться от сложных задач и не жаловаться на то, что работа слишком тяжелая;
- благодарность. Из-за проблем с поиском работы и трудоустройством люди с особыми потребностями ценят свое рабочее место, уважают начальство и с удовольствием ходят на работу [9].

Но внешние барьеры далеко не всегда являются главной причиной низкого процента трудоустройства и благополучного приспособления к рабочему месту людей с особыми потребностями. Иногда причиной отсутствия работы может служить низкая самооценка, сложившаяся в результате длительного эмоционального отвержения обществом. Как следствие, люди могут сомневаться в своих силах, чувствовать себя неловко в рабочей среде [10]. Помочь может профессиональный психолог или сотрудник реабилитационного центра, которому человек доверяет. В арсенале реабилитационных центров есть большой выбор методик работы с самосознанием человека, повышением его значимости.

Результаты исследования

Ответы на вопросы анкеты, которые были получены в ходе исследования, выказывают нарушение прав людей с особыми потребностями на трудоустройство, стигматизацию и дискриминацию. Исследование показывает, что отношение к людям с особыми потребностями не изменилось к лучшему. Людей заведомо оценивают как неспособных, без проведения каких-либо профессиональных тестов. Только узнав об инвалидности или подозрении на нее, работодатели зачастую отказывают в трудоустройстве лицам с особыми потребностями. Подобное отношение перекрывает возможности к самообеспечению, снижает самооценку и может иметь серьезные последствия для здоровья, так как является стрессом для человека. Адаптация нового сотрудника – это обоюдный процесс. Сотрудник приспособливается к новому месту, а члены коллектива предприятия должны приспособливаться к новому человеку. Однако, на деле, приспособливаться приходится только сотруднику. Многие работодатели не понимают важности успешного вхождения нового сотрудника в коллектив и руководствуются принципом «Этот не подойдет – возьмем другого». Такая политика предприятия часто приводит к текучести кадров, снижению качества продукции и услуг, потере клиентов.

При приеме на работу лиц с особыми потребностями необходимо внимательно изучить медицинское заключение, для того чтобы определить организационные условия



работы, и только после этого приступать к оценке его способностей и навыков. Оценка способностей, навыков и потенциала обучения помогут определить круг обязанностей человека, с которыми он может справиться. При этом необходимо учитывать и пожелания потенциального сотрудника. Способности – это устойчивые характеристики, которые необходимо выяснить в процессе собеседования при трудоустройстве. В большинстве случаев при приеме на работе лиц с особыми потребностями необходимо отказаться от традиционного устного собеседования в виде интервью. Особенно это относится к людям с задержкой психического развития, так как им достаточно сложно выдержать беседу вопрос-ответ и последовательно описать свои цели, умения или навыки [11]. Способности можно проверить при помощи психологических тестов, направленных на определение: понимания текста, запоминание, передача смысла, пространственное мышление, дедукция и индукция, устойчивость и избирательность внимания, восприятие и скорость реакции.

Заключение

Отсутствие рабочих мест для людей с особыми потребностями проблема, которая актуальна не только для Казахстана, но и для всего мира. Решить ее только при помощи законодательных актов и общественных организаций не получится. Необходимо вовлечь в этот процесс представителей малого и среднего бизнеса. Это прослойка может оказать реальную помощь в трудоустройстве и адаптации людей с особыми потребностями. При этом необходимо проводить обучение руководящего состава и всего коллектива инклюзивной культуре. Важно составить план мероприятий по адаптации новых сотрудников в коллективе. План должен включать в себя целый комплекс процедур и методик. В этом случае нельзя отделяться несколькими дежурными мероприятиями. Безусловно, это энергозатратный процесс, требующий участия всего персонала. Но, в конечном счете, при его планомерном применении выиграют все. Работодатель получает сплоченный коллектив и мотивированных сотрудников. Сотрудники, в свою очередь, получают адекватное руководство и работу, которую будут выполнять с удовольствием.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан [КИСИ]. (2017). Современное состояние рынка труда в Казахстане. Режим доступа: <http://kisi.kz/uploads/33/files/Dxun0PeD.pdf>*
- [2] *Министерство труда и социальной защиты Республики Казахстан [МТСЗ]. (2019). Национальный план по обеспечению прав и улучшению качества жизни лиц с инвалидностью в Республике Казахстан до 2025 года. Режим доступа: <https://convention.enbek.gov.kz/ru/node/22001>*
- [3] *Кулекеев, Ж.А. (2015). Проблемы рынка труда и занятости в Казахстане. Центр исследований прикладной экономики, Алматы.*
- [4] *Янченко Д.Р. Адаптация как один из факторов повышения производительности труда персонала / Д.Р. Янченко, М.Г. Филимянова // Актуальные тенденции в современной науке Сборник статей Международной научно-практической конференции, 2017. – С. 13-15.*
- [5] *Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», 2022. План работы Регионального совета Палаты предпринимателей города Алматы на 2022 год.*
- [6] *Щербий С.А. Методы профессиональной адаптации сотрудников в организации и критерии их эффективности / С.А. Щербий, Р.Ф. Гайдай // Современные тенденции развития и перспективы внедрения инновационных технологий в машиностроении, образовании и экономике, 2017. – Т. 3. – № 1 (2). – С. 254-256.*
- [7] *Мануилова Н. Трудоустройство людей с инвалидностью – роль цифровых навыков / Программа для молодых исследователей в области публичной политики / Нур-Султан, 2021. [Электронный ресурс] <https://www.soros.kz/wp-content/> (Дата обращения 12.10.2022).*



[8] Касьмова, Д. (2019). *Какие вакансии доступны инвалидам в Казахстане?* <https://prodengi.kz/publikacii/kakie-vakansii-dostupny-invalidamv-kazahstane/>

[9] Прокофьева С.В. *Специфика управления адаптацией молодых специалистов предприятий / Цифровое общество в контексте развития личности / сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Стерлитамак, 2018. – С. 151-153.*

[10] Tengrinews.kz (2019). *Шесть самых востребованных вакансий для инвалидов Казахстана.* https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/shestsamyih-vostrebovannyih-vakansiy-invalidov-kazahstana-364837/

[11] Низдиминов М.Н. *Подходы к оценке и измерению эффективности мотивации и адаптации персонала / М.Н. Низдиминов, А.М. Пыжов, Е.В. Тинькова // Дельта науки, 2017. – № 1. – С. 33-37.*

REFERENCES

[1] Kazhastanskij institut strategicheskikh issledovanij pri Prezidente Respubliki Kazahstan [KISI]. (2017). *Sovremennoe sostoyanie rynka truda v Kazahstane.* Retrieved from <http://kisi.kz/uploads/33/files/Dxun0PeD.pdf> [in Russian].

[2] Ministerstvo truda i social'noj zashchity Respubliki Kazahstan [MTSZ]. (2019). *Nacional'nyj plan po obespecheniyu prav i uluchsheniyu kachestva zhizni lic s invalidnost'yu v Respublike Kazahstan do 2025 goda.* Retrieved from <https://convention.enbek.gov.kz/ru/node/22001> [in Russian].

[3] Kulekeev, ZH.A. (2015). *Problemy rynka truda i zanyatosti v Kazahstane.* [Problems of the labor market and employment in Kazakhstan] Centr issledovanij prikladnoj ekonomiki, Almaty. [in Russian].

[4] YAnchenko, D.R., Filimyanova, M.G. (2017). *Adaptaciya kak odin iz faktorov povysheniya proizvoditel'nosti truda personala* [Adaptation as one of the factors of increasing the productivity of personnel]. Current trends in modern science Collection of articles of the International Scientific and Practical Conference (pp. 13-15). [in Russian].

[5] Nacional'naya palata predprinimatelej Respubliki Kazahstan «Atameken», 2022. *Plan raboty Regional'nogo soveta Palaty predprinimatelej goroda Almaty na 2022 god.* [in Russian].

[6] SHCHerbij, S.A., Gajdaj, R.F. (2017) *Metody professional'noj adaptacii sotrudnikov v organizacii i kriterii ih effektivnosti* [Methods of professional adaptation of employees in the organization and criteria of their effectiveness]. // *Sovremennye tendencii razvitiya i perspektivy vnedreniya innovacionnyh tekhnologij v mashinostroenii, obrazovanii i ekonomike - Modern development trends and prospects for the introduction of innovative technologies in mechanical engineering, education and economics, Vol. 3, 1 (2), 254-256.* [in Russian].

[7] Manuilova, N. *Trudoustrojstvo lyudej s invalidnost'yu – rol' cifrovyh navykov / Programma dlya molodyh issledovatelej v oblasti publichnoj politiki / Nur-Sultan, 2021. [Elektronnyj resurs] <https://www.soros.kz/wp-content/> (Data obrashcheniya 12.10.2022).*

[8] Kasymova, D. (2019). *Kakie vakansii dostupny invalidam v Kazahstane?* <https://prodengi.kz/publikacii/kakie-vakansii-dostupny-invalidamv-kazahstane/> [in Russian].

[9] Prokof'eva, S.V. (2018) *Specifika upravleniya adaptaciej molodyh specialistov predpriyatij* [Specifics of adaptation management of young specialists of enterprises]. *Cifrovoe obshchestvo v kontekste razvitiya lichnosti / sbornik statej po itogam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii.* (pp.151-153). Sterlitamak [in Russian].

[10] Tengrinews.kz (2019). *SHest' samyh vostrebovannyh vakansij dlya invalidov Kazahstana.* https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/shestsamyih-vostrebovannyih-vakansiy-invalidov-kazahstana-364837/ [in Russian].

[11] Nizdiminov, M.N., Pyzhov, A.M., Tin'kova, E.V. (2017) *Podhody k ocenke i izmerenii effektivnosti motivacii i adaptacii personala* [Approaches to assessing and measuring the effectiveness of motivation and adaptation of personnel]. *Del'ta nauki, 1, 33-37* [in Russian].



Калиниченко Е. Д.

ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ БЕЙІМДЕЛУ ЖӘНЕ ЕРЕКШЕ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ БАР КОЛЛЕДЖ ТҮЛЕКТЕРІН ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ ПРОЦЕСІ

Аңдатпа. Зерттеудің мақсаты-ерекше қажеттіліктері бар адамдардың жұмыс орнында бейімделу процесі. Зерттеу барысында "Атамекен" Ұлттық Кәсіпкерлер палатасының деректер базасы пайдаланылды. Іріктеу Алматы қаласы бойынша 1576 кәсіпорынды құрады. Деректер ерекше қажеттіліктері бар адамдарды өндірістің әртүрлі салаларында тұрақты жұмысқа жалдауға қатысты болды. Деректер, ең алдымен, ерекше қажеттіліктері бар адамдарды жұмысқа орналастыру процесін жеңілдету үшін Қазақстан Республикасының еңбек биржасы үшін жиналды. Зерттеу барысында келесі аспектілерді анықтау қажет болды: еңбек жағдайлары, жұмыстың мазмұны мен ұйымдастырылуы, кәсіпорында бекітілген ынталандыру жүйесі, корпоративтік мәдениеттің болуы. Осыған байланысты кәсіпорын қызметінің негізгі түрін, кәсіпорындағы еңбек құрылымы мен ұйымдастырылуын анықтау үшін сауалнама сұрақтары жасалды. Зерттеу барысында ерекше қажеттіліктері бар адамдардың өндірістің мынадай салаларында: тігін өндірісі, Ағаш ұстасы дело, тамақ өнеркәсібі, былғары өндірісі, Полиграфиялық өндіріс қызмет көрсету салаларында табысты жұмысқа орналасуға мүмкіндігі бар екені анықталды.

Кілт сөздер: инклюзия; колледж түлектері; жұмыс орнында бейімделу; ерекше қажеттіліктер; жұмысқа орналасу; жұмысқа орналасу сұхбаты; кәсіби дағдылар; еңбек жағдайлары; теңдік, қолдау.

Kalinichenko Yelena

WORKPLACE ADAPTATION AND THE PROCESS OF EMPLOYMENT OF COLLEGE GRADUATES WITH SPECIAL NEEDS

Abstract. The purpose of the study is the process of adaptation in the workplace of persons with special needs. The study used the database of the National Chamber of Entrepreneurs "Atameken". The sample consisted of 1576 enterprises in Almaty. The data concerned the hiring of people with special needs for permanent work in various fields of production. The data were collected, first of all, for the Labor Exchange of the Republic of Kazakhstan, to facilitate the process of employment of persons with special needs in the future. In the course of the study, it became necessary to clarify the following aspects: working conditions, the content and organization of work, the incentive system approved at the enterprise, the presence of corporate culture. In this regard, questionnaire questions were compiled to clarify the main activity of the enterprise, the structure and organization of labor at the enterprise. In the course of the study, it was found out that persons with special needs have the opportunity to successfully find a job in the following industries: sewing, carpentry, food industry, leather production, printing production, service sector.

Keywords: inclusion; college graduates; workplace adaptation; special needs; employment; job interview; professional skills; working conditions; equality; support.