

УДК 008

DOI 10.34670/AR.2019.45.5.004

Социокультурная инклюзия: трудовой потенциал и профессиональное развитие (на примере мониторинга учреждений культуры и искусств)

Благирева Елена Николаевна

Кандидат экономических наук,

Российская государственная специализированная академия искусств,
121151, Российская Федерация, Москва, Резервный проезд, 12;

e-mail: blagireva@list.ru

Аннотация

В статье анализируется социально-трудовой потенциал людей с ОВЗ, который наиболее отчетливо проявляется в культурной–творческой сфере. Предлагается авторская трактовка социокультурной инклюзии, связанная с расширением творческих возможностей маломобильных групп населения как стратегического ресурса социально-экономического развития страны. Приводятся статистические показатели, полученные в результате мониторинга 2017-2018 гг., проводимого Российской государственной специализированной академией искусств в различных регионах РФ. Результаты исследования автора подкрепляют его гипотезу о том, что гуманистической ценностью социума по обеспечению равных возможностей для людей, подверженных риску «социального исключения», является не только реализация их прав относительно доступности разнообразных сервисов и услуг, но, прежде всего, их права созидательного участия в социально-экономическом развитии страны. Акцент делается на важности социальной интеграции всех членов общества, которая обеспечивает функционирование институций, работающих на включенность инвалидов в социально и экономически полезную деятельность, культурное разнообразие и экономическую целесообразность инвестиций в их обучение и трудоустройство.

Для цитирования в научных изданиях

Благирева Е.Н. Социокультурная инклюзия: социально-трудовой потенциал и профессиональное развитие // Культура и цивилизация. 2019. Том 9. № 5А. С. 30-40. DOI 10.34670/AR.2019.45.5.004

Ключевые слова

Социальная инклюзия, социально-трудовой потенциал людей с ОВЗ, региональные модели программ реабилитации, инвестиции в трудоустройство инвалидов, труд.

Введение

В Российской Федерации обеспечение конституционного права граждан с особыми потребностями на труд – задача государственного значения. Проблема трудоустройства инвалидов является первостепенной в деле комплексного процесса их реабилитации.

Законодательством Российской Федерации закреплён необходимый уровень правовых гарантий для инвалидов по их трудоустройству. В частности, ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрено, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее, чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Государством предпринимаются меры, направленные на повышение уровня трудоустройства инвалидов до среднего показателя по всем категориям безработных граждан.

Работа по включению инвалидов в жизнь общества ведется преимущественно в рамках выполнения Государственной целевой программы «Доступная среда» на 2011-2020 гг. К 2020 году Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации ставит задачу удвоить численность занятости инвалидов. Решение указанной амбициозной задачи станет возможным только благодаря слаженной работе государственных структур и работодателей при комплексном подходе в решении этой сложной проблемы:

Во-первых, Министерством труда РФ разработан законопроект, а Государственной думой РФ одобрен проект федерального закона о внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» по сопровождению граждан с особыми потребностями при решении вопросов занятости. Законопроект предусматривает установление механизма реализации органами службы занятости полномочий по выполнению региональных программ содействия занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе инвалидов.

Во-вторых, прорабатывается вопрос принципиального изменения механизма квотирования рабочих мест для граждан с особыми потребностями, где для работодателей предусмотрены поощрения в связи с созданием новых или сохранением имеющихся рабочих мест для данной категории населения.

В-третьих, разрабатываются стимулы для работодателей, которые примут граждан с особыми потребностями сверх квоты, предусмотрена методическая помощь государственным учреждениям службы занятости населения, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным и другим организациям по исключению случаев проявления дискриминации при решении данных вопросов.

Основная часть

Раскрывая данную тему, мы опираемся на ценностно-нормативную концепцию культуры, позволяющую акцентировать внимание на двух принципиальных посыла социокультурной инклюзии. 1) Культурной нормой развития людей с ОВЗ является их право ощущать себя

полноценным, общественно-полезным членом социума, ориентированным на созидательную деятельность с выявлением имеющихся у них внутренних резервов, в том числе и творческих.

2) Широкий простор в этом смысле открывает сфера «особенного» – инклюзивного искусства, когда погружение в театральные, музыкальные, художественные слои позволяет участникам инклюзивного сообщества увидеть «другую картину мира», наполненную Светом, смыслом и высокими ценностями. При этом важную роль в процессе реабилитации инвалидов имеет именно система совместной деятельности с физически здоровыми сверстниками, исключающей атмосферу изоляции Другого, что позволяет, в свою очередь, формировать и в обществе культурную норму отношения к инвалиду как к личности, а в их достижениях видеть ценность всего сообщества. Своего рода, это шанс всего гражданского общества иметь возможность на практике реализовать гуманистические ценности равных свобод и прав каждого человека [Благирева, 2019, 74].

В настоящее время все большая часть полномочий по реабилитации людей с инвалидностью передается на уровень регионов, что требует модернизации и развития сложившихся региональных моделей их реабилитации [Сухих, 2011, 98]. В этом плане многолетние исследования Российской государственной специализированной академии искусств позволяют увидеть в динамике показатели профессионализации людей с ОВЗ в процессе из обучения и трудоустройства, прежде всего в сфере культуры и искусства.

Сами термины «профессионализация» и «профессиональное развитие» в контексте социокультурной инклюзии имеет в научной литературе различные толкования. Среди них можно выделить несколько направлений:

1. профессионализация социальных групп (англосаксонская и англо-американская традиции). В данном контексте профессионализация людей с ОВЗ, объединенных «философией общего дела», включенных в созидательную активность общества.

2. «профессионализация изнутри» – термин, введенный Д. Макклеландом, которым принято обозначать успех группы в плане активного саморазвития рыночных возможностей социума для его растущей мобильности;

3. «профессионализация сверху» – когда *внешние факторы* определяют статус группы [Мансуров, Юрченко, 2009, 44].

В обоих случаях очевидна установка на приобретение социального авторитета, качества и уровня жизни.

Показателем социально-экономического развития является не только включенность в профессиональную созидательную деятельность, что сказывается и на экономии в социальных институтах, занимающихся содержанием, на иждивенческих настроениях инвалидов и т.п.

Так, результаты исследования, проведенные в 2011 г. в Красноярском крае по изучению микро- и макросреды жизнедеятельности инвалидов, ключевых барьеров и препятствий, стоящих на пути их реабилитации и социальной инклюзии, показывают, что 39% людей с ОВЗ не желают и сознательно не пытаются устроиться на работу. А это ложится тяжелым бременем на плечи государства.

Вместе с тем, заработную плату как источник дохода дополнительно к пенсии рассматривают около 30% респондентов. Из-за низкой оплаты труда на рабочих местах, доступных для инвалидов, трудовая занятость редко рассматривается инвалидами как альтернатива жизни на пенсию [Сухих, 2011, 99].

Как справедливо отмечают специалисты, исследующие профессиональное развитие личности, показатель его успешности на начальном этапе – обучения с получением

профессиональной квалификации, делает человека субъектом профессиональной деятельности и профессиональных отношений, обеспечивает профессиональный статус и возможность для активной и функциональной деятельности в социальных процессах.

Профессионализация – это многоуровневый процесс становления и трансформации профессионального пространства и его субъектов. Он включает, с одной стороны, наличие общественной потребности в повышении результативности профессиональной деятельности различных групп населения, наличие компетенций со стороны специалиста, занимающегося профессиональной деятельностью и наличие потребности самой личности в *профессиональном развитии* и самосовершенствовании. Этот процесс включает такие важные параметры, как удовлетворенность трудом, уровень профессиональной культуры, профессиональная рефлексия.

В этом плане правомерно, что уровень и качество жизни определяют уровень инвестирования в человеческий капитал, его воспроизводство. Здоровье и физическое развитие, полученное образование, профессиональная квалификация, психоэмоциональные качества и мотивационные установки определяют конкурентоспособность личности, возможность успешного трудоустройства и получения дохода от наемной трудовой или предпринимательской деятельности.

Этот потенциал начинает формироваться в процессе социализации, образования и включенности в профессиональную деятельность, что дает импульс процессам корректного конструирования модели социально-трудовой мобильности инвалидов на рынке труда. В анализе этой проблемы логична опора на концепцию интеракционизма, где важную роль играют такие компоненты, как:

–*социальный потенциал* (состояние здоровья, социальные условия, ценности, вопросы образования, семьи, жизни, эмоций и чувств, статуса);

–*образовательный потенциал* (наличие знаний и возможности молодого человека к усвоению новых знаний);

–*культурно-творческий потенциал*;

–*профессиональный потенциал* (наличие профессиональной подготовки и возможности молодого человека в области овладения различными видами трудовой деятельности);

–*квалификационный потенциал* (наличие соответствующих компетенций и резервов для освоения других видов деятельности).

На наш взгляд, стратегия развития социально-трудового потенциала, должна осуществляться с учетом темпа роста экономики и типологии социально-трудовой мобильности людей с ОВЗ.

Первый аспект отражает практику включения человека в культуру и социум при его соотнесенности с референтной группой. Такой процесс способствует культурному обогащению как самого человека, так и всего общества. То есть способствует созданию общества нового типа, которое принято охарактеризовать как «включающее». Его основной идеей выступает идея о равенстве прав и свобод всех без исключения граждан, независимо от каких бы то ни было их особенностей. Второй аспект предполагает включение лиц с ОВЗ в коллектив здоровых сверстников в соответствии с его правом на образование и профессионализацию. Такой подход позволяет рассматривать инклюзивное образование и инклюзивные культурные практики как право возможностей и выбора, что принципиально важно для обеих сторон социума.

Концептуальным посылом инклюзивных культурных практик выступает теоретический принцип Л.С. Выготского об общности законов нормального и нарушенного развития. Личность

с ОВЗ на различных этапах ее профессионализации (начального на этапе обучения, последующем этапе адаптации и этапе профессионального мастерства) при включенности в социально-творческую среду позволяет ей проявиться в качестве не только созерцателя, реализующего рекреационные и компенсаторные функции, но как полноценного социально-трудового ресурса современной экономики. Поэтому правомерна разработка теоретических оснований инклюзивного высшего образования в сфере культуры и искусств, которая активно развивается ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях отрасли культуры (РУМЦ).

Созданный в качестве структурного подразделения при Российской государственной специализированной академии искусства Министерства культуры РФ в целях повышения доступности и качества инклюзивного образования в сфере культуры и искусства, а также трансляции наиболее эффективного опыта по работе с обучающимися с инвалидностью посредством организационного и методического сопровождения образовательных организаций отрасли культур, РУМЦ обозначил одним из ключевых моментов в работе – выявление внутренних мотивирующих оснований профессионального развития людей с ОВЗ, ориентацию социума на закономерности развития любого человека как полноценного члена профессиональной группы [Якупов, Благирева, 2017].

В ходе мониторинга, осуществляемого Российской государственной специализированной академией искусств в 2018 г. выявлено, что количество сотрудников-инвалидов в подведомственных Минкультуры России библиотеках составляет 198 человек, а их средняя доля от общего количества сотрудников учреждений – 7%. За 2018 г. библиотеками трудоустроено 2 сотрудника-инвалида.

К числу библиотек, подведомственных Минкультуры России, в которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Российская государственная библиотека для слепых, Российская национальная библиотека, Российская государственная библиотека для молодежи.

Данные мониторинга 2015–2018 гг. показали снижение доли сотрудников-инвалидов в библиотеках в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 1% (200 человек в 2015 г., 212 человек в 2016 г., 198 человек в 2017 г. и 198 человек в 2018 г.). В течение последних 2-х лет количество сотрудников-инвалидов осталось постоянным.

Доля инвалидов, работающих в библиотеках субъектов Российской Федерации, в 2018 г. составила 5% (3322 человека). За 2018 г. в библиотеках субъектов Российской Федерации трудоустроен 241 сотрудник-инвалид.

К числу субъектов Российской Федерации, в библиотеках которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Архангельская и Московская области, Республика Дагестан, Брянская область, Республика Северная Осетия-Алания.

На основании данных мониторинга 2015–2018 гг. выявлено снижение доли сотрудников-инвалидов в библиотеках в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 3% (3427 человек в 2015 г., 3441 человек в 2016 г., 3242 человека в 2017 г. и 3322 человека в 2018 г.).

В ходе мониторинга выявлено, что количество сотрудников-инвалидов в подведомственных Министерству культуры РФ музеях составляет 787 человек, а их средняя доля от общего количества сотрудников учреждений – 3%. За 2018 г. в музеях было трудоустроено 54 сотрудника-инвалида.

К числу подведомственных Министерству культуры РФ музеев, в которых работает

наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Всероссийский музей А.С. Пушкина, Государственный музей истории религии, Государственный Русский музей, Государственный музей истории российской литературы имени В.И. Даля, Государственный музей искусства народов Востока, Российский этнографический музей, Государственный военно-исторический музей-заповедник «Прохоровское поле», Научно-исследовательский музей при Российской академии художеств, Государственный историко-мемориальный музей-заповедник «Родина В.И. Ленина».

Очевиден рост доли сотрудников-инвалидов в музеях в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 47% (536 человек в 2015 г., 536 человек в 2016 г., 610 человек в 2017 г. и 787 человек в 2018 г.). При этом доля сотрудников-инвалидов в музеях субъектов Российской Федерации в 2018 г. составила 3% (1157 человек).

К числу субъектов Российской Федерации, в музеях которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Республика Ингушетия, Брянская область, Республика Северная Осетия-Алания, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Адыгея, Кабардино-Балкарская Республика, Курская область, Краснодарский край, Архангельская область, Республика Мордовия, Псковская, Московская и Тамбовская области, Республика Коми.

Доля сотрудников-инвалидов в театральных и концертных организациях, подведомственных Минкультуры России, составила 2% от общего числа сотрудников (257 человек); в театральных, концертных организациях и культурно-досуговых учреждениях субъектов Российской Федерации 3% (6364 человека).

За 2018 г. в подведомственных Минкультуры России театральных и концертных организациях было трудоустроено 15 сотрудников-инвалидов; в театральных, концертных и культурно-досуговых учреждениях субъектов Российской Федерации – 597 сотрудников-инвалидов.

К числу театральных и концертных организаций, подведомственных Минкультуры России, в которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Дом музыки, Государственный Пушкинский театральный центр в Санкт-Петербурге, Государственный академический центральный театр кукол имени С.В. Образцова.

На основании данных мониторинга 2015–2018 гг. установлен рост доли сотрудников-инвалидов в подведомственных Минкультуры России театральных и концертных организациях в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 44% (178 человек в 2015 г., 181 человек в 2016 г., 242 человека в 2017 г. и 257 человек в 2018 г.).

К числу субъектов Российской Федерации, в которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов в театральных, концертных организациях и культурно-досуговых учреждениях, относятся: Калужская область, Республика Коми, Ульяновская область, Краснодарский край и Курская область.

На основании данных мониторинга 2015–2018 гг. установлен рост доли сотрудников-инвалидов в театральных, концертных и культурно-досуговых учреждениях субъектов Российской Федерации в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 51% (4228 человек в 2015 г., 4235 человек в 2016 г., 5200 человек в 2017 г. и 6364 человека в 2018 г.).

Несколько иная картина в подведомственных Минкультуры России образовательных организациях высшего образования. Количество инвалидов составляет 425 человек, а их средняя доля от общего количества сотрудников учреждений – 3%. За 2018 г. в

подведомственных Минкультуры России образовательных организациях высшего образования трудоустроено 39 сотрудников-инвалидов.

К числу подведомственных Минкультуры России образовательных организаций высшего образования, в которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Всероссийский государственный институт кинематографии имени С.А. Герасимова, Российская государственная специализированная академия искусств и Ростовская государственная консерватория им. С.В. Рахманинова.

На основании данных мониторинга 2015–2018 гг. отмечается рост доли сотрудников-инвалидов в образовательных организациях высшего образования, подведомственных Минкультуры России, в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 15% (с 369 человек в 2015 г. до 405 человек в 2016 г., 413 человек в 2017 г., 425 человек в 2018 г.).

Доля инвалидов, работающих в образовательных организациях высшего образования субъектов Российской Федерации, в 2018 г. составила 2% (102 человек). За 2018 г. в образовательных организациях высшего образования было трудоустроено 9 сотрудников-инвалидов.

К числу профессиональных образовательных организаций, подведомственных Минкультуры России, в которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Государственном музыкальном училище эстрадного и джазового искусства, Центральная музыкальная школа при Московской государственной консерватории имени П.И. Чайковского.

На основании данных мониторинга 2015–2018 гг. выявлено снижение в 2018 г. доли сотрудников-инвалидов в профессиональных образовательных организациях, подведомственных Минкультуры России, по сравнению с 2015 г. на 63% (8 человек в 2015 г., 9 человек в 2016 г., 9 человек в 2017 г., 5 человек в 2018 г.).

Доля инвалидов, работающих в профессиональных образовательных организациях субъектов Российской Федерации, в 2018 г. составила 2% (559 человек). За 2018 г. в профессиональных образовательных организациях трудоустроено 58 сотрудников-инвалидов.

К числу субъектов Российской Федерации, в профессиональных образовательных организациях которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Курская, Рязанская и Смоленская области, Забайкальский край, Республика Северная Осетия-Алания.

На основании данных мониторинга 2015–2018 гг. выявлен рост доли сотрудников-инвалидов в профессиональных образовательных организациях субъектов Российской Федерации в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 6% (527 человек в 2015 г., 538 человек в 2016 г., 497 человек в 2017 г. и 559 человек в 2018 г.).

Доля инвалидов, работающих в детских школах искусств субъектов Российской Федерации, в 2018 г. составила 2% (2506 человек). За 2018 г. в детских школах искусств было трудоустроено 215 сотрудников-инвалидов.

К числу субъектов Российской Федерации, в детских школах искусств которых работает наибольшее количество сотрудников-инвалидов, относятся: Новосибирская и Иркутская области.

На основании данных мониторинга 2015–2018 гг. выявлен рост доли сотрудников-инвалидов в детских школах искусств в 2018 г. по сравнению с 2015 г. на 35% (1853 человек в 2015 г., 1864 человек в 2016 г., 2236 человек в 2017 г. и 2506 человек в 2018 г.).

В целом на сегодняшний день трудовой потенциал граждан с особыми потребностями составляет чуть меньше одного миллиона трудоспособного возраста или 25% от их численности. По стране существует 33 тысячи квот для трудоустройства инвалидов, из них инвалидами заняты лишь 11 тыс. рабочих мест. При этом около 22 тыс. рабочих мест являются невостребованными со стороны инвалидов.

Основная проблема состоит в том, что экономика предоставляет рабочие места инвалидам по остаточному принципу (это, как правило, низко квалифицированные и недостаточно оплачиваемые рабочие места). Профессиональная подготовка лиц с инвалидностью и их трудоустройство должны быть тесно взаимосвязаны. Для этого Минкультуры России, в свою очередь, координирует деятельность организаций отрасли культуры по достижению максимальных показателей в части трудоустройства инвалидов. Показатель трудоустройства инвалидов включен в планы мероприятий («дорожные карты») по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг организаций отрасли культуры.

Результаты исследования, проведенного Российской государственной специализированной академии искусств показывают, что в сфере культуры и искусства сложилась уникальная система подготовки кадров, при которой обучающиеся уже в процессе освоения образовательной программы и прохождения практики участвуют в деятельности творческих коллективов, что в большинстве случаев гарантирует их трудоустройство после окончания обучения в вузе. При этом значительная часть из числа профессорско-преподавательского состава вузов отрасли культуры одновременно работает в учреждениях культуры (театральных, концертных организаций и т.д.), что также способствует дальнейшему трудоустройству выпускников в данные учреждения культуры.

В настоящее время на уровне органов управления культурой субъектов Российской Федерации осуществляется работа по формированию региональных баз вакансий в организациях отрасли культуры;

Создана база вакансий в организациях отрасли культуры всех организационно-правовых форм, содержащая, в том числе, вакансии для инвалидов. Данная база вакансий активно используется как гражданами, ищущими работу, так и работодателями.

Создаются дополнительные условия мотивации инвалидов к занятию творческой деятельностью, а также совершенствование системы выявления и сопровождения молодых дарований в целях их профессионального становления и развития, в том числе посредством формирования всероссийской базы данных лауреатов творческих инклюзивных конкурсов;

Прорабатывается вопрос создания Инклюзивного Дома искусств как экспериментальной площадки по распространению инновационных инклюзивных методик и практик обучения по образовательным программам в области искусств, обмена профессиональным опытом, творческими достижениями, а также трудоустройства творчески одаренных лиц с инвалидностью.

Заключение

Основными результатами проведенного автором исследования подтверждают целесообразность и действенность:

- 1) культурологического обоснования концепции интеракционизма, ориентированной на взаимодействие социума и профессиональных групп, включающих различные категории людей с ОВЗ;

2) экономической целесообразности инвестиций в «культурный капитал» инвалидов и их профессиональное развитие;

3) продолжение дальнейших аналитических обзоров и исследований, выявляющих значимость факторов *инструментальных* (несовершенство механизма содействия трудоустройству, работы системы здравоохранения, образования и социальной защиты), *средовых* (отсутствие и недостаточный уровень качества специализированных услуг и культурных благ) *ментальных и др.* барьеров социокультурной инклюзии в стране;

4) разработки Стратегии обеспечения доступности культурных ценностей и благ для инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г. и алгоритма ее реализации в регионах страны с учетом имеющегося позитивного опыта по профессиональному развитию и трудоустройству инвалидов в сфере культуры и искусств.

Библиография

1. Афонькина Ю.А., Кузьмичева Т.В., Жигунова Г.В. Феномен инклюзии и современность: теория и практики // Человеческий капитал. 2015. № 3(8). С. 12-16.
2. Благирева Е.Н. Социокультурная инклюзия: дефиниции и позитивные отечественные практики // Вестник культуры и искусства. 2019. № 3. С. 73-81.
3. Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
4. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий: история, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36-46.
5. Митина Л.М. (ред.) Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты. М.: Перо, 2018. 367 с.
6. О реализации мер, направленных на развитие трудовой занятости инвалидов. Министерство труда и социальной защиты РФ: официальный сайт. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/12>
7. Сухих В.Г. Региональные модели реабилитации инвалидов // Социологические исследования. 2011. №8. С. 98-101.
8. Фахрадова Л.Н. Проблемы социальной инклюзии инвалидов: опыт регионального исследования // Проблемы развития территорий. 2016. Вып.6 (86). С. 58-75.
9. Хитрин К.Л. Профессионализация социальных групп: традиции изучения и особенности протекания в современных условиях // Социокультурное развитие большого Урала: тренды, проблемы, перспективы. Екатеринбург, 2015. С. 486-492.
10. Цветкова И.В. Анализ социально-трудового потенциала в современной социологии // Вестник Волжского университета. 2011. №8. С. 213-217.
11. Якупов А.Н., Благирева Е.Н. Доступность культурных благ для инвалидов в Российской Федерации в 2017 году. М., 2017. 546 с.

Socio-cultural inclusion: labor capability and professional development (on the example of monitoring of the cultural and arts institutions)

Elena N. Blagireva

PhD in Economics, Vice-Rector,
Russian State Specialized Academy of Arts,
121151, 12, Rezervnyi passage, Moscow, Russian Federation;
e-mail: blagireva@list.ru

Abstract

In the Russian Federation, ensuring the constitutional right of citizens with special labor needs is a task of national importance. The problem of employment of persons with disabilities is

paramount in the comprehensive process of their rehabilitation. The article analyzes the social and labor potential of people with disabilities, which is most clearly manifested in the cultural and creative sphere. The author's interpretation of socio-cultural inclusion associated with the expansion of creative opportunities of people with limited mobility as a strategic resource of socio-economic development of the country is proposed. The statistical indicators obtained as a result of monitoring 2017-2018 conducted by the Russian state specialized Academy of arts in different regions of the Russian Federation are given. The results of the author's research support his hypothesis that the humanistic value of society to ensure equal opportunities for people at risk of "social exclusion" is not only the realization of their rights regarding the availability of a variety of services, but, above all, their right to creative participation in the socio-economic development of the country. Emphasis is placed on the importance of social integration of all members of society, which ensures the functioning of institutions working for the inclusion of persons with disabilities in socially and economically useful activities, cultural diversity and the economic feasibility of investing in their education and employment.

For citation

Blagireva E.N. (2019) Sotsiokul'turnaya inklyuziya: trudovoi potentsial i professional'noe razvitie (na primere monitoringa uchrezhdenii kul'tury i iskusstv) [Socio-cultural inclusion: labor capability and professional development (on the example of monitoring of the cultural and arts institutions)]. *Kul'tura i tsivilizatsiya* [Culture and Civilization], 9 (5A), pp. 30-40. DOI 10.34670/AR.2019.45.5.004

Keywords

Social inclusion, social and labor potential of people with disabilities, regional models of rehabilitation programs, investments in employment of disabled people, labor.

References

1. Afon'kina Yu.A., Kuz'micheva T.V., Zhigunova G.V. (2015) Fenomen inklyuzii i sovremennost': teoriya i praktiki [The phenomenon of inclusion and modernity: theory and practice]. *Chelovecheskii kapital* [Human capital], 3(8), pp. 12-16.
2. Blagireva E.N. (2019) Sotsiokul'turnaya inklyuziya: definitsii i pozitivnye otechestvennye praktiki [Sociocultural inclusion: definitions and positive domestic practices]. *Vestnik kul'tury i iskusstva* [Bulletin of Culture and Art], 3, pp. 73-81.
3. Fakhradova L.N. (2016) Problemy sotsial'noi inklyuzii invalidov: opyt regional'nogo issledovaniya [Problems of social inclusion of people with disabilities: the experience of regional research]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of the development of territories], 6 (86), pp. 58-75.
4. *Gosudarstvennaya programma Rossiiskoi Federatsii «Dostupnaya sreda» na 2011-2020 gg.* [The state program of the Russian Federation "Accessible environment" for 2011-2020].
5. Khitrin K.L. (2015) Professionalizatsiya sotsial'nykh grupp: traditsii izucheniya i osobennosti protekaniya v sovremennykh usloviyakh [Professionalization of social groups: traditions of study and flow patterns in modern conditions]. In: *Sotsiokul'turnoe razvitie bol'shogo Urala: trendy, problemy, perspektivy* [Sociocultural development of the Urals: trends, problems, prospects]. Ekaterinburg.
6. Mansurov V.A., Yurchenko O.V. (2009) Sotsiologiya professii: istoriya, metodologiya i praktika issledovaniya [Sociology of professions: history, methodology and research practice]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 8, pp. 36-46.
7. Mitina L.M. (ed.) (2018) *Lichnostno-professional'noe i kar'erno razvitie: aktual'nye issledovaniya i forsait-proekty* [Personal-professional and career development: current research and foresight projects]. Moscow: Pero Publ.
8. *O realizatsii mer, napravlennykh na razvitie trudovoi zanyatosti invalidov. Ministerstvo truda i sotsial'noi zashchity RF: ofitsial'nyi sait* [On the implementation of measures aimed at the development of employment of persons with disabilities. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation: official site]. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/12> [Accessed 08/08/2019]

9. Sukhikh V.G. (2011) Regional'nye modeli reabilitatsii invalidov [Regional models of rehabilitation of disabled people]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 8, pp. 98-101.
10. Tsvetkova I.V. (2011) Analiz sotsial'no-trudovogo potentsiala v sovremennoi sotsiologii [Analysis of social and labor potential in modern sociology]. *Vestnik Volzhskogo universiteta* [Bulletin of the Volga University], 8, pp. 213-217.
11. Yakupov A.N., Blagireva E.N. (2017) *Dostupnost' kul'turnykh blag dlya invalidov v Rossiiskoi Federatsii v 2017 godu* [Accessibility of cultural goods for people with disabilities in the Russian Federation in 2017]. Moscow.