

p-ISSN 2308-5258

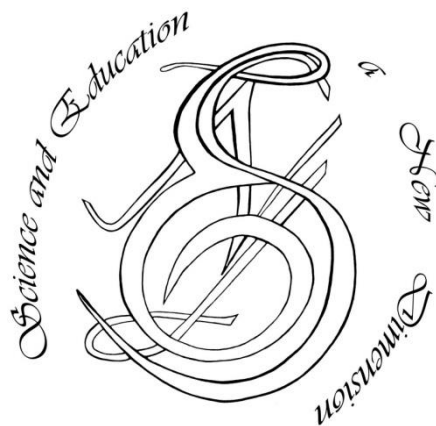
e-ISSN 2308-1996

VIII(37), Issue 223, 2020 Feb.

SCIENCE AND EDUCATION A NEW DIMENSION

<https://doi.org/10.31174/SEND-HS2020-223VIII37>

Humanities and Social Sciences



Editorial board

Editor-in-chief: Dr. Xénia Vámos

Honorary Senior Editor:

Jenő Barkáts, Dr. habil. Nina Tarasenkova, Dr. habil.

Andriy Myachykov, PhD in Psychology, Senior Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Health and Life Sciences, Northumbria University, Northumberland Building, Newcastle upon Tyne, United Kingdom

Edvard Ayvazyan, Doctor of Science in Pedagogy, National Institute of Education, Yerevan, Armenia

Ferenc Ihász, PhD in Sport Science, Apáczai Csere János Faculty of the University of West Hungary

Ireneusz Pyrzyk, Doctor of Science in Pedagogy, Dean of Faculty of Pedagogical Sciences, University of Humanities and Economics in Wrocław, Poland

Irina Malova, Doctor of Science in Pedagogy, Head of Department of methodology of teaching mathematics and information technology, Bryansk State University named after Academician IG Petrovskii, Russia

Irina S. Shevchenko, Doctor of Science in Philology, Department of ESP and Translation, V.N. Karazin Kharkiv National University, Ukraine
Department of Psychology, Faculty of Health and Life Sciences, Northumbria University, Northumberland Building, Newcastle upon Tyne, United Kingdom

Kosta Garow, PhD in Pedagogy, associated professor, Plovdiv University „Paisii Hilendarski”, Bulgaria

László Kótis, PhD in Physics, Research Centre for Natural Sciences, Hungary, Budapest

Larysa Klymanska, Doctor of Political Sciences, associated professor, Head of the Department of Sociology and Social Work, Lviv Polytechnic National University, Ukraine

Liudmyla Sokurianska, Doctor of Science in Sociology, Prof. habil., Head of Department of Sociology, V.N. Karazin Kharkiv National University

Marian Wloshinski, Doctor of Science in Pedagogy, Faculty of Pedagogical Sciences, University of Humanities and Economics in Wrocław, Poland

Melinda Nagy, PhD in Biology, associated professor, Department of Biology, J. Selye University in Komarno, Slovakia

Alexander Perekhrest, Doctor of Science in History, Prof. habil., Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Ukraine

Nikolai N. Boldyrev, Doctor of Science in Philology, Professor and Vice-Rector in Science, G.R. Derzhavin State University in Tambov, Russia

Oleksii Marchenko, Doctor of Science in Philosophy, Head of the Department of Philosophy and Religious Studies, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Ukraine

Olga Sannikova, Doctor of Science in Psychology, professor, Head of the department of general and differential psychology, South Ukrainian National Pedagogical University named after K.D. Ushynsky, Odessa, Ukraine

Oleg Melnikov, Doctor of Science in Pedagogy, Belarusian State University, Belarus

Perekhrest Alexander, Doctor of Science in History, Prof. habil., Bohdan Khmelnytsky National University in Cherkasy, Ukraine

Riskeldy Turgunbayev, CSc in Physics and Mathematics, associated professor, head of the Department of Mathematical Analysis, Dean of the Faculty of Physics and Mathematics of the Tashkent State Pedagogical University, Uzbekistan

Roza Uteeva, Doctor of Science in Pedagogy, Head of the Department of Algebra and Geometry, Togliatti State University, Russia

Seda K. Gasparyan, Doctor of Science in Philology, Department of English Philology, Professor and Chair, Yerevan State University, Armenia

Sokuriaynska Liudmyla, Doctor of sociological science. Prof. Head of Department of Sociology. V.N. Karazin Kharkiv National University, Ukraine

Svitlana A. Zhabotynska, Doctor of Science in Philology, Department of English Philology of Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Ukraine

Tatyana Prokhorova, Doctor of Science in Pedagogy, Professor of Psychology, Department chair of pedagogics and subject technologies, Astrakhan state university, Russia

Tetiana Hranchak, Doctor of Science Social Communication, Head of department of political analysis of the Vernadsky National Library of Ukraine

Valentina Orlova, Doctor of Science in Economics, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ukraine

Vasil Milloushev, Doctor of Science in Pedagogy, professor of Department of Mathematics and Informatics, Plovdiv University „Paisii Hilendarski”, Plovdiv, Bulgaria

Veselin Kostov Vasilev, Doctor of Psychology, Professor and Head of the department of Psychology Plovdiv University „Paisii Hilendarski”, Bulgaria

Vladimir I. Karasik, Doctor of Science in Philology, Department of English Philology, Professor and Chair, Volgograd State Pedagogical University, Russia

Volodimir Lizogub, Doctor of Science in Biology, Head of the department of anatomy and physiology of humans and animals, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Ukraine

Zinaida A. Kharitonchik, Doctor of Science in Philology, Department of General Linguistics, Minsk State Linguistic University, Belarus

Zoltán Poór, CSc in Language Pedagogy, Head of Institute of Pedagogy, Apáczai Csere János Faculty of the University of West Hungary

Managing editor:

Barkáts N.

© EDITOR AND AUTHORS OF INDIVIDUAL ARTICLES

The journal is published by the support of Society for Cultural and Scientific Progress in Central and Eastern Europe

BUDAPEST, 2015

Statement:

By submitting a manuscript to this journal, each author explicitly confirms that the manuscript meets the highest ethical standards for authors and co-authors. Each author acknowledges that fabrication of data is an egregious departure from the expected norms of scientific conduct, as is the selective reporting of data with the intent to mislead or deceive, as well as the theft of data or research results from others. By acknowledging these facts, each author takes personal responsibility for the accuracy, credibility and authenticity of research results described in their manuscripts. All the articles are published in author's edition.

THE JOURNAL IS LISTED AND INDEXED IN:

INDEX COPERNICUS: ICV 2014: 70.95; ICV 2015: 80.87; ICV 2016: 73.35; ICV 2018: 90.25

GOOGLE SCHOLAR

CROSSREF (DOI prefix:10.31174)

ULRICHS WEB GLOBAL SERIALS DIRECTORY

UNION OF INTERNATIONAL ASSOCIATIONS YEARBOOK

SCRIBD

ACADEMIA.EDU

CONTENT

CULTUROLOGY	7
Збереження культурної пам'яті в сучасному місті: особливості регулювання на державному та міжнародному рівні <i>К. Л. Гуржун</i>	7
Интеллектуально-нравственная духовность технотронного общества <i>В. И. Мищенко</i>	12
DESIGN	16
Проектування сучасних орнаментальних композицій в українському стилі з використанням принципів утворення геометричних орнаментів Закарпаття <i>О. С. Васильєва, М. С. Винничук, І. В. Васильєва</i>	16
ECONOMICS	20
Assessment of the social target program <i>V. A. Gordienko, E. V. Borvinko</i>	20
Проблема ейблізму в управлінні персоналом <i>О. А. Тимчик</i>	23
HISTORY	26
Інформаційна експансія як засіб агресивної політики Російської Федерації проти України <i>А. П. Демартино</i>	26
LIBRARY AND ARCHIVING	32
Правовая база развития ресурсного потенциала публичных библиотек Китая <i>Ян Чен</i>	32
COGNITIVE LINGUISTICS	35
Function of a Lawyer: Frame Approach <i>О. V. Dunaievskia</i>	35
SOCIOLINGUISTICS	38
Multilingualism: Sociolinguistic Aspect <i>О. Oranasenko, A. Malii</i>	38
PHILOSOPHY	41
Quis custodiet ipso scustodes? Набросок реальности <i>Ю. Б. Синебрюхов</i>	41
POLITICAL SCIENCES	45
Економічні теорії та державна регуляторна політика: механізми та інструменти реалізації <i>М. О. Дурман, О. Л. Дурман</i>	45

Проблема ейблізму в управлінні персоналом

О. А. Тимчик

Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна
Corresponding author. E-mail oa.tymchyk@kubg.edu.ua

Paper received 31.01.20; Revised 12.02.20; Accepted for publication 15.02.20.

<https://doi.org/10.31174/SEND-HS2020-223VIII37-05>

Анотація. У статті розглядається проблема дискримінації працівників з інвалідністю, наведені окремі прояви ейблізму з боку роботодавця і персоналу організації. Стереотипи щодо "професійної неповноцінності" призводять до відсутності повного включення співробітника з інвалідністю у трудовий процес. На основі результатів опитування автор робить висновок про необхідність адаптації колективу до людей з інвалідністю і створення для них можливості досягнення успіху. Реальне, а не задеклароване недопущення ейблізму має стати частиною корпоративної культури кожної організації.

Ключові слова: адаптація, дискримінація, люди з інвалідністю, трудовий колектив.

Вступ. Процес приведення законодавства у галузі захисту прав людей з інвалідністю, який відбувається сьогодні в Україні, призваний, серед іншого, удосконалити систему їх працевлаштування. Законодавчі норми зобов'язують роботодавців виділити певну кількість робочих місць для людей з інвалідністю, створивши для них необхідні умови праці. Проте однією з проблем працевлаштування є подолання дискримінації по відношенню до людей з обмеженими можливостями. Для її вирішення уряд України та громадські організації здійснюють важливі кроки. Так, 2019 р. Кабінет міністрів запровадив посаду уповноваженого у справах людей з інвалідністю. З червня 2019 р. Національна Асамблея людей з інвалідністю розпочала реалізацію проекту "Національна стратегія у сфері прав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю" [1].

Але запровадження стандартів Конвенції про права осіб з інвалідністю, квотування робочих місць, посилення контролю з боку Державної служби з питань праці не можуть автоматично ліквідувати ейблізм у сфері працевлаштування. Для цього необхідна тривала робота, спрямована на подолання стереотипів і включення людей з інвалідністю у трудовий колектив, що базується на дослідженні готовності керівників і працівників прийняти людей з особливими потребами.

Огляд публікацій. Питання дискримінації за різними ознаками у сучасному суспільстві вивчали Болотова В.О., Будник А., Кірнос І. (вікова дискримінація в управлінні персоналом); Коляда Т.А., Чередніченко Н.А., Щербакова Ю.Е. (проблеми мобінгу і булінгу в трудових відносинах); Вуйченко М.А., Трохим І.Б. (дискримінація на ринку праці); Іванова О.Л., Семигіна Т.В. (практичні поради роботодавцям і керівникам організацій щодо працевлаштування людей з інвалідністю). Соціальним проблемам людей з інвалідністю присвячена велика досліджень науковців європейських країн і США. Серед них – Кемпбелл Ф.К., Хехір Т., Гриффін П., Пітерс М.Л., Сміт Р.М., Адамс М., Белл Л.Е., які розглядаючи взаємодію людей з інвалідністю і суспільства, виділяли проблеми і прояви дискримінації.

Проте питання ставлення персоналу організації до співробітників з інвалідністю залишається недостатньо дослідженим.

Метою статті є визначення окремих проявів дискримінації по відношенню до працівників з інвалідністю та їх можливі причини.

Матеріали і методи. Проблеми ейблізму у сфері працевлаштування дозволяють виявити огляд публікацій у засобах масової інформації, що містять інтерв'ю з роботодавцями, керівництвом Національної Асамблеї людей з інвалідністю та Міністерства соціальної політики України тощо, а також дані, отримані в результаті опитування (анкетування) і спостереження,

Результати та їх обговорення. За даними Міністерства соціальної політики України, на 1.07.2017 р. кількість людей працездатного віку, що мають інвалідність, в Україні становить 1,5 млн., з них 677 тис. працевлаштовані [2]. Отже, з проблемами пошуку роботи зустрічається значна кількість людей з інвалідністю. Важливою причиною цього є неможливість дістатися до місця роботи, непристосованість робочих місць. Але упереджене ставлення до цієї групи людей створює багато більше перешкод для їх працевлаштування.

Семигіна Т.В. та Іванова О.Л. зазначають, що труднощі у працевлаштуванні людей з інвалідністю зумовлені, зокрема, побоюванням роботодавців щодо того, як стан здоров'я працівника позначиться на виконанні ним професійних обов'язків [3, с. 16–18]. До того ж, не всі роботодавці мають змогу або бажання витратити кошти на переобладнання робочих місць. У зв'язку з цим в Україні тривалий час існує практика фіктивного оформлення людини з інвалідністю на роботу [4]. Такі ситуації можна вважати проявами ейблізму – адже цінність для роботодавця представляє трудова книжка працівника, а не його знання й уміння.

У нормативних документах, які визначають корпоративну культуру сучасних організацій, задеклароване недопущення будь-яких видів дискримінації, але нерідко це не знаходить втілення по відношенню до працівників з інвалідністю, оскільки не лише роботодавці, а й колектив не готовий їх прийняти.

Для з'ясування ставлення персоналу організації до співробітників з інвалідністю викладачами кафедри управління Київського університету імені Бориса Грінченка 2018 р. було проведено опитування 12 керівників і 40 працівників – представників дванадцяти організацій м. Києва. На запитання "Як, на Ваш погляд, ставиться (чи поставився би) колектив до працівників з інвалідністю?" пропонувалися наступні варіанти відповідей: а) байдуже; б) як до тягаря; в) допомагає в роботі. Серед керівного складу варіант відповіді а) обрала одна особа, інші респонденти обрали варіант в). Серед працівників варіант а) обрали 10 осіб, б) – 6 осіб (25% і

15% відповідно). Навіть зважаючи на те, що 60% обрали відповідь "допомагає в роботі", 40% відповідей "байдуже" і "як до тягаря" є вагомим показником (слід також враховувати похибки, пов'язані з розбіжностями у загальноприйнятих моральних установках працівників з їх особистими інтересами і переконаннями).

Наведені результати опитування можуть пояснюватися небажанням працівників перерозподіляти функції і брати на себе додаткове навантаження без збільшення оплати праці. Для запобігання цього необхідно усунути бар'єри, які заважають людині з інвалідністю виконувати професійні обов'язки. До них належить налагодження ефективних комунікацій з трудовим колективом. Як зазначають Семигіна Т.В. та Іванова О.Л., адаптація до нього є справою індивідуальною і залежить від характеру і культури організації, а не від інвалідності людини [3, с. 103]. До того ж, необхідно продумати систему мотивації, яка б сприяла формуванню лояльності й професійним досягненням співробітника з інвалідністю.

Законодавчими нормами визначаються квотування робочих місць і стандарти їх облаштування, соціальний захист людей з інвалідністю. Але забезпечення задоволення вищих потреб (у приналежності, повазі, самовираженні) на законодавчому рівні гарантуватися не може. Налаштувати колектив на допомогу працівнику з інвалідністю у задоволенні цих потреб є завданням керівника.

Також прояви ейблізму можуть бути пов'язані з негативним досвідом спекуляцій з боку людини з інвалідністю (за даними опитування, 97,5% працівників, що обрали варіанти відповіді а) і б), спілкувалися і працювали з особами з інвалідністю). Нерідко це стосується людей, які отримали інвалідність у дорослому віці, маючи робоче місце і певний соціальний статус, пов'язаний з ним. Такий працівник, втративши можливість дотримуватися попереднього способу життя, позбувається не тільки частини соціальних і ділових контактів, але й можливості повноцінно працювати за фахом. По відношенню до нього вірогідними будуть переведення до іншого структурного підрозділу та скорочення навантаження працівника, з чим пов'язаний вищий ризик збідніння людей з обмеженими можливостями. Людині з цієї групи важко сприйняти свій новий статус, вона почасти не може реально оцінити свої професійні можливості. На це звертає увагу М. Холмквіст, аналізуючи досвід діяльності Національного бюро з працевлашту-

вання у Швеції. Співробітники бюро зазначають, що люди не хочуть вважати себе інвалідами, і їм не подобається думка про те, що вони є інвалідами у певній сфері зайнятості (occupationally disabled). Відповідно, завданням керівника організації у такій ситуації є визначення разом з працівником його можливостей у виконанні професійних завдань. Як слушно зауважив М. Холмквіст, працівник повинен розуміти, що інвалідність – це соціальна роль, що виконується у певному організаційному просторі [5]. Проте на це треба зорієнтувати як людину з інвалідністю, так і колектив, вибудовуючи організаційні комунікації.

Стереотипна думка щодо "професійної неповноцінності" працівників з інвалідністю призводить до ще одного прояву дискримінації – відсутності повного включення працівника з інвалідністю у виробничий процес. Не розуміючи специфіки можливостей працівника, співробітники уникають навантажувати його при розподілі видів робіт і діяльності. Така ситуація створює у працівника відчуття власної неповноцінності, непотрібності й "жебракства".

Загальним наслідком проявів дискримінації у колективі є відсутність умов досягнення працівником з інвалідністю успіху, оскільки такі працівники, здебільшого, є неконкурентоспроможними або її рівень набагато менша, ніж у інших працівників.

Слід також звернути увагу на "позитивну дискримінацію" (надання переважних прав), у якій не зацікавлені ані організація, ані працівник з інвалідністю. Перша – оскільки нормальним явищем є залучення високопрофесійних спеціалістів, не надаючи переваги працівникам з інвалідністю, другим – оскільки вони прагнуть бути оцінені за їх досягнення, а не з міркувань "жалю".

Висновки. Недопущення ейблізму має стати частиною корпоративної культури кожного соціально відповідального підприємства

Для досягнення цього керівництво повинно спрямувати діяльність на створення безбар'єрного середовища для працівників з інвалідністю, яке передбачає не лише належне облаштування робочих місць, але й адаптування колективу до прийняття людини з інвалідністю. Цьому сприятиме організація ефективної комунікації між усіма членами колективу. Професійна спроможність працівників з інвалідністю залежить від підтримки їх колективом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Імплементація Національної стратегії у сфері прав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [Е. ресурс]. – Режим доступу: <https://naiu.org.ua/implementatsiya-natsionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudyny-yak-shlyah-do-zmenschennya-dyskryminatsiyi-lyudej-z-invalidnistyu/>
2. Анастасія Зануда. Як працюють в Україні люди з інвалідністю // ВВС Україна, 11 січня 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-42400500>
3. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. К.: "Паперовий Змій". —140 с.
4. Нана Черная. Как трудоустройство людей с инвалидностью превратилось в бизнес-индустрию [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unian.net/economics/other/10439355-kak-trudoustroystvo-lyudey-s-invalidnostyu-prevratilos-v-biznes-industriyu.html>
5. Holmqvist, M., 2008. Creating the Disabled Person: A Case Study of Recruitment to "Work-for-the-Disabled" Programs. Scandinavian Journal of Disability Research, 10(3), pp.191–207. DOI: <http://doi.org/10.1080/15017410801932567>.

REFERENCES

1. Implementation of the National Human Rights Strategy as a way to reduce discrimination against people with disabilities ав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [E. source]. – Available at: <https://naiu.org.ua/implementatsiya-natsionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudyny-yak-shlyah-do-zmenshennya-dyskryminatsiyi-lyudej-z-invalidnistyu/>
2. Anastasia Zanuda. How People with Disabilities Work in Ukraine // BBC Ukraine, January 11, 2018 ав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [Electronic resource]. – Available at: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-42400500>
3. Employment and People with Disabilities: A Guide for Employers/comp. Semygina T.V, Ivanova O.L, 2010. – К.: "Paperovy Zmii". – 140 p.
4. Nana Chorna. How the employment of people with disabilities has turned into a business industry ав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [Electronic resource]. – Available at: <https://www.unian.net/economics/other/10439355-kak-trudoustroystvo-lyudey-s-invalidnostyu-prevratilos-v-biznes-industriyu.html>

The problem of ableism in personnel management

O. A. Tymchyk

Abstract. The article deals with the problem of discrimination of employees with disabilities and presents examples of some of manifestations of ableism on the part of the employer and the staff of the organization. Stereotypes regarding "professional inferiority" lead to the lack of full inclusion of a disabled employee in the work process. Based on the results of the survey, the author concludes that it is necessary to adapt the staff of organizations to people with disabilities, to create opportunities for them to succeed. The real, not declared, ableism should be part of every organization's corporate culture.

Keywords: *adaptation, discrimination, people with disabilities, labor collective.*