



**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ЗАВТРА**



VI Всероссийский сетевой конкурс студенческих проектов с участием студентов с инвалидностью

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет»

Направление «Профессиональное завтра в бизнесе»

Номинация «Профессиональный стартап»

Инклюзивная логистическая компания

Выполнили:

Малинин Максим Сергеевич
Малинина Анастасия Германовна

Руководитель:

Денисова Ольга Александровна,
д.п.н., профессор, зав. кафедрой
дефектологического образования,
директор РУМЦ СЗФО ЧГУ

Череповец, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Обоснование проблемы.....	3
2. Описание и обоснование предлагаемого решения.....	4
3. Внутренняя и внешняя среда проекта.....	10
4. Календарный план	11
5. Бюджет.....	11
6. Перспективы развития проекта.....	12
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	13
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	13
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	19
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	29
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	31
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	32
ПРИЛОЖЕНИЕ 6.....	33

1. Обоснование проблемы

Команда проекта провела исследования о количестве трудоустроенных инвалидов в разбивке по группам инвалидности в России. Представленные в Приложении 1 статистические данные показывают, что самой нетрудоустроенной является 1 группа инвалидности, при этом одной из самой сложной с точки зрения трудоустройства является категория инвалидов 1 группы с нарушением опорно-двигательного аппарата (НОДА).

Согласно социологическому исследованию доступности услуг и рынка труда для людей с инвалидностью в 2022 году¹, чаще всего с дискриминацией при поиске и устройству на работу сталкивались респонденты с нарушениями опорно-двигательного аппарата (42%). Однако именно данная категория граждан демонстрирует самую высокую заинтересованность в трудовой деятельности.

Для решения проблемы трудоустройства инвалидов 1 группы с НОДА на территории Вологодской области была разработана модель трудовой интеграции данной категории граждан с помощью создания логистической компании. Наши исследования [Приложение 2] показали, что отрасль грузовых перевозок высоко востребована в сегментах B2B, B2C, и B2G, имеет перспективы развития и идеально подходит для удаленного формата работа.

Команда проекта провела свой эксперимент: на сайте HeadHunter были отобраны все вакансии логистов (21 позиция) с удаленным форматом работы, при общении с работодателями наш сотрудник рассказывал о своих компетенциях и соответствующем уровне образования, но когда речь заходила о том, что кандидат на инвалидной коляске, то собеседование

¹ <https://nafi.ru/en/projects/sotsialnoe-razvitie/formirovanie-inklyuzivnoy-sredy-v-rossii/>

заканчивалось отказом. Никто из найденных работодателей не согласился взять к себе в штат сотрудника с НОДА.

Вопрос трудовой интеграции инвалидов 1 группы с НОДА для нас, как авторов проекта, стал очень личным и приоритетным по ряду причин. Характеристика нашей команды и мотив к созданию инклюзивного стартапа приведены в Приложении 3.

21 апреля 2023 года мы зарегистрировали логистическую компанию ООО «Директ-Авто» (ИНН 3528337569). Отличительной особенностью, которая стала ключевым преимуществом нашей корпоративной политики, это принцип формирования штата за счет инвалидов-колясочников.

Социальное воздействие нашей компании определено параметрами:

1. количество трудоустроенных инвалидов 1 группы с НОДА;
2. количество организаций, создающих с нами надежные партнерские отношения, тем самым развивая среду доверия и приверженность инклюзивным практикам;
3. количество инвалидов 1 группы с НОДА, прошедших бесплатный курс корпоративного клуба «Комьюнити» по развитию коммуникативных компетенций и подготовке к прохождению собеседования.

2. Описание и обоснование предлагаемого решения

Цель организации: выйти в число лидеров среди логистических компаний Вологодской области в сегменте промышленных грузоперевозок и транспортировки непродовольственных товаров (15% доли рынка) до 2026 года, заключив соглашения о сотрудничестве с 15 крупнейшими ключевыми партнерами региона, обеспечив достижение запланированного социального воздействия.

Задачи организации:

1. Создание книги продаж компании (воронка, этапы, скрипты);
2. Формирование стратегии увеличения доли рынка;

3. Организация кадрового и бухгалтерского учета;
4. Формирование бренда компании как социально ответственного партнера, которому можно доверять вопросы логистики товаров с помощью участия в профильных форумах, выставках, публикациях в СМИ;
5. Организация и внедрение корпоративного клуба «Комьюнити» для осуществления отбора, внедрения, обучения и сопровождения сотрудников на протяжении работы в организации;
6. Формирование штата;
7. Организация рабочих мест для работников с инвалидностью;
8. Выполнение стратегического плана продаж.

География проекта: ООО «Директ-Авто» осуществляет свою деятельность на территории Вологодской области, по мере достижения доли рынка в 15% планируем расширение зоны охвата грузовладельцев с близлежащих регионов (Московская область, Ленинградская область, Ярославская область, Костромская область и Новгородская область).

Срок реализации: краткосрочный, окупаемость в течение 4 месяцев, выход на планируемую долю рынка до 2026 года.

Перспектива коммерциализации результата: на Северо-Западе нет аналогов логистических компаний, в которых работают инвалиды-колясочники; несмотря на высокую конкуренцию в отрасли, акцент на социальном эффекте компании в маркетинговой стратегии продвижения повышает вероятность прогнозируемого захвата рынка.

SWOT-анализ инклюзивной логистической компании

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ
1. Наличие своего финансирования; 2. Высокое качество предоставляемых услуг (опыт руководителя в логистике более 5 лет); 3. Нарботанные деловые связи и контакты (грузовладельцы и водители); 4. Разумная ценовая политика; 5. Формат работы компании онлайн: сотрудники выполняют свои функции и проходят обучение из дома; 6. Социально ориентированная модель предприятия: сотрудниками являются инвалиды 1 группы с НОДА; 7. Развитие комфортной и высокопроизводительной среды для	1. Состояние здоровья сотрудников может влиять на производительность труда; 2. Необходимость финансирования деятельности корпоративного клуба; 3. Длительность обучения новой профессии зависит от индивидуальных особенностей сотрудников с НОДА.

<p>сотрудников, формирование комплексной психологической и организационной поддержки, направленной на максимальную интеграцию людей с инвалидностью в общество;</p> <p>8. Индивидуальный подход к каждому сотруднику с учетом его особенностей и потребностей;</p> <p>9. Уникальность проекта: на Северо-Западе нет подобных логистических компаний, в которых работают инвалиды-колясочники;</p> <p>10. Высокий уровень погруженности в практику создания инклюзивной культуры на предприятии (ген.директор и руководитель логистического отдела являются магистрантами ЧГУ по направлению «Инклюзивное образование»);</p> <p>11. Пройдены ген.директором и руководителем логистического отдела курсы повышения квалификации «Взаимодействие работодателя и куратора практики с обучающимся инвалидом, в том числе с применением дистанционных технологий»</p>	
ВОЗМОЖНОСТИ	УГРОЗЫ
<p>1.Выход проекта на разные уровни медиа пространства для формирования устойчивого образа надежности и ответственности сотрудников с НОДА;</p> <p>2. Муниципальная поддержка проекта;</p> <p>3. Бесплатное предоставление помещения для проведения очных тренингов для сотрудников с инвалидностью РУМЦ СЗФО ЧГУ;</p> <p>4. Участие проекта во всероссийских форумах, конкурсах, расширение партнерских отношений;</p> <p>5. Оплата функционирования клуба за счет привлечения грантовой поддержки.</p>	<p>1. Нежелание потенциальных клиентов (ЦА) сотрудничать с нашей компанией вследствие действия стереотипного мышления;</p> <p>2. Высокая конкуренция не позволит занять желаемую долю рынка;</p>

Матрица оценки ключевых факторов

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ			
Факторы внешней и внутренне среды компании	Удельный вес фактора, А	Оценка, В	Итоговая оценка, С = А * В
1. Наличие своего финансирования	0,1	5	0,5
2. Высокое качество предоставляемых услуг (опыт руководителя в логистике более 5 лет)	0,15	5	0,75
3. Нарботанные деловые связи и контакты (грузовладельцы и водители)	0,25	5	1,25
4. Разумная ценовая политика	0,1	5	0,5
5. Формат работы компании онлайн: сотрудники выполняют свои функции и проходят обучение из дома	0,05	5	0,25
6. Социально ориентированная модель предприятия: сотрудниками являются инвалиды 1 группы с НОДА	0,1	5	0,5
7. Развитие комфортной и высокопроизводительной среды для сотрудников, формирование комплексной психологической и организационной поддержки, направленной на максимальную интеграцию людей с инвалидностью в общество	0,05	5	0,25
8. Индивидуальный подход к каждому сотруднику с учетом его особенностей и потребностей	0,05	5	0,25
9. Уникальность проекта: на Северо-Западе нет подобных логистических компаний, в которых работают инвалиды-колясочники	0,05	5	0,25
10. Высокий уровень погруженности в практику создания инклюзивной культуры на предприятии (ген.директор и руководитель логистического отдела являются магистрантами ЧГУ по направлению «Инклюзивное образование»)	0,05	5	0,25

11. Пройдены ген.директором и руководителем логистического отдела курсы повышения квалификации «Взаимодействие работодателя и куратора практики с обучающимся инвалидом, в том числе с применением дистанционных технологий»	0,05	5	0,25
ИТОГО:	1	-	5,0
СЛАБЫЕ СТОРОНЫ			
1. Состояние здоровья сотрудников может влиять на производительность труда;	0,4	3	1,2
2. Необходимость финансирования деятельности корпоративного клуба;	0,4	5	2,0
3. Длительность обучения новой профессии зависит от индивидуальных особенностей сотрудников с НОДА.	0,2	2	0,4
ИТОГО:	1	-	3,6
ВОЗМОЖНОСТИ			
1.Выход проекта на разные уровни медиа пространства для формирования устойчивого образа надежности и ответственности сотрудников с НОДА;	0,25	4	1,0
2. Муниципальная поддержка проекта;	0,1	3	0,3
3. Бесплатное предоставление помещения для проведения очных тренингов для сотрудников с инвалидностью РУМЦ СЗФО ЧГУ;	0,1	4	0,4
4. Участие проекта во всероссийских форумах, конкурсах, расширение партнерских отношений;	0,25	5	1,25
5. Оплата функционирования клуба за счет привлечения грантовой поддержки.	0,3	5	1,5
ИТОГО:	1	-	4,45
УГРОЗЫ			
1. Нежелание потенциальных клиентов (ЦА) сотрудничать с нашей компанией вследствие действия стереотипного мышления;	0,6	4	2,4
2. Высокая конкуренция не позволит занять желаемую долю рынка;	0,4	4	1,6
ИТОГО:	1	-	4

На основе оценки ключевых факторов можно сделать вывод, что ООО «Директ-Авто» попадает в поле «СИБ», в поле возможностей и сильных сторон.

Матрица решений SWOT-анализа

ПОЛЕ СИБ	ПОЛЕ СУИ
1. Построение узнаваемого бренда социального предприятия логистической направленности; 2. Формирование лояльного отношения ЦА (B2B) к компании и повышение конверсии; 3. Успешная самореализация и трудовая интеграция сотрудников с НОДА; 4. Увеличение компании влечет за собой расширение штата, социальный эффект растет пропорционально росту доверия к бренду и качеству услуг; 5. Получение грантовой поддержки после получения статуса «социального предприятия»	1. Акцент маркетинговой стратегии развития на социальной ответственности, преимуществах работы с «особой» категорией сотрудников; 2. Расширение ЦА преимущественное за счет компаний сегмента среднего и крупного бизнеса, лояльного к программам социальной ответственности и инклюзивной культуры; 3. Увеличение ассортимента предлагаемых услуг: функция «домашний переезд» (B2C).
ПОЛЕ СЛВ	ПОЛЕ СЛУ

<p>1. Участие в форумах и грантовых конкурсах для обеспечения финансирования клуба «Комьюнити»;</p> <p>2. Поддержка для МСП от «Мой бизнес»;</p> <p>3. Индивидуальный подход к обучению позволяет нивелировать разную степень обучаемости у сотрудников с НОДА;</p> <p>4. Формат работы логиста позволяет выполнять работу и в период осложнения хронических заболеваний; в случае невозможности - текущие загрузки могут быть временно перераспределены на другого сотрудника.</p>	<p>1. Обучение сотрудников основам продаж и эффективной работе с клиентами;</p> <p>2. Формирование книги продаж как рабочего инструмента для работы логистов.</p>
---	---

Целевая аудитория и ценностное предложение

Портрет потенциального потребителя	Характеристика потребителя / ценностное предложение
Компании Вологодской области сегмента малый и микро бизнес непродовольственной товарной группы	Находятся на рынке более года, ведут политику активного наращивания своего присутствия на рынке, важна оперативность доставки и умеренность ценовой политики в связи с ограниченностью бюджета на логистику.
	Ценностное предложение: лояльная стоимость услуг на транспортировку грузов, оперативность доставки за счет наработанной базы автотранспорта разного тоннажа.
Компании Вологодской области сегмента средний и крупный бизнес в сфере промышленного производства	Широкая география перевозок комплектующих и материалов, готовой продукции и полуфабрикатов. Услуги логистики отданы на аутсорсинг. Важна разумная экономия на транспортировке грузов, но если вопрос поставки является очень срочным, то цена на доставку может значительно увеличиваться.
	Ценностное предложение: логистические услуги в среднем диапазоне рынка с ярко выраженным социальным воздействием, которое данные компании могут использовать в своих маркетинговых стратегиях социально ориентированной политики.
Водители – собственники грузового транспорта	Мужчина старше 25 лет, занимающийся грузоперевозками на своем транспортном средстве. Холост, заинтересован в увеличении дохода от использования своего автомобиля.
	Ценностное предложение: подбор оптимальных загрузок для данного водителя, поиск рейсов с учетом грузоподъемности (догрузки) и направления движения (обратные грузы в том числе), взаимодействие на постоянной основе как возможность постоянной занятости и достижения высокого экономического результата.
Женщина старше 30 лет, успешно выстраивающая свою карьеру	Живет в небольшом провинциальном городе, имеет 1-2 детей, успешно строит карьеру, планирует занять более выгодное положение, для чего необходим переезд в город-миллионик, где дислоцируется желанная вакансия. Очень плотно занят ежедневный план задач, образование детей носит важный стратегический характер, хочет дать им максимально лучшее из предложенных вариантов.
	Ценностное предложение: домашний переезд под ключ, все вопросы по транспортировке, упаковке и сохранности мы берем на себя.

Описание услуги

Исходя из определения ЦА и ценностного предложения для неё определены следующие ключевые услуги компании ООО «Директ-Авто»:

1. Организация перевозки грузов от компании-грузовладельца до потребителя (поиск водителя-исполнителя, согласование маршрута, условий погрузки-разгрузки, стоимости услуг, контроль загрузки, перевозки и выгрузки товара, решение вопросов по пропускному режиму на закрытых

предприятиях, документооборот по данной поездке, решение форс-мажорных ситуаций);

2. Загрузка конкретного водителя – владельца ТС (постоянное сотрудничество, подбор всех загрузок и организация бесперебойной работы);

3. «Домашний переезд» - услуга для тех, кто хочет переехать в другой город; необходимо перевезти имущество целой квартиры между городами.

Маркетинговая стратегия

С целью продвижения услуг компании запланирован запуск сайта с настройкой рекламы. Однако акцент в маркетинговой стратегии делается на уникальности компании и социальном воздействии. Для этих целей будет осуществлена съемка качественного корпоративного ролика длительностью до 1,5 минут, демонстрирующего преимущества работы с сотрудниками на колясках. Исполнитель съемки уже определен, бюджет определен на основании коммерческого предложения и согласования деталей готового рекламного продукта. Стоимость составляет 120 т.руб., данная позиция будет профинансирована за счет привлечения гранта для физических лиц.

В рамках написания магистерской диссертации авторов проекта на тему трудовой интеграции инвалидов 1 группы с НОДА будет проведено исследование предприятий Вологодской области по вопросу трудоустройства инвалидов и взаимодействия с предприятиями, в которых работают люди с инвалидностью. Среди компаний, которые продемонстрируют лояльное отношение к партнерам, у которых работают инвалиды, будет проведена кампания по налаживанию деловых отношений и заключению соглашений о сотрудничестве. Исследование планируется провести при поддержке Центров занятости Вологодской области, Департамента труда и занятости населения Вологодской области, РУМЦ СЗФО ЧГУ, «Мой бизнес».

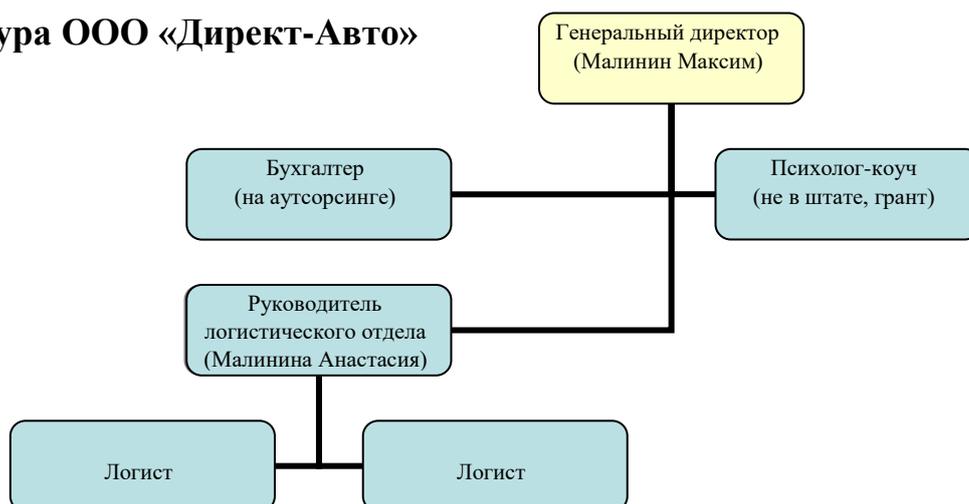
Еще одним источником для реализации услуг компании является выход на тендеры, где ООО «Директ-Авто» планирует представлять свои услуги.

Ожидаемые результаты проекта и способы их измерения

	Показатель	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Год
1	Выручка	495 000	1 180 000	1 520 000	2 040 000	5 235 000
2	Постоянные расходы	123 918	151 918	148 918	151 918	576 672
3	Переменные расходы	170 607	529 779	682 428	915 890	2 298 703
4	Налоги (УСН 15%)	30 071	74 745	103 298	145 829	353 944
5	Чистая прибыль	140 404	423 557	585 356	826 364	2 005 681
6	Срок окупаемости капитальных вложений					4 месяца
7	Точка безубыточности в нат.выражении в год					1 387 630
8	Рентабельность					28%
Социальное воздействие						
Количество трудоустроенных инвалидов 1 группы с НОДА		Количество установленных партнерств среди организаций		Количество людей с инвалидностью, прошедших наш курс по подготовке к трудоустройству		
3 человека в 2023 году; 3 человека в 2024 году		15 предприятий сегмента КСБ, 50 организаций сегмента ММБ		15 человек в 2023 году; 120 человек в 2024 году		

3. Внутренняя и внешняя среда проекта

Структура ООО «Директ-Авто»



Ключевые клиенты на текущий момент: ПАО «Северсталь», ООО «Северный технопарк», ООО «Северный вездеход», ООО «Вологодская мебельная фабрика», ИП Семин А.В.

Партнеры проекта: АНО «Сообщество предпринимателей с инвалидностью», Вологодская региональная общественная организация молодых инвалидов «Ареопаг», проект АСИ по доступности услуг, товаров и сервисов для людей с инвалидностью «Открыто для всех», Департамент труда и занятости населения Вологодской области, АНО «Мой бизнес», РУМЦ СЗФО ЧГУ, клуб молодых предпринимателей «Росмолодежь.Бизнес».

Рекомендательные письма представлены в Приложениях 4-5. Проект был представлен и отмечен на конкурсах разного уровня, дипломы представлены в Приложениях 6.

4. Календарный план

Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1. Анализ организационно-правовых форм	10.02.2023-15.02.2023	Малинин М.С.
2. Составление финансовой модели	15.02.2023-01.03.2023	Малинин М.С.
3. Определение системы налогообложения	01.03.2023-05.03.2023	Малинин М.С.
4.Изучение рынка логистических услуг в России, выбор сегмента	05.03.2023-23.03.2023	Малинин М.С., Малинина А.Г.
5.Утверждение штатной структуры	23.03.2023-01.04.2023	Малинин М.С.
6.Утверждение названия, разработка логотипа	01.04.2023-10.04.2023	Малинин М.С., Малинина А.Г.
7. Регистрация ООО, открытие р/с, печать	10.04.2023-21.04.2023	Малинин М.С.
8.Договор с бухгалтером на аутсорсинге	21.04.2023-25.04.2023	Малинин М.С.
9.Разработка корпоративного клуба «Комьюнити»	21.04.2023-10.05.2023	Малинин М.С.
10.Выбор психолога-коуча для «Комьюнити»	01.05.2023-15.05.2023	Малинин М.С., Малинина А.Г.
11. Создание программы «Комьюнити»	15.05.2023-01.06.2023	Психолог-коуч
12. Создание книги продаж	01.06.2023-01.07.2023	Малинин М.С., Малинина А.Г.
13. Трудоустройство руководителя логистического отдела	01.07.2023-10.07.2023	Малинин М.С.
14. Поиск и отбор кандидатов с инвалидностью	10.07.2023-10.08.2023	Психолог-коуч
15. Обучение и внедрение 1 логиста в должность	10.08.2023-10.09.2023	Психолог-коуч, Малинина А.Г.
16. Создание сайта компании	01.09.2023-15.09.2023	Малинин М.С.
17. Заключение договоров о сотрудничестве с ключевыми партнерами	21.04.2023-31.12.2023	Малинин М.С.
18. Съемка промо ролика	01.10.2023-14.10.2023	Видеооператор
19. Масштабное исследование предпринимателей ВО на предмет лояльности с партнерству с организациями, в штате которых есть сотрудники с инвалидностью	01.07.2023-01.11.2023	Малинин М.С., Малинина А.Г.
20. Налаживание деловых партнерств среди «лояльных» клиентов по результатам исследования	01.11.2023-30.12.2023	Малинин М.С.
21. Обучение и внедрение 2 логиста в должность	01.11.2023-01.12.2023	Психолог-коуч, Малинина А.Г.

5. Бюджет

Расходы на запуск

Наименование статьи затрат	Ед.	Кол-во	Цена за ед.	Стоимость
Изготовление печати ООО	шт.	1	950	950
Оформление электронной цифровой подписи (ЭЦП)	шт.	1	1 600	1 600
Банковские услуги (ведение р/с)	услуг	1	700	700
Оплата лицензии АТИ	услуг	1	1 660	1 660
Электронный документооборот	услуг	1	4 400	4 400
Канцелярские расходы	шт.	1	900	900
			ИТОГО:	10 210

Текущие расходы в месяц

Наименование статьи затрат	Ед.	Кол-во	Цена за ед.	Стоимость
ФОТ с отчислениями в фонды	чел.	4	-	105 810
Бюджет маркетинга	услуг	1	10 000	10 000
Транспортные расходы	услуг	-	-	5 000
Хозяйственный расходы	услуг	-	-	1 000
Услуги мобильной связи	услуг	3	500	1 500
Ведение р/с	шт.	1	700	700
Почтовые услуги	шт.	-	-	800
Лицензия АТИ	услуг	1	1 660	1 660
ИТОГО:				126 470

Доходы от реализации в прогнозном периоде 1 года реализации

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ИТОГО
Объем продаж в руб.	115 000	160 000	220 000	290 000	400 000	490 000	400 000	520 000	600 000	690 000	630 000	720 000	5 235 000
Логистическая услуга B2B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ИТОГО
Кол-во в шт.	25	40	60	80	120	150	120	160	180	200	180	200	1 515
Цена в руб.	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Объем продаж в руб.	75 000	120 000	180 000	240 000	360 000	450 000	360 000	480 000	540 000	600 000	540 000	600 000	4 545 000
Сопровождение водителя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ИТОГО
Кол-во в шт.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120
Цена в руб.	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
Объем продаж в руб.	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	480 000
Домашний переезд	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ИТОГО
Кол-во в шт.				1					2	5	5	8	21
Цена в руб.				10 000					10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Объем продаж в руб.	-	-	-	10 000	-	-	-	-	20 000	50 000	50 000	80 000	210 000

6. Перспективы развития проекта

По мере достижения прогнозного оборота компании в 2023 году, компания планирует расширение штата сотрудников в 2024 до 7 человек. В перспективе приобретение 2 грузовых транспортных средств с использованием льготного кредита по программе Старт от АНО «Мой бизнес». Вариантов масштабирования есть несколько: развитие личного присутствия в регионах или упаковка социальной франшизы и продажа её потенциальным франчайзи.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Характеристика возможностей и проблем трудоустройства
инвалидов 1 группы на современном рынке труда в Вологодской области**

**Characteristics of Opportunities and Problems of Employment of Group
1 Disabled People in the Modern Labor Market in the Vologda Region**

Малинина А.Г.

Магистрант 1 курса,
кафедра дефектологического образования (ДеФО),
Череповецкий государственный университет,
РФ, г.Череповец
e-mail: shohalova@mail.ru

Malinina A.G.

1st year master student,
Department of Defectological Education (DefO),
Cherepovets State University,
Russian Federation, Cherepovets
e-mail: shohalova@mail.ru

Малинин М.С.

Магистрант 1 курса,
кафедра дефектологического образования (ДеФО),
Череповецкий государственный университет,
РФ, г.Череповец
e-mail: malinin-ms@yandex.ru

Malinin M.S.

1st year master student,
Department of Defectological Education (DefO),
Cherepovets State University,
Russian Federation, Cherepovets
e-mail: malinin-ms@yandex.ru

Сычёва Н.В.

Магистрант 1 курса,
кафедра дефектологического образования (ДеФО),
Череповецкий государственный университет,
РФ, г.Череповец
e-mail: natasha@lavalliere.ru

Sycheva N.V.

1st year master student,
Department of Defectological Education (DefO),
Cherepovets State University,
Russian Federation, Cherepovets
e-mail: natasha@lavalliere.ru

Аннотация.

В статье рассматриваются возможности и проблемы трудоустройства инвалидов 1 группы на примере Вологодской области. Особый акцент уделяется категории инвалидов-колясочников в связи с тем, что предприятию вместо решения бизнес-задач приходится решать множество вопросов, связанных с

созданием условий труда для особой категории работников, среди которых, трудность самостоятельного передвижения, создание специально оборудованного места, закрепление постоянного курирующего сотрудника, который бы решал возникающие технические вопросы. Затрагивается вопрос о такой мере социальной поддержки, как квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов, обозначена проблематика механизма ее реализации и внедренные нововведения, позволяющие использовать данную программу в полном объеме. В статье представлены варианты преобразования другой нормы поддержки с отсылкой на необходимый инструментарий по установлению категории ухаживающего за инвалидом 1 группы.

Annotation.

The article addresses the opportunities and problems of employment of group 1 disabled people on the example of the Vologda Region. Particular emphasis is placed on the category of wheelchair users due to the fact that instead of solving business tasks, the enterprise has to deal with many issues related to the creation of working conditions for a special category of employees such as movement of disabled people without help, specially equipped areas, additional staff responsible for all technical needs of disabled people. The issue of such a measure of social support as a quota of workplaces for hiring disabled people and the necessary changes in the toolkit for determination of the category of carer for group 1 disabled person are reflected.

Ключевые слова: права инвалидов, трудоустройство инвалидов, инвалид 1 группы, инвалид-колясочник, квота, ухаживающий.

Key words: disabled people's rights, disabled people's employment, Group 1 disabled person, wheelchair user, quota, carer.

Основные права инвалидов в международном праве регулирует Конвенция ООН о правах инвалидов от 13.12.2006 №61/106 [1], в российской юрисдикции основополагающими документами являются Конституцию РФ, ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.11.2021) «О социальной защите инвалидов в РФ» [2], ФЗ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [3] и Трудовой кодекс РФ [4].

Российское законодательство устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для инвалидов 1 группы: не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. При этом продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с медицинским заключением (ИПР или ИПРА). Статья 57 Трудового кодекса РФ обязывает вносить в трудовой договор условие об индивидуальном режиме труда или индивидуальном графике работы.

Статья 22 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 (ред. от 29.11.2021) устанавливает оснащение работодателями специальных рабочих мест с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности.

Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости² за 2021 год за содействием в поиске подходящей работы обратилось 147187 инвалидов, при этом из них нашли работу 47,2%, а именно 69475 человек. По статистике Пенсионного фонда³ на 01.01.2022 года на территории Российской Федерации официально трудоустроено 1559 тыс. инвалидов, в том числе 1 группы – 43 тыс., 2 группы – 511 тыс., 3 группы – 1005 тыс.

На диаграмме 1 представлен отчет начальника Департамента труда и занятости населения Вологодской области [5] Белова Олега Михайловича за 2022 год. Исходя из представленного отчета мы видим, что из 25,6 тыс. инвалидов трудоспособного возраста в регионе работают 6,4 тыс. человек. При этом статистика показывает, что число трудоустроенных инвалидов в соотношении с группой инвалидности

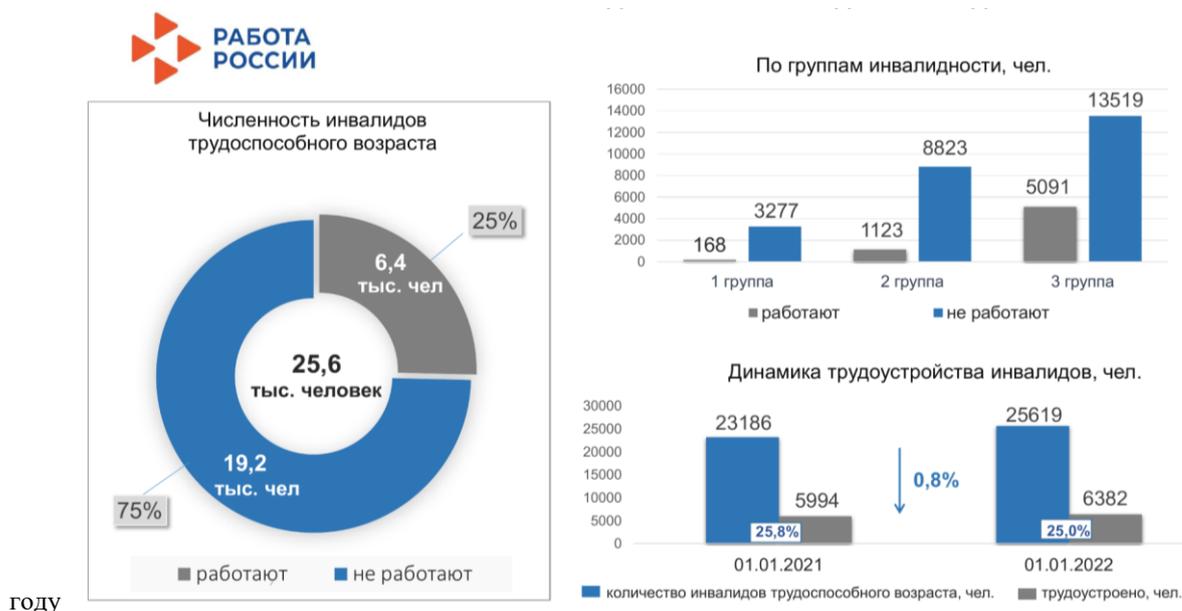
² Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>

³ Пенсионный фонд Российской Федерации. – Режим доступа: <https://pfr.gov.ru/>

составляет: 1 группа – 4,9%, 2 группа – 11,3%, 3 группа – 27,4%. Самой нетрудоустроенной является 1 группа инвалидности.

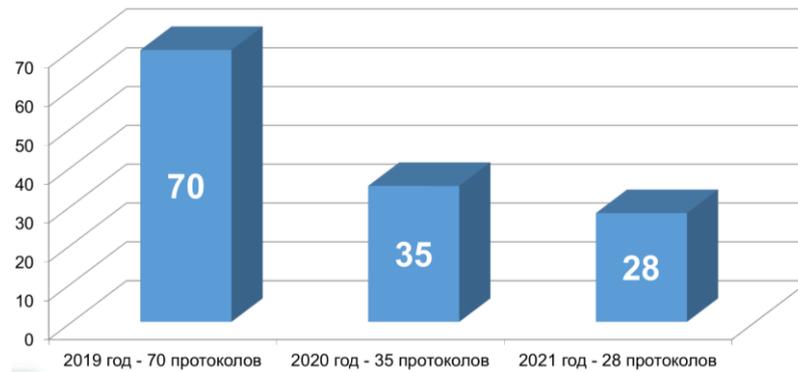
Представленная статистика кажется весьма не такой уж удручающей, если не углубится в детали. Дело в том, что большую часть среди трудоустроенных инвалидов 1 группы являются люди с нарушениями зрения или слуха, а вот с трудоустройством инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата дела обстоят сложнее. Это обусловлено рядом факторов, среди которых, трудность самостоятельного передвижения, необходимость создания специальных условий на рабочем месте, закрепление постоянного курирующего сотрудника, который бы решал возникающие технические вопросы и пр. Таким образом, получается, что предприятию вместо решения бизнес-задач приходится решать множество нюансов, связанных с созданием условий работы для инвалида.

Диаграмма 1. Положение инвалидов на рынке труда Вологодской области в 2022



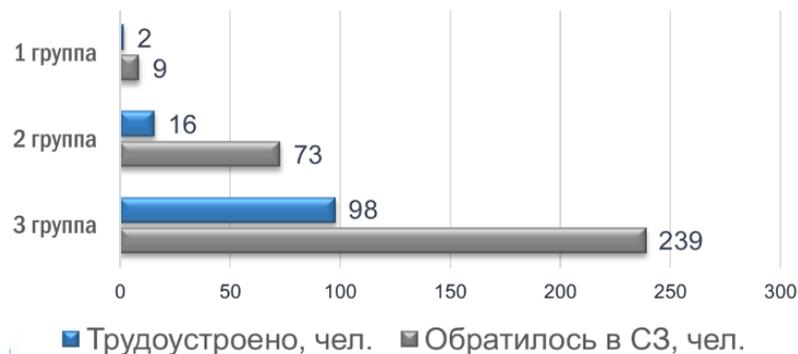
На 01.01.2022 по Вологодской области было трудоустроено 168 человек с 1 группой инвалидности. При этом на диаграмме 1 видно, что процент трудоустроенных инвалидов по сравнению с 01.01.2021 снизился на 0,8%. Полученная статистика обусловлена повышением количества лиц с инвалидностью на территории региона на 10,5%. Также одной из причин низкого трудоустройства инвалидов является нежелание работодателей принимать к себе в штат таких сотрудников. По диаграмме 2 видно, что количество привлеченных работодателей к административной ответственности в отношении несоблюдения норм Постановления Правительства Вологодской области от 24.01.2022 №58 [6]. Однако данный барьер продолжает действовать.

Диаграмма 2. Привлечение работодателей к административной ответственности



Чтобы лучше понять, насколько эффективно идет трудоустройство лиц с инвалидностью за конкретный промежуток времени, рассмотрим диаграмму 3. Мы видим, что из 9 инвалидов 1 группы, обратившихся в Центры занятости населения Вологодской области, было трудоустроено 2, что соответствует 22%. Безусловно речь идет только об официальной статистике, подразумевая, что большая часть трудоспособных инвалидов 1 группы не обращалась за помощью в трудоустройстве в Центры занятости.

Диаграмма 3. Трудоустройство инвалидов по группам инвалидности, обратившихся в службу занятости за январь-апрель 2022 года



Исходя из сложившейся ситуации на рынке трудоустройства, мы видим следующую проблему: лица с инвалидностью не обращаются в муниципальные инстанции с целью получения содействия в трудоустройстве, поскольку видят неэффективность действующей системы. Более того имеется дилемма: инвалиды готовы обучаться и работать в различных сферах общества с учетом их особенностей, а представители бизнеса неохотно идут на их трудоустройство.

Введение квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов, установленного ст.21 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 (ред. от 29.11.2021), было призвано решить ситуацию с их трудоустройством в положительную сторону. Согласно системе квотирования организации с численностью более 100 человек обязаны принимать на работу от 2% до 4% среднесписочной численности работников, при этом муниципалитеты имеют право устанавливать отдельную квоту до 3% для компаний со штатом от 35 до 100 человек. Неисполнение данного требования влечет за собой штраф от 5 т.р. до 10 т.р..

По данным на 01.04.2022, представленным в диаграмме 4, по Вологодской области размещено 857 вакансий для приема на работу инвалидов

Диаграмма 4. Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов (на 1 апреля 2022 г.)



При этом работодатели часто обходят эту норму законодательства и отказывают инвалиду в трудоустройстве по причине профессиональной некомпетентности, отсутствия соответствующего образования и необходимого опыта работы. Более того работодатели для соблюдения формальных требований осознанно идут на абсурдные меры: на квотированные рабочие места выделяются такие вакансии, на которых инвалиды даже теоретически работать не смогут. Так, к примеру, в списке квотированных вакансий для инвалидов можно найти должность специалиста досудебного взыскания, предполагающую разъездной характер работы и постоянные встречи с клиентами, уклоняющимися от возврата взятых кредитов.

Однако стоит отметить, что положительная динамика все-таки есть: предприятия должны либо самостоятельно трудоустроить определенное количество инвалидов, либо заключить соглашение с другим предприятием, в котором фактически человек с инвалидностью будет работать. И этот фактор действительно немного расширяет возможности для трудоустройства.

Особо острой проблемой для инвалидов 1 группы является пособие по уходу за ними. Правила осуществления ежемесячных компенсационных выплат неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за инвалидом 1 группы (за исключением инвалидов с детства 1 группы) регулируются Постановлением Правительства РФ от 04.06.2007 №343 (ред. от 27.02.2021) [7]. Компенсационная выплата назначается лицу, осуществляющему уход, независимо от родственных отношений и совместного проживания с нетрудоспособным гражданином. Размер пособия по уходу за инвалидом 1 группы составляет 1200 рублей.

Казалось бы, действенная социально ориентированная мера поддержки, если не вдаваться в её детали. Никто не будет отрицать, что инвалиду 1 группы, каким бы социализированным он не был, необходима помощь и, надлежащая забота и уход.

Ухаживающие лица при этом должны соответствовать некоторым параметрам: ответственно относиться на возложенные обязательства, нигде не работать, не состоять на учете в центре занятости, не получать пенсию. Стоит отметить, что при этом сам инвалид тоже не может быть официально трудоустроенным, если за ним осуществляется уход.

Вероятнее всего данная норма социальной поддержки граждан была инициирована с целью стимулирования официального трудоустройства всех сторон, и ухаживающего и инвалида, а также отказа от получения такой выплаты. Пособие по уходу за инвалидом 1 группы и условия получения диктуют невозможность существовать в данном ценовом диапазоне, поскольку его размер во много раз меньше

прожиточного минимума. Таким образом, указанная социальная выплата носит очень негативную окраску у обеих сторон и вынуждает всех уйти в теневой рынок труда. Увеличение пособия по уходу за инвалидом I группы или отсутствие требований к официальному трудоустройству позволили бы более лояльно оценить эту меру социальной поддержки. Повышение пособия до прожиточного минимума сохранит возможность всех сторон данной нормы существовать в правовом поле. А второй вариант, отмена требования быть безработным инвалиду и ухаживающему, стимулирует ухаживающего трудоустроиться, инвалида освоить новую профессию при необходимости и тоже найти достойную работу и при этом не нарушать законодательство РФ. Данная инициатива даст возможность выйти из теневого сектора экономики целой категории населения, создавая условия для повышения их благосостояния.

У ухода за инвалидом I группы есть ещё одна особенность: молодые люди возрастом до 27 лет, оформленные ухаживающими, имеют право на отсрочку от армии, а также в случае военной мобилизации во время военной операции.

Инвалиды I группы безусловно знают об этом нюансе и официально уже оформили ухаживающим своего родственника (мужа, сына, брата, внука), ведь необходимость помощи сохраняется. При этом вопрос трудоустройства ухаживающего опять же остается за рамками закона.

Таким образом трудоустройство инвалидов I группы, не смотря на все возникающие сложности, имеет положительную динамику. Парламентарии федерального и муниципального уровней видят основные западающие моменты, разрабатывают меры, стимулирующие трудовую абилитацию людей с инвалидностью. Например, Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 №3581-р [8, с. 1] закрепило за субъектами РФ обязанность разработать и утвердить региональные долгосрочные программы содействия занятости молодежи, в том числе с инвалидностью, до 2030 года.

Вместе с тем, механизм установления ухаживающего за инвалидом I группы возможно реформировать. Было бы рационально увеличить пособие по уходу за инвалидом I группы до прожиточного минимума. Безусловно увеличение пособия потребует большого вливания средств из федерального бюджета или же из Фонда национального благосостояния РФ. Поэтому, если данная мера не будет являться мотивирующей в денежном отношении, то необходимо убрать требование для инвалида I группы и ухаживающего за ним «не быть официально трудоустроенным». Именно такой формат социальной поддержки расширит возможности инвалидов для трудовой абилитации, ухаживающим позволит иметь официальную работу, сохраняя при этом социальные гарантии, предусмотренные данной мерой поддержки.

Список литературы:

1. Конвенция ООН о правах инвалидов от 13.12.2006 №61/106;
2. ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.11.2021) «О социальной защите инвалидов в РФ»;
3. ФЗ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
4. Трудовой кодекс РФ;
5. Отчет начальника Департамента труда и занятости населения Вологодской области за 2022 год;
6. Постановление Правительства области от 24.01.2022 №58 «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на реализацию мероприятия по возмещению затрат, связанных с сохранением рабочих мест для работающих инвалидов».
7. Постановление Правительства РФ от 04.06.2007 №343 (ред. от 27.02.2021).
8. Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 №3581-р.

Научная статья
УДК 364.12

Характеристика возможностей трудоустройства логистических компаний

Максим Сергеевич Малинин^{1*}, Малинина Анастасия Германовна²

^{1,2} Череповецкий государственный университет,
Череповец, Россия,

¹ malinin-ms@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0006-0581-9113>

² shohalova@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0002-5276-3870>

Аннотация. В статье описываются тенденции грузовых автоперевозок на фоне мировой геополитической нестабильности и последствий пандемии. Рассматриваются причины смены вектора развития логистической отрасли на аутсорсинг. Описывается модель и штатное расписание логистического микропредприятия. Особый акцент сделан на требованиях к потенциальным кандидатам в автотранспортную компанию и обзор представленных вакансий на рынке труда. Затрагивается вопрос о возможностях и проблемах трудоустройства людей с инвалидностью в логистических компаниях.

Ключевые слова: логистическая компания, автомобильные грузоперевозки, логист, аутсорсинг, логистическая цепочка

Characteristics of Employment Opportunities of Logistic Companies

Maxim S. Malinin^{1*}, Anastasia G. Malinina²

^{1,2} Cherepovets State University,
Cherepovets, Russia

¹ malinin-ms@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0006-0581-9113>

² shohalova@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0002-5276-3870>

Abstract. The article describes the trends in trucking on the background of the global geopolitical instability and the consequences of the pandemic. The reasons for changing the vector of development of the logistic industry to outsourcing are considered. The model and staffing of a logistic micro-enterprise are described. Particular emphasis is placed on the requirements for potential candidates for a motor transport company and an overview of the vacancies presented on the labor market. The issue of opportunities and problems of employment of people with disabilities in logistic companies is raised.

Keywords: logistic company, trucking, logistician, outsourcing, supply chain

Введение

Работа транспортных компаний России очень сильно сосредоточена на персонале. Несмотря на автоматизацию многих процессов человеческий фактор в этой сфере имеет огромное значение. Именно поэтому наблюдается высокая потребность в качественном штате, и возможности трудоустройства в логистических компаниях имеют высокий потенциал.

Ситуация мировой геополитической нестабильности привела к соответствующим изменениям в области торговли. Это подтверждает исследование агентства PwC⁴, которое проводило опрос руководителей предприятий отдельных отраслей, интенсивно использующих цепочки поставок. 63% респондентов высказались за повышение эффективности, 59% - за более качественное управление или сокращение затрат в логистических цепочках.

В связи с действующими санкциями в отношении Российской Федерации происходит замещение рынков сбыта и импорта товаров, вместо Европы вектор развития российской логистики смещается на Азию, Турцию и

⁴ Аналитическая статья на RBC «Тренды в области логистики и доставки в 2023 году» <https://companies.rbc.ru/news/TEkcLjxZjR/trendyi-v-oblasti-logistiki-i-dostavki-v-2023-godu/>

Индию⁵. Кроме того, уже происходит формирование отдельного направления логистического бизнеса для организации оптовых поставок товаров через дружественные страны для последующей перепродажи на территории России. Данная схема ведет к значительному повышению стоимости логистической цепочки, поэтому на ряд товаров будет происходить импортозамещение.

Американское издание The New York Times провело исследование о влиянии антироссийских санкций на экономику РФ⁶. Вместо ожидаемого спада российского ВВП на 20% по результатам 2022 года мы увидели снижение лишь на 2,2%. Более того, по данным Федеральной таможенной службы российский экспорт за первые 9 месяцев 2022 года увеличился на 25% (\$431 млрд) по сравнению с аналогичным периодом 2021 года. Однако в 2023 году отдел макроэкономического анализа ФГ «Финам» прогнозирует значительное снижение экспорта в связи с замедлением роста мировой экономики вследствие продолжающегося ужесточения денежно-кредитной политики мировых Центробанков. При этом наращивание экспорта в регионах Юго-Восточной Азии, Турции, Африки и Латинской Америки будет усиливаться.

Основная часть

В условиях повышенной неопределенности необходимо максимально четко структурировать и грамотно выстраивать организацию внутри самой логистической компании. Поскольку мы наблюдаем тенденцию на снижение логистических издержек, то эффективность транспортной компании должна быть максимально высокой. Это позволит не только оставаться на плаву в

⁵ Самые важные изменения в логистике в 2023 году <https://www.if24.ru/samye-vazhnye-izmeneniya-v-logistike-v-2023-godu/>

⁶ «Дел не в оборот: внешняя торговля вернулась к уровню прошлого февраля» <https://iz.ru/1463404/sofia-smirnova/del-ne-v-oborot-vneshniaia-torgovlia-vernulas-k-urovniu-proshlogo-fevralia>

большой конкурентной среде, но и активно расширять партнерские отношения за счет большего охвата взаимовыгодных контрактов.

Согласно статистическому исследованию BusinesStat⁷ в 2022 году в России функционировало 48,8 тыс. предприятий отрасли автомобильных грузоперевозок, из них 79,9% относится к частному сектору. Все логистические компании можно условно поделить на 3 категории:

1. физические лица и микропредприятия;
2. транспортные компании, входящие в состав крупных промышленных и аграрных холдингов, федеральных розничных сетей;
3. крупнейшие игроки рынка, оказывающие комплексные логистические услуги.

По мнению аналитической компании Mordor Intelligence в мировой логистической отрасли формируется тенденция передачи функций логистики на аутсорсинг⁸. Это подтверждает статистика Росстата о распределении грузового транспорта по типам собственников в России в 2018-2022 гг. Согласно диаграмме 1 видно, что количество грузовых автомобилей в собственности граждан в 2022 году превышало число автомобилей в организациях в 5,7 раз и на конец года составляло 3,93 млн единиц техники.

Исходя из приведенных выше исследований можно сделать вывод, что физические лица и логистические микропредприятия обрабатывают значительную часть автомобильных грузоперевозок в России.

⁷ Анализ рынка автомобильных грузоперевозок в России в 2018-2022 гг, прогноз на 2023-2027 гг в условиях санкций https://businesstat.ru/images/demo/trucking_russia_demo_businesstat.pdf

⁸ Рынок грузоперевозок и логистики: рост, тенденции, влияние COVID-19 и прогнозы (2023-2028 гг) <https://www.mordorintelligence.com/ru/industry-reports/freight-logistics-market-study>

Диаграмма 1. Количество грузового автотранспорта по типам собственников в России в 2018-2022 гг (тыс)



Классическая модель логистического микропредприятия, специализирующегося на автомобильных грузоперевозках, включает в себя неразветвленную штатную структуру, пример представлен на схеме 1.

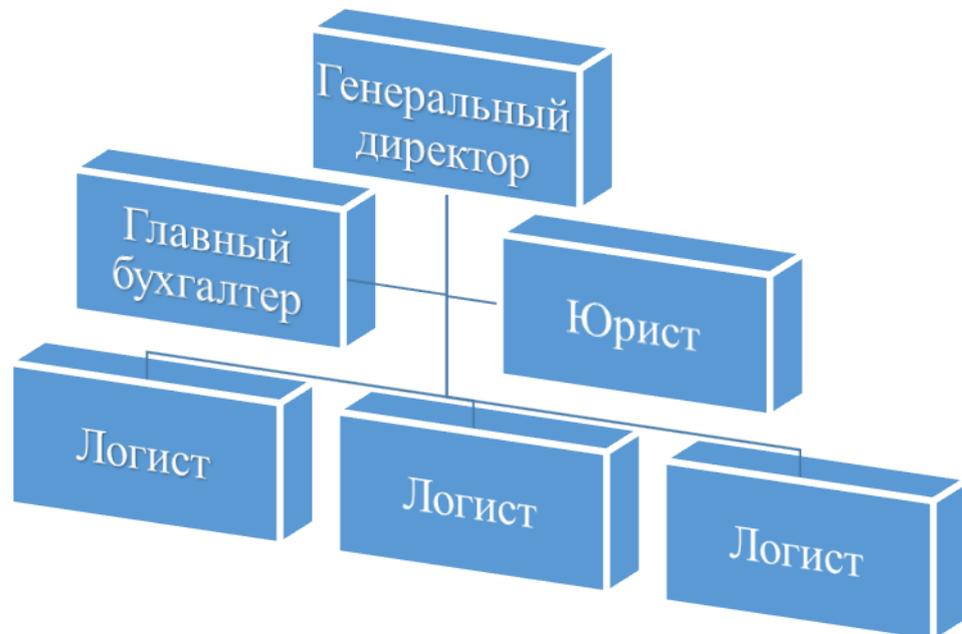


Схема 1. Модель логистического микропредприятия

Мировая пандемия коронавируса оказала влияние не только на географию и схемы логистических цепочек, но и на принцип работы малых транспортных компаний.

В первую очередь, речь идет об оптимизации штатной численности организаций и переоценку функционала должностных обязанностей. Данная мера была необходима в связи с ограничением действия целого ряда направлений бизнеса. Так среди особо пострадавших кроме грузовых перевозок оказались образовательные учреждения, event-предприятия, тренажерные залы, салоны красоты, сфера развлечений, гостиничный бизнес, розничная торговля непродовольственными товарами, ресторанный бизнес и туристические агентства⁹. По мере снижения эпидемиологических ограничений бизнес начал планомерное восстановление, соответственно направление грузоперевозок тоже пришло к этапу роста. Это позволило восстановить штат логистов на микропредприятиях.

Во-вторых, введенные ограничения способствовали переходу на удаленный режим работы всей штатной численности. Функционирование такого рода доказало свою эффективность. Оказалось, что выполнение всех организационных задач возможно выполнять удаленно без привязки к конкретному офису. Данный формат взаимодействия сотрудников и руководителя несет в себе определенные нюансы, но при грамотном распределении задач и налаживании удобных каналов связи делает коммуникационный процесс внутри организации очень функциональным.

Разберем штатное расписание логистического микропредприятия с подробным описанием должностных обязанностей каждого сотрудника.

Главным рабочим звеном такой организации является логист. К основным функциям логиста относится:

1. поиск контрагентов, владельцев грузов;

⁹ 10 сфер бизнеса, наиболее пострадавших от коронавируса
https://turbo.pikabu.ru/story/10_sfer_biznesa_naibolee_postradavshikh_ot_koronavirusa_7461034

2. организация процесса взаимодействия с грузовладельцами или логистами, представляющими их интересы, а также с владельцами грузового транспорта на предмет транспортировки грузов в установленные сроки с соблюдением норм и требований, предъявляемых к перевозке соответствующей категории грузов;
3. ведение соответствующего документооборота;
4. согласование финансовых условий перевозки груза со всеми участниками логистической цепочки;
5. отслеживание процесса прохождения и хранения грузов.
6. работа с контрагентами в случаях возникновения конфликтных ситуаций.
7. работа с таможенными органами по прохождению зарубежных грузов.

В некоторых микропредприятиях должность юриста может быть не выделена, в таком случае обязанности по составлению договоров на оказание услуг с контрагентами переходят в обязанности логиста. При этом шаблоны основных форм договоров уже должны быть предварительно подготовлены, например, на аутсорсинге.

Сотрудник, который отвечает за ведение структурированного финансового учета организации и несет полную юридическую ответственность за его достоверность, это главный бухгалтер. В основные обязанности данного сотрудника входит ведение бухгалтерского учета, работа в 1С-Бухгалтерии, взаимодействие с государственными органами, сдача бухгалтерской отчетности, работа с банком и кадровый учет.

Вопросы стратегического планирования, формирования финансовой модели предприятия и развитие бренда находятся в компетенции генерального директора. Поиск ключевых партнеров и развитие партнерской сети также входит в обязанности главы компании.

Анализ портала ГородРабот.ру¹⁰ показал, что на март 2023 года в России представлено 2 593 вакансии логистов, при этом 1 387 вакансий (53%) не требуют опыта работы. Данная профессия является востребованной среди работодателей. Некоторые из них выдвигают требование к кандидатам в виде экономического высшего образования или более узкого направления по логистическому профилю. Однако большинство работодателей ориентируется сейчас на другой фактор, играющий более важную роль, это коммуникативные навыки. От того, каким образом потенциальный кандидат сможет грамотно наладить взаимодействие со всеми участниками логистической цепочки, зависит эффективность данного сотрудника и финансовый успех самой компании.

Данные портала HeadHunter¹¹ показывают, что среди такого значительного количества вакансий логистов только 72 предусматривают работу людей с инвалидностью. Стоит отметить, что большинство этих вакансий не предназначены для лиц с 1 группой инвалидности, в частности для инвалидов-колясочников. И хотя 21 вакансия предусматривает удаленный режим работы, но по факту эксперимент по трудоустройству такой категории кандидатов показал, что все работодатели на этапе знакомства с претендентом сразу отказывают в предоставлении работы.

Выводы

Таким образом, отрасль автомобильных грузоперевозок сейчас находится в стадии восстановления после последствий пандемии. Бизнес активно наращивает обороты, соответственно логистика тоже идет в рост. Статистика

¹⁰ Вакансии логиста на март 2023 года в России

<https://russia.gorodrabot.ru/логист?d=за+последний+месяц&sort=date&ex=водитель%2C+кладовщик%2C+заметитель%2C+руководитель%2C+продавец%2C+специалист+по+работе%2C+курьер%2C+логист+склада%2C+механик%2C+менеджер+отдела+продаж%2C+бухгалтер&p=4>

¹¹ Вакансии логиста, доступные для людей с инвалидностью, на март 2023 года

https://cherepovets.hh.ru/search/vacancy?no_magic=true&L_save_area=true&text=логист&excluded_text=&professional_role=67&professional_role=172&salary=¤cy_code=RUR&experience=doesNotMatter&label=accept_handed&order_by=relevance&search_period=30&items_on_page=50

подтверждает тот факт, что 85% грузового автотранспорта России по итогам 2022 года находится в собственности физических лиц. Аналитические агентства показывают тенденцию перехода логистических функций на аутсорсинг. На март 2023 года по данным портала ГородРабот.ру представлено 2 593 вакансий логистов, при этом более половины не предъявляют требований к опыту работы. Можно сделать вывод, что данная отрасль имеет высокие перспективы в части трудоустройства потенциальных кандидатов, однако, такая тенденция не распространяется на лиц с инвалидностью, для которых вопрос трудоустройства по-прежнему имеет определенные сложности.

Список источников

Анализ рынка автомобильных грузоперевозок в России в 2018-2022 гг, прогноз на 2023-2027 гг в условиях санкций

https://businessstat.ru/images/demo/trucking_russia_demo_businessstat.pdf

Аналитическая статья на RBK «Тренды в области логистики и доставки в 2023 году» <https://companies.rbc.ru/news/TEkcLjxZjR/trendyi-v-oblasti-logistiki-i-dostavki-v-2023-godu/>

Вакансии логиста, доступные для людей с инвалидностью, на март 2023 года https://cherepovets.hh.ru/search/vacancy?no_magic=true&L_save_area=true&text=логист&excluded_text=&professional_role=67&professional_role=172&salary=¤cy_code=RUR&experience=doesNotMatter&label=accept_handicapped&order_by=relevance&search_period=30&items_on_page=50

Вакансии логиста на март 2023 года в России

<https://russia.gorodrabot.ru/логист?d=за+последний+месяц&sort=date&ex=водитель%2C+кладовщик%2C+заместитель%2C+руководитель%2C+продавец%2C+специалист+по+работе%2C+курьер%2C+логист+склада%2C+механик%2C+менеджер+отдела+продаж%2C+бухгалтер&p=4>

«Дел не в оборот: внешняя торговля вернулась к уровню прошлого февраля»

<https://iz.ru/1463404/sofia-smirnova/del-ne-v-oborot-vneshniaia-torgovlia-vernulas-k-urovniu-proshlogo-fevralia>

Рынок грузоперевозок и логистики: рост, тенденции, влияние COVID-19 и прогнозы (2023-2028 гг) <https://www.mordorintelligence.com/ru/industry-reports/freight-logistics-market-study>

Самые важные изменения в логистике в 2023 году <https://www.if24.ru/samyevazhnye-izmeneniya-v-logistike-v-2023-godu/>

10 сфер бизнеса, наиболее пострадавших от коронавируса

https://turbo.pikabu.ru/story/10_sfer_biznesa_naibolee_postradavshikh_ot_koronavirusa_7461034

Сведения об авторах

Максим Сергеевич Малинин – магистрант, <https://orcid.org/0009-0006-0581-9113>, malinin-ms@yandex.ru, Череповецкий государственный университет (д.5, пр-т Луначарского, 162600 г. Череповец, Россия); **Maxim S. Malinin** – master student, <https://orcid.org/0009-0006-0581-9113>, malinin-ms@yandex.ru, Cherepovets State University (5, st.Lunacharsky, 162600, Cherepovets, Russia).

Анастасия Германовна Малинина – магистрант, <https://orcid.org/0009-0002-5276-3870>, shohalova@mail.ru, Череповецкий государственный университет (д.5, пр-т Луначарского, 162600 г. Череповец, Россия); **Anastasia G. Malinina** – master student, <https://orcid.org/0009-0002-5276-3870>, shohalova@mail.ru, Cherepovets State University (5, st.Lunacharsky, 162600, Cherepovets, Russia).

Малинин Максим Сергеевич

Моб. Тел.: +7-911-540-54-67

Полный почтовый адрес (для пересылки номера журнала): 162600, Вологодская обл., г. Череповец, пр. Шекснинский, д. 16, кв.282.

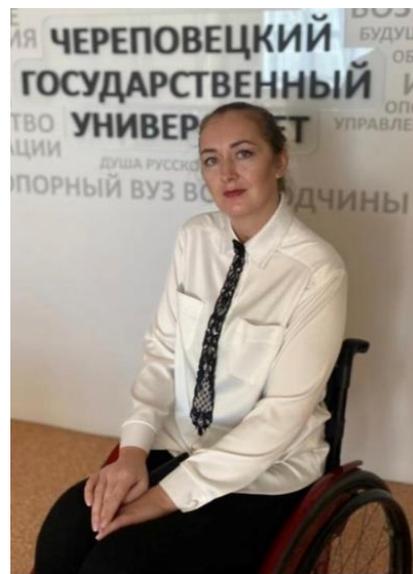
Малинина Анастасия Германовна

Моб. Тел.: +7-911-540-74-14

Полный почтовый адрес (для пересылки номера журнала): 162600, Вологодская обл., г. Череповец, пр. Шекснинский, д. 16, кв.282.

КОМАНДА ПРОЕКТА

Малинина Анастасия 20 лет на инвалидной коляске, после травмы получила 2 высших образования и водительское удостоверение для передвижение на транспорте с ручным управлением. Столкнулась с тем, что работодатели были не готовы брать к себе сотрудника на коляске, при этом уровень знаний и компетенций значения не имел. Ограничивающим фактором были именно сложности с перемещением на предприятии и необходимостью создания специально оборудованных рабочих мест. Несмотря на это она добилась трудоустройства в крупную производственную компанию по изготовлению внедорожной техники, со временем возглавив отдел продаж и создав широкую дилерскую сеть (более 15 представительств на территории России и Белоруссии). Анастасия убеждена, что сотрудники с инвалидностью имеют высокий кадровый потенциал, но потенциальные работодатели часто не дают шанса таким кандидатам.



Малинин Максим, инициатор и автор различных социальных проектов, в том числе для людей с ОВЗ. В 2007 году впервые организовал благотворительный спектакль для детей с ОВЗ, в 2008 был волонтером на международном турнире по спортивным танцам на колясках «Кубок континентов», в 2010 стал соавтором и участником танцевального клуба на колясках «Ступени» в г. Череповце.



Тема построения инклюзивного общества и трудоустройства инвалидов 1 группы с НОДА стала для нашей семьи важным ориентиром социальных изменений, к которым мы можем быть причастны. Мы изнутри видим проблемы данной социальной группы, сложности, возникающие на траектории самореализации инвалида на коляске, и возможные пути решения.



ООО «Северный технопарк»
Производственное предприятие
машиностроение и металлообработка
pelec.ru | technopark35.ru | stroimatic.com
ИНН 3528192553/ КПП 352801001
162611, Вологодская обл., г. Череповец, ул.
Устюженская, д.8, а/я 21
Тел/факс. 8 900 535 18 02.
E-mail: info@pelec.ru

Малинину М.С.

Малининой А.Г.

Рекомендательно письмо.

Компания ООО «Северный технопарк» занимается производством внедорожной техники и сваебойных установок. Для нас как для коммерческой организации важно достигать определенных бизнес-показателей.

В производственной цепочке нашей компании логистика имеет огромное значение, поскольку от слаженной работы в этом направлении зависят многие аспекты: доставка комплектующих деталей, замена необходимых агрегатов, производство техники в требуемый интервал времени, транспортировка покупателю нашей продукции в срок.

Проект логистической компании, в которой будут работать инвалиды на колясках, мы видим очень перспективным и актуальным. Мы как работодатель понимаем фактор социальной ответственности и сами трудоустроили инвалида I группы в свою компанию. Необходимо отметить, что ответственность и трудоспособность данного сотрудника находится на очень высоком уровне. Экстраполируя данные наблюдения, можно предположить, что эффективность такой логистической компании будет крайне высокой.

Мы как производственное предприятие выражаем заинтересованность в данном проекте и готовы к долгосрочному сотрудничеству.



Генеральный директор

Р.В. Трешин

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Департамент труда и занятости населения
Вологодской области
казенное учреждение Вологодской области «Центр
занятости населения
Вологодской области»
отделение занятости населения
по городу Череповцу и Череповецкому
муниципальному району
Советский пр-т, д. 66, г. Череповец,
Вологодская обл., 162622
Тел. (820-2) 55-79-35. Факс: 2 (8202) 55-79-35
E-mail: OZNCherepovets@czn.GOV35.RU
ОГРН 1023500877740
ИНН/КПП 3525108930/352501001
28.03.2023 № 643

Малининой Анастасии Германовне
Малинину Максиму Сергеевичу

Отделение занятости населения по городу Череповцу и Череповецкому муниципальному району поддерживает инициативную группу в части создания проекта по созданию логистической компании для трудоустройства инвалидов-колясочников, разработанный Малининым М.С и Малининой А.Г. Проект позволит создать рабочие места, поможет решить острую социальную проблему по трудовой реабилитации граждан с ограниченными возможностями. Готовы оказывать информационную поддержку и содействие.

Заместитель начальника отделения



[Handwritten signature]

В.Г. Костарева



РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

СЕРТИФИКАТ

НАСТОЯЩИЙ СЕРТИФИКАТ ПОДТВЕРЖДАЕТ, ЧТО

**МАЛИНИН
МАКСИМ СЕРГЕЕВИЧ**

принял (-а) участие в заочном этапе
XX Всероссийского конкурса молодежных авторских проектов
и проектов в сфере образования,
направленных на социально-экономическое
развитие российских территорий, «Моя страна - моя Россия»

Генеральный директор Автономной
некоммерческой организации
«Россия - страна возможностей»
А. Г. КОМИССАРОВ

Исполнительный директор
АНО «Научно-методический центр развития
и сопровождения образовательных
и социально-экономических программ
и проектов «Моя Страна»
Д. Г. ТУРЛАКОВ

Научный руководитель
Всероссийского конкурса
«Моя страна - моя Россия»,
доктор педагогических наук,
член-корреспондент РАО
Л. С. ПАСТУХОВА

2023 год

КВОТИРОВАНИЕ БЕЗ ГРАНИЦ.
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

СЕРТИФИКАТ

Максим Малинин

Автор идеи, опубликованной на крауд-платформе
идея.росконгресс.рф в рамках Всероссийского
форума
«Сильные идеи для нового времени»



СИЛЬНЫЕ ИДЕИ
ДЛЯ НОВОГО
ВРЕМЕНИ



АГЕНТСТВО
СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВ



РОСКОНГРЕСС
Пространство деловых