

УДК 364-787.32

Н.С. Антонова

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

В статье рассмотрена типология и проанализированы кадровые стратегии в государственных учреждениях социальной защиты населения. Анализ показал, что в государственных учреждениях социальной защиты населения РБ реализуется идентификационная кадровая стратегия, поскольку преобладает наличие ее признаков с присутствием элементов других видов.

Ключевые слова: кадровая стратегия, управление, учреждения социальной защиты населения, кадровый потенциал

N.S. Antonova

THE PECULIARITIES OF STAFF STRATEGIES IN THE ORGANIZATIONS OF SOCIAL PROTECTION OF POPULATION

This article analyses the typology of staff strategies and staff strategies in state organizations of social protection of population are analyzed. The analysis revealed that the peculiarities of the state organizations of social protection of population help to carry out the identificational staff strategy because of the predomination of its signs with other elements. This makes possible to define peculiar current problems in the human resources management. These problems require adequate measures to be taken.

Key words: staff strategy, management, organizations of social protection of population, human resources.

Кадровая стратегия формируется в зависимости от внешних и внутренних условий возникновения и развития организации.

Существует ряд подходов к выбору кадровой стратегии организации и ее направлений, основанных на различных ключевых элементах, среди которых:

- Жизненный цикл организации. Так, на этапе формирования организации кадровая стратегия заключается в создании системы управления персоналом как таковой, в формировании корпоративных принципов. На стадии интенсивного роста кадровая стратегия направлена прежде всего на привлечение нового персонала и оптимизацию организационной структуры; на этапе стабилизации – на оценку эффективности деятельности системы управления персоналом; на стадии кризиса – на диагностику кадрового потенциала, поддержку реорганизации, проведение оптимального аутплейсмента и разрешение конфликтов, обостряющихся в этот период развития организации.

- Место управления персоналом в общей системе управления организацией. Здесь имеется в виду, что при различном уровне централизации функций и распределения полномочий кадровая стратегия будет носить разнообразный характер: локализоваться только на верхних ступенях управления или в среднем звене; в организации будет создана служба управления персоналом, или ее функции будут рассредоточены между различными подразделениями; будет выполняться весь объем функций или только некоторые и т.д.

- Система ценностей и характер топ-

менеджмента. Стиль руководства первого руководителя организации, как правило, приводит к реализации соответствующей кадровой стратегии. Если в системе ценностей руководителя не учитывается ценность сотрудников или же только декларируется, это может привести к противоречивой кадровой стратегии.

- Уровень кадровых технологий. В организации могут реализовываться традиционные или устаревшие технологии работы с персоналом. Например, аттестация и оценка деловых и личных качеств персонала может проводиться по формальным критериям, выдвижение в кадровый резерв – на основе субъективных мнений. Это не соответствует кадровой стратегии, необходимой в условиях рыночной экономики, и существенно тормозит развитие сотрудников и самой организации.

Можно выделить четыре типа взаимодействия сотрудника и организации и соответствующие им варианты кадровой стратегии. Отношение сотрудников к организации проявляется в таких характеристиках, как деловая активность и особенности организационного поведения, а отношение к персоналу руководителей всех уровней управления организации находит свое отражение в принципах кадровой политики.

Исходя из данных индикаторов Е.А. Могилевкиным и Н.Н. Богдан определены следующие типы кадровых стратегий [2, с. 14]:

- потребительская – у организации и сотрудника отсутствуют общие цели и ценности, но имеются взаимные интересы; происходит экс-

плуатация организацией трудового потенциала сотрудника, а сотрудники используют возможности организации для удовлетворения своих потребностей, при этом совместного развития не происходит;

- партнерская - у организации и сотрудника имеются взаимовыгодные партнерские отношения, в результате которых происходит согласование целей и ценностей; развитие сотрудника обеспечивается организацией, и сотрудник, в свою очередь, увеличивает собственный вклад в развитие фирмы;

- идентификационная стратегия - отношения строятся на основе совпадения целей и ценностей; движущей силой реализации потенциала сотрудника является развитие организации и, наоборот - организация развивается, если каждый ее сотрудник наращивает свой потенциал.

Негативным вариантом стратегии могут быть случаи, когда сотрудники и организация не признают цели и ценности друг друга; их интересы ситуативны; развитие организации и сотрудника происходит независимо. Такие отношения могут нести деструктивный характер, например, если сотрудник или организация намеренно подрывают репутацию друг друга [3, с. 12].

Каждый вариант стратегии рассматривается по следующим индикаторам:

- характеристика персонала и кадровой ситуации;
- принципы кадровой политики в отношении таких направлений, как мотивация и вознаграждение, развитие персонала, бюджетирование кадровой работы;
- специфика технологии, применяемой в работе с кадрами;
- особенности корпоративной культуры.

Основным показателем эффективности стратегии являются конкурентные преимущества, получаемые организацией в результате реализации выбранного варианта стратегии.

Потребительская стратегия. Реализация этой стратегии приводит не к развитию, а к утрате организацией конкурентных преимуществ.

Партнерская стратегия. Конкурентные преимущества связаны с повышением управляемости, появлением основы для реализации проектов, увеличением численности квалифицированного персонала, его уверенностью в будущем, освоением передовых услуг и технологий.

Идентификационная стратегия. Конкурентные преимущества этой стратегии: мак-

симальная гибкость реагирования на условия окружающей среды; формирование рынка услуг и опережение потребительских запросов; рост привлекательности организации за счет обеспечения высокого качества всех составляющих деятельности; стабильность настоящего развития и гарантия будущего.

При различных вариантах кадровой стратегии по-разному выстраиваются все направления работы с персоналом. Очевидно, что только идентификационная стратегия может обеспечить «прорыв» любой организации в освоении новых рынков и наращивании ее конкурентных преимуществ.

Данная классификация кадровых стратегий не относится непосредственно к социальной работе, но ее можно применить, распространяя на деятельность социальных учреждений и учитывая опыт, к примеру, ведения мониторинга кадрового состава социальных учреждений или другие исследования, проводимые в социальной работе.

Типология кадровых стратегий, разработанная Е.А. Могилевкиным, Н.Н. Богдан, позволяет полнее раскрыть их особенности, на основании чего можно будет говорить также о закрытости или открытости, пассивности или активности кадровой политики организаций социальной сферы, поскольку данный подход позволяет изучить жизненный цикл организации, определить место управления персоналом в общей системе управления организацией, систему ценностей и стиль управления, уровень применяемых кадровых технологий.

На начальном этапе формирования организации ее кадровую политику определяет одно важное обстоятельство: едва зародившаяся организация практически не располагает ресурсами, единственное, чем она обладает, люди. Созданная организация на основе общих проблем и интересов, руководители по мере ее роста и развития сталкиваются с одной и той же проблемой - как управлять человеческими ресурсами организации. Этот вопрос остается открытым всегда, на любом этапе жизненного цикла организации. Чтобы внести свои предложения по его решению, было проведено социологическое исследование. По мнению социологов (Ф.Э. Шереги, М.К. Горпкова) [4, с. 173], использование результатов социологических исследований для анализа управленческой деятельности получило широкое распространение, что связано с общей тенденцией усиления и совершенствования системы ее ин-

формационного обеспечения. Это позволяет полнее владеть обстановкой, принимать всесторонне взвешенные, оптимальные решения, отражающие действительное положение дел, предвидеть их последствия.

Нами совместно со студентами социально-психологического факультета БГУ был проведен анализ кадровых стратегий государственных учреждений социальной защиты населения Республики Бурятия. Всего было опрошено 50 специалистов г. Улан-Удэ, работающих в этой сфере. В исследовании использовался метод анкетирования.

Кадровая работа в учреждениях социальной защиты населения Республики Бурятия, по мнению большинства (75%) респондентов, приоритетна и требует существенных инвестиций. Это можно объяснить тем, что кадровая политика строится на основе кадровой стратегии организации, это подтверждается наличием характерных технологий привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, рационализацией затрат на персонал организации, организацию труда и рабочих мест и другим.

Таблица 1

1. Каково значение кадровой работы в Вашей организации?	%
1) приоритетна и требует существенных инвестиций	75
2) важная, но далеко не главная и затратная работа	25
3) второстепенная деятельность, на которую необходимо выделять средства	0
4) обременительная и убыточная деятельность	0
5) другое (укажите, что именно)	0

Чтобы кадровая работа в организации была объективной, необходимы некоторые условия. Данная объективность, по мнению опрошенных (80% респондентов), обеспечивается реализацией кадровой политики в соответствии с положе-

ниями, прописанными в учредительных документах, других нормативных актах, специальных программах, положениях о кадровой политике и др. подобных документах.

Таблица 2

13. Как Вы считаете, чем обеспечивается объективность кадровой политики Вашей организации?	%
1) четким представлением всеми работниками целей и задач деятельности нашей организации без специальных положений или программ по реализации кадровой политики	20
2) независимостью от субъективных оценок и применением различных средств работы с персоналом (например, методов контроля, тестирования, собеседования или аттестации)	0
3) кадровая политика осуществляется в соответствии с положениями, прописанными в учредительных документах, других нормативных актах, специальных программах, положениях о кадровой политике и др. подобных документах с учетом развития и условий деятельности нашей организации	80
4) другое (укажите, пожалуйста, что именно)	0

Однако сложности в управлении кадровым потенциалом существуют, по мнению 75% респондентов, это относится к системе профессиональ-

ного развития и обучения работников, поскольку респонденты считают, что эту сферу можно улучшить.

Таблица 3

2. Какие сложности в управлении кадровым потенциалом работников Вашей организации Вы можете отметить?	%
1) недостаточно развита система мотивации работников	0
2) хотелось бы улучшить систему контроля выполнения деятельности	25
3) хотелось бы улучшить профессиональное развитие и обучение работников	75
4) другое (укажите, что именно)	0

Для системы профессионального развития и обучения работников государственных учреждений социальной защиты населения РБ характерно применение таких способов профессионального развития и обучения внутри организации, как конференции, семинары, «круглые столы» (о них говорит большинство респондентов – 60%) и инструктаж (40% респондентов). Объясняется это тем, что в данных учреждениях возможен достаточно большой обмен опытом и дальнейшее совместное обсуждение путей решения затрудни-

тельных вопросов.

При этом для оценки деловых качеств и профессиональных достижений сотрудников предпринимаются меры к созданию системы аттестации и деловой оценки персонала (отмечает 100% респондентов). Любая форма аттестации персонала позволяет объективно оценить кадровый потенциал, на основе чего и принимается решение о повышении или увольнении работника, перемещении на другую должность или направлении его на дополнительное обучение.

Таблица 4

6. Какова в Вашей организации практика оценки деловых качеств и профессиональных достижений сотрудников?	%
1) внедряются новые методы оценки потенциала каждого работника наряду с теми, которые уже давно используются	0
2) предпринимаются меры к созданию системы аттестации и деловой оценки персонала	100
3) право оценки принадлежит руководителям, оценка осуществляется по формальным критериям	0
4) мнения о сотрудниках складываются на основе субъективных оценок	0
5) другое (укажите, что именно)	0

При отборе и подборе персонала в государственные учреждения социальной защиты населения РБ, как отмечает 100 % респондентов, используются собеседования, потому что они считаются одним из наиболее эффективных методов

деловой оценки и отбора персонала, так как при минимальных затратах можно выявить многие деловые и личные качества кандидата на должность, многое узнать о его опыте работы.

Таблица 5

8. Какие способы, методы применяются в Вашей организации при отборе и подборе персонала?	%
1) профессиограммы (кадровая психодиагностика)	0
2) собеседования	100
3) проверка рекомендаций	0
4) тесты на выявление способностей или качеств человека	0
5) другое (укажите, пожалуйста, что именно)	0

Респонденты (100%) отмечают, что практикуется заимствование опыта управления персоналом и государственных, и негосударственных организаций, причем интересны не только теоретические аспекты, но и практические. Общероссийская практика показывает, что заимствование опыта других организаций в любом направлении положительно сказывается на ее развитии и целедостижении конкретного учреждения.

В заимствовании опыта управления персоналом наибольший интерес представляет формирование кадрового резерва (50 % респондентов), профессиональное развитие и обучение персонала (25%). Это связано с тем, что в данных организациях существуют сложности в управлении кадровым потенциалом.

Таблица 6

14. Если в Вашей организации практикуется заимствование опыта управления персоналом других организаций, что представляет наибольший интерес?	%
1) планирование численности работников	0
2) набор, отбор, подбор и деловая оценка работников	25
3) профессиональное развитие и обучение персонала	25
4) формирование кадрового резерва	50
5) другое (укажите, что именно)	0

Профессиональное развитие и обучение работников, в которое входит отчасти формирование кадрового резерва, а также деловая оценка работников, занимают значительное место в кадровой работе государственных учреждений социальной защиты населения РБ. Такая ситуация в общем

характерна для последней стадии жизненного цикла любой организации – стадии кризиса, так как она связана с диагностикой кадрового потенциала, поддержкой реорганизации, проведением оптимальной политики разрешения конфликтов, что отмечают 50 % респондентов.

Таблица 7

3. Как Вы считаете, что из предложенного ниже более всего характерно для Вашей организации?	%
1) Ваша организация только формируется (создается система управления персоналом, формируются корпоративные правила даже в такой простой на первый взгляд процедуре, как упорядочение работы с кадровой документацией)	0
2) Ваша организация находится на стадии интенсивного роста (привлекается новый персонал и корректируется организационная структура)	25
3) Ваша организация находится на этапе стабилизации (оценивается эффективность работы с персоналом организации)	25
4) в Вашей организации диагностируется кадровый потенциал, поддерживается реорганизация, проводится оптимальное разрешение конфликтов	50

То, что для государственных учреждений социальной защиты населения РБ в большей степени характерна стадия кризиса, не свидетельствует о нестабильности. 100% респондентов отмечают, что текучесть персонала минимальна и связана с объективными факторами, приток высококвалифицированных кадров упорядочен, знания, умения, навыки, опыт работников планомерно обновляются. По данному критерию типологии

Е.А. Могилевкина мы можем отнести кадровую стратегию государственных учреждений социальной защиты населения РБ к идентификационному типу. Это также основано на том, что в государственных учреждениях социальной защиты населения РБ для высококвалифицированного состава работников создана достаточно хорошая система мотивации труда, работники являются штатными.

Таблица 8

5. Какие из предложенных ниже характеристик Вы можете отнести к Вашей организации?	%
1) высокую «текучесть кадров», приток высококвалифицированных работников существенно снижен, низкие результаты труда	0
2) стабильность, но работники перестают соответствовать возрастающим требованиям, с другой стороны, потенциал работника больше, чем, предлагаемая должность и содержание деятельности; приток высококвалифицированных работников носит стихийный характер, низкие результаты труда минимизированы	0
3) стабильность: текучесть персонала минимальна и связана с объективными факторами, приток высококвалифицированных кадров упорядочен, знания, умения, навыки, опыт работников планомерно обновляется	100
4) другое (укажите, пожалуйста, что именно)	0

Работникам государственных учреждений социальной защиты населения РБ, по мнению 50% респондентов, присуща активная жизненная позиция, креативность, максимальная инициативность в создании и реализации новых услуг и технологий. (25%) и направленность деловой

активности на достижение целей организации, развитое чувство долга, высокая самооценка, эффективный самоконтроль в профессиональной деятельности (25%). Качества, характерные для работников организации, – один из показателей идентификационной кадровой стратегии.

Таблица 9

7. Какие качества из предложенных ниже, на Ваш взгляд, присущи работникам Вашей организации в большей степени?	%
1) исполнительность, минимальная инициативность в реализации новых услуг и технологий	25
2) предприимчивость поведения и активность, обусловленные степенью достижения собственных целей	0
3) активное участие в профессиональной деятельности, реализации новых услуг и технологий	25
4) ответственность и организованность, направленность деловой активности на достижение целей саморазвития	0
5) активная жизненная позиция, креативность, максимальная инициативность в создании и реализации новых услуг и технологий	25
6) направленность деловой активности на достижение целей организации, развитое чувство долга, высокая самооценка, эффективный самоконтроль в профессиональной деятельности	25
7) другое (укажите, пожалуйста, что именно)	0

Однако в государственных учреждениях социальной защиты населения РБ, по мнению 75% респондентов, основой для мотивации труда являются социальные программы, предоставление льгот. Кадровая работа обеспечивается минимально необходимыми финансовыми, материальными и человеческими ресурсами для поддержания деятельности организации 25% опрошенных считают, что учитываются интересы сотрудников в работе в организации и поддерживаются те из

них, которые в будущем приводят к становлению партнерских отношений. Это подтверждает мнение специалистов, что партнерство иногда оказывается лучше, чем самая совершенная система мотивации персонала, т.к. вышеуказанные ответы респондентов свидетельствуют о наличии элемента потребительской кадровой стратегии в государственных учреждениях социальной защиты населения РБ по данному критерию.

Таблица 10

10. Что более всего присуще Вашей организации?	%
1) учитываются интересы сотрудников в работе в организации, из них поддерживаются те, которые приводят к становлению в будущем партнерских отношений	25
2) основой для мотивации труда являются социальные программы, предоставление льгот, кадровая работа обеспечивается минимально необходимыми финансовыми, материальными и человеческими ресурсами для поддержания деятельности организации	75
3) характерен избирательный и рациональный подход, проявляющийся в поддержке усилий наиболее приверженных и творческих сотрудников, развитие потенциала сотрудников, обеспечивающих реализацию инноваций	0
4) мотивация направлена на содержательные аспекты профессиональной деятельности, финансируются в полном объеме основные кадровые программы (мотивационные, социальные и др.)	0
5) приоритетны принципы уважения и доверия; ведущее место занимает самомотивация сотрудников на достижение высоких результатов и успеха, вознаграждение индивидуализировано и адекватно сверхнормативной активности сотрудников	0
6) очень важно инвестировать деньги, время, усилия, другие средства организации в человеческий потенциал	0
7) другое (укажите, пожалуйста, что именно)	0

Технологии и методы управления персоналом (потенциалом руководящих и неруководящих работников) государственных учреждений социальной защиты населения РБ включают реализацию системы создания и осуществления индивидуаль-

ных программ развития для замещения должностей в составе кадрового резерва, что свидетельствует о важности профессионального развития и обучения работников государственных учреждений социальной защиты населения РБ.

Таблица 11

12. Что из предложенного ниже включают технологии и методы управления персоналом (потенциалом руководящих и неруководящих работников) Вашей организации?	%
1) учет кадров и контроль за исполнением должностных инструкций	12,50
2) персонал планируется стихийно, привлекаются руководители со стороны	0
3) мониторинг работающих в организации людей, мотивационного и социально-психологического климата в коллективе	0
4) кадровый резерв формируется избирательно по отношению к отдельным должностям и сотрудникам; отбор, оценка, продвижение персонала по объективным критериям	25
5) делегирование полномочий и ответственности, долговременное планирование персонала, деловая оценка проводятся специально с целью развития профессионально важных качеств	12,50
6) реализуется система создания и осуществления индивидуальных программ развития для замещения должностей в составе кадрового резерва	50
7) другое (укажите, пожалуйста, что именно)	0

Корпоративная культура государственных учреждений социальной защиты населения РБ характеризуется, по мнению половины респондентов (50%), персонифицированностью. Ценностью является направленность на внедрение

инноваций и интенсивное развитие, нормой делового взаимодействия – этичность, по мнению остальных 50%; основа культуры ценностная, когда высшая ценность – качество (персонала, менеджмента, услуг, среды); выражена взаимная

социальная ответственность, клиент находится в центре внимания организации, высокие этические стандарты (табл. 12). Так, мы видим наличие

элементов не только идентификационной кадровой стратегии, но и партнерской.

Таблица 12

15. Какие особенности составляют корпоративную культуру Вашей организации?	%
1) отсутствие взаимной ответственности, имитация приверженности к организации, существование направленности на внешние атрибуты (искусственное формирование имиджа, манипулирование этическими нормами)	0
2) персонифицированность (гордимся отдельными сотрудниками и определенными достижениями), ценностью является направленность на внедрение инноваций и интенсивное развитие, нормой делового взаимодействия – этичность	50
3) ценностная основа, при этом высшая ценность – качество (персонала, менеджмента, услуг, среды); выражена взаимная социальная ответственность, клиент находится в центре внимания организации, высокие этические стандарты	50
4) другое (укажите, пожалуйста, что именно)	0

Таким образом, в результате исследования мы описали кадровую ситуацию организации по критериям типологизации, предложенным Е.А. Могилевкиным, Н.Н. Богдан. Находясь на стадии диагностирования кадрового потенциала, поддержания реорганизации, обладая вышеуказанными особенностями, государственные учреждения социальной защиты населения РБ реализуют такую кадровую стратегию, которую на основании проведенного исследования мы можем отнести к идентификационной как доминирующей, поскольку преобладает наличие ее признаков с присутствием элементов других видов. Это дает возможность выявить характерные на данный момент проблемы в процессе управления кадровым

потенциалом, для решения которых необходимы соответствующие мероприятия.

Литература

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М., 2007.
2. Могилевкин Е.А. Кадровая политика и стратегия организации // Высшее образование сегодня. – 2005. – №9. – С.14.
3. Могилевкин Е.А. Типы кадровой стратегии современной организации: выбери правильно! // Персонал-микс. – 2005. – №7. – С.12.
4. Основы прикладной социологии / под ред. Ф.Э. Шереги, М.К. Горшкова. – М.: Интерпракс, 1996. – С. 173.
5. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова. – М.: ЮНИТИ, 2007.

Антонова Надежда Сергеевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры теории социальной работы Бурятского государственного университета (Улан-Удэ). E-mail: spf15@mail.ru, decspfi@mail.ru

Antonova Nadezhda Sergeevna - candidate of sociological sciences, associated professor of department of theory of social work of Buryat State University (Ulan-Ude). E-mail: spf15@mail.ru, decspfi@mail.ru

УДК 304 (571.54)

Н.С. Бубеев

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ

Занятость людей с ограниченными возможностями – один из значимых показателей социальной интегрированности таких граждан в общество. В данной статье рассматривается государственная социальная политика в отношении трудоустройства инвалидов в современной российской действительности.

Ключевые слова: государственная политика, занятость, трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья, рынок труда, специальные рабочие места, условия труда, безработные.

N.S. Bubeev

STATE SOCIAL POLICY TOWARDS INVALIDS' EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BURYATIA

The occupation of people with limited abilities is one of the most important indexes of social integrity of such citizens in society. This article reveals the state social policy towards invalids' employment in modern Russian reality.

Key words: state policy, occupation, employment of people with limited abilities of health, special working places, working conditions, unemployed.

Инвалидность – социальный феномен, избежать которого не может ни одно общество. Каждое государство согласно уровню своего развития, приоритетам и возможностям формирует социальную и экономическую политику в отношении инвалидов.

Современные научные представления об инвалидности можно представить в виде трех научных концепций. Первая концепция уже показала свою практическую значимость и нашла широкое воплощение в реальной практике социальной работы. Вслед за Е. Ярской-Смирновой, которая называет эту точку зрения традиционным подходом [8, с. 38-45], отметим, что главный акцент в ней ставится на присутствии органической патологии или дисфункции и приписывает инвалидам статус девиантов. Любое действие в отношении последних будет сводиться к исправлению или изоляции.

Следовательно, подход к инвалидности в рамках первой концепции способствует снижению социальной значимости инвалида, обособляет его от «нормального» здорового сообщества, усугубляет неравный социальный статус и обрекает на признание своего неравенства.

На современном этапе осмысления феномена инвалидности более перспективными, на наш взгляд, являются социокультурная концепция инвалидности и концепция независимой жизни инвалидов. Фундаментальным отечественным исследованием в рамках социокультурной концепции инвалидности является работа Е. Ярской-Смирновой «Социокультурный анализ о нетипичности». Социальное конструирование инвалидности представляет собой процесс формирования

объективной реальности ограниченных возможностей человека из знания о функциональной норме и отклонении посредством человеческой деятельности на индивидуальном и социальном уровнях [8, с. 40].

Концепция независимой жизни людей с ограниченными возможностями здоровья [3], как и социокультурная концепция инвалидности, позволяет выйти за рамки «медиализованного» понимания проблемы инвалидности и рассмотреть в ней общегуманитарную проблему равенства прав и возможностей, распространяющуюся на социальные группы, находящиеся в особо трудных жизненных условиях. Равенство возможностей является основным условием, обеспечивающим действенность основополагающего тезиса Конституции РФ о гарантиях прав и свобод гражданина.

Концепция независимого образа жизни предполагает право инвалида быть неотъемлемой частью жизни общества и принимать активное участие в социальных, политических и экономических процессах. Это предполагает свободу выбора и свободный доступ к жилым и общественным зданиям, транспорту, средствам коммуникации, страхованию, труду и образованию.

Данная концепция ориентирована на возможность инвалидов самостоятельно принимать решения и управлять жизненными ситуациями. Философия независимого образа жизни ориентирует человека, имеющего инвалидность, ставить перед собой такие же задачи, какие ставит любой другой член общества [2, с. 9].

Таким образом, независимый образ жизни