

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ОГРАНИЧЕННО ТРУДОСПОСОБНЫХ РАБОТНИКОВ

Е.М. Якутин

Новосибирский государственный
университет экономики и управления

e.yakutin@ngs.ru

В структуре промышленной сферы экономики Российской Федерации существуют определенные группы предприятий, деятельность которых носит ярко выраженную социально ориентированную направленность. Такие предприятия осуществляют свою производственную деятельность с привлечением труда инвалидов в качестве основного персонала. Доля инвалидов в составе населения России в настоящее время вплотную приблизилась к 10 %. Тем не менее занятость среди инвалидов трудоспособного возраста по усредненным оценкам не превышает 30 %. Проблема низкой трудоустроенности работников с ограниченными физическими возможностями в значительной степени обусловлена слабой разработанностью методологии организации производства с привлечением их труда и, в частности, организации рабочих мест для них. Организация рабочих мест для таких работников имеет свою специфику, связанную с особенностями трудовых ограничений отдельных групп целевого персонала. Статья посвящена рассмотрению указанных особенностей проектирования и организации рабочих мест для ограниченно трудоспособных работников (инвалидов). Специфика проектирования рабочих мест изучается с позиций разделения работников с трудовыми ограничениями по их типам и степени. Формулируются общие рекомендации как с точки зрения выделения спецификаций работ по отдельным группам работников с трудовыми ограничениями, так и с точки зрения специализации частных рабочих мест для них. Возможности планировок и организации рабочих мест для ограниченно трудоспособных работников оцениваются исходя из базовых производственных ограничений, выявленных в предыдущих исследованиях автора. Статья содержит разработанные специальные требования к оснащению рабочих мест по трудоустройству инвалидов, декомпозированные по типам ограничений их трудоспособности. На основе специальных требований сформулирован перечень частных требований к рабочим местам инвалидов в зависимости от типа трудовых ограничений.

Ключевые слова: социально ориентированное производство, трудоустройство инвалидов, рабочие места для ограниченно трудоспособных.

DOI: 10.17212/2075-0862-2015-3.2-84-92

По результатам последних официальных оценок [14], процентная доля инвалидов (ограниченно трудоспособных граждан) в России составляет более 9 % от общей численности населения. Исследования, проводимые автором с 2001 г., показывают, что такое соотношение является устойчивым на протяжении последних 15 лет. В частности, в некоторых последних публикациях [10, 13] были зафикси-

рованы даже несколько более высокие значения доли инвалидов в структуре населения РФ. Итоги опроса, проведенного Министерством труда и социальной защиты РФ среди незанятых инвалидов трудоспособного возраста [14], показали, что около 77 % инвалидов нуждается в трудоустройстве. В то же время возможности по такому трудоустройству очень ограничены, а проблема в целом, несмотря на прилагаемые в

последнее время усилия со стороны исполнительной власти, решается достаточно медленно. В значительной степени сложности с трудоустройством людей с ограниченными физическими возможностями обусловлены недостаточностью методологии по организации рабочих мест для них.

В сфере архитектурно-планировочных компоновок рабочих мест для персонала с различными типами трудовых ограничений существуют некоторые типовые решения [5–8]. Однако в организационно-производственных аспектах наблюдается существенный пробел. На каких принципах должна быть основана организация и оснащение рабочих мест для ограниченно трудоспособных, как следует разделять работы, производственные процессы и трудовые операции по отдельным категориям целевого персонала, как учитывать специфику разных групп ограниченно трудоспособных в процессе проектирования рабочих мест для них, как это отразится на особенностях конкретных рабочих мест? В настоящее время ответы на данные вопросы в научной литературе отсутствуют.

Практическая работа на ряде социально ориентированных предприятий (СОП) по трудоустройству инвалидов, изучение особенностей труда различных групп персонала с разными типами трудовых ограничений, обобщение выявленных закономерностей позволило сформулировать перечень принципиальных рекомендаций в части организации рабочих мест для ограниченно трудоспособных работников.

Во-первых, одним из ключевых моментов при проектировании рабочих мест является формирование детальных спецификаций, предусматривающих четкое разделение работ между отдельными группами целевого персонала (принцип специфика-

ций). Такое разделение должно в максимальной степени соответствовать трудовым возможностям конкретной группы целевого персонала (например: выполнение работ, связанных с ручным трудом, механизированными операциями, автоматизированными и т. д.) и обеспечивать достижение заданной эффективности труда. В составлении данных спецификаций требуется участие не только инженерно-технических специалистов, но и специалистов в области медико-социальной реабилитации, а также в отдельных случаях – психологов. За счет указанного разделения работ решается вопрос оптимальной специализации рабочих мест (работников с определенными типами и/или степенью ограничения трудоспособности, занятых на таких рабочих местах), а также обеспечивается соответствие поведенческо-психологических особенностей каждой группы целевого персонала видам выполняемых работ. В некоторых исследованиях [1, 2, 9] отмечается, что труд ограниченно трудоспособных имеет существенную специфику по сравнению с обычными работниками, т. е. работниками без трудовых ограничений, которая зачастую оказывает непосредственное влияние не только на результативность труда, но даже на технологию производства. В частности, приводится случай [2, с. 16], имевший место в практике одного из предприятий Всероссийского общества слепых (ВОС). Одно из производственных подразделений данного предприятия несколько лет выпускало электроустановочные изделия. Производственный процесс был хорошо отлажен, а рост производительности труда достигался за счет постепенного повышения норм выработки. Коллектив был постоянным, состоял из работников одного типа ограничения трудоспособности,

условия труда – хорошие. Тем не менее на данном сборочном участке сложилась очень сложная производственная ситуация, вызванная психологической обстановкой в коллективе. Для выявления причин была создана комиссия в составе инженерно-технического работника (технолога), врача-реабилитолога и психолога. По итогам работы комиссии было установлено, что основной причиной сложившейся ситуации оказалась очень высокая монотонность труда незрячих. В результате инженерному отделу пришлось полностью менять технологию выпуска и перестраивать производственный процесс, по итогам чего конфликтные ситуации были устранены, а производство было приведено к нормальному стабильному состоянию.

Этот пример наглядно иллюстрирует необходимость учета специфики труда ограниченно трудоспособных как при проектировании производственных процессов, а в частности – организации рабочих мест для инвалидов, так и при анализе такой специфики по отдельным группам целевого персонала в зависимости от типа ограничения трудоспособности в особенности. Немаловажную роль при подборе отдельных видов работ по соответствующим группам персонала (в зависимости от типа и степени ограничения трудоспособности) играют общие психологические особенности таких групп, обусловленные схожими физическими дефектами.

Такие особенности относятся к области психологии и психофизиологии, и их рассмотрение не входит в перечень задач настоящего исследования¹. Однако необходимо отметить, что они оказывают существенное влияние на многие параметры при орга-

¹ Некоторые такие особенности рассмотрены в работе [9].

низации социально ориентированных производств с привлечением труда ограниченно трудоспособных (в частности, на специфику оснащения рабочих мест для инвалидов, их размещение в пространстве, распределение между ними производственных работ и заданий и т. д.). Это, в свою очередь, непосредственно отражается на эффективности труда ограниченно трудоспособных, а в конечном итоге – на результативности всей производственной системы СОП (как, например, в вышеприведенном примере).

Во-вторых, существенным аспектом организации специализированных рабочих мест для ограниченно трудоспособных является сопоставление конкретных условий труда на соответствующих рабочих местах с допустимыми условиями для отдельных категорий целевого персонала, с учетом степени ограничения трудоспособности (принцип сопоставления). Например, если по группе незрячих и слабовидящих работников на отдельных рабочих местах в качестве элементов производственных процессов используются цветографические схемы и детали оснащения, на такие рабочие места могут назначаться только работники со средней и высокой степенью остаточного зрения. В то время как на рабочие места, связанные с выполнением работ только на основе тактильного восприятия, могут назначаться работники с дефектами зрения любой степени.

В-третьих, рабочие места по типам ограничения трудоспособности должны быть организованы и оснащены в соответствии со спецификой труда работников разных групп трудовых ограничений (принцип индивидуализации). Частично этот вопрос уже был рассмотрен автором в одном из предшествующих исследований [12]. Было указано, что рабочие места для инвалидов

по зрению в обязательном порядке должны оснащаться средствами звукового оповещения и системами тактильной ориентации, для инвалидов по слуху – системами визуального оповещения и т. д.

И, наконец, в-четвертых, при организации специализированных рабочих мест следует предусматривать возможности их трансформаций как минимум в пределах одного типа ограничения трудоспособности работников для случаев перемещения (замещения) рабочих по рабочим местам как в ситуациях производственной необходимости, так и в случаях изменения порядка работ, изменения технологического процесса (принцип открытых трансформаций).

Ранее, при рассмотрении системы производственных ограничений СОП [12], были определены три ключевых ограничения, оказывающих влияние на организацию рабочих мест: а) разность производительности труда, б) возможности компоновки и размещения, в) специальные требования к оснащению.

Рассмотрению первого из указанных ограничений посвящены другие публикации автора, поскольку без решения данного вопроса невозможен процесс оптимального планирования производственных параметров и процесс оперативного управления производством.

Вопросы возможностей компоновок и размещения рабочих мест относятся, с одной стороны, к категории архитектурно-планировочных, с другой – производственно-практических. В части архитектурных решений существуют разработки специалистов в соответствующей сфере [3, 4]. В указанных источниках устанавливаются нормативы объемно-планировочных параметров зданий, предназначенных для трудоустройства инвалидов, анализ состава и

габаритов помещений (в том числе вспомогательных, таких как гардеробы, санузлы, комнаты отдыха, столовые и др.), включая габариты межэтажных лестничных маршей и проходов (а также их оформление в специальных случаях), лифтовых кабин и т. д. Данные разработки также включают особые требования безопасности, вентиляции, электроснабжения и проч.

В настоящем исследовании представляется излишним приведение всех указанных нормативов, которые, безусловно, должны учитываться при организации социально-ориентированных производств в целом, а при организации рабочих мест на СОП – в частности.

С производственно-практических позиций выработка общих рекомендаций не представляется возможной, поскольку невозможно в одном исследовании рассмотреть все многообразие применимых на социально ориентированных производствах технологий и видов производственных процессов. Такие вопросы могут решаться только в условиях проектирования и организации конкретного вида производства на конкретном СОП.

Таким образом, в рамках рассмотрения особенностей организации рабочих мест для ограниченно трудоспособных на производственных СОП представляется целесообразной выработка некоторых общих рекомендаций только в части специальных требований к оснащению таких рабочих мест. Указанные требования следует разделять по типам ограничения трудоспособности целевого персонала СОП. Поскольку ранее [11] к целевому сегменту СОП в первую очередь были отнесены предприятия основных общественных организаций по трудоустройству инвалидов (ВОС, ВОГ, ВОИ), разработка специальных тре-

бований в части организации рабочих мест была проведена в разрезе трудовых ограничений работников предприятий указанных общественных организаций.

Очевидно, что при организации рабочих мест для рассматриваемых категорий работников будут справедливы широко известные принципы, применяемые в научной организации труда: рациональность разделения трудовых операций и движений рабочего в процессе труда; типизация оснащения рабочих мест; удобство рабочих поз, исключающих быстрое утомление; безопасность оснащения рабочего места; соблюдение норм освещенности рабочего места, его вентилирования, а также других санитарно-гигиенических нормативов и т. д. Однако каждый тип ограничения трудоспособности работников предъявляет и специфические требования к оснащению и размещению соответствующих рабочих мест.

В результате декомпозиции множества частных требований, возникающих в процессе организации рабочих мест на разных СОП, были сформулированы обобщенные требования, применимые к процессу организации работ по проектированию, оснащению и размещению рабочих мест работников всех типов трудовых ограничений. Кроме того, сформулированы частные требования, возникающие в зависимости от конкретного типа ограничений трудоспособности рабочих (см. таблицу).

К обобщенным требованиям относятся следующие.

1. В процессе организации и размещения рабочих мест необходимо проводить их адаптацию к конкретным эргономическим особенностям инвалидов каждого типа ограничения трудоспособности; оснащение рабочих мест должно быть приспособлено к функционально-физиологи-

ческим возможностям инвалидов соответствующих типов, с учетом размеров зон досягаемости на рабочих местах².

2. Технические устройства и оснастка рабочих мест должны обеспечивать некоторую компенсацию того или иного физического дефекта инвалидов соответствующего типа ограничения трудоспособности.

3. Перерасчеты производственной площади, занимаемой рабочим местом (местами), должны производиться по нормам, определенным для каждого типа ограничения трудоспособности работников.

4. Рабочие места должны оснащаться индивидуальными устройствами аварийной сигнализации и/или системами автоматического отключения оборудования, рабочих механизмов в нештатных ситуациях.

5. Оснащенность рабочих мест должна предусматривать надежность фиксации и устойчивость всех конструкций, составляющих элементы рабочих мест.

6. При комплектовании рабочих мест стандартным оборудованием необходимо предусматривать их дооснащение специальной и/или специализированной оснасткой под разные и/или конкретные типы (группы) ограничения трудоспособности работников соответствующих производственных подразделений (что, в свою очередь, будет зависеть от особенностей комплектования персоналом таких подразделений – с однотипными трудовыми ограничениями, с разной степенью в пределах одного типа, с разнотипными ограничениями и т. д.; такие особенности будут определяться типом производства, вариантом производственной планировки).

² Размеры таких зон могут приниматься в качестве базовых, из известных проектных решений, используемых в обеспечении доступности жизненной среды для инвалидов. Например, ряд таких типовых решений содержится в работе [3].

Частные требования к организации рабочих мест по типам ограничения трудоспособности

Типы ограничения трудоспособности работников СОП		
Работники с дефектами зрения	Работники с дефектами слуха	Работники с дефектами опорно-двигательного аппарата
1. Максимальное исключение необходимости перемещения работника в пространстве	1. Специальные средства усиления звука – для работников, имеющих остаточный слух	1. Фиксаторы средств перемещения, направляющие элементы (желоба, рельсы и т. д.) для перемещения (в зависимости от характера выполняемых работ)
2. Ограничения рабочей зоны, защитные элементы (барьеры, ограждения и т. д.), горизонтальные поручни вдоль рабочего места	2. Специальные средства визуального оповещения на рабочем месте – для работников с полным поражением органов слуха	2. Защитные и вспомогательные поручни, возможность изменения положения в процессе выполнения работ
3. Наличие систем тифло-, звуко- и тактильных ориентиров	3. Расположение оборудования, не создающее помех в использовании и обслуживании в процессе выполнения трудовых операций	3. Расположение элементов оснащения рабочего места должно исключать вынужденные наклоны туловища работника
4. Для инвалидов с остаточным зрением – максимальный коэффициент отражения поверхностей рабочего места	4. Регулируемые конструкции элементов рабочего места для быстрого изменения его настроек	4. Регулируемые рабочие поверхности (диапазон – 620...980 мм), в том числе – по углу наклона к горизонту
5. Освещение – по специальным требованиям, в зависимости от группы инвалидности, интенсивность не менее 1500 люкс	5. Системы антагонистической связи рабочего места на основе установленного набора команд	5. Адаптационные возможности к антропометрическим данным работника, модульное размещение
6. Расположение рабочих мест – без помех для/от перемещения других элементов производственно-технологических процессов	6. Освещение и другие санитарно-гигиенические требования – по стандартным нормам	6. Площадь рабочего места должна обеспечивать свободный маневр работника (повороты на 90° и 180°), свободный проезд и полный разворот (360°)
7. На рабочих местах должны быть средства связи с мастером участка		7. Габариты рабочего места – по требованиям доступности всех основных и вспомогательных рабочих зон

Укрупненный перечень частных требований отражает специфику труда работников отдельных типов ограничений трудоспособности, определяющую особенности его организации и детализацию индивидуализированных моментов в организации рабочих мест для соответствующих работников.

Указанный перечень был разработан и приведен в разрезе трех типов ограничения трудоспособности (по зрению, по слуху, по мобильности).

При проектировании отдельных рабочих мест, предназначенных для трудоустройства инвалидов, могут возникать локальные ситуации, в которых приведенный перечень типовых частных требований не будет являться всеобъемлющим. В таких случаях настоящие требования могут корректироваться и/или дополняться в зависимости от конкретной специфики трудовых ограничений работников, производственных и технологических процессов.

Также можно отметить, что в приведенных требованиях не рассмотрена специфика ограниченно трудоспособных работников других типов ограничений (например, с нарушениями функций нервной системы и др.). Для работников с трудовыми ограничениями, не отмеченными в предложенных рекомендациях, может разрабатываться свой перечень требований, в качестве базиса для которого могут закладываться сформулированные обобщенные и некоторые из частных требований, приведенных в представленной таблице.

Литература

1. Белослюдова Е.А. Формирование систем управления социальной защитой инвалидов в сфере труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10 / Санкт-Петербургская государственная

инженерно-экономическая академия. – СПб., 1993. – 17 с.

2. Графов А.П. Слепой и зрячий / Всероссийское общество слепых. – Новосибирск: Наука, 1992. – 48 с.

3. Калмет Х.Ю. Жилая среда для инвалида. – М.: Стройиздат, 1990. – 128 с.

4. Котлярова А.С. Архитектура и ассоциативный мир. Сооружения для слепых и слабовидящих: обзорная информация. – М.: ВНИИТАГ, 1992. – 40 с. – (Общественные здания; вып. 3).

5. Ланутин П.Г. Производительный труд инвалидов по зрению в социалистическом общественном производстве: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Л.: ЛГУ им. А.А. Жданова, 1966. – 17 с.

6. Организация работы по трудовому устройству инвалидов на промышленных предприятиях: (методические рекомендации) / Министерство социального обеспечения РСФСР, Управление трудовой деятельностью инвалидов. – М., 1974. – 22 с.

7. Профессиональная ориентация, профессиональное обучение и трудовое устройство инвалидов: сборник научных трудов / Министерство социального обеспечения РСФСР, ЦНИИ экспертизы трудоспособности и организации труда инвалидов (ЦИЭТИН). – М., 1982. – 137 с.

8. Чернов В.И. Социально-экономические проблемы использования труда инвалидов в сфере промышленного производства (на примере Всероссийского ордена Трудового Красного знамени общества слепых): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.07 / Ленинградский финансово-экономический институт им. Н.А. Вознесенского. – Л., 1980. – 29 с.

9. Язвина П.М. Управление системой социальной реабилитации (на примере Всероссийского ордена Трудового Красного знамени общества слепых): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10 / Ленинградский инженерно-экономический институт им. П. Тольятти. – Л., 1985. – 17 с.

10. Якутин Е.М. Проблемы функционирования социально ориентированного сектора

экономики России // Сибирская финансовая школа. – 2011. – № 4. – С. 15–18.

11. Якутин Е.М. К вопросу о сегментации социально ориентированных предприятий // Актуальные проблемы научного знания в XXI веке: сборник статей VI (заочной) межрегиональной научно-практической конференции. – Барнаул, 2012. – С. 105–108.

12. Якутин Е.М. Элементы производственных ограничений социально ориентированных предприятий // Теоретическая и прикладная экономика. – 2014. – № 3. – С. 61–72.

13. Якутин Е.М. Обзор статистической информации по социально ориентированному сектору РФ // Глобализация науки: проблемы и перспективы: сборник статей Международной научно-практической конференции / отв. ред. А.А. Сукиасян. – Уфа, 2014. – С. 156–159.

14. О реализации мер, направленных на развитие трудовой занятости инвалидов / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации): web-сайт. – URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/12> (дата обращения: 02.03.2015).

THE PECULIARITIES OF JOBS ORGANIZATION FOR DISABLED WORKERS

E.M. Yakutin

Novosibirsk State University
of Economics & Management

e.yakutin@ngs.ru

In the structure of the industrial sector of the economy of the Russian Federation, there are certain groups of companies whose activities have a pronounced socially oriented focus. These companies carry out their production activities involving people with disabilities as the main staff. The proportion of people with disabilities in the population of Russia is now very close to 10%. However, the employment of disabled people of working age does not to exceed 30% on the average. The problem of low employment of workers with disabilities is largely due to the weak methodology designed by the organization of production with the assistance of their labor, and, in particular, the organization of jobs for them. The organization of jobs for such workers has its own specifics related to the peculiarities of labor restrictions of separate groups of the targeted staff. The article considers the specifics of the design and organization of jobs for disabled people. The peculiarities are studied from the perspective of workers' grouping depending on the labor restrictions, applied to certain types and degrees of disabilities. General recommendations are made, both in terms of allocation of work specifications for separate groups of workers with labor constraints, and specialized individual workplaces for them. The opportunities of planning and organizing jobs for disabled workers are estimated on the basis of the general production constraints identified in the previous studies of the author. This article contains special requirements designed to equip jobs for people with disabilities, taking into account the type of restrictions on their ability to work. The list of requirements for disabled people is formulated on the basis of specifications, depending on the type of employment restrictions.

Keywords: socially oriented manufacturing, employment of people with disabilities, work places for the workers with limited abilities.

DOI: 10.17212/2075-0862-2015-3.2-84-92

References

1. Belosludova E.A. *Formirovanie sistem upravleniya sotsial'noi zashchitoy invalidov v sfere truda*. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk [Formation of a control system of social protection of disabled people in the workplace. Author's abstract of PhD econ. sci. diss.]. St. Petersburg, 1993. 17 p.
2. Grafov A.P. *Slepoi i zryachii* [Blind and sighted]. Vserossiiskoe obshchestvo slepykh [All Russia Association of the Blind (VOS)]. Novosibirsk, Nauka Publ., 1992. 48 p.
3. Kalmet Kh.Yu. *Zhilaya sreda dlya invalida* [Living environment for people with disabilities]. Moscow, Stroizdat Publ., 1990. 128 p.
4. Kotlyarova L.S. *Arkhitektura i assotsiativnyi mir. Sooruzheniya dlya slepykh i slabovidyashchikh: obzornaya informatsiya* [Architecture and associative world. Facilities for blind and visually impaired. Overview. Iss. 3]. Moscow, VNIITAG Publ., 1992. 40 p.
5. Laputin P.G. *Proizvoditel'nyi trud invalidov po zreniyu v sotsialisticheskom obshchestvennom proizvodstve*. Avtoref. diss. kand. ekon. nauk [Productive labor of visually impaired people in the socialist social production. Author's abstract of PhD econ. sci. diss.]. Leningrad, LSU named of A.A. Zhdanov Publ., 1966. 17 p.
6. *Organizatsiya raboty po trudovomu ustroystvu invalidov na promyshlennykh predpriyatiyakh: (metodicheskie rekomendatsii)* [Organization of work under an employment placement of disabled persons in the industry. (Methodical recommendations)]. Moscow, Ministry of Social Welfare of the RSFSR, the Office of employment of persons with disabilities, 1974. 22 p.
7. *Professional'naya orientatsiya, professional'noe obucheniye i trudovoe ustroystvo invalidov: sbornik nauchnykh trudov* [Vocational guidance, vocational training and employment of people with disabilities: (collection of scientific papers)]. Moscow, Ministry of Social Welfare of the RSFSR, Central Research Institute of expertise disability and work organization disabled people (TsIETIN), 1982. 137 p.
8. Cherepov V.I. *Sotsial'no-ekonomicheskie problemy ispol'zovaniya truda invalidov v sfere promyshlennogo proizvodstva (na primere Vserossiiskogo ordena Trudovogo Krasnogo znameni obshchestva slepykh)*. Avtoref. diss. [Socio-economic problems of the disabled labor in industrial production (for example, the All-Russian Order of Red Banner of Labor Association of the Blind). Author's abstract of PhD econ. sci. diss.]. Leningrad, 1980. 29 p.
9. Yazvina I.M. *Upravlenie sistemoy sotsial'noi rehabilitatsii (na primere Vserossiiskogo ordena Trudovogo Krasnogo znameni obshchestva slepykh)*. Avtoref. diss. kand. ekon. nauk [Management system of social rehabilitation (for example, the All-Russian Order of Red Banner of Labor Association of the Blind). Author's abstract of PhD econ. sci. diss.]. Leningrad, 1985. 17 p.
10. Yakutin E.M. *Problemy funktsionirovaniya sotsial'no-orientirovannogo sektora ekonomiki Rossii* [Problems of socially-oriented sector of Russian economy]. Sibirskaya finansovaya shkola – Siberian Financial School, 2011, no. 4, pp. 15–18.
11. Yakutin E.M. [About segmentation of socially-oriented enterprises]. *Aktual'nye problemy nauchnogo znaniya v XXI veke: sbornik statei VI (zaochnoi) mezhdregional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Actual problems of scientific knowledge in the XXI century: (a collection of articles VI part-time inter-regional scientific-practical conference)]. Barnaul, 2012, pp. 105–108.
12. Yakutin E.M. *Elementy proizvodstvennykh ogranichenii sotsial'no-orientirovannykh predpriyatii* [Elements of industrial limitations of socially oriented enterprises]. *Teoreticheskaya i prikladnaya ekonomika – Theoretical and Applied Economics*, 2014, no. 3, pp. 61–72.
13. Yakutin E.M. [Review of statistical information on socio-oriented sector of the Russian Federation]. *Globalizatsiya nauki: problemy i perspektivy: sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Globalization of Science: Problems and Prospects: collected papers of the International scientific and practical conference. Execut. ed. A.A. Sukiasyan]. Ufa, 2014, pp. 156–159.
14. O realizatsii mer, napravlennykh na razvitiye trudovoi zanyatosti invalidov [On the implementation of measures aimed at promoting the employment of persons with disabilities]. *Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation*. web-caйт. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/12> (accessed 02.03.2015) (In Russian)