

Литвиненко И. Л., Тимохин Д. В.

ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЕ БАРЬЕРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

ФГБОУ ИВО «Российский государственный университет социальных технологий», 107150, Москва, Россия

Цель исследования — изучение психологических и социальных барьеров, препятствующих успешной интеграции людей с инвалидностью на российский рынок труда. Оно раскрывает реальные проблемы трудоустройства инвалидов, акцентируя внимание на необходимости разработки эффективных управленческих решений, обеспечивающих полноценное включение инвалидов в трудовой процесс и предлагая рекомендации по устранению существующих ограничений и повышению качества их занятости. Основные сложности трудоустройства людей с инвалидностью связаны с неготовностью работодателей к принятию людей с ограниченными возможностями здоровья как полноправных членов коллектива, низкой социальной активностью самих инвалидов, негативным отношением общества и стереотипными установками, создающими барьеры на пути эффективной интеграции инвалидов в рабочий процесс. Несмотря на проводимую государством политику содействия занятости людей с инвалидностью посредством выделения субсидий работодателям, предоставления налоговых льгот и реализации специальных программ, проблема остаётся актуальной и требует комплексного подхода, включающего совершенствование правовых основ, развитие специальной инфраструктуры и просвещение общества. В статье подчёркивается значимость индивидуальных факторов для трудоустройства — способности преодолевать внутренние психологические барьеры и осознавать свою профессиональную ценность. Даны конкретные рекомендации, направленные на повышение уровня занятости людей с инвалидностью и обеспечение равных возможностей на российском рынке труда.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов; психологические барьеры; социальные препятствия; доступная рабочая среда

Для цитирования: Литвиненко И. Л., Тимохин Д. В. Психолого-социальные барьеры трудоустройства инвалидов и способы их преодоления. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025;33(спецвыпуск 1):857—862. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-s1-857-862>

Для корреспонденции: Тимохин Дмитрий Владимирович; e-mail: kafedraekonomikii.rgusotsteh@yandex.ru

Litvinenko I. L., Timokhin D. V.

PSYCHOSOCIAL BARRIERS AND WAYS TO IMPROVE EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

Russian State University of Social Technologies, 107150, Moscow, Russia

The conducted research aims to explore psychological and social barriers impeding the successful integration of individuals with disabilities into the Russian labor market. It uncovers actual problems faced by disabled people in finding employment, highlighting the necessity of developing efficient management decisions to ensure their full participation in the workforce and offering recommendations for removing existing constraints and enhancing the quality of their employment. The main challenges associated with employing people with disabilities include employers' reluctance to accept them as full members of a team, low social activity among those with disabilities themselves, negative societal attitudes, and stereotypical beliefs creating barriers to effective inclusion within the workforce. Despite government efforts to promote employment opportunities through subsidies for employers, tax incentives, and special programs, this issue remains relevant and requires a comprehensive approach encompassing improvements in legal frameworks, development of specialized infrastructure, and public awareness campaigns. Emphasis is placed on individual factors contributing to employability—such as overcoming internal psychological barriers and recognizing one's professional value. Specific recommendations are outlined to increase the employment rate of individuals with disabilities and ensure equal opportunities in the Russian labor market.

Key words: employment of persons with disabilities; psychological barriers; social obstacles; accessible working environment

For citation: Litvinenko I. L., Timokhin D. V. Psihologo-social'nye bar'ery trudoustrojstva invalidov i sposoby ih preodoleniya. Problemy socialnoi gigieni, zdравookhraneniya i istorii meditsini. 2025;33(Special Issue 1):857—862 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-s1-857-862>

For correspondence: Dmitry V. Timokhin; e-mail: kafedraekonomikii.rgusotsteh@yandex.ru

Source of funding. The work was carried out within the framework of the state assignment «Development of economic and legal mechanisms of interaction between employers and disabled people (including taking into account the peculiarities of labor conditions assessment for different nosologies): as an element of increasing social well-being of regions» (code FSMN-2023-0008).

Conflict of interests. The authors declare absence of conflict of interests.

Received 28.01.2025
Accepted 21.03.2025

Введение

Проблема трудоустройства людей с инвалидностью в России остаётся крайне важной и требует глубокого осмысления. Значительная часть инвалидов сталкивается со сложностями при поиске работы. Причиной этому служат как объективные пре-

пятствия в виде нехватки специально оборудованных рабочих мест, так и субъективные факторы, такие как предрассудки и стереотипы общества. Проблема неэффективной интеграции инвалидов в отношения с окружающими, в том числе в трудовые отношения, формируется двумя причинами: физической и психологической. Физический аспект про-

блемы выражается в неспособности людей с инвалидностью выполнять некоторые действия. Психологический аспект связан, с одной стороны, с личностно-психологическими особенностями человека, с другой — с психологическими барьерами принятия инвалидности обществом.

Значительное количество нерешённых проблем, ограничивающих участие людей с инвалидностью в экономике, наряду с заметными различиями между странами в обеспечении равных возможностей, указывают на востребованность внедрения передовых инклюзивных решений. Эти факторы наглядно демонстрируют актуальность темы настоящего исследования. Практический опыт подтверждает, что активная политика содействия трудоустройству встречает не менее активное противодействие со стороны работодателей. Они считают наём людей с инвалидностью экономически не выгодным, требующим дополнительных затрат, лишь часть которых компенсируется за счёт предоставляемых государства налоговых льгот, и пересмотра социальных установок в организации.

Цель исследования — выявление психологических и социальных барьеров, препятствующих успешной интеграции людей с инвалидностью на российский рынок труда, и выработка рекомендации по снижению указанных ограничений для улучшения качества трудоустройства данной категории граждан.

Материалы и методы

В ходе исследования использованы данные из официальных отчётов по результатам социологических исследований и публикаций, связанных с трудоустройством инвалидов и формированием доступной рабочей среды. Выявление тенденций в формировании инклюзивной среды и барьеров в трудоустройстве инвалидов сделано по результатам исследования, проведённого Агентством стратегических инициатив в рамках проекта «Открыто для всех» и Аналитическим центром НАФИ. Важную роль в исследовании сыграли официальные данные Минтруда России о статистике трудоустройства людей с инвалидностью.

Исследование основано на комплексе количественных и качественных методов, включающих анализ кейсов организаций, текстмайнинг. Оценка современного уровня развития предмета исследования и выявление направлений преодоления психолого-социальных барьеров трудоустройства инвалидов в России были сделаны по результатам семантического анализа публикаций российских авторов, доступных в научных базах данных.

Результаты

В России численность трудоустроенных граждан с инвалидностью по данным на 01.03.2025 составляет 1,2 млн человек. Это 28,6% от общего числа инвалидов трудоспособного возраста (4,3 млн человек). Число работающих граждан с инвалидностью растёт. Так, в 2022 г. занятыми были 25,7% граждан с

инвалидностью, а в 2023 г. — 27,5%¹. Экономика, в которую не включены люди с инвалидностью, потенциально способные на труд, несёт потери. Низкая занятость людей с инвалидностью ежегодно обходится стране примерно в 0,5% ВВП (8,2 млрд долл.) [1].

Государственные меры содействия трудоустройству людей с инвалидностью выражаются в том, что в рамках программы субсидирования найма работодатели получают государственную поддержку до 6 минимальных размеров оплаты труда при трудоустройстве инвалида; им компенсируются затраты на оборудование рабочих мест для инвалидов. Граждане с инвалидностью могут бесплатно переобучиться востребованным на рынке труда профессиям. Одинаковое понимание термина «инвалид» заинтересованными сторонами необходимо для согласования их действий в процессе работы по снятию социальных барьеров при трудоустройстве данной категории граждан [2]. Действие барьеров институционального и социального характера отличается постоянностью. Ограничения связаны с качеством социального обслуживания, доступностью окружающей среды и недостатками нормативной базы [1].

Около 10% россиян имеют разную степень инвалидности, однако это понятие продолжает характеризоваться негативными стереотипами. Особенно сильно влияние негативного стереотипа в отношении людей с ментальными расстройствами, которых многие склонны считать бесконтрольными и потенциально опасными [3]. Многие работодатели убеждены, что наиболее подходящей людям с инвалидностью работой является низкоквалифицированная, с минимальными уровнями ответственности и риска. 43% людей с инвалидностью сталкивались с дискриминацией в профессиональной сфере: 36% ощутили её при поиске и устройстве на работу. Ещё 11% — в ходе выполнения профессиональных обязанностей².

Инклюзивный подход к здравоохранению предполагает как физическую, так и психологическую поддержку пациентов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Врач выступает инспиратором, помогая человеку поверить в собственные силы и выработать активную жизненную позицию. Человеку возвращается чувство человеческого достоинства и уверенности в себе, что повышает его шансы на трудоустройство и эффективную адаптацию [4].

Люди, имеющие интеллектуальные нарушения, не готовы к поиску работы и дальнейшему выстраиванию

¹ Манукиян Е. В Минтруде назвали число трудоустроенных граждан с инвалидностью // Российская газета; 2025. URL: <https://rg.ru/2025/04/16/v-mintrude-nazvali-chislo-trudoustroennyh-grazhdan-s-invalidnostiu.html?ysclid=mact2zyqc170024243> (дата обращения: 06.05.2025).

² Агентство стратегических инициатив. Формирование инклюзивной среды в России. Социологическое исследование доступности услуг и рынка труда для людей с инвалидностью. 2022. URL: <https://nafi.ru/projects/sotsialnoe-razvitie/formirovanie-inklyuzivnoy-sredy-v-rossii?ysclid=mabc27f3rx98478676> (дата обращения: 05.05.2025).

ванию межличностных отношений в профессиональной деятельности. Комплексное психологическое сопровождение позволяет подготовить их к работе и увеличивает шансы трудоустройства. Ю. А. Быстрова описывает трёхэтапную технологию, включающую диагностику профессиональных возможностей и психологических трудностей, включённое и сопровождаемое трудоустройство, а также консультации психолога и ресурсную терапию. Результатами являются рост численности людей с интеллектуальными нарушениями с достаточной готовностью к самостоятельной работе (с 27,64% до 40,65%) и формирование ответственного отношения к коллегам среди данной группы (с 1,58% до 36,50%) [5].

Факт трудоустройства человека с инвалидностью автоматически не решает все его проблемы. Отмечается деформированность ниши, занимаемой инвалидами на рынке труда; несоответствие показателей профессионального образования и требований к соискателям должностей [6]. А. В. Марсавина предлагает российским вузам использовать комплексную расширенную систему оценки эффективности мероприятий по содействию трудоустройству студентов с инвалидностью. Эта система включает не только стандартные количественные показатели, но и предполагает переключение внимания на индивидуальный профессиональный путь каждого учащегося инвалида, начиная с периода учебы и заканчивая выпуском [7]. Чтобы ввести в использование единую стандартизированную систему критериев, оценивающих работу университетов по трудоустройству инвалидов, необходимо закрепить её на законодательном уровне с чётким определением таких понятий, как «содействие трудоустройству» и «сопровождение трудоустройства».

Анализ тенденций активной политики занятости в странах ЕС позволяет выявить положительный опыт, который может быть использован нашей страной. Разница между программами для инвалидов и безработных постепенно стирается, что вызывает сомнения относительно обоснованности их раздельного существования [8].

Одним из направлений обеспечения трудовой занятости людей с инвалидностью является содействие включению их в предпринимательскую деятельность через самозанятость или индивидуальное предпринимательство. Мнения специалистов по вопросу эффективности услуг центров занятости по развитию предпринимательской деятельности среди инвалидов диаметрально противоположны [9]. Сторонники указывают на возможность дополнительной занятости и ожидаемое снижение уровня безработицы этой категории граждан. Подчёркивается необходимость государственного стимулирования через увеличение субсидий, предоставление налоговых льгот и обязательное регулярное организационное, экономическое и юридическое сопровождение в связи с низким уровнем функциональной грамотности людей с инвалидностью. Другие специалисты, не поддерживающие идею активного вклю-

чения инвалидов в предпринимательство, отмечают невысокую популярность программы среди целевой аудитории из-за недостатка материальных ресурсов, слабых юридических знаний, психологической предрасположенности к иждивенчеству и выработанной привычке зависимости от такого образа жизни, нежелании брать на себя ответственность и рисковать. Тот факт, что люди с инвалидностью обладают большим и в значительной степени ещё не реализованным экономическим потенциалом, не вызывает сомнений. Компании, создавшие полностью инклюзивную рабочую среду для сотрудников с ОВЗ, в среднем увеличили оборот на 28%³.

Процесс трудоустройства людей с инвалидностью устроен сложнее, чем сотрудников без инвалидности, в малых предприятиях, занимающихся строительством, транспортировкой и хранением. Легче решается этот вопрос в сфере информации и связи, а также в профессиональной, научной и технической областях. Российские работодатели имеют некоторые стереотипы по вопросам трудоустройства людей с инвалидностью, потенциально приводящие к отказу от найма таких сотрудников. В их числе: опасения в недостаточной правовой защищённости в случае подачи жалобы со стороны людей с инвалидностью в случае неправомерных обвинений с их стороны; оценка предоставляемых налоговых льгот в случае найма людей с инвалидностью как недостаточных.

Обсуждение

Мировой опыт интеграции инвалидов показывает неэффективность подхода создания доступной среды и квотирования рабочих мест. Главную опасность представляют скрытые социальные барьеры; именно на них должно быть обращено внимание государства и общества. Проблема усугубляется низкой заинтересованностью работодателей в трудоустройстве инвалидов [1].

Разработка предполагающих создание равных условий механизмов интеграции инвалидов в социум и трудовую деятельность должна вестись через призму изучения социально-психологических проблем этих людей [10].

Комплексный подход к решению проблемы препятствий, стоящих на пути трудоустройства и дальнейшего профессионального развития людей с инвалидностью, следует рассматривать как основное направление обеспечения их эффективной социальной интеграции. Акцент, в настоящее время делающийся на решение физических проблем, при комплексном подходе переносится на другие, не менее важные проблемы, потребности и ограничения. Предпринимаются меры по организации взаимодействия всех заинтересованных сторон — обще-

³ Агентство стратегических инициатив. Формирование инклюзивной среды в России. Социологическое исследование доступности услуг и рынка труда для людей с инвалидностью. 2022. URL: <https://nafi.ru/projects/sotsialnoe-razvitiye/formirovanie-inklyuzivnoy-sredy-v-rossii/?ysclid=mabc27f3rx98478676> (дата обращения: 05.05.2025).

ства, инвалидов, работодателей, государства — с поиском точек соприкосновения и обеспечением равных возможностей [11]. Равные условия предполагают, что инвалиды при нахождении в социуме, при трудоустройстве не испытывают сложностей в раскрытии компенсаторных возможностей, эффективной адаптации и социализации [10]. Данная внутренняя установка затрудняет налаживание полноценных коммуникаций. Психологические барьеры снижают работоспособность людей с ОВЗ и ещё больше усугубляют проблемы, связанные с их социальной интеграцией.

Физиологическая реакция организма человека с инвалидностью на трудовую нагрузку отличается повышенной нагрузкой на адаптивные механизмы. Исследование показателей уровня физического состояния (по Е. А. Пироговой) и адаптационного потенциала (по Р. М. Баевскому) 130 человек с инвалидностью, проходивших практику в центре трудовой реабилитации и абилитации, выявило, что показатели физической формы и адаптационные ресурсы больше всего зависят от конкретной причины инвалидности и заболевания, вызвавшего её [12]. Наблюдение за динамикой физических показателей показало следующее: у людей, с детства страдающих инвалидностью, влияние трудовой активности положительно сказывается на состоянии организма, отмечается рост адаптационных способностей. У инвалидов с заболеваниями опорно-двигательной системы отмечается ухудшение показателей физического состояния при увеличении трудовых нагрузок, свидетельствуя о сниженных резервах адаптации у этой группы населения.

Следует отметить, что инвалиды, имеющие высшее профессиональное образование, имеют большие шансы трудоустроиться. Наличие социальных, институциональных и физических барьеров в трудоустройстве заставляет их чаще, чем другие категории населения, соглашаться на работу не по специальности. В сельской местности ситуация с занятостью инвалидов более сложная в связи с ограниченным перечнем рабочих мест, сложностями с организацией рабочих мест, отсутствием доступной среды. Наиболее экономически активными являются инвалиды 3 группы, но среди этой категории также высок уровень безработицы, распространена практика неофициального трудоустройства, приводящая к накоплению нереализованного трудового потенциала.

Поиск путей решения проблемы социальной интеграции людей с инвалидностью исходит из установления типов ограничений, связанных с их состоянием. К ограничениям физической природы относятся физическое проявление заболевания и связанный с этим узкий круг общения. Психологические барьеры связаны как с негативным опытом общения, так и с неподготовленностью общества к полноценному принятию во всех сферах жизни людей с инвалидностью. Кроме того, существуют образовательные и информационные барьеры, выражающиеся в отсутствии или недостаточном развитии форм

поддачи информации, соответствующих восприятию людей с различными нозологиями. Наиболее распространёнными направлениями создания комфортной рабочей среды для людей с инвалидностью являются меры по адаптации окружающего пространства — адаптация рабочих мест сотрудников с инвалидностью, помощь в организации рабочего места для дистанционной работы, изменение общего рабочего пространства офиса с учётом специфических потребностей людей с инвалидностью.

В наибольшей мере рабочие места и пространство доступны для людей с инвалидностью по слуху. Сложным представляется процесс формирования рабочих мест с учётом особенностей людей, имеющих инвалидность по зрению, и с ментальными нарушениями. Лицам с ОВЗ в большей степени, чем другим категориям, необходимы удалённые варианты трудоустройства. Однако это направление медленно развивается из-за ограниченного финансирования. Работодатели не заинтересованы в организации удалённых рабочих мест для инвалидов, выделяемых субсидий не хватает на их полноценное оснащение [2].

О наличии барьеров в реализации трудового потенциала людьми с ОВЗ свидетельствует среднее время, затрачиваемое ими на поиск работы, превышающее среднюю продолжительность поиска работы населением в целом. В 2021 г. инвалиды затрачивали на поиск работы в среднем 8 мес, а население в целом — 6,3 мес. Треть отказов инвалидов от предлагаемых мест работы связаны с низкой заработной платой, около четверти соискателей не принимают вакансии из-за условий труда или удалённости рабочего места от дома. От работы, не соответствующей специальности, отказываются 12% инвалидов, тогда как значение показателя в целом по населению составляет 17% [6].

Размер предприятия определяет его возможности по адаптации производственной среды или отдельных рабочих мест для инвалидов. Крупные предприятия занимаются адаптацией общего пространства, в то время как компании среднего размера реализуют частные меры адаптации рабочих мест под сотрудников с конкретными особенностями. В целом работодатели дают скорее негативные оценки адаптированности рабочих мест и пространства компаний для работы сотрудников с инвалидностью разной категории. Работодатели оценивают среднюю сумму адаптации рабочего места под потребности людей с инвалидностью в 258 тыс. руб.⁴

Малые и микропредприятия бывают заинтересованы в найме сотрудников с инвалидностью с маркетинговой целью, т. к. это предоставляет возможность использовать опыт людей с инвалидностью при разработке новых продуктов и услуг для потре-

⁴ Агентство стратегических инициатив. Формирование инклюзивной среды в России. Социологическое исследование доступности услуг и рынка труда для людей с инвалидностью. 2022. URL: <https://nafi.ru/projects/sotsialnoe-razvitiye/formirovanie-inklyuzivnoy-sredy-v-rossii/?ysclid=mabc27f3rx98478676> (дата обращения: 05.05.2025).

бителей с аналогичными ограничениями. Для средних и крупных компаний главным стимулом привлечения в штат работников с инвалидностью является повышение инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта за счёт факта найма.

Финансовая поддержка и стимуляция со стороны государства — ключевые факторы повышения готовности работодателей трудоустраивать инвалидов. Такими инструментами являются дополнительные экономические льготы и государственное финансирование. Ужесточение надзорных мероприятий и увеличение штрафов за несоблюдение квот не могут существенно изменить ситуацию, особенно в отношении средних и крупных предприятий. Инклюзивное трудоустройство для компаний пока является, скорее, имиджевым проектом, нежели реальной необходимостью. Однако постепенно разрабатываются практики набора и обучения людей с инвалидностью, которые позже можно будет применять в других отраслях.

Основными препятствиями для инклюзивного трудоустройства на данный момент являются:

- стереотипное восприятие людей с ОВЗ, опасения работодателей по поводу интеграции таких сотрудников в коллектив;
- высокие затраты на организацию инклюзивного рабочего места при сомнительной, с точки зрения работодателя, выгоде;
- отсутствие доступных практик по созданию инклюзивной среды в коллективе, курсов обучения навыкам общения с людьми с инвалидностью;
- дефицит ресурсов, способных связать работодателя и кандидата с инвалидностью, низкий уровень информированности с двух сторон, дефицит мероприятий по обмену опытом;
- недостаточно высокий уровень образования, трудовых навыков и навыков самообслуживания у ряда кандидатов с инвалидностью.

Заключение

Для полноценного включения всех граждан в общественную жизнь необходимо трансформировать общество таким образом, чтобы оно обеспечивало равные условия каждому человеку. Инклюзивный дизайн окружающей среды, распространяющийся и на внутреннюю организацию производственных и административных объектов, и воспитание терпимого отношения между людьми станут основой для преодоления социальных барьеров. Важно продолжить реализацию социальной политики, направленной на устранение препятствий, мешающих полноценной интеграции людей с инвалидностью, одновременно формируя положительный образ таких людей в обществе. Только совместив оба подхода, общество сможет перейти от внимания к отдельным людям с особыми потребностями к созданию универсальных условий, благоприятствующих комфортной и активной трудовой жизни всех членов социума.

Инструментами активизации трудоустройства инвалидов могут стать предоставление оплачиваемых государством стажировок; компенсация транспортных расходов; налоговые льготы работодателям, оказывающие реальное финансовое влияние на их решения по трудоустройству и соответствующему оборудованию рабочих мест для лиц с инвалидностью; внедрение региональных систем персональной помощи с участием некоммерческих организаций. Рост трудовой активности людей с инвалидностью связан с дальнейшей разработкой и реализацией мер по развитию дистанционного трудоустройства, инструментов систематического сопровождения соискателей работы. Региональные информационные системы могут аккумулировать данные о доступных вакансиях и характеристиках соискателей-инвалидов, обеспечивая персонализированный подход к каждому кандидату. Это будет способствовать формированию конкурентоспособности инвалидов на рынке труда и снижению барьеров трудоустройства, связанных с негативными стереотипами среди работодателей относительно их профессиональной пригодности и дороговизны найма таких работников.

Авторы заявляют об отсутствии внешних источников финансирования при проведении исследования.

Работа выполнена в рамках государственного задания «Разработка экономико-правовых механизмов взаимодействия работодателей и инвалидов (в том числе с учетом особенностей оценки условий труда для различных нозологий): как элемент повышения социального благополучия регионов» (шифр FSMN-2023-0008).

ЛИТЕРАТУРА

1. Топоев Е. В., Prokopjeva E. L. Integration of people with disabilities in labor relations and its impact on socio-economic development of the region (case study of the Khakassia Republic, Russia) // Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. 2022. Vol. 15, N 7. P. 1033–1044. DOI: 10.17516/1997-1370-0907
2. Серегина Л. В. Правовая основа трудоустройства граждан, имеющих ограничения по здоровью // Журнал российского права. 2022. Т. 26, № 2. С. 105–125. DOI: 10.12737/jrl.2022.065
3. Чернышѣва Н.С., Андреева А. С. Работать сложно отказать: смыслы работы в нарративах потенциальных работодателей, представителей организаций-посредников и людей с инвалидностью // Журнал исследований социальной политики. 2023. Т. 21, № 4. С. 583–598. DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-4-583-598
4. Самойлов Н. Г., Петров Д. С., Коновалов О. Е. Медико-психологическая концепция инклюзивного образования // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024. Т. 32, № 5. С. 887–891. DOI: 10.32687/0869-866X-2024-32-5-887-891
5. Быстрова Ю. А. Возможности психологической поддержки и сопровождения молодых людей с интеллектуальными нарушениями при трудоустройстве // Консультативная психология и психотерапия. 2022. Т. 30, № 4. С. 143–162. DOI: 10.17759/cpp.2022300408
6. Нацун Л. Н. Влияние барьеров трудоустройства на характеристики занятости инвалидов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. Т. 15, № 5. С. 203–220. DOI: 10.15838/esc.2022.5.83.11
7. Марсавина А. В. Критерии эффективности деятельности организаций высшего образования по содействию в трудоустройстве лиц с инвалидностью // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2023. № 72. С. 190–201. DOI: 10.17223/1998863X/72/17
8. Кулагина Е. В. Активная политика занятости в отношении лиц с инвалидностью // Социологическая наука и социальная

- практика. 2023. Т. 11, № 4. С. 78–111. DOI: 10.19181/snsp.2023.11.4.4
9. Нефедьева Е. И., Седых О. Г., Тарабан О. В. Эксперты о предпринимательской деятельности как альтернативной форме занятости инвалидов // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 73–78. DOI: 10.31857/S013216250012422-7
 10. Оверчук В. А., Кушнир Ю. В. Социально-психологическое измерение инвалидности: стратегия создания равных возможностей // Psychiatry, psychotherapy and clinical psychology. 2021. Т. 12, № 1. С. 124–135. DOI: 10.34883/PI.2021.12.1.011
 11. Жигунова Г. В. Социальный портрет ребенка с инвалидностью в представлениях населения Евро-Арктического региона России // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2023. Т. 31, № 1. С. 55–59. DOI: 10.32687/0869-866X-2023-31-1-55-59
 12. Наговицына Е. А., Васильева Н. Н. Формирование адаптационного потенциала и уровня физического состояния у инвалидов в процессе трудовой деятельности // Вестник Волгоградского государственного медицинского университета. 2024. Т. 21, № 3. С. 87–92. DOI: 10.19163/1994-9480-2024-21-3-87-92
- Поступила 28.01.2025
Принята в печать 21.03.2025
- ### REFERENCES
1. Topoev E. V., Prokopjeva E. L. Integration of people with disabilities in labor relations and its impact on socio-economic development of the region (case study of the Khakassia Republic, Russia). *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*. 2022;15(7):1033–1044. DOI: 10.17516/1997-1370-0907
 2. Seregina L. V. Legal basis for employment of citizens with health restraints. *Zhurnal rossiyskogo prava*. 2022;26(2):105–125. DOI: 10.12737/jrl.2022.065
 3. Chernyshyova N. S., Andreeva A. S. Work hard refuse: meanings of work in the narratives of potential employers, intermediary organizations, and people with disabilities. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki*. 2023;21(4):583–598. DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-4-583-598
 4. Samoilov N. G., Petrov D. S., Konovalov O. E. The medical psychological concept of inclusive health care. *Problemy sotsial'noy gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny*. 2024;32(5):887–891. DOI: 10.32687/0869-866X-2024-32-5-887-891
 5. Bystrova Yu. A. Opportunities for psychological support and accompaniment of young people with intellectual disabilities in employment. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya*. 2022;30(4):143–162. DOI: <https://doi.org/10.17759/cpp.2022300408>
 6. Natsun L. N. The impact of employment barriers on the employment characteristics of persons with disabilities. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. 2022;15(5):203–220. DOI: 10.15838/esc.2022.5.83.11
 7. Marsavina A. V. Effectiveness criteria of higher education institutions' activities in the field of employment support for disabled people. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya*. 2023;(72):190–201. DOI: 10.17223/1998863X/72/17
 8. Kulagina E. V. Active employment policy for persons with disabilities. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. 2023;11(4):78–111. DOI: 10.19181/snsp.2023.11.4.4
 9. Nefedieva E. I., Sedykh O. G., Taraban O. V. Experts on entrepreneurship as an alternative form of employment for the disabled. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2021;(11):73–78. DOI: 10.31857/S013216250012422-7
 10. Overchuk V. A., Kushnir Yu. V. Social and psychological dimension of disability: the strategy of creation of equal opportunities. *Psychiatry, psychotherapy and clinical psychology*. 2021;12(1):124–135. DOI: 10.34883/PI.2021.12.1.011
 11. Zhigunova G. V. The social portrait of child with disability as conceived by population of the Euro-Arctic region of Russia. *Problemy sotsial'noy gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny*. 2023;31(1):55–59. DOI: 10.32687/0869-866X-2023-31-1-55-59
 12. Nagovitsyna E. A., Vasilyeva N. N. Formation of adaptive potential and level of physical condition in disabled people during the course of labor. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta*. 2024;21(3):87–92. DOI: 10.19163/1994-9480-2024-21-3-87-92