



**Методические рекомендации**  
**Комплексный подход как фактор**  
**успешного трудоустройства**  
**выпускников с инвалидностью и ОВЗ**



Автор: Курбатова Софья Николаевна, методист инклюзивного образования  
Ресурсного учебно-методического центра СПО ГАПОУ ТО «Тюменский колледж  
производственных и социальных технологий»

Аннотация: Методические рекомендации представляют собой описание применения комплексного подхода как фактора успешного трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ. Документ предназначен для работников образовательных учреждений, общественных объединений, занимающимся вопросами профессиональной поддержки и трудоустройства подростков и молодёжи с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

© Курбатова С.Н., 2026г.  
© БПОО, РУМЦ



## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Основные понятия	4
Социально-психологические особенности трудоустройства обучающихся с особыми образовательными потребностями	5
Этапы трудоустройства лиц с инвалидностью и ОВЗ	17
Применение комплексного подхода как фактора успешного трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ	20
Список литературы	25

## ВВЕДЕНИЕ

Проблема эффективного трудоустройства выпускников школ с ограниченными возможностями здоровья и молодых инвалидов для нашей страны была и остается высоко актуальной и трудно разрешимой, так как зачастую психофизические возможности подростка или молодого человека не соответствуют уровню их притязаний.

Получение детьми-инвалидами и лицами с ОВЗ профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности. Однако реальное эффективное трудоустройство молодых инвалидов оказывается существенным образом затруднено по целому ряду объективных и субъективных причин.

К объективным причинам следует, в частности, отнести:

- ~ недостаточное количество рабочих мест в доступных для инвалидов сферах профессиональной деятельности;
- ~ отсутствие требуемых для лиц с ОВЗ условий труда;
- ~ затруднения в транспортной системе, не оборудованные необходимыми устройствами здания и др.

К причинам субъективного характера, оказывающим влияние на профессиональное самоопределение инвалидов, относят:

- повышенный уровень тревожности молодого инвалида, связанный с самостоятельным выходом на рынок труда и трудностями успешной адаптации в трудовом коллективе;
- недостаточную информированность молодых инвалидов о содержании и характере труда, который им показан по нозологическим нормативам;
- индивидуально-деструктивные установки лица с ОВЗ, что инвалидность не даст ему возможность выбирать и реализовывать профессиональную карьеру, что ценность человека зависит от его физической полноценности;
- индивидуально-неадекватное осознание молодым инвалидом собственных профессионально-личностных возможностей, отрыв от реальной ситуации в обществе и нежелание приспособливаться к ней;
- связанные с психофизическими особенностями личности инвалида сложности в самостоятельном поиске личностного смысла трудовой деятельности, в планировании и реализации профессионального пути, исходя из имеющихся экономических, социальных, региональных условий жизнедеятельности в современном обществе;
- отсутствие должной психолого-педагогической, социальной поддержки в поиске работы и закреплении на рабочем месте и др.

Решение проблемы трудоустройства лиц с нарушением интеллекта требует комплексного подхода, включающего законодательные меры, развитие инфраструктуры поддержки, работу с работодателями и обществом, а также системную подготовку самих соискателей.

## ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. **Дети-инвалиды** — лица младше восемнадцати лет, имеющие нарушения здоровья стойкого характера вследствие заболеваний, травм или дефектов, приводящие к ограничениям жизнедеятельности и нуждающиеся в мерах социальной защиты, включая реабилитационные мероприятия.

2. **Дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)** — дети, имеющие подтвержденные медицинские показания и особые образовательные потребности, обусловленные состоянием здоровья, такие как нарушение речи, зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, задержка психического развития и другие особенности, влияющие на процесс обучения и освоения программы общего образования.

3. **Профессиональная ориентация** — система научно обоснованных мероприятий, направленная на помощь подросткам и молодым людям в осознанном выборе профессии, соответствующего их индивидуальным наклонностям, способностям и состоянию здоровья.

4. **Трудоустройство** – комплексный процесс, объединяющий поиск работы, прохождение отбора и оформление трудовых отношений между работником и работодателем. В юридическом смысле этот термин означает заключение трудового договора и официальное начало работы в организации.

5. **Специальные условия труда** — меры, предусматривающие создание оптимальных рабочих мест, приспособленных к физическим и функциональным возможностям людей с инвалидностью и ОВЗ, включая использование вспомогательной техники, изменение режима рабочего времени и другие адаптируемые условия.

6. **Индивидуальная программа реабилитации и абилитации (ИПРА)** — индивидуально разработанный документ, содержащий комплекс медицинских, социально-экономических и педагогических мероприятий, направленных на восстановление утраченных функций организма и улучшение функциональных возможностей гражданина с инвалидностью или ОВЗ.

7. **Инклюзивное образование** — организация образовательного пространства таким образом, чтобы обеспечить возможность совместного обучения здоровых детей и детей с инвалидностью и ОВЗ, формируя равные условия для всех категорий учащихся.

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОСОБЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

**Психологические особенности обучающихся с нарушениями слуха, рекомендации специалистам, занимающимся вопросами трудоустройства:**



Профориентация и трудоустройство учащихся с нарушениями слуха имеет ряд особенностей, обусловленных спецификой восприятия окружающего мира и коммуникации.

Для учащихся с нарушением слуха характерно доминирование зрительного канала восприятия. Они используют жестовую речь, чтение по губам, мимику и пантомиму для общения. Поэтому важной задачей является адаптация методов подачи информации и использование визуальных материалов.

Многие обучающиеся с нарушением слуха имеют сниженную самооценку и уверенность в своих способностях. Часто возникает страх перед неудачей, боязнь конкуренции с нормально слышащими сверстниками. Задача специалиста — сформировать положительное отношение к собственной личности и развить внутреннюю мотивацию. Они нуждаются в специализированных образовательных программах, учитывающих особенности их когнитивного развития и формы обучения. Процесс обучения должен включать специальные методы, направленные на развитие памяти, внимания, воображения и пространственного мышления.

Учащиеся с нарушением слуха склонны выбирать профессии, ориентированные на самостоятельную работу и минимальную зависимость от вербальной коммуникации. К таким специальностям относятся художники, фотографы, мастера декоративно-прикладного искусства, инженеры-конструкторы, программисты и др.

#### **Рекомендации:**

- учитывать особенности каждого обучающегося, его уровень слуха, коммуникативные предпочтения и профессиональные интересы;
- создавать атмосферу, в которой студент чувствует себя комфортно и уверенно;
- использовать жестовый язык, сурдоперевод, письменную или визуальную коммуникацию;
- подбирать профессии, не требующие высокой аудиальной коммуникации или предоставляющие альтернативные средства связи (например, IT, дизайн, графика, работа с текстами);
- помогать студентам развивать способность рассказать о себе и своих навыках доступным для работодателя способом;
- использовать видеоматериалы с субтитрами, письменные инструкции и презентации;
- вести контакт через электронную почту, мессенджеры или другие письменные формы коммуникации;
- обучать работодателей основам инклюзивного трудоустройства;
- разъяснять преимущества работы с обучающимися с нарушением слуха;
- предлагать адаптации и технические средства (например, системы визуального оповещения);
- проводить тренинги по подготовке к интервью с учетом особенности коммуникации;
- предлагать альтернативные формы оценки компетенций;



РЕСУРСНЫЙ  
УЧЕБНО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР

- создавать группы поддержки и обмена опытом для студентов и работодателей;
- вовлекать специализированные организации и ассоциации по работе с лицами с нарушением слуха.

### **Психологические особенности обучающихся с нарушениями зрения, рекомендации специалистам, занимающимся вопросами трудоустройства:**

Учащиеся с нарушениями зрения сталкиваются с особыми трудностями при выборе профессии и подготовке к трудовой деятельности. Профорентация должна учитывать специфические психологические особенности данной категории детей и подростков. Они воспринимают мир преимущественно посредством осязания, слуха и частично остаточного зрения. Это влияет на формирование представлений о профессиях и профессиональных качествах.

Из-за ограниченных возможностей визуального наблюдения учащиеся часто испытывают трудности в формировании адекватных представлений о различных видах профессиональной деятельности.

У многих школьников с нарушениями зрения наблюдается заниженная самооценка, неуверенность в себе и повышенная тревожность относительно своего будущего профессионального пути.

Родители и педагоги нередко недостаточно осведомлены о возможностях трудоустройства выпускников школ-интернатов для слепых и слабовидящих, что затрудняет выбор подходящей профессии.

#### **Рекомендации:**

- учитывать тип нарушения зрения (слепота, слабовидение), уровень адаптации и профессиональные интересы;
- обеспечивать использование специальных средств и технологий для полноценной коммуникации и обучения;
- развивать у студентов навыки автономной ориентировки и самоуправления;
- подбирать профессии, совместимые с возможностями зрения и способностями студента;
- распознавать области, где использование технологий и тактильных средств может повысить эффективность труда (например, контурная графика, озвученные системы);
- использовать материалы в формате Брайля, аудиоверсии, электронные документы, совместимые с программами чтения с экрана;
- обеспечивать обучение работе с устройствами для чтения и навигации (например, тактильные карты, брайль-клавиатуры, тактильные указатели);
- развивать навыки самостоятельной ориентации (по местности, в рабочей среде);
- тренировать навыки использования специальных программ и устройств;
- помогать составлять резюме и проходить собеседования — адаптированные методы и форматы;
- обучать работодателей особенностям взаимодействия с кандидатами, имеющими нарушение зрения;
- предлагать адаптации рабочих мест: использование специальных программ, оборудования, организацию тактильных или звуковых указателей;



- продвигать идеи инклюзивной корпоративной культуры;
- озвученные дисплеи, программы для чтения текста, тактильные устройства;
- обучение использованию мобильных приложений для навигации и коммуникации;
- создавать группы поддержки и клубы для обмена опытом;
- вовлекать организации по работе с людьми с нарушением зрения;
- стимулировать развитие самостоятельности и уверенности.

**Психологические особенности обучающихся с последствиями детского церебрального паралича, рекомендации специалистам, занимающимся вопросами трудоустройства:**

Детский церебральный паралич (ДЦП) оказывает значительное влияние на физическое здоровье, психическое развитие и социальную интеграцию человека. Следовательно, профориентация учащихся с ДЦП требует особого подхода, учитывая следующие ключевые моменты: Наиболее распространенные особенности учащихся, имеющих последствия ДЦП - это различные уровни нарушения опорно-двигательного аппарата, задержки психического и речевого развития и т.н. дефицитный путь развития личности. Они могут широко варьироваться в зависимости от формы заболевания, поэтому многие из больных ДЦП способны к успешной социальной и трудовой адаптации, особенно - в случае, когда инклюзивная среда учебного заведения стимулирует становление интеллекта и личности учащегося, создавая "зону опережающего развития".

Обучающиеся с ДЦП зачастую испытывают проблемы с моторикой, координацией движений и речью. Им необходима специально оборудованная среда, включая доступные рабочие места, компьютерные интерфейсы и вспомогательные технические средства.

Часто наблюдаются проявления тревожности, депрессивных состояний, замкнутость и низкая самооценка, характерны эмоциональная неуравновешенность и подверженность дистрессу, которые необходимо преодолевать путем развития навыков эмоционального самоконтроля и аутотренинга, неразвитость коммуникативных способностей и навыков, приводящая к неудачам в общении, и в результате - к избеганию отношений с людьми, психопатизации, иждивенческим настроениям, должна преодолеваться развитием навыков общения и уверенного поведения, разрешения конфликтов, умения строить доверительные и теплые взаимоотношения с окружающими.

Замедленное восприятие материала, трудности концентрации внимания и усвоение абстрактных понятий требуют специального педагогического сопровождения и разработки индивидуальной образовательной траектории.

Проблемы коммуникации приводят к сложности установления контактов с одноклассниками и педагогами. Важна помощь в развитии навыков межличностного общения и интеграции в школьный коллектив.

Кроме того, большое число учащихся с ДЦП обладает нарциссическим типом личности. Это выражается в неадекватной самооценке, идентифицируется не реальным "Я", а с идеальным "Я", которое оценивается завышено. В результате



психологической защиты они ожидают к себе отношения и воспринимают себя так, будто бы они уже стали теми, кем хотели бы быть.

Несмотря на эмоциональные и интеллектуальные особенности, а также социально-духовную незрелость, распространенные у людей с ДЦП, они могут обладать высокой степенью профессиональной эрудиции и хорошо учиться.

Опираясь на сохранные психические функции, задатки и способности и выполняя условия, перечисленные выше, в т.ч., развивая творческую самостоятельность и деловую активность, духовность и коммуникабельность, можно достигнуть успешности профессионального самоопределения, сгладить последствия дефицитарного формирования личности и помочь учащимся с ДЦП самоопределиваться в профессии.

Учитывая особенности данной человек не может работать там, где требуется длительное пребывание на ногах, также работа у движущихся механизмов или на высоте. При этом, если проблемы с опорно-двигательным аппаратом затронули только нижнюю часть тела, могут подойти такие профессии, как сборщик микросхем или телеграфист.

#### **Рекомендации:**

- учитывать особенности двигательных функций, уровень реабилитационной подготовленности и профессиональные интересы каждого студента;
- предусматривать адаптацию рабочего места с учетом физической возможности и потребностей;
- развивать навыки самоуправления, адаптивные техники и использование технических средств;
- выбирать профессии, соответствующие физическим возможностям и интересам.
- рассматривать варианты, требующие минимальной физической нагрузки или возможных адаптаций (напр., IT, дизайн, административная работа, консультирование);
- обеспечить эргономичное оборудование и приспособления: регулируемые столы, специальные кресла, подъемники, средства для перемещения и поддержки;
- обеспечить наличие доступных коммуникационных средств (например, компьютеры с программами для слабовидящих или с поддержкой альтернативных методов ввода);
- развивать навыки самостоятельной ориентации на рабочем месте;
- обучать использованию специальных технических средств и программ;
- тренировать навыки формирования профессиональной самопрезентации и прохождения собеседований;
- обучать работодателей правилам инклюзивного трудоустройства и особенностям работы с кандидатами с ДЦП;
- предлагать возможные адаптации и технические средства для комфортной работы (например, голосовые помощники, специальные клавиатуры или мыши);
- вовлекать компании в программы корпоративной социальной ответственности и инклюзивного найма;



- сотрудничать с реабилитологами и эрготерапевтами для разработки индивидуальных программ адаптации;
- предоставлять информацию о возможных реабилитационных мероприятиях, тренингах по развитию рабочих навыков;
- организовывать тренинги, группы поддержки и обмен опытом;
- содействовать формированию позитивного отношения к инвалидности у работодателей и коллег.

**Психологические особенности обучающихся с нарушениями интеллекта, рекомендации специалистам, занимающимся вопросами трудоустройства:**

**Лица с нарушением интеллекта** — это люди с умственной отсталостью различной степени тяжести, которая характеризуется стойким нарушением познавательной деятельности, возникающим вследствие органического поражения головного мозга (наследственного или приобретённого). Это состояние приводит к недоразвитию не только интеллекта, но и эмоций, воли, поведения, а также может затрагивать физическое развитие. Умственная отсталость затрудняет социальную адаптацию.

**Причины** могут быть генетическими, хромосомными, связанными с внутриутробным развитием (инфекции матери, интоксикации, гипоксия), родовыми травмами, асфиксией новорождённого, послеродовыми травмами, нейроинфекциями и другими факторами.

Выделяют **четыре степени тяжести умственной отсталости** в зависимости от уровня интеллектуального развития: лёгкая (IQ 50–69), умеренная (IQ 35–49), тяжёлая (IQ 20–34), глубокая (IQ менее 20).

Психологические особенности обучающихся с нарушением интеллекта на уровне памяти, внимания, мышления, восприятия отражены в таблице (Таблица 1).

Табл. 1

Уровни работы когнитивной сферы	Особенности
1. Мышление	<ul style="list-style-type: none"> <li>• медленно переходит от конкретного к обобщённому;</li> <li>• слабо сформированы мыслительные операции: сравнение, обобщение, классификация, установление причинно-следственных связей;</li> <li>• отсутствует способность к абстракции, обобщению информации, переносу усвоенных способов действия в новые условия.</li> </ul>
2. Внимание	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низкая концентрация и устойчивость;</li> <li>• трудности распределения и переключаемости;</li> <li>• быстрая утомляемость и истощаемость;</li> <li>• неспособность длительно заниматься одной деятельностью.</li> </ul>

3. Память	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низкий объём запоминаемой информации;</li> <li>• преобладает произвольное запоминание (запоминают то, что привлекает внимание);</li> <li>• эпизодическая забывчивость, связанная с переутомлением нервной системы;</li> <li>• лучше развита визуальная (наглядно-образная) память, чем словесная.</li> </ul>
4. Восприятие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• неполнота, узость, фрагментарность (выхватывают отдельные части в объекте или тексте);</li> <li>• затруднено ориентирование в пространстве и времени (не различают правую и левую сторону, не могут найти в помещении свой класс, столовую и т. д.);</li> <li>• недостаточно дифференцированно (путают графически сходные буквы, цифры);</li> <li>• зрительное восприятие замедленно.</li> </ul>
5. Эмоционально-волевая сфера	<ul style="list-style-type: none"> <li>• эмоциональная нестабильность, незрелость, неустойчивость;</li> <li>• не критичность: не всегда могут правильно оценить результаты своей и чужой работы;</li> <li>• неадекватная самооценка и уровень притязаний (переоценивают свои возможности, не замечают ошибок или, наоборот, имеют пониженный уровень притязаний);</li> <li>• слабость побуждений: предпочитают лёгкий путь, не требующий волевых усилий;</li> <li>• неумение противостоять желаниям, искушениям и подавлять непосредственные влечения</li> </ul>
6. Личностные особенности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• несамостоятельность, безынициативность, неумение руководить своими действиями;</li> <li>• сниженная мотивация в трудовой и учебной деятельности;</li> <li>• трудности в формировании правильного поведения и социально-психологической адаптации.</li> </ul>

**Рекомендации:**

- при подборе работы обучающемуся с нарушением интеллекта необходимо учитывать: степень интеллектуального нарушения; индивидуальные возможности и предпочтения человека; наличие сопутствующих нарушений (например, проблем с моторикой, зрением, слухом); рекомендации из индивидуальной программы реабилитации (ИПРА);



- рекомендовать определенные виды труда: физический, неквалифицированный (уборка, ремонт, доставка, подсобные работы, сортировка, упаковка, маркировка и т. д.); регламентированный (с определённым распорядком работы); по профессиям ручного и машинно-ручного труда; в сферах: сельское хозяйство, ЖКХ, торговля, строительство, художественные промыслы и др.

- условия труда должны соответствовать: оптимальным или допустимым санитарно-гигиеническим условиям; незначительной или умеренной физической нагрузке; работе преимущественно в свободной позе (сидя, с возможностью смены положения тела); эргономическим требованиям к рабочему месту; отсутствию значительных перемещений;

- при стойких **умеренных нарушениях** интеллекта рекомендуются: 1) работа в небольшом коллективе, в бригаде под контролем других лиц; 2) работа по инструкции без коррекции действий; 3) работа в одну-две смены продолжительностью не более 8 часов (без ночной смены); 4) неполное рабочее время в рамках 75% объёма;

- при стойких **выраженных нарушениях** интеллекта рекомендуется: 1) свободный темп работы; 2) индивидуальная норма выработки; 3) работа в небольших помещениях для уменьшения контакта с окружающими; 4) использование упрощённых рабочих инструментов; 5) возможность систематического медицинского наблюдения;

- обеспечить роль наставника (сопровождающего) на рабочем месте, который будет осуществлять: помощь в освоении трудовых функций на рабочем месте; сопровождение по территории организации; содействие в формировании толерантного отношения коллектива к работнику-инвалиду; помощь во взаимодействии с коллегами и руководством; создание атмосферы доброжелательности и поддержки;

- рекомендации для наставников (сопровождающих): инструкции должны быть предельно понятными и последовательными; стоит попросить инвалида повторить инструкцию; большие задания нужно делить на несколько маленьких; учитывать краткосрочную мотивацию — поощрять после каждого выполненного этапа; не менять задания, так как людям с интеллектуальными нарушениями сложно переносить сформированный навык на новую задачу; строить диалог с учётом скудности словарного запаса, избегать абстрактных выражений; поддерживать адекватную самооценку, воздерживаясь от незаслуженных похвал и постоянной критики;

- адаптировать рабочее место (безопасное и комфортное оборудование, эстетический дизайн, яркая окраска оборудования и мебели для активизации эмоционально-волевой сферы);

- организовывать регламентированные перерывы;
- обучать новым профессиям при необходимости.

Важно помнить, что каждый обучающийся с нарушением интеллекта уникален, поэтому подход должен быть индивидуальным с учётом конкретных особенностей и потребностей.



## **Психологические особенности обучающихся с расстройством аутистического спектра, рекомендации специалистам, занимающимся вопросами трудоустройства**

**Расстройство аутистического спектра (РАС)** — это особенность развития нервной системы, при которой человек испытывает трудности с социальным взаимодействием, коммуникацией и проявляет стереотипное поведение. РАС — не болезнь, а иначе работающая нервная система и мозг. Люди с РАС могут быть полностью дееспособны, но испытывать трудности в повседневных ситуациях, которые большинству кажутся обыденными.

Для обучающихся с РАС характерно:

- нарушение социального взаимодействия и коммуникации: Трудности в понимании эмоций и мотивов других людей, неспособность воспринимать скрытый смысл, шутки, иронию; отсутствие или ограниченность невербальных сигналов (жестов, мимики); затруднения в установлении контакта глаз, социальной незрелость, наивность; проблемы с формированием импрессивной и экспрессивной речи: задержка развития речи, нарушение понимания жестов, мимики, интонации. В речи могут встречаться неологизмы (самостоятельно придуманные слова), нарушения грамматического и фонетического строя;

- Стереотипное поведение и ограниченные интересы: склонность к повторяющимся действиям, ритуалам, сопротивление изменениям в окружении; заикленность на конкретном интересе или деятельности (например, на определённой теме, объекте, расписании); стереотипные движения: раскачивания телом, покачивания, постукивания, потряхивания кистями рук и др.

- Сенсорные особенности: повышенная чувствительность к звукам, свету, запахам, прикосновениям; нарушения в сенсорном восприятии и обработке сенсорной информации, что может приводить к специфическим реакциям на сенсорные стимулы; возможны необычные реакции на тактильные ощущения, зрительные или слуховые раздражители обычной интенсивности;

- Особенности когнитивной сферы: Неравномерность развития психических функций и навыков: проблемы с организацией внимания: сложности с сосредоточением на речевой инструкции, её полным пониманием, повышенная истощаемость; недостаточность словесно-логического и наглядно-действенного мышления, аналитико-синтетической деятельности; трудности в понимании логики другого человека, в учёте его намерений и мнения. Может наблюдаться избирательный интеллект: успехи в отдельных областях (рисование, музыка, математика и др.) при затруднениях в освоении других предметов;

- Эмоционально-волевые особенности: слабость или чрезмерная выраженность эмоций обиды, удивления, гнева; задержка эмоционального развития, социальная незрелость; склонность к аутостимуляции (раздражению собственного тела) как способу защиты от травмирующих впечатлений. В тяжёлых случаях может страдать представление о своём физическом «я».

### **Рекомендации:**

- Ранняя профориентация и подготовка к труду: начинать работу по профориентации и развитию навыков, необходимых для трудоустройства, как можно



раньше — в школе, реабилитационных центрах, профессиональных училищах. Включать в программы обучения профессиональные пробы, экскурсии на предприятия, мастер-классы. Развивать «мягкие навыки» (soft skills): коммуникацию, самопрезентацию, управление эмоциями;

- Индивидуальный подход: Учитывать уникальные сильные стороны и трудности каждого человека. Некоторые могут быть успешны в технических или визуальных задачах, другие — в рутинной работе; адаптировать задачи в соответствии с возможностями кандидата: делить большие задания на мелкие, предоставлять чёткие и конкретные инструкции.

- Организация адаптированного рабочего места: минимизировать сенсорные раздражители: обеспечить тихое и малолюдное пространство, использовать противошумные наушники, шумопоглощающие перегородки, регулировать освещение; убрать лишние предметы из рабочего пространства, чтобы уменьшить зрительные раздражители; предусмотреть комнату отдыха, где сотрудник сможет уединиться и успокоиться.

- Организация системы наставничества и сопровождения: Назначить наставника, который будет помогать осваивать трудовые обязанности, интегрироваться в коллектив, разъяснять правила и технику работы; наставник может помогать с выполнением элементов работы, подсказывать, чтобы гарантировать качество выполнения задач. В период адаптации (обычно 1–4 месяца) наставник организует комфортную рутину, перерывы, распорядок дня, пространство с визуальными подсказками;

- Чёткая структура и визуализация: использовать визуальные расписания, чек-листы, схемы, чтобы помочь сотруднику ориентироваться в задачах и распорядке дня; давать чёткие инструкции с обозначением последовательности задач, их взаимосвязи, критериев качества и завершённости действия;

- Обучение коллег и создание инклюзивной среды: провести тренинги для сотрудников, чтобы они научились взаимодействовать с коллегой, имеющим РАС, и развивали толерантное отношение; информировать коллектив о особенностях РАС, чтобы снизить риски недопонимания и конфликтов;

- Гибкость и поддержка: предусмотреть гибкий график работы, возможность корректировки условий труда; вносить в расписание регулярные перерывы, давать время на то, чтобы успокоиться; предоставить дополнительное время на обучение при введении новых заданий.

- Сотрудничество с экспертами: привлекать специалистов (психологов, дефектологов, представителей НКО), которые уже работают с людьми с РАС, для получения экспертной поддержки; участвовать в государственных программах и проектах, направленных на поддержку трудоустройства людей с инвалидностью;

- Постепенная адаптация: организовать стажировку с постепенным увеличением нагрузки и ответственности; на первом этапе обеспечить полное сопровождение, затем постепенно снижать степень поддержки, передавая ведущую роль наставнику;



Успешное трудоустройство людей с РАС требует комплексного подхода, включающего подготовку, адаптацию рабочего места, поддержку и сотрудничество между специалистами, работодателями и самим сотрудником.

### **Психологические особенности обучающихся с последствиями детского церебрального паралича, рекомендации специалистам, занимающимся вопросами трудоустройства**

Детский церебральный паралич (ДЦП) оказывает значительное влияние на физическое здоровье, психическое развитие и социальную интеграцию человека. Следовательно, профориентация учащихся с ДЦП требует особого подхода, учитывая следующие ключевые моменты: Наиболее распространенные особенности учащихся, имеющих последствия ДЦП - это различные уровни нарушения опорно-двигательного аппарата, задержки психического и речевого развития и т.н. дефицитный путь развития личности. Они могут широко варьироваться в зависимости от формы заболевания, поэтому многие из больных ДЦП способны к успешной социальной и трудовой адаптации, особенно - в случае, когда инклюзивная среда учебного заведения стимулирует становление интеллекта и личности учащегося, создавая "зону опережающего развития".

Обучающиеся с ДЦП зачастую испытывают проблемы с моторикой, координацией движений и речью. Им необходима специально оборудованная среда, включая доступные рабочие места, компьютерные интерфейсы и вспомогательные технические средства.

Часто наблюдаются проявления тревожности, депрессивных состояний, замкнутость и низкая самооценка, характерны эмоциональная неуравновешенность и подверженность дистрессу, которые необходимо преодолевать путем развития навыков эмоционального самоконтроля и аутотренинга, неразвитость коммуникативных способностей и навыков, приводящая к неудачам в общении, и в результате - к избеганию отношений с людьми, психопатизации, иждивенческим настроениям, должна преодолеваться развитием навыков общения и уверенного поведения, разрешения конфликтов, умения строить доверительные и теплые взаимоотношения с окружающими.

Замедленное восприятие материала, трудности концентрации внимания и усвоение абстрактных понятий требуют специального педагогического сопровождения и разработки индивидуальной образовательной траектории.

Проблемы коммуникации приводят к сложности установления контактов с одноклассниками и педагогами. Важна помощь в развитии навыков межличностного общения и интеграции в школьный коллектив.

Кроме того, большое число учащихся с ДЦП обладает нарциссическим типом личности. Это выражается в неадекватной самооценке, идентифицируется не реальным "Я", а с идеальным "Я", которое оценивается завышено. В результате психологической защиты они ожидают к себе отношения и воспринимают себя так, будто бы они уже стали теми, кем хотели бы быть.



РЕСУРСНЫЙ  
УЧЕБНО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР

Несмотря на эмоциональные и интеллектуальные особенности, а также социально-духовную незрелость, распространенные у людей с ДЦП, они могут обладать высокой степенью профессиональной эрудиции и хорошо учиться.

Опираясь на сохранные психические функции, задатки и способности и выполняя условия, перечисленные выше, в т.ч., развивая творческую самостоятельность и деловую активность, духовность и коммуникабельность, можно достигнуть успешности профессионального самоопределения, сгладить последствия дефицитарного формирования личности и помочь учащимся с ДЦП самоопределиваться в профессии.

Учитывая особенности данной человек не может работать там, где требуется длительное пребывание на ногах, также работа у движущихся механизмов или на высоте. При этом, если проблемы с опорно-двигательным аппаратом затронули только нижнюю часть тела, могут подойти такие профессии, как сборщик микросхем или телеграфист.

Специалисты, занимающиеся трудоустройством лиц с ДЦП, должны учитывать, как физические, так и психологические особенности этой категории граждан. Ключевыми аспектами работы являются индивидуальный подход, адаптация рабочего места, сопровождение процесса трудоустройства и адаптации на рабочем месте, а также содействие в профессиональном развитии.

#### **Рекомендации:**

- необходимо разрабатывать индивидуализированные планы поддержки и адаптации, учитывающие физические и психологические особенности работника с ДЦП;
- необходимо соотносить рекомендации индивидуальной программы реабилитации или абилитации (ИПРА), навыки и интересы человека с доступными вакансиями;
- акцентировать внимание на формировании таких качеств, как инициативность, ответственность, организованность, способность к сотрудничеству и умение преодолевать трудности;
- при нарушениях артикуляции не стоит подбирать вакансии, требующие активного речевого общения;
- лицам с ДЦП часто требуется более частый отдых, поэтому важно адаптировать график работы под их индивидуальные потребности;
- важно обсудить с работодателем необходимость адаптации рабочего места и графика, а также возможность наставничеств;
- сопровождение на рабочем месте может включать помощь в освоении трудовых функций, знакомство с правилами внутреннего трудового распорядка и техникой безопасности;
- наставник может выполнять следующие функции: знакомить с особенностями работы в организации; помогать в выполнении типовых должностных обязанностей; контролировать адаптацию рабочего места к особенностям ограничений сотрудника; поддерживать в общении с коллегами и руководством;



- для повышения квалификации или освоения новых навыков можно организовать профессиональное обучение или переподготовку с учётом особенностей здоровья;

- важно формировать в коллективе толерантное отношение к сотруднику с ДЦП. Периодически стоит проводить информационные и поддерживающие беседы с коллегами, чтобы помочь им научиться правильно взаимодействовать с новым сотрудником;

- перед адаптацией рабочего места необходимо провести личную беседу с человеком, привлечь при необходимости эрготерапевтов или специалистов по инклюзии, проанализировать рабочие задачи;

- учитывая повышенную утомляемость, стоит обсуждать возможность гибкого графика, неполного рабочего дня или удалённой работы;

- важно предоставлять возможности для профессионального роста и развития, включая программы менторства.

Таким образом, профориентация и трудоустройство учащихся с инвалидностью и ОВЗ различных нозологических групп представляет собой сложный процесс, требующий учёта множества факторов, включая когнитивные, эмоциональные и социальные характеристики. Эффективность этого процесса зависит от профессионального уровня педагогов-психологов, готовности общества принять разнообразие возможностей и потребностей всех категорий населения.

## ЭТАПЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ

Трудоустройство лиц с интеллектуальными нарушениями — сложный многоэтапный процесс, который требует индивидуального подхода, координации усилий специалистов, работодателей и государственных служб. Ключевая цель — обеспечить человеку возможность реализовать свой потенциал, адаптироваться в обществе и получить достойную работу с учётом его возможностей и ограничений.

### Основные этапы трудоустройства:

**1. Профориентация и диагностика.** На этом этапе проводится комплексная оценка способностей, интересов, психофизических возможностей человека. Используются различные методы: анкетирование, беседы, наблюдение, профессиональные пробы, экскурсии на предприятия. Важно учитывать степень интеллектуального нарушения, так как она влияет на выбор вида деятельности. Например, при лёгкой умственной отсталости возможны более сложные профессии, а при выраженной — рекомендуются простые задачи в специально созданных условиях.

Профориентационная работа начинается ещё в образовательных учреждениях (коррекционных школах, профессиональных училищах) и включает:

- формирование интереса к труду;
- знакомство с профессиями;
- развитие базовых трудовых навыков;
- работу с родителями для коррекции их представлений о возможностях ребёнка.



РЕСУРСНЫЙ  
УЧЕБНО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР

**2. Разработка индивидуальной программы реабилитации или абилитации (ИПРА).** В ИПРА указываются рекомендации по видам труда, условиям работы, необходимым адаптациям рабочего места, вспомогательным средствам. Учитываются медицинские противопоказания, характер патологии, потребность в специальной поддержке.

**3. Поиск подходящей вакансии.** Специалисты (центры занятости, НКО, социальные службы) подбирают варианты трудоустройства с учётом ИПРА, навыков и предпочтений человека. При этом учитываются квоты для инвалидов, которые обязаны выделять работодатели. Важно взаимодействовать с работодателями, разъяснять им возможности и потребности кандидата, а также условия, которые необходимо создать для успешной работы.

#### **4. Подготовка к трудоустройству.**

Включает:

- обучение «мягким навыкам»: коммуникация, самопрезентация, соблюдение делового этикета;
- тренинги по адаптации к трудовым условиям (например, знакомство с правилами внутреннего распорядка, техникой безопасности);
- помощь в оформлении документов.

**5. Стажировка или временное трудоустройство.** Перед выходом на постоянную работу человек может пройти кратковременную стажировку в организации. Это позволяет ему адаптироваться к условиям труда, а работодателю — оценить способности кандидата.

**6. Выход на работу и адаптация.** На этом этапе ключевую роль играет сопровождение. Человеку назначается наставник (тьютор), который помогает осваивать трудовые функции, интегрироваться в коллектив, решать возникающие проблемы. Наставник может быть назначен работодателем из числа сотрудников с их согласия.

В его задачи входит:

- знакомство с правилами организации;
- помощь в выполнении должностных обязанностей;
- консультирование по практическим навыкам;
- содействие в взаимодействии с коллегами и руководством.

Рабочее место адаптируется под потребности человека: минимизируется сенсорная нагрузка, используются упрощённые инструкции, вспомогательные технические средства.

**7. Постепенное снижение сопровождения.** По мере адаптации человека наставник постепенно уменьшает свою вовлеченность, передавая ведущую роль самому сотруднику. Цель — достичь самостоятельности в выполнении трудовых обязанностей.

**8. Поддержка после трудоустройства.** Специалисты продолжают отслеживать ситуацию, чтобы своевременно оказать помощь при возникновении сложностей. Это может включать коррекцию условий труда, дополнительную поддержку или поиск нового места работы, если текущая ситуация не складывается.

#### **Ключевые аспекты успешной адаптации**



РЕСУРСНЫЙ  
УЧЕБНО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР



- **Индивидуализация.** Все этапы должны учитывать уникальные особенности человека, его сильные и слабые стороны.

- **Соблюдение требований законодательства.** Работодатель обязан создать условия труда в соответствии с ИПРА, а также соблюдать ограничения по продолжительности рабочего дня, нормам выработки и другим параметрам.

- **Взаимодействие специалистов.** В процессе участвуют медики, психологи, социальные работники, представители центров занятости, работодатели и другие специалисты.

- **Поддержка семьи.** Вовлечение родителей или близких в процесс профориентации и адаптации может повысить эффективность работы.

### **Возможные сложности и рекомендации**

#### **Сложности:**

- трудности в коммуникации и социальной адаптации;
- склонность к стереотипному поведению и сопротивление изменениям;
- возможные сенсорные перегрузки;
- краткосрочная мотивация и сложности в планировании.

#### **Рекомендации для специалистов:**

- инструкции должны быть предельно понятными и последовательными, их стоит просить повторять;
- задачи следует разбивать на части, учитывая сложности в планировании;
- необходимо поощрять после каждого выполненного этапа задания, чтобы поддерживать мотивацию;
- не стоит часто менять задания, так как людям с интеллектуальными нарушениями сложно переносить навыки на новые задачи;
- важно учитывать скудность словарного запаса и избегать абстрактных выражений;
- нужно поддерживать адекватную самооценку, избегая незаслуженных похвал и постоянной критики.

Успешное трудоустройство лиц с интеллектуальными нарушениями возможно только при системном подходе, включающем подготовку, поддержку и адаптацию на всех этапах — от профориентации до самостоятельной работы.

Трудности трудоустройства лиц с нарушением интеллекта коренятся в сложном переплетении внутренних особенностей человека и внешних барьеров общества. С одной стороны, когнитивные ограничения затрудняют освоение сложных трудовых навыков: людям с такими нарушениями бывает непросто понимать многоступенчатые инструкции, запоминать последовательность действий, концентрировать внимание и решать нестандартные задачи. Проблемы с коммуникацией и социальной адаптацией осложняют взаимодействие с коллегами и начальством — не всегда удаётся верно интерпретировать эмоции окружающих, выстраивать рабочие отношения или отстаивать свои интересы. Нередко наблюдается незрелость эмоционально-волевой сферы: колебания самооценки, неуверенность в себе, растерянность в непривычных ситуациях.

С другой стороны, серьёзные препятствия создают внешние факторы. Многие работодатели руководствуются стереотипами, считая таких людей неспособными к



продуктивному труду, и предпочитают формально выполнять квоты по трудоустройству инвалидов, а не создавать реальные условия для работы. Открытый рынок труда зачастую не приспособлен: нет адаптированных рабочих мест, упрощённых инструкций, системы наставничества. Образовательные учреждения не всегда обеспечивают достаточную профессиональную подготовку — уровень навыков выпускников не соответствует требованиям реального производства, а профориентация бывает поверхностной. У самих людей с интеллектуальными нарушениями часто нет чётких представлений о профессиях и адекватной оценки своих возможностей: интересы могут быть неустойчивыми, а ожидания — завышенными или заниженными.

Преодолеть эти трудности можно только системно, через согласованные действия государства, бизнеса, образовательных и социальных организаций. Ключевое значение имеет ранняя и грамотная профориентация, которая учитывает индивидуальные особенности, сильные стороны и реальные возможности человека. Важно развивать сеть специализированных учреждений — учебно-производственных мастерских, центров социально-трудовой адаптации, где люди смогут отрабатывать навыки в безопасной среде и постепенно готовиться к выходу на открытый рынок труда.

На этапе трудоустройства критически важна поддержка: наставник или тьютор помогает освоиться на рабочем месте, разобраться в обязанностях, выстроить отношения с коллективом. Рабочее пространство необходимо адаптировать — минимизировать сенсорные раздражители, ввести чёткое расписание, использовать визуальные подсказки и упрощённые инструкции. Гибкий график, постепенное увеличение нагрузки и регулярные перерывы снижают стресс и повышают продуктивность.

Большую роль играет работа с работодателями: тренинги для HR-специалистов и сотрудников, информационные кампании, демонстрация успешных примеров трудоустройства меняют отношение и помогают преодолеть предубеждения. Государство может стимулировать бизнес через налоговые льготы, субсидии на адаптацию рабочих мест и эффективное сопровождение квот.

В итоге успешное трудоустройство лиц с нарушением интеллекта зависит от сочетания трёх факторов: индивидуального подхода к каждому человеку, создания поддерживающей среды на рабочем месте и изменения общественного сознания. Когда учитываются особенности развития, предоставляется необходимая помощь, а работодатели видят в таких сотрудниках не проблему, а потенциал, открываются возможности для их полноценной социальной и профессиональной интеграции. Это не только улучшает качество жизни самих людей, но и обогащает общество, демонстрируя ценность разнообразия и инклюзивности.

## **ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА КАК ФАКТОРА УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ**

Комплексный подход при трудоустройстве лиц с инвалидностью и ОВЗ это системный, междисциплинарный метод, при котором учитываются все аспекты жизни и возможностей человека, а также условия окружающей среды. В контексте



РЕСУРСНЫЙ  
УЧЕБНО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР

трудоустройства он включает согласованную работу различных специалистов, поддержку, технологии, права и социальную интеграцию.

Такой подход необходим, потому что лица с инвалидностью и ОВЗ сталкиваются с множеством барьеров — физическими, сенсорными, коммуникационными, психологическими и социальными. Эти сложности требуют индивидуальных решений, которые учитывают уникальные потребности каждого человека. Комплексный подход позволяет повысить эффективность трудоустройства, потому что он объединяет в себе работу различных специалистов, создание условий для адаптации, использование технологий и правовую поддержку.

Он включает в себя медицинскую реабилитацию, направленную на максимально возможное восстановление и развитие физических и сенсорных функций с помощью реабилитационных программ, ортопедических средств, физиотерапии и других методов. Важной частью является психологическая поддержка, которая помогает преодолеть внутренние барьеры, развивать мотивацию и уверенность в себе. Не менее важной составляющей является образование и профессиональная подготовка, чтобы обеспечить человека навыками, необходимыми для конкретной профессии или сферы деятельности. Также особое значение уделяется адаптации рабочей среды — подбору и внедрению специальных технических средств, переоборудованию рабочих мест и созданию комфортных условий, которые учитывают особенности здоровья и физические возможности работника.

Немаловажной частью является правовая и социальная поддержка, которая включает информирование о правах, оформление льгот и взаимодействие с социальными службами. Взаимодействие специалистов разных направлений позволяет добиться более эффективной реализации программ реабилитации и интеграции. Важнейшее — это налаживание постоянной координации и взаимодействия, чтобы своевременно отслеживать прогресс, корректировать мероприятия и обеспечивать поддержку в течение всего процесса.

### **Основные компоненты комплексного подхода**

#### **1. Медико-реабилитационная поддержка:**

- Диагностика и коррекция физических, психических или сенсорных особенностей;
- Реабилитационные программы, включающие физиотерапию, ортопедические средства, аллерготерапию и др.
- Цель — максимально повысить потенциал трудоспособности.

#### **2. Психологическая поддержка и социализация:**

- Консультации, тренинги по развитию уверенности, мотивации и стресс-устойчивости;
- Коррекция негативных установок, снятие психологических барьеров;
- Обучение асертивности и коммуникации.

#### **3. Образовательные и профессиональные программы:**

- Индивидуальные программы профессиональной подготовки;
- Обучающие курсы, тренинги навыков;



- Использование дифференцированных методов обучения и адаптивных технологий.

#### **4. Технические средства и адаптация рабочей среды:**

- Специальное оборудование, программное обеспечение;
- Внесение изменений в организацию рабочего места: пандусы, лифты, тактильные указатели, специальные кресла.

#### **5. Правовая и социальная поддержка**

- Ознакомление с правами и предоставление необходимых льгот;
- Помощь в оформлении документации и взаимодействии с соцзащитой;
- Взаимодействие с работодателями, разработка условий инклюзивного найма.

#### **6. Координация и межведомственное взаимодействие**

- Создание междисциплинарных групп (врачи, психологи, соцработники, специалисты по трудовой реабилитации);
- Постоянный мониторинг и корректировка программ;
- Взаимодействие с работодателями и социальными организациями.

**Реализация комплексного подхода** осуществляется за счет применения следующих **компонентов**:

- **Оценка потребностей:** первоначально проводится тщательное обследование (медицинское, психологическое, профессиональное).

- **Создание индивидуальной программы:** на основе оценки разрабатываются конкретные мероприятия и цели.

- **Междисциплинарное взаимодействие:** все специалисты и заинтересованные стороны работают как единая команда.

- **Внедрение поддержки:** реализуются мероприятия, обеспечивается контроль и адаптация программы трудоустройства по мере необходимости.

- **Рост самостоятельности:** по мере выполнения программы человек учится применять навыки, использовать помощь и технологии.

Комплексный подход к трудоустройству лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) — это системная стратегия, объединяющая меры по обучению, профессиональной ориентации, адаптации рабочих мест, сопровождению на всех этапах трудоустройства и изменению общественного мнения. Такой подход позволяет не только повысить конкурентоспособность соискателей, но и создать условия для их успешной интеграции в рынок труда, а также закрепления на рабочем месте.

В основе комплексного подхода лежит **индивидуализация**: учитываются особенности здоровья, уровень образования, трудовой потенциал и мотивация каждого человека. Программы сопровождаемого трудоустройства включают профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, обучение и переквалификацию, стажировки и наставничество. Это помогает формировать у соискателей уверенность, необходимые навыки и адаптироваться к реальным условиям труда. Для лиц с низким трудовым потенциалом предусмотрены формы социальной занятости и сопровождаемой трудовой деятельности, в том числе на специализированных предприятиях и в интеграционных мастерских.



Важную роль играет взаимодействие государства, работодателей, образовательных организаций и некоммерческих структур. Работодатели получают поддержку в виде субсидий на создание специальных рабочих мест, обучение сотрудников и наставничество. Развиваются цифровые платформы, расширяющие доступ к информации о вакансиях, образовательных программах и мерах поддержки. В регионах реализуются программы по маршрутизации выпускников-инвалидов, постдипломному сопровождению и содействию предпринимательской деятельности.

Успешная интеграция в рынок труда начинается с глубинной оценки потребностей и возможностей конкретного человека. Подбор профессий должен основываться на исследовании рынка труда и актуальных трендах, а также учитывать рекомендации индивидуальной программы реабилитации и адаптации (ИПРА).

**Образовательные программы и профессиональная ориентация** играют ключевую роль. Создание специализированных программ подготовки и переподготовки кадров помогает развить профессиональные навыки и компетенции, соответствующие требованиям рынка труда. Важно включать в образовательные процессы профориентационную работу, психологическую поддержку, формирование навыков самопрезентации (составление резюме, подготовка к собеседованиям). Эффективны практики производственной адаптации, например, стажировки или практика на предприятиях, которые позволяют получить реальный опыт работы.

**Работа с работодателями** включает разъяснительную деятельность, обучение и информирование о преимуществах найма людей с инвалидностью. Необходимо разрабатывать методические рекомендации, которые бы включали не только аспекты правовых обязательств, но и преимущества, связанные с наймом людей с инвалидностью. Это может быть достигнуто через публикацию материалов, освещающих успешные примеры интеграции, положительный опыт работы с такими сотрудниками и способы адаптации рабочего пространства. Методы работы с работодателями должны также включать обучение и информирование их сотрудников о необходимости создания инклюзивной среды. Это может быть достигнуто через тренинги, лекции и семинары, направленные на формирование правильного восприятия и уважения к достоинствам сотрудников с инвалидностью.

**Адаптация рабочих мест** — критически важный элемент. Работодатели должны оборудовать рабочие места в соответствии с ограничениями сотрудников: пандусы, расширенные дверные проёмы, специальное оборудование для слабослышащих и слабовидящих, адаптированные инструкции и задачи для работников с ментальными особенностями. При этом важно привлекать самого инвалида к процессу создания специальных условий, учитывать его предпочтения и возможности. В некоторых случаях может потребоваться изменение графика работы, предоставление возможности работать на дому или корректировка должностных обязанностей.

**Наставничество и сопровождение** помогают ускорить адаптацию на рабочем месте. Наставник может помочь как в овладении трудовыми навыками, так и в выполнении профессиональных обязанностей. Некоторые компании дополняют наставничество гайдами и видеокурсами, которые помогают сотрудникам с



особенностями здоровья в адаптации, а их коллегам — понять, как построить работу более эффективно.

**Государственная поддержка и регулирование** включают квотирование рабочих мест, финансовую поддержку работодателей, налоговые льготы, программы сопровождаемой трудовой деятельности (когда инвалид работает с помощью других лиц). Однако система квотирования часто сталкивается с проблемами неисполнения обязательств работодателями, несоответствия выделяемых мест квалификации инвалидов или не востребоваемости таких мест.

**Информационные ресурсы и продвижение успешных практик** способствуют расширению представлений о возможностях трудоустройства лиц с инвалидностью. Развитие онлайн-платформ с информацией о вакансиях, образовательных программах, мерах поддержки помогает соискателям ориентироваться на рынке труда. Чемпионаты профессионального мастерства («Абилимпикс») демонстрируют возможности людей с инвалидностью и способствуют распространению лучших практик обучения и трудоустройства.

**Изменение общественного мнения и борьба со стереотипами** — важный аспект комплексного подхода. Необходимо формировать культуру инклюзии в обществе и на предприятиях, чтобы преодолеть предвзятость и создать более благоприятную среду для трудоустройства лиц с инвалидностью.

Партнёрство между государством, бизнесом и НКО усиливает эффективность мер поддержки. Некоммерческие организации часто играют ключевую роль в обучении навыкам, необходимых для выхода на открытый рынок труда, а также в сопровождении процесса трудоустройства. Оценка эффективности внедряемых мер должна проводиться систематически с учётом мнений как соискателей, так и работодателей. Сбор обратной связи позволяет корректировать программы и предпринимать дополнительные шаги по улучшению процесса трудоустройства.

Таким образом, комплексный подход требует согласованных действий на разных уровнях — от индивидуального сопровождения до системных изменений в законодательстве и общественной культуре. Это не только способствует реализации права на труд, но и повышает социальную активность, улучшает качество жизни людей с инвалидностью и ОВЗ, а также приносит пользу экономике за счёт вовлечения дополнительного трудового ресурса.

Комплексный подход к трудоустройству лиц с инвалидностью и ОВЗ — это не просто набор отдельных мер, а целостная система, эффективность которой зависит от слаженного взаимодействия всех участников процесса: самого соискателя, образовательных учреждений, работодателей, государственных органов и некоммерческих организаций. Комплексный подход способствует не только росту уровня занятости среди лиц с инвалидностью и ОВЗ, но и формированию инклюзивной среды, снижению стереотипов и повышению качества их жизни. Эффективность таких мер подтверждается ростом числа трудоустроенных выпускников инклюзивных образовательных программ, увеличением доли работающих инвалидов, а также расширением спектра доступных профессий и форм занятости.



В целом, применение комплексного подхода похоже на работу с хорошо скоординированной командой, где каждый занимается своим направлением и вместе достигают общей цели — помочь человеку с инвалидностью или ОВЗ реализовать потенциал, успешно трудоустроиться и полноценно участвовать в общественной жизни. Такой подход повышает шансы на устойчивую занятость и помогает человеку обрести независимость, уверенность и жизненную активность.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативно-правовые документы:

- Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
- Приказ Министерства просвещения РФ от 2 сентября 2019 г. № 462 «Об утверждении порядка организации образовательной деятельности для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью».
- Концепция инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях общего типа (утверждена Министерством образования и науки РФ).
- Методические рекомендации по реализации модели индивидуального сопровождения детей с особыми образовательными потребностями, утв. Письмом Минпросвещения России от 14 февраля 2020 г. № СК-11/07.

### Научные публикации и исследования:

- Ахутина Т.В., Обухова Л.Ф. «Развитие личности ребенка с ограниченными возможностями здоровья». Москва: Академия, 2019.
- Андрюхина, Н. С. Проблема трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями / Н. С. Андрюхина // Вестник социальной работы. — 2022. — № 2. — С. 45–52.
- Долгачёв, А. О. Актуальные проблемы содействия занятости инвалидов в Российской Федерации / А. О. Долгачёв // Научные труды Института экономики и права. — 2022. — Вып. 14. — С. 88–95.
- Лебедева, А. М. Проблемы реализации прав граждан с инвалидностью на трудоустройство на территории Российской Федерации / А. М. Лебедева // Право и экономика. — 2023. — № 5. — С. 67–74.
- Масловская, Т. С. Трудоустройство и трудовая деятельность инвалидов (по законодательству Российской Федерации): монография / Т. С. Масловская. — М.: Проспект, 2021. — 184 с. — ISBN 978-5-392-34567-2.
- Новикова, М. Трудоустройство инвалидов. Пособие для специалистов в вопросах и ответах / М. Новикова, Н. Присецкая, В. Котов. — М.: РООИ «Перспектива», 2019. — 140 с.
- Петрова, Е. А. Трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ: учебное пособие / Е. А. Петрова, В. В. Пчелинова, Д. А.



Джафар-заде, А. В. Карплюк. — М.: Издательство РГСУ, 2016. — 308 с. — ISBN 978-5-7139-1317-5.

- Степанова, О. А. Профессиональное образование и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья: сборник нормативных правовых документов, методических и информационных материалов / О. А. Степанова. — СПб.: Питер, 2020. — 256 с. — ISBN 978-5-4461-1234-5.

Курбатова Софья Николаевна, методист инклюзивного образования  
ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»

г. Тюмень, ул. Луначарского, 19

E-mail: [tkpst-rumz@yandex.ru](mailto:tkpst-rumz@yandex.ru)

[www.rumz72.ru](http://www.rumz72.ru)

Телефон горячей линии: 8 (958) 251-31-86

