



**Методические рекомендации
Специфика трудоустройства лиц с
ментальными нарушениями**



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 особенностей трудоустройства обучающихся с ментальными нарушениями, барьеры на рынке труда, с которыми они могут столкнуться, а также раскрываются эффективные меры поддержки студентов с данными видами нарушений. 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	5
Социально-психологические особенности обучающихся с ментальными нарушениями	5
Проблемы трудоустройства лиц с ментальными нарушениями: барьеры на рынке труда	13
Механизмы поддержки и эффективные практики трудоустройства лиц с нарушением интеллекта	15
Этапы трудоустройства лиц с интеллектуальными нарушениями	19
Список литературы	23

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 ОБУЧАЮЩИХСЯ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ

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"> • медленно переходит от конкретного к обобщённому; • слабо сформированы мыслительные операции: сравнение, обобщение, классификация, установление причинно-следственных связей; • отсутствует способность к абстракции, обобщению информации, переносу усвоенных способов действия в новые условия.
2. Внимание	<ul style="list-style-type: none"> • низкая концентрация и устойчивость; • трудности распределения и переключаемости; • быстрая утомляемость и истощаемость; • неспособность длительно заниматься одной деятельностью.
3. Память	<ul style="list-style-type: none"> • низкий объём запоминаемой информации; • преобладает произвольное запоминание (запоминают то, что привлекает внимание); • эпизодическая забывчивость, связанная с переутомлением нервной системы; • лучше развита визуальная (наглядно-образная) память, чем словесная.
4. Восприятие	<ul style="list-style-type: none"> • неполнота, узость, фрагментарность (выхватывают отдельные части в объекте или тексте);

	<ul style="list-style-type: none"> • затруднено ориентирование в пространстве и времени (не различают правую и левую сторону, не могут найти в помещении свой класс, столовую и т. д.); • недостаточно дифференцированно (путают графически сходные буквы, цифры); • зрительное восприятие замедленно.
<p>5. Эмоционально-волевая сфера</p>	<ul style="list-style-type: none"> • эмоциональная нестабильность, незрелость, неустойчивость; • не критичность: не всегда могут правильно оценить результаты своей и чужой работы; • неадекватная самооценка и уровень притязаний (переоценивают свои возможности, не замечают ошибок или, наоборот, имеют пониженный уровень притязаний); • слабость побуждений: предпочитают лёгкий путь, не требующий волевых усилий; • неумение противостоять желаниям, искушениям и подавлять непосредственные влечения
<p>6. Личностные особенности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • несамостоятельность, безынициативность, неумение руководить своими действиями; • сниженная мотивация в трудовой и учебной деятельности; • трудности в формировании правильного поведения и социально-психологической адаптации.

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;



РЕСУРСНЫЙ
УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР

- 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% объема;

- 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; заиканность 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 противозумные наушники, шумопоглощающие перегородки, регулировать



РЕСУРСНЫЙ
УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР

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. дефицитарный путь развития личности. Они могут широко варьироваться в



РЕСУРСНЫЙ
УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР

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 самоопределиться 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.

Успешное трудоустройство человека с ДЦП требует комплексного подхода, сочетающего медицинскую, социальную и профессиональную поддержку.

Трудоустройство обучающихся с интеллектуальными нарушениями возможно при условии комплексного подхода, включающего подготовку, сопровождение,



адаптацию рабочего места и изменение отношения общества. Это не только способствует социальной интеграции, но и позволяет людям реализовать свой потенциал, обрести независимость и улучшить качество жизни.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ: БАРЬЕРЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

Трудоустройство лиц с ментальными нарушениями сталкивается с комплексом проблем, которые связаны как с законодательными пробелами, так и с социальными, психологическими и организационными барьерами. Эти препятствия существенно ограничивают возможности интеграции таких людей в трудовую среду.

В российском законодательстве нет прямых указаний на допустимость или запрет для недееспособных граждан вступать в трудовые отношения. Гражданский кодекс РФ устанавливает, что от имени недееспособного гражданина сделки совершает его опекун, но о трудоустройстве в документе ничего не сказано. Трудовой кодекс РФ не содержит ограничений, кроме возрастных, для вступления в трудовые отношения, однако ограничение по признаку недееспособности распространяется только на работодателя.

Требуется уточнение правовых норм: например, внести в ГК РФ и ТК РФ положения, позволяющие опекуну с согласия недееспособного и в его интересах подписывать трудовой договор (по аналогии со ст. 63 ТК РФ, касающейся несовершеннолетних). Также целесообразно добавить в ТК РФ отдельную главу, регулирующую условия труда инвалидов, включая лиц с ментальными нарушениями.

Работодатели часто опасаются брать на работу людей с ментальными нарушениями из-за мифов о их неспособности эффективно работать, непредсказуемости поведения, риске конфликтов или снижении производительности. В обществе сохраняется стигма в отношении людей с ментальными особенностями, что формирует негативное отношение как у работодателей, так и у части населения.

Среди работодателей и коллег распространены предубеждения о том, что люди с ментальными нарушениями не способны эффективно работать, могут «сломать» коллектив или снизить производительность. В обществе сохраняется стигма в отношении людей с ментальными особенностями, что формирует негативное отношение как у работодателей, так и у части населения.

Часто психиатрический диагноз служит препятствием для трудоустройства, даже если человек сохраняет достаточный уровень трудоспособности. Работодатели опасаются конфликтов, боятся брать на себя ответственность за сотрудника, неадекватно оценивающего реальность.

Создание адаптированных рабочих мест, выплата зарплаты при выполнении простых задач с помощью наставника, а также оплата услуг помощника могут быть экономически невыгодны для работодателя. Многие компании предпочитают платить штрафы за невыполнение квот, чем адаптировать производственный процесс.

Высокие затраты на адаптацию (оборудование, обучение, сопровождение) часто перевешивают потенциальную выгоду от найма сотрудника с ментальными нарушениями. Отсутствие налоговых льгот и других мер государственной поддержки для работодателей, принимающих на работу таких людей, усугубляет ситуацию.



Недостаточная доступность образования и профессиональной подготовки на всех уровнях ограничивает возможности людей с ментальными нарушениями получить навыки, востребованные на рынке труда. Стандартные методики профориентации часто неприменимы к людям с существенными интеллектуальными нарушениями или отсутствием вербальной речи. Также родители иногда имеют установку на невозможность трудовой занятости ребёнка, что затрудняет работу специалистов по профориентации.

Люди с ментальными нарушениями часто испытывают проблемы в социальном взаимодействии, коммуникации, адаптации в коллективе. Это может приводить к конфликтам, стрессу и потере мотивации к работе. Например, при аутизме характерны трудности с планированием, переключением внимания, рабочей памятью, что влияет на выполнение рабочих задач.

Барьеры при адаптации на рабочем месте:

- Необходимость индивидуального подхода. Стандартный подход к отбору кандидатов (резюме, собеседование) недостаточно эффективен. Требуется тщательный сбор информации о возможностях человека, поддержка на всех этапах трудоустройства, адаптационный период и пролонгированный испытательный срок.

- Риск сенсорной перегрузки. Некоторые рабочие среды (шум, яркий свет, опенспейс) могут быть некомфортными или непереносимыми для людей с ментальными нарушениями.

- Неумение соблюдать дедлайны, тайминг, получать и предоставлять обратную связь.

- Сложности с пониманием и выполнением инструкций, особенно в нестандартных ситуациях.

Барьеры при адаптации на рабочем месте:

- Когнитивные нарушения, связанные с заболеванием или приёмом лекарств, могут затруднять выполнение рабочих задач. Обострение состояния может приводить к пропуску работы и потере навыков регулярной трудовой деятельности.

Недостаток поддержки и сопровождения:

- Не всегда доступны программы сопровождаемого трудоустройства, которые включают наставничество, помощь в адаптации, обучение и поддержку на рабочем месте. В России такие программы чаще реализуются НКО и общественными организациями, а не государством.

Региональные и инфраструктурные ограничения:

- Доступность рабочих мест и поддержка при трудоустройстве могут существенно различаться в зависимости от региона. В малых городах и сельской местности возможности для трудоустройства людей с ментальными нарушениями часто ограничены.

Возможные пути преодоления барьеров:

• **Совершенствование законодательства.** Уточнение норм, регулирующих трудоустройство недееспособных граждан, введение механизмов возмещения вреда, который недееспособный работник может причинить работодателю.



- **Просветительская работа с работодателями.** Разъяснение сильных сторон сотрудников с ментальными нарушениями, методов их поддержки, организация тренингов по взаимодействию с такими сотрудниками.
- **Развитие программ сопровождаемого трудоустройства.** Включая наставничество, адаптацию рабочего места, обучение и поддержку на этапе адаптации.
- **Улучшение системы профессиональной подготовки и профориентации.** Разработка индивидуальных программ с учётом сильных сторон и интересов человека, использование наглядных и практических методов обучения.
- **Работа с общественным мнением.** Снижение стигмы, формирование толерантного отношения к людям с ментальными нарушениями.
- **Государственная поддержка работодателей.** Налоговые льготы, субсидии на адаптацию рабочих мест для компаний, принимающих на работу людей с ментальными нарушениями.

Такой комплексный подход не только повысит занятость этой категории граждан, но и позволит обществу в полной мере использовать их потенциал, способствуя социальной интеграции и улучшению качества жизни.

МЕХАНИЗМЫ ПОДДЕРЖКИ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С НАРУШЕНИЯМИ ИНТЕЛЛЕКТА

Преодоление барьеров при трудоустройстве лиц с ментальными нарушениями требует системного и многогранного подхода, который затрагивает законодательство, экономику, социальную сферу, образование и инфраструктуру.

Начать стоит с **совершенствования законодательной базы**. Сейчас в российском законодательстве есть пробелы, касающиеся трудоустройства недееспособных граждан. Например, Гражданский кодекс РФ определяет, что сделки от имени недееспособного совершает его опекун, но ничего не говорит о трудоустройстве. Трудовой кодекс РФ тоже не содержит специальных норм для таких случаев. Чтобы исправить ситуацию, можно законодательно закрепить возможность опекуна с согласия подопечного подписывать трудовой договор — по аналогии с правилами трудоустройства несовершеннолетних. Также было бы полезно ввести в ТК РФ отдельную главу о регулировании труда инвалидов, включая лиц с ментальными нарушениями: там можно прописать особые условия труда, гарантии и права. Дополнительно стоит усилить контроль за выполнением квот по трудоустройству инвалидов и стимулировать работодателей не формально закрывать квоты, а создавать действительно адаптированные рабочие места.

Экономические стимулы для работодателей играют не менее важную роль. Многие компании не готовы брать на себя расходы по адаптации рабочих мест и сопровождению сотрудников с ментальными нарушениями. Решить эту проблему могут налоговые льготы для организаций, нанимающих таких работников, субсидии на закупку оборудования и эргономичной мебели, гранты для НКО и социальных предприятий, специализирующихся на трудоустройстве людей с инвалидностью.



Кроме того, можно частично компенсировать зарплату наставников, которые помогают новым сотрудникам адаптироваться на рабочем месте.

Ключевой элемент поддержки — **программы сопровождаемого трудоустройства**. Они должны охватывать несколько этапов: от профориентации и оценки навыков до адаптации на рабочем месте и постоянной поддержки. На практике это выглядит так: сначала специалисты помогают человеку определиться с профессией, затем подбирают подходящую вакансию с учётом особенностей здоровья и интересов, далее организуют наставничество на рабочем месте — наставник помогает освоить трудовые функции, познакомиться с коллективом и правилами компании. Важна и психологическая поддержка: регулярные консультации с психологом или социальным работником снижают тревожность и повышают мотивацию. Кроме того, полезно обучать коллег взаимодействию с сотрудником с ментальными особенностями — это создаёт более комфортную атмосферу в коллективе.

Не менее значима **профориентация и профессиональное обучение**. Важно начинать знакомить людей с ментальными нарушениями с профессиями как можно раньше — например, в школах и реабилитационных центрах. Для этого подходят экскурсии на предприятия, мастер-классы, профессиональные пробы. Программы обучения должны быть адаптированы: использовать наглядные материалы, пошаговые инструкции, практические задания. Параллельно стоит развивать «мягкие навыки» — коммуникацию, самопрезентацию, управление эмоциями. Хорошим решением могут стать специализированные учебные мастерские при образовательных учреждениях или НКО: там люди отрабатывают трудовые навыки в безопасной и поддерживающей среде.

Инфраструктурные и технологические решения тоже помогают преодолеть барьеры. Например, удалённая занятость подходит тем, кто испытывает повышенную тревожность или сенсорную чувствительность: фриланс, дистанционная работа или частичная занятость снижают стресс и позволяют работать в комфортных условиях. Адаптивные технологии — голосовое управление, упрощённые интерфейсы, визуальные подсказки — облегчают выполнение задач. Ещё один вариант — инклюзивные социальные предприятия, где изначально созданы условия для сотрудников с ментальными нарушениями. Наконец, важно улучшать транспортную доступность: организовывать специальные маршруты или компенсировать расходы на транспорт.

Работа с общественным мнением — ещё одно важное направление. Многие стереотипы о людях с ментальными нарушениями держатся из-за недостатка информации. Изменить ситуацию могут информационные кампании о правах и возможностях таких людей, тренинги для работодателей и HR-специалистов (разбор кейсов, ролевые игры), публикации и видео о тех, кто добился профессиональных успехов несмотря на диагноз. Вовлечение СМИ в популяризацию инклюзивного трудоустройства через спецпроекты и репортажи тоже даёт хороший эффект.

На региональном уровне важно создавать центры занятости инвалидов с функциями профориентации, обучения и сопровождения трудоустройства. Необходимо наладить координацию между службами занятости, образования,



здравоохранения и соцзащиты — так сопровождение будет непрерывным: от обучения до трудоустройства. Пилотные проекты в отдельных регионах помогут отработать успешные практики, которые затем можно масштабировать на всю страну. Поддержка местных НКО через гранты и субсидии тоже способствует развитию программ трудоустройства.

Наконец, **индивидуальный подход и гибкость условий труда** критически важны для каждого соискателя. Например, гибкий график или неполный рабочий день учитывают утомляемость, а постепенное увеличение нагрузки на этапе адаптации снижает стресс. Упрощённые инструкции в визуальной форме (схемы, картинки, видео) легче воспринимаются, чем длинные текстовые описания. Регулярные перерывы и специально оборудованные зоны отдыха помогают избежать сенсорной перегрузки. Чёткое распределение обязанностей и минимизация многозадачности облегчают работу тем, кому сложно концентрироваться.

Преодоление барьеров требует объединения усилий государства, бизнеса и НКО. Законодательные изменения создают правовую основу, экономические стимулы мотивируют работодателей, инфраструктурные решения и технологии расширяют возможности, а просветительская работа меняет отношение общества. При таком комплексном подходе удаётся не только повысить занятость людей с ментальными нарушениями, но и раскрыть их потенциал, улучшить качество жизни и способствовать их полноценной интеграции в общество.

Эффективные практики трудоустройства лиц с нарушениями интеллекта включают комплексный подход, который сочетает профессиональную подготовку, сопровождаемое трудоустройство, создание адаптированных рабочих мест и сотрудничество между НКО, бизнесом и государственными органами. Эти методы помогают людям с интеллектуальными нарушениями обрести занятость, социализироваться и реализовать свой потенциал.

Модель «сопровождаемого трудоустройства»

Эта модель предполагает поэтапную поддержку соискателя на всех этапах — от профориентации до адаптации на рабочем месте.

Ключевые элементы:

- **Профориентация и оценка навыков.** Проводятся профессиональные пробы, тренинги, экскурсии на предприятия, чтобы выявить сильные стороны и интересы человека.
- **Подбор вакансии.** Учитываются особенности здоровья, навыки и предпочтения кандидата. Работодателю предоставляется информация о специфике сотрудника, а кандидату — возможность заранее ознакомиться с местом работы (например, через экскурсию).
- **Наставничество и сопровождение.** На рабочем месте сотрудника поддерживает наставник (тьютор), который помогает освоить трудовые функции, адаптироваться в коллективе и решать возникающие трудности.
- **Психологическая поддержка.** Регулярные консультации с психологом или социальным работником снижают тревожность и повышают мотивацию.
- **Обучение коллег.** Проводятся тренинги для сотрудников компании, чтобы они научились взаимодействовать с коллегой, имеющим ментальные особенности.



Пример: проект фонда «Лучшие друзья». Шесть человек с нарушениями развития и интеллекта работают в компании, занимаясь систематизацией электронного документооборота. Они числятся в разных отделах, работают отдельно друг от друга и наравне с людьми без инвалидности. Фонд оценивает вакансии, организует встречи соискателей с работодателями и помогает сотрудникам удержаться на работе.

Специализированные мастерские и социальные предприятия

Это адаптированные рабочие места, где люди с интеллектуальными нарушениями могут начать трудовую деятельность в контролируемой среде.

Виды мастерских:

- **Защищённые мастерские.** Некоммерческие организации, где люди выполняют несложные трудовые задачи (керамика, ткачество, полиграфия, деревообработка). Оплата труда часто сдельная или отсутствует, финансирование идёт за счёт грантов и пожертвований. Примеры: проекты благотворительного фонда «Жизненный путь», мастерских «Сундук», творческого объединения «Круг».

- **Социально ориентированные предприятия.** Коммерческие организации, где предусмотрены сдельная оплата или оклад. Вместе с особыми сотрудниками могут трудиться нейротипичные люди.

Примеры: проект «Особая сборка», кафе «Жу-жу» (Москва), кафе «Огурцы» (Санкт-Петербург).

Сотрудничество с бизнесом и государственные инициативы

Корпоративные программы инклюзивного найма. Крупные компании адаптируют условия для особых сотрудников, проводят тренинги для персонала, берут на себя обязательства по созданию инклюзивных рабочих мест. Например, сеть супермаркетов во Владивостоке наняла людей с ментальной инвалидностью на позиции упаковщиков и кладовщиков, а региональная власть компенсировала затраты на наставников.

Государственные квоты и стимулы. Усиление контроля за выполнением квот по трудоустройству инвалидов, предоставление налоговых льгот или субсидий компаниям, создающим адаптированные рабочие места.

Национальные инициативы. Например, проект «Открыто для всех» направлен на выявление и тиражирование успешных инклюзивных практик. Агентство стратегических инициатив оказывает содействие в распространении лучших методик.

Технологические и инфраструктурные решения

Удалённая занятость. Подходит для тех, кто испытывает повышенную тревожность или сенсорную чувствительность. Фриланс, дистанционная работа или частичная занятость снижают стресс.

Адаптивные технологии. Голосовое управление, упрощённые интерфейсы, визуальные подсказки облегчают выполнение задач.

Улучшение транспортной доступности. Организация специальных маршрутов или компенсация расходов на транспорт.

Профориентация и профессиональное обучение

Начинать знакомство с профессиями стоит как можно раньше — в школах, реабилитационных центрах, профессиональных училищах.

Методы:



РЕСУРСНЫЙ
УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР

- экскурсии на предприятия;
- мастер-классы и профессиональные пробы;
- обучение в специализированных мастерских (швейных, столярных, кулинарных и др.);
- адаптированные программы с использованием наглядных материалов, пошаговых инструкций, практических заданий;
- развитие «мягких навыков»: коммуникации, самопрезентации, управления эмоциями.

В коррекционных школах VIII вида возможна предпрофессиональная и профессиональная подготовка с присвоением квалификационного разряда после сдачи выпускных экзаменов.

Работа с общественным мнением

Информационные кампании, тренинги для работодателей и HR-специалистов, публикации и видео о людях с ментальными нарушениями, добившихся профессиональных успехов, помогают изменить стереотипы и повысить осведомлённость общества.

Успех внедренных практик для обучающихся с интеллектуальными нарушениями, которые планируют выход на работу, зависит от индивидуального подхода, гибкости условий труда, координации усилий разных организаций и готовности общества к инклюзии.

ЭТАПЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ

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.

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 вовлечённость, 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

- **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.

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

www.rumz72.ru

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

