

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

НАО КОКШЕТАУСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Ш. УАЛИХАНОВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И ВОЗРАСТНОГО РАЗВИТИЯ

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ
«ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НЕЙРОРАЗНООБРАЗИЯ»

ЛЕПЕШЕВ Д.В.
ОРАЗБАЕВА К.О.
САБИТОВА Д.С.
ДОСКЕНОВА Д.А.

ИНКЛЮЗИВНОЕ ПРОСТРАНСТВО:

трудовые траектории выпускников
в условиях развития цифровизации

учебное пособие





**ЛЕПЕШЕВ Д.В.
ОРАЗБАЕВА К.О.
САБИТОВА Д.С.
ДОСКЕНОВА Д.А.**

**Инклюзивное пространство: трудовые траектории
выпускников в условиях развития цифровизации
учебное пособие**

Кокшетау, 2026

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
НАО КОКШЕТАУСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Ш. УАЛИХАНОВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И ВОЗРАСТНОГО
РАЗВИТИЯ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ
«ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НЕЙРОРАЗНООБРАЗИЯ»**

**ЛЕПЕШЕВ Д.В.
ОРАЗБАЕВА К.О.
САБИТОВА Д.С.
ДОСКЕНОВА Д.А.**

**Инклюзивное пространство: трудовые траектории
выпускников в условиях развития цифровизации
учебное пособие**

Кокшетау, 2026

УДК 376

ББК 74.3

И 65

Печатается по решению УМС НАО Кокшетауского университета им. Ш. Уалиханова, протокол №6 от 7.04. 2026 года.

Рецензенты:

Шумилова Е.А. – доктор педагогических наук, профессор заведующая кафедрой дефектологии и специальной психологии ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет».

Аксакалова Ж.К. – кандидат психологических наук, и.о. ассоциированного профессора кафедры «Педагогика и психология» КазНПУ имени Абая.

Елисеева И.Г. – кандидат педагогических наук, доцент, главный научный сотрудник РГУ «Национальный научно-практический центр развития специального и инклюзивного образования» Министерства просвещения Республики Казахстан

И 65 Лепешев Д.В., Оразбаева К.О., Сабитова Д.С., Доскенова Д.А. Инклюзивное пространство: трудовые траектории выпускников в условиях развития цифровизации. Направление подготовки: для обучающихся непедагогических специальностей: учебное пособие / Д.В. Лепешев, К.О. Оразбаева, Д.С. Сабитова, Д.А. Доскенова. – Кокшетау: КУ им. Ш. Уалиханова, 2026. – 269 с.

Учебное пособие «Инклюзивное пространство: трудовые траектории выпускников в условиях развития цифровизации» посвящено анализу современных возможностей и барьеров профессиональной самореализации выпускников в условиях цифровой трансформации общества. Рассматриваются особенности формирования трудовых траекторий, влияние цифровых технологий на рынок труда, а также принципы построения инклюзивной среды, обеспечивающей равный доступ к занятости.

Материал ориентирован на студентов непедагогических специальностей и направлен на развитие понимания требований современного рынка труда, формирование навыков адаптации и профессионального самоопределения в цифровой среде. Для работодателей пособие представляет практический интерес с точки зрения создания инклюзивных рабочих мест, эффективного использования человеческого потенциала и внедрения современных подходов к управлению разнообразием персонала.

Пособие сочетает теоретические основы и практико-ориентированные рекомендации, что делает его полезным инструментом для выстраивания устойчивых и гибких карьерных стратегий в условиях цифровизации.

ISBN 978-601-261-733-7



9 786012 617337

©«РИО КУ им. Ш. Уалиханова», 2026

©Лепешев Д.В., Оразбаева К.О., Сабитова Д.С., Доскенова Д.А., 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Список условных сокращений и аббревиатур	5
Введение	7
Модуль 1. Теоретико-методологические основы инклюзивного пространства и профессионального становления молодежи с инвалидностью	10
1.1. Инклюзивное пространство как социальный и образовательный феномен	11
1.2. Современные модели понимания инвалидности	24
1.3. Молодежь с инвалидностью как субъект профессионального развития	34
1.4. Трудовые траектории выпускников с особыми образовательными потребностями	41
1.5. Нормативно-правовые основы инклюзивного образования и занятости	51
Модуль 2. Социально-психологические условия и барьеры трудоустройства выпускников с инвалидностью	62
2.1. Социально-экономические барьеры на рынке труда для молодежи с инвалидностью	63
2.2. Психологические факторы профессиональной самореализации	81
2.3. Особенности профессионального потенциала различных категорий инвалидности	99
2.4. Инклюзивная организационная культура и психологический климат в трудовом коллективе	118
2.5. Подготовка выпускников к трудоустройству: роль образования, наставничества и карьерного сопровождения	138
Модуль 3. Цифровая инклюзия и новые формы профессиональной самореализации	158
3.1. Цифровая трансформация рынка труда и новые формы занятости	159
3.2. Удаленная занятость и платформенная экономика как пространство профессиональной реализации	172
3.3. Искусственный интеллект как инструмент профессиональной деятельности	190

3.4. Цифровая доступность и технологии поддержки людей с инвалидностью	209
3.5. Самопрезентация и продвижение специалиста на глобальном рынке труда	229
Учебные кейсы	247
Заключение	250
Глоссарий	252
Список использованных источников	256
Ответы на тесты	270

Список сокращений

ИИ — искусственный интеллект

НПО — неправительственная организация

ОВЗ — ограниченные возможности здоровья

ООН (UN, United Nations) — Организация Объединённых Наций

ООП — особые образовательные потребности

РК — Республика Казахстан

ЮНЕСКО (UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) — Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры

WHO (World Health Organization) — Всемирная организация здравоохранения

WB (World Bank) — Всемирный банк

ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) — Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья

ILO (International Labour Organization) — Международная организация труда

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) — Организация экономического сотрудничества и развития

OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) — инструмент оценки организационной культуры

IPS (Individual Placement and Support) — модель поддерживаемого трудоустройства

ЛСИ — лица с инвалидностью

МКФ — Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья

МРП — месячный расчётный показатель

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ЦГО — центральные государственные органы

МГО — местные государственные органы

ЦТМ — центр трудовой мобильности

ВОС — Всероссийское общество слепых

ВОГ — Всероссийское общество глухих

AI (Artificial Intelligence) — искусственный интеллект

ИКТ (ICT, Information and Communication Technologies) — информационно-коммуникационные технологии

МОТ (ILO, International Labour Organization) — Международная организация труда

ВЭФ (WEF, World Economic Forum) — Всемирный экономический форум

W3C (World Wide Web Consortium) — Консорциум Всемирной паутины

WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) — рекомендации по обеспечению доступности веб-контента

AT (Assistive Technologies) — вспомогательные технологии

NLP (Natural Language Processing) — обработка естественного языка

LLM (Large Language Model) — большая языковая модель

API (Application Programming Interface) — интерфейс программирования приложений

Введение

Настоящее учебное пособие посвящено рассмотрению инклюзивного пространства и особенностей формирования трудовых траекторий выпускников в условиях цифровизации. Уже на этапе постановки темы становится очевидно, что речь идёт не об одном процессе, а о пересечении нескольких направлений — социального, образовательного и экономического. В этой связи материал пособия изначально выстроен как междисциплинарный, что соответствует современным подходам к анализу сложных социальных явлений [1; 2].

Смысл введения в данном случае заключается не только в обозначении темы, но и в определении логики её рассмотрения. Инклюзия, профессиональное становление и цифровая трансформация рассматриваются как взаимосвязанные процессы, которые в реальной практике развиваются неоднородно и не всегда синхронно.

Если рассматривать ситуацию в более широком контексте, становится заметно, что формальные условия участия в образовании и трудовой деятельности действительно расширяются. Однако практическая реализация этих возможностей остаётся неоднозначной. Особенно это проявляется в отношении молодежи с инвалидностью, для которой профессиональная реализация зависит не только от уровня подготовки, но и от внешних факторов — инфраструктурных, институциональных и социокультурных [3].

Дополнительное измерение проблеме придаёт цифровизация. Она, с одной стороны, расширяет доступ к занятости за счёт дистанционных и гибких форм работы, с другой — формирует новые барьеры, связанные с уровнем цифровых компетенций и доступом к технологиям. В научной литературе данное явление всё чаще рассматривается как проявление цифрового неравенства [4].

Актуальность пособия определяется необходимостью анализа изменений, происходящих в сфере инклюзии и рынка труда. Эти процессы взаимосвязаны, однако их развитие не всегда совпадает по темпам, что приводит к возникновению разрыва между нормативно закреплёнными принципами и их практической реализацией.

С научной точки зрения интерес представляет именно этот разрыв, поскольку он позволяет выявить реальные механизмы включения и исключения из социальной и профессиональной среды. С практической

стороны значимость пособия связана с подготовкой специалистов, способных работать в условиях изменяющейся и во многом неопределённой среды [2; 5].

С теоретической позиции объектом рассмотрения выступает инклюзивное пространство как система условий, обеспечивающих включение личности в образовательную и профессиональную деятельность.

Предметом анализа являются трудовые траектории выпускников, формирующиеся в условиях данной среды и отражающие особенности перехода от образования к занятости.

Методологическую основу пособия составляют междисциплинарные подходы, позволяющие рассматривать изучаемые процессы в их целостности. В частности, используются:

- биопсихосоциальный подход к пониманию инвалидности; [1]
- субъектный подход к анализу профессионального развития;
- концепция жизненного пути и теории карьерного становления; [5],
- элементы институционального анализа занятости.

Система базовых категорий включает понятия: инклюзивное пространство, профессиональное становление, трудовая траектория, барьеры и ресурсы включения, цифровая занятость. Данные категории используются как аналитические инструменты и рассматриваются во взаимосвязи.

Учебное пособие построено по принципу последовательного усложнения материала. В первом модуле рассматриваются теоретико-методологические основания инклюзии, во втором — анализируются реальные условия и барьеры профессионального становления, в третьем — раскрываются современные изменения, связанные с цифровизацией и трансформацией рынка труда.

Такая структура позволяет перейти от теоретического анализа к практическому осмыслению и далее — к рассмотрению перспектив развития.

Учебное пособие занимает междисциплинарное положение и находится на пересечении психологии, педагогики, социологии и экономики труда. Это обусловлено комплексным характером рассматриваемых процессов, которые не могут быть адекватно объяснены в рамках одной научной области [2].

В практической деятельности материалы пособия могут быть использованы при организации профориентационной работы, сопровождении профессионального становления молодежи с инвалидностью, а также при разработке программ инклюзивного образования и занятости.

В целом пособие ориентировано на формирование целостного понимания трудовых траекторий как показателя эффективности инклюзивного пространства.

При этом особое внимание уделяется тому, что данные процессы носят неоднородный характер и находятся в стадии формирования. Это требует не только усвоения теоретических положений, но и способности анализировать реальные социальные ситуации.

Если формулировать кратко, задача пособия заключается не столько в передаче готовых знаний, сколько в формировании способности работать с противоречивой и изменяющейся социальной реальностью.

Модуль 1. Теоретико-методологические основы инклюзивного пространства и профессионального становления молодежи с инвалидностью

Аннотация

Модуль направлен на изучение теоретико-методологических основ формирования инклюзивного пространства и особенностей профессионального становления молодежи с инвалидностью. Рассматриваются современные подходы к пониманию инклюзии как социального и образовательного феномена, а также эволюция научных представлений об инвалидности — от медицинской модели к социальной и биопсихосоциальной.

В рамках модуля анализируются принципы инклюзивного общества, механизмы формирования доступной среды, а также роль образования и труда как ключевых институтов социализации и включения личности в общественную жизнь. Особое внимание уделяется переходу от патерналистского подхода к субъектному, в рамках которого молодёжь с инвалидностью рассматривается как активный участник профессионального развития.

Раскрываются факторы, влияющие на профессиональное становление (личностные, социальные, образовательные и институциональные), а также анализируются барьеры и ресурсы реализации инклюзивных практик. Отдельно рассматривается влияние цифровизации и трансформации рынка труда на расширение возможностей занятости.

Ожидаемые результаты обучения

После изучения модуля обучающийся должен уметь:

- *Объяснять сущность инклюзивного пространства как социально-образовательного феномена.*
- *Раскрывать теоретико-методологические основания инклюзии и их развитие.*
- *Сравнивать основные модели понимания инвалидности (медицинскую, социальную, биопсихосоциальную).*
- *Анализировать принципы инклюзивного общества и условия их реализации.*
- *Обосновывать роль социальной среды в формировании ограничений жизнедеятельности.*

- *Оценивать влияние образования на процессы социализации и профессионального становления личности.*
- *Характеризовать особенности профессионального развития молодежи с инвалидностью.*
- *Выявлять и анализировать барьеры и ресурсы профессионального становления.*
- *Объяснять значение субъектного подхода в контексте инклюзивной политики.*
- *Оценивать влияние цифровизации и изменений рынка труда на процессы включения в занятость.*

Лекция 1. Инклюзивное пространство как социальный и образовательный феномен

1.1. Теоретические основы инклюзивного пространства и принципы инклюзивного общества

В последние годы понятие инклюзии всё более активно используется как в научной, так и в практико-ориентированной повестке, прежде всего — в социальной и образовательной политике. Это во многом связано с изменением представлений о человеке и его месте в обществе: если ранее доминировала идея «нормы» как универсального ориентира, то сейчас всё чаще речь идёт о признании разнообразия как естественного, а не исключительного состояния социальной системы.

В этом контексте инклюзивное пространство целесообразно рассматривать не просто как совокупность условий (хотя и это важно), а как более сложное образование — социально-образовательный феномен, который, по сути, отражает уровень зрелости общества, его ценностные установки и степень готовности обеспечивать равные возможности для разных категорий граждан.

Под инклюзивным пространством обычно понимается такая среда, в которой человеку — вне зависимости от его индивидуальных особенностей — обеспечены доступные, безопасные и в целом комфортные условия для участия в различных сферах жизни (образовательной, профессиональной, социальной и др.). Здесь принципиально важно, что акцент смещается: не

столько человек «должен соответствовать», сколько сама среда адаптируется под разнообразие.

Ключевым понятием в данном контексте выступает инклюзия. В широком смысле инклюзия (*inclusion*) — это процесс расширения участия людей в общественной жизни, предполагающий устранение барьеров, которые по тем или иным причинам ограничивают доступ к ресурсам (образованию, труду, социальной инфраструктуре и т.д.) [1; 6].

В международных нормативных актах, разработанных Организация Объединённых Наций и ЮНЕСКО, концепция инклюзивного образования получила наиболее развернутое и теоретически обоснованное отражение. Эти документы позволяют рассматривать инклюзию максимально широко, выходя за рамки исключительно образовательного контекста.

В рамках такого подхода к целевым группам инклюзии относятся не только лица с инвалидностью, но и представители этнокультурных меньшинств, люди с иной сексуальной идентичностью, лица, находящиеся в местах лишения свободы, социально уязвимые категории населения, мигранты, иностранные обучающиеся, лица в трудной жизненной ситуации, а также одарённые индивиды и люди с различными вариантами психофизического развития.

Это позволяет говорить о существовании двух уровней понимания инклюзии — узкого и расширенного. При этом в дальнейшем термины «инклюзия» и «инклюзивное образование» будут использоваться как взаимозаменяемые.

Узкое понимание инклюзии

В более традиционном, специализированном смысле инклюзивное образование трактуется следующим образом:

- Инклюзивное образование (от *inclusif* — включающий; *include* — включать, вовлекать) представляет собой трансформацию образовательной системы, основанную на признании права людей с инвалидностью на полноценное участие в общественной жизни. Ключевая задача — создание доступной образовательной среды, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья [7].
- Инклюзия рассматривается как процесс интеграции людей с инвалидностью в социум, предполагающий разработку и внедрение

конкретных механизмов, обеспечивающих их равноправное участие в общественной жизни [8].

- Также инклюзия определяется как максимально возможная степень вовлечённости каждого участника в образовательную и социальную деятельность учреждения [9].

Широкое понимание инклюзии

В более современном и расширенном подходе инклюзивное образование интерпретируется значительно шире:

- Это гибкая образовательная модель, ориентированная на устранение любых барьеров в обучении и создание условий, при которых каждый обучающийся может реализовать свой потенциал независимо от индивидуальных особенностей [10].
- Это организация учебного процесса, при которой все обучающиеся, вне зависимости от различий, участвуют в обучении на равных основаниях, а педагогическая деятельность строится с учётом индивидуальных характеристик и возможностей каждого ребёнка [8].
- Это система образования, в которой обеспечивается включённость всех детей без исключения — независимо от их психофизических, культурных или интеллектуальных различий — в единое образовательное пространство [11].

С позиции норвежского исследователя Г. Итгерстад, современная инклюзия является логическим продолжением реформ образовательной системы 1980-х годов, направленных на переход от сегрегационной модели к интеграционной. Речь идёт о преодолении практики изолированного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, которая противоречила принципам равенства. В отличие от неё, инклюзивный подход базируется на признании равной ценности всех участников образовательного процесса [12].

Важно отметить, что понятийный аппарат инклюзивной педагогики носит междисциплинарный характер. Он формируется на стыке общей и коррекционной педагогики, социальной и общей психологии, а также опирается на данные медицины и физиологии.

При этом важно не упрощать: в современной научной литературе инклюзия уже давно не сводится исключительно к вопросам инвалидности. Речь идёт о более широком спектре проблем — социальной стратификации, дискриминации (по полу, происхождению, экономическому положению),

неравного доступа к возможностям. В этом смысле инклюзия — это, скорее, принцип организации общества, чем отдельная социальная практика.

Для анализа готовности работодателей к инклюзивному трудоустройству значимыми являются труды В. Weiner [13], в которых разработана теория организационной готовности к изменениям (organizational readiness for change). Данная концепция ориентирована на оценку коллективной мотивации и способности организации внедрять новые практики, что позволяет использовать её в качестве методологической основы при разработке методики оценки готовности предприятий малого и среднего бизнеса к инклюзивному трудоустройству.

Подходы А. Armenakis и А. Bedeian [14], а также А. Armenakis, S. Harris, К. Mossholder [15], рассматривающие процессы формирования готовности персонала и руководства к организационным изменениям, используются для анализа управленческих и лидерских факторов, влияющих на принятие решений о трудоустройстве лиц с инвалидностью. Их методики ориентированы на диагностику установок, информированности и вовлечённости сотрудников в процессы изменений.

Для исследования организационной культуры работодателей и выявления культурных барьеров инклюзивного трудоустройства применяются концепции К. Cameron и R. Quinn [16], разработавших модель конкурирующих ценностей и инструмент диагностики организационной культуры (OCAI). Данный подход позволяет оценить ценностные ориентации организации и их соответствие принципам инклюзии и социальной ответственности бизнеса.

Если рассматривать инклюзивное пространство с функциональной точки зрения, можно выделить несколько ключевых аспектов.

Во-первых, это интегративная функция. Она проявляется в том, что различные социальные группы получают возможность быть включёнными в единое социальное поле, что снижает уровень изоляции (особенно для уязвимых категорий).

Во-вторых, регулятивная функция — обеспечение равного доступа к базовым социальным институтам (образование, занятость, здравоохранение). Здесь речь уже идёт не только о декларациях, а о конкретных механизмах.

В-третьих, ценностная функция — инклюзивная среда формирует и закрепляет новые нормы: признание достоинства личности, отказ от стигматизации, принятие различий как нормы, а не отклонения.

И, наконец, развивающая функция. На практике разнообразие участников социальных процессов часто становится источником новых решений, идей, подходов. То есть, условно говоря, инклюзия — это не только про «этично», но и про «эффективно».

Вместе с тем при анализе инклюзивного пространства важно учитывать, что его внедрение не всегда носит универсальный характер. В ряде случаев возникает вопрос о границах применимости инклюзивной модели, особенно в ситуациях, требующих специализированных условий или высокой степени индивидуализации.

На практике это проявляется в необходимости сочетания инклюзивных специализированных форм. Например, для отдельных категорий обучающихся может быть более эффективной временная поддержка в специализированной среде с последующим переходом к более открытой модели. Таким образом, инклюзия не исключает дифференциацию, а, скорее, предполагает гибкость в выборе форм организации среды.

Кроме того, следует учитывать, что избыточная формализация инклюзивных требований может приводить к обратному эффекту — снижению качества образовательного или профессионального процесса. Это особенно заметно в ситуациях, когда ресурсы системы ограничены, а требования остаются высокими.

Формирование инклюзивной среды опирается на ряд базовых принципов.

Прежде всего — принцип равенства прав и возможностей. Он предполагает, что каждый человек имеет право участвовать в общественной жизни (включая образование и труд) вне зависимости от своих особенностей.

Далее — принцип доступности. Причём речь идёт не только о физической среде (пандусы, лифты и т.п.), но и об информационной, цифровой доступности — адаптации материалов, интерфейсов, технологий.

Следующий принцип — поддержка и адаптация. Он реализуется через создание специальных условий: индивидуальные образовательные маршруты, сопровождение специалистов, адаптация рабочих мест.

Отдельно стоит принцип активного участия: человек рассматривается как субъект, а не как объект помощи (и это, на практике, часто ломает старые подходы).

Также важен принцип принятия — в противовес жалости и патернализму.

И, наконец, принцип ценности разнообразия: различия между людьми рассматриваются не как проблема, а как ресурс развития.

В совокупности эти принципы задают основу инклюзивной модели общества.

При этом важно учитывать, что в реальной практике формирование инклюзивного пространства далеко не всегда развивается линейно и последовательно. Нередко наблюдается ситуация, при которой нормативное закрепление принципов инклюзии опережает готовность социальной среды к их реализации. Это проявляется, например, в формальном создании условий без их фактического наполнения содержанием.

С этой точки зрения инклюзивное пространство можно рассматривать не только как результат управленческих решений, но и как показатель глубинных социокультурных изменений. Иначе говоря, наличие пандусов и адаптированных программ ещё не означает сформированную инклюзию — критически важным остаётся изменение установок, профессионального мышления специалистов и общественного восприятия различий.

Опираясь на анализ существующих трактовок инклюзии, целесообразно представить авторское видение её методологических оснований как комплексной и многослойной категории.

Общенаучный уровень методологии инклюзии

На данном уровне инклюзия рассматривается через совокупность взаимодополняющих подходов.

Системный подход позволяет интерпретировать инклюзию как целостную структуру, включающую взаимосвязанные компоненты: «инклюзивная школа — образовательная организация — инклюзивная практика». Эти элементы функционируют не изолированно, а во взаимной обусловленности, подчиняясь эффекту синергии. В рамках этого подхода выделяются ключевые принципы:

- **Принцип субъектности:** каждый участник образовательного процесса (как обучающийся, так и педагог) выступает активным субъектом, а не пассивным объектом педагогического воздействия;
- **Принцип нелинейности развития:** личностное становление ребёнка не носит строго предсказуемого характера и может реализовываться по различным траекториям;
- **Принцип самооценности личности:** акцент делается на признании уникальности каждого человека, формировании принятия себя и ощущении внутренней целостности.

Парадигмальный подход ориентирует образовательный процесс на личностно-центрированную модель, в рамках которой ребёнок рассматривается как целостная личность, обладающая собственной ценностью вне зависимости от особенностей развития.

Акмеологический подход фокусируется на создании условий, способствующих достижению каждым обучающимся максимально возможных результатов, раскрытию его потенциала в образовательной деятельности.

Следует отметить, что в современной педагогической практике выделяется также ряд прикладных подходов, направленных на решение задач адаптации и полноценного развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Прикладные подходы в инклюзивном образовании

Индивидуальный подход предполагает построение образовательного процесса с учётом уникальных особенностей каждого ребёнка. В этом случае создаётся поддерживающая и безопасная среда, способствующая развитию сильных сторон личности обучающегося с ОВЗ и обеспечивающая его психологический комфорт.

Командный подход основан на междисциплинарном взаимодействии: педагоги, специалисты и семья ребёнка действуют согласованно, формируя единую систему поддержки. Важным аспектом является включение в этот процесс и других участников образовательной среды, что позволяет рассматривать всех как партнёров, объединённых общей целью.

Средовой подход акцентирует внимание на организации образовательного пространства. Речь идёт о создании развивающей среды, насыщенной дидактическими материалами и средствами обучения,

адаптированными к возможностям детей с ОВЗ. Такая среда должна не только учитывать уровень развития обучающихся, но и стимулировать их интеллектуальный и физический рост [8, с. 52].

1.2. Роль образования и труда в формировании инклюзивного пространства

Если говорить о механизмах реализации инклюзии, то образование здесь занимает, без преувеличения, ключевое место. Именно через образовательные институты происходит первичная социализация личности, формируются базовые модели взаимодействия.

Инклюзивное образование обычно определяется как организация образовательного процесса, при которой учитываются индивидуальные особенности обучающихся и создаются условия для их полноценного включения в образовательную среду [17].

Одной из основных функций образования в данном контексте является социализирующая функция. В условиях инклюзивной среды обучающиеся получают реальный опыт взаимодействия с разными людьми — не абстрактный, а практический.

Кроме того, значима коммуникативная функция: формируются эмпатия, навыки сотрудничества, толерантность (хотя с этим термином сейчас тоже спорят, но суть понятна).

Инклюзивное образование выполняет и антидискриминационную функцию — способствует снижению уровня предрассудков и стереотипов.

Не стоит игнорировать и экономический аспект: через образование формируется человеческий капитал, а значит — и потенциал дальнейшей профессиональной реализации.

Исследования показывают, что обучение в инклюзивной среде в целом положительно влияет на уровень социальной адаптации, развитие коммуникативных навыков и самооценку обучающихся [2; 17]. Однако если образование — это «вход» в систему, то труд — это уже полноценное включение в общественную жизнь.

При этом возникает довольно типичная ситуация: даже при наличии инклюзивной образовательной среды переход к трудовой деятельности оказывается затруднённым. Формально подготовка есть, но в реальных условиях этого часто оказывается недостаточно.

Это связано с несколькими моментами. Во-первых, образовательные программы не всегда ориентированы на практическое применение знаний. Во-вторых, взаимодействие между образовательными организациями и работодателями остаётся ограниченным — по сути, они существуют как две параллельные системы.

Кроме того, сами работодатели не всегда готовы адаптировать рабочие процессы, даже если декларируют готовность к инклюзии.

В итоге получается ситуация, когда образование выполняет свою функцию, но не в полной мере обеспечивает включение в профессиональную деятельность. И это как раз тот момент, где чаще всего «ломается» траектория.

Инклюзивная модель в сфере занятости предполагает создание условий, при которых человек имеет реальный (а не формальный) доступ к работе, профессиональному росту и карьерному развитию [18].

Ключевыми направлениями здесь выступают:

- адаптация рабочих мест,
- использование вспомогательных технологий,
- внедрение гибких форм занятости.

Серьёзную роль играет и профориентация, особенно с учётом индивидуальных особенностей.

Кроме того, важным остаётся вопрос изменения профессиональной культуры — преодоление стереотипов, формирование установки на принятие.

Инклюзивный подход в трудовой сфере также расширяет кадровый потенциал организаций — это уже аргумент, который «заходит» работодателям.

При этом трудовая интеграция имеет не только социальное, но и экономическое значение: она влияет на уровень занятости и общую эффективность экономики.

Тем не менее, несмотря на развитие концепции, её реализация сталкивается с рядом проблем. Среди них [19;20]:

- недостаточная проработанность нормативной базы,
- ограниченность ресурсов,
- недостаточная подготовка специалистов,
- слабое развитие систем сопровождения.

Дополнительно стоит отметить инфраструктурные ограничения и высокую нагрузку в образовательных организациях, что затрудняет индивидуализацию обучения.

В сфере труда сохраняются сложности с трудоустройством, а также устойчивые социальные установки, которые, по факту, тормозят процессы.

Таким образом, можно говорить о наличии разрыва между декларируемыми принципами и практикой.

Отдельного внимания заслуживает ситуация в Республике Казахстан, где процессы внедрения инклюзивных практик развиваются достаточно активно, но при этом сохраняют ряд противоречий. С одной стороны, наблюдается расширение нормативно-правовой базы и институциональная поддержка инклюзивного образования. С другой — практическая реализация нередко сталкивается с дефицитом кадровых, методических и инфраструктурных ресурсов.

В этом контексте можно говорить о переходном характере развития инклюзивной системы: от декларативной модели к более прикладной. Вероятно, в ближайшие годы ключевым фактором станет не столько разработка новых нормативных актов, сколько повышение качества их реализации на уровне конкретных образовательных организаций и работодателей.

Отдельно стоит учитывать влияние цифровизации. Современное общество развивается в условиях так называемой Индустрии 4.0, связанной с внедрением цифровых технологий, автоматизации и ИИ [21]. С одной стороны, это расширяет возможности инклюзии: дистанционное обучение, удалённая занятость, вспомогательные технологии [22]. С другой — формируется риск нового неравенства, уже цифрового.

В целом, инклюзивное пространство — это сложная система, включающая социальные, образовательные и экономические компоненты. Его развитие базируется на принципах равенства, доступности и признания разнообразия. Образование и труд при этом выступают как ключевые механизмы включения человека в общественную жизнь. Несмотря на существующие сложности, развитие инклюзивных практик остаётся необходимым условием устойчивого развития общества. И, по сути, дальше всё будет зависеть не только от технологий или законов, а от готовности общества действительно принимать различия, а не просто декларировать это.

Вопросы для самопроверки

1. В чём заключается отличие современного понимания инклюзии от традиционного подхода, ориентированного на «норму»?
2. Как определяется инклюзивное пространство и почему в этом определении акцент смещается с личности на среду?
3. Какие функции выполняет инклюзивное пространство (интегративная, регулятивная, ценностная, развивающая)? Раскройте каждую.
4. Почему инклюзию нельзя рассматривать исключительно в контексте инвалидности? Какие ещё аспекты она включает?
5. В чём заключается принцип равенства прав и возможностей в условиях инклюзивного общества?
6. Какие виды доступности включает инклюзивная среда? Приведите примеры (физическая, информационная, цифровая).
7. Как реализуется принцип поддержки и адаптации в образовательной и профессиональной среде?
8. Каковы основные функции инклюзивного образования и каким образом они влияют на развитие личности обучающихся?
9. Какие основные барьеры препятствуют реализации инклюзивной модели в образовании и сфере труда?
10. В чём проявляется влияние цифровизации (Индустрии 4.0) на развитие инклюзивного пространства? Какие риски она создаёт?

Темы рефератов

1. Инклюзивное пространство как показатель социальной зрелости общества.
2. Эволюция представлений об инклюзии: от медицинской модели к социальной.
3. Принципы инклюзивного общества и их реализация в современной образовательной практике.
4. Инклюзивное образование: возможности и ограничения в современных условиях.
5. Роль образовательной среды в формировании толерантности и эмпатии у обучающихся.
6. Трудовая интеграция как фактор социальной включённости личности.
7. Проблемы реализации инклюзивного образования в Республике Казахстан.

8. Цифровизация и инклюзия: новые возможности и новые формы неравенства.
9. Социальные стереотипы как барьер развития инклюзивного общества.
10. Инклюзивные практики в системе образования и занятости: сравнительный анализ.

Тестовые задания

1. Что является ключевым отличием современного подхода к инклюзии?

- A) Ориентация на медицинскую диагностику
- B) Признание нормы как стандарта
- C) Адаптация человека к среде
- D) Адаптация среды к разнообразию людей
- E) Ограничение участия отдельных групп

2. Инклюзивное пространство — это:

- A) Совокупность специальных учреждений
- B) Среда, обеспечивающая участие всех людей независимо от особенностей
- C) Система медицинской помощи
- D) Только образовательная среда
- E) Пространство для людей с инвалидностью

3. Какая функция инклюзивного пространства связана с формированием новых социальных норм?

- A) Интегративная
- B) Регулятивная
- C) Ценностная
- D) Контрольная
- E) Экономическая

4. Принцип доступности включает:

- A) Только физическую доступность
- B) Только цифровые технологии
- C) Только образовательные программы
- D) Физическую, информационную и цифровую доступность
- E) Только социальную поддержку

5. Принцип активного участия предполагает, что человек:

- A) Является объектом помощи
- B) Не участвует в принятии решений

- С) Является субъектом взаимодействия
- Д) Ограничен в возможностях
- Е) Подчиняется требованиям среды

6. Какая функция образования связана с формированием навыков взаимодействия?

- А) Экономическая
- В) Коммуникативная
- С) Контрольная
- Д) Административная
- Е) Репродуктивная

7. Что относится к барьерам реализации инклюзии?

- А) Развитие технологий
- В) Индивидуальный подход
- С) Недостаточная подготовка специалистов
- Д) Расширение доступа к образованию
- Е) Рост занятости

8. Трудовая интеграция в условиях инклюзии предполагает:

- А) Исключение отдельных групп
- В) Формальный доступ к работе
- С) Создание условий для равного доступа к занятости
- Д) Ограничение карьерного роста
- Е) Только социальную помощь

9. Какой риск связан с цифровизацией общества?

- А) Устранение всех барьеров
- В) Полное равенство возможностей
- С) Снижение роли образования
- Д) Возникновение цифрового неравенства
- Е) Отказ от технологий

10. В чём заключается основная проблема реализации инклюзии на практике?

- А) Избыточное финансирование
- В) Полная готовность общества
- С) Разрыв между теорией и практикой
- Д) Отсутствие технологий
- Е) Недостаток образовательных программ

Лекция 2. Современные модели понимания инвалидности

2.1. Теоретические основания понимания инвалидности

Проблематика понимания инвалидности занимает междисциплинарное положение и рассматривается на стыке медицины, психологии, социологии и философии. То, каким образом общество интерпретирует инвалидность, напрямую влияет на характер социальной политики, образовательных практик и даже повседневных форм взаимодействия между людьми.

На протяжении длительного периода инвалидность преимущественно осмысливалась как индивидуальный дефект, требующий медицинского вмешательства и коррекции. Однако во второй половине XX века произошёл заметный пересмотр данной позиции: исследователи начали рассматривать инвалидность не только как медицинскую, но и как социальную категорию. В настоящее время всё более распространённым становится интегративный подход, предполагающий учёт биологических, психологических и социальных факторов [1; 6].

Теоретико-методологическая база исследования формируется на пересечении отечественных и зарубежных научных подходов, развивающихся в рамках инклюзивного образования, теории социальной мобильности и концепции цифровой справедливости.

В частности, в работах Г. Жолтаева, А. Стамбекова, А. Алипаева и Г. Ержанова [23] внимание сосредоточено на системных барьерах развития инклюзивной практики в Казахстане. Авторы фиксируют комплекс институциональных ограничений, включая дефицит квалифицированных кадров, недостаточную оснащённость образовательной инфраструктуры и неподготовленность школ к реализации инклюзивных моделей. Подчёркивается, что при отсутствии системных преобразований инклюзия рискует остаться на уровне декларативных установок.

Проблема перехода от образовательной системы к сфере занятости для подростков с особыми образовательными потребностями активно разрабатывается и в зарубежной научной традиции. Так, Р. Беллачикко и М. Павоне [24], анализируя практики Университет Турина, выявляют устойчивое неравенство в показателях трудоустройства между выпускниками с инвалидностью и без неё, несмотря на формальное расширение инклюзивных механизмов в высшем образовании. В их исследовании показано, что

успешность профессиональной интеграции определяется как институциональными условиями, так и поведенческими стратегиями самих выпускников.

С иной аналитической позиции Дж. Винсент [25] предлагает рассматривать ограничения занятости через категорию (не)мобильности, объединяющую физические, социокультурные и структурные барьеры. Автор демонстрирует, что даже при высоком уровне квалификации выпускники с расстройствами аутистического спектра сталкиваются с дискриминационными практиками, непрозрачностью процедур найма и дефицитом институциональной поддержки как в университетской среде, так и на рынке труда.

С точки зрения оценки результативности образовательных моделей представляет интерес исследование А. Sallin [26], выполненное в кантоне Санкт-Галлен (Швейцария). Полученные данные свидетельствуют о том, что обучение в инклюзивной образовательной среде демонстрирует более устойчивые долгосрочные эффекты — как в академической успеваемости, так и в уровне доходов выпускников — по сравнению с сегрегационными практиками. При этом автор акцентирует необходимость дифференцированного подхода, учитывающего специфику трудностей обучающихся.

Системное обобщение факторов, влияющих на занятость людей с инвалидностью, представлено в работе К. Vornholt и соавторов [27], опубликованной в рамках европейской организационной психологии. Авторы отмечают, что даже при наличии развитой нормативно-правовой базы, включая Конвенция ООН о правах инвалидов, фактический уровень занятости остаётся ограниченным, особенно среди лиц с психическими особенностями. В числе ключевых факторов выделяются стигматизация, несоответствие рабочей среды потребностям сотрудников и недостаточная институционализация инклюзивной культуры.

В казахстанском контексте анализ трудовой интеграции лиц с ограниченными возможностями представлен в исследованиях Г. А. Таспенова и Т. С. Саткалиева [28]. Авторы фиксируют разрыв между нормативными установками и реальной практикой занятости, подчёркивая необходимость внедрения экономических стимулов для работодателей, а также развития

гибких форм занятости, включая дистанционные и цифровые форматы сопровождения.

Таким образом, анализ различных моделей понимания инвалидности позволяет не просто описать теоретические подходы, но и зафиксировать изменение общественного сознания.

Медицинская модель исторически является одной из первых попыток системного объяснения инвалидности. Её становление связано с развитием клинической медицины, в рамках которой здоровье и болезнь рассматриваются как объективные состояния организма. Согласно данной модели, инвалидность понимается как следствие нарушений функций организма, обусловленных заболеванием, травмой либо врождёнными особенностями [6].

В рамках медицинской парадигмы основное внимание сосредоточено на диагнозе, а деятельность специалистов направлена на лечение, реабилитацию и компенсацию нарушенных функций. Соответственно, человек с инвалидностью воспринимается прежде всего как пациент, нуждающийся в помощи профессионалов.

Это формирует специфический тип отношений — зависимый и иерархический, где ведущая роль принадлежит специалисту (врачу, реабилитологу), а сам человек занимает позицию объекта воздействия.

Если рассмотреть практическую ситуацию, например ребёнка с нарушениями опорно-двигательного аппарата, то в рамках медицинской модели внимание будет сосредоточено на лечении и восстановлении функций. При этом такие аспекты, как доступность образовательной среды или особенности социального взаимодействия, зачастую оказываются вторичными.

Критика медицинской модели получила развитие в гуманитарных науках. В частности, Мишель Фуко указывал, что медицина выполняет не только лечебную, но и нормирующую функцию, задавая границы «нормы» и «отклонения» [19]. Основной недостаток данного подхода заключается в редукционизме — сведении сложного явления инвалидности исключительно к биологическим нарушениям.

Во второй половине XX века, во многом под влиянием правозащитных движений, формируется социальная модель инвалидности, которая выступает альтернативой медицинскому подходу.

Одним из ключевых разработчиков данной концепции является Майкл Оливер. В своей работе *The Politics of Disablement* он предложил рассматривать инвалидность как результат социального устройства общества [17].

Согласно социальной модели, инвалидность возникает не столько из-за состояния здоровья, сколько вследствие наличия барьеров в окружающей среде. Эти барьеры могут быть различными: архитектурными, институциональными, культурными или информационными.

Например, человек, использующий инвалидную коляску, может столкнуться с невозможностью попасть в аудиторию из-за отсутствия лифта. В рамках медицинской модели причина будет связана с его физическим состоянием, тогда как социальная модель укажет на недоступность среды.

Существенный вклад в понимание социальной природы инвалидности внёс Эрвинг Гоффман, разработавший концепцию стигмы [18]. Он показал, что общество не только фиксирует различия, но и приписывает им негативные значения, формируя специфическую социальную идентичность.

Таким образом, социальная модель меняет саму оптику анализа: человек с инвалидностью рассматривается как носитель прав, а задача общества заключается в устранении барьеров.

Тем не менее, данный подход также подвергается критике, поскольку в ряде случаев он недостаточно учитывает реальные ограничения, связанные с состоянием здоровья.

На современном этапе происходит попытка преодоления односторонности предыдущих моделей, что приводит к формированию биопсихосоциального подхода. Он получил закрепление в международной классификации функционирования (ICF) [1].

Согласно данной модели, инвалидность рассматривается как результат взаимодействия трёх групп факторов:

- биологических (состояние здоровья),
- психологических (мотивация, когнитивные особенности),
- социальных (условия среды и поддержка).

Например, один и тот же человек может демонстрировать разный уровень функционирования в зависимости от условий среды: в поддерживающей — ограничения минимальны, в неблагоприятной — усиливаются.

Таким образом, инвалидность перестаёт быть статичной характеристикой и приобретает динамический характер.

Для более чёткого понимания различий между моделями представим их в обобщённом виде.

Таблица 1. Модели понимания инвалидности

Критерий	Медицинская модель	Социальная модель	Биопсихосоциальная модель
Понимание инвалидности	Дефект организма	Социальный барьер	Результат взаимодействия
Основной фокус	Лечение	Изменение среды	Комплексный подход
Роль человека	Пациент	Субъект прав	Активный участник
Основные теоретики	WHO (1980)	Майкл Оливер	WHO (2001)

При этом на практике довольно часто наблюдается несоответствие между декларируемыми подходами и реальными условиями. Даже при формальном признании биопсихосоциальной модели многие системы продолжают функционировать в логике медицинского подхода. Это проявляется, например, в доминировании диагностических критериев над оценкой качества среды.

В этом смысле можно говорить о том, что смена моделей происходит быстрее на уровне теории, чем в реальной практике. И именно этот разрыв во многом определяет сложность внедрения инклюзивных подходов.

2.2. Трансформация общественных представлений об инвалидности

Изменение научных моделей сопровождается трансформацией общественного восприятия инвалидности.

Конструктивистскую парадигму целесообразно рассматривать как интегративное направление, объединяющее две фундаментальные теоретические линии. Первая — теория личных конструктов, предложенная Джордж Келли, акцентирует внимание на субъективном характере восприятия реальности и индивидуальных способах её интерпретации [29]. Вторая — теория социального конструирования реальности, разработанная Питер

Бергер и Томас Лукманн, подчеркивает, что представления о мире формируются в контексте социальных взаимодействий, культуры и институциональной среды [30].

Таким образом, конструктивизм может быть осмыслен как непрерывный спектр, включающий как индивидуалистические, так и социально-ориентированные интерпретации. При этом важно учитывать, что развитие конструктивизма и социального конструкционизма постепенно привело к их концептуальному сближению, в рамках которого знание и обучение рассматриваются как процессы, неотделимые от социальной практики и повседневной жизни [31].

Я. Крейн акцентирует необходимость углубленного анализа социального измерения инвалидности, указывая на то, что её понимание часто искажается вследствие узких дефиниций и ассоциаций с маргинальностью и исключённостью [32]. Развивая данную позицию, можно утверждать, что адекватное осмысление феномена инвалидности возможно лишь при одновременном привлечении как индивидуального, так и социального конструктивизма.

Подобный синтез позволяет, с одной стороны, переосмыслить исторически сложившуюся связь между инвалидностью и девиантностью, снижая уровень стигматизации, а с другой — стимулирует исследования, направленные на выявление механизмов самоидентификации: каким образом человек относит себя (или других) к категории инвалидности либо к состоянию болезни и нарушения.

В рамках социального конструкционизма Кеннет Герген рассматривает его как своего рода «интеллектуальную линию», объединяющую различные критические направления в социальных науках [33]. Это позволяет утверждать, что именно социально-конструктивистская перспектива должна занимать центральное место в исследованиях инвалидности — области, которая неизбежно ставит вопрос о том, кто определяет границы нормы и кто обладает правом говорить от имени людей с инвалидностью.

В то же время Дебора Галлахер подчеркивает, что конструктивистский подход в большей степени отвечает задачам противодействия социальной эксклюзии, поскольку он поддерживает право человека на самодефиницию и самостоятельное выражение собственной позиции [34].

Исходя из этого, представляется обоснованным утверждение о необходимости интеграции обеих теоретических перспектив в научных исследованиях и практиках. Такой комбинированный подход формирует более целостную конструктивистскую рамку, позволяющую глубже понять опыт людей с инвалидностью.

Кроме того, он способствует выявлению и преодолению разрывов во взаимопонимании между людьми с инвалидностью и без неё. В данном контексте особую значимость приобретает обращение к феномену психосоциального диссонанса как к объяснительному механизму этих различий.

На ранних этапах преобладала сегрегационная модель, при которой люди с инвалидностью фактически исключались из общественной жизни. В дальнейшем утвердилась медицинская парадигма, ориентированная на лечение.

Следующий этап — интеграция — предполагал частичное включение людей в существующие системы без их существенного изменения.

Современный этап характеризуется переходом к инклюзии, при которой трансформируется сама среда.

Этот процесс сопровождается изменением ценностных установок: от патернализма и жалости — к признанию прав и поддержке автономии личности.

Международные исследования подтверждают, что развитие инклюзивных практик становится глобальной тенденцией [2].

К основным направлениям можно отнести:

- развитие инклюзивного образования,
- внедрение принципов универсального дизайна,
- цифровизацию,
- усиление нормативно-правового регулирования.

В Республике Казахстан данные процессы также находят отражение в нормативных документах, в частности в Законе РК «Об образовании» и Концепции развития инклюзивного образования [21;22].

Однако важно отметить, что внедрение инклюзивных практик нередко носит фрагментарный характер. Формально создаются условия, но они не всегда обеспечивают реальное включение человека в социальные процессы. Это особенно заметно в образовательной среде, где наличие адаптированных

программ не гарантирует изменения отношения участников образовательного процесса.

Таким образом, можно предположить, что ключевой задачей на современном этапе становится не столько разработка новых моделей, сколько изменение практик их реализации.

В целом современные модели понимания инвалидности отражают сложный путь развития научного знания.

Медицинская модель заложила основы диагностики, социальная — обозначила роль общества, а биопсихосоциальная позволила интегрировать различные подходы.

На сегодняшний день именно последний подход рассматривается как наиболее продуктивный, поскольку он учитывает многомерность человеческого существования.

Итоговый вывод заключается в том, что инвалидность не может быть сведена исключительно к характеристикам человека — она формируется в процессе взаимодействия личности и среды, а значит, изменение социальных условий способно существенно влиять на качество жизни.

Вопросы для самоконтроля

1. Почему проблема инвалидности рассматривается как междисциплинарная область знания? Какие науки в этом участвуют?
2. В чём заключалась сущность медицинской модели инвалидности и какие задачи она ставила перед специалистами?
3. Какие ограничения медицинской модели выделяются в современной научной литературе?
4. Как Мишель Фуко объяснял роль медицины в обществе применительно к инвалидности?
5. В чём заключается принципиальное отличие социальной модели инвалидности от медицинской?
6. Как Майкл Оливер интерпретировал инвалидность в рамках социальной модели?
7. Какие виды барьеров выделяются в социальной модели инвалидности? Приведите примеры.
8. Как концепция стигмы, разработанная Эрвинг Гоффман, объясняет социальное восприятие инвалидности?

9. В чём заключается суть биопсихосоциальной модели инвалидности и какие группы факторов она включает?
10. Почему современный этап развития общества характеризуется переходом от интеграции к инклюзии?

Темы рефератов

1. Эволюция научных подходов к пониманию инвалидности: от медицинской модели к биопсихосоциальной.
2. Медицинская модель инвалидности: возможности, ограничения и современная критика.
3. Социальная модель инвалидности как результат развития правозащитного движения.
4. Биопсихосоциальный подход: интеграция медицинских, психологических и социальных факторов.
5. Роль социальной среды в формировании ограничений жизнедеятельности человека.
6. Концепция стигмы и её значение для понимания инвалидности.
7. Инвалидность как социальный конструкт: теоретический анализ.
8. Трансформация общественного отношения к инвалидности: от сегрегации к инклюзии.
9. Проблемы реализации инклюзивных практик в современном обществе.
10. Особенности развития инклюзивной политики в Республике Казахстан.

Тестовые задания

1. Какой подход рассматривает инвалидность как следствие нарушения функций организма?

- А) Социальная модель
- В) Биопсихосоциальная модель
- С) Медицинская модель
- Д) Инклюзивная модель
- Е) Психологическая модель

2. В рамках какой модели основное внимание уделяется устранению барьеров в обществе?

- А) Медицинской
- В) Социальной

- С) Биологической
- Д) Клинической
- Е) Диагностической

3. Кто является одним из основателей социальной модели инвалидности?

- А) Мишель Фуко
- В) Эрвинг Гоффман
- С) Майкл Оливер
- Д) Карл Роджерс
- Е) Зигмунд Фрейд

4. Что является основным объектом внимания медицинской модели?

- А) Социальная среда
- В) Культурные нормы
- С) Диагноз и лечение
- Д) Права человека
- Е) Инфраструктура

5. Какой подход рассматривает инвалидность как результат взаимодействия разных факторов?

- А) Медицинский
- В) Социальный
- С) Биопсихосоциальный
- Д) Клинический
- Е) Институциональный

6. Концепция стигмы связана с именем:

- А) Майкл Оливер
- В) Эрвинг Гоффман
- С) Мишель Фуко
- Д) Жан Пиаже
- Е) Абрахам Маслоу

7. Что из перечисленного относится к социальным барьерам?

- А) Нарушение зрения
- В) Хроническое заболевание
- С) Отсутствие пандусов
- Д) Генетическая патология
- Е) Физиологические особенности

8. Какой этап характеризуется полной изоляцией людей с инвалидностью?

- A) Инклюзия
- B) Интеграция
- C) Сегрегация
- D) Адаптация
- E) Социализация

9. Биопсихосоциальная модель включает:

- A) Только биологические факторы
- B) Только социальные условия
- C) Биологические, психологические и социальные факторы
- D) Только психологические особенности
- E) Только медицинские показатели

10. В чём заключается основное отличие инклюзии от интеграции?

- A) Инклюзия исключает участие
- B) Интеграция изменяет среду
- C) Инклюзия предполагает изменение среды под человека
- D) Интеграция ориентирована на права
- E) Инклюзия связана только с медициной

Лекция 3. Молодёжь с инвалидностью как субъект профессионального развития

3.1. Теоретико-социальные основания профессионального развития молодёжи с инвалидностью

В современных условиях становления инклюзивного общества происходит заметное изменение подходов к пониманию положения молодёжи с инвалидностью. Если ранее в научной и практической традиции данная категория преимущественно рассматривалась как объект социальной поддержки, то в настоящее время всё более утверждается субъектный подход. В его рамках молодые люди с инвалидностью воспринимаются как активные участники собственного профессионального и социального развития.

Подобная трансформация не является случайной. Она обусловлена совокупностью факторов, среди которых можно выделить развитие

инклюзивного образования, изменения структуры рынка труда, процессы цифровизации, а также эволюцию общественных ценностей, ориентированных на идеи равных возможностей и социальной справедливости [2; 20].

Особую значимость данная проблема приобретает в условиях Республики Казахстан, где параллельно реализуются реформы в системе образования и механизмы поддержки занятости. По официальным данным, численность людей с инвалидностью составляет более 700 тысяч человек, значительная часть которых находится в трудоспособном возрасте. При этом уровень их занятости остаётся сравнительно низким, что свидетельствует о наличии устойчивых барьеров включения в экономическую сферу [35].

Таким образом, формируется очевидное противоречие: с одной стороны, на уровне государственной политики декларируется принцип инклюзии, с другой — в реальности сохраняются ограничения, препятствующие полноценной профессиональной реализации.

Молодёжь с инвалидностью представляет собой специфическую социальную группу, находящуюся на пересечении возрастных и статусных характеристик. С одной стороны, это этап жизненного пути, связанный с формированием идентичности, профессиональным выбором и построением жизненных стратегий. С другой — наличие инвалидности существенно влияет на доступ к ресурсам и условия социализации.

Социальное положение данной категории определяется рядом факторов: ограниченным доступом к качественному образованию, зависимостью от институтов поддержки, а также неравенством стартовых возможностей, формирующимся ещё на ранних этапах обучения.

Важно отметить, что в реальной практике даже при наличии формально равных возможностей стартовые позиции остаются неравными. Это проявляется не только в инфраструктурных ограничениях, но и в менее очевидных аспектах — например, в уровне ожиданий со стороны общества и самих молодых людей. В результате формируется ситуация, при которой потенциал профессионального развития реализуется не полностью, несмотря на наличие формальных условий.

3.2. Социализация и профессиональное самоопределение: психологический и педагогический анализ

Процесс социализации молодёжи с инвалидностью имеет ряд особенностей, оказывающих влияние на профессиональное развитие. В рамках культурно-исторической теории Лев Выготский развитие личности рассматривается как результат включённости в систему социальных отношений [36]. Ограничение таких взаимодействий приводит к дефициту социального опыта.

Одной из характерных особенностей является сужение круга общения. Ограниченные возможности участия в образовательной и социальной жизни приводят к снижению интенсивности межличностных контактов, что отражается на развитии коммуникативных навыков.

Существенную роль играет фактор стигматизации. Как показал Эрвинг Гоффман, общество склонно не только фиксировать различия, но и наделять их негативными значениями, формируя «испорченную идентичность» [18]. Это может приводить к снижению самооценки и ограничению жизненных притязаний.

Не менее значимым является влияние семьи. Поддержка со стороны близких способствует развитию, однако гиперопека способна ограничивать самостоятельность, что особенно критично в период выбора профессионального пути.

Согласно теории Дональд Супер, профессиональное самоопределение связано с формированием «Я-концепции» и осознанием собственных возможностей [5]. У молодёжи с инвалидностью этот процесс часто осложняется внешними ограничениями.

В результате выбор профессии может осуществляться не на основе интересов и способностей, а исходя из доступности образовательной среды. Это приводит к ситуации, когда полученное образование не обеспечивает полноценной профессиональной компетентности.

К. Герген рассматривает социальный конструкционизм как «интеллектуальную жилу» [33], которая пронизывает и гибко связывает критические дисциплины социальных наук. Следовательно, из этого следует, что социальный конструктивизм должен лежать в основе критических исследований инвалидности, научной области, которая последовательно и рефлексивно спрашивает: кто такие инвалиды и кто должен говорить от их имени. С другой стороны, Дебора Галлахер свидетельствует о том, что конструктивизм более «соответствует цели изучения инвалидности

противостоять угнетению и маргинализации людей с инвалидностью, особенно в отношении их права определять, кто они есть, и их свободы говорить за себя» [34]. Мы же утверждаем, что ученые должны подкреплять свои исследования и практику, комбинируя обе теоретические точки зрения для создания всеобъемлющей и всеобъемлющей конструктивистской парадигмы.

Профессиональные ожидания в таких условиях также изменяются: снижается уровень притязаний, появляется ориентация на менее квалифицированный труд. Однако при наличии поддерживающей среды эти ограничения могут быть преодолены.

3.3. Ресурсы, барьеры и перспективы профессионального развития

Несмотря на существующие ограничения, молодёжь с инвалидностью обладает значительным потенциалом развития. Этот потенциал реализуется через совокупность личностных и социальных ресурсов.

К личностным ресурсам относятся устойчивость, адаптивность и мотивация. Социальные ресурсы включают поддержку семьи, образовательные возможности и деятельность общественных организаций.

С точки зрения теории Альберт Бандура, важную роль играет уровень самоэффективности — вера человека в собственные возможности [37].

На институциональном уровне в Казахстане реализуются меры поддержки занятости, включая квотирование рабочих мест и государственные программы. Однако их эффективность остаётся ограниченной.

Основные барьеры:

- формальный характер реализации мер,
- недостаточная готовность работодателей,
- инфраструктурные ограничения.

Показательно, что даже при наличии программ поддержки ключевые ограничения носят не столько юридический, сколько социокультурный характер. В ряде случаев именно установки работодателей и общества оказываются более значимым барьером, чем объективные ограничения. Это указывает на необходимость изменения не только институциональной среды, но и общественного восприятия.

Для систематизации представим соотношение ресурсов и барьеров в обобщённом виде.

Таблица 2. Ресурсы и барьеры профессионального развития молодёжи с инвалидностью

Уровень	Ресурсы	Барьеры
Личностный	мотивация, устойчивость, адаптивность	заниженная самооценка, страх неудачи
Семейный	поддержка, помощь	гиперопека, ограничение автономии
Образовательный	инклюзивные программы	недоступная инфраструктура, разрыв теории и практики
Социальный	НПО, государственные программы	стереотипы, стигматизация
Экономический	квоты, программы занятости	формальный характер реализации

Современные тенденции, такие как цифровизация и дистанционная занятость, открывают новые возможности для профессиональной реализации, снижая влияние физических ограничений.

Вместе с тем сохраняется основная проблема — разрыв между декларируемыми принципами инклюзии и реальной практикой их реализации.

Таким образом, профессиональное развитие молодёжи с инвалидностью представляет собой сложный, многомерный процесс, зависящий от качества социальной среды, доступности образования и эффективности институциональной поддержки.

Вопросы для самоконтроля

1. В чём заключается переход от традиционного (патерналистского) подхода к субъектному в понимании молодёжи с инвалидностью?
2. Какие факторы обусловили изменение представлений о молодёжи с инвалидностью в современном обществе?
3. В чём состоит основное противоречие между декларируемой инклюзией и реальной ситуацией занятости в Казахстане?
4. Почему молодёжь с инвалидностью рассматривается как специфическая социальная группа?

5. Какие особенности социализации характерны для молодёжи с инвалидностью?
6. Как идеи Лев Выготский объясняют влияние социальной среды на развитие личности?
7. Как стигматизация влияет на самооценку и профессиональные притязания молодёжи с инвалидностью (в контексте идей Эрвинг Гоффман)?
8. Как семейный фактор может одновременно выступать ресурсом и барьером в профессиональном развитии?
9. В чём заключается специфика профессионального самоопределения молодёжи с инвалидностью согласно теории Дональд Супер?
10. Какие основные ресурсы и барьеры профессионального развития можно выделить на личностном, социальном и институциональном уровнях?

Темы рефератов

1. Молодёжь с инвалидностью как субъект профессионального развития: теоретический анализ.
2. Переход от патерналистской модели к субъектному подходу в социальной политике.
3. Социализация молодёжи с инвалидностью в условиях инклюзивного общества.
4. Влияние социальной среды на развитие личности: анализ идей Л.С. Выготского в контексте инвалидности.
5. Стигматизация как фактор ограничения профессиональной самореализации.
6. Роль семьи в профессиональном становлении молодёжи с инвалидностью.
7. Особенности профессионального самоопределения в условиях ограниченных возможностей.
8. Барьеры трудоустройства молодёжи с инвалидностью в Республике Казахстан.
9. Ресурсы профессионального развития: личностные и социальные аспекты.
10. Цифровизация как фактор расширения возможностей занятости для людей с инвалидностью.

Тестовые задания

1. Какой подход лежит в основе современного понимания молодёжи с инвалидностью?

- A) Медицинский
- B) Патерналистский
- C) Субъектный
- D) Диагностический
- E) Компенсаторный

2. Что означает субъектный подход применительно к молодёжи с инвалидностью?

- A) Рассмотрение как объекта помощи
- B) Ориентацию на лечение
- C) Рассмотрение как активного участника развития
- D) Ограничение самостоятельности
- E) Усиление контроля со стороны государства

3. Какое противоречие выделяется в современной ситуации в Казахстане?

- A) Избыточное количество рабочих мест
- B) Полная интеграция в общество
- C) Разрыв между декларацией инклюзии и реальной занятостью
- D) Отсутствие образования
- E) Снижение числа людей с инвалидностью

4. Согласно идеям Лев Выготский, развитие личности происходит через:

- A) Биологические факторы
- B) Медицинское вмешательство
- C) Социальное взаимодействие
- D) Генетические особенности
- E) Изоляцию

5. Какое последствие может иметь ограничение социальных контактов?

- A) Повышение мотивации
- B) Развитие лидерских качеств
- C) Снижение коммуникативных навыков
- D) Ускорение профессионального роста
- E) Рост социальной активности

6. Концепция стигматизации связана с именем:

- A) Лев Выготский

- В) Дональд Супер
- С) Эрвинг Гоффман
- Д) Абрахам Маслоу
- Е) Жан Пиаже

7. Как гиперопека со стороны семьи влияет на развитие?

- А) Усиливает самостоятельность
- В) Формирует лидерские качества
- С) Ограничивает инициативность
- Д) Повышает профессиональные навыки
- Е) Не оказывает влияния

8. В теории Дональд Супер профессиональное самоопределение связано с:

- А) Социальным статусом
- В) Уровнем дохода
- С) Формированием «Я-концепции»
- Д) Медицинским диагнозом
- Е) Возрастом

9. Что относится к институциональным барьерам?

- А) Высокая мотивация
- В) Поддержка семьи
- С) Недоступная инфраструктура
- Д) Уверенность в себе
- Е) Адаптивность

10. Какой фактор способствует расширению возможностей занятости?

- А) Сегрегация
- В) Ограничение образования
- С) Цифровизация и дистанционная занятость
- Д) Усиление контроля
- Е) Снижение технологий

Лекция 4. Трудовые траектории выпускников с особыми образовательными потребностями

4.1. Теоретические основания и понятие трудовой траектории

Переход от системы образования к профессиональной деятельности представляет собой один из наиболее значимых этапов жизненного пути личности. В этот период происходит не только изменение социальной роли, но и формирование профессиональной идентичности, закрепление экономической самостоятельности и включение в систему общественных отношений.

Для выпускников с особыми образовательными потребностями (ООП) данный этап, как правило, оказывается более сложным и неоднозначным. Это обусловлено тем, что процесс профессионального становления протекает в условиях ограниченного доступа к ресурсам, наличия социальных барьеров и неравномерности образовательных возможностей.

В научных исследованиях трудовая траектория определяется как последовательность этапов профессионального пути личности, включающая:

- выбор профессионального направления
- получение образования
- переход к трудовой деятельности
- адаптацию в профессиональной среде
- дальнейшее развитие и карьерный рост

Данное понятие тесно связано с концепцией жизненного пути и теорией карьерного развития Дональд Супер, согласно которой карьера рассматривается как длительный процесс, отражающий формирование и развитие «Я-концепции» личности.

Важно подчеркнуть, что для выпускников с ООП трудовая траектория редко развивается по линейному сценарию. В отличие от классической модели, предполагающей последовательный переход от обучения к стабильной занятости, их профессиональный путь чаще характеризуется:

- временными паузами и задержками
- возвратами к обучению
- изменением профессиональных ориентиров
- периодами социальной пассивности

Таким образом, трудовая траектория приобретает вариативный и нелинейный характер, что делает её зависимой от множества внешних и внутренних факторов.

В качестве методологической основы анализа практик трудоустройства лиц с инвалидностью используются работы G. Bond и R. Drake [38],

разработавших модель поддерживаемого трудоустройства Individual Placement and Support (IPS). Данная модель ориентирована на быстрое включение человека с инвалидностью в реальную трудовую деятельность при одновременном предоставлении индивидуального сопровождения и поддержки, что подтверждено многочисленными эмпирическими исследованиями.

Исследования Р. Wehman [39] в области профессиональной реабилитации и поддерживаемого трудоустройства используются для анализа переходного этапа «образование – работа». Его методики ориентированы на сопровождение молодых людей с инвалидностью, развитие профессиональных навыков и взаимодействие образовательных организаций с работодателями.

Концептуальное осмысление инвалидности в исследовании опирается на социальную модель инвалидности, разработанную М. Oliver [17], согласно которой ключевые барьеры профессиональной интеграции формируются не индивидуальными ограничениями, а социальными и организационными условиями. В дополнение используется критический подход Т. Shakespeare [20] позволяющий учитывать как социальные, так и индивидуальные аспекты инвалидности при проектировании адаптаций и механизмов поддержки.

Для анализа стигматизации и дискриминационных установок в отношении работников с инвалидностью используются теоретические положения В. Link и J. Phelan [40], разработавших концепцию стигмы как социального процесса, включающего маркировку, стереотипизацию и статусную дискриминацию. Данный подход является значимым при разработке анкетных вопросов для работодателей и выпускников.

Нормативно-методическую основу исследования дополняют материалы Международной организации труда (ILO) [41] и Всемирной организации здравоохранения (WHO) [19], ориентированные на разработку инклюзивной политики занятости, рекомендации по адаптации рабочих мест и формированию инклюзивной организационной среды.

На практике это означает, что сама идея «нормальной» карьерной траектории становится условной. То, что в классической модели воспринимается как отклонение (перерывы, смена направления), в контексте ООП скорее является нормой. Это требует пересмотра критериев успешности профессионального развития.

4.2. Этапы и особенности профессионального становления

Профессиональное развитие выпускников с ООП целесообразно рассматривать как совокупность взаимосвязанных этапов, каждый из которых сопровождается специфическими трудностями.

Этап профессиональной ориентации

На данном этапе формируются представления о профессиях и собственных возможностях. Однако для выпускников с ООП характерны:

- ограниченный доступ к информации
- влияние социальных стереотипов
- сниженный уровень притязаний

В результате выбор профессии часто оказывается неосознанным или формальным.

Этап профессионального обучения

Несмотря на развитие инклюзивного образования, сохраняется неравномерный доступ к качественным образовательным программам.

Основные проблемы:

недостаточная адаптация образовательной среды

дефицит практико-ориентированного обучения

слабая связь образовательных организаций с работодателями

Это приводит к ситуации, при которой полученное образование не обеспечивает достаточного уровня профессиональной готовности.

Этап перехода к занятости

Данный этап является наиболее уязвимым в структуре трудовой траектории.

Ключевые трудности:

- несоответствие требований работодателей
- отсутствие опыта работы
- наличие дискриминационных установок

Международные исследования показывают, что уровень занятости людей с инвалидностью остаётся значительно ниже среднего [1].

Этап профессиональной адаптации

Даже при успешном трудоустройстве возникают дополнительные сложности:

- адаптация к условиям труда
- включение в коллектив

- необходимость создания специальных условий

Этап профессионального развития

На данном этапе предполагается карьерный рост и повышение квалификации. Однако на практике:

- возможности продвижения ограничены
- часто наблюдается профессиональная стагнация

Таблица 3. Этапы трудовой траектории и типичные риски

Этап	Содержание	Основные риски
Профориентация	выбор профессии	стереотипы, ограниченный выбор
Обучение	получение образования	недостаток практики
Переход к работе	поиск работы	дискриминация, отсутствие опыта
Адаптация	включение в коллектив	социальные барьеры
Развитие	карьерный рост	Стагнация

4.3. Факторы, модели и современные тенденции трудовых траекторий

Успешность профессионального пути определяется совокупностью факторов различного уровня.

Личностные факторы

Существенное значение имеет теория самоэффективности Альберт Бандура, согласно которой вера человека в собственные возможности влияет на его поведение и достижения.

К ключевым характеристикам относятся:

- мотивация
- уровень притязаний
- уверенность в себе

Образовательные факторы

Практико-ориентированное обучение существенно повышает вероятность успешного трудоустройства.

Основные компоненты:

- качество подготовки
- наличие практического опыта
- сформированность компетенций

Социальные факторы

- поддержка семьи
- наличие социальных связей
- общественные установки

Институциональные факторы

В Республике Казахстан реализуются меры поддержки занятости:

- квотирование рабочих мест (2–4%)
- программы «Молодёжная практика», «Первое рабочее место», «Контракт поколений»

Однако практика показывает, что между нормативными мерами и их фактической реализацией сохраняется разрыв.

Характерно, что формальное наличие программ поддержки не всегда приводит к реальному включению в рынок труда. Во многих случаях решающим фактором становится не сама политика, а готовность работодателей и социальная среда.

Таблица 4. Типы трудовых траекторий

Тип траектории	Характеристика
Успешная	последовательное развитие и рост
Задержанная	временной разрыв после обучения
Прерывистая	нестабильная занятость
Исключённая	отсутствие включения в рынок труда

Современный рынок труда претерпевает значительные изменения под влиянием:

- цифровизации
- дистанционных форм занятости
- гибких моделей организации труда

Эти изменения создают дополнительные возможности для выпускников с ООП, поскольку уменьшают зависимость от физических ограничений.

В то же время сохраняется ключевая проблема — несоответствие между декларируемыми принципами инклюзии и их реальным воплощением.

В международных исследованиях проблема трудоустройства лиц с инвалидностью анализируется преимущественно через призму организационных и институциональных барьеров. Международная организация труда [42] подчёркивает, что наличие законодательных гарантий не обеспечивает фактическую занятость без готовности работодателей к адаптации рабочих мест и пересмотру управленческих практик. OECD указывает на необходимость перехода от формального соблюдения нормативов к формированию организационной инклюзивной среды [43].

Вопассио и соавторов [44] демонстрируют, что ключевые барьеры трудоустройства связаны с установками работодателей, управленческими ожиданиями и корпоративными нормами. Lindsay и соавторов [45] в систематическом обзоре подтверждают, что предприятия, внедряющие адаптационные практики, получают устойчивые социально-экономические эффекты.

В казахстанском научном дискурсе проблема занятости лиц с инвалидностью преимущественно рассматривается в правовом и институциональном аспекте. Так, А.М. Adibayev, Y.T. Omirzhanov [46] анализируют реализацию международных стандартов трудоустройства лиц с инвалидностью в Республике Казахстан и указывают на разрыв между нормативной базой и реальной практикой Marat E. и соавторы [47] подчёркивают необходимость перехода от формального квотирования к созданию устойчивых механизмов включения в рынок труда. Тасыбеков А.Е. [48] акцентирует внимание на социально-структурных барьерах и региональных различиях в реализации политики занятости.

Таким образом, в отечественном контексте проблема носит характер институционально-организационного несоответствия: нормативная поддержка существует, однако уровень реальной готовности предприятий к инклюзивному трудоустройству остаётся неоднородным.

В целом трудовые траектории выпускников с особыми образовательными потребностями представляют собой сложный, многомерный и нелинейный процесс, формирующийся под влиянием личностных, социальных и институциональных факторов.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под трудовой траекторией личности и какие этапы она включает?
2. Почему переход от образования к занятости считается ключевым этапом жизненного пути?
3. В чём заключается специфика трудовой траектории выпускников с особыми образовательными потребностями (ООП)?
4. Как Дональд Супер объясняет процесс профессионального развития личности?
5. Почему трудовая траектория выпускников с ООП носит нелинейный характер?
6. Какие основные проблемы возникают на этапе профессиональной ориентации у выпускников с ООП?
7. В чём проявляется разрыв между формальным образованием и реальными профессиональными компетенциями?
8. Какие трудности характерны для этапа перехода к занятости?
9. Как теория самоэффективности Альберт Бандура объясняет влияние личностных факторов на профессиональное развитие?
10. Какие модели трудовых траекторий выделяются и чем они отличаются друг от друга?

Темы рефератов

1. Трудовая траектория как категория анализа профессионального развития личности.
2. Особенности профессионального становления выпускников с особыми образовательными потребностями.
3. Нелинейность трудовых траекторий: причины и последствия.
4. Теория карьерного развития Дональда Супера и её применение в анализе трудовых траекторий.
5. Роль самоэффективности в профессиональном развитии (на основе теории Альберта Бандуры).
6. Барьеры трудоустройства выпускников с ООП: социальный и институциональный анализ.
7. Проблема разрыва между образованием и рынком труда в условиях инклюзивного общества.

8. Модели трудовых траекторий: сравнительный анализ (успешная, задержанная, прерывистая, исключённая).
9. Влияние цифровизации на трудовые траектории людей с особыми образовательными потребностями.
10. Государственная политика занятости и её влияние на профессиональную реализацию выпускников с ООП в Казахстане.

Тестовые задания

1. Что понимается под трудовой траекторией?

- A) Только выбор профессии
- B) Процесс получения образования
- C) Последовательность этапов профессионального пути личности
- D) Только трудоустройство
- E) Социальная адаптация

2. Какой теоретик рассматривал карьеру как процесс развития «Я-концепции»?

- A) Альберт Бандура
- B) Лев Выготский
- C) Дональд Супер
- D) Эрвинг Гоффман
- E) Жан Пиаже

3. Чем отличается трудовая траектория выпускников с ООП от классической?

- A) Она всегда линейна
- B) Не включает этап обучения
- C) Имеет нелинейный и вариативный характер
- D) Завершается сразу после обучения
- E) Не зависит от внешних факторов

4. Что характерно для этапа профессиональной ориентации?

- A) Карьерный рост
- B) Формирование представлений о профессии
- C) Профессиональная адаптация
- D) Повышение квалификации
- E) Стабильная занятость

5. Какая проблема характерна для этапа профессионального обучения?

- A) Избыток практики
- B) Полная готовность к работе
- C) Недостаточная связь с работодателями
- D) Высокий уровень занятости
- E) Отсутствие теоретической подготовки

6. Какой этап является наиболее критическим в трудовой траектории?

- A) Профориентация
- B) Обучение
- C) Переход к занятости
- D) Адаптация
- E) Развитие

7. Что относится к личностным факторам профессионального развития?

- A) Квотирование рабочих мест
- B) Поддержка государства
- C) Мотивация и уверенность в себе
- D) Доступность инфраструктуры
- E) Политика занятости

8. Теория самоэффективности связана с именем:

- A) Дональд Супер
- B) Альберт Бандура
- C) Лев Выготский
- D) Эрвинг Гоффман
- E) Зигмунд Фрейд

9. Какая трудовая траектория характеризуется отсутствием включения в рынок труда?

- A) Успешная
- B) Задержанная
- C) Прерывистая
- D) Исключённая
- E) Адаптивная

10. Какой фактор современной экономики расширяет возможности трудоустройства?

- A) Сегрегация
- B) Ограничение образования

- С) Цифровизация и дистанционная занятость
- Д) Усиление контроля
- Е) Снижение технологий

Лекция 5. Нормативно-правовые основы инклюзивного образования и занятости

5.1. Международно-правовые основы инклюзии как правового института

Современное развитие инклюзивного общества невозможно рассматривать вне контекста формирования устойчивой нормативно-правовой базы. Именно правовое регулирование обеспечивает реализацию принципа равенства прав и возможностей, переводя инклюзию из области деклараций в сферу практической политики.

В этих условиях инклюзия перестаёт восприниматься исключительно как педагогическая или социальная категория. Она приобретает статус правового института, закреплённого как на международном, так и на национальном уровне. Это означает, что речь идёт не о добровольной поддержке отдельных групп, а о юридически закреплённых обязательствах государства.

Ключевым является переход от благотворительно-патерналистской модели к правозащитному подходу. Если ранее помощь людям с инвалидностью рассматривалась как форма социальной поддержки, то в современной парадигме доступ к образованию и труду интерпретируется как неотъемлемое право человека [49].

Центральное место среди международных документов занимает Конвенция о правах инвалидов, принятая Организация Объединённых Наций в 2006 году. В данном документе закреплены базовые принципы:

- равенство возможностей
- недискриминация
- полная включённость в общественную жизнь

Особое значение имеет изменение подхода к пониманию инвалидности: она рассматривается не как индивидуальная характеристика, а как результат взаимодействия человека с окружающей средой.

Ключевые положения Конвенции включают:

- право на инклюзивное образование на всех уровнях
- право на труд без дискриминации

Дополнительное теоретическое обоснование данных принципов представлено в международных документах:

- Международная классификация функционирования (ICF) — 2001 [2]
- Всемирный доклад по инвалидности — 2011 [3]

Эти документы формируют комплексный подход, в рамках которого инклюзия рассматривается как результат взаимодействия образовательной, социальной и экономической политики.

Международное законодательство в области защиты прав детей:

1. Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей [50];
2. Всемирная декларация об образовании для всех[51];
3. Всеобщая декларация прав человека[52];
4. Дакарские рамки действий[53];
5. Декларация О правах умственно-отсталых лиц[54];
6. Декларация Организации Объединенных Наций об образовании и подготовке в области прав человека[55];
7. Декларация о правах инвалидов[56];
8. Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования[57];
9. Конвенция о правах инвалидов[58];
10. Конвенция о правах ребенка[59];
11. Саламанкская декларация [60];
12. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов[61].

Таким образом, международное право задаёт стратегическое направление развития инклюзивной модели общества.

При этом важно учитывать, что сами по себе международные нормы не обеспечивают автоматических изменений. Они задают ориентир, но их реальное значение определяется степенью интеграции в национальные правовые системы и готовностью институтов к их реализации.

5.2. Национальная правовая политика Республики Казахстан

Республика Казахстан постепенно адаптирует международные стандарты, формируя собственную модель инклюзивной политики. Данная

модель носит смешанный характер, сочетая элементы правозащитного и социального подходов.

Ключевым нормативным документом выступает Закон Республики Казахстан «Об образовании» (2007), который закрепляет право каждого гражданина на получение образования вне зависимости от индивидуальных особенностей [4].

В рамках развития инклюзивного образования в законодательстве предусматриваются:

- создание специальных условий обучения
- внедрение адаптированных образовательных программ
- развитие системы психолого-педагогического сопровождения

Дополняющим документом является Закон «О социальной защите инвалидов», регулирующий вопросы доступности среды и занятости.

Стратегическое направление задаётся государственными программами, направленными на повышение уровня включённости людей с инвалидностью в общественную и экономическую жизнь.

Вместе с тем национальная система остаётся переходной. С одной стороны, она ориентируется на международные стандарты, с другой — сохраняет черты традиционной модели, в которой акцент делается на поддержке, а не на полном равенстве возможностей.

Таблица 5. Сравнительный анализ международных и национальных норм

Критерий	Международные документы	Законодательство Республики Казахстан
Базовый подход	Правозащитный	социально-правовой
Понимание инвалидности	Биопсихосоциальное	Переходное
Право на образование	полная инклюзия	частичная реализация
Доступность среды	универсальный дизайн	адаптационный подход
Право на труд	Недискриминация	квотирование (2–4%)
Уровень реализации	Системный	частично реализуемый

Анализ показывает, что международные нормы задают более высокий уровень требований, ориентированный на системные изменения, тогда как национальная политика реализует постепенную адаптацию.

5.3. Реализация правовых гарантий: образование, занятость и современные вызовы

Правовые нормы приобретают реальное значение только в процессе их практической реализации. В первую очередь это касается системы образования и рынка труда.

Инклюзивное образование

Современное законодательство Казахстана закрепляет инклюзивное образование как обязательный элемент системы.

Основные механизмы реализации:

- индивидуальные образовательные маршруты
- использование специальных технических средств
- участие специалистов сопровождения

Однако на практике сохраняются проблемы:

- недостаточная подготовка педагогов
- ограниченность ресурсов
- неравномерность развития инфраструктуры

Это приводит к ситуации, когда формально закреплённые права реализуются не в полном объёме.

В сфере занятости ключевым инструментом выступает квотирование рабочих мест (2–4%).

Дополнительно реализуются государственные программы поддержки. Однако их эффективность остаётся ограниченной.

Основные проблемы:

- формальный характер выполнения квот
- недостаточная готовность работодателей
- краткосрочность программ

Показательно, что наличие правовых механизмов само по себе не устраняет барьеры. Во многих случаях именно институциональная инерция и социальные установки оказываются более значимым ограничением, чем отсутствие нормативных актов.

Таблица 6. Разрыв между нормой и практикой

Сфера	Норма (закон)	Реальная практика
Образование	доступность для всех	неравномерная реализация
Инфраструктура	адаптация среды	частичная доступность
Занятость	квоты и программы	низкая эффективность
Социальные установки	Равенство	сохраняющиеся стереотипы

Современные тенденции развития инклюзивной политики связаны с:

- цифровизацией образовательных и социальных услуг
- внедрением универсального дизайна
- развитием межведомственного взаимодействия

Однако ключевым остаётся не наличие нормативной базы как таковой, а степень её фактической реализации.

Нормативно-правовые акты по вопросам воспитания и обучения детей / лиц с ООП в Республике Казахстан

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000343> [21];
2. Постановление Правительства РК от 30 декабря 2024 года № 1143 «Об утверждении Концепции инклюзивной политики в Республике Казахстан на 2025-2030 годы» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400001143> [22];
3. Закон Республики Казахстан от 11 июля 2002 года N 343 «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000343> [62];
4. Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года N 345 «О правах ребенка в Республике Казахстан» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345> [63];
5. Приказ Министра просвещения РК от 29 апреля 2025 года № 92 «Об утверждении Правил деятельности службы психолого-педагогического сопровождения в организациях образования» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036047> [64];
6. Приказ Министра образования и науки РК от 12 января 2022 года № 4 «Об утверждении Правил и программ оценки особых образовательных потребностей» (с изменениями и дополнениями от 06.05.2025 г.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200026618> [65]

7. Приказ Министра просвещения РК от 21 мая 2025 года № 117 “Об утверждении стандарта специальной психолого-педагогической поддержки детей с ограниченными возможностями” <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036137> [66];
8. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 мая 2020 года № 223 “Об утверждении правил оказания государственных услуг в сфере психолого-педагогической поддержки, оказываемых местными исполнительными органами” <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020744> [67];
9. Методическое руководство по реализации инклюзивного образования в Республике Казахстан на 2025–2030 годы «Современная парадигма инклюзивного образования» [68].

В целом нормативно-правовая система инклюзии представляет собой многоуровневую конструкцию, в которой международные стандарты задают стратегическое направление, а национальное законодательство адаптирует их к конкретным условиям.

Республика Казахстан находится на этапе перехода к более полной реализации инклюзивной модели. При этом эффективность системы определяется не только законами, но и уровнем институциональной готовности, ресурсного обеспечения и трансформацией общественного сознания.

Вопросы для самоконтроля

1. Почему инклюзия в современном обществе рассматривается как правовой институт, а не только как социальная или педагогическая категория?
2. В чём заключается переход от благотворительно-патерналистской модели к правозащитной парадигме?
3. Какую роль играет Организация Объединённых Наций Конвенция о правах инвалидов (2006) в развитии инклюзивной политики?
4. Как изменяется понимание инвалидности в рамках международного права?
5. Какие ключевые международные документы формируют основу инклюзивной политики (ICF, Всемирный доклад)?
6. В чём особенности национальной модели инклюзивной политики Республики Казахстан?

7. Какие основные положения закреплены в Законе РК «Об образовании» в контексте инклюзии?
8. Как реализуется механизм квотирования рабочих мест и в чём его ограничения?
9. Почему возникает разрыв между нормативно закреплёнными правами и реальной практикой их реализации?
10. Какие современные направления развития инклюзивной политики можно выделить (цифровизация, универсальный дизайн и др.)?

Темы рефератов

1. Инклюзия как правовой институт: теоретический и практический анализ.
2. Международно-правовые основы инклюзивного образования и занятости.
3. Конвенция ООН о правах инвалидов как основа современной инклюзивной политики.
4. Сравнительный анализ международных и национальных моделей инклюзии.
5. Национальная политика Республики Казахстан в сфере инклюзивного образования.
6. Правовые гарантии инклюзивного образования: проблемы реализации.
7. Механизмы обеспечения занятости людей с инвалидностью: эффективность и ограничения.
8. Разрыв между нормативными требованиями и практикой реализации инклюзии.
9. Роль цифровизации в развитии инклюзивной политики.
10. Перспективы развития инклюзивного законодательства в Республике Казахстан.

Тестовые задания

1. Как в современном подходе рассматривается инклюзия?

- A) Как медицинская категория
- B) Как форма социальной помощи
- C) Как правовой институт
- D) Как образовательная технология
- E) Как временное явление

2. Что означает переход к правозащитной парадигме?

- A) Усиление контроля государства
- B) Ограничение прав
- C) Рассмотрение прав как формы помощи
- D) Признание прав человека как неотъемлемых
- E) Сокращение социальной поддержки

3. Какой документ закрепляет права людей с инвалидностью на международном уровне?

- A) Всемирная декларация образования
- B) Конвенция о правах инвалидов
- C) Закон об образовании
- D) Международный кодекс труда
- E) Социальный договор

4. Какая организация приняла Конвенцию о правах инвалидов (2006)?

- A) Всемирная организация здравоохранения
- B) ЮНЕСКО
- C) Организация Объединённых Наций
- D) Всемирный банк
- E) Европейский союз

5. Какой подход лежит в основе международного понимания инвалидности?

- A) Медицинский
- B) Биологический
- C) Биопсихосоциальный
- D) Диагностический
- E) Патерналистский

6. Что характерно для законодательства Республики Казахстан?

- A) Полная реализация инклюзии
- B) Отсутствие правовой базы
- C) Переходный характер модели
- D) Только медицинский подход
- E) Полная сегрегация

7. Какой механизм используется для обеспечения занятости?

- A) Социальные выплаты
- B) Квотирование рабочих мест

- С) Ограничение доступа к работе
- Д) Изоляция
- Е) Принудительное трудоустройство

8. Какая проблема характерна для реализации квот?

- А) Их отсутствие
- В) Полная эффективность
- С) Формальный характер выполнения
- Д) Избыточное применение
- Е) Отказ работодателей от всех работников

9. Что отражает разрыв между нормой и практикой?

- А) Полное совпадение законов и реальности
- В) Избыточное финансирование
- С) Несоответствие между правами и их реализацией
- Д) Отсутствие законодательства
- Е) Высокий уровень занятости

10. Какое современное направление способствует развитию инклюзии?

- А) Сегрегация
- В) Ограничение доступа
- С) Цифровизация и универсальный дизайн
- Д) Снижение технологий
- Е) Усиление изоляции

Заключение к модулю

Теоретико-методологические основания инклюзивного пространства позволяют рассматривать инклюзию не как локальную социальную практику, а как системный принцип организации современного общества, отражающий уровень его социальной зрелости. Переход от медицинской модели к социальной и далее к биопсихосоциальному подходу свидетельствует о постепенном расширении научного понимания инвалидности и смещении акцента с индивидуальных ограничений на условия среды и характер общественных отношений.

В ходе изучения модуля становится очевидным, что профессиональное становление молодежи с инвалидностью представляет собой сложный, многомерный и нелинейный процесс. Данный процесс характеризуется

вариативностью траекторий, наличием прерывистых этапов и зависимостью от широкого спектра факторов. Существенное влияние оказывают не только личностные характеристики (мотивация, самооффективность, уровень притязаний), но и социальные условия, качество образовательной подготовки, а также институциональная среда.

Особое значение приобретает переход к субъектному подходу, в рамках которого молодёжь с инвалидностью рассматривается как активный участник собственного профессионального и жизненного пути. Однако на практике данный подход реализуется не в полной мере. Во многих случаях сохраняются элементы патерналистской модели, проявляющиеся в заниженных ожиданиях, ограничении возможностей выбора и недостаточной ориентации на развитие самостоятельности.

Образование и труд выступают ключевыми механизмами социальной интеграции. Вместе с тем анализ показывает, что между образовательной системой и рынком труда сохраняется разрыв, выражающийся в несоответствии получаемых компетенций требованиям работодателей и недостаточной подготовленности выпускников к реальным условиям профессиональной деятельности.

Не менее значимым является влияние социокультурных факторов. Сохраняющиеся стереотипы и установки в отношении людей с инвалидностью ограничивают возможности их включения в профессиональную сферу. При этом барьеры носят не только институциональный, но и психологический характер, влияя на самооценку и уровень профессиональных притязаний самих молодых людей.

Дополнительное измерение проблематики связано с развитием цифровых технологий. Цифровизация и распространение дистанционных форм занятости объективно расширяют возможности профессиональной реализации, снижая зависимость от физических ограничений. Однако одновременно возникает риск формирования новых форм неравенства, связанных с уровнем цифровой компетентности и доступом к технологиям.

Таким образом, развитие инклюзивного пространства и обеспечение эффективного профессионального становления молодежи с инвалидностью требуют комплексного подхода. Речь идёт не только о совершенствовании нормативно-правовой базы, но и о трансформации образовательных практик,

повышении готовности работодателей, развитии инфраструктуры и изменении общественных установок.

В целом можно сделать вывод, что инклюзия как социальный процесс находится на этапе активного формирования и внутренней перестройки. Её эффективность определяется не столько формальным наличием условий, сколько степенью их реального функционирования. И если говорить без лишнего пафоса: система уже есть, но работает она пока не на полную мощность — и это как раз тот зазор, где и находится основная работа специалистов.

Модуль 2. Социально-психологические условия и барьеры трудоустройства выпускников с инвалидностью

Аннотация

Модуль посвящён анализу социально-психологических факторов профессиональной самореализации и трудоустройства выпускников с инвалидностью в условиях современного рынка труда. Рассматриваются теоретические подходы к пониманию самореализации личности, включая гуманистические, экзистенциальные и деятельностные концепции. Особое внимание уделяется психологическим барьерам, препятствующим профессиональной интеграции: особенностям самооценки, идентичности, мотивационной сферы и профессионального самоопределения.

Анализируются эмпирические исследования, раскрывающие специфику внутренней позиции выпускников с инвалидностью, включая феномен идентичности «Я — инвалид», уровень самоэффективности и структуру мотивации достижения. Рассматривается роль социальной поддержки и психологического сопровождения как ключевых факторов успешной профессиональной адаптации.

Результаты обучения акцентируют необходимость комплексного подхода к профессиональной подготовке и сопровождению выпускников, учитывающего как внешние (социальные и институциональные), так и внутренние (психологические) условия их профессиональной самореализации.

Ожидаемые результаты обучения

После изучения модуля обучающийся должен уметь:

- *Характеризовать профессиональную самореализацию как психологический и социальный процесс в контексте инвалидности.*
- *Анализировать ключевые психологические барьеры трудоустройства (самооценка, самоэффективность, идентичность, мотивация).*
- *Описывать структуру мотивационной сферы и различать внутреннюю и внешнюю мотивацию профессиональной деятельности.*
- *Объяснять влияние идентичности «Я — инвалид» на профессиональное самоопределение и поведенческие стратегии.*

- *Оценивать уровень сформированности профессиональной идентичности и готовности к трудовой деятельности.*
- *Анализировать роль социальной поддержки и психологического сопровождения на разных этапах профессионализации.*
- *Применять методы психодиагностики для оценки профессиональной самореализации и мотивации.*
- *Разрабатывать рекомендации по психологическому сопровождению выпускников с инвалидностью.*
- *Оценивать риски профессиональной дезадаптации (выученная беспомощность, внешняя мотивация, низкая самоэффективность).*
- *Интерпретировать результаты эмпирических исследований в области профессиональной самореализации лиц с инвалидностью.*

Лекция 1. Социально-экономические барьеры на рынке труда для молодёжи с инвалидностью: мировой опыт, постсоветское пространство и Казахстан

1.1. Глобальное измерение: барьеры трудоустройства ЛСИ в мировом контексте и международные стандарты

Занятость людей с инвалидностью представляет собой один из наиболее чувствительных индикаторов зрелости социальной политики государства. Масштаб проблемы впечатляет: по сведениям Всемирной организации здравоохранения, инвалидность в той или иной форме затрагивает свыше одного миллиарда жителей планеты — порядка 15% мирового населения. При этом возможности данной группы на рынке труда по-прежнему существенно ограничены: Международная организация труда фиксирует, что уровень экономической активности среди лиц с инвалидностью вдвое ниже по сравнению со здоровыми гражданами, тогда как безработица, напротив, значительно превышает среднестатистические показатели [2].

Проблематика трудоустройства лиц с инвалидностью (ЛСИ) стабильно остаётся в фокусе как академических исследований, так и практической социальной политики. Это объяснимо: занятость выполняет не только экономическую, но и глубокую социально-психологическую функцию — обеспечивает человеку статус, идентичность, чувство принадлежности к

обществу. Лишение этой возможности ведёт к маргинализации и устойчивой зависимости от системы социальных выплат.

На уровне концептуального осмысления проблемы принципиально важен выбор между двумя исследовательскими парадигмами. Медицинская модель инвалидности объясняет трудности трудоустройства через призму индивидуальных ограничений здоровья: препятствием считается сам человек, его диагноз и функциональные нарушения. Социальная модель, утвердившаяся в западной науке с 1980-х годов и закреплённая в Международной классификации функционирования (МКФ) ВОЗ, переносит акцент на барьеры среды: общество, его институты и инфраструктура являются источником исключения, а не индивидуальные особенности человека. Именно социальная модель лежит в основе современного международного права в сфере инвалидности [17].

Международная правовая основа

Базовым международно-правовым инструментом в данной сфере выступает Конвенция ООН о правах инвалидов, принятая в 2006 году. Статья 27 Конвенции закрепляет право на труд наравне с другими гражданами, обязывая подписавшие её государства устранять дискриминацию при найме, создавать равные условия занятости и обеспечивать разумное приспособление рабочего места. По состоянию на сегодняшний день документ ратифицирован свыше чем 180 государствами, что делает его универсальным ориентиром при выработке национальных стратегий инклюзивной занятости [58].

Мировые модели поддержки занятости

Анализ международного опыта позволяет выделить несколько принципиально различных подходов к организации занятости людей с инвалидностью. Их сравнение наглядно демонстрирует, что выбор модели отражает более широкие ценностные установки общества — в частности, степень приверженности принципам инклюзии и равенства возможностей.

Наиболее современной и доказательно эффективной считается модель поддерживаемой занятости (supported employment). Её суть состоит в том, что специально подготовленный специалист — «джоб-коуч» — сопровождает человека с инвалидностью на каждом этапе: от поиска подходящей вакансии

до адаптации на конкретном рабочем месте. Показательно, что данная модель опирается на принцип «сначала трудоустройство, потом обучение», то есть профессиональные навыки развиваются непосредственно в реальных рабочих условиях, а не в изолированной учебной среде. По оценке Мукановой А.С. и соавторов, эта модель «показала положительные результаты, особенно для людей с ограниченными интеллектуальными возможностями, поскольку позволяет оказывать индивидуальную помощь, соответствующую конкретным потребностям работника» [69].

Шведская организация Samhall воплощает данную модель в государственном масштабе. Принципиальное отличие Samhall от традиционных «защищённых предприятий» состоит в целевой ориентации: организация изначально создаётся не как постоянное место работы, а как переходная ступень к открытому рынку труда. Ежегодный переход не менее тысячи сотрудников в обычные компании служит ключевым показателем результативности. Организация охватывает более 23 000 работников и действует в условиях конкурентного рынка, принимая заказы наравне с коммерческими структурами. Этот опыт представляет значительный интерес для постсоветских стран, в том числе Казахстана.

Таблица 7. Основные мировые модели поддержки занятости лиц с инвалидностью

Модель	Содержание и страны применения
Поддерживаемая занятость	Индивидуальное сопровождение на всех этапах трудоустройства («джоб-коуч»). Интеграция на открытый рынок труда. Высокая эффективность для лиц с интеллектуальными нарушениями. США, Великобритания, Швеция.
Защищённая занятость	Специализированные предприятия с адаптированными условиями труда. Изолированный от общего рынка сегмент занятости. Постсоветские страны, Германия.
Квотирование рабочих мест	Законодательно установленная доля рабочих мест для ЛСИ у работодателей. Сопровождается санкциями или

	компенсационными сборами. Германия, Франция, Польша, Казахстан.
Антидискриминационное законодательство	Запрет дискриминации и обязательство разумного приспособления без квот. Ставка на права, а не льготы. США (ADA, 1990), Великобритания (Equality Act, 2010).

Барьеры трудоустройства: универсальные закономерности

Несмотря на различия в правовых системах и экономических условиях, международные исследования фиксируют устойчивый набор барьеров, воспроизводящихся практически во всех странах мира. Их можно систематизировать по трём уровням: институциональному, организационному и индивидуально-психологическому.

На институциональном уровне ключевую роль играет несовершенство правовых механизмов: нормы существуют, однако их практическое применение нередко остаётся формальным. Организационный уровень включает физическую недоступность рабочей среды, отсутствие гибких форм занятости и нежелание работодателей осуществлять разумное приспособление рабочего места. При этом исследования убедительно показывают, что подобные адаптации в большинстве случаев обходятся значительно дешевле, чем принято считать, а гибкий график и адаптированные условия труда существенно повышают производительность и удовлетворённость сотрудников [70].

Индивидуально-психологический уровень охватывает стереотипы и предубеждения работодателей. Муканова А.С. и соавторы констатируют: «неправильные представления работодателей о возможностях лиц с инвалидностью приводят к нежеланию принимать их на работу». Показательно, однако, что стереотипы поддаются коррекции через прямой опыт взаимодействия: те же авторы отмечают, что «непосредственный опыт общения с инвалидами может положительно влиять на отношение работодателей, что приводит к повышению уровня найма» [69]. Это означает, что целенаправленные программы знакомства работодателей с потенциальными сотрудниками с инвалидностью — стажировки, дни открытых дверей, деловые игры — являются действенным инструментом изменения установок.

Отдельного внимания заслуживает феномен социальной стигматизации, наиболее остро проявляющийся в отношении людей с психическими расстройствами. Стигматизация формирует порочный круг: общественное предубеждение ведёт к самоисключению человека с инвалидностью из поиска работы ещё до столкновения с реальными барьерами. Разорвать этот круг возможно только через системные информационно-просветительские усилия, направленные одновременно на работодателей и на широкое общественное мнение.

Авторский комментарий

Анализ международных моделей показывает, что наиболее устойчивые результаты достигаются там, где государство отказывается от исключительно принудительных механизмов (квот и санкций) в пользу системы стимулов — налоговых преференций, субсидий, публичного признания инклюзивных практик. Принуждение создаёт формальное соответствие нормативным требованиям; стимулирование формирует подлинную корпоративную культуру инклюзии. Именно этот сдвиг представляется стратегически важным направлением развития политики занятости ЛСИ в Казахстане.

1.2. Постсоветское пространство: специфика барьеров и данные эмпирических исследований

Историческое наследие как фактор современных барьеров

Понять природу барьеров трудоустройства в постсоветских странах невозможно, не обратившись к историческому контексту. Советская система занятости ЛСИ строилась на принципе сегрегации: люди с инвалидностью трудились преимущественно на специализированных предприятиях — при Всероссийском обществе слепых (ВОС) и Всероссийском обществе глухих (ВОГ), — то есть в среде, полностью изолированной от основного рынка труда. При всей своей социальной направленности эта система воспроизводила и закрепляла образ человека с инвалидностью как нуждающегося в особом, защищённом пространстве, неспособного конкурировать в обычных условиях.

Распад СССР обрушил эту инфраструктуру, однако не породил новых инклюзивных механизмов — они складывались медленно, непоследовательно

и под давлением международных обязательств, а не как результат внутреннего общественного запроса. В итоге постсоветские страны оказались в своеобразной институциональной ловушке: прежняя система занятости разрушена, новая — не создана, а доминирующая медицинская модель инвалидности по-прежнему определяет отношение государства, работодателей и общества к данной группе населения. Муканова А.С. и соавторы фиксируют, что в этих условиях «негативные стереотипы и предубеждения работодателей, а также недостаточная их осведомлённость являются поведенческими барьерами на инклюзивном рынке труда» [69].

Переход к социальной модели инвалидности, при которой ответственность за барьеры возлагается на общество, а не на человека, происходит в постсоветском пространстве крайне неравномерно. В одних странах он декларируется на уровне законодательства, но не подкреплён реальными практическими изменениями; в других даже концептуальное переосмысление ещё не произошло. Это принципиально осложняет формирование подлинно инклюзивной рабочей среды.

Эмпирические данные: исследование трудовой интеграции молодёжи с инвалидностью

Ценный эмпирический материал о трудовой интеграции молодёжи с инвалидностью в постсоветском контексте предоставляет исследование Деточенко Л.С. и Костырина Е.Г., проведённое в Ростовской области в 2022 году. В опросе приняли участие 260 человек в возрасте от 18 до 40 лет; выборка охватывала как городских жителей (194 человека), так и сельских (66 человек), а также представителей всех групп инвалидности. Методологически исследование опирается на концепцию жизненного пути, рассматривая трудоустройство как один из ключевых возрастных переходов к зрелости. Авторы вводят понятие лиминальности — незавершённости такого перехода — для описания ситуации, когда человек на протяжении длительного времени не достигает трудового статуса [71;72].

Полученные данные рисуют тревожную картину. Лишь немногим более четверти опрошенных — 26,92% — назвали работу своей основной формой занятости. Каждый пятый респондент (17,7%) не работал и не учился, находясь в состоянии полной социальной пассивности. Столь низкие цифры указывают на то, что трудовая интеграция не является для большинства

молодых людей с инвалидностью реально достижимым переходом в обозримые сроки.

Таблица 8. Доля работающих молодых людей с инвалидностью по возрастным группам (Ростовская область, 2022)

Возрастная группа	Доля работающих, %
17–22 года	3,3%
23–28 лет	30,9%
29–34 года	33,8%
35–40 лет	37,5%

Данные таблицы 8 требуют отдельного аналитического комментария. Во-первых, обращает на себя внимание крайне низкий показатель в группе 17–22 лет (3,3%): в возрасте, который сам по себе является переходным и не предполагает устойчивой занятости, инвалидность делает выход на рынок труда практически невозможным. Во-вторых, принципиально важен тот факт, что даже в старшей возрастной группе (35–40 лет) работает лишь каждый третий — то есть к середине четвёртого десятка лет проблема лиминальности не снимается, а закрепляется как хроническое состояние. Этот вывод подтверждает тезис о системном, а не возрастном характере барьеров.

Парадокс оптимального возраста

Исследование Деточенко Л.С. и Костырина Е.Г. выявило характерное противоречие между нормативными ожиданиями и реальностью. Подавляющее большинство опрошенных (73,9%) убеждены, что иметь работу нужно уже в возрасте от 18 до 24 лет — то есть разделяют общепринятые представления о «правильных» жизненных сроках. Однако реальная занятость в этой возрастной группе составляет лишь 3,3%. Это несовпадение формирует острое переживание собственной неуспешности и нередко ведёт к снижению самооценки и отказу от активного поиска работы.

Факторы, определяющие успешность или неуспешность трудовой интеграции

Ценность рассматриваемого исследования состоит в том, что оно не ограничивается констатацией общей картины, но выявляет конкретные

социальные детерминанты, влияющие на вероятность трудоустройства. Понимание этих факторов необходимо для адресной работы со студентами и выпускниками с инвалидностью.

Масштаб дискриминации оказался весьма значительным: почти половина участников опроса (49,2%) указала, что сталкивалась с дискриминацией на рынке труда по признаку здоровья — причём 23% из них называли подобные случаи систематическими. При этом подавляющее большинство (80,4%) убеждены в наличии структурных барьеров для трудоустройства молодёжи с инвалидностью. В структуре этих барьеров лидируют социальные препятствия (46,5%), опережая правовые (31,9%) и экономические (21,9%). Примечательно, что ряд респондентов также называли субъективные причины — «иждивенческую позицию» или «нежелание работать», — что указывает на необходимость наряду со структурными изменениями проводить работу по повышению мотивации и субъектности самих ЛСИ.

Гендерный фактор проявляется отчётливо: среди юношей трудоустроены 31,6%, среди девушек — лишь 21,9%. Это отражает двойную уязвимость: инвалидность накладывается на гендерные барьеры рынка труда, усиливая их. Территориальный фактор действует ещё острее: занятость в городской местности — 31,4%, в сельской — 13,6%. Жители малых населённых пунктов лишены не только рабочих мест, но и доступа к службам сопровождения занятости. Образование остаётся важнейшим протективным фактором: среди выпускников вузов работают более трёх четвертей, тогда как отсутствие профессионального образования резко снижает шансы на трудоустройство.

Нозологический профиль также оказывает существенное влияние на трудовую интеграцию. Наиболее высокий уровень занятости зафиксирован среди лиц с нарушениями зрения (69,2%) и с общими соматическими заболеваниями (60%). Значительно хуже обстоит дело у людей с нарушениями слуха (50%) и опорно-двигательного аппарата (44,4%); для лиц с ментальными особенностями здоровья барьеры остаются практически непреодолимыми. Возраст приобретения инвалидности также имеет значение: те, кто живёт с инвалидностью с рождения или раннего детства, успевают выработать адаптивные стратегии и адаптированный профессиональный путь, тогда как

позднее приобретение статуса требует болезненной перестройки жизненных планов.

1.3. Казахстан: статистика занятости, реальные причины низкого трудоустройства и меры государственной поддержки

Общая характеристика занятости лиц с инвалидностью в РК

По данным Министерства труда и социальной защиты населения РК, по состоянию на начало августа 2024 года в стране насчитывается около 719,3 тыс. лиц с инвалидностью — это примерно 3,6% от общего числа жителей республики. Структура данной группы неоднородна: чуть более половины (53,6%, или 385,8 тыс. человек) приходится на лиц трудоспособного возраста, 27,2% (195,8 тыс.) составляют люди, достигшие пенсионного возраста, и около 15% (109,4 тыс.) — дети.

Особую тревогу вызывает положение трудоспособной части. Из 385,8 тыс. человек, которые по возрасту могли бы участвовать в экономической жизни, реально задействованы в ней лишь 138,8 тыс. — чуть более трети. Таким образом, потенциал более чем 240 тысяч трудоспособных граждан с инвалидностью остаётся невостребованным — и это не только социальная проблема, но и ощутимые потери для экономики страны.

Таблица 9. Занятость лиц с инвалидностью в ключевых секторах экономики РК (август 2024 г.)

Сектор занятости	ЛСИ, чел.	Характеристика
Государственная служба (ЦГО и МГО)	850	420 мужчин, 430 женщин; 222 занимают руководящие должности; преобладающая возрастная группа — старше 50 лет (41,8%)
Банки второго уровня и страховые организации	585	Практически равное гендерное распределение (49/51%); большинство — с III группой инвалидности (401 чел.)
Открытый рынок труда, г. Астана	1 322	На постоянной основе трудоустроено 305 человек;

молодёжь до 35 лет составляет 59% постоянно занятых (180 чел.)

Данные таблицы 9 обнаруживают несколько важных закономерностей. Прежде всего, занятость ЛСИ в государственных органах отличается выраженным возрастным смещением: молодёжь до 29 лет составляет менее 5% от общего числа государственных служащих с инвалидностью, тогда как лица старше 50 лет — более 40%. Это свидетельствует о том, что даже в секторе с формально установленными квотами молодые специалисты с инвалидностью занимают крайне слабые позиции. В финансовом секторе примечательно доминирование лиц с III группой инвалидности: их доля среди занятых составляет около 69%. Это отражает реальную логику найма — работодатели охотнее берут тех, чьи функциональные ограничения минимальны.

Реальные причины низкого трудоустройства: взгляд изнутри

Официальная статистика фиксирует итоговые показатели занятости, однако не раскрывает механизмов, порождающих столь низкие цифры. Этот пробел восполняет экспертное интервью с руководителем Центра трудовой мобильности г. Астаны, проведённое в рамках исследования Мукановой А.С. и соавторов. За пятилетний период (2019–2023 гг.) в Центр обратились 5152 лица с инвалидностью; однако трудоустроен из них был лишь каждый третий — 1569 человек. При этом 4243 человека получили те или иные меры поддержки, что говорит об активном запросе со стороны ЛСИ и одновременно о том, что этот запрос в большинстве случаев не конвертируется в реальное трудоустройство [69].

Из данных экспертного интервью (Центр трудовой мобильности г. Астаны)

Эксперт выделил четыре ключевых структурных причины низкого уровня трудоустройства: во-первых, разрыв между профессиональной подготовкой ЛСИ и реальными требованиями работодателей; во-вторых, отсутствие систематического сопровождения после трудоустройства (человек остаётся один на один с новой рабочей средой); в-третьих, неравномерный доступ к квотируемым местам для людей с разными нозологиями; в-четвёртых,

слабая осведомлённость работодателей о доступных мерах государственной финансовой поддержки.

Государственные механизмы поддержки занятости ЛСИ и их оценка

Республика Казахстан располагает тремя основными инструментами государственной политики в области занятости лиц с инвалидностью. Их сравнительный анализ позволяет оценить как сильные стороны действующей системы, так и её ограничения.

Таблица 10. Механизмы государственной политики занятости ЛСИ в Республике Казахстан

Механизм	Содержание	Параметры и ограничения
Квотирование рабочих мест	Обязательное резервирование доли рабочих мест для ЛСИ во всех организациях	2–4% от численности работников; не охватывает вредные и опасные производства; риск формального соблюдения без реальной инклюзии
Субсидирование работодателей	Компенсация расходов на адаптацию рабочего места и частичное покрытие заработной платы по трёхлетней шкале	70% → 65% → 60% зарплаты; не более 30 МРП; требует активной работы ЦТМ по информированию работодателей
Нацпроект по предпринимательству	Краткосрочное профессиональное обучение, онлайн-курсы, безвозмездные гранты на открытие бизнеса	Гранты до 400 МРП; охват — 34,8 тыс. ЛСИ (авг. 2024 г.); эффективность зависит от качества обучающих программ

Квотирование. Данный механизм, закреплённый в Социальном кодексе РК [3], устанавливает обязательную долю рабочих мест для ЛСИ в организациях с численностью персонала свыше определённого порога — от 2 до 4% в зависимости от региона и профиля предприятия. Механизм имеет очевидное достоинство: он создаёт гарантированный спрос на труд ЛСИ. Однако практика показывает, что квоты нередко выполняются формально — рабочее место числится за человеком с инвалидностью, но реального включения в трудовой коллектив и профессионального развития не происходит. Переход от принуждения к стимулированию мог бы повысить качество этого механизма.

Субсидирование работодателей. Трёхлетняя шкала государственного субсидирования заработной платы (70–65–60%) позволяет снизить финансовые риски работодателя при найме ЛСИ на начальном этапе, постепенно приучая его к самостоятельному содержанию работника. Логика механизма продуманна, однако его эффективность во многом зависит от активности центров трудовой мобильности в разъяснительной работе с потенциальными работодателями.

Национальный проект по развитию предпринимательства. Включение ЛСИ в программы краткосрочного профессионального обучения и предоставление грантов на открытие собственного дела расширяет возможности для самозанятости и предпринимательства — особенно актуальных в условиях ограниченного спроса на труд ЛСИ со стороны работодателей. Важным преимуществом является наличие онлайн-формата обучения (платформа skills.enbek.kz), снимающего географический барьер для жителей малых городов и сельской местности [73].

1.4. Сравнительный анализ и выводы для образовательной практики

Проведённый трёхуровневый анализ — глобального, постсоветского и казахстанского контекстов — позволяет сформулировать ряд принципиальных наблюдений.

Во-первых, барьеры трудоустройства ЛСИ носят универсальный характер: стереотипы работодателей, недостаточность профессиональных компетенций, физическая недоступность рабочей среды воспроизводятся практически во всех странах мира вне зависимости от уровня их

экономического развития. Это свидетельствует о том, что проблема коренится не в материальных ресурсах, а в системе ценностей и институциональных практиках.

Во-вторых, постсоветский контекст добавляет к универсальным барьерам специфический исторический пласт: наследие медицинской модели инвалидности, разрушенную инфраструктуру защищённой занятости и дефицит инклюзивной корпоративной культуры. Преодоление этого наследия требует не только законодательных изменений, но и планомерной работы по трансформации общественных установок.

В-третьих, казахстанский опыт демонстрирует активное развитие государственной системы поддержки занятости ЛСИ при сохраняющемся разрыве между нормативными требованиями и реальной практикой. Данные Центра трудовой мобильности г. Астаны наглядно показывают: даже при наличии институциональной поддержки лишь каждый третий обратившийся получает работу. Это означает, что системе не хватает компонентов сопровождения и постоянного мониторинга трудовых траекторий.

Для системы профессионального образования из сказанного вытекает конкретный вывод: вуз не может ограничиться академической подготовкой студентов с инвалидностью. Требуется целенаправленная работа по развитию карьерных компетенций, содействию в прохождении практик и стажировок, установлению партнёрства с работодателями, готовыми к инклюзивному найму. Образовательная организация должна выступать активным посредником между студентом с инвалидностью и рынком труда.

Вывод для образовательной практики

Трудовая интеграция выпускников с инвалидностью — это не автоматическое следствие получения диплома, а результат целенаправленной работы на протяжении всего периода обучения. Эффективная стратегия включает: раннюю профориентацию, накопление практического опыта через стажировки, развитие навыков самопрезентации, психологическую поддержку и установление устойчивых связей с инклюзивными работодателями. Каждый из этих компонентов требует ресурсов и институционального внимания со стороны образовательной организации.

Основные выводы:

- Барьеры трудоустройства молодёжи с инвалидностью носят системный характер и действуют одновременно на институциональном, организационном и индивидуально-психологическом уровнях. В постсоветских странах к универсальным барьерам добавляется историческое наследие медицинской модели и разрушенной инфраструктуры защищённой занятости.
- Эмпирические данные по Ростовской области фиксируют высокие риски лиминальности трудового перехода: работают лишь 26,92% молодых людей с инвалидностью, и даже к 35–40 годам занятость достигает лишь 37,5%. Ключевыми детерминантами успешности выступают образование, место проживания, гендер и нозология.
- В Казахстане в экономической деятельности задействовано менее 36% ЛСИ трудоспособного возраста. Действующая система поддержки (квотирование, субсидирование, Нацпроект) создаёт необходимые условия, однако не обеспечивает трудоустройства большинства обратившихся за помощью.
- Повышение уровня занятости ЛСИ требует перехода от принудительных к стимулирующим механизмам, развития сопровождаемого трудоустройства и активного вовлечения образовательных организаций в процесс профессиональной интеграции выпускников с инвалидностью.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чём состоит принципиальное различие между медицинской и социальной моделями инвалидности? Как этот теоретический выбор влияет на государственную политику в сфере занятости?
2. Охарактеризуйте шведский опыт организации Samhall. Какие элементы этой модели могли бы быть адаптированы к казахстанским условиям?
3. Какие социальные детерминанты, выявленные в исследовании Деточенко Л.С. и Костырина Е.Г., повышают риски лиминальности трудового перехода? Проанализируйте их применимость к казахстанскому контексту.
4. Опишите три механизма государственной политики занятости ЛСИ в Казахстане. Каковы, на ваш взгляд, сильные стороны и ограничения каждого из них?

5. Что, по данным экспертного интервью с директором Центра трудовой мобильности г. Астаны, является структурными причинами низкого уровня трудоустройства ЛСИ? Предложите конкретные меры по их устранению.

Темы рефератов:

1. Социальная и медицинская модели инвалидности: сравнительный анализ и влияние на политику занятости.
2. Дискриминация лиц с инвалидностью на рынке труда: формы, механизмы и способы преодоления.
3. Стереотипы работодателей в отношении работников с инвалидностью: психологический анализ и пути изменения.
4. Модель сопровождаемого трудоустройства (Supported Employment): мировой опыт и перспективы внедрения в Казахстане.
5. Трудовая интеграция молодёжи с инвалидностью как возрастной переход: риски лиминальности и факторы успешности.
6. Государственная политика квотирования рабочих мест для лиц с инвалидностью: опыт Казахстана и зарубежных стран.
7. Цифровизация и её влияние на трудовые возможности лиц с инвалидностью: новые перспективы и новые барьеры.
8. Гендерные и территориальные различия в трудоустройстве молодёжи с инвалидностью.
9. Роль профессионального образования в трудовой интеграции выпускников с инвалидностью.
10. Психологические последствия барьеров трудоустройства для молодёжи с инвалидностью: выученная беспомощность и стигма ожидания.

Тестовые задания

1. Согласно данным Всемирной организации здравоохранения, какой процент населения Земли живёт с той или иной формой инвалидности?

- А) около 5%
- Б) около 10%
- В) около 15%
- Г) около 20%
- Д) около 25%

2. Какая модель инвалидности рассматривает препятствием для участия в трудовой жизни не индивидуальные особенности человека, а неприспособленность общественных институтов?

- А) Медицинская модель
- Б) Реабилитационная модель
- В) Социальная модель
- Г) Биопсихосоциальная модель
- Д) Экономическая модель

3. В каком году была принята Конвенция ООН о правах инвалидов?

- А) 1995
- Б) 2000
- В) 2003
- Г) 2006
- Д) 2010

4. Как называется модель занятости, предполагающая индивидуальное сопровождение человека с инвалидностью на всех этапах трудоустройства?

- А) Защищённая занятость
- Б) Квотируемая занятость
- В) Поддерживаемая занятость
- Г) Дистанционная занятость
- Д) Частичная занятость

5. Какой возраст большинство респондентов с инвалидностью в исследовании Деточенко Л.С. и Костырина Е.Г. считают оптимальным для выхода на рынок труда?

- А) до 18 лет
- Б) 18–24 года
- В) 25–30 лет
- Г) 31–35 лет
- Д) 36–40 лет

6. По состоянию на 1 августа 2024 года, сколько лиц с инвалидностью проживает в Республике Казахстан?

- А) около 300 тыс.
- Б) около 500 тыс.
- В) около 719 тыс.

Г) около 900 тыс.

Д) около 1,2 млн

7. Какой размер квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью установлен Социальным кодексом Республики Казахстан?

А) от 1 до 2%

Б) от 2 до 4%

В) от 4 до 6%

Г) от 5 до 7%

Д) от 3 до 5%

8. Какой процент заработной платы субсидирует государство Казахстан работодателю в первый год при трудоустройстве лица с инвалидностью?

А) 50%

Б) 60%

В) 65%

Г) 70%

Д) 80%

9. Какое понятие используют Деточенко Л.С. и Костырин Е.Г. для обозначения ситуации, когда возрастной переход к трудовому статусу затягивается или не завершается?

А) Стагнация

Б) Лиминальность

В) Маргинальность

Г) Депривация

Д) Сегрегация

10. Что понимается под термином «инклюзивное трудоустройство»?

А) Трудоустройство исключительно на специализированных предприятиях для ЛСИ

Б) Комплексная система мер, направленных на обеспечение равного доступа к трудовой деятельности для всех социальных групп

В) Система квот для лиц с инвалидностью в государственных органах

Г) Трудоустройство лиц с инвалидностью только на дистанционные рабочие места

Д) Временная занятость социально уязвимых категорий граждан

11. Как называется явление, при котором человек перестаёт предпринимать активные попытки трудоустройства, убедившись в бесперспективности своих усилий?

- А) Социальная стигматизация
- Б) Профессиональная сегрегация
- В) Выученная беспомощность
- Г) Лиминальность
- Д) Институциональная дискриминация

12. Какой вид дискриминации возникает, когда внешне нейтральные требования или политики непропорционально ущемляют права лиц с инвалидностью?

- А) Прямая дискриминация
- Б) Структурная дискриминация
- В) Косвенная дискриминация
- Г) Институциональная дискриминация
- Д) Статистическая дискриминация

13. Что означает понятие «пересечение депривации» (intersectionality of disadvantage) применительно к молодым выпускникам с инвалидностью?

- А) Пересечение интересов работодателей и соискателей с инвалидностью
- Б) Одновременное действие нескольких видов барьеров, усиливающих друг друга
- В) Совпадение периода обучения и выхода на рынок труда
- Г) Взаимодействие государственных и частных структур в сфере занятости
- Д) Дублирование мер государственной поддержки

14. Как называется стратегия, при которой человек с инвалидностью намеренно скрывает информацию об инвалидности при трудоустройстве?

- А) Профессиональная мимикрия
- Б) Социальная маскировка
- В) Стратегия сокрытия
- Г) Адаптивное поведение
- Д) Компенсаторная стратегия

15. Какое понятие обозначает ситуацию, когда работники с инвалидностью сосредоточены преимущественно в низкоквалифицированных и низкооплачиваемых секторах занятости?

- А) Трудовая изоляция
- Б) Профессиональная сегрегация
- В) Социальная стратификация
- Г) Занятость по остаточному принципу
- Д) Вертикальная мобильность

Лекция 2. Психологические факторы профессиональной самореализации выпускников с инвалидностью

2.1. Профессиональная самореализация выпускников с инвалидностью: теоретические основы

В предыдущей лекции были рассмотрены социально-экономические барьеры трудоустройства молодёжи с инвалидностью — дискриминация, ограниченность рабочих мест, стереотипы работодателей. Однако барьеры трудоустройства носят не только внешний, структурный характер. Не менее значимы барьеры внутренние — психологические, связанные с особенностями самооценки, мотивации, профессиональной идентичности и восприятия социальной поддержки. Именно они составляют предмет настоящей лекции.

Максименко С.Д. и Сердюк Л.А. трактуют профессиональную самореализацию как динамичный процесс, в котором человек целенаправленно раскрывает свою индивидуальность, опираясь на внутреннее стремление к развитию, достигая при этом психологической зрелости и профессиональной компетентности [74]. Применительно к выпускникам с инвалидностью этот процесс имеет особую значимость: профессиональная самореализация является не только результатом успешного трудоустройства, но и важнейшим условием психологического благополучия и социальной интеграции.

В психологии гуманистического и экзистенциального направления понятие «самореализация» не имеет единого определения и нередко отождествляется с близкими по значению концептами: самоактуализацией (Маслоу, Роджерс, Фромм), реализацией уникальной индивидуальности (Олпорт), самоосуществлением (Юнг, Адлер), актуализацией подлинного «Я» (Хорни), идентичностью (Эриксон), жизненным смыслом (Франкл). Купреева О.И. разграничивает эти понятия: самоактуализация разворачивается

преимущественно во внутреннем, субъективном пространстве личности, тогда как самореализация осуществляется во внешнем, объективном пространстве — через деятельность и поведение при решении практических задач. Таким образом, самореализация является более широким понятием, а самоактуализация — её внутренним измерением [75].

Применительно к студентам и выпускникам с инвалидностью Купреева О.И. выделяет два уровня самореализации: субъектный (высокий) и досубъектный (средний и низкий). При субъектной самореализации человек через собственные усилия реализует те возможности, которые соответствуют его потребностям и не противоречат его ценностям и смыслам. Досубъектная самореализация характеризуется слабой согласованностью реализуемых возможностей с потребностями и ценностями личности, а также стихийным и неосознанным следованием ситуативным влияниям. Инвалидность при этом рассматривается не как фактор, однозначно определяющий ограничения самореализации, а лишь как неблагоприятное условие её протекания — центральным звеном остаётся сама личность [75].

Непрерывная профессионализация лиц с инвалидностью рассматривается в современной науке как многоэтапный процесс, включающий последовательно сменяющие друг друга этапы: профориентационную работу на допрофессиональной ступени, период обучения в вузе и постдипломное сопровождение, направленное на закрепление выпускника в выбранной профессии [76]. Таким образом, выпускник с инвалидностью нуждается в психологической поддержке на каждом из этих этапов, причём её содержание на каждом из них качественно различается.

Современные целевые установки в области профессионального образования лиц с ОВЗ и инвалидностью задают чёткую образовательную вертикаль: от ранней профориентации в общеобразовательных организациях — через профессиональное и высшее образование — к выходу на открытый рынок труда с последующей поддержкой непосредственно на рабочем месте [77]. Каждый переход на этой вертикали является зоной повышенного психологического риска.

Ключевое понятие

Профессиональная самореализация выпускника с инвалидностью — это процесс и результат воплощения его профессионального потенциала в реальной трудовой деятельности, предполагающий соответствие профессиональной деятельности его ценностям и смыслам, удовлетворённость трудом и признание со стороны профессионального сообщества. Психологические барьеры самореализации действуют наряду со структурными и нередко являются более трудно преодолимыми, поскольку часто остаются невидимыми для самого человека.

2.2. Самооценка, самоотношение и идентичность «Я— инвалид» как внутренние барьеры трудоустройства

Самооценка является одним из ключевых психологических факторов, определяющих профессиональную самореализацию. Обзор психологических исследований инвалидности показывает, что к ресурсам, способствующим успешной социально-психологической адаптации в условиях инвалидизирующего заболевания, относятся стабильность эмоционально-волевой регуляции, реалистичная самооценка, выраженная интернальность, сформированная личностная идентичность, высокий уровень активности, богатство мотивационно-потребностной сферы, а также умение опираться на адаптивные стратегии совладания со стрессом [78].

Эмпирическое исследование Купреевой О.И. (N = 205 студентов с инвалидностью и N = 238 здоровых студентов украинских университетов) конкретизирует эти данные. Было установлено, что студенты с инвалидностью не отличаются значимо от здоровых сверстников по большинству личностных психологических характеристик. Значимые различия зафиксированы лишь по следующим показателям: интегральное самоотношение и его компоненты (самоуважение, самоинтерес); самоактуализация и её субшкалы (автономность, самосимпатия, способность к близким контактам); направленность смысловых ориентаций (процесс жизни, результативность жизни, локус контроля — жизнь), а также воспринимаемая социальная поддержка — все перечисленные показатели у студентов с инвалидностью выражены ниже. При этом именно интегральное самоотношение выступает ключевой смыслообразующей структурой, определяющей внутреннюю активность, рефлексивность и понимание собственного «Я» [75].

Однако именно эти ресурсы у значительной части молодых людей с инвалидностью оказываются недостаточно сформированными. Если инвалидность наступила в раннем детстве, дети с инвалидностью регулярно оказываются объектом оценочных суждений со стороны окружающих и сверстников, что закономерно ведёт к снижению самооценки, замкнутости и трудностям в установлении контактов [78]. Стигматизирующие практики создают серьёзное препятствие для становления реалистичного и позитивного образа себя у людей с ограниченными возможностями здоровья [79].

Идентичность «Я — инвалид» как системообразующий барьер

Особого внимания заслуживает феномен инвалидизации личности, описанный в психологической литературе. Появление инвалидизирующего заболевания влечёт за собой трансформацию самооценки, ценностных приоритетов, смысловой наполненности жизни и отношения человека к трудовой деятельности, что в итоге может привести к формированию идентичности «Я — инвалид». Когда болезнь занимает центральное место в самосознании, становясь его главным организующим началом, исследователи квалифицируют это как инвалидизацию личности [80].

Принципиально важно, что социальная и профессиональная успешность человека с инвалидностью определяется не только объективными ограничениями здоровья, но в значительной мере — его психологическими ресурсами: мотивационным потенциалом, волевыми качествами, целеустремлённостью и способностью к самореализации [80]. Иными словами, **статус инвалида не предопределяет профессиональные возможности человека** — решающую роль играет то, как он сам воспринимает этот статус и насколько он позволяет инвалидности «поглотить» свою профессиональную идентичность.

Максименко С.Д. и Сердюк Л.А. выделяют ряд ключевых барьеров самореализации: неумение занять позицию субъекта собственного развития; слабо развитую рефлексивную способность и размытую Я-концепцию; несформированность механизмов саморазвития, включая самоотвержение и нереалистичные представления о собственных перспективах; а также установку на чрезмерную зависимость от оценок и ожиданий других людей [75]. Каждый из этих барьеров особенно характерен для молодых людей с инвалидностью, чья Я-концепция формировалась в условиях стигматизирующей среды.

Принципиальную роль играет понятие **самоэффективности** (А. Бандура) — убеждённость в своих способностях организовать и осуществить действия для получения нужных результатов. Максименко С.Д. и Сердюк Л.А. подчёркивают, что недостаточная уверенность человека в собственных силах напрямую блокирует его готовность к активным действиям [74]. Низкая самоэффективность непосредственно ограничивает профессиональную активность: выпускник с инвалидностью может не предпринимать попыток трудоустройства не потому, что не хочет работать, а потому что не верит в возможность успеха.

Таблица 11. Психологические барьеры профессиональной самореализации выпускников с инвалидностью

Тип барьера	Общее содержание	Проявление у выпускников с инвалидностью
Ценностный	Противоречие декларируемых и реально значимых ценностей	Декларируемое стремление к работе при доминирующей потребности в безопасности и избегании ситуаций оценки
Смыслового конструкта	Неадекватная система убеждений о себе как профессиональ	Убеждённость в отсутствии права на равную конкуренцию; идентичность «Я — инвалид» как системообразующая
Диспозиционный	Устойчивые установки, блокирующие профессиональную активность	Иждивенческая позиция, пассивная стратегия трудоустройства; ожидание помощи «из жалости»

2.3. Мотивация достижения: ресурс и риски для выпускников с инвалидностью

Мотивация является ключевым психологическим механизмом профессиональной самореализации. Однако у значительной части молодёжи с инвалидностью мотивационная сфера профессионального самоопределения характеризуется существенными дефицитами. Исследования показывают, что среди затруднений при профессиональном выборе обучающихся с ОВЗ и инвалидностью особое место занимают пассивная жизненная позиция, отсутствие сформированных побуждений к профессиональному труду, искажённые — завышенные или заниженные — представления о собственных возможностях, а также неадекватная самооценка [81].

Бедан В. и соавторы (Bedan V. et al.) на выборке 115 специалистов убедительно показали принципиальные различия в мотивационных профилях лиц с разным уровнем профессиональной самореализации. Лица с высоким уровнем (группа SR+) демонстрируют доминирование внутренней мотивации: потребности в самосовершенствовании (M11 = 78-й перцентиль) и в востребованности и интересной работе (M12 = 82-й перцентиль). Лица с низким уровнем (группа SR-) ориентированы на внешние мотивы: материальное вознаграждение (M1 = 60,6-й перцентиль) и широкие социальные контакты (M4, M5) [82].

Данная закономерность имеет важное практическое значение. Длительная зависимость от системы социальных выплат и льгот формирует внешнеориентированную мотивационную систему: человек привыкает к тому, что материальное обеспечение не связано с профессиональной активностью. Это существенно затрудняет развитие внутренней мотивации, необходимой для полноценной профессиональной самореализации.

Два мотивационных профиля: практические выводы для работы с выпускниками с инвалидностью

По данным Бедан В. и соавторов (2021), лица с высокой самореализацией не испытывают потребности в широком поддерживающем окружении и менее ориентированы на материальное вознаграждение как главный стимул. Для работы с выпускниками с инвалидностью это означает: развитие внутренней мотивации (интереса к содержанию деятельности, стремления к профессиональному росту) — стратегически более важная задача, чем

создание внешних стимулов. Внешние стимулы необходимы на начальном этапе, но не могут заменить внутреннюю мотивацию в долгосрочной перспективе.

Исследование Костыри С.С. и соавторов выявило закономерную динамику профессиональной мотивации в зависимости от стажа работы. Специалисты с малым стажем (до 5 лет) демонстрируют несформированную мотивационную структуру. По мере накопления опыта (5–20 лет) доминирует профессиональный тип мотивации. У работников с большим стажем (свыше 20 лет) возрастает риск люмпенизированного типа вследствие эмоционального выгорания [83]. Первые годы профессиональной деятельности являются критическим периодом для выпускников с инвалидностью, и именно в это время им необходима наибольшая психологическая поддержка.

2.4. Профессиональная идентичность и профессиональное самоопределение

Профессиональная идентичность — осознание и принятие человеком себя как профессионала, носителя профессиональных ценностей и норм — является одним из ключевых психологических условий успешного трудоустройства. Однако для выпускников с инвалидностью формирование профессиональной идентичности существенно осложнено. Исследования фиксируют, что у большинства молодых людей с инвалидностью не складывается конструктивного образа профессионального будущего: они плохо представляют себе реальные возможности самореализации на рынке труда и не имеют чётких ориентиров для профессионального выбора [84].

Помимо этого, профессиональному самоопределению препятствуют объективно суженный спектр доступных профессий в сочетании с недостаточной осведомлённостью о реальных карьерных возможностях [81]. При этом принципиально важно, чтобы профессиональный выбор опирался на объективную оценку состояния здоровья и реабилитационного потенциала и одновременно учитывал подлинные интересы, склонности и способности конкретного человека [85].

Карачарова Ю.А. и Соколова А.С. разработали модель, показывающую, как в процессе профессионализации общие способности трансформируются в

профессиональные [86]. Эта модель указывает: профессиональная идентичность не является врождённой характеристикой, но формируется постепенно через реальный профессиональный опыт. Именно поэтому практики, стажировки и первый опыт работы имеют для выпускников с инвалидностью особое значение.

Необходимость формирования устойчивой профессиональной идентичности подчёркивается в работах по психологическому сопровождению студентов с инвалидностью. Коваленко О.В. обосновывает необходимость психологического сопровождения тем, что большинству студентов с инвалидностью свойственны недостаточно развитые навыки коллективного взаимодействия и нарушения в эмоционально-волевой сфере, требующие специальной коррекционной работы [87]. Особое значение на этапе завершения обучения приобретает формирование устойчивой профессиональной идентичности, подготовка к реальной профессиональной деятельности и содействие в поиске той профессиональной ниши, в которой человек сможет реализовать себя наиболее полно [84].

Таблица 12. Факторы формирования профессиональной идентичности выпускников с инвалидностью

Фактор	Содержание применительно к ЛСИ
Реальный профессиональный опыт	Практики, стажировки, волонтерство — главный инструмент формирования идентичности «Я — профессионал», а не «Я — инвалид»
Позитивные профессиональные образцы	Знакомство с успешными профессионалами с инвалидностью преодолевает стереотип профессиональной несостоятельности
Адекватное профессиональное самоопределение	Выбор профессии с учётом реальных возможностей здоровья, интересов и способностей — профилактика разочарования и отказа от деятельности
Профессиональное сообщество	Включение в профессиональные сети и сообщества укрепляет принадлежность к профессиональной группе и создаёт возможности для признания достижений

2.5. Социальная поддержка и психологическое сопровождение при трудоустройстве

Социальная поддержка является одним из ключевых внешних факторов профессиональной самореализации выпускников с инвалидностью. Лица с инвалидностью и ОВЗ сталкиваются с комплексом взаимосвязанных трудностей: дискриминационными ограничениями в правах, закрытостью ряда профессиональных сфер, нежеланием работодателей принимать их на работу. Трудоустройство осложняется как объективными ограничениями здоровья, так и недостаточной профессиональной готовностью, что делает поддержку со стороны государства и вуза не дополнительной опцией, а необходимым условием [76].

Исследования обнаруживают двойственную природу социальной поддержки. Бедан В. и соавторы показали, что в группе с высоким уровнем профессиональной самореализации потребность в признании профессиональных достижений (М6) входит в число доминирующих мотивов, тогда как избыточная потребность в широких социальных контактах и поддерживающих отношениях (М4, М5) характерна для группы с низкой самореализацией [82]. Это означает: существует принципиальное различие между поддержкой, направленной на признание профессиональных достижений, и поддержкой, компенсирующей низкую самооценку.

Психологическое сопровождение как системный инструмент

Психологическое сопровождение занимает особое место в системе профессионального образования, выполняя функцию системообразующего компонента инклюзивной образовательной среды и обеспечивая её целостность [87]. Направления работы психолога в условиях инклюзивного профессионального образования охватывают диагностическое, коррекционно-развивающее и просветительское направления, при этом каждое из них строится с учётом индивидуальных особенностей конкретного студента, а отслеживание результатов ведётся через систему персональных карт и программ развития [87].

Непрерывная профессионализация предполагает постдипломное сопровождение выпускников с инвалидностью на месте работы. Такая поддержка включает организацию стажировок и практик, подбор вакансий, помощь в поиске работы, а также психологическое сопровождение в период адаптации на новом месте [76; 88]. Эффективность подобного подхода

подтверждается практическими данными: при комплексном сопровождении, включающем тренинги по повышению мотивации и коррекции самооценки стажёров с инвалидностью и работу с трудовыми коллективами, восемь из десяти участников стажировки с инвалидностью были трудоустроены на постоянной основе [89].

Принципы эффективного психологического сопровождения выпускника с инвалидностью при трудоустройстве

1) Фокус — на профессиональных достижениях, а не на инвалидности как таковой. 2) Постепенное снижение интенсивности сопровождения по мере роста самостоятельности. 3) Развитие внутренней мотивации через поиск личностного смысла в профессиональной деятельности. 4) Помощь в выстраивании связей с профессиональным сообществом — а не замена их искусственной поддерживающей средой. 5) Работа с семьёй выпускника для преодоления гиперопекающих установок. 6) Взаимодействие с работодателем для создания инклюзивной рабочей среды.

2.6. Уровни профессиональной самореализации и компонентный анализ: от теории к практике

Методика «Определение типа и уровня профессиональной самореализации» Гавриловой Е.А. позволяет операционализировать абстрактное понятие профессиональной самореализации и перейти к конкретным диагностически верифицируемым показателям. Четыре уровня методики образуют иерархию от примитивно-исполнительского до смысложизненной и ценностной реализации.

Исследование Черновой Ж.Г. и Киселевой Е.Н. (2025) на выборке 60 руководителей выявило, что большинство (82%) находится на уровне реализации ролей и норм в организации, лишь 7% достигают высшего уровня — смысложизненной и ценностной реализации [90]. Принципиально важен компонентный анализ: при высоком целевом (67%) и феноменологическом (60%) компонентах ресурсный компонент не выражен у 60% руководителей. По мнению авторов, данная закономерность отражает дефицит психической энергии, затруднения в саморегуляции и неточность в оценке собственных профессиональных компетенций [90].

Этот вывод особенно значим для выпускников с инвалидностью. Если даже успешные руководители испытывают дефицит ресурсного компонента, то у выпускников, преодолевающих дополнительные барьеры, этот дефицит может быть более выраженным. Следовательно, работа по развитию саморегуляции, управлению энергией и адекватной профессиональной самооценке является необходимым элементом программ профессиональной интеграции.

Данные Купреевой О.И. дополняют эту картину применительно к студентам с инвалидностью. В группе студентов с выраженной тенденцией к самореализации все показатели самоактуализации значимо выше, чем у студентов без такой тенденции ($p \leq 0,001$). Особенно высокими оказались: общий индекс самоактуализации, способность к близким контактам, самосимпатия, стремление к творчеству, ценность самоактуализации и временная компетентность. Это свидетельствует о том, что успешность самореализации студентов с инвалидностью определяется не фактом инвалидности, а совокупностью психологических характеристик: позитивным самоотношением, осознанностью жизненных ценностей и целей, способностью жить «здесь и сейчас», воспринимая жизнь как целостный непрерывный процесс. Сбалансированная временная перспектива при этом выступает интегральным образом себя во времени и важнейшим условием субъектной самореализации [75].

Таблица 13. Психологические задачи поддержки профессиональной самореализации выпускников с инвалидностью на разных этапах

Этап	Психологическая задача	Риски без поддержки
Период обучения в вузе	Формирование профессиональной идентичности, развитие самоэффективности, коррекция самооценки, преодоление барьеров всех трёх типов	Выход на рынок труда с идентичностью «Я — инвалид», низкой самоэффективностью и несформированными мотивами к труду
Первичное трудоустройство (до 5 лет)	Профессиональная адаптация, формирование внутренней мотивации,	Закрепление внешнеориентированной мотивации; романтический

	развитие ресурсного компонента, поддержка наставника/джоб-коуча	или астенический тип самореализации; ранний уход с работы
Долгосрочная занятость (5+ лет)	Профилактика эмоционального выгорания, поддержка смысловой наполненности труда, признание профессиональных достижений	Люмпенизированный тип мотивации; дефицит ресурсного компонента; профессиональное выгорание

Основные выводы:

- Психологические барьеры профессиональной самореализации выпускников с инвалидностью действуют наряду со структурными барьерами рынка труда. Ключевые из них: идентичность «Я — инвалид» как системообразующая, низкая самоэффективность, несформированная профессиональная идентичность, внешнеориентированная мотивационная система.
- Исследования показывают, что основными трудностями профессионального самоопределения молодёжи с инвалидностью являются несформированность мотивов к трудовой деятельности, недостаточная информированность о профессиях и ошибочные представления о собственных возможностях.
- Лица с высоким уровнем профессиональной самореализации отличаются доминированием внутренней мотивации. Развитие внутренней мотивации выпускников с инвалидностью — стратегически более важная задача, чем создание внешних стимулов.
- Компонентный анализ самореализации руководителей (Чернова Ж.Г. и Киселева Е.Н., 2025) выявил дефицит ресурсного компонента у 60%, что указывает на необходимость развития саморегуляции и адекватной профессиональной самооценки в программах поддержки ЛСИ.
- Эффективное психологическое сопровождение трудоустройства выпускников с инвалидностью предполагает работу на всех трёх этапах

(обучение — первичное трудоустройство — долгосрочная занятость) и обеспечивает переход от поддерживающей функции к развивающей.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое идентичность «Я — инвалид» и почему она становится барьером профессиональной самореализации? Каким образом она формируется?
2. Охарактеризуйте три типа психологических барьеров по Коростылевой Л.А. применительно к выпускникам с инвалидностью.
3. Что такое «внутренняя мотивация» и почему её развитие важнее создания внешних стимулов? Опирайтесь на данные исследования Бедан В. и соавторов.
4. Каковы основные направления психологического сопровождения выпускников с инвалидностью на этапе трудоустройства?
5. Что означает дефицит «ресурсного компонента» самореализации (по данным Черновой Ж.Г. и Киселевой Е.Н.) и какие практические меры позволяют его преодолеть?

Темы рефератов:

1. Идентичность «Я — инвалид» и её влияние на профессиональное самоопределение молодёжи с инвалидностью.
2. Самоэффективность как детерминанта профессиональной самореализации выпускников с инвалидностью.
3. Психологические барьеры профессиональной самореализации и способы их преодоления в условиях инклюзивного образования.
4. Внутренняя и внешняя профессиональная мотивация лиц с инвалидностью: сравнительный анализ.
5. Профессиональная идентичность выпускников с инвалидностью: условия формирования и барьеры.
6. Роль психологического сопровождения в профессиональной самореализации: ресурс или барьер?
7. Компонентный анализ профессиональной самореализации: целевой, ресурсный и феноменологический компоненты.
8. Синдром эмоционального выгорания как фактор, препятствующий профессиональной самореализации специалистов с инвалидностью.

9. Постдипломное сопровождение выпускников с инвалидностью: модели и эффективность.

10. Психологические условия перехода от уровня реализации ролей к уровню смысложизненной и ценностной самореализации.

Тестовые задания

1. Как Максименко С.Д. и Сердюк Л.А. определяют профессиональную самореализацию?

А) Устойчивое трудоустройство человека в соответствии с имеющейся квалификацией

Б) Совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, приобретённых в ходе обучения

В) Процесс актуализации и воплощения индивидуальности человека, его внутреннего позитивного и творческого стремления к развитию, психологической зрелости и компетентности

Г) Соответствие профессиональной деятельности требованиям работодателя и нормам трудового права

Д) Достижение высокого социального статуса и материального благополучия через профессиональную деятельность

2. Как соотносятся понятия «самоактуализация» и «самореализация» по Купреевой О.И.?

А) Самоактуализация разворачивается во внутреннем пространстве личности, самореализация — во внешнем, через деятельность; самореализация является более широким понятием

Б) Самореализация разворачивается во внутреннем пространстве, самоактуализация — во внешнем; самоактуализация является более широким понятием

В) Понятия полностью тождественны и могут использоваться как синонимы без каких-либо различий

Г) Самоактуализация относится исключительно к сфере профессиональной деятельности, самореализация — к личной жизни

Д) Самоактуализация применима только к здоровым людям; самореализация — к лицам с инвалидностью

3. Что характеризует субъектный уровень самореализации (по Купреевой О.И.)?

- А) Стихийная, неосознанная реализация способностей под влиянием ситуативных обстоятельств
- Б) Реализация возможностей при слабой согласованности с собственными потребностями и ценностями
- В) Полная зависимость профессиональных достижений от внешней поддержки и социального окружения
- Г) Целенаправленная реализация через собственные усилия тех возможностей, которые соответствуют потребностям личности и не противоречат её ценностям и смыслам
- Д) Ориентация исключительно на удовлетворение материальных потребностей в ущерб личностному развитию

4. Что понимается под самоэффективностью в концепции А. Бандуры применительно к профессиональной самореализации?

- А) Объективный уровень профессиональной компетентности, подтверждённый дипломами и сертификатами
- Б) Убеждённость человека в своих способностях организовать и осуществить действия для получения нужных результатов
- В) Совокупность адаптивных совладающих стратегий при столкновении с профессиональными трудностями
- Г) Степень признания профессиональных достижений человека со стороны трудового коллектива
- Д) Способность эффективно управлять временем в условиях профессиональной деятельности

5. Что в психологической литературе понимается под «инвалидизацией личности»?

- А) Юридическое оформление статуса инвалидности в государственных органах
- Б) Постепенное ухудшение физического состояния здоровья под влиянием хронического заболевания
- В) Ситуация, когда болезнь становится системообразующим фактором самосознания: изменяются самооценка, ценностные ориентации и осмысленность жизни, формируется идентичность «Я — инвалид»
- Г) Социальная изоляция человека с инвалидностью вследствие архитектурных и коммуникационных барьеров

Д) Процесс профессиональной переориентации человека в связи с приобретённым ограничением здоровья

6. Как современная психология рассматривает роль инвалидности в профессиональной самореализации человека?

А) Инвалидность является главным и непреодолимым барьером профессиональной самореализации

Б) Инвалидность полностью исключает возможность полноценной самореализации в профессиональной деятельности

В) Инвалидность оказывает одинаковое негативное воздействие на всех людей независимо от личностных особенностей

Г) Инвалидность не влияет на профессиональные возможности при наличии государственных льгот и квот

Д) Инвалидность является неблагоприятным условием самореализации, но не определяет её однозначно: центральным звеном остаётся сама личность с её психологическими ресурсами

7. Какие три типа психологических барьеров профессиональной самореализации выделяет Коростылева Л.А.?

А) Физиологический, социальный и экономический

Б) Ценностный, барьер смыслового конструкта и диспозиционный

В) Когнитивный, эмоциональный и поведенческий

Г) Личностный, межличностный и институциональный

Д) Мотивационный, компетентностный и коммуникативный

8. Согласно исследованию Бедан В. и соавторов, какая мотивация доминирует у лиц с высоким уровнем профессиональной самореализации (группа SR+)?

А) Ориентация на широкие социальные контакты и поддерживающие отношения

Б) Ориентация на материальное вознаграждение как основной стимул профессиональной деятельности

В) Ориентация на признание со стороны руководства и стабильность занятости

Г) Внутренняя мотивация: потребность в самосовершенствовании (78-й перцентиль) и стремление к востребованности и интересной работе (82-й перцентиль)

Д) Ориентация на быстрое карьерное продвижение и статусные достижения

9. К какому последствию приводит длительная зависимость от системы социальных выплат и льгот с точки зрения мотивационной сферы выпускника с инвалидностью?

А) Формируется внешнеориентированная мотивационная система: человек привыкает к тому, что материальное обеспечение не связано с профессиональной активностью

Б) Развивается устойчивая внутренняя мотивация к профессиональному росту

В) Усиливается стремление к самосовершенствованию и независимости от внешней поддержки

Г) Формируется высокая самооэффективность и уверенность в собственных профессиональных возможностях

Д) Возникает устойчивая ориентация на достижение высокого профессионального статуса

10. Почему реальный профессиональный опыт (практики, стажировки) имеет особое значение для формирования профессиональной идентичности выпускника с инвалидностью?

А) Он позволяет накопить достаточный трудовой стаж для получения государственных льгот

Б) Он является обязательным требованием для получения диплома о высшем образовании

В) Он формирует идентичность «Я — профессионал» вместо идентичности «Я — инвалид», даёт реальное представление о профессии и возможность накопления компетенций

Г) Он гарантирует последующее трудоустройство на постоянное место работы

Д) Он позволяет избежать конкурентного взаимодействия с другими соискателями на открытом рынке труда

11. Какой период профессиональной деятельности Костыря С.С. и соавторы выделяют как критический для формирования мотивационной структуры специалиста?

А) Период обучения в вузе (до выхода на рынок труда)

Б) Первые пять лет профессиональной деятельности, когда мотивационная структура ещё не сформирована

В) Период от 5 до 20 лет, когда доминирует профессиональный тип мотивации

Г) Период свыше 20 лет стажа, когда возрастает риск люмпенизированного типа мотивации

Д) Пенсионный период, когда происходит переосмысление профессиональных достижений

12. В чём состоит принципиальное различие между эффективной и неэффективной социальной поддержкой выпускника с инвалидностью при трудоустройстве (по данным Бедан В. и соавторов)?

А) Эффективная поддержка оказывается только государственными органами, неэффективная — НКО и частными организациями

Б) Эффективная поддержка предоставляется на регулярной основе, неэффективная — ситуативно

В) Эффективная поддержка направлена на материальное обеспечение, неэффективная — на психологическое консультирование

Г) Эффективная поддержка направлена на признание профессиональных достижений; избыточная поддержка, компенсирующая низкую самооценку и формирующая широкие поддерживающие контакты, характерна для лиц с низкой самореализацией

Д) Эффективная поддержка предполагает полное снятие с выпускника ответственности за трудоустройство

13. Каков удельный вес руководителей с дефицитом ресурсного компонента самореализации по данным исследования Черновой Ж.Г. и Киселевой Е.Н. (2025)?

А) 7%

Б) 25%

В) 60%

Г) 82%

Д) 93%

14. Что означает дефицит «ресурсного компонента» профессиональной самореализации (по Черновой Ж.Г. и Киселевой Е.Н.)?

А) Отсутствие у специалиста необходимых профессиональных знаний и квалификации

Б) Недостаток энергетических ресурсов, сложности с саморегуляцией и самооценкой профессиональных компетенций

В) Ограниченный доступ к материальным и финансовым ресурсам для профессионального развития

Г) Отсутствие карьерных возможностей в организации вследствие её структурных особенностей

Д) Незрелость коммуникативных навыков, необходимых для взаимодействия в трудовом коллективе

15. Какова эффективность комплексного психологического сопровождения трудоустройства инвалидов (включая тренинги по мотивации, коррекции самооценки и работу с трудовыми коллективами) по имеющимся практическим данным?

А) На постоянные рабочие места были переведены около 30% стажёров с инвалидностью

Б) На постоянные рабочие места были переведены около 50% стажёров с инвалидностью

В) На постоянные рабочие места были переведены около 65% стажёров с инвалидностью

Г) На постоянные рабочие места были переведены 80% инвалидов, завершивших стажировку

Д) На постоянные рабочие места были переведены около 95% стажёров с инвалидностью

Лекция 3. Особенности профессионального потенциала различных категорий инвалидности

3.1. Теоретические основы: понятие профессионального потенциала лиц с инвалидностью

В предыдущих лекциях были рассмотрены социально-экономические условия трудоустройства лиц с инвалидностью, барьеры рынка труда и психологические факторы профессиональной самореализации. Однако успех профессиональной интеграции определяется не только внешней средой, но и внутренним потенциалом каждого конкретного человека, обусловленным характером его нарушения. Именно специфика профессионального потенциала различных категорий инвалидности составляет предмет настоящей лекции.

Профессиональный потенциал лиц с инвалидностью — это совокупность индивидуальных возможностей человека к выполнению трудовой деятельности с учётом его функциональных ограничений и сохранных способностей. По данным Всемирного доклада об инвалидности, более 1 миллиарда человек — около 15% населения планеты — живут с той

или иной формой инвалидности, причём значительная часть из них находится в трудоспособном возрасте [2]. Мисяк (Misiak, 2019) подчёркивает двойственный характер воздействия инвалидности на профессиональные возможности: с одной стороны, через снижение уровня и/или объёма функциональности, с другой — через стереотипное отношение к этим ограничениям со стороны работодателей и общества.

Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ) принята ВОЗ в 2001 году как новый международный стандарт описания инвалидности [1]. МКФ рассматривает инвалидность как многомерный феномен, являющийся результатом сложного взаимодействия состояния здоровья человека, факторов окружающей среды и личностных факторов. Одно и то же нарушение у разных людей может приводить к совершенно различным функциональным последствиям в зависимости от условий жизни и труда [92]. Принципиально важно, что МКФ описывает жизненные ситуации людей, а не самих людей — это смещает акцент с диагноза на функциональные возможности.

Биопсихосоциальная модель, лежащая в основе МКФ, объединяет биологический, психологический и социальный аспекты инвалидности. Применительно к профессиональной реабилитации это означает, что оценка трудового потенциала должна включать: биомедицинские факторы (характер когнитивных процессов, способность к приобретению знаний, двигательные возможности); психологические факторы (мотивацию к труду, уровень интеллекта, эмоциональный самоконтроль); а также социальные факторы (роль труда в системе ценностей окружения, поддержку семьи, институциональные условия) [93].

Ключевое понятие

Профессиональный потенциал лица с инвалидностью — это совокупность его индивидуальных возможностей к трудовой деятельности, определяемых не только характером нарушения, но и степенью его выраженности, временем возникновения, индивидуальными компенсаторными механизмами и условиями среды. МКФ понимает инвалидность как результат взаимодействия состояния здоровья человека с барьерами и ресурсами среды, а не как фиксированную характеристику личности.

3.2. Факторы, определяющие доступность труда для лиц с инвалидностью

Анализ научной литературы позволяет выделить несколько систем классификации факторов, обуславливающих профессиональную активность лиц с инвалидностью. Согласно классификации Горчицкой (цит. по Misiak, 2019), все факторы можно разделить на три группы.

Первую группу составляют индивидуальные факторы: психофизические особенности человека, уровень и степень инвалидности, особенности личности и самоотношения, социально-демографические характеристики, образование, профессиональные навыки и квалификация. Особую роль играют причина и уровень инвалидности, момент её возникновения, тяжесть симптомов и возможные профессиональные осложнения, обусловленные повреждением организма.

Вторую группу образуют факторы социальной среды: роль труда в системе ценностей ближайшего окружения, функция, выполняемая человеком с инвалидностью в семье, отношение близких к его профессиональной активности, а также поддержка со стороны семьи, сверстников, соседей, рабочих организаций при трудоустройстве и выполнении работы.

Третью группу составляют институциональные и общие факторы, связанные с влиянием демографических и экономических условий (включая ситуацию на рынке труда), доступностью физической среды, знаниями и социальными установками по отношению к лицам с инвалидностью, пенсионным законодательством, а также деятельностью государственных и негосударственных организаций.

Среди наиболее значимых для профессиональных возможностей биомедицинских факторов выделяются: природа когнитивных процессов, способность к приобретению знаний, развитие навыков и компетенций, значимых с точки зрения профессионального пути, эффективность выполняемой работы, подвижность, гибкость и адаптивность. Знание функциональной природы лиц с различными нарушениями обнаруживает, что многие из них способны работать относительно эффективно при условии, что характер и место выполнения работы учитывают индивидуальные функциональные ограничения. По данным ОЭСР, в Казахстане подавляющее число людей с инвалидностью находится в трудоспособном возрасте, однако лишь не более 30% из них реально участвует на рынке труда, что во многом

объясняется несоответствием условий труда их функциональным возможностям [94].

Таблица 14. Группы факторов профессиональной доступности труда для лиц с инвалидностью

Группа факторов	Содержание	Примеры применительно к ЛСИ
Индивидуальные	Психофизические особенности, уровень и характер нарушения, образование, навыки, личностные качества	Степень сохранности двигательных функций, уровень интеллекта, время возникновения нарушения
Социальной среды	Отношение семьи и окружения к трудовой активности, поддержка при трудоустройстве и выполнении работы	Гиперопека родителей, стереотипы работодателей, отсутствие поддержки со стороны коллектива
Институциональные	Ситуация на рынке труда, законодательство, доступность среды, деятельность организаций поддержки	Квотирование рабочих мест, программы субсидированной занятости, цифровые платформы трудоустройства

3.3. Физические нарушения: профессиональные возможности и ограничения

К физическим нарушениям относятся состояния, обусловленные повреждениями или заболеваниями опорно-двигательного аппарата, нервной, сердечно-сосудистой или дыхательной системы, существенно влияющие на подвижность, координацию и физическое функционирование человека [95; 96].

Нарушения опорно-двигательного аппарата

К данной категории относятся лица с ограниченными возможностями верхних и нижних конечностей и позвоночника: заболевания, повреждения и

деформации костно-мышечного и нервного аппарата; параличи и парезы (моноплегия, гемиплегия, параплегия, тетраплегия); детский церебральный паралич и последствия черепно-мозговых травм. Субстанция ограничений с профессиональной точки зрения — трудности, связанные с двигательной способностью (манипулятивной и локомоторной активностью), скоростью обучения и памятью.

Профессиональные противопоказания: тяжёлый физический труд, требующий ходьбы или стояния (при нарушениях нижних конечностей); работа, требующая полной ручной дееспособности (при нарушениях верхних конечностей); работа в вынужденной позе. Вместе с тем высокие возможности для трудоустройства создаёт офисный труд, особенно с использованием компьютерных технологий. Компенсаторные механизмы (частичное замещение функций верхних конечностей нижними) существенно расширяют трудовой потенциал данной группы.

Заболевания дыхательной и сердечно-сосудистой систем

В данную категорию входят лица с хронической астматической бронхитом, силикозом, аллергическим бронхиальным астмой, туберкулёзом, ХОБЛ, эмфиземой, а также лица с заболеваниями сердца и сосудов. Ограничения обусловлены снижением сократительной способности сердечной мышцы, нарушениями газообмена, хронической усталостью и болевым синдромом. Противопоказан труд со значительным психофизическим давлением, неблагоприятным рабочим ритмом, значительной подвижностью и неблагоприятными температурными условиями. При дыхательных расстройствах противопоказана также работа в неблагоприятном микроклимате с присутствием раздражающих веществ.

Неврологические заболевания

К этой группе относятся лица с заболеваниями периферических нервов, спинного и головного мозга: рассеянным склерозом, последствиями инсультов, эпилепсией, а также последствиями травм спинного мозга [97]. Рассеянный склероз ведёт к хроническому истощению когнитивной деятельностью, ухудшению остроты зрения, парезам, нарушениям речи, равновесия и моторной координации. Выбор работы должен учитывать тип и степень тяжести симптомов, а также потенциальную необходимость последующей адаптации ввиду прогрессирующего характера заболевания. При эпилепсии противопоказаны: работа на высоте, вблизи огня или

водоёмов, с движущимися машинами, самостоятельная работа и работа в ночное время.

Ключевое положение

Несмотря на многообразие физических нарушений, большинство лиц данной группы способны найти работу и выполнять её при условии индивидуализированного подбора трудовых задач и надлежащего оснащения рабочего места. Цифровые технологии и возможность дистанционной занятости принципиально расширяют профессиональный потенциал лиц с физическими нарушениями: работа в сфере ИТ, интернет-маркетинга, веб-дизайна и дистанционного преподавания не требует передвижения и позволяет адаптировать рабочее место под индивидуальные нужды [98].

3.4. Сенсорные нарушения: профессиональные возможности и ограничения

Сенсорные нарушения охватывают состояния, при которых нарушено функционирование одного или нескольких органов чувств. Наиболее значимыми с точки зрения трудоустройства являются нарушения слуха и зрения [95; 96].

Нарушения слуха и речи

К данной группе относятся лица с лёгкими (26–40 дБ), средними (41–70 дБ), значительными (71–90 дБ) и глубокими (свыше 90 дБ — глухонемые) нарушениями слуха. Субстанцией нарушения является неспособность слышать и связанные с ней проблемы аудиокоммуникации на различных уровнях, а также, в ряде случаев, нарушения равновесия тела. Примечательно, что лица данной группы не имеют серьёзных трудностей с выполнением профессиональных обязанностей, за исключением случаев нарушений равновесия.

Источником профессиональных затруднений является ограниченный доступ к акустическим сигналам от коллег и из производственной среды, влияющий на ориентацию, безопасность и эффективность труда. Противопоказания: работа, требующая хорошего слуха и чёткой вербальной коммуникации; работа, создающая угрозу для оставшихся органов чувств; работа на высоте и с движущимися машинами. Адаптивные стратегии —

замена акустических сигналов визуальными, письменная коммуникация, язык жестов — существенно расширяют трудовой потенциал данной группы.

Нарушения зрения

В данную группу входят полностью слепые, лица с ощущением только света, лица с минимальным зрением (включая высокую степень близорукости, нарушения периферического и центрального зрения) и лица со значительно сниженным зрением. Субстанция профессиональных ограничений — трудности с восприятием визуальных стимулов, ведущие к снижению манипулятивной и локомоторной активности, а также затруднениям в принятии решений [93].

Противопоказаниями являются: работа, требующая значительного физического усилия, хорошего зрения, точной оценки расстояния, частых перемещений по территории, а также вождение транспортных средств. Вместе с тем ключевую компенсаторную роль выполняют слух и осязание, что открывает широкие возможности для интеллектуального труда — особенно с применением компьютерных технологий. Специальные возможности для трудоустройства создаются в сферах услуг, мелкого производства и ручного труда, а также в преподавательской деятельности.

Таблица 15. Компенсаторные стратегии и профессиональные ниши при сенсорных нарушениях

Вид нарушения	Компенсаторные технологии	Доступные профессиональные ниши
Нарушения слуха и речи	Слуховые аппараты, кохлеарные импланты, сурдоперевод, субтитрование, визуальные системы оповещения	Офисный труд, ИТ, ручные профессии, дизайн, ремёсла, сельское хозяйство, гастрономия
Нарушения зрения	Программы экранного чтения, брайль, программы увеличения, ориентировочно-мобилизационное	Интеллектуальный труд, консультирование, преподавание, программирование, услуги, психотерапия

3.5. Ментальные нарушения: профессиональные возможности и ограничения

Ментальные нарушения охватывают широкий спектр состояний, влияющих на когнитивное, эмоциональное и социальное функционирование человека. С точки зрения профессионального потенциала данная категория является наиболее неоднородной.

Интеллектуальные нарушения

Интеллектуальная инвалидность формируется в период развития и представляет собой сложные взаимодействия между задержкой созревания, развития и регресса. Расстройства связаны с когнитивными процессами, темпом обучения, приобретением навыков, психомоторным развитием, речью и социальной зрелостью. С профессиональной точки зрения данные трудности выражаются в ограничениях при работе, требующей объективной оценки реальности, концентрации, анализа и умозаключений, интерпретации явлений, коммуникации, принятия решений и решения задач.

Распространённое пренебрежительное отношение к профессиональным возможностям данной группы обрекает большинство этих людей на экономическую и социальную зависимость. Между тем достижения науки опровергают стереотипы: данное нарушение носит динамический характер. Подавляющее большинство лиц, охваченных тщательной ранней реабилитацией, способны достичь уровня социальной зрелости и профессиональных способностей, достаточных для трудоустройства, при условии что сложность работы учитывает их функциональные ограничения. Высокие возможности для занятости создаются в сферах садоводства, уборочных работ, уходных услуг, торговли, сельского хозяйства, гастрономии, а также в ручных профессиях.

Психические расстройства

Лица с психическими нарушениями с точки зрения функциональных ограничений и профессиональных возможностей образуют чрезвычайно дифференцированную группу. Психическая инвалидность может являться следствием эндогенных заболеваний (шизофрения, аффективные расстройства) или экзогенных факторов (реактивная депрессия, органические

поражения мозга). Основные функциональные нарушения связаны с расстройствами ментальной и эмоциональной сферы, дефицитами в области социальных навыков. Нередко чередуются периоды нормального функционирования и периоды обострения симптомов.

Для профессиональной активизации данной группы особенно неблагоприятны постоянный стресс, ночные смены и работа на высоте. Вместе с тем рекомендуется трудоустройство на работу, требующую движения, стимулирующую интересы, обеспечивающую ощущение достижения и ответственности. Текущий опыт свидетельствует о том, что лица этой группы могут быть успешно активизированы и что труд положительно влияет на их социальное и биомедицинское функционирование. Значительные возможности создаются в сельском хозяйстве, садоводстве, ремёслах, гастрономии, гостиничном сервисе и животноводстве.

Расстройства аутистического спектра

Аутизм проявляется в первые три года жизни в форме неврологического расстройства, влияющего на функции мозга. Расстройство сопровождается трудностями коммуникации, интерпретации невербальных сообщений, контроля поведения и принципов социальной жизни. Нарушены процессы понимания эмоций, интерпретации сигналов окружающей среды, что нередко ведёт к неадекватным эмоциональным реакциям. По оценочным данным, лишь около 15% лиц с аутизмом реально работают, хотя они должны пропорционально своим возможностям готовиться к самостоятельной жизни, включая трудовую деятельность. При соответствующей поддержке доступны профессии с чёткой структурой задач: работа в сфере ИТ, разработка программного обеспечения, ручной труд, творческие специальности.

Таблица 16. Профессиональный потенциал при различных ментальных нарушениях

Вид нарушения	Профессиональные возможности	Противопоказания и ограничения
Интеллектуальные нарушения	Садоводство, уборка, уходные услуги, торговля, склад, сельское хозяйство,	Работа с комплексным принятием решений (>50% времени), высокая самостоятельность без сопровождения

	гастрономия, ручные профессии	
Психические расстройства	Сельское хозяйство, садоводство, ремёсла, гастрономия, гостиничный сервис, животноводство, прачечные	Постоянный стресс, ночные смены, работа на высоте
Расстройства аутистического спектра	ИТ, программирование, разработка ПО, ручной труд, творческие специальности с чёткой структурой задач	Интенсивное социальное взаимодействие, управление конфликтами, постоянная смена задач

3.6. Индивидуализированный подход к оценке профессионального потенциала

Анализ функциональных возможностей лиц с различными видами инвалидности подтверждает, что совокупность лиц с инвалидностью чрезвычайно разнообразна по биомедицинским признакам, значимым с точки зрения профессионального труда. Этот факт делает невозможным разработку строгого каталога рекомендаций и противопоказаний для занятости людей с отдельными видами инвалидности и обосновывает необходимость строго индивидуального подхода в данном вопросе.

Принципы МКФ задают чёткую методологию индивидуализированной оценки: идентификация носит не разовый, а непрерывный характер; она должна учитывать экологические факторы, а не опираться исключительно на диагностику нарушений; необходимо использовать несколько источников данных и привлекать мультидисциплинарную команду. Оценка инвалидности должна рассматриваться как процесс совместного конструирования.

Исследование, проведённое в Казахстане, показывает, что обучение цифровым навыкам является эффективным способом расширения возможностей трудоустройства среди лиц с инвалидностью различных категорий: работа в сфере ИТ нередко носит мобильный и дистанционный характер, что позволяет преодолеть многие барьеры физической недоступности среды. Среди 670 тысяч человек с инвалидностью в Казахстане

трудоустроены лишь около 30%, при этом они преимущественно заняты в низкооплачиваемых и физически ориентированных сферах [94; 98]. Субъективная самооценка конкурентоспособности участников программ обучения цифровым навыкам выросла в среднем с 6 до 8–9 баллов после прохождения обучения [98].

Таблица 17. Ключевые принципы индивидуализированной оценки профессионального потенциала

Принцип	Содержание применительно к лицам с инвалидностью
Непрерывность	Оценка — не разовое событие, а постоянный процесс, учитывающий динамику состояния и изменение условий среды
Учёт экологических факторов	Не только диагностика нарушений, но и выявление барьеров и ресурсов физической, социальной и профессиональной среды
Мультидисциплинарность	Привлечение специалистов разного профиля: медицинских работников, психологов, специалистов по реабилитации, работодателей
Совместное конструирование	Активное участие самого человека с инвалидностью в определении своих возможностей и ограничений
Фокус на возможностях	Акцент на сохранных функциях и компенсаторных механизмах, а не только на ограничениях

Оценка потенциальных возможностей занятости лица с инвалидностью должна носить индивидуальный характер и учитывать: ограничения и профессиональные возможности, требования рабочего места, а также возможности устранения существующих ограничений с помощью имеющихся инструментов поддержки профессиональной активизации. Отзыв о трудоспособности на данном рабочем месте даёт врач по профессиональной медицине, однако окончательное решение о потенциальном трудоустройстве принимает работодатель. Это обосновывает необходимость не только

просвещения работодателей в вопросах профессиональных возможностей лиц с инвалидностью, но и формирования культуры корректного общения с сотрудниками с инвалидностью, включая освоение этикета и недискриминационного языка [93; 99].

Основные выводы:

- Совокупность лиц с инвалидностью чрезвычайно разнообразна по биомедицинским характеристикам, что исключает возможность разработки универсального каталога профессиональных рекомендаций и обосновывает необходимость строго индивидуализированного подхода к оценке профессионального потенциала.
- Инвалидность негативно влияет на профессиональные возможности двояко: через снижение уровня функциональности и через стереотипное отношение к этим ограничениям. Стереотипный подход работодателей является самостоятельным и серьёзным барьером, нередко более значимым, чем объективные функциональные ограничения.
- Большинство лиц с физическими нарушениями способны найти работу и выполнять её при условии индивидуализированного подбора трудовых задач. Цифровые технологии и дистанционная занятость принципиально расширяют их трудовой потенциал, позволяя преодолеть барьеры физической недоступности среды.
- При сенсорных нарушениях ключевую роль играют компенсаторные механизмы и адаптивные технологии. Лица с нарушениями слуха при надлежащей адаптации рабочего места практически не имеют ограничений к занятости; лица с нарушениями зрения обладают высоким потенциалом в сфере интеллектуального труда с применением компьютерных технологий.
- Ментальные нарушения образуют наиболее разнородную категорию. При интеллектуальных нарушениях динамический характер расстройства открывает значительный реабилитационный потенциал; при психических расстройствах решающую роль играет создание рабочей среды, исключаяющей постоянный стресс. Лицам с РАС наиболее доступны профессии с чёткой структурой задач.
- Обучение цифровым навыкам является эффективным инструментом расширения профессиональных возможностей лиц с различными категориями инвалидности, особенно при условии стандартизации

программ обучения, обеспечения их доступности для разных групп и поддержки последующего трудоустройства.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под профессиональным потенциалом лиц с инвалидностью и почему биопсихосоциальная модель МКФ принципиально меняет логику его оценки?
2. Охарактеризуйте три группы факторов, определяющих доступность труда для лиц с инвалидностью по классификации Горчицкой. Приведите примеры для каждой группы.
3. Каковы профессиональные возможности и ограничения для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата? Какую роль играют компенсаторные механизмы?
4. В чём состоит компенсаторная роль слуха и осязания при нарушениях зрения с точки зрения профессиональной реабилитации? Приведите конкретные примеры адаптивных технологий.
5. Почему люди с интеллектуальными нарушениями традиционно имеют низкую профессиональную активность? Какие научные данные опровергают стереотипное представление об их нетрудоспособности?
6. В чём специфика профессиональной активизации лиц с психическими расстройствами? Назовите рекомендованные и противопоказанные виды труда для данной группы.
7. Почему при оценке профессионального потенциала необходим индивидуализированный подход? Какие принципы МКФ лежат в основе такой оценки?

Темы рефератов:

1. Биопсихосоциальная модель инвалидности и её значение для профессиональной реабилитации.
2. Профессиональные возможности лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: от ограничений к ресурсам.
3. Цифровые технологии как инструмент расширения профессионального потенциала лиц с физическими нарушениями.
4. Адаптивные технологии при сенсорных нарушениях: обзор мировой практики.

5. Профессиональная реабилитация лиц с интеллектуальными нарушениями: динамический характер расстройства и реабилитационный потенциал.
6. Поддерживаемая занятость как модель трудоустройства лиц с психическими расстройствами.
7. Профессиональный потенциал лиц с расстройствами аутистического спектра: возможности и барьеры.
8. Стереотипное отношение работодателей как барьер трудоустройства лиц с инвалидностью: пути преодоления.
9. Обучение цифровым навыкам как инструмент инклюзивного трудоустройства: опыт Казахстана.
10. Комплексные нарушения: специфика профессионального потенциала и стратегии трудоустройства.

Тестовые задания

1. Как Мисяк (Misiak, 2019) характеризует двойственное воздействие инвалидности на профессиональные возможности человека?

- А) Инвалидность влияет исключительно на физические возможности, не затрагивая когнитивную и мотивационную сферу
- Б) Инвалидность негативно влияет на профессиональные возможности, во-первых, через снижение уровня и/или объёма функциональности, во-вторых, через стереотипное отношение работодателей и общества к этим ограничениям
- В) Инвалидность воздействует только через экономические барьеры: низкие доходы и высокие медицинские расходы
- Г) Инвалидность влияет на профессиональные возможности лишь в случае тяжёлых нарушений первой группы
- Д) Инвалидность воздействует на профессиональные возможности исключительно через правовые ограничения и систему квот

2. Что является принципиальной особенностью подхода МКФ (Международной классификации функционирования) к пониманию инвалидности?

- А) МКФ рассматривает инвалидность как устойчивую медицинскую характеристику личности, определяемую диагнозом

Б) МКФ описывает инвалидность как результат взаимодействия состояния здоровья человека, факторов окружающей среды и личностных факторов — и описывает жизненные ситуации людей, а не самих людей

В) МКФ рассматривает инвалидность исключительно как социальный конструкт, отрицая значение медицинских факторов

Г) МКФ определяет инвалидность через степень отклонения функционирования от медицинской нормы

Д) МКФ рассматривает инвалидность как временное состояние, устранимое медицинскими и реабилитационными средствами

3. На какие три группы Горчицкая подразделяет факторы, определяющие профессиональную доступность труда для лиц с инвалидностью?

А) Медицинские, педагогические и экономические

Б) Биологические, психологические и культурные

В) Индивидуальные, факторы социальной среды жизни и институциональные (общие) факторы

Г) Когнитивные, эмоциональные и поведенческие

Д) Правовые, организационные и технологические

4. Какие профессиональные возможности открываются для лиц с нарушениями нижних конечностей согласно анализу функциональных ограничений данной группы?

А) Работа, требующая значительных физических усилий и постоянного перемещения по территории

Б) Исключительно надомный труд с минимальным взаимодействием с работодателем

В) Преимущественно работы по самозанятости в сельском хозяйстве

Г) Работа противопоказана в принципе ввиду рисков здоровью

Д) Высокие возможности для офисного и интеллектуального труда, особенно с применением компьютерных технологий и дистанционных форм занятости

5. Какие виды труда являются противопоказанными для лиц с заболеваниями дыхательной системы (бронхиальная астма, ХОБЛ, силикоз)?

А) Офисный труд, консультирование и преподавание

Б) Дистанционная работа в сфере информационных технологий

В) Труд в неблагоприятном микроклимате при наличии раздражающих веществ в форме паров, пыли, а также при значительном психофизическом давлении и неблагоприятных температурных условиях

Г) Интеллектуальный труд с применением компьютеров

Д) Работа в сфере торговли и бытового обслуживания

6. Какие профессиональные противопоказания установлены для лиц с эпилепсией?

А) Работа с людьми, преподавание и консультирование

Б) Работа с применением компьютерных технологий и офисный труд

В) Работа на высоте, вблизи огня или водоёмов, с движущимися машинами, а также самостоятельная работа и ночные смены

Г) Садоводство, животноводство и сельскохозяйственный труд

Д) Дистанционная занятость и работа с документами

7. В чём состоит специфика профессиональных ограничений лиц с нарушениями слуха и речи при выполнении трудовых обязанностей?

А) Они не способны выполнять никакой профессиональной деятельности без постоянного сурдопереводчика

Б) Их основное ограничение — снижение когнитивных функций, влияющее на обучаемость

В) Их ограничения полностью аналогичны ограничениям при нарушениях зрения

Г) Они не имеют серьёзных трудностей с выполнением профессиональных обязанностей в большинстве профессий; источником затруднений является ограниченный доступ к акустическим сигналам, влияющий на ориентацию и безопасность труда

Д) Их главное ограничение — физическая недоступность большинства рабочих мест

8. Какую компенсаторную роль выполняют слух и осязание при нарушениях зрения с точки зрения профессиональных возможностей?

А) Компенсаторная роль слуха и осязания незначительна и не влияет на профессиональный потенциал

Б) Компенсация через слух и осязание возможна только при частичной потере зрения, но не при полной слепоте

В) Слух и осязание как компенсаторные механизмы открывают широкие возможности для интеллектуального труда, особенно с применением компьютерных технологий, а также в сферах услуг и ручного труда

Г) Компенсация через слух и осязание эффективна только в бытовой жизни, но не в профессиональной деятельности

Д) Компенсаторные механизмы при нарушениях зрения ограничиваются только использованием тактильных средств (брайль)

9. Какое научное положение опровергает стереотипное представление о профессиональной непригодности лиц с интеллектуальными нарушениями?

А) Лица с интеллектуальными нарушениями полностью непригодны к любому труду и нуждаются в исключительно социальной поддержке

Б) Интеллектуальные нарушения носят динамический характер: подавляющее большинство лиц, охваченных тщательной ранней реабилитацией, способны достичь уровня социальной зрелости и профессиональных способностей, достаточных для трудоустройства

В) Профессиональная пригодность лиц с интеллектуальными нарушениями определяется исключительно степенью государственной поддержки

Г) Интеллектуальные нарушения не влияют на профессиональные возможности при наличии специального образования

Д) Лица с интеллектуальными нарушениями пригодны только к творческому труду, не требующему логического мышления

10. В каких сферах создаются наиболее высокие возможности для занятости лиц с интеллектуальными нарушениями?

А) Руководящие должности, управленческий и административный труд

Б) Научно-исследовательская деятельность и разработка программного обеспечения

В) Садоводство, уборочные работы, уходные услуги, торговля, сельское хозяйство, гастрономия, ручные профессии (слесарь, плотник, портной, механик)

Г) Финансовые и юридические профессии, требующие высокой квалификации

Д) Исключительно домашний труд по договорам гражданско-правового характера

11. Каков, по оценочным данным, удельный вес лиц с расстройствами аутистического спектра (РАС), реально занятых трудовой деятельностью?

- А) Около 50% лиц с РАС реально работают на открытом рынке труда
- Б) Около 35% лиц с РАС работают при наличии поддерживаемой занятости
- В) Около 15% лиц с РАС реально работают
- Г) Около 70% лиц с РАС работают в специализированных учреждениях
- Д) Около 5% лиц с РАС работают без специальной поддержки

12. Чем обусловлена невозможность разработки универсального каталога профессиональных рекомендаций и противопоказаний для лиц с инвалидностью?

- А) Отсутствием достаточной научной базы для систематизации данных об инвалидности
- Б) Противоречием между международными и национальными стандартами в области трудоустройства
- В) Совокупность лиц с инвалидностью чрезвычайно разнообразна по биомедицинским характеристикам, что обосновывает необходимость строго индивидуализированного подхода к каждому конкретному человеку
- Г) Постоянным изменением законодательства в сфере трудоустройства лиц с инвалидностью
- Д) Нехваткой специалистов по профессиональной реабилитации на рынке труда

13. По данным ОЭСР (2017), какова доля лиц с инвалидностью в Казахстане, реально участвующих на рынке труда?

- А) Около 10% от лиц с инвалидностью трудоспособного возраста
- Б) Около 55% от лиц с инвалидностью трудоспособного возраста
- В) Около 75% от лиц с инвалидностью трудоспособного возраста
- Г) Не более 30% лиц с инвалидностью трудоспособного возраста участвует на рынке труда
- Д) Около 45% от лиц с инвалидностью трудоспособного возраста

14. Как изменялась субъективная самооценка конкурентоспособности участников программ обучения цифровым навыкам с инвалидностью по данным исследования Мануиловой (2019)?

- А) Самооценка снизилась в среднем с 8 до 5 баллов вследствие осознания высоких требований рынка

- Б) Самооценка не изменилась — обучение не влияет на субъективное восприятие конкурентоспособности
- В) Самооценка выросла в среднем с 6 до 8–9 баллов после прохождения обучения цифровым навыкам
- Г) Самооценка выросла с 3 до 10 баллов у всех участников без исключения
- Д) Самооценка снизилась у большинства участников по завершении обучения

15. Какой из перечисленных принципов является ключевым при оценке профессионального потенциала лица с инвалидностью согласно методологии МКФ?

- А) Оценка должна проводиться однократно при первичном установлении инвалидности и фиксироваться навсегда
- Б) Оценка должна опираться исключительно на медицинский диагноз и заключение врача
- В) Оценка должна учитывать только объективные функциональные ограничения, исключая субъективные данные
- Г) Оценка носит непрерывный характер, учитывает экологические факторы (барьеры и ресурсы среды), осуществляется мультидисциплинарной командой и рассматривается как процесс совместного конструирования с участием самого человека
- Д) Оценка должна проводиться только специалистами медицинского профиля без привлечения самого человека с инвалидностью

Лекция 4. Инклюзивная организационная культура и психологический климат в трудовом коллективе

4.1. Инклюзивная организационная культура: понятие, структура и основные характеристики

Настоящая лекция продолжает системный анализ факторов трудоустройства выпускников с инвалидностью, перенося фокус внимания с психологических характеристик самого соискателя на организационную среду, в которую он попадает. Если в предыдущих лекциях рассматривались внутренние психологические барьеры и ресурсы личности, то здесь центральным объектом анализа становится организация — её культура,

психологический климат и практики работы с сотрудниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Прежде чем перейти к понятию инклюзивной организационной культуры, необходимо прояснить базовое понятие «**организационная культура**». В научной литературе оно не имеет единственно верного толкования. Виханский О.С. и Наумов А.И. определяют её как «набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения» [100]. Элдридж А.Д. и Кромби А. трактуют культуру организации как «уникальную систему норм, ценностей, убеждений и способов вести себя, которая характеризует то, как люди и группы людей объединяются для того, чтобы что-то сделать» [101]. Э.Х. Шейн рассматривает организационную культуру на уровне артефактов, базовых ценностей и общих базовых предположений, подчёркивая, что культура формируется из событий, из которых извлекаются уроки о желательном и нежелательном поведении [102].

Несмотря на разнообразие подходов, большинство авторов сходятся в том, что организационная культура представляет собой **совокупность ценностей, норм поведения и символических систем**, которые обеспечивают сплочённость коллектива и определяют принятые в организации способы достижения целей. Исследователи выделяют три ключевые характеристики организационной культуры: **всеобщность** (она охватывает все стороны организационной жизни), **неформальность** (значительная часть культурных норм не закреплена документально) и **устойчивость** (культура транслируется от поколения к поколению сотрудников, сохраняясь даже при смене персонала) [101].

Организационная культура формируется под воздействием как внешних факторов (законодательные инициативы, социокультурные паттерны общества), так и внутренних, обеспечивающих изменения за счёт усилий самой организации [102]. Существенную роль в её поддержании играет высшее руководство: через лексику, стиль общения и поведение руководители устанавливают нормы и ценности, которые транслируются на все уровни организационной иерархии. Немаловажна и роль менеджеров по персоналу, обладающих корпусом знаний в области методов адаптации, найма и удержания различных категорий сотрудников [103].

Ключевое понятие

Инклюзивная организационная культура — это совокупность ценностей, норм, практик и символических систем организации, создающих условия для равноправного участия в трудовой деятельности всех категорий работников, включая лиц с инвалидностью. Она проявляется в обеспечении доступной физической среды, недискриминационных политиках найма и продвижения, толерантном отношении сотрудников к различиям и готовности адаптировать рабочие процессы под индивидуальные потребности работника.

Антонова В.К. и соавт. выделяют несколько уровней проявления инклюзивной организационной культуры [104]:

- нормативно-инфраструктурный уровень — наличие специально оборудованных рабочих мест и мест общего пользования для сотрудников с ОВЗ, соответствие требованиям законодательства (квоты, доступная среда);
- организационно-процессуальный уровень — формально закреплённые процедуры найма, адаптации, планирования карьеры и развития сотрудников с ОВЗ, специальные программы адаптации;
- ценностно-поведенческий уровень — толерантное отношение коллег, готовность оказывать неформальную помощь и поддержку, признание ценности разнообразия в трудовом коллективе;
- стратегический уровень — мониторинг показателей найма и удержания сотрудников с ОВЗ, требования к поставщикам/подрядчикам о соблюдении принципов инклюзии, сотрудничество с НКО.

Социальная инклюзия работников с инвалидностью на рынке труда требует развития всех четырёх уровней. При этом наиболее распространённой ошибкой является сосредоточение усилий исключительно на нормативно-инфраструктурном уровне: обеспечение квот и оборудование рабочих мест не ведёт автоматически к формированию подлинно инклюзивной культуры, которая требует явно больше усилий, времени и профессионализма.

Таблица 18. Основные элементы организационной культуры и их инклюзивное измерение

Элемент организационной культуры	Общее содержание	Инклюзивное измерение
Система ценностей	Базовые принципы, определяющие «правильное» поведение в организации	Равенство возможностей, уважение к различиям, признание ценности разнообразия
Стиль руководства	Способы постановки задач, контроля и мотивации персонала	Поддерживающий стиль, ориентированный на индивидуальные потребности сотрудников с ОВЗ
Герои организации	Лица, воплощающие культурные ценности и служащие примером	Руководители и коллеги, успешно интегрировавшие сотрудников с ОВЗ в коллектив
Церемонии и ритуалы	Символические мероприятия, включённые в повседневную жизнь организации	Совместные мероприятия, включающие сотрудников с ОВЗ наравне со всеми
Культурная сеть	Неформальные коммуникации и скрытая иерархия власти	Горизонтальные связи, обеспечивающие поддержку и наставничество для новых работников с ОВЗ

4.2. Психологический климат трудового коллектива и его роль в инклюзии

Понятие психологического климата трудового коллектива тесно связано с организационной культурой, однако имеет собственное содержание. Если организационная культура включает относительно устойчивые ценности,

нормы и символы, то психологический климат — это текущее эмоционально-психологическое состояние коллектива, непосредственно переживаемое его членами в процессе совместной деятельности.

Психологический климат коллектива складывается из нескольких взаимосвязанных компонентов: **когнитивного** (представления сотрудников о целях, ценностях и правилах организации), **эмоционального** (преобладающий эмоциональный фон в коллективе, характер межличностных отношений) и **поведенческого** (типичные способы взаимодействия, взаимопомощи и разрешения конфликтов). Для формирования инклюзивной среды необходима позитивная динамика по всем трём компонентам.

Журавлёв А.Л. и соавт. подчёркивают, что социализация и организационная адаптация сотрудников являются одними из ключевых психологических факторов, определяющих эффективность совместной деятельности [105]. Для работников с инвалидностью эти процессы приобретают особое значение: успешная адаптация в коллективе не только повышает производительность труда, но и обеспечивает психологическое благополучие, снижает риски стигматизации и социальной эксклюзии.

Исследования демонстрируют, что создание инклюзивных рабочих мест положительно сказывается не только на благополучии сотрудников с инвалидностью, но и имеет позитивные эффекты для самой организации: повышаются производительность труда и лояльность к компании среди всех категорий сотрудников, а также улучшается микроклимат в коллективе [106]. Тем самым, инклюзия является взаимовыгодной стратегией как для работника с ОВЗ, так и для организации в целом.

Благоприятный психологический климат для инклюзии предполагает:
— наличие атмосферы психологической безопасности, при которой сотрудник с инвалидностью не опасается осуждения или дискриминации; — готовность коллег оказывать поддержку без проявлений покровительственного (патерналистского) отношения; — принятие разнообразия как нормы, а не исключения; — открытость руководства к диалогу об индивидуальных потребностях и разумных приспособлениях рабочего места; — низкий уровень стигматизирующих установок в коллективе [104; 105].

Принципиально важно отметить, что психологическая безопасность — условие не только для работника с инвалидностью, но и для всего коллектива. Уважительная, инклюзивная атмосфера способствует раскрытию потенциала всех сотрудников, повышает их мотивацию и снижает текучесть кадров. Компания, создавшая подлинно инклюзивный климат, получает устойчивое конкурентное преимущество на рынке труда [104].

Особую проблему представляет **раскрытие инвалидности** на рабочем месте. Практики работодателей, такие как активный приём лиц с инвалидностью на работу, создание инклюзивной среды и учёт инвалидности в политике управления многообразия, рассматриваются как важнейшие факторы, способствующие комфортному раскрытию инвалидности — они позволяют сотрудникам чувствовать себя менее уязвимыми и не скрывать свои особенности здоровья от коллег и руководства.

3. Социально-трудовая адаптация работников с инвалидностью: этапы и механизмы

Социально-трудовая адаптация работника с инвалидностью — это процесс приспособления к условиям труда, коллективу и организационной культуре конкретного работодателя. Этот процесс существенно сложнее, чем адаптация работника без ограничений здоровья: он включает как общие адаптационные задачи (освоение должностных обязанностей, установление рабочих отношений), так и специфические — преодоление инфраструктурных барьеров, согласование особых условий труда, раскрытие инвалидности в коллективе.

На основании опыта организаций, системно занимающихся сопровождаемой трудовой занятостью людей с инвалидностью, можно выделить следующие основные этапы адаптации [107]:

- Подготовительный этап (до выхода на работу). Включает профориентацию, знакомство с организацией и будущим рабочим местом, сбор информации об индивидуальных особенностях работника, согласование условий труда. Критически важен для формирования реалистичных ожиданий у обеих сторон.
- Этап мотивации и трудовой адаптации (первые недели). Сотрудник знакомится с коллективом, осваивает рабочее место, режим труда и отдыха, правила внутреннего распорядка. На данном этапе необходимо определить

индивидуальный график работы, обеспечить при необходимости наставника или тьютора, организовать инструктаж по технике безопасности в доступной форме.

- Этап профессионального обучения. Работник с инвалидностью осваивает профессиональные навыки и требования к качеству работы. Скорость освоения может существенно различаться в зависимости от вида и степени ограничений здоровья. Требуется гибкий подход к срокам и методам обучения.
- Этап профессионализации. Работник демонстрирует устойчивые профессиональные компетенции, участвует в жизни коллектива. Задача организации — мониторинг успешности адаптации, планирование карьерного развития, предотвращение выгорания и дискриминации.
- Этап самостоятельной профессиональной деятельности. Работник полноценно включён в трудовой процесс. При необходимости — периодическое сопровождение специалиста при изменении условий труда или обострении состояния здоровья.

Особое значение для успешной адаптации имеет **сопровожаемое трудоустройство** — метод работы с людьми с инвалидностью и другими уязвимыми группами, включающий поддержку работодателя на всех этапах взаимодействия с соискателем. Ключевым элементом является построение профессиональной среды на рабочем месте и взаимодействие с коллективом работодателя и наставником [107]. Данный подход позволяет преодолеть типичные барьеры адаптации: несоответствие графика работы потребностям работника, высокую нагрузку, необходимость адаптации рабочего места под особенности конкретного человека.

Таблица 19. Типичные барьеры адаптации работников с инвалидностью и способы их преодоления

Вид барьера	Содержание	Способы преодоления
Инфраструктурный	Недоступность рабочего места, офиса, санитарных помещений	Оборудование специализированных рабочих мест, адаптация среды согласно ИПРА

Вид барьера	Содержание	Способы преодоления
Информационный	Недостаток информации о возможностях трудоустройства и правах работника	Просветительская деятельность, профориентационные встречи, доступные инструкции
Коммуникативный	Трудности установления контакта с коллегами, страх стигматизации	Тренинги для коллектива, наставничество, психологическое сопровождение
Организационный	Несоответствие режима труда, темпа и нагрузки возможностям работника	Индивидуальный график, разумные приспособления, поэтапное включение в работу
Правовой	Пробелы в знании трудового законодательства у работодателя и работника	Консультации специалистов, взаимодействие с НКО и службами занятости

Важным практическим инструментом является **индивидуальная программа реабилитации/абилитации (ИПРА)**, разработанная медико-социальной экспертизой. Она содержит рекомендации по оборудованию рабочего места, допустимым условиям и режиму труда. Работодатель обязан ознакомиться с ИПРА при приёме работника с инвалидностью и обеспечить выполнение предусмотренных в ней рекомендаций [107]. Индивидуальный подход с опорой на ИПРА является принципиальным условием успешной адаптации.

Наряду с формальными инструментами, огромное значение имеют неформальные механизмы адаптации — поддержка коллег, тёплая атмосфера в небольших коллективах, готовность помочь в преодолении инфраструктурных барьеров. Исследования показывают, что в малых компаниях нередко складываются более тесные связи между сотрудниками и более толерантное отношение к коллегам с ОВЗ — именно за счёт этого малый

бизнес способен реализовывать инклюзивные практики неформально, без специальных программ и значительных ресурсов.

4.4. Роль руководства в создании инклюзивной организационной среды

Анализ организационных факторов инклюзии убедительно свидетельствует о том, что руководство является ключевым агентом формирования инклюзивной организационной культуры. Публичная, видимая приверженность организации проблемам инвалидности оказывается значимым предиктором успешной интеграции работников с ОВЗ в трудовой коллектив. Менеджеры играют важную роль в интеграции людей с инвалидностью через личный пример, коммуникацию ценностей и создание условий для профессионального роста.

Вместе с тем, существует риск, на который указывают зарубежные исследования: за фасадом **дискурса о приверженности ценностям инклюзии** могут скрываться реальные практики, которые далеко не всегда инклюзивны. Несмотря на озвученный и прописанный в стратегиях курс на инклюзию, инициативы по созданию инклюзивной среды нередко имеют слабые эффекты: реальное число сотрудников с инвалидностью не растёт, а уровень вовлечённости работников в инклюзивные практики остаётся невысоким [108].

Для преодоления разрыва между декларируемыми ценностями и реальными практиками необходима системная работа руководства по нескольким направлениям:

- формирование и трансляция ценностей инклюзии через повседневное поведение, коммуникацию и принятие решений;
- обеспечение ресурсной базы: выделение бюджетов на адаптацию рабочих мест, программы наставничества и сопровождения;
- установление измеримых показателей инклюзии (доля сотрудников с ОВЗ, показатели их удержания и продвижения, оценки психологического климата);
- регулярный мониторинг и оценка эффективности инклюзивных практик с последующей корректировкой стратегии;
- включение требований об инклюзии в политику взаимодействия с поставщиками и подрядчиками (формирование «цепочки инклюзии»).

Отдельного внимания заслуживает **роль HR-менеджеров**: они обычно занимают ведущее место в развитии организационной культуры, обеспечении разнообразия и инклюзии на рабочих местах. Исследования демонстрируют, что именно HR-менеджеры, обладая корпусом знаний в области методов адаптации работников с инвалидностью, несут инновационный потенциал с точки зрения развития инклюзии, социальной сплочённости и выстраивания сетей взаимодействия между сотрудниками компании. Вместе с тем, в российском контексте политика инклюзивной занятости и управления разнообразием нередко мыслится HR-менеджерами как западное ноу-хау, которое слабо приживается на отечественной почве [109].

Признаки инклюзивного лидерства руководителя

— Активная коммуникация ценностей разнообразия и инклюзии «сверху вниз»; — Индивидуальный подход к каждому сотруднику с инвалидностью, учёт его особых потребностей; — Готовность к диалогу о разумных приспособлениях и корректировке условий труда; — Пресечение дискриминации и стигматизации в коллективе; — Включение сотрудников с ОВЗ в процессы принятия решений и профессионального развития; — Личный пример толерантного, уважительного отношения к разнообразию [103; 104].

4.5. Корпоративная поддержка инклюзии: инструменты и лучшие практики

Корпоративная поддержка инклюзии охватывает широкий спектр практик — от формального соблюдения законодательных требований до стратегического управления разнообразием, ориентированного на долгосрочные выгоды для организации. Практики работодателей, такие как активный приём работников с инвалидностью, создание инклюзивной среды и учёт инвалидности в политике управления многообразием, обеспечивают сотрудникам с ОВЗ возможность реализовать свой профессиональный потенциал, не скрывая своих особенностей.

Опыт ведущих работодателей в сфере инклюзии (ИКЕА, Philip Morris, Coca-Cola, МТС, SAP, Яндекс и ряда других компаний) позволяет выделить несколько групп ключевых инклюзивных практик [104]:

- Практики найма: специальная маркировка вакансий, доступных для кандидатов с инвалидностью; партнёрство с НКО и службами занятости для привлечения кандидатов; адаптированные процедуры отбора (доступность площадок, особые условия проведения собеседования).
- Практики адаптации: специальные программы введения в должность; назначение наставника или тьютора; адаптация рабочего графика, нагрузки и условий труда; обучение коллектива навыкам взаимодействия с коллегами с ОВЗ.
- Практики развития и удержания: инструменты планирования карьеры с учётом особых потребностей; равные возможности для профессионального обучения и повышения квалификации; мониторинг показателей удержания и продвижения сотрудников с ОВЗ.
- Практики создания инклюзивной корпоративной культуры: тренинги для руководителей и сотрудников по теме инклюзии; информационные кампании внутри организации; корпоративное волонтерство и участие в социальных проектах, связанных с инклюзией.
- Практики распространения инклюзии вовне: требования к поставщикам и подрядчикам о соблюдении принципов инклюзии и разнообразия; публичная отчётность об инклюзивных практиках; участие в профессиональных сетях по обмену опытом.

Квоты для найма людей с инвалидностью являются базовым инструментом государственной политики, однако эксперты из бизнеса и некоммерческого сектора отмечают, что «квоты работают, но социальная ответственность работает лучше». Международные компании не только выполняют требования законодательства, но и создают программы трудоустройства, системы наставничества, самостоятельно «выращивают» сотрудников из студентов, принимая их сначала как стажёров и создавая условия для карьерного развития.

В российском контексте с 1 марта 2022 г. вступили в силу изменения в законодательстве о трудоустройстве людей с инвалидностью, которые акцентируют внимание на реальном трудоустройстве, а не только формальном резервировании рабочих мест. Обновлённый закон закрепляет два способа выполнения квоты — трудоустройство к себе или к другому работодателю по соглашению — и объясняет порядок учёта численности работников в

филиалах . Эти изменения создают предпосылки для перехода от формального к реальному инклюзивному трудоустройству.

Таблица 20. Уровни корпоративной поддержки инклюзии и их характеристики

Уровень поддержки	Характеристика	Типичные практики
Минимальный (соблюдение законодательства)	Формальное выполнение квот, организация доступной среды	Резервирование рабочих мест, оборудование санузлов, рабочих мест по требованиям закона
Базовый (активная адаптация)	Целенаправленная адаптация работника с ОВЗ к условиям конкретной организации	Программы введения в должность, наставничество, индивидуальный график
Развитый (управление разнообразием)	Системная работа по созданию инклюзивной культуры	Мониторинг показателей инклюзии, тренинги для персонала, карьерное планирование для сотрудников с ОВЗ
Стратегический (лидерство в инклюзии)	Продвижение инклюзии как конкурентного преимущества	Требования к поставщикам, публичная отчётность, партнёрство с НКО, программы для студентов с инвалидностью

4.6. Инклюзивные организации как «аномалия»: проблемы и перспективы

Результаты репрезентативного всероссийского исследования (N=2050 HR-менеджеров, 2021 г.) показали, что общий уровень реализации инклюзивных практик в российских компаниях остаётся достаточно низким. На фоне этой общей картины компании, последовательно реализующие широкий спектр инклюзивных практик, представляют собой статистически

аномалию — они «незаметны» на общем фоне, поскольку число таких организаций невелико.

Интересно, что эти аномальные компании, как правило, **не являются лидерами по числу сотрудников с ОВЗ**: несмотря на более высокий в целом уровень обеспечения условий для работы людей с инвалидностью, такие сотрудники не очень часто там присутствуют. Это свидетельствует о приоритете соблюдения формальных требований: обеспечить инфраструктуру и процедуры оказывается проще, чем реально привлечь и удержать работника с инвалидностью. Таким образом, инклюзивная организационная культура в таких компаниях может быть охарактеризована как «замороженный потенциал», который при необходимости раскроется и создаст работнику с инвалидностью условия для профессиональной самореализации.

Данный вывод отражает более широкую проблему: **институциональная среда** в России пока не мотивирует компании-лидеры инклюзии к активному продвижению инклюзивных практик в бизнес-сообществе. Повестка управления разнообразием и инклюзивного трудоустройства не в приоритете у компаний любого размера, за исключением, пожалуй, иностранных, которые более или менее удерживают эти вопросы в поле зрения.

Анализ взаимосвязи размера компании и её инклюзивных практик выявил следующие закономерности:

- Крупные компании (более 250 сотрудников) с большей вероятностью будут иметь специально оборудованные рабочие места, отслеживать показатели найма и карьерного развития сотрудников с ОВЗ, иметь программы адаптации и сотрудничать с НКО. Это объясняется как большими ресурсами, так и более выраженной потребностью в отчётности перед регуляторами.
- Малые компании (до 100 сотрудников) поддерживают инклюзивные практики неформально: за счёт тесных связей в коллективе, толерантности и взаимопомощи. Формальных программ у них меньше, однако психологический климат нередко оказывается более комфортным для сотрудника с инвалидностью.
- Компании среднего размера (101–250 сотрудников) демонстрируют парадоксальный результат: они в меньшей степени реализуют меры инклюзивного трудоустройства и одновременно менее склонны реализовывать их неформально. Это означает, что в компаниях среднего

размера предпосылок для развития инклюзивной организационной культуры меньше, чем в крупных и малых.

Перспективы развития инклюзивной организационной культуры в России связаны с несколькими ключевыми направлениями:

- Законодательное: совершенствование нормативного регулирования, стимулирующего реальное, а не формальное инклюзивное трудоустройство, расширение способов выполнения квот.
- Институциональное: развитие инфраструктуры поддержки инклюзии (НКО, службы сопровождаемого трудоустройства, корпоративные волонтерские программы), формирование профессиональных сетей по обмену лучшими практиками.
- Культурное: снижение уровня патерналистского и стигматизирующего отношения к людям с инвалидностью, формирование позиции субъектности и активной роли самих работников с ОВЗ в процессе трудоустройства и профессионального развития.
- Организационное: создание систем мониторинга инклюзивности, распространение практик наставничества и сопровождаемого трудоустройства, разработка корпоративных программ управления разнообразием.

Итоговый вывод

Инклюзивная организационная культура является ключевым фактором успешной социально-трудовой адаптации работников с инвалидностью. Её формирование требует системной работы на всех уровнях: от обеспечения физической доступности среды до изменения ценностей и установок руководства и коллектива. Лидирующая роль в этом процессе принадлежит руководству организации, однако устойчивый результат возможен лишь при активной государственной поддержке и формировании благоприятной институциональной среды. Продвижение лучших практик инклюзии — от «аномалии» к норме — является стратегической задачей как для бизнеса, так и для общества в целом.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое инклюзивная организационная культура и чем она отличается от общей организационной культуры компании? Назовите четыре уровня её проявления.
2. Каким образом психологический климат трудового коллектива влияет на адаптацию работника с инвалидностью? Что такое психологическая безопасность на рабочем месте?
3. Охарактеризуйте основные этапы социально-трудоустройственной адаптации работника с инвалидностью. Какова роль сопровождаемого трудоустройства на каждом из них?
4. Каковы признаки инклюзивного лидерства руководителя? Почему декларируемые ценности инклюзии нередко расходятся с реальными практиками организации?
5. Опираясь на данные всероссийского исследования Антоновой В.К. и соавт. (2022), объясните, почему наиболее инклюзивные компании были отнесены к «аномалиям» и почему они не становятся драйверами распространения инклюзивной культуры.

Темы рефератов:

1. Инклюзивная организационная культура: теоретические подходы и эмпирические исследования.
2. Психологический климат трудового коллектива как фактор успешной адаптации работников с инвалидностью.
3. Сопровождаемое трудоустройство: зарубежный и российский опыт организации.
4. Роль руководства в формировании инклюзивной организационной среды: лидерство и ценности.
5. Корпоративная социальная ответственность и инклюзия: от квот к управлению разнообразием.
6. Барьеры адаптации работников с инвалидностью и способы их преодоления в организации.
7. Инклюзивная среда в малом, среднем и крупном бизнесе: сравнительный анализ.
8. Роль HR-менеджера в обеспечении инклюзивного найма и адаптации персонала с инвалидностью.

9. Раскрытие инвалидности на рабочем месте: психологические и организационные аспекты.

10. Мониторинг инклюзивности организации: показатели, методы и практическое применение.

Тестовые задания

1. Что большинство исследователей (Виханский О.С., Наумов А.И.; Шейн Э.Х.; Элдридж А.Д.) называют ядром организационной культуры?

А) Система должностных инструкций и регламентов, закреплённых во внутренних нормативных документах организации

Б) Структура управления организацией и иерархия должностей

В) Совокупность ценностей, норм поведения и символических систем, обеспечивающих сплочённость коллектива и определяющих принятые способы достижения целей

Г) Система материального стимулирования и карьерных возможностей, предлагаемых организацией

Д) Технологические процессы и производственные стандарты, используемые в организации

2. Какие три ключевые характеристики организационной культуры выделяют исследователи?

А) Иерархичность, формализованность и изменчивость

Б) Технологичность, экономичность и управляемость

В) Всеобщность, неформальность и устойчивость

Г) Открытость, гибкость и инновационность

Д) Централизованность, нормативность и предсказуемость

3. На каком из четырёх уровней инклюзивной организационной культуры располагаются мониторинг показателей найма и карьерного развития сотрудников с ОВЗ, а также требования к поставщикам о соблюдении принципов инклюзии?

А) Нормативно-инфраструктурный уровень

Б) Организационно-процессуальный уровень

В) Ценностно-поведенческий уровень

Г) Стратегический уровень

Д) Операциональный уровень

4. Согласно исследованию Антоновой В.К. и соавт. (2022), компании какого размера в наибольшей степени поддерживают инклюзивные практики формально — через специальные программы адаптации, мониторинг показателей найма и сотрудничество с НКО?

- А) Малые компании (до 100 сотрудников)
- Б) Компании среднего размера (101–250 сотрудников)
- В) Крупные компании (более 250 сотрудников)
- Г) Иностранные компании независимо от численности персонала
- Д) Государственные организации независимо от размера

5. Почему в исследовании Антоновой В.К. и соавт. (2022) наиболее инклюзивные компании были отнесены к «аномалиям»?

- А) Потому что они нарушали требования трудового законодательства в части трудоустройства людей с инвалидностью
- Б) Потому что они намеренно скрывали информацию о своих инклюзивных практиках от контролирующих органов
- В) Потому что они не выполняли квоты по трудоустройству людей с инвалидностью
- Г) Потому что общий уровень поддержки инклюзивных практик в российских компаниях остаётся очень низким, и на этом фоне организации с развитой инклюзивной культурой статистически незаметны
- Д) Потому что они применяли методы работы, не предусмотренные российским законодательством

6. Какой из перечисленных результатов получили исследователи применительно к компаниям среднего размера (101–250 сотрудников)?

- А) Средние компании наиболее активно внедряют формальные программы адаптации сотрудников с ОВЗ
- Б) Средние компании поддерживают инклюзию неформально за счёт тесных связей между сотрудниками
- В) Средние компании реже внедряют меры инклюзивного трудоустройства и при этом не готовы поддерживать их неформально — предпосылок для развития инклюзивной культуры у них меньше, чем в крупных и малых
- Г) Средние компании демонстрируют наиболее высокий уровень инклюзивных практик среди всех категорий работодателей
- Д) Средние компании полностью отказываются от трудоустройства людей с инвалидностью из-за ограниченных ресурсов

7. Чем психологический климат трудового коллектива отличается от организационной культуры?

- А) Психологический климат закреплён в нормативных документах, организационная культура существует только неформально
- Б) Психологический климат — это текущее эмоционально-психологическое состояние коллектива, непосредственно переживаемое его членами, тогда как организационная культура включает более устойчивые ценности, нормы и символы
- В) Психологический климат касается исключительно отношений с руководством, организационная культура — отношений между рядовыми сотрудниками
- Г) Психологический климат определяется внешними факторами (рынок труда, законодательство), организационная культура — только внутренними

Д) Понятия полностью тождественны и могут использоваться как синонимы

8. Что означает «психологическая безопасность» как условие инклюзивной среды на рабочем месте?

- А) Наличие охраны и системы видеонаблюдения, защищающей сотрудников от внешних угроз
- Б) Гарантированная защита от сокращения штата и нежелательных переводов на другую должность
- В) Атмосфера, при которой сотрудник с инвалидностью не опасается осуждения, дискриминации или стигматизации со стороны коллег и руководства
- Г) Доступность медицинского персонала и средств первой помощи непосредственно на рабочем месте
- Д) Строгое соблюдение санитарных норм и требований охраны труда для работников с ограниченными возможностями здоровья

9. На каком этапе социально-трудовой адаптации работника с инвалидностью необходимо определить индивидуальный график работы, назначить наставника или тьютора и провести инструктаж по технике безопасности в доступной форме?

- А) Этап самостоятельной профессиональной деятельности
- Б) Этап профессионализации
- В) Этап профессионального обучения
- Г) Этап мотивации и трудовой адаптации (первые недели работы)

Д) Подготовительный этап (до выхода на работу)

10. Что такое «сопровожаемое трудоустройство» как метод работы с людьми с инвалидностью?

А) Форма государственного принуждения работодателей к выполнению квот по трудоустройству инвалидов

Б) Метод работы, при котором человек с инвалидностью трудоустраивается исключительно в специализированные учреждения социальной защиты

В) Метод поддержки работодателя и соискателя с инвалидностью на всех этапах взаимодействия, включая построение профессиональной среды на рабочем месте и взаимодействие с коллективом

Г) Система государственных дотаций, компенсирующих работодателю затраты на оборудование специального рабочего места

Д) Юридическая процедура оформления трудового договора с работником, имеющим статус инвалидности

11. Исследования демонстрируют, что практики активного приёма людей с инвалидностью на работу, создание инклюзивной среды и учёт инвалидности в политике управления многообразием являются важнейшими факторами, способствующими чему?

А) Формальному выполнению работодателем законодательных квот по найму инвалидов

Б) Снижению административной нагрузки на отдел кадров при оформлении работников с ОВЗ

В) Повышению конкурентоспособности компании исключительно за счёт получения налоговых льгот

Г) Комфортному раскрытию инвалидности на рабочем месте: работник чувствует себя менее уязвимым и не скрывает свои особенности от коллег и руководства

Д) Автоматическому выполнению плановых показателей по производительности труда

12. Какова роль HR-менеджера в формировании инклюзивной организационной культуры согласно зарубежным исследованиям?

А) HR-менеджер несёт исключительно административную функцию — оформление документов при приёме на работу сотрудников с инвалидностью

Б) HR-менеджер обладает корпусом знаний в области методов адаптации, найма и удержания людей с инвалидностью и несёт инновационный

потенциал для развития инклюзии, социальной сплочённости и сетей взаимодействия

В) HR-менеджер отвечает только за контроль выполнения квот и не участвует в формировании организационной культуры

Г) HR-менеджер принимает решения об инклюзии только по прямому указанию топ-менеджмента, не проявляя собственной инициативы

Д) HR-менеджер занимается исключительно внешними отношениями с государственными службами занятости и НКО

13. Эксперты из бизнеса и некоммерческого сектора в России утверждают, что «квоты работают, но социальная ответственность работает лучше». Что это означает на практике?

А) Работодателям следует полностью отказаться от выполнения квот и сосредоточиться исключительно на добровольных программах

Б) Компании, принявшие корпоративные программы трудоустройства, наставничества и карьерного развития людей с инвалидностью, достигают лучших результатов, чем те, кто ограничивается формальным выполнением законодательных требований

В) Социальная ответственность бизнеса заменяет государственную систему квот и делает её избыточной

Г) Квоты являются единственным эффективным инструментом трудоустройства людей с инвалидностью в условиях российского рынка труда

Д) Работодатели освобождаются от обязанности выполнять квоты при наличии корпоративной программы социальной ответственности

14. Почему аномальные компании (наиболее инклюзивные по данным всероссийского исследования 2022 года) не становятся драйверами распространения инклюзивной культуры в бизнес-сообществе?

А) Потому что они засекречивают свои инклюзивные практики, опасаясь копирования конкурентами

Б) Потому что они сталкиваются с законодательными ограничениями, препятствующими распространению опыта

В) Потому что они склонны считать приоритетным формальное выполнение нормативных требований, а несформированная институциональная среда не мотивирует их к активному продвижению инклюзивных практик

Г) Потому что другие компании не проявляют интереса к инклюзивным практикам и отвергают любой обмен опытом

Д) Потому что государство препятствует распространению успешных практик инклюзии, защищая конкуренцию на рынке труда

15. Какое изменение в российском законодательстве о трудоустройстве людей с инвалидностью вступило в силу с 1 марта 2022 года (219-ФЗ)?

А) Квоты для работодателей были полностью отменены и заменены добровольными корпоративными обязательствами

Б) Выполнением квоты теперь признаётся реальное трудоустройство человека с инвалидностью, а не только формальное резервирование рабочих мест; закреплены два способа выполнения квоты — трудоустройство к себе или к другому работодателю по соглашению

В) Все компании с численностью свыше 15 человек обязаны трудоустраивать не менее 20% сотрудников с инвалидностью

Г) Трудоустройство людей с инвалидностью переведено в ведение региональных органов власти; федеральная квота упразднена

Д) Работодатели освобождены от ответственности за неисполнение квот при условии перечисления компенсационных взносов в региональный фонд занятости

Лекция 5. Подготовка выпускников к трудоустройству: роль образования, наставничества и карьерного сопровождения

5.1. Карьерное развитие как компонент образования: теоретические основы

В предыдущих лекциях были рассмотрены профессиональный потенциал лиц с инвалидностью и нормативно-правовые основы их трудоустройства. Однако само по себе наличие правовых гарантий и профессиональных возможностей не обеспечивает успешного перехода выпускника на рынок труда. Ключевым условием этого перехода является целенаправленная подготовка — через **образование, наставничество и карьерное сопровождение**.

Обучение карьерному развитию (Career Development Learning, CDL) — это подход к развитию трудоустраиваемости студентов, позволяющий им рефлексировать и планировать будущую карьеру через участие в различных видах деятельности в рамках или за пределами своей

образовательной программы [110]. CDL определяется как «процесс управления жизнью, обучением, трудом, досугом и переходными периодами на протяжении всей жизни с целью движения к лично определённым будущему» [111].

Трудоустраиваемость (employability) понимается как совокупность атрибутов, качеств и навыков, которые работодатели считают необходимыми. В период обучения трудоустраиваемость рассматривается как процесс самопознания и рефлексии, на который оказывают влияние личностные качества и ситуативные факторы, определяющие способность выпускника достичь занятости и карьерных целей [112; 113]. Применительно к выпускникам с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) обеспечение трудоустраиваемости приобретает особую значимость, поскольку данная категория сталкивается с повышенными барьерами на рынке труда.

CDL включает стратегии, направленные на то, чтобы помочь индивидам самореализоваться, войти на рынок труда, наилучшим образом использовать свои навыки и знания и жить насыщенной жизнью [114]. Несмотря на признанную роль CDL в развитии трудоустраиваемости, подходы к его реализации существенно различаются между образовательными организациями.

Ключевые понятия

Обучение карьерному развитию (CDL) — целенаправленные стратегии и интервенции, встроенные в образовательный процесс с целью развития трудоустраиваемости и планирования карьеры студентов на протяжении всей жизни.

Трудоустраиваемость (employability) — совокупность атрибутов, качеств и навыков, необходимых для достижения занятости и карьерных целей; в период обучения — процесс самопознания и рефлексии, определяющий способность выпускника выйти на рынок труда .

Практико-ориентированное обучение (ПОО, work-integrated learning) — обучение, интегрирующее производственную практику, стажировки и реальные трудовые задания непосредственно в учебный процесс.

Карьерное сопровождение — системная поддержка студентов и выпускников в вопросах профессионального самоопределения, поиска работы и адаптации на рабочем месте.

Постшкольное сопровождение — поддержка выпускников специальных организаций образования после окончания обучения вплоть до полной интеграции и адаптации на рабочем месте [115].

Таблица 21. Ключевые понятия карьерного развития в образовании

Понятие	Содержание
Трудоустраиваемость	Совокупность атрибутов, качеств и навыков, необходимых работодателям; процесс самопознания и рефлексии в ходе обучения
CDL	Обучение карьерному развитию — целенаправленные стратегии и интервенции, встроенные в образовательный процесс для планирования карьеры на протяжении всей жизни
Практико-ориентированное обучение (ПОО)	Обучение, интегрирующее производственную практику, стажировки и реальные трудовые задания в учебный процесс
Карьерное сопровождение	Системная поддержка студентов и выпускников в вопросах профессионального самоопределения, поиска работы и адаптации на рабочем месте
Постшкольное сопровождение	Сопровождение выпускников специальных организаций образования после окончания обучения вплоть до полной интеграции и адаптации на рабочем месте

5.2. Роль образовательной организации в подготовке выпускников к трудоустройству

Университеты и учреждения профессионального образования всё активнее уделяют внимание тому, как они готовят студентов к жизни после

окончания учёбы. Данные о трудоустройстве выпускников занимают видное место в университетских рейтингах, государственных механизмах финансирования и маркетинговых кампаниях вузов [116]. В системе технического и профессионального образования Казахстана подготовка к трудоустройству является одним из приоритетных направлений, особенно применительно к выпускникам специальных организаций образования.

Исследования показывают, что преподаватели принимают на себя широкий спектр ролей в поддержке карьерного развития студентов. На основе анализа результатов интервью с 55 преподавателями одного австралийского университета **Dean et al. (2022)** разработали таксономию, включающую 11 ролей, сгруппированных в три кластера: **отсутствующий, имплицитный и эксплицитный** подходы к CDL.

Таксономия ролей преподавателей в карьерном развитии студентов (Dean et al., 2022) [110].

Кластер «Отсутствующий» (CDL не реализуется): преподаватели не считают себя карьерными консультантами; не чувствуют готовности к поддержке CDL; осторожно относятся к замещению академического содержания карьерными компонентами; сосредоточены на миссии высшего образования как такового.

Кластер «Имплицитный» (CDL реализуется неосознанно): преподаватели воспитывают у студентов качества глобального гражданина; развивают критическое мышление; выступают в роли неформальных наставников.

Кластер «Эксплицитный» (CDL реализуется целенаправленно): преподаватели выступают **«картографами карьеры»** — демистифицируют рынок труда, дают студентам инструменты для построения профессионального пути; связывают учебные материалы с реальными профессиями; являются **«союзниками карьеры»** — открыты к диалогу о карьерных стратегиях.

Ключевой вывод исследования состоит в том, что, несмотря на различные степени вовлечённости, **подавляющее большинство действий в рамках CDL носит диалогический и неформальный характер**, возникая в ходе преподавания, а не проектируясь целенаправленно. Это свидетельствует

о необходимости более системного подхода к встраиванию CDL в учебные программы.

Применительно к выпускникам с инвалидностью роль образовательной организации приобретает особое значение. Как показывает практика, правильно созданные условия, формы и содержание **профессионально-трудовой подготовки** способны обеспечить освоение трудовых умений и навыков в соответствии с возможностями учащегося, формирование общей культуры личности, её социализацию. Образовательно-адаптационная и реабилитационная среда специальных организаций образования должна компенсировать ограничения учащегося, позволяя ему после окончания учёбы выступать на рынке труда в доступных для него областях.

5.3. Практико-ориентированное обучение как механизм формирования трудоустраиваемости

Практико-ориентированное обучение (ПОО) — work-integrated learning (WIL) — является одним из ключевых инструментов подготовки к трудоустройству. Исследования подтверждают, что стратегии CDL, **интегрированные в учебный процесс** и реализуемые в рамках образовательной программы, а не в дополнение к ней, способны положительно влиять на трудоустройство выпускников [117].

Для выпускников специальных организаций образования ПОО включает как традиционные форматы (производственная практика, трудовые пробы), так и специально адаптированные — с учётом психофизических особенностей учащихся. Методические рекомендации по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью [118] выделяют следующие направления практико-ориентированного обучения:

- организация **трудовых проб** на предприятиях-партнёрах;
- производственное обучение с **индивидуально адаптированными заданиями**;
- участие в работе **учебных предприятий и мастерских**;
- стажировки с сопровождением **тьютора или наставника**;
- волонтёрская и общественно полезная деятельность как форма накопления трудового опыта.

Для обеспечения эффективности ПОО необходимо **социальное партнёрство** образовательной организации с работодателями. Договоры о

социальном партнёрстве заключаются по направлениям: профессионально-трудового обучения; прохождения производственной практики; адресной профессиональной подготовки с последующим трудоустройством; оказания услуг предприятиям воспитанниками специальных школ; развития культурно-образовательных потребностей.

Особую роль в ПОО играет **профессиональная диагностика** — определение возможностей и характера будущей профессиональной деятельности учащихся с ОВЗ. В Казахстане данная диагностика является обязательным элементом трудовой подготовки в специальных организациях образования согласно Закону РК «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями» [62].

Зарубежный опыт свидетельствует о высокой эффективности ПОО для лиц с инвалидностью при правильной организации. В **Германии** центры профессиональной реабилитации проводят 6-недельный период профессиональных проб, по итогам которого даётся заключение о наиболее рекомендуемой профессии. Ежедневное обучение включает как теоретическую подготовку в школе, так и практическую работу в мастерских. Обучение завершается сдачей профессионального экзамена, после чего возможно заключение долгосрочного трудового контракта.

Таблица 22. Формы практико-ориентированного обучения для выпускников с инвалидностью

Форма ПОО	Содержание	Адаптация для лиц с ОВЗ
Трудовые пробы	Краткосрочное выполнение трудовых функций на реальном рабочем месте	Наблюдение, сопровождение тьютора, адаптированные задания
Производственная практика	Продолжительная практика на предприятии с выполнением профессиональных задач	Специально подобранное рабочее место, коучинг на рабочем месте

Учебные мастерские	Практическое обучение в специально оборудованных мастерских образовательной организации	Адаптированное оборудование, увеличенные сроки освоения программы
Социальное предпринимательство	Участие в производстве и реализации продукции (сувениры, изделия ручного труда и др.)	Доступные виды деятельности, дополнительный источник дохода

5.4. Наставничество и неформальное карьерное сопровождение

Наставничество является одним из наиболее действенных инструментов карьерного сопровождения. В исследовании Dean et al. (2022) преподаватели-«неформальные наставники» характеризуются как открытые к общению со студентами, занимающие активную позицию в поддержке тех, кто испытывает трудности с профессиональным самоопределением. Показательно, что такое наставничество возникает ситуативно — в ходе диалога, а не как формально запланированная деятельность [110].

Преподаватели-«**союзники карьеры**» (**career allies**) намеренно делают себя доступными для студентов — нередко за пределами учебного времени — для обсуждения карьерных возможностей. Через диалог педагоги способны выявить опасения и представления студентов о карьере и предложить им ориентиры и поддержку.

Для выпускников с инвалидностью значимость наставничества возрастает кратно. Переход от образования к труду представляет для данной категории особую трудность: на современном рынке труда они не выдерживают конкуренции с нормально развивающимися сверстниками. В этих условиях наставник выполняет несколько взаимосвязанных функций.

Функции наставника при сопровождении выпускников с инвалидностью

Информационная — разъяснение прав и возможностей на рынке труда, особенностей квотирования рабочих мест и мер государственной поддержки.

Профориентационная — помощь в профессиональном самоопределении с учётом индивидуальных возможностей и ограничений.

Психологическая — преодоление неуверенности, формирование активной жизненной позиции, работа с установками о «ненужности» на рынке труда.

Практическая — подготовка к собеседованию, составление резюме, освоение навыков поиска работы в рыночных условиях.

Сопроводительная — содействие в адаптации на первом рабочем месте, мониторинг закрепления выпускника.

Важнейшим условием эффективного наставничества является **доступность**. Методические рекомендации по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью [118] предусматривают создание «**информационной карьерной среды**», обеспечивающей выпускникам постоянный доступ к необходимым ресурсам и специалистам. Алгоритм сопровождения включает формирование базы данных обучающихся с инвалидностью, проведение образовательных мероприятий по подготовке к трудоустройству и организацию практико-ориентированного обучения.

Исследования показывают, что академические сотрудники с ограниченным производственным опытом нередко чувствуют себя некомпетентными в роли карьерных наставников. Это подчёркивает необходимость привлечения специалистов-практиков и карьерных консультантов к совместной работе с преподавателями.

5.5. Карьерные центры: функции, модели и опыт

Большинство университетов располагают **карьерными службами**, в которых квалифицированные специалисты оказывают студентам поддержку в принятии карьерных решений и достижении профессиональных целей [119]. Эти центры тесно взаимодействуют с факультетами, обеспечивая экспертизу, выстраивая отношения со студентами, преподавателями и работодателями.

В учреждениях профессионального образования России и Казахстана аналогичную роль выполняют **центры содействия трудоустройству выпускников**. Согласно методическим рекомендациям [118], деятельность таких центров применительно к выпускникам с инвалидностью включает следующие направления:

1. **Законодательное и нормативно-правовое информирование** — ознакомление выпускников с правами в сфере труда и занятости, механизмами квотирования.
2. **Формирование базы данных** — учёт обучающихся с инвалидностью, мониторинг их профессиональных интересов и возможностей.
3. **Создание «информационной карьерной среды»** — размещение актуальных вакансий, методических материалов, информации о работодателях.
4. **Образовательные мероприятия** — тренинги по составлению резюме, подготовке к собеседованию, деловые игры с учётом особенностей целевой аудитории.
5. **Практико-ориентированное обучение** — организация производственных практик и стажировок с опорой на сеть партнёров-работодателей.
6. **Социальное партнёрство** — взаимодействие с центрами занятости, работодателями, общественными организациями инвалидов.
7. **Мониторинг рынка труда** — ежемесячный анализ вакантных квотируемых рабочих мест.

Мировой опыт демонстрирует разнообразие моделей карьерных центров. В **Германии** биржи труда располагают специальными отделами профессиональной реабилитации инвалидов, осуществляющими врачебно-трудовую экспертизу. В **США** в каждом штате созданы отделы народного образования, несущие ответственность за реализацию программ профессионального обучения, координируемые консультативными советами с участием специалистов по образованию инвалидов.

Наиболее значимым современным сдвигом является переход к **интеграции CDL непосредственно в учебные программы**, когда CDL реализуется преподавательским составом, работающим со студентами. Такой подход может существенно повысить охват студентов и релевантность карьерного сопровождения, однако требует чёткого разграничения ролей

между академическими сотрудниками и специалистами карьерных служб [110;117].

Таблица 23. Модели карьерного сопровождения выпускников:
сравнительный анализ

Критерий	Централизованная модель (карьерный центр)	Распределённая модель (CDL в учебном процессе)
Основной субъект	Специалисты карьерной службы	Преподаватели при поддержке карьерной службы
Охват студентов	Ограничен (обращаются по собственной инициативе)	Массовый (все студенты данного курса)
Связь с дисциплиной	Часто носит универсальный характер	Встроена в профессиональный контекст
Риски	Слабая интеграция в учебный процесс	Перегрузка преподавателей; недостаток экспертизы
Рекомендуемый подход	Совместная, взаимодополняющая модель	Совместная, взаимодополняющая модель

5.6. Постшкольное сопровождение выпускников с инвалидностью

Постшкольное сопровождение представляет собой особый вид карьерного сопровождения, предполагающий поддержку выпускников специальных организаций образования после окончания учёбы — вплоть до полной интеграции и адаптации в обществе и на рабочем месте.

Необходимость такого сопровождения обусловлена рядом факторов. **Во-первых**, выпускники специальных школ нередко лишены возможности продолжить образование в учреждениях начального профессионального образования: сокращается набор, повышается образовательная планка для поступления, отсутствуют специальные профессионально-образовательные подпрограммы. **Во-вторых**, выпускники с нарушениями интеллекта и

психофизического развития, как правило, не способны к самостоятельному освоению программ начального профессионального образования. **В-третьих**, без специальной поддержки данная категория граждан оказывается «за бортом» общественной жизни — в замкнутом пространстве семьи.

Инновационные направления постшкольного сопровождения включают:

- послешкольное сопровождение выпускников до **полной интеграции и адаптации** в обществе;
- создание сети **социальных партнёров** для профессионально-трудовой подготовки и удовлетворения культурно-образовательных потребностей;
- создание условий для **дополнительного дохода** и развития экономической самостоятельности;
- конструирование **индивидуальных образовательных траекторий** с учётом возможностей и интересов выпускника;
- адресная подготовка выпускников по договору с администрацией районов предполагаемого места жительства;
- временная интеграция воспитанников в **среду здоровых сверстников**.

В Казахстане и России одним из перспективных решений является открытие на базе специальных школ **Центров поддержки молодых людей с инвалидностью**. Такие центры позволяют: обучать доступным трудовым навыкам (швейное дело, переплётное дело, компьютерная грамотность и др.); получать дополнительный заработок через реализацию изготовленной продукции; оказывать психологическую помощь и организовывать досуговую деятельность; укреплять физическое здоровье.

Эффективность постшкольного сопровождения во многом определяется тем, насколько заблаговременно начата подготовка к трудоустройству. Спонтанное или незапланированное включение карьерных компонентов в обучение создаёт лишь **эпизодические возможности** для формирования навыков, необходимых для перехода на рынок труда. Рекомендующим подходом является создание программы развития карьеры на уровне всего курса или образовательной программы, встроенной в более широкую рамку трудоустраиваемости. Целенаправленное включение широкого спектра стратегий CDL в результаты обучения, виды деятельности и оценочные процедуры по всей программе обеспечивало бы всем студентам доступ к карьерному обучению на протяжении всего периода учёбы.

Основные выводы

1. Подготовка к трудоустройству является **системной задачей**, требующей согласованных усилий образовательных организаций, преподавателей, карьерных специалистов, работодателей и государственных структур. Разрозненные, стихийно возникающие карьерные интеракции недостаточны для обеспечения устойчивой трудоустраиваемости выпускников.
2. Преподаватели принимают на себя разнообразные роли в карьерном развитии студентов — от полного отстранения до активной позиции **«союзника карьеры»**. Доминирование имплицитных и неформальных подходов указывает на резервы для целенаправленного проектирования CDL в учебных программах.
3. **Практико-ориентированное обучение** является ключевым механизмом формирования трудоустраиваемости. Для лиц с инвалидностью его эффективность напрямую зависит от индивидуализации заданий, адаптации рабочего места и наличия сопровождающего специалиста (тьютора, наставника).
4. **Наставничество** выполняет информационную, профориентационную, психологическую, практическую и сопроводительную функции. Его результативность определяется доступностью наставника и наличием производственного опыта.
5. **Карьерные центры** играют системообразующую роль, обеспечивая связь между образованием и рынком труда. Наибольшего эффекта достигают **совместные модели**, предполагающие разделение ответственности между карьерными специалистами и преподавателями.
6. **Постшкольное сопровождение** выпускников с инвалидностью является критически важным элементом системы карьерного сопровождения. Его своевременное начало, адресность и опора на индивидуальную программу реабилитации определяют успех интеграции выпускника на рынок труда.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под обучением карьерному развитию (CDL) и почему его интеграция в учебный процесс признаётся более эффективной, чем реализация отдельными карьерными службами?

2. Опишите таксономию ролей преподавателей в карьерном развитии студентов. Приведите примеры каждого кластера и объясните, что препятствует переходу от имплицитного к эксплицитному подходу.
3. Каковы основные формы практико-ориентированного обучения для выпускников с инвалидностью? Что необходимо адаптировать при их организации?
4. Какие функции выполняет наставник при сопровождении выпускника с инвалидностью в процессе трудоустройства? Почему производственный опыт наставника имеет принципиальное значение?
5. Сравните централизованную (через карьерный центр) и распределённую (через учебный процесс) модели карьерного сопровождения. В каких условиях каждая из них более эффективна?
6. Что такое постшкольное сопровождение выпускников с инвалидностью и почему оно выделяется в отдельный вид карьерного сопровождения? Какие организационные формы оно может принимать?
7. Каков зарубежный опыт карьерного сопровождения и трудоустройства лиц с инвалидностью? Какие элементы этого опыта применимы в условиях Казахстана?

Темы рефератов:

1. Обучение карьерному развитию (CDL) в учебном процессе: международный опыт и казахстанский контекст.
2. Роль преподавателя в карьерном развитии студентов: таксономия подходов и пути профессионального развития педагогов.
3. Практико-ориентированное обучение как инструмент социально-трудовой реабилитации выпускников с инвалидностью.
4. Наставничество как форма карьерного сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья.
5. Карьерные центры в системе образования: модели, функции и эффективность.
6. Постшкольное сопровождение выпускников специальных организаций образования: организационные модели и критерии эффективности.
7. Социальное партнёрство образовательных организаций и работодателей в интересах трудоустройства выпускников с инвалидностью.

8. Цифровые технологии в карьерном сопровождении: дистанционные форматы для лиц с ограниченными возможностями.
9. Индивидуальная программа реабилитации как инструмент карьерного планирования выпускника с инвалидностью.
10. Сравнительный анализ систем профессиональной реабилитации и карьерного сопровождения инвалидов в Казахстане, России и странах ЕС.

Тестовые задания

1. Как в лекции определяется обучение карьерному развитию (Career Development Learning, CDL)?

- А) Система профессиональных экзаменов и сертификатов, подтверждающих квалификацию выпускника для работодателей
- Б) Подход к развитию трудоустраиваемости студентов, позволяющий им рефлексировать и планировать будущую карьеру через участие в различных видах деятельности в рамках или за пределами образовательной программы
- В) Совокупность административных процедур оформления документов при поступлении на работу
- Г) Обязательный государственный стандарт профессиональной подготовки, регламентирующий содержание учебных программ
- Д) Система материального стимулирования студентов, ориентированных на карьеру в крупных компаниях

2. Что понимается под «трудоустраиваемостью» (employability) применительно к периоду обучения?

- А) Гарантированное государством право на получение рабочего места после окончания образовательной организации
- Б) Формальное соответствие выпускника требованиям квалификационных справочников и профессиональных стандартов
- В) Процесс самопознания и рефлексии, на который оказывают влияние личностные качества и ситуативные факторы, определяющие способность достичь занятости и карьерных целей
- Г) Количество мест производственной практики, пройденных студентом в ходе обучения
- Д) Уровень академической успеваемости, обеспечивающий выпускнику конкурентные преимущества на рынке труда

3. Какое количество кластеров и ролей включает таксономия Dean et al. (2022), описывающая участие преподавателей в карьерном развитии студентов?

- А) Два кластера и шесть ролей
- Б) Четыре кластера и восемь ролей
- В) Три кластера и одиннадцать ролей
- Г) Пять кластеров и пятнадцать ролей
- Д) Три кластера и семь ролей

4. Какой кластер таксономии Dean et al. (2022) характеризует преподавателей, которые намеренно «демистифицируют рынок труда», выступают «союзниками карьеры» и связывают учебные материалы с реальными профессиями?

- А) Кластер «Отсутствующий»
- Б) Кластер «Имплицитный»
- В) Кластер «Адаптивный»
- Г) Кластер «Эксплицитный»
- Д) Кластер «Профессиональный»

5. К какому кластеру таксономии Dean et al. (2022) относятся преподаватели, не считающие себя карьерными консультантами и осторожно относящиеся к замещению академического содержания карьерными компонентами?

- А) Кластер «Эксплицитный»
- Б) Кластер «Имплицитный»
- В) Кластер «Отсутствующий»
- Г) Кластер «Нейтральный»
- Д) Кластер «Формальный»

6. Каков ключевой вывод исследования Dean et al. (2022) относительно характера большинства действий в рамках CDL в университетской среде?

- А) Большинство действий в рамках CDL носит строго регламентированный характер и осуществляется исключительно специалистами карьерных служб
- Б) Большинство действий в рамках CDL носит диалогический и неформальный характер, возникая в ходе преподавания, а не проектируясь целенаправленно

- В) Большинство преподавателей активно и систематически встраивают CDL в учебные программы по собственной инициативе
- Г) Большинство студентов самостоятельно обращаются в карьерные центры, не нуждаясь в инициативе преподавателей
- Д) Большинство университетов законодательно обязаны встраивать CDL в учебные программы как обязательный элемент

7. Какие формы практико-ориентированного обучения для выпускников с инвалидностью выделяют методические рекомендации Карсаковой (2022)?

- А) Дистанционное тестирование, онлайн-стажировки и виртуальные производственные симуляции
- Б) Трудовые пробы на предприятиях-партнёрах, производственное обучение с адаптированными заданиями, стажировки с сопровождением тьютора, участие в учебных предприятиях и волонёрская деятельность
- В) Исключительно индивидуальные занятия с преподавателем без выхода на реальные предприятия
- Г) Написание курсовых работ и дипломных проектов по производственной тематике
- Д) Участие в государственных программах занятости без специальной адаптации рабочего места

8. Какую роль играет профессиональная диагностика в системе практико-ориентированного обучения выпускников с ОВЗ в Казахстане согласно действующему законодательству?

- А) Профессиональная диагностика является добровольной и проводится только по запросу родителей учащегося
- Б) Профессиональная диагностика ограничивается медицинским освидетельствованием без учёта педагогических характеристик
- В) Профессиональная диагностика — определение возможностей и характера будущей профессиональной деятельности — является обязательным элементом трудовой подготовки в специальных организациях образования согласно Закону РК
- Г) Профессиональная диагностика проводится исключительно после окончания обучения в центрах занятости населения

Д) Профессиональная диагностика отменена как дискриминационная процедура и заменена универсальными тестами профессиональной пригодности

9. Какова продолжительность периода профессиональных проб в немецких центрах профессиональной реабилитации и что является его результатом согласно данным лекции?

А) Двенадцатинедельный период, по итогам которого заключается бессрочный трудовой контракт

Б) Трёхмесячный период, завершающийся присвоением квалификационного разряда по выбранной профессии

В) Шестинедельный период профессиональных проб, по итогам которого даётся заключение о наиболее рекомендуемой профессии; обучение завершается профессиональным экзаменом

Г) Однонедельный ознакомительный период без формального результата и последующего трудоустройства

Д) Двухлетний период обучения в мастерских без выхода на реальные предприятия

10. Какую из перечисленных функций наставника при сопровождении выпускника с инвалидностью лекция характеризует как «преодоление неуверенности, формирование активной жизненной позиции, работу с установками о ненужности на рынке труда»?

А) Информационная функция

Б) Профориентационная функция

В) Сопроводительная функция

Г) Психологическая функция

Д) Практическая функция

11. Что является, согласно лекции, важнейшим условием эффективного наставничества для выпускников с инвалидностью, предусмотренным методическими рекомендациями Карсаковой (2022)?

А) Наличие у наставника учёной степени и опыта академической деятельности

Б) Доступность наставника: создание «информационной карьерной среды», обеспечивающей выпускникам постоянный доступ к необходимым ресурсам и специалистам

В) Принадлежность наставника к той же нозологической группе, что и подопечный

Г) Финансирование наставнической деятельности исключительно за счёт средств федерального бюджета

Д) Обязательная сертификация наставника государственными органами социальной защиты

12. Какой основной недостаток централизованной модели карьерного сопровождения (через карьерный центр) выделяется при её сравнении с распределённой моделью (CDL в учебном процессе)?

А) Чрезмерная нагрузка на преподавательский состав и недостаток профессиональной экспертизы

Б) Отсутствие квалифицированных специалистов в карьерных службах университетов

В) Ограниченный охват: за поддержкой обращаются лишь те студенты, кто делает это по собственной инициативе, а связь с конкретной дисциплиной нередко носит универсальный характер

Г) Законодательный запрет на оказание карьерных услуг студентам в рамках учебного времени

Д) Высокая стоимость содержания карьерных центров, делающая их недоступными для большинства вузов

13. Чем обусловлена необходимость постшкольного сопровождения выпускников специальных организаций образования согласно Сейсеновой (2015)?

А) Обязательными требованиями международных организаций к национальным системам образования

Б) Сокращением набора в учреждения НПО, повышением образовательной планки для поступления, неспособностью выпускников с нарушениями интеллекта самостоятельно осваивать программы НПО и риском социальной изоляции без поддержки

В) Необходимостью выполнения работодателями законодательных квот по трудоустройству инвалидов

Г) Требованиями системы добровольной сертификации образовательных организаций

Д) Отсутствием в Казахстане и России специальных организаций начального профессионального образования для лиц с инвалидностью

14. Что входит в перечень инновационных направлений постшкольного сопровождения выпускников с инвалидностью, представленных в лекции?

- А) Ужесточение требований к работодателям в части выполнения квот и обязательное создание специальных рабочих мест
- Б) Создание сети социальных партнёров для профессионально-трудовой подготовки, конструирование индивидуальных образовательных траекторий, адресная подготовка по договору с администрацией районов, временная интеграция в среду здоровых сверстников
- В) Полный перевод выпускников с инвалидностью на дистанционные форматы обучения и трудоустройства
- Г) Обязательное прохождение военно-патриотического воспитания как условие получения права на трудоустройство
- Д) Замена индивидуальных программ реабилитации универсальными профессиональными стандартами

15. Какой подход к встраиванию CDL в образовательный процесс признаётся в лекции рекомендуемым для обеспечения всем студентам доступа к карьерному обучению на протяжении всего периода учёбы (Bridgstock et al., 2019; Dean et al., 2022)?

- А) Полная передача ответственности за CDL карьерным центрам с освобождением преподавателей от какой-либо карьерной функции
- Б) Ограничение CDL выпускным курсом, когда студенты наиболее мотивированы к поиску работы
- В) Создание программы развития карьеры на уровне всего курса или образовательной программы, встроенной в рамку трудоустраиваемости, с целенаправленным включением стратегий CDL в результаты обучения, виды деятельности и оценочные процедуры
- Г) Введение отдельного обязательного курса «Карьерное развитие», не связанного с профессиональными дисциплинами
- Д) Замена аудиторных занятий исключительно производственными практиками без теоретической составляющей

Заключение к модулю 2

Рассмотрение социально-психологических условий и барьеров трудоустройства выпускников с инвалидностью показывает, что проблема их профессиональной интеграции носит системный и многоуровневый характер. С одной стороны, сохраняются внешние ограничения — институциональные, организационные и экономические барьеры рынка труда. С другой — не менее значимыми оказываются внутренние, психологические факторы, определяющие готовность личности к профессиональной самореализации.

Анализ теоретических подходов и эмпирических исследований позволяет сделать принципиальный вывод: успешность профессиональной траектории выпускника с инвалидностью определяется не столько объективными ограничениями здоровья, сколько уровнем сформированности его психологических ресурсов.

Ключевыми среди них выступают

- адекватная самооценка,
- развитая профессиональная идентичность
- высокая самоэффективность
- преобладание внутренней мотивации.

Напротив, доминирование идентичности «Я — инвалид», внешнеориентированная мотивация и выученная беспомощность существенно снижают вероятность устойчивого трудоустройства.

Отдельного внимания заслуживает противоречие между декларируемыми возможностями инклюзивного рынка труда и реальной практикой трудоустройства. Даже при наличии нормативной базы и мер государственной поддержки значительная часть выпускников с инвалидностью остаётся вне активной профессиональной деятельности. Это указывает на недостаточную эффективность существующих механизмов без включения компонента системного психологического сопровождения.

Принципиально важно, что профессиональная самореализация не возникает на этапе выхода на рынок труда — она формируется задолго до него, в процессе обучения. Следовательно, образовательная организация должна выступать не только как поставщик знаний, но и как среда формирования профессиональной идентичности, мотивации и субъектной позиции обучающегося.

Практический вывод из модуля довольно жёсткий: без целенаправленной работы с психологическими факторами любые внешние меры (квоты, субсидии, программы занятости) дают ограниченный эффект. Инклюзия не работает «сама по себе» — она требует настройки как системы, так и личности внутри этой системы.

Таким образом, эффективная модель профессиональной интеграции выпускников с инвалидностью должна строиться на сочетании трёх компонентов:

1. институциональной поддержки (политика, программы, стимулы),
2. организационных условий (доступная и адаптированная среда),
3. психологического сопровождения (развитие ресурсов личности).

Только их синхронизация позволяет перейти от формальной инклюзии к реальной включённости человека в профессиональную и социальную жизнь.

МОДУЛЬ 3. ЦИФРОВАЯ ИНКЛЮЗИЯ И НОВЫЕ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация

Модуль посвящён изучению цифровой трансформации рынка труда и её влияния на формы занятости, профессиональную деятельность и возможности самореализации. Рассматриваются новые модели занятости, включая фриланс, платформенную и дистанционную работу, а также особенности глобализации профессиональной среды.

Особое внимание уделяется вопросам цифровой инклюзии, доступности технологий и формированию компетенций, необходимых для эффективной деятельности в цифровой среде. В рамках модуля анализируются как возможности, так и риски цифровой экономики, включая нестабильность занятости, цифровое неравенство и зависимость от платформенных механизмов.

Материал ориентирован на формирование у обучающихся системного понимания современных тенденций рынка труда и развитие навыков профессионального самоопределения в условиях цифровой трансформации

Ожидаемые результаты обучения

В результате освоения модуля обучающиеся будут способны:

- объяснять сущность цифровой трансформации экономики и её влияние на рынок труда;*
- анализировать изменения в структуре занятости и профессиональной деятельности;*
- характеризовать формы занятости в цифровой среде и особенности их функционирования;*
- оценивать возможности и риски платформенной экономики и цифровых технологий;*
- анализировать особенности удалённой и гибкой занятости;*
- выявлять факторы цифрового неравенства и применять принципы цифровой инклюзии;*
- использовать цифровые инструменты для профессиональной самопрезентации и продвижения;*

- *разрабатывать стратегии профессионального развития в условиях цифровой среды;*
- *оценивать роль искусственного интеллекта в профессиональной деятельности;*
- *анализировать тенденции развития рынка труда на национальном и глобальном уровнях;*
- *адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.*

Лекция 1. Цифровая трансформация рынка труда и новые формы занятости

1.1. Цифровая трансформация экономики: сущность и ключевые характеристики

В научных исследованиях цифровая трансформация экономики трактуется значительно шире, чем простое внедрение информационных технологий в существующие процессы. Она связана с изменением принципов функционирования социально-экономических систем, при котором цифровые решения начинают определять способы организации труда, взаимодействия и создания экономической ценности.

Одной из ключевых особенностей данного процесса является изменение роли данных. На текущем этапе развития они выступают не только как инструмент анализа, но и как самостоятельный ресурс, используемый для прогнозирования, управления и разработки новых продуктов. Это приводит к тому, что значительная часть профессиональной деятельности переносится в цифровую среду, а традиционные границы между видами занятости становятся менее чёткими.

Изменения затрагивают и пространственную организацию труда. Во многих сферах выполнение профессиональных задач больше не требует постоянного физического присутствия, что расширяет возможности участия в экономической деятельности. Для Казахстана это имеет особое значение в контексте региональной дифференциации рынка труда, поскольку цифровые форматы частично компенсируют ограничения локальных рынков занятости. В то же время доступ к таким возможностям напрямую зависит от качества цифровой инфраструктуры и уровня подготовки пользователей.

Существенную роль в трансформации экономики играют цифровые платформы. Они выступают посредниками между участниками рынка и формируют новые механизмы взаимодействия. В рамках таких моделей изменяется характер включения человека в трудовую деятельность: важным становится не столько формальное положение работника, сколько его способность эффективно выполнять задачи в цифровой среде и поддерживать профессиональную репутацию. Это усиливает зависимость от алгоритмических механизмов распределения заказов и систем оценки, которые не всегда прозрачны для пользователей.

Трансформация экономики сопровождается пересмотром требований к специалистам. Помимо профессиональных знаний, всё большее значение приобретают цифровая грамотность, способность к самостоятельному освоению новых инструментов и готовность работать в условиях неопределённости. Практика показывает, что устойчивость специалиста на рынке труда во многом определяется его способностью адаптироваться к изменениям, а не только уровнем формальной квалификации.

Отдельного внимания заслуживает вопрос доступности цифровой среды. Расширение возможностей не означает их равномерного распределения. Если цифровые сервисы и интерфейсы не учитывают разнообразие пользователей, это может ограничивать участие отдельных групп в экономической деятельности. В таком случае цифровая трансформация не снижает, а воспроизводит существующие формы неравенства.

Наряду с возможностями следует учитывать и риски, к которым относятся усиление цифрового разрыва, зависимость от технологической инфраструктуры и повышение требований к уровню подготовки специалистов. Эти факторы по-разному проявляются в различных социально-экономических условиях и требуют учёта при разработке образовательных и управленческих решений.

Отсюда вытекает, что цифровая трансформация экономики представляет собой комплексный процесс, охватывающий технологические, социальные и институциональные изменения. Она формирует новые условия организации труда и профессиональной деятельности, однако их реализация зависит от доступности технологий, уровня цифровых компетенций и способности общества адаптироваться к новым условиям.

При этом важно учитывать, что ценность данных определяется не только их объемом, но и способностью специалиста интерпретировать их в конкретном профессиональном контексте.

1.2. Основные изменения на рынке труда в условиях цифровой трансформации

Цифровая трансформация оказывает многоплановое влияние на рынок труда, затрагивая не только формы занятости, но и внутреннее содержание профессиональной деятельности. Изменения происходят неравномерно и проявляются в различных аспектах – от структуры занятости до требований к специалисту. Это делает современный рынок труда более гибким, но одновременно менее устойчивым с точки зрения долгосрочных профессиональных стратегий.

Одним из наиболее заметных сдвигов является постепенный отход от классической модели занятости, ориентированной на стабильную работу в рамках одной организации. Всё чаще профессиональная деятельность строится вокруг отдельных задач, проектов или краткосрочных контрактов. Расширение таких форм занятости позволяет учитывать индивидуальные особенности работников, включая их профессиональные интересы, уровень занятости и жизненные обстоятельства. В казахстанском контексте это особенно заметно в росте самозанятости и вовлеченности в неформальные или гибкие формы труда. Однако такая гибкость сопровождается снижением предсказуемости доходов и ограниченным доступом к социальным гарантиям, что подтверждается аналитическими материалами Международной организации труда [120].

Другим важным направлением изменений становится трансформация содержания труда. Влияние автоматизации проявляется не столько в исчезновении профессий, сколько в перераспределении функций внутри них. Рутинные операции постепенно передаются цифровым системам, в то время как возрастает значимость задач, требующих анализа, интерпретации и принятия решений. Это означает, что даже при сохранении профессиональной роли меняется её внутренняя структура. Согласно данным OECD, автоматизация чаще трансформирует отдельные элементы деятельности, а не полностью заменяет профессию [121].

На этом фоне усиливается значение универсальных компетенций. Практика показывает, что способность быстро осваивать новые инструменты, адаптироваться к изменяющимся условиям и эффективно взаимодействовать в цифровой среде становится не менее важной, чем профильные знания. Особенно востребованы навыки самостоятельной организации работы, поскольку в условиях гибкой занятости контроль со стороны работодателя часто минимален. В отчётах Всемирного экономического форума подчеркивается, что именно адаптивность и критическое мышление становятся ключевыми факторами профессиональной устойчивости [122].

Существенные изменения происходят и на уровне пространственной организации труда. Расширение цифровых коммуникаций делает возможным участие специалистов в международных проектах без физического перемещения. Это открывает доступ к более широкому рынку, но одновременно усиливает конкуренцию. Специалист начинает сопоставляться не только с локальными кандидатами, но и с профессионалами из других стран. По оценкам Всемирного банка, цифровизация способствует включению работников в глобальные цепочки создания стоимости, что изменяет характер занятости и усиливает требования к квалификации [123].

Отдельного внимания заслуживает изменение логики профессионального развития. Линейные карьерные траектории постепенно уступают место более гибким сценариям, в которых возможны смена профессиональных ролей, совмещение нескольких видов деятельности и переход между различными форматами занятости. Это требует от специалиста способности самостоятельно выстраивать свою карьерную стратегию и принимать решения в условиях неопределённости.

При этом доступ к возможностям цифровой экономики остаётся неоднородным. Участие в современных формах занятости во многом определяется уровнем цифровой грамотности, наличием технической инфраструктуры и качеством образования. В международных исследованиях подчёркивается, что без целенаправленной политики цифровая трансформация может усиливать существующие социальные различия [124].

В Казахстане данные процессы находят отражение на уровне государственной политики. В частности, в Концепции развития рынка труда на 2024–2029 годы акцент сделан на необходимости формирования цифровых

компетенций и адаптации системы подготовки кадров к новым условиям занятости [125].

Важно учитывать, что за этими показателями скрывается неоднородная структура занятости – от вынужденной самозанятости до осознанного выбора гибких форм работы.

В заключении важно подчеркнуть, что изменения на рынке труда проявляются через сочетание нескольких взаимосвязанных процессов: распространение гибких форм занятости, трансформацию содержания профессиональной деятельности, рост значения универсальных компетенций и усиление глобальной конкуренции. Эти изменения не сводятся к технологическим нововведениям – они затрагивают саму логику профессиональной деятельности и требуют от специалистов более высокой степени автономии и готовности к постоянному развитию.

1.3. Новые формы занятости в цифровой среде

Развитие цифровой экономики приводит к появлению новых моделей занятости, которые существенно отличаются от традиционной организации труда. Современный рынок труда характеризуется гибкостью, децентрализацией и активным использованием цифровых технологий, что изменяет не только условия работы, но и способы профессиональной самореализации.

Одной из ключевых тенденций является рост индивидуализированных форм занятости, при которых специалист самостоятельно определяет параметры своей профессиональной деятельности. В этой связи всё большее распространение получает фриланс, основанный на выполнении отдельных заказов для различных клиентов. Такая модель позволяет гибко регулировать рабочую нагрузку и совмещать несколько направлений деятельности. В то же время она требует развитых навыков самопрезентации, цифровой коммуникации и управления временем. Развитие цифровых платформ значительно расширяет доступ к фрилансу, однако сопровождается усилением конкуренции и нестабильностью доходов [126].

В Казахстане развитие фриланса и самозанятости приобретает устойчивый характер. По официальным данным, около 2,2 млн человек относятся к категории самозанятых, что составляет примерно 23–24% занятых в экономике [127]. Это свидетельствует о значительной роли гибких форм

занятости в национальном рынке труда. При этом мотивация к самозанятости часто связана не только с отсутствием рабочих мест, но и с желанием большей автономии и гибкости.

Существенное развитие получает и платформенная занятость. В Казахстане она представлена как глобальными сервисами (фриланс-биржи, IT-платформы), так и локальными цифровыми решениями. Например, электронная биржа труда Enbek.kz выполняет функции национальной цифровой платформы, объединяющей работодателей, соискателей и государственные сервисы занятости [128]. Это отражает тенденцию институционализации цифровых форм трудоустройства.

Отдельного внимания заслуживает масштаб платформенной экономики. По оценкам, не менее 500 тысяч человек в Казахстане вовлечены в платформенную занятость (курьеры, такси-сервисы, онлайн-услуги и др.) [129]. При этом Казахстан занимает одно из ведущих мест в Центральной Азии по распространенности платформенной работы на душу населения [130]. Это указывает на активную трансформацию структуры занятости и рост платформенной экономики.

Наряду с этим наблюдается увеличение дистанционной занятости. По данным Бюро национальной статистики, количество удалённых работников выросло более чем на 18% за год, достигнув около 46,7 тыс. человек, хотя их доля в общей занятости остаётся относительно небольшой [131]. Это показывает, что удалённая работа в Казахстане находится на стадии роста и постепенно закрепляется как устойчивая форма занятости.

Проектная занятость также становится важным элементом рынка труда, особенно в сферах IT, маркетинга, образования и консалтинга. Она предполагает участие специалиста в ограниченных по времени проектах и позволяет формировать гибкую профессиональную траекторию. В условиях цифровой экономики такие форматы всё чаще сочетаются между собой: специалист может одновременно работать удалённо, выполнять фриланс-заказы и развивать собственные цифровые продукты.

В более широком контексте можно говорить о переходе к экономике свободного заработка, где границы между формами занятости становятся размытыми, а профессиональная деятельность строится вокруг набора проектов и задач, а не фиксированной должности [132].

Несмотря на расширение возможностей, новые формы занятости сопровождаются рядом рисков. К ним относятся нестабильность доходов, отсутствие социальных гарантий, зависимость от цифровых платформ и необходимость постоянного обновления компетенций. В этой связи в международных исследованиях подчеркивается необходимость адаптации механизмов социальной защиты работников в условиях платформенной экономики [133].

Практика показывает, что развитие новых форм занятости в Казахстане отражает общие глобальные тенденции, но имеет и собственную специфику, связанную с высокой долей самозанятых, активным развитием платформенной экономики и постепенным ростом дистанционной занятости. Для студентов важно учитывать, что современный рынок труда требует не только профессиональных знаний, но и способности самостоятельно управлять своей профессиональной траекторией в условиях цифровой среды.

Рассмотренные формы занятости во многом реализуются через цифровые платформы, что требует более детального анализа их функционирования.

1.4. Платформенная экономика как новая модель организации труда в условиях инклюзии

Платформенная экономика в рамках цифровых преобразований выступает одним из ключевых механизмов организации современной занятости. В отличие от традиционных трудовых отношений, основанных на фиксированной занятости и иерархической структуре управления, платформенная модель предполагает децентрализованное взаимодействие участников рынка через цифровые сервисы, выступающие посредниками между заказчиком и исполнителем.

Функционирование цифровых платформ основано на интеграции информационных технологий, алгоритмических механизмов распределения заказов и систем оценки качества работы. Это приводит к изменению принципов включения человека в профессиональную деятельность: значение приобретают не столько формальные характеристики работника, сколько его способность эффективно выполнять задачи в цифровой среде. На практике это означает, что часть управленческих функций фактически передается цифровым системам, что меняет традиционное понимание контроля и

ответственности в трудовой деятельности. В данном контексте платформа выступает не только инструментом поиска работы, но и средой формирования профессиональной репутации.

Одним из существенных эффектов платформенной экономики является снижение роли географического фактора. Возможность дистанционного выполнения задач позволяет специалистам участвовать в экономической деятельности вне зависимости от места проживания. Это обстоятельство рассматривается в международных исследованиях как фактор расширения доступа к занятости, особенно для групп населения, испытывающих ограничения в традиционных условиях труда [124].

Вместе с тем необходимо учитывать, что включение в платформенную занятость требует определённого уровня цифровой подготовки. Пользователь должен владеть инструментами онлайн-взаимодействия, понимать принципы работы цифровых сервисов и уметь адаптироваться к алгоритмическим условиям распределения задач. В образовательном контексте это означает необходимость формирования у обучающихся не только базовой цифровой грамотности, но и навыков эффективной деятельности в платформенной среде.

Особое значение имеет вопрос доступности цифровых платформ. Если интерфейсы и функциональные возможности сервисов не учитывают разнообразие пользователей, включая людей с различными ограничениями, то потенциальные преимущества платформенной экономики оказываются ограниченными. В этой связи международные стандарты цифровой доступности подчеркивают необходимость разработки универсальных решений, обеспечивающих равный доступ к цифровым ресурсам [133].

С практической точки зрения платформенная экономика формирует новые модели занятости, в которых работник выступает как самостоятельный участник рынка. Он принимает решения о выборе задач, регулирует свою занятость и несёт ответственность за результаты деятельности. Такая модель требует высокого уровня автономии, способности к самоорганизации и умения управлять профессиональной репутацией.

Одновременно с этим платформенная занятость сопровождается рядом ограничений. К ним относятся нестабильность доходов, зависимость от алгоритмов платформ, отсутствие гарантированных социальных условий и ограниченные возможности влияния на правила функционирования цифровых

сервисов. Международная организация труда указывает на необходимость адаптации механизмов социальной защиты в условиях распространения платформенной занятости [140].

В условиях Казахстана платформенная экономика развивается как часть общей цифровой трансформации рынка труда. Расширяется использование цифровых сервисов в сфере услуг, логистики, дистанционной занятости и онлайн-взаимодействия. Это свидетельствует о постепенном переходе к новым формам организации труда, в которых цифровые платформы играют структурообразующую роль.

Можно сделать вывод о том, что платформенная экономика представляет собой не только технологическое явление, но и социально-экономическую модель, изменяющую характер трудовых отношений. Она открывает дополнительные возможности для участия в профессиональной деятельности, однако требует формирования новых компетенций и адаптации институциональной среды. В образовательном процессе важно рассматривать платформенную занятость не как альтернативу традиционной работе, а как один из элементов современной структуры рынка труда.

1.5. Глобализация рынка труда в условиях цифровой трансформации

Глобализация рынка труда сегодня приобретает новые формы и содержание. Если ранее международное разделение труда было связано преимущественно с перемещением капитала, товаров и рабочей силы, то в условиях цифровизации ключевую роль начинают играть цифровые коммуникации, онлайн-платформы и распределённые модели взаимодействия. Это приводит к формированию глобального цифрового пространства занятости, в котором профессиональная деятельность всё в меньшей степени зависит от территориального фактора.

Одной из характерных особенностей данного процесса является возможность участия специалистов в международных проектах без физического перемещения. Использование цифровых технологий позволяет выполнять профессиональные задачи для зарубежных организаций, взаимодействовать с командами из разных стран и включаться в глобальные цепочки создания стоимости. В аналитических материалах Всемирного банка подчеркивается, что цифровые решения способствуют расширению участия

работников в международной экономике и формированию новых форм занятости [123].

При этом расширение доступа к глобальному рынку труда сопровождается усилением конкуренции. Специалист оказывается в ситуации, когда он сопоставляется не только с представителями локального рынка, но и с профессионалами из других стран. Это приводит к росту требований к качеству подготовки, уровню цифровых навыков и способности адаптироваться к различным форматам взаимодействия. В этих условиях профессиональная устойчивость всё чаще определяется не принадлежностью к конкретному рынку, а способностью конкурировать в глобальной цифровой среде. По данным Всемирного экономического форума, ключевыми факторами конкурентоспособности становятся гибкость мышления, способность к обучению и владение цифровыми инструментами [122].

Существенное значение приобретает развитие навыков межкультурной коммуникации. Работа в международной среде предполагает взаимодействие с представителями различных культурных и профессиональных традиций, что требует не только владения иностранными языками, но и понимания особенностей делового общения. В образовательном процессе это должно учитываться при формировании компетенций будущих специалистов.

В условиях глобализации изменяется и структура профессиональной карьеры. Традиционная модель последовательного продвижения в рамках одной организации постепенно уступает место более гибким траекториям, включающим участие в международных проектах, смену профессиональных ролей и совмещение различных форм занятости. Это требует от специалиста способности самостоятельно выстраивать свою карьерную стратегию и принимать решения в условиях неопределённости.

Особое внимание следует уделить неравномерности включения в глобальный рынок труда. Несмотря на расширение возможностей, доступ к международной занятости зависит от ряда факторов, включая уровень образования, владение цифровыми технологиями и наличие инфраструктуры. В международных исследованиях подчеркивается, что цифровая трансформация может одновременно расширять возможности и усиливать существующие формы неравенства, если не обеспечивается равный доступ к ресурсам [124].

Для Казахстана глобализация рынка труда представляет как возможности, так и вызовы. С одной стороны, развитие цифровых технологий позволяет специалистам участвовать в международной деятельности, не покидая страну, что особенно важно для регионов с ограниченным локальным рынком труда. С другой стороны, усиливается необходимость подготовки кадров, способных конкурировать на глобальном уровне, что требует модернизации образовательных программ и развития цифровых компетенций. Эти направления закреплены в Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы [125].

В совокупности это свидетельствует о том, что глобализация рынка труда в контексте цифровизации формирует новую среду профессиональной деятельности, характеризующуюся открытостью, высокой конкуренцией и разнообразием форм занятости. Для будущих специалистов важно учитывать, что успешная интеграция в глобальный рынок требует не только профессиональных знаний, но и способности к адаптации, постоянному обучению и эффективному взаимодействию в цифровой и межкультурной среде.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем заключается сущность цифровой трансформации экономики?
2. Какие изменения происходят на рынке труда под влиянием цифровых технологий?
3. Чем новые формы занятости отличаются от традиционной модели трудовой деятельности?
4. Какие особенности характерны для фриланса и самозанятости?
5. В чем заключается специфика платформенной занятости?
6. Какие компетенции становятся ключевыми в условиях цифровой экономики?
7. Как цифровые технологии влияют на структуру профессиональной деятельности?
8. Какие риски сопровождают развитие новых форм занятости?
9. В чем проявляется глобализация рынка труда в цифровую эпоху?
10. Какие факторы определяют конкурентоспособность специалиста на глобальном рынке?

11. Как изменяется профессиональная траектория в условиях цифровой экономики?
12. Почему доступность цифровой среды является важным условием инклюзии?

Темы рефератов

1. Цифровая трансформация рынка труда: тенденции и последствия
2. Новые формы занятости в условиях цифровой экономики
3. Платформенная экономика как новая модель организации труда
4. Самозанятость и фриланс: возможности и ограничения
5. Глобализация рынка труда и её влияние на профессиональную деятельность
6. Роль цифровых компетенций в современной профессиональной среде
7. Цифровое неравенство как социальная проблема
8. Влияние искусственного интеллекта на структуру занятости
9. Развитие дистанционной занятости: международный и казахстанский опыт
10. Профессиональная самореализация в условиях цифровой экономики
11. Инклюзивность цифровой среды и её влияние на рынок труда
12. Платформенная занятость в Казахстане: особенности и перспективы

Тест для самопроверки

1. Что является ключевой характеристикой цифровой трансформации экономики?

- a) Сокращение роли информации
- b) Переход к централизованному управлению
- c) Рост значения данных и цифровых платформ
- d) Увеличение доли ручного труда
- e) Ограничение глобального взаимодействия

2. Какая форма занятости предполагает выполнение отдельных заказов для различных клиентов?

- a) Государственная служба
- b) Фриланс
- c) Стажировка
- d) Временная занятость
- e) Административная работа

3. В чем заключается основная особенность платформенной экономики?

- a) Отсутствие посредников
- b) Работа исключительно в офлайн-среде
- c) Жёсткая организационная структура
- d) Использование цифровых платформ для взаимодействия
- e) Снижение роли технологий

4. Какое изменение характерно для современного рынка труда?

- a) Увеличение стабильности занятости
- b) Сокращение конкуренции
- c) Расширение гибких форм занятости
- d) Отказ от цифровых технологий
- e) Снижение требований к квалификации

5. Что относится к универсальным компетенциям?

- a) Выполнение однотипных операций
- b) Узкая профессиональная специализация
- c) Способность к адаптации и обучению
- d) Исключительно физические навыки
- e) Отказ от цифровых инструментов

6. Какое преимущество характерно для дистанционной занятости?

- a) Жёсткая регламентация рабочего времени
- b) Полная зависимость от работодателя
- c) Ограничение коммуникации
- d) Возможность работать независимо от места
- e) Снижение уровня ответственности

7. Что является одним из рисков новых форм занятости?

- a) Повышение стабильности дохода
- b) Увеличение социальных гарантий
- c) Снижение конкуренции
- d) Упрощение профессиональной деятельности
- e) Нестабильность доходов

8. Как изменяется содержание труда в условиях цифровой экономики?

- a) Увеличивается доля рутинных операций
- b) Исключается использование технологий
- c) Возрастает роль аналитических и креативных задач
- d) Снижается значение знаний

е) Ограничивается коммуникация

9. Что влияет на участие специалиста в глобальном рынке труда?

- a) Только географическое положение
- b) Только возраст
- c) Только уровень заработной платы
- d) Уровень цифровых навыков и подготовки
- e) Отсутствие образования

10. Какая характеристика отражает современную профессиональную траекторию?

- a) Линейное развитие в одной организации
- b) Полная стабильность
- c) Отсутствие изменений
- d) Жёсткая иерархия
- e) Гибкость и вариативность

11. Что является условием инклюзивной цифровой среды?

- a) Ограничение доступа пользователей
- b) Использование сложных интерфейсов
- c) Отсутствие адаптивных решений
- d) Универсальная доступность технологий
- e) Снижение функциональности

12. Какую роль играют цифровые платформы на рынке труда?

- a) Исключают взаимодействие участников
- b) Ограничивают доступ к занятости
- c) Выступают посредниками между участниками рынка
- d) Устраняют конкуренцию
- e) Снижают значение профессиональных навыков

Лекция 2. Удаленная работа и платформенная экономика

2.1. Сущность удаленной работы и платформенной экономики в условиях цифровизации

Удаленная работа и платформенная экономика в современных исследованиях рассматриваются как взаимосвязанные элементы трансформации рынка труда, обусловленной развитием цифровых

технологий. Их распространение связано не только с техническими изменениями, но и с пересмотром принципов организации трудовой деятельности, при котором физическое присутствие работника перестает быть обязательным условием выполнения профессиональных задач .

Удаленная работа представляет собой форму занятости, при которой выполнение трудовых функций осуществляется вне традиционного рабочего пространства с использованием информационно-коммуникационных технологий. В отличие от классической модели занятости, основанной на фиксированном рабочем месте, удаленная работа опирается на цифровую инфраструктуру, включающую интернет-доступ, облачные сервисы, платформы для совместной работы и средства онлайн-коммуникации. Практика показывает, что данная форма занятости наиболее активно развивается в сферах, где результат труда может быть представлен в цифровом виде – в образовании, IT-секторе, маркетинге, финансовой аналитике и креативных индустриях.

Платформенная экономика формирует иной механизм организации труда. В её основе лежат цифровые платформы, выполняющие функцию посредника между заказчиком и исполнителем. Такие платформы обеспечивают не только поиск работы, но и распределение задач, контроль сроков выполнения и формирование системы рейтингов, что создает специфическую модель регулирования трудовых отношений. В международных исследованиях подчеркивается, что цифровые трудовые платформы становятся устойчивым элементом глобальной экономики и оказывают влияние на структуру занятости [126].

Существенным фактором развития удаленной работы является цифровизация коммуникационных процессов. Современные технологии позволяют организовать взаимодействие между участниками трудовой деятельности в режиме реального времени, независимо от их территориального расположения. Это приводит к формированию распределенных команд, в которых сотрудники могут находиться в разных странах и работать в асинхронном режиме. По данным OECD, дистанционная занятость закрепились как устойчивый элемент рынка труда и сохраняет свою значимость даже после кризисных периодов, связанных с пандемией [134].

Особую значимость удаленная работа приобретает в контексте инклюзии. Возможность выполнения профессиональных задач вне физически

ограниченной среды позволяет частично нивелировать барьеры, связанные с инфраструктурой, транспортом и организацией рабочего пространства. Для людей с инвалидностью это означает расширение доступа к занятости и возможность участия в профессиональной деятельности на более равных условиях. Однако важно учитывать, что цифровая среда также должна быть адаптирована: доступность интерфейсов, использование assistive technologies и учет различных пользовательских сценариев становятся необходимыми условиями включения.

Платформенная занятость также обладает инклюзивным потенциалом, поскольку ориентирована на результат труда, а не на характеристики исполнителя. Это позволяет снизить влияние субъективных факторов при выборе кандидатов. Наряду с этим участие в платформенной экономике требует определенного уровня цифровых компетенций, самостоятельности и готовности работать в условиях конкуренции, что может выступать как фактор ограничения для части пользователей.

Наряду с возможностями следует учитывать и ограничения данных форм занятости. К числу наиболее значимых относятся нестабильность доходов, отсутствие традиционных социальных гарантий, а также размытость границ между рабочим и личным временем. Для отдельных категорий работников, включая людей с инвалидностью, данные риски могут усиливаться в условиях недостаточной институциональной поддержки. В Докладе ООН подчеркивается необходимость обеспечения равного доступа к занятости в условиях цифровой трансформации [134].

Удаленная работа и платформенная экономика представляют собой не просто новые формы занятости, а комплексное изменение структуры трудовых отношений. Они расширяют возможности участия в профессиональной деятельности, формируют гибкие модели занятости и способствуют развитию глобального рынка труда, однако требуют учета вопросов доступности, социальной защиты и развития цифровых компетенций.

2.2. Виды платформенной занятости и цифровых трудовых платформ

Развитие платформенной экономики привело к формированию разнообразных моделей цифровой занятости, различающихся по характеру

выполняемых задач, уровню квалификации специалистов и способам организации взаимодействия между участниками. В научной литературе отмечается, что платформенная занятость не является однородной системой, а представляет собой совокупность различных форм трудовой активности, объединённых использованием цифровых посредников.

Одним из наиболее распространённых сегментов являются фриланс-платформы, ориентированные на выполнение интеллектуальных, аналитических и креативных задач. К числу таких платформ относятся Upwork, Fiverr, Freelancer, Toptal, которые обеспечивают доступ к глобальному рынку услуг. На этих платформах востребованы специалисты в области программирования, дизайна, копирайтинга, перевода и анализа данных. По данным международных исследований, доля фрилансеров, работающих через цифровые платформы, ежегодно увеличивается, особенно в странах с развивающейся цифровой инфраструктурой [140].

В контексте Казахстана наблюдается устойчивый рост интереса к фриланс-занятости. По данным различных аналитических обзоров и платформ (например, hh.kz, freelance-биржи и маркетплейсы услуг), наиболее востребованными направлениями являются:

- графический дизайн;
- SMM и цифровой маркетинг;
- разработка сайтов и мобильных приложений;
- копирайтинг и перевод;
- онлайн-обучение и репетиторство.

Анализ показывает, что рост использования локальных платформ и сервисов (например, Kwork-подобные модели, Telegram-каналы заказов), что отражает адаптацию глобальных трендов к региональному рынку.

Отдельную категорию составляют платформы микрозадач, где трудовая деятельность организована в виде небольших заданий, не требующих высокой квалификации. Такие платформы используются для разметки данных, тестирования сервисов, обработки информации. Несмотря на сравнительно низкий уровень оплаты, они выполняют важную функцию «точки входа» в цифровую занятость. Для пользователей с ограниченным опытом или навыками такие платформы позволяют постепенно осваивать цифровую среду и формировать базовые компетенции.

В Казахстане аналогичные формы занятости проявляются в сегменте простых цифровых услуг, включая модерацию контента, обработку данных и участие в онлайн-проектах. При этом развитие данного сегмента сдерживается уровнем цифровой грамотности и доступом к международным платформам.

Следующей важной группой являются платформы удаленной занятости, ориентированные на долгосрочное сотрудничество. К ним относятся LinkedIn, Remote OK и другие сервисы, предоставляющие вакансии для дистанционной работы. В отличие от фриланс-платформ, данные сервисы чаще предполагают стабильную занятость и интеграцию в организационные структуры компаний.

В Казахстане наблюдается рост числа специалистов, работающих удаленно на зарубежные компании, особенно в IT-секторе. По оценкам экспертов, экспорт IT-услуг и вовлечённость специалистов в международные проекты демонстрируют положительную динамику, что связано с развитием цифровых навыков и государственной поддержкой IT-индустрии (программы Astana Hub, Digital Kazakhstan) [135;136].

Отдельного внимания заслуживают платформы, ориентированные на офлайн-услуги, но управляемые через цифровые технологии (например, сервисы доставки и транспортные приложения). Несмотря на ограниченную доступность для людей с инвалидностью, они демонстрируют принципы алгоритмического управления трудом, характерные для платформенной экономики.

Значимую роль играют профессиональные цифровые сети, такие как LinkedIn, которые выполняют функции не только коммуникации, но и занятости. Они позволяют специалистам формировать профессиональный профиль, демонстрировать компетенции и выстраивать деловые связи. В условиях цифровой экономики наличие активного профиля становится фактором конкурентоспособности.

Системной характеристикой платформенной занятости является алгоритмическое управление. Распределение заказов, формирование рейтингов и оценка качества работы осуществляются с использованием автоматизированных механизмов. С одной стороны, это повышает эффективность взаимодействия, с другой – создает риски непрозрачности и потенциальной предвзятости.

Международные исследования подчеркивают, что расширение платформенной занятости требует адаптации нормативно-правовой базы и

разработки механизмов социальной защиты работников (International Labour Organization, 2021).

В заключении можно резюмировать, что платформенная занятость представляет собой сложную и многоуровневую систему, включающую различные формы трудовой активности – от микрозадач до высококвалифицированной фриланс-деятельности. В условиях Казахстана её развитие сопровождается ростом интереса к цифровой занятости, расширением участия в глобальном рынке труда и постепенной институционализацией цифровых форм работы. В контексте инклюзии ключевыми задачами остаются обеспечение доступности платформ, развитие цифровых компетенций и снижение барьеров для участия различных категорий населения.

2.3. Преимущества и риски удаленной и платформенной занятости в контексте инклюзии

Удаленная и платформенная занятость в рамках цифровых преобразований рассматриваются не только как новые формы организации труда, но и как фактор изменения структуры профессиональной деятельности. Их распространение сопровождается одновременным расширением возможностей и появлением новых рисков, что требует комплексного анализа, особенно в контексте инклюзии.

В отличие от традиционных форм занятости, где условия труда задаются организацией, в цифровой среде значительная часть ответственности переносится на самого специалиста. Это проявляется в необходимости самостоятельного управления временем, доходами и профессиональным развитием. При этом эффект данных изменений неоднозначен: одни и те же факторы могут выступать как преимуществами, так и источниками рисков.

Таблица 24 – Преимущества удаленной и платформенной занятости

Группа факторов	Содержание	Значение в контексте инклюзии
Гибкость занятости	Возможность самостоятельно определять график и нагрузку	Позволяет учитывать состояние здоровья и индивидуальный ритм работы

Территориальная независимость	Работа вне привязки к месту проживания	Снижает влияние транспортных и инфраструктурных барьеров
Доступ к глобальному рынку	Возможность работать с международными заказчиками	Расширяет профессиональные возможности независимо от региона
Ориентация на результат	Оценка по качеству выполненной работы	Снижает влияние субъективных факторов и стереотипов
Диверсификация дохода	Возможность работать с несколькими клиентами	Повышает устойчивость занятости

Анализ показывает, что наибольшую значимость имеют факторы гибкости и доступности. В условиях Казахстана это особенно актуально для жителей малых городов и сельских территорий, где возможности трудоустройства ограничены. Расширение цифровой занятости частично компенсирует региональные различия и способствует вовлечению специалистов в более широкий рынок труда.

В то же время указанные преимущества не являются универсальными и в ряде случаев сопровождаются существенными ограничениями.

Таблица 25 – Риски удаленной и платформенной занятости

Группа рисков	Проявление	Особенности в условиях инклюзии
Нестабильность дохода	Отсутствие гарантированного объема работы	Повышенная финансовая уязвимость
Отсутствие соц. гарантий	Нет отпуска, страховки, пенсионных отчислений	Усиливает зависимость от внешней поддержки
Размытость границ работы	Смещение рабочего и личного времени	Риск переутомления и выгорания

Цифровой разрыв	Недостаток навыков или доступа к технологиям	Ограничивает участие отдельных групп
Алгоритмическое управление	Непрозрачность рейтингов и распределения заказов	Возможные скрытые формы дискриминации

Среди обозначенных рисков наиболее значимыми являются нестабильность дохода и отсутствие социальной защиты. Международная организация труда подчеркивает, что платформенная занятость требует пересмотра механизмов социального обеспечения, поскольку традиционные модели регулирования труда не учитывают специфику цифровых форм занятости [126].

Дополнительным фактором риска выступает размытость границ между профессиональной и личной жизнью. В условиях удаленной работы увеличивается вероятность переработок, что связано с отсутствием фиксированного рабочего времени. Для людей с инвалидностью данный аспект требует особого внимания, поскольку уровень нагрузки должен соотноситься с индивидуальными возможностями.

В Казахстане данные риски проявляются в контексте недостаточной институциональной поддержки платформенной занятости. В частности, вопросы налогообложения, социальной защиты и правового статуса фрилансеров остаются в стадии формирования. Это создает ситуацию, при которой расширение возможностей занятости не всегда сопровождается соответствующим уровнем защиты работников.

Таблица 26 – Сопоставление возможностей и ограничений

Параметр	Возможности	Ограничения
Доступ к занятости	Расширение участия в рынке труда	Зависимость от цифровой инфраструктуры
Условия работы	Гибкость и автономия	Высокая степень ответственности
Доход	Потенциальный рост дохода	Нестабильность
Карьера	Быстрое накопление опыта	Высокая конкуренция

Инклюзия	Снижение физических барьеров	Сохранение цифровых барьеров
-----------------	------------------------------	------------------------------

В результате можно сделать вывод, что удаленная и платформенная занятость формируют двойственную модель рынка труда, в которой расширение возможностей сопровождается ростом индивидуальной ответственности и новых форм уязвимости. В контексте инклюзии их потенциал реализуется только при условии обеспечения доступности цифровой среды, развития компетенций и формирования механизмов социальной поддержки.

2.4. Механизмы работы на цифровых платформах

Функционирование цифровых трудовых платформ основано на определённых механизмах взаимодействия между заказчиком и исполнителем, реализуемых через алгоритмические и коммуникационные инструменты. В отличие от традиционных моделей занятости, где основные процессы регулируются организацией, в платформенной экономике значительная часть взаимодействия осуществляется в цифровой среде и опирается на стандартизированные процедуры.

Понимание механизмов работы платформ является необходимым условием успешного включения специалиста в цифровую занятость, поскольку позволяет не только выполнять задания, но и выстраивать устойчивую профессиональную стратегию.

Таблица 27 – Основные этапы работы на цифровых платформах

Этап	Содержание деятельности	Ключевые навыки
Регистрация и создание профиля	Заполнение информации о специалисте, навыках и опыте	Самопрезентация, структурирование информации
Поиск заказов	Анализ предложений, выбор релевантных задач	Критическое мышление, аналитика
Отклик на задания	Подготовка индивидуальных предложений заказчику	Деловая коммуникация

Выполнение работы	Реализация задачи в соответствии с требованиями	Профессиональные навыки, тайм-менеджмент
Коммуникация с заказчиком	Уточнение задач, согласование деталей	Онлайн-коммуникация
Получение оценки	Формирование рейтинга и отзывов	Работа с обратной связью
Развитие профиля	Обновление портфолио и навыков	Саморазвитие

Показательно, что данные этапы не являются строго линейными: в реальной практике специалист может одновременно выполнять несколько заказов, развивать профиль и искать новые проекты. Это требует способности к многозадачности и самостоятельной организации деятельности.

Таблица 29 – Механизмы платформенной экономики

Механизм	Суть	Возможные риски
Рейтинговая система	Оценка качества работы через отзывы	Субъективность оценок
Алгоритмическое распределение	Автоматический подбор заказов	Непрозрачность алгоритмов
Конкурентная среда	Соревновательность между исполнителями	Демпинг цен
Цифровая репутация	Формирование имиджа специалиста	Зависимость от рейтинга
Автоматизация процессов	Упрощение взаимодействия	Ограничение гибкости

В условиях Казахстана данные механизмы проявляются как в международных платформах, так и в локальных цифровых сервисах. При этом важной особенностью является сочетание формализованных платформ (например, международные фриланс-биржи) и неформальных каналов (Telegram-чаты, локальные сообщества), что требует от специалиста гибкости в выборе стратегии работы.

АЛГОРИТМ: КАК НАЧАТЬ РАБОТУ НА ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМАХ

Практическое включение в платформенную занятость требует последовательных действий, которые могут быть представлены в виде алгоритма.

Шаг 1. Определение профессионального направления

На начальном этапе необходимо соотнести собственные компетенции с запросами рынка. Важно не только определить, что специалист умеет делать, но и оценить востребованность этих навыков.

Шаг 2. Выбор платформы

Различные платформы ориентированы на разные типы задач и уровень подготовки. Начинающим специалистам целесообразно выбирать сервисы с низким порогом входа.

Шаг 3. Создание профиля

Профиль выступает ключевым инструментом самопрезентации. Он должен быть:

- структурированным;
- понятным;
- ориентированным на результат;
- без избыточной информации.

Шаг 4. Формирование портфолио

При отсутствии опыта допускается создание учебных или демонстрационных работ. Практика показывает, что наличие портфолио существенно повышает вероятность получения заказа.

Шаг 5. Поиск заказов и отклики

На данном этапе важно:

- выбрать релевантные задания;
- избегать массовых шаблонных откликов;
- демонстрировать понимание задачи.

Шаг 6. Выполнение работы

Ключевыми факторами являются соблюдение сроков, качество выполнения и корректная коммуникация с заказчиком.

Шаг 7. Формирование репутации

Отзывы и рейтинг формируют основу дальнейшей занятости. На этом этапе важно переходить от разовых заказов к долгосрочному сотрудничеству.

Типичные ошибки начинающих специалистов представлены в рисунке 1.



Рисунок 1 – Типичные ошибки начинающих специалистов

Инклюзивный аспект работы на платформах

Включение в платформенную занятость требует учета доступности цифровой среды. Для различных категорий пользователей важны:

- адаптивные интерфейсы;
- использование assistive technologies;
- возможность выбора формата коммуникации;
- гибкость рабочего графика.

Международные стандарты подчеркивают необходимость обеспечения доступности цифровых платформ как условия равного участия пользователей, что особенно важно в контексте цифровой инклюзии [133].

Механизмы работы на цифровых платформах представляют собой структурированную систему взаимодействия, включающую этапы самопрезентации, выполнения задач и формирования репутации. Освоение данных механизмов позволяет специалисту не только включиться в цифровую занятость, но и выстраивать устойчивую профессиональную стратегию.

2.5. Компетенции современного специалиста для удаленной и платформенной занятости в условиях инклюзивной цифровой среды

Цифровая трансформация рынка труда и распространение удаленной и платформенной занятости обуславливают изменение требований к профессиональной подготовке специалистов. В отличие от традиционных моделей занятости, где ключевыми факторами выступали образование и стаж, в цифровой среде возрастает значение комплексных компетенций, обеспечивающих способность эффективно работать в условиях неопределенности, высокой конкуренции и технологических изменений.

Современный специалист функционирует в условиях, где значительная часть профессиональной деятельности переносится в цифровую среду. Это требует не только владения профессиональными знаниями, но и способности использовать цифровые инструменты, выстраивать коммуникацию в онлайн-формате и самостоятельно управлять своей деятельностью. Следовательно, компетентностная модель приобретает междисциплинарный характер.

Одной из базовых является цифровая грамотность. Она включает умение работать с платформами, сервисами и информационными ресурсами, а также понимание принципов функционирования цифровой среды. В условиях платформенной занятости цифровая грамотность становится не дополнительным, а обязательным условием профессиональной деятельности.

Не менее значимой является компетенция самоорганизации. Удаленная работа предполагает высокий уровень автономии, при котором специалист самостоятельно планирует рабочее время, распределяет нагрузку и несет ответственность за результат. Отсутствие навыков саморегуляции может приводить к снижению эффективности и увеличению риска профессионального выгорания.

Коммуникативная компетентность в цифровой среде также приобретает особое значение. Взаимодействие с заказчиками и коллегами осуществляется преимущественно через текстовые и видеоканалы, что требует четкости формулировок, соблюдения делового стиля и умения учитывать особенности дистанционного общения.

Важной характеристикой современного специалиста является способность к непрерывному обучению. Быстрое обновление технологий и инструментов требует постоянного освоения новых знаний. В международных

исследованиях подчеркивается, что именно способность к обучаемости становится одной из ключевых компетенций будущего [122]

Особую роль играет компетенция самопрезентации. В цифровой среде специалист взаимодействует с рынком труда через профиль, портфолио и цифровую репутацию. Умение структурировать информацию о себе, демонстрировать результаты работы и формировать профессиональный имидж напрямую влияет на востребованность.

Аналитическое мышление и способность к решению задач также входят в число ключевых компетенций. Работа в условиях платформенной экономики часто предполагает самостоятельный анализ задач, выбор решений и ответственность за результат.

В контексте инклюзии важным становится развитие адаптивности. Специалист должен уметь работать в различных условиях, учитывать особенности среды и при необходимости использовать вспомогательные технологии. Это позволяет расширить возможности участия в профессиональной деятельности.

Системное представление ключевых компетенций специалиста, необходимых для эффективной деятельности в условиях удаленной и платформенной занятости, представлено на рисунке 2.



Рисунок 2 – Ключевые компетенции специалиста в условиях удаленной и платформенной занятости

Компетенции, представленные на рисунке, не являются изолированными. Их эффективность проявляется в совокупности, поскольку успешная профессиональная деятельность в цифровой среде требует одновременного развития цифровых навыков, способности к самоорганизации, коммуникации и адаптации к изменяющимся условиям.

В условиях Казахстана развитие данных компетенций становится одной из ключевых задач системы образования и профессиональной подготовки. Рост цифровой занятости, участие специалистов в международных проектах и развитие IT-сектора требуют формирования навыков, ориентированных не только на локальный, но и на глобальный рынок труда.

Практика показывает, что компетенции не существуют изолированно. Их эффективность проявляется в совокупности: например, высокий уровень цифровых навыков без развитой самоорганизации или коммуникации не обеспечивает устойчивой профессиональной деятельности. В этом контексте важным является интегративный подход к подготовке специалистов.

Отдельного внимания заслуживает этическая составляющая профессиональной деятельности. Использование цифровых технологий, работа с данными и взаимодействие в онлайн-среде требуют соблюдения принципов конфиденциальности, ответственности и недопущения дискриминации. Это соответствует международным подходам к развитию цифровой среды [137].

Современный специалист в условиях удаленной и платформенной занятости должен обладать комплексом взаимосвязанных компетенций, включающих цифровые навыки, самоорганизацию, коммуникацию, аналитическое мышление и способность к обучению. В контексте инклюзии данные компетенции дополняются адаптивностью и умением использовать технологии для преодоления ограничений. Их формирование является необходимым условием успешной профессиональной реализации в цифровой экономике.

Вопросы для самоконтроля

1. Как изменяется понимание занятости в контексте цифровизации?
2. В чем принципиальное отличие удаленной работы от традиционной модели занятости?
3. Какие функции выполняют цифровые платформы в организации труда?

4. Чем платформенная экономика отличается от классических трудовых отношений?
5. Какие типы цифровых платформ можно выделить в современной экономике?
6. Как формируется профессиональная репутация специалиста на платформах?
7. Какие этапы включает работа на цифровых платформах и какие из них являются наиболее критичными?
8. В чем проявляется алгоритмическое управление трудом?
9. Какие преимущества удаленной занятости наиболее значимы сегодня?
10. Какие риски сопровождают платформенную занятость и как они проявляются на практике?
11. Как цифровая занятость влияет на структуру рынка труда в Казахстане?
12. В чем заключается инклюзивный потенциал удаленной работы?
13. Какие барьеры сохраняются в цифровой занятости несмотря на ее доступность?
14. Какие компетенции являются определяющими для успешной работы на платформах?
15. Почему цифровая грамотность рассматривается как базовое условие профессиональной деятельности?

Темы рефератов

1. Трансформация занятости в условиях цифровой экономики
2. Удаленная работа: возможности и ограничения
3. Платформенная экономика как новая модель организации труда
4. Фриланс в системе современных форм занятости
5. Цифровые платформы и их роль в глобальном рынке труда
6. Алгоритмическое управление и его влияние на трудовые отношения
7. Проблема нестабильности доходов в платформенной занятости
8. Инклюзивный потенциал цифровой занятости
9. Роль цифровых компетенций в профессиональной деятельности
10. Профессиональная репутация в цифровой среде
11. Особенности развития платформенной занятости в Казахстане
12. Социальные риски цифровой экономики и пути их минимизации

Тест для самопроверки

1. Удаленная работа предполагает:

- a) выполнение работы только в офисе
- b) выполнение задач вне рабочего места с использованием цифровых технологий
- c) временную занятость без договора
- d) исключительно обучение
- e) физический труд

2. Платформенная экономика основана на:

- a) централизованном управлении
- b) традиционных формах занятости
- c) взаимодействии через цифровые платформы
- d) государственном распределении труда
- e) локальных рынках

3. Основной функцией цифровых платформ является:

- a) обучение специалистов
- b) контроль государства
- c) посредничество между заказчиком и исполнителем
- d) создание рабочих мест в офисе
- e) регулирование заработной платы

4. Что является ключевым фактором выбора исполнителя на платформе?

- a) возраст
- b) внешний вид
- c) рейтинг и отзывы
- d) место проживания
- e) диплом

5. Первый этап работы на платформе:

- a) выполнение задания
- b) получение оплаты
- c) создание профиля
- d) получение рейтинга
- e) анализ результатов

6. Одним из преимуществ удаленной работы является:

- a) жесткий контроль
- b) зависимость от офиса
- c) гибкость условий труда

- d) ограниченность задач
- e) отсутствие технологий

7. К рискам платформенной занятости относится:

- a) стабильный доход
- b) фиксированный график
- c) нестабильность доходов
- d) отсутствие конкуренции
- e) гарантированная занятость

8. Алгоритмическое управление означает:

- a) ручное распределение задач
- b) выполнение задач без контроля
- c) автоматическое распределение заказов системой
- d) отсутствие оценки работы
- e) контроль со стороны государства

9. Что способствует инклюзивной занятости?

- a) ограничение доступа
- b) отсутствие технологий
- c) возможность удаленной работы
- d) жесткий график
- e) снижение требований

10. Какой навык особенно важен для удаленной работы?

- a) физическая выносливость
- b) самоорганизация
- c) возраст
- d) стаж
- e) место проживания

11. Платформенная занятость характеризуется:

- a) только государственным трудоустройством
- b) фиксированной зарплатой
- c) гибкостью и проектным характером работы
- d) отсутствием технологий
- e) обязательным присутствием

12. Что влияет на профессиональную устойчивость в цифровой среде?

- a) только образование
- b) только опыт

- c) совокупность компетенций
- d) возраст
- e) место проживания

Лекция 3. Искусственный интеллект как инструмент профессиональной деятельности

3.1. Сущность и роль искусственного интеллекта в современной профессиональной деятельности

На современном этапе развития искусственный интеллект становится одним из ключевых факторов, определяющих изменение содержания профессиональной деятельности и логики организации труда. Его внедрение затрагивает не только отдельные отрасли, но и формирует новые подходы к выполнению профессиональных задач в различных сферах – от образования и бизнеса до государственного управления и креативных индустрий.

В отличие от традиционных цифровых технологий, ориентированных преимущественно на автоматизацию повторяющихся операций, системы искусственного интеллекта способны выполнять более сложные функции, связанные с обработкой данных, выявлением закономерностей, прогнозированием и генерацией содержательных результатов. Это позволяет рассматривать искусственный интеллект не только как инструмент, но и как фактор, влияющий на перераспределение функций между человеком и технологией.

Под искусственным интеллектом в данном контексте понимается совокупность методов и технологий, обеспечивающих выполнение задач, требующих интеллектуальной деятельности человека. К таким задачам относятся анализ информации, обработка естественного языка, распознавание образов, обучение на основе данных и адаптация к изменяющимся условиям. Развитие данных технологий обусловлено увеличением объемов доступных данных, ростом вычислительных мощностей и совершенствованием алгоритмов машинного обучения.

Практика показывает, что внедрение искусственного интеллекта приводит не столько к замещению человеческого труда, сколько к его трансформации. Рутинные и формализуемые операции передаются

алгоритмам, тогда как за специалистом закрепляются функции анализа, интерпретации, принятия решений и креативного конструирования. В результате возрастает значение междисциплинарных и гибких компетенций, что подтверждается международными исследованиями [122].

В контексте Казахстана данные процессы проявляются в рамках государственной политики цифровизации и развития человеческого капитала. Реализация программ, направленных на формирование цифровых навыков населения и внедрение технологий искусственного интеллекта, способствует трансформации профессиональной среды. В частности, развитие инициатив в области электронного правительства, цифровых сервисов и образовательных платформ формирует новые требования к специалистам, включая владение инструментами анализа данных и цифрового взаимодействия.

Одновременно наблюдается неравномерность внедрения технологий искусственного интеллекта в различных секторах экономики. Более активно цифровые решения внедряются в сфере образования, государственного управления и финансовых услуг, тогда как в отдельных регионах и отраслях сохраняются ограничения, связанные с уровнем цифровой инфраструктуры и подготовкой кадров. Это создает ситуацию, при которой формирование компетенций работы с ИИ становится не только профессиональной необходимостью, но и фактором конкурентоспособности специалиста на национальном рынке труда.

Особое значение искусственный интеллект приобретает в контексте инклюзии. Технологии автоматического распознавания речи, генерации текста, перевода и визуального анализа позволяют компенсировать ограничения, связанные с сенсорными и моторными особенностями пользователя. Это расширяет доступ к профессиональной деятельности и снижает барьеры участия в цифровой экономике. Например, автоматические субтитры, голосовые интерфейсы и системы преобразования текста в речь создают альтернативные каналы взаимодействия с информацией.

Следует учитывать, что использование искусственного интеллекта сопровождается рядом противоречий. С одной стороны, он способствует повышению эффективности и доступности профессиональной деятельности, с другой – формирует новые риски, связанные с непрозрачностью алгоритмов, возможной предвзятостью данных и неравномерным доступом к технологиям.

В международных документах подчеркивается необходимость этического регулирования данных процессов [137].

В образовательной и профессиональной подготовке специалистов возрастает значение формирования навыков осмысленного использования искусственного интеллекта. Речь идет не только о владении инструментами, но и о способности критически оценивать полученные результаты, понимать ограничения алгоритмов и интегрировать их в профессиональную деятельность без утраты самостоятельности.

В связи с вышесказанным искусственный интеллект следует рассматривать как системный фактор трансформации профессиональной среды, влияющий на содержание труда, структуру занятости и требования к специалисту. В условиях Казахстана его значение усиливается за счет процессов цифровизации и необходимости подготовки кадров, способных эффективно работать в цифровой экономике. Его использование открывает новые возможности для повышения эффективности и расширения профессиональной самореализации, однако требует осознанного, критического и этически обоснованного подхода.

Практическая реализация указанных изменений находит отражение в использовании конкретных инструментов искусственного интеллекта, которые интегрируются в профессиональную деятельность и обеспечивают выполнение различных типов задач.

3.2. Практические инструменты искусственного интеллекта в профессиональной деятельности

Современная профессиональная среда характеризуется активным внедрением прикладных инструментов искусственного интеллекта, которые используются для решения широкого спектра задач – от обработки информации до создания цифрового контента. В отличие от ранних этапов цифровизации, где технологии выполняли вспомогательные функции, современные ИИ-инструменты становятся полноценными участниками профессиональной деятельности, влияя на структуру рабочих процессов и распределение задач.

Практика показывает, что использование искусственного интеллекта в профессиональной деятельности носит не эпизодический, а системный характер. Инструменты ИИ интегрируются в повседневную работу

специалиста, обеспечивая поддержку на различных этапах выполнения задач: от постановки проблемы до получения и интерпретации результата.

В зависимости от функционального назначения инструменты искусственного интеллекта можно условно классифицировать по направлениям их применения.

Основные инструменты искусственного интеллекта, используемые в профессиональной деятельности, представлены в таблице 29.

Таблица 29– Основные инструменты искусственного интеллекта в профессиональной деятельности

Инструмент	Основное назначение	Примеры использования	Профессиональная задача
ChatGPT	Генерация и анализ текстов	написание отчетов, статей, писем	Подготовка аналитических и текстовых материалов
Google Gemini	Работа с мультимодальными и данными	анализ документов, обработка информации	Анализ данных и поддержка принятия решений
Notion AI	Организация и структурирование данных	ведение заметок, управление проектами	Управление информацией и планирование деятельности
Canva (AI)	Создание визуального контента	презентации, инфографика, дизайн	Визуализация информации и разработка материалов
NotebookLM	Работа с источниками знаниями	конспектирование, анализ материалов	Обработка научной и учебной информации
Synthesia	Создание видео и аватаров	обучающие видео, презентации	Подготовка мультимедийного контента и коммуникация

Расширение структуры таблицы за счет выделения профессиональных задач позволяет рассматривать инструменты искусственного интеллекта не только с точки зрения их функциональных возможностей, но и в контексте практического применения. Это подчеркивает, что эффективность использования ИИ определяется способностью специалиста соотносить инструмент с конкретной профессиональной задачей.

В контексте Казахстана использование данных инструментов постепенно расширяется, особенно в образовательной среде, сфере маркетинга и цифровых услуг. Преподаватели, студенты и специалисты активно используют генеративные модели для подготовки учебных материалов, аналитических отчетов и презентаций. Однако уровень системного применения ИИ остается неоднородным, что связано с различиями в цифровой грамотности и доступе к технологиям.

С функциональной точки зрения инструменты искусственного интеллекта позволяют решать несколько ключевых типов профессиональных задач:

- генерация текстового контента (отчеты, статьи, деловая переписка);
- анализ и структурирование информации;
- создание визуальных и мультимедийных материалов;
- автоматизация рутинных операций;
- поддержка программирования и работы с данными.

Важно подчеркнуть, что использование данных инструментов требует от специалиста активной позиции. Искусственный интеллект не заменяет профессиональную деятельность, а усиливает ее, выступая в роли когнитивного помощника. Эффективность его применения зависит от способности формулировать задачи, интерпретировать результаты и адаптировать их под конкретный контекст.

Особое значение инструменты искусственного интеллекта приобретают в условиях инклюзии. Они позволяют компенсировать ограничения, связанные с особенностями восприятия, коммуникации и обработки информации. Например, генерация текста облегчает работу пользователей с трудностями письменной речи, а голосовые интерфейсы создают альтернативные формы взаимодействия с цифровой средой.

Дополнительно важно учитывать, что необходимо учитывать ограничения использования искусственного интеллекта. Получаемые

результаты могут содержать неточности, требовать дополнительной проверки и адаптации. Это подчеркивает важность развития критического мышления и цифровой грамотности как ключевых компетенций современного специалиста.

Это указывает на то, что практические инструменты искусственного интеллекта становятся неотъемлемым элементом профессиональной деятельности, обеспечивая повышение эффективности, расширение функциональных возможностей и формирование новых моделей работы. Их использование требует не только технических навыков, но и осознанного подхода к интеграции в профессиональную практику.

3.3. Возможности использования искусственного интеллекта в профессиональной деятельности

Рассмотрение конкретных инструментов искусственного интеллекта позволяет перейти к более обобщенному анализу их функциональных возможностей в профессиональной деятельности.

Искусственный интеллект в современной профессиональной деятельности выступает не только как средство автоматизации отдельных операций, но и как инструмент расширения функциональных возможностей специалиста. Его применение связано с изменением способов выполнения задач, повышением продуктивности и формированием новых моделей профессиональной активности.

Анализ практики показывает, что возможности искусственного интеллекта целесообразно рассматривать не через перечень конкретных инструментов, а через типы профессиональных функций, которые он позволяет реализовать (таблица 30).

Таблица 30 – Основные направления использования ИИ в профессиональной деятельности

Направление использования	Содержание	Профессиональный эффект
Генерация контента	создание текстов, отчетов, учебных материалов	ускорение подготовки материалов, повышение продуктивности

Анализ данных	обработка информации, выявление закономерностей	повышение обоснованности решений
Визуализация	создание презентаций, инфографики	улучшение восприятия информации
Автоматизация задач	выполнение рутинных операций	снижение нагрузки и экономия времени
Программирование	помощь в разработке и анализе кода	ускорение разработки
Работа с знаниями	анализ документов, конспектирование	повышение качества обучения и исследований
Коммуникация	перевод, генерация ответов	расширение взаимодействия

Представленные направления отражают универсальные возможности искусственного интеллекта, которые проявляются в различных профессиональных сферах. Их использование позволяет специалисту не только ускорять выполнение задач, но и изменять подход к организации собственной деятельности.

В условиях цифровой экономики особое значение приобретает способность комбинировать различные функции искусственного интеллекта. Например, при подготовке аналитического отчета специалист может одновременно использовать инструменты для сбора информации, ее анализа, генерации текста и визуализации результатов. Такой комплексный подход повышает эффективность работы и снижает временные затраты.

В контексте Казахстана данные возможности постепенно интегрируются в образовательную и профессиональную практику. Использование искусственного интеллекта в учебной деятельности, научных исследованиях и цифровых сервисах способствует формированию новых моделей работы, ориентированных на гибкость, скорость и междисциплинарность. В то же время уровень использования данных возможностей остается неоднородным, что связано с различиями в цифровых навыках и доступе к технологиям.

Особое значение искусственный интеллект приобретает в контексте инклюзии. Его функциональные возможности позволяют адаптировать профессиональную деятельность под индивидуальные особенности пользователя. Генерация текста, голосовые интерфейсы, автоматический перевод и интеллектуальные системы обработки информации создают условия для более широкого участия различных категорий населения в профессиональной деятельности.

При этом важно учитывать, что возможности искусственного интеллекта реализуются только при условии активного участия специалиста. Эффективное использование ИИ предполагает не только владение инструментами, но и способность формулировать задачи, интерпретировать результаты и корректировать их в соответствии с профессиональными требованиями.

В совокупности это свидетельствует о том, что искусственный интеллект расширяет границы профессиональной деятельности, позволяя специалисту выполнять более сложные задачи, повышать продуктивность и адаптироваться к условиям цифровой среды. Его использование формирует новые требования к компетенциям и способствует переходу от выполнения операций к управлению процессами и результатами.

Реализация указанных возможностей на практике требует определенной последовательности действий, позволяющей эффективно интегрировать искусственный интеллект в профессиональную деятельность.

АЛГОРИТМ: КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (7 ШАГОВ)

Эффективное применение искусственного интеллекта в профессиональной деятельности требует не только знания отдельных инструментов, но и понимания логики их использования. Ниже представлена последовательность действий, позволяющая интегрировать ИИ в рабочие процессы с учетом задач, контекста и требований к результату.

Шаг 1. Определение задачи и ожидаемого результата

Работа с искусственным интеллектом начинается с постановки задачи. На данном этапе важно не только обозначить тему, но и уточнить ожидаемый

результат: формат (текст, анализ, визуальный материал), объем, уровень детализации и целевую аудиторию.

Чем точнее сформулирована задача, тем выше вероятность получения релевантного результата. В условиях инклюзивной среды также целесообразно учитывать предпочтительный формат взаимодействия (текстовый, голосовой или визуальный).

Шаг 2. Выбор инструмента с учетом типа задачи

Следующий этап связан с подбором инструмента, соответствующего поставленной задаче. Разные системы искусственного интеллекта ориентированы на выполнение различных функций: генерацию текста, анализ информации, создание визуального контента или организацию данных.

Выбор инструмента должен быть осознанным, поскольку от него зависит не только качество результата, но и эффективность выполнения задачи в целом.

Шаг 3. Формулирование запроса (промпта)

Ключевым элементом взаимодействия с искусственным интеллектом является формулировка запроса. На практике именно этот этап определяет качество ответа.

Эффективный запрос, как правило:

- конкретизирует задачу;
- содержит контекст;
- задает параметры (объем, стиль, структура);
- ориентирован на результат.

Например, вместо общего запроса целесообразно использовать уточнённую формулировку с указанием цели и требований к результату. Развитие навыков работы с запросами рассматривается как отдельная профессиональная компетенция.

Шаг 4. Первичная оценка полученного результата

Полученный результат не следует воспринимать как окончательный. На данном этапе важно оценить его соответствие поставленной задаче, логическую структуру, полноту и корректность представленной информации.

Особое внимание следует уделять возможным фактическим ошибкам или неточностям, поскольку ИИ может генерировать убедительные, но не всегда достоверные данные.

Шаг 5. Доработка и адаптация результата

Практика показывает, что результаты работы искусственного интеллекта требуют последующей обработки. Это может включать уточнение формулировок, изменение структуры, добавление профессионального анализа или адаптацию под конкретную аудиторию.

Данный этап обеспечивает включение результатов ИИ в профессиональную деятельность и превращает их в полноценный рабочий продукт.

Шаг 6. Встраивание ИИ в рабочий процесс

Использование искусственного интеллекта приобретает наибольшую эффективность в случае его системного применения. Речь идет не о разовом использовании, а о включении ИИ в повседневные рабочие процессы: подготовку материалов, обработку информации, планирование задач.

Это позволяет оптимизировать рабочее время и перераспределить усилия в пользу более сложных аналитических и творческих задач.

Шаг 7. Рефлексия и оценка эффективности использования

Заключительный этап связан с анализом полученного опыта. Специалисту важно оценить, насколько использование ИИ способствовало решению задачи, какие трудности возникли и какие подходы оказались наиболее эффективными.

Регулярная рефлексия позволяет совершенствовать навыки работы с искусственным интеллектом и повышать качество профессиональной деятельности.

Типичные ошибки при использовании ИИ. Практика показывает, что неэффективное использование искусственного интеллекта чаще всего связано не с ограничениями технологий, а с особенностями их применения. К наиболее распространённым ошибкам относятся:

- отсутствие четко сформулированной задачи;
- использование слишком общих или неопределённых запросов;
- некритичное восприятие результатов;
- копирование полученного текста без адаптации;
- игнорирование проверки фактической достоверности;
- недооценка этических аспектов использования ИИ.

Инклюзивный аспект использования ИИ

Использование искусственного интеллекта в профессиональной деятельности способствует формированию более доступной и адаптивной среды. Это проявляется в возможности выбора формата взаимодействия (текст, голос, визуальные интерфейсы), снижении когнитивной нагрузки и компенсации ограничений, связанных с восприятием информации.

В частности, технологии преобразования речи в текст, автоматического перевода и генерации контента позволяют расширить участие различных категорий пользователей в профессиональной деятельности. Однако реализация данного потенциала требует учета доступности технологий и уровня цифровых навыков пользователей.

3.4. Риски, ограничения и этические аспекты использования искусственного интеллекта в профессиональной деятельности

Использование искусственного интеллекта в профессиональной деятельности сопровождается не только расширением функциональных возможностей специалиста, но и возникновением новых рисков и ограничений. Их учет является необходимым условием ответственного и эффективного применения технологий в различных сферах.

Анализ практики показывает, что возникающие риски носят комплексный характер и затрагивают как технологические, так и социальные и этические аспекты (таблица 31).

Таблица 31 – Основные риски использования искусственного интеллекта в профессиональной деятельности

Тип риска	Содержание	Возможные последствия
Информационный	неточность, устаревшие или искажённые данные	принятие ошибочных решений
Алгоритмический	непрозрачность работы алгоритмов («черный ящик»)	снижение доверия к результатам
Социальный	воспроизводство стереотипов и предвзятости	дискриминация пользователей

Профессиональный	зависимость от ИИ, снижение самостоятельности	ослабление критического мышления
Технологический	зависимость от цифровой инфраструктуры	сбои в работе, потеря данных
Правовой	использование персональных данных	нарушение конфиденциальности

Представленные в таблице риски отражают основные проблемные зоны, возникающие при использовании искусственного интеллекта, однако на практике они взаимосвязаны и могут усиливать друг друга.

Одной из ключевых проблем является достоверность результатов, генерируемых системами искусственного интеллекта. Несмотря на высокую скорость обработки информации, алгоритмы могут формировать неточные или некорректные выводы. Это требует обязательной проверки полученных данных и их сопоставления с надежными источниками.

Существенным ограничением выступает зависимость качества результатов от исходных данных. Алгоритмы обучаются на больших массивах информации, которые могут содержать ошибки, стереотипы или искажения. В результате искусственный интеллект способен воспроизводить существующие социальные предубеждения, что представляет особую проблему в контексте инклюзии. Данный аспект подчеркивается в международных рекомендациях по этике искусственного интеллекта [137].

Отдельного внимания заслуживает проблема непрозрачности алгоритмов, часто обозначаемая как эффект «черного ящика». Пользователь не всегда имеет возможность проследить, каким образом система пришла к определенному результату, что затрудняет его интерпретацию и оценку.

В профессиональной деятельности также наблюдается риск формирования зависимости от технологий. Чрезмерное использование искусственного интеллекта может приводить к снижению уровня самостоятельного анализа, ослаблению критического мышления и формированию пассивной позиции специалиста.

Важным аспектом является обеспечение конфиденциальности и безопасности данных. Использование ИИ-инструментов связано с обработкой информации, которая может иметь персональный или служебный характер.

Несоблюдение правил работы с данными создает риски утечки информации и нарушения прав пользователей.

В контексте рынка труда значимым является риск трансформации занятости. Автоматизация отдельных функций может изменять требования к специалистам и структуру профессиональной деятельности. Следует учитывать, что исследования показывают, что искусственный интеллект в большей степени трансформирует профессии, чем полностью их заменяет [122].

Особое значение имеет проблема цифрового неравенства. Различия в доступе к технологиям и уровне цифровых навыков могут приводить к исключению отдельных групп населения из цифровой среды. В Докладе ООН подчеркивается, что без целенаправленных мер цифровые технологии способны усиливать социальное неравенство [124].

В условиях Казахстана данные риски проявляются в контексте неравномерного уровня цифровизации регионов и различий в подготовке кадров. Это требует системного подхода к развитию цифровых компетенций и обеспечению доступности технологий.

Этические аспекты использования искусственного интеллекта связаны с принципами справедливости, прозрачности, ответственности и недискриминации. Специалист должен учитывать возможные последствия применения технологий, избегать использования ИИ для манипуляции информацией и соблюдать нормы профессиональной этики.

На основе рассмотренного можно утверждать, что использование искусственного интеллекта в профессиональной деятельности требует не только технических навыков, но и сформированного критического мышления, этической ответственности и способности оценивать ограничения технологий. В условиях инклюзивного развития особое значение приобретает обеспечение доступности ИИ и предотвращение дискриминационных практик. Только при комплексном учете указанных факторов искусственный интеллект может рассматриваться как устойчивый инструмент развития профессиональной среды.

3.5. Искусственный интеллект как инструмент развития инклюзивной профессиональной среды

Развитие искусственного интеллекта в эпоху цифровой революции создает предпосылки для формирования более гибкой и доступной профессиональной среды. В отличие от традиционных моделей организации труда, ориентированных на стандартизированные условия, современные цифровые технологии позволяют учитывать индивидуальные особенности пользователей и адаптировать рабочие процессы под их потребности.

Одним из ключевых направлений применения искусственного интеллекта в инклюзивной среде является развитие вспомогательных технологий (assistive technologies). Эти решения направлены на компенсацию ограничений и обеспечение доступа к информации, коммуникации и профессиональной деятельности. К ним относятся системы преобразования речи в текст, синтеза речи, автоматические субтитры, распознавание изображений и интеллектуальные интерфейсы. Их использование позволяет расширить участие людей с различными особенностями в профессиональной деятельности и повысить уровень их самостоятельности [128].

Существенным направлением является персонализация профессиональной деятельности. Искусственный интеллект позволяет адаптировать содержание задач, формат представления информации и темп работы в соответствии с индивидуальными возможностями пользователя. Это особенно важно в условиях, когда традиционные формы организации труда не учитывают разнообразие когнитивных и сенсорных особенностей.

Отдельного внимания заслуживает расширение коммуникационных возможностей. Технологии автоматического перевода, генерации текста и голосового взаимодействия позволяют преодолевать языковые и сенсорные барьеры, обеспечивая участие специалистов в международных проектах и профессиональных сообществах. Это способствует не только включению в профессиональную среду, но и формированию новых форм взаимодействия.

Искусственный интеллект также играет значимую роль в развитии профессиональных навыков. Образовательные платформы и цифровые среды, использующие элементы ИИ, позволяют адаптировать процесс обучения, учитывать индивидуальный темп усвоения материала и формировать персонализированные траектории развития. Это создает условия для непрерывного образования и профессионального роста, что особенно актуально для пользователей с ограниченным доступом к традиционным образовательным ресурсам [137].

В контексте профессиональной самореализации важным становится использование инструментов искусственного интеллекта для формирования цифрового образа специалиста. Генерация контента, автоматизация коммуникации и создание цифровых аватаров позволяют представлять результаты своей деятельности независимо от физических ограничений. Это способствует смещению акцента с внешних характеристик на профессиональные компетенции и результаты работы.

Основные возможности использования искусственного интеллекта в инклюзивной профессиональной среде представлены в таблице 32.

Таблица 32 – Возможности использования ИИ в инклюзивной профессиональной среде

Направление	Содержание	Эффект
Коммуникация	перевод, голосовые интерфейсы, субтитры	расширение взаимодействия
Доступ к информации	адаптация текста, озвучивание	снижение барьеров восприятия
Организация деятельности	автоматизация задач, напоминания	повышение самостоятельности
Обучение	персонализированные траектории	развитие навыков
Самопрезентация	цифровые аватары, контент	расширение профессиональных возможностей

Представленные направления демонстрируют, что использование искусственного интеллекта в инклюзивной среде носит комплексный характер и затрагивает различные аспекты профессиональной деятельности – от коммуникации до самореализации. Это подчеркивает необходимость системного подхода к внедрению цифровых технологий с учетом потребностей различных категорий пользователей.

Несмотря на значительный потенциал, использование искусственного интеллекта в инклюзивной среде требует учета ряда условий. В первую очередь это обеспечение доступности цифровых технологий и соответствие международным стандартам [133]. Кроме того, важным фактором является

развитие цифровых навыков пользователей, поскольку отсутствие необходимых компетенций может ограничивать использование технологий.

В контексте Казахстана данные вопросы приобретают особую актуальность в связи с различиями в уровне цифровой инфраструктуры и доступности образовательных ресурсов. Формирование инклюзивной профессиональной среды требует комплексного подхода, включающего развитие цифровых сервисов, подготовку специалистов и внедрение технологий с учетом принципа «инклюзия по замыслу» (inclusion by design).

При этом важно учитывать, что искусственный интеллект может как снижать существующие барьеры, так и усиливать их, если его разработка и применение не учитывают разнообразие пользователей. Это подчеркивает необходимость ответственного подхода к внедрению технологий и учета этических аспектов.

Искусственный интеллект выступает как инструмент формирования инклюзивной профессиональной среды, способствующий расширению возможностей участия в трудовой деятельности, повышению доступности и развитию новых форм занятости. Его эффективное использование требует сочетания технологических решений, развития компетенций и соблюдения принципов справедливости и доступности.

Вопросы для самоконтроля

1. Как изменяется содержание профессиональной деятельности под влиянием искусственного интеллекта?
2. В чем заключается отличие ИИ от традиционных цифровых технологий с точки зрения выполняемых функций?
3. Какие факторы обусловили активное внедрение искусственного интеллекта в профессиональную среду?
4. Как происходит перераспределение функций между специалистом и интеллектуальными системами?
5. Какие группы инструментов искусственного интеллекта используются в профессиональной деятельности?
6. В чем заключается практическая значимость генеративных технологий?
7. Какие возможности искусственный интеллект предоставляет для анализа и обработки данных?
8. Как использование ИИ влияет на организацию рабочего процесса?

9. В чем заключается роль алгоритмов в управлении профессиональной деятельностью?
10. Какие ограничения необходимо учитывать при использовании искусственного интеллекта?
11. Почему проблема достоверности данных является ключевой при работе с ИИ?
12. Какие риски связаны с непрозрачностью алгоритмов?
13. В чем проявляется влияние искусственного интеллекта на рынок труда?
14. Как искусственный интеллект способствует формированию инклюзивной профессиональной среды?
15. Какие условия необходимы для эффективного и безопасного использования ИИ в профессиональной деятельности?

Темы рефератов

1. Искусственный интеллект как фактор трансформации профессиональной деятельности
2. Изменение трудовых функций в условиях внедрения ИИ
3. Генеративные технологии и их роль в современной профессиональной практике
4. Инструменты искусственного интеллекта: возможности и ограничения
5. Искусственный интеллект как средство повышения продуктивности труда
6. Алгоритмическое управление в профессиональной деятельности
7. Риски использования искусственного интеллекта и способы их минимизации
8. Этические аспекты применения ИИ в профессиональной среде
9. Искусственный интеллект и проблема цифрового неравенства
10. Использование ИИ в образовательной и научной деятельности
11. Инклюзивный потенциал искусственного интеллекта
12. Перспективы развития рынка труда в условиях распространения ИИ

Тест для самопроверки

- 1. Искусственный интеллект в профессиональной деятельности – это:**
- a) совокупность технологий, выполняющих интеллектуальные функции
 - b) система хранения данных

- c) программное обеспечение общего назначения
- d) способ передачи информации
- e) цифровая инфраструктура

2. Основное отличие ИИ от традиционных технологий:

- a) высокая скорость
- b) наличие интерфейса
- c) способность к обучению и адаптации
- d) доступ к интернету
- e) хранение данных

3. В профессиональной деятельности ИИ используется для:

- a) только хранения информации
- b) передачи данных
- c) управления сетью
- d) автоматизации и поддержки решений
- e) обучения пользователей

4. Как изменяется роль специалиста при использовании ИИ?

- a) полностью исчезает
- b) становится вспомогательной
- c) ограничивается инструкциями
- d) не меняется
- e) смещается к анализу и контролю

5. Генеративные технологии позволяют:

- a) создавать контент
- b) хранить данные
- c) передавать информацию
- d) защищать данные
- e) управлять сетью

6. Какой инструмент используется для работы с источниками и знаниями?

- a) Canva
- b) Paint
- c) Excel
- d) NotebookLM
- e) браузер

7. Какой инструмент применяется для генерации текстов?

- a) Word
- b) PowerPoint
- c) ChatGPT
- d) Excel
- e) Paint

8. Алгоритмическое управление означает:

- a) ручное распределение задач
- b) отсутствие контроля
- c) случайное распределение
- d) управление пользователем
- e) автоматическое принятие решений системой

9. Одним из преимуществ ИИ является:

- a) увеличение нагрузки
- b) снижение точности
- c) ограничение задач
- d) повышение продуктивности
- e) отказ от технологий

10. Какой риск связан с использованием ИИ?

- a) стабильность
- b) высокая точность
- c) снижение нагрузки
- d) возможные ошибки в данных
- e) удобство

11. «Черный ящик» означает:

- a) устройство хранения
- b) база данных
- c) программа
- d) сервер
- e) непрозрачность алгоритмов

12. От чего зависит корректность работы ИИ?

- a) дизайн интерфейса
- b) скорость интернета
- c) тип устройства
- d) формат файла
- e) качество данных

13. Как ИИ влияет на рынок труда?

- a) не влияет
- b) полностью заменяет людей
- c) снижает развитие
- d) ограничивает занятость
- e) трансформирует функции труда

14. Что способствует инклюзивности ИИ?

- a) ограничение доступа
- b) сложные интерфейсы
- c) отсутствие обучения
- d) высокая стоимость
- e) адаптивные технологии

15. Что необходимо при работе с ИИ?

- a) полное доверие
- b) копирование результатов
- c) игнорирование ошибок
- d) отказ от анализа
- e) критическая оценка

Лекция 4. Цифровая доступность и технологии поддержки людей с инвалидностью

4.1. Понятие цифровой доступности и ее значение в современной профессиональной среде

Цифровизация общественных и экономических процессов сопровождается расширением применения информационно-коммуникационных технологий в различных сферах жизнедеятельности человека. Образование, профессиональная деятельность, государственные услуги и социальное взаимодействие все в большей степени реализуются в цифровой среде. В этих условиях особую значимость приобретает проблема обеспечения цифровой доступности как одного из ключевых факторов устойчивого и инклюзивного развития.

Цифровая доступность представляет собой характеристику цифровой среды, отражающую степень ее соответствия разнообразным потребностям

пользователей. В отличие от узкотехнического понимания доступа, данный феномен включает в себя не только наличие технической возможности использования цифровых ресурсов, но и их адаптированность к различным сенсорным, физическим и когнитивным особенностям. Таким образом, речь идет о создании условий, при которых цифровые технологии становятся универсальным инструментом взаимодействия, а не источником дополнительных ограничений.

Современные международные подходы рассматривают цифровую доступность как составную часть прав человека и важный элемент социальной инклюзии. В Конвенции о правах инвалидов закрепляется право на доступ к информации, коммуникациям и цифровым технологиям, включая интернет-ресурсы и информационные системы [138]. Данный подход подчеркивает, что доступность не является дополнительной характеристикой цифровой среды, а выступает ее обязательным качеством.

В профессиональной сфере цифровая доступность приобретает прикладное значение, поскольку уровень адаптированности цифровых инструментов напрямую влияет на возможность включения человека в трудовую деятельность. Недостаточная доступность интерфейсов, сложная структура цифровых сервисов, отсутствие альтернативных форм представления информации могут выступать барьерами, ограничивающими участие в профессиональной деятельности. Особенно это проявляется в условиях дистанционной занятости, где цифровая среда становится основным пространством взаимодействия между работником и работодателем.

Развитие платформенной экономики и удаленных форм занятости усиливает значение цифровой доступности как фактора профессиональной включенности. В ситуациях, когда взаимодействие осуществляется преимущественно через цифровые платформы, доступность технологий становится условием не только участия, но и конкурентоспособности специалиста на рынке труда. Таким образом, цифровая доступность приобретает не только социальное, но и экономическое измерение.

Одним из ключевых подходов к обеспечению доступности выступает концепция универсального дизайна (universal design), предполагающая создание продуктов и сервисов, пригодных для использования максимально широким кругом пользователей без необходимости дополнительной адаптации. В отличие от компенсаторных решений, внедряемых после

выявления барьеров, универсальный дизайн ориентирован на их предотвращение на этапе проектирования. Международные рекомендации подчеркивают эффективность данного подхода в формировании инклюзивной среды [139].

Цифровая доступность тесно связана с проблемой цифрового неравенства, которое проявляется в различиях в доступе к технологиям, уровне цифровой грамотности и возможности использования цифровых ресурсов. Недостаточная доступность сервисов, а также отсутствие навыков их использования могут приводить к исключению отдельных групп населения из цифровой среды. В условиях цифровой экономики это ограничивает возможности профессиональной реализации и усиливает социальную дифференциацию.

В контексте Казахстана вопросы цифровой доступности постепенно интегрируются в процессы цифровой трансформации. Развитие электронного правительства, онлайн-образования и цифровых сервисов расширяет доступ к информации и услугам. Следует учитывать, что сохраняются различия в уровне цифровой инфраструктуры между регионами, а также недостаточная адаптация отдельных сервисов для пользователей с особыми потребностями. Это указывает на необходимость дальнейшего развития практик инклюзивного проектирования и повышения уровня цифровой грамотности.

Важную роль в обеспечении цифровой доступности играют международные стандарты, в частности рекомендации по доступности веб-контента [147]. Данные стандарты определяют требования к структуре, навигации, визуальному представлению и функциональности цифровых ресурсов, обеспечивая их доступность для пользователей с различными особенностями. Их применение способствует формированию единых подходов к разработке доступных цифровых решений.

Следует подчеркнуть, что цифровая доступность выходит за рамки узкой категории пользователей с инвалидностью. Реализация принципов доступности повышает удобство использования технологий для всех пользователей, включая людей пожилого возраста, пользователей с временными ограничениями и лиц с различным уровнем цифровых навыков. Так доступность становится характеристикой качества цифровой среды в целом.

Это позволяет рассматривать, что цифровая доступность выступает ключевым условием формирования инклюзивной профессиональной среды, обеспечивающей равный доступ к цифровым ресурсам, технологиям и возможностям профессиональной реализации. На современном этапе развития экономики ее значение возрастает, поскольку именно уровень доступности технологий определяет степень включенности человека в экономические и социальные процессы. Освоение принципов цифровой доступности является важным элементом профессиональной подготовки современных специалистов и основой формирования инклюзивной культуры.

4.2. Виды нарушений и барьеры в цифровой среде

Цифровая доступность предполагает учет разнообразия пользователей и их индивидуальных особенностей, что особенно важно в контексте инклюзивной профессиональной среды. Люди с инвалидностью представляют собой неоднородную группу, включающую различные категории функциональных ограничений, каждая из которых влияет на характер взаимодействия с цифровыми технологиями. Игнорирование этих особенностей приводит к формированию барьеров, ограничивающих доступ к информации, сервисам и профессиональной деятельности.

В современной научной и практической традиции выделяются несколько ключевых категорий нарушений, влияющих на использование цифровых ресурсов: нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, а также когнитивные и психические особенности. Каждая из указанных категорий обуславливает специфические трудности, требующие соответствующих решений в области проектирования цифровой среды.

Особую значимость приобретает понимание того, что барьеры в цифровой среде формируются не только вследствие индивидуальных особенностей пользователя, но и как результат недостаточной адаптации цифровых продуктов. Такой подход соответствует социальной модели инвалидности, согласно которой ограничения определяются не состоянием человека, а условиями среды [128].

Для систематизации основных типов барьеров и соответствующих им ограничений представлена таблица 33.

Таблица 33 – Виды нарушений и барьеры в цифровой среде

Категория нарушений	Основные трудности	Типичные барьеры в цифровой среде	Необходимые условия доступности
Нарушения зрения	Ограничение или отсутствие визуального восприятия	отсутствие alt-текста, низкий контраст, мелкий шрифт, сложная навигация	аудиоинтерфейсы, screen reader, контрастность, масштабируемость
Нарушения слуха	Ограничение восприятия аудиоинформации	отсутствие субтитров, текстовых альтернатив, визуальных подсказок	субтитры, текстовые версии, визуализация информации
Нарушения опорно-двигательного аппарата	Ограничение моторных функций	мелкие элементы управления, необходимость точных движений, сложные интерфейсы	голосовое управление, альтернативные устройства ввода, упрощенный интерфейс
Когнитивные особенности	Трудности восприятия и обработки информации	перегруженность интерфейса, сложные тексты, нелогичная структура	упрощение контента, структурирование, визуальная поддержка

Анализ представленных данных показывает, что большинство барьеров возникает вследствие особенностей проектирования цифровой среды, а не исключительно из-за индивидуальных характеристик пользователя. Это подчеркивает необходимость перехода от адаптационного подхода к проактивному проектированию доступных цифровых решений.

Важно подчеркнуть, что барьеры в цифровой среде имеют не только технологический, но и социальный характер. Ограниченный доступ к устройствам, различия в уровне цифровой грамотности, а также

территориальные особенности могут усиливать цифровое неравенство. В условиях Казахстана данная проблема проявляется в различиях между городскими и сельскими регионами, а также в ограниченном распространении специализированных технологий поддержки.

Дополнительным фактором является пересечение различных характеристик пользователя, включая возраст, уровень образования и социально-экономический статус. Это усиливает сложность взаимодействия с цифровой средой и требует более гибких и адаптивных решений.

В профессиональной деятельности учет данных факторов позволяет не только устранить барьеры, но и повысить общую эффективность использования цифровых технологий. Доступные интерфейсы, логичная структура информации и возможность выбора способов взаимодействия снижают когнитивную нагрузку и способствуют повышению производительности труда всех сотрудников, а не только отдельных категорий пользователей.

В результате можно сделать вывод, что понимание видов нарушений и связанных с ними барьеров является необходимым условием формирования инклюзивной цифровой среды. Для будущих специалистов важно не только учитывать разнообразие пользователей, но и осознавать свою роль в проектировании доступных решений, ориентированных на равные возможности участия в профессиональной деятельности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗАДАЧА

В процессе разработки внутреннего цифрового портала организации было выявлено, что часть сотрудников испытывает трудности при работе с системой: интерфейс содержит мелкие элементы управления, отсутствуют текстовые альтернативы для изображений, а навигация требует выполнения нескольких последовательных действий.

В коллективе работают сотрудники с различными особенностями, включая нарушения зрения, слуха и когнитивные особенности.

Задание:

1. Определите, какие типы барьеров присутствуют в описанной ситуации.
2. Соотнесите выявленные барьеры с категориями нарушений пользователей.

3. Предложите конкретные решения по устранению выявленных проблем.

4. Обоснуйте, какие изменения повлияют на эффективность работы всех сотрудников, а не только отдельных групп.

Алгоритм анализа цифровой доступности (7 шагов)

Для системной оценки доступности цифровой среды может быть использован следующий алгоритм:

Шаг 1. Анализ пользователей

Определение целевых групп пользователей с учетом возможных сенсорных, физических и когнитивных особенностей.

Шаг 2. Выявление точек взаимодействия

Определение ключевых этапов работы пользователя с цифровым продуктом (вход, навигация, выполнение задач).

Шаг 3. Идентификация барьеров

Анализ элементов интерфейса, которые могут создавать трудности (визуальные, аудиальные, моторные, когнитивные).

Шаг 4. Соотнесение барьеров с типами нарушений

Определение, какие категории пользователей испытывают наибольшие ограничения.

Шаг 5. Подбор решений

Выбор технологий и подходов для устранения барьеров (альтернативные форматы, упрощение интерфейса, адаптивные функции).

Шаг 6. Оценка универсальности решений

Анализ того, насколько предложенные изменения улучшают взаимодействие для всех пользователей.

Шаг 7. Рефлексия и доработка

Оценка эффективности предложенных решений и их возможная корректировка.

Включение практического анализа цифровой доступности позволяет рассмотреть выявленные барьеры не только в теоретическом, но и в прикладном аспекте, приближенном к реальным условиям профессиональной деятельности. Использование поэтапного алгоритма способствует формированию у обучающихся навыков анализа цифровой среды, выявления

ограничений и обоснованного выбора решений, направленных на повышение ее доступности.

4.3. Технологии поддержки (assistive technologies) в цифровой среде

Развитие цифровых технологий и инструментов искусственного интеллекта существенно расширило возможности участия людей с инвалидностью в профессиональной деятельности. В этом контексте особую роль играют вспомогательные технологии (assistive technologies), которые представляют собой совокупность программных и аппаратных решений, направленных на компенсацию функциональных ограничений и обеспечение равного доступа к цифровым ресурсам.

В международной практике вспомогательные технологии рассматриваются как один из ключевых механизмов социальной и профессиональной интеграции. Их применение позволяет не только преодолевать существующие барьеры, но и создавать условия для самостоятельной деятельности, повышения эффективности труда и расширения возможностей профессиональной самореализации [140].

Современные вспомогательные технологии можно рассматривать по функциональному принципу, в зависимости от типа задач, которые они решают (таблица 34).

Таблица 34 – Основные виды assistive technologies и их функциональные возможности

Группа технологий	Примеры инструментов	Основные функции	Значение в профессиональной деятельности
Для нарушений зрения	NVDA, JAWS	озвучивание текста, навигация по интерфейсу	работа с документами, сайтами, цифровыми платформами
Для нарушений слуха	автоматические субтитры (Zoom, YouTube)	преобразование речи в текст	участие в онлайн-встречах, обучение

Для моторных нарушений	голосовой ввод, speech-to-text	управление системой без клавиатуры	выполнение задач без физических ограничений
Для когнитивной поддержки	упрощение текста, визуализация	структурирование информации	снижение когнитивной нагрузки
ИИ-инструменты общего назначения	ChatGPT, NotebookLM	генерация текста, объяснение, анализ	помощь в обучении, работе с информацией

Современный этап развития технологий характеризуется интеграцией искусственного интеллекта во вспомогательные решения. Это позволяет перейти от статических инструментов к адаптивным системам, способным учитывать индивидуальные особенности пользователя и изменять параметры взаимодействия в процессе работы.

Одним из наиболее значимых направлений является использование технологий распознавания речи и синтеза голоса. Они позволяют пользователям с нарушениями зрения или опорно-двигательного аппарата выполнять профессиональные задачи, взаимодействовать с цифровыми системами и участвовать в коммуникации без использования традиционных устройств ввода.

Дополнительные возможности предоставляет развитие генеративных моделей, которые позволяют адаптировать контент под уровень восприятия пользователя. Технологии могут упрощать тексты, выделять ключевые идеи, формировать пояснения и структурировать информацию, что особенно важно для пользователей с когнитивными особенностями.

Важным направлением является использование интеллектуальных систем для работы с информацией. Такие инструменты, как NotebookLM, позволяют анализировать источники, обобщать данные и формировать структурированные материалы, что облегчает работу с большими объемами информации и способствует повышению эффективности профессиональной деятельности.

Отдельного внимания заслуживают технологии цифровых аватаров и синтеза речи, которые расширяют возможности коммуникации и

самопрезентации в цифровой среде. Они позволяют пользователям участвовать в профессиональной деятельности независимо от физических ограничений, что особенно актуально в условиях дистанционной работы и платформенной занятости.

Вместе с тем эффективность вспомогательных технологий во многом определяется уровнем их доступности и цифровой грамотности пользователей. Высокая стоимость специализированных решений, недостаточная информированность и ограниченные навыки использования технологий могут снижать их практическую применимость. В этой связи важным направлением является развитие образовательных программ, направленных на формирование цифровых компетенций.

В контексте Казахстана развитие вспомогательных технологий находится на этапе активного становления. Использование международных цифровых платформ, внедрение элементов цифрового образования и расширение доступа к онлайн-сервисам создают предпосылки для более широкого применения assistive technologies. При этом сохраняется необходимость адаптации цифровых решений с учетом языковой специфики и региональных особенностей.

Здесь важно отметить, что вспомогательные технологии и инструменты искусственного интеллекта выступают важным элементом формирования доступной цифровой среды. Их использование позволяет не только компенсировать ограничения, но и создавать новые формы участия в профессиональной деятельности, расширяя возможности самореализации и интеграции в современное цифровое общество.

4.4. Универсальный дизайн и адаптация цифровой рабочей среды

Обеспечение цифровой доступности в профессиональной среде требует перехода от адаптационного подхода к проактивному проектированию, ориентированному на разнообразие пользователей. В этом контексте ключевое значение приобретает концепция универсального дизайна (universal design), предполагающая создание цифровых продуктов и рабочих сред, изначально пригодных для использования максимально широким кругом пользователей.

В отличие от подходов, основанных на последующей адаптации, универсальный дизайн ориентирован на предотвращение барьеров еще на

этапе разработки. Это позволяет учитывать различные сценарии взаимодействия с цифровой средой и снижать необходимость дополнительных модификаций в будущем. Принципы универсального дизайна получили широкое распространение в международной практике и применяются в области цифровых технологий, образования и организации труда [139].

В цифровой профессиональной среде универсальный дизайн реализуется через создание интерфейсов, обеспечивающих простоту, логичность и гибкость взаимодействия. Это включает адаптивные настройки, многоканальность представления информации и возможность выбора способов взаимодействия с системой.

Особое значение имеет принцип многоканальности, предполагающий представление информации в различных форматах: текстовом, аудиальном и визуальном. Такой подход снижает зависимость от отдельных сенсорных каналов и позволяет пользователям выбирать наиболее удобный способ восприятия информации.

Не менее важным является принцип адаптивности, который обеспечивает возможность изменения параметров интерфейса в соответствии с индивидуальными потребностями пользователя. Современные цифровые решения позволяют регулировать размер шрифта, контрастность, структуру интерфейса, а также использовать альтернативные способы ввода информации, включая голосовые команды.

В профессиональной деятельности универсальный дизайн проявляется в организации цифрового рабочего места. Это включает выбор доступных программных решений, настройку интерфейсов, интеграцию вспомогательных технологий и создание условий, при которых использование цифровых инструментов не вызывает дополнительных затруднений (таблица 35).

Таблица 35 – Принципы универсального дизайна в цифровой рабочей среде

Принцип	Содержание	Пример реализации в цифровой среде
Равноправное использование	Доступность для разных категорий пользователей	сайт доступен с экранным диктором

Гибкость использования		Возможность выбора способов взаимодействия	управление мышью, клавиатурой, голосом
Простота и интуитивность	и	Легкость понимания интерфейса	логичная структура меню
Восприимчивость информации		Представление информации в разных форматах	текст + аудио + визуальные элементы
Толерантность к ошибкам	к	Минимизация последствий ошибок пользователя	подтверждение действий
Низкая физическая нагрузка		Упрощение взаимодействия	крупные кнопки, минимальные действия
Доступность пространства интерфейса	и	Удобство использования интерфейса	адаптивный дизайн

Реализация данных принципов позволяет создавать цифровую среду, в которой разнообразие пользователей учитывается как норма. При этом важно подчеркнуть, что универсальный дизайн не исключает необходимости индивидуальной адаптации, а дополняет ее, формируя базовый уровень доступности.

В условиях цифровой экономики универсальный дизайн становится фактором эффективности. Удобные и понятные интерфейсы снижают когнитивную нагрузку, ускоряют выполнение задач и повышают производительность труда. Это делает доступность не только социальной, но и управленческой категорией.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗАДАЧА

Организация внедряет новую цифровую систему управления задачами для сотрудников. После запуска системы часть пользователей отмечает сложности в работе: интерфейс перегружен информацией, отсутствует возможность изменения настроек отображения, а навигация требует выполнения большого количества действий.

Среди сотрудников есть пользователи с различным уровнем цифровых навыков, а также сотрудники с особенностями восприятия информации.

Задание:

1. Определите, какие принципы универсального дизайна нарушены.
2. Выделите элементы интерфейса, создающие наибольшую нагрузку для пользователей.
3. Предложите изменения, направленные на повышение доступности системы.
4. Обоснуйте, как предложенные решения повлияют на эффективность работы организации.

Алгоритм проектирования доступной цифровой среды (7 шагов)

Шаг 1. Анализ пользователей

Определение характеристик пользователей, включая уровень цифровых навыков и возможные ограничения.

Шаг 2. Анализ задач

Определение ключевых действий, которые пользователь выполняет в системе.

Шаг 3. Оценка интерфейса

Анализ структуры, навигации и визуального оформления.

Шаг 4. Выявление перегрузок

Определение элементов, создающих когнитивную или физическую нагрузку.

Шаг 5. Применение принципов универсального дизайна

Адаптация интерфейса с учетом доступности и удобства.

Шаг 6. Тестирование решений

Проверка удобства использования для разных категорий пользователей.

Шаг 7. Корректировка и улучшение

Внесение изменений на основе обратной связи.

Практическое применение принципов универсального дизайна позволяет рассматривать цифровую доступность не как абстрактное требование, а как инструмент повышения качества профессиональной среды. Формирование навыков анализа и проектирования доступных решений способствует развитию у обучающихся способности учитывать разнообразие пользователей и создавать более эффективные цифровые системы.

4.5. Роль искусственного интеллекта и цифровых технологий в формировании инклюзивной профессиональной среды

Современный этап цифрового развития характеризуется активной интеграцией технологий искусственного интеллекта в профессиональную деятельность. В условиях инклюзивного общества данные технологии приобретают не только инструментальное, но и социальное значение, выступая механизмом расширения доступа к профессиональной деятельности и снижения барьеров, обусловленных индивидуальными особенностями пользователей.

В отличие от традиционных цифровых решений, искусственный интеллект обеспечивает возможность адаптивного взаимодействия с цифровой средой. Интеллектуальные системы способны анализировать поведение пользователя, учитывать его особенности и автоматически изменять параметры интерфейса, способы представления информации и сценарии взаимодействия. Это позволяет перейти от универсальных решений к персонализированной цифровой среде.

Одним из ключевых направлений применения искусственного интеллекта является автоматизация адаптации цифрового контента. Технологии позволяют преобразовывать текст в аудиоформат, создавать субтитры, упрощать сложные материалы, структурировать информацию и выделять ключевые элементы. Это существенно снижает когнитивную нагрузку и расширяет возможности восприятия информации для различных категорий пользователей.

Существенное значение имеет развитие технологий распознавания речи и синтеза голоса. Голосовые интерфейсы позволяют пользователям с нарушениями зрения или опорно-двигательного аппарата выполнять профессиональные задачи, взаимодействовать с цифровыми системами и участвовать в коммуникации без использования традиционных устройств ввода. Это расширяет спектр доступных профессиональных ролей и снижает зависимость от физических ограничений.

Искусственный интеллект также способствует преодолению языковых барьеров, что особенно актуально в условиях глобализации профессиональной деятельности. Автоматический перевод, генерация и адаптация текста позволяют специалистам взаимодействовать в международной среде,

независимо от уровня владения иностранными языками. Это расширяет возможности участия в международных проектах и цифровой экономике.

Важным направлением является использование интеллектуальных ассистентов в профессиональной деятельности. Такие системы позволяют структурировать задачи, анализировать информацию, формировать тексты и поддерживать процесс принятия решений. Для пользователей с различными ограничениями это выступает компенсаторным механизмом, позволяющим повысить продуктивность и снизить влияние ограничений на результаты деятельности.

В целях обобщения ключевых направлений использования искусственного интеллекта в контексте цифровой доступности представлена систематизация его функциональных возможностей и практического значения в профессиональной деятельности (таблица 36).

Таблица 36– Возможности применения ИИ в инклюзивной профессиональной среде

Направление применения	Функции ИИ	Практическое значение
Адаптация интерфейса	изменение настроек под пользователя	повышение удобства работы
Доступный контент	субтитры, озвучивание, упрощение текста	расширение доступа к информации
Коммуникация	перевод, синтез речи	участие в профессиональном взаимодействии
Анализ информации	структурирование, обобщение	повышение эффективности работы
Поддержка деятельности	интеллектуальные ассистенты	помощь в выполнении задач

Развитие искусственного интеллекта способствует формированию новых моделей занятости, в которых физические ограничения утрачивают прежнее значение. Удаленная работа, цифровые платформы и онлайн-сервисы создают условия, при которых профессиональная деятельность может осуществляться независимо от местоположения и состояния здоровья. Это

открывает новые возможности для включения людей с инвалидностью в рынок труда.

Следует учитывать, что внедрение технологий искусственного интеллекта требует критического осмысления. С одной стороны, данные технологии способны снижать барьеры, с другой – при отсутствии учета принципов доступности могут усиливать цифровое неравенство. Недоступные интерфейсы, сложные алгоритмы и отсутствие адаптации могут ограничивать участие отдельных категорий пользователей.

В этой связи особую значимость приобретает подход «инклюзия по замыслу» (inclusion by design), предполагающий учет разнообразия пользователей на этапе разработки цифровых решений. Данный подход позволяет минимизировать риски возникновения барьеров и обеспечивает более устойчивый характер внедрения технологий.

В международной практике подчеркивается, что влияние технологий на инклюзию зависит от условий их использования и уровня доступности [124]. Это указывает на необходимость комплексного подхода, включающего развитие технологий, повышение цифровой грамотности и формирование инклюзивной культуры.

В контексте Казахстана развитие искусственного интеллекта и цифровых технологий открывает дополнительные возможности для формирования доступной профессиональной среды. Расширение цифровых сервисов, внедрение онлайн-образования и развитие платформенной занятости создают условия для более активного включения различных категорий пользователей. Однако остается актуальной задача адаптации технологий с учетом языковых и социальных особенностей, а также повышения уровня цифровых компетенций.

Искусственный интеллект выступает не только инструментом автоматизации, но и важным фактором формирования инклюзивной профессиональной среды. Его использование позволяет создавать более гибкие, адаптивные и доступные цифровые решения, способствующие расширению возможностей профессиональной самореализации и снижению барьеров в условиях цифровой экономики.

Вопросы для самоконтроля

1. Как можно интерпретировать цифровую доступность в контексте профессиональной деятельности?
2. Почему цифровая доступность рассматривается как элемент социальной и профессиональной инклюзии?
3. В чем заключается отличие технического доступа к технологиям от их реальной доступности для пользователей?
4. Какие категории нарушений необходимо учитывать при проектировании цифровой среды?
5. Как особенности восприятия информации влияют на взаимодействие с цифровыми системами?
6. Почему барьеры в цифровой среде рассматриваются как результат особенностей проектирования, а не только характеристик пользователя?
7. В чем заключается значение социальной модели инвалидности для понимания цифровой доступности?
8. Какие виды assistive technologies используются для обеспечения доступа к цифровым ресурсам?
9. Как вспомогательные технологии влияют на профессиональную деятельность пользователей?
10. В чем состоит сущность универсального дизайна и его отличие от адаптационного подхода?
11. Какие принципы универсального дизайна являются ключевыми для цифровой среды?
12. Как универсальный дизайн влияет на эффективность работы пользователей?
13. Какие функции выполняет искусственный интеллект в обеспечении цифровой доступности?
14. В чем заключается роль интеллектуальных ассистентов в профессиональной деятельности?
15. Какие риски могут возникать при внедрении ИИ в инклюзивную среду?
16. Как искусственный интеллект может способствовать снижению цифрового неравенства?
17. Какие факторы необходимо учитывать при разработке доступных цифровых решений?
18. Как связаны цифровая доступность и конкурентоспособность специалиста на рынке труда?

Темы рефератов

1. Цифровая доступность как фактор развития инклюзивного общества
2. Влияние цифровой трансформации на доступность профессиональной деятельности
3. Социальная модель инвалидности в контексте цифровой среды
4. Барьеры цифровой среды и пути их преодоления
5. Assistive technologies как инструмент профессиональной интеграции
6. Влияние цифровых технологий на возможности занятости людей с инвалидностью
7. Универсальный дизайн как основа доступной цифровой среды
8. Принципы универсального дизайна и их применение в цифровых системах
9. Искусственный интеллект как средство обеспечения доступности
10. Интеллектуальные ассистенты в профессиональной деятельности
11. Цифровое неравенство: причины и последствия
12. Развитие инклюзивной профессиональной среды в условиях цифровой экономики
13. Роль цифровых компетенций в обеспечении доступности технологий
14. Перспективы применения ИИ в инклюзивной среде
15. Казахстанский опыт развития цифровой доступности

Тест для самопроверки

1. Цифровая доступность в профессиональной среде означает:

- a) равный доступ к цифровым ресурсам с учетом особенностей пользователей
- b) использование цифровых технологий
- c) наличие интернета
- d) работу с программами
- e) хранение информации

2. Цифровая доступность является:

- a) технической характеристикой
- b) элементом дизайна
- c) инструментом маркетинга
- d) частью социальной инклюзии
- e) формой обучения

3. Основная проблема недоступной цифровой среды:

- a) отсутствие устройств

- b) высокая стоимость технологий
- c) отсутствие программ
- d) недостаточная адаптация интерфейсов
- e) низкая скорость интернета

4. Социальная модель инвалидности предполагает:

- a) акцент на диагнозе
- b) ограниченность возможностей
- c) необходимость лечения
- d) отказ от технологий
- e) влияние среды на ограничения

5. Барьер для пользователей с нарушением зрения:

- a) субтитры
- b) голосовой ввод
- c) высокий контраст
- d) увеличение шрифта
- e) отсутствие альтернативного текста

6. Assistive technologies – это:

- a) универсальные программы
- b) игровые технологии
- c) технологии поддержки пользователей
- d) офисные приложения
- e) браузеры

7. Пример вспомогательной технологии:

- a) Paint
- b) Word
- c) Excel
- d) браузер
- e) NVDA

8. Screen reader выполняет функцию:

- a) перевода текста
- b) отображения изображений
- c) обработки данных
- d) создания контента
- e) озвучивания информации

9. Универсальный дизайн предполагает:

- a) адаптацию после разработки
- b) стандартизацию
- c) усложнение интерфейса
- d) ограничение функций
- e) создание решений для всех пользователей

10. Один из принципов универсального дизайна:

- a) сложность
- b) ограничение доступа
- c) закрытость
- d) фиксированность интерфейса
- e) простота и понятность

11. Адаптивность интерфейса означает:

- a) одинаковое отображение
- b) отсутствие изменений
- c) усложнение структуры
- d) ограничение функций
- e) возможность настройки под пользователя

12. Роль ИИ в цифровой доступности:

- a) усложнение процессов
- b) ограничение доступа
- c) снижение эффективности
- d) отказ от технологий
- e) адаптация цифровой среды

13. Пример применения ИИ:

- a) печать документов
- b) хранение данных
- c) использование клавиатуры
- d) открытие файлов
- e) автоматические субтитры

14. Цифровое неравенство проявляется в:

- a) равных возможностях
- b) развитии технологий
- c) обучении пользователей
- d) модернизации систем
- e) различиях в доступе к цифровым ресурсам

15. Инклюзивная цифровая среда – это:

- a) сложная система
- b) закрытая платформа
- c) профессиональная система
- d) техническая инфраструктура
- e) среда, доступная для всех пользователей

Лекция 5. Самопрезентация и продвижение специалиста на глобальном рынке труда

5.1. Самопрезентация как профессиональная компетенция в цифровой среде

На современном этапе развития экономики и глобализации рынка труда существенно изменяются требования к профессиональной деятельности специалиста. Если ранее ключевое значение имели формализованные показатели, такие как уровень образования, стаж работы и рекомендации, то в настоящее время возрастает роль способности специалиста самостоятельно представлять и позиционировать свои компетенции в цифровой среде. В этой связи самопрезентация рассматривается как важная составляющая профессиональной компетентности.

Самопрезентация в цифровой среде представляет собой целенаправленный процесс формирования, структурирования и демонстрации профессионального образа с использованием цифровых инструментов и платформ. Она включает не только описание профессионального опыта и навыков, но и создание целостного образа специалиста, отражающего его компетенции, достижения и индивидуальные особенности. В отличие от традиционных форм самопрезентации, цифровая среда предоставляет возможность гибкого управления собственным профессиональным имиджем и его адаптации под различные целевые аудитории.

Развитие цифровых технологий трансформировало механизмы взаимодействия между специалистом и работодателем. В реальной практике сегодня оценка кандидата все чаще осуществляется на основе его цифрового присутствия, включая профессиональные профили, портфолио, публикации и активность на специализированных платформах. Это обуславливает

необходимость осознанного подхода к формированию цифрового образа, а также владения навыками структурирования информации и выделения ключевых компетенций.

Особое значение самопрезентация приобретает в условиях глобального рынка труда, где специалист конкурирует не только на локальном, но и на международном уровне. Возможность представления своих профессиональных качеств в цифровой среде обеспечивает доступ к более широкому спектру карьерных возможностей, включая удаленную занятость и участие в международных проектах.

В контексте инклюзии цифровая самопрезентация выполняет важную социальную функцию. Она позволяет сместить акцент с внешних характеристик специалиста на результаты его профессиональной деятельности и уровень компетенций. Это способствует снижению влияния стереотипов и формированию более объективной оценки специалиста. Кроме того, цифровая среда предоставляет возможность выбора форматов представления информации (текст, аудио, видео, визуальные материалы), что обеспечивает более гибкое и доступное взаимодействие.

Существенным компонентом самопрезентации является развитие навыков цифровой коммуникации. Специалист должен уметь ясно и логично излагать информацию, адаптировать содержание под особенности аудитории, а также использовать различные форматы представления данных. Это включает не только текстовую коммуникацию, но и работу с визуальными и мультимедийными элементами.

Самопрезентация в цифровой среде выступает как интегративная профессиональная компетенция, объединяющая навыки анализа, коммуникации, цифровой грамотности и стратегического позиционирования. Ее развитие является необходимым условием успешной профессиональной деятельности в условиях цифровой экономики и глобального рынка труда.

5.2. Цифровое портфолио как инструмент профессионального продвижения

В условиях цифровой экономики и трансформации рынка труда цифровое портфолио становится одним из наиболее значимых инструментов профессионального продвижения специалиста. В отличие от традиционного резюме, которое носит описательный характер и содержит обобщенную

информацию о квалификации, портфолио ориентировано на демонстрацию конкретных результатов деятельности и практического опыта.

Цифровое портфолио представляет собой систематизированный набор материалов, отражающих профессиональные достижения специалиста. Оно может включать выполненные проекты, аналитические и исследовательские материалы, презентации, визуальные разработки, видеоконтент, а также отзывы заказчиков и результаты профессиональной деятельности. Такой формат позволяет не только заявить о наличии компетенций, но и продемонстрировать уровень их сформированности.

Существенным преимуществом цифрового портфолио является его открытость и доступность. Размещение материалов на цифровых платформах обеспечивает возможность их представления широкой аудитории, включая работодателей и заказчиков из различных регионов и стран. Это особенно актуально в условиях развития удаленной занятости и глобального рынка труда, где цифровое присутствие становится ключевым каналом профессионального взаимодействия.

Важным аспектом является структурированность портфолио. Эффективное портфолио должно обладать четкой логикой построения, обеспечивающей удобство восприятия информации. Как правило, оно включает следующие элементы: общая информация о специалисте, описание ключевых компетенций, примеры выполненных работ, профессиональные достижения и контактные данные. Наличие продуманной структуры повышает вероятность положительной оценки со стороны работодателя (таблица 37).

Таблица 37 – Структура и содержание цифрового портфолио

Раздел портфолио	Содержание	Практическое значение
Информация о специалисте	краткое описание, профессиональная область	формирование первого впечатления
Компетенции	ключевые навыки и специализация	демонстрация профессионального уровня
Примеры работ	проекты, кейсы, разработки	подтверждение практического опыта

Достижения	сертификаты, результаты, отзывы	повышение доверия
Контакты	способы связи	обеспечение коммуникации

Ключевым требованием к цифровому портфолио является качество представленных материалов. Важно не количество работ, а их релевантность и уровень исполнения. Отбор материалов должен осуществляться с учетом целей профессионального продвижения и требований целевой аудитории. Демонстрация наиболее значимых и завершенных проектов способствует формированию профессионального доверия.

Современные цифровые технологии позволяют создавать портфолио в различных форматах, включая специализированные платформы, профессиональные социальные сети, персональные сайты и облачные сервисы. Использование визуальных и мультимедийных элементов повышает информативность и привлекательность представленных материалов, что способствует более эффективному восприятию информации.

В контексте инклюзии цифровое портфолио выполняет важную функцию обеспечения равного доступа к профессиональной самопрезентации. Оно позволяет специалисту представить результаты своей деятельности независимо от внешних факторов, включая физические ограничения. При этом особое значение приобретает обеспечение доступности самого портфолио: использование адаптивного дизайна, структурированной навигации и альтернативных форм представления информации.

Дополнительно процесс формирования портфолио способствует развитию профессиональной рефлексии. Специалист анализирует собственный опыт, выделяет ключевые достижения и определяет направления дальнейшего развития. Это превращает портфолио не только в инструмент продвижения, но и в средство профессионального роста.

Это указывает на то, что цифровое портфолио является универсальным инструментом представления профессиональных компетенций, обеспечивающим интеграцию специалиста в цифровую и глобальную профессиональную среду. Его эффективное использование позволяет повысить конкурентоспособность, расширить возможности трудоустройства и сформировать устойчивую профессиональную позицию.

5.3. Профессиональные профили и цифровые платформы как инструмент выхода на рынок труда

Современный рынок труда характеризуется высокой степенью цифровизации, в рамках которой процессы поиска работы, подбора персонала и профессионального взаимодействия все чаще осуществляются посредством цифровых платформ. В этих условиях профессиональный профиль становится ключевым инструментом самопрезентации, а цифровые платформы – основным каналом выхода специалиста на рынок труда.

Профессиональный профиль представляет собой структурированную цифровую информацию о специалисте, включающую сведения о компетенциях, опыте работы, реализованных проектах и достижениях. В отличие от традиционного резюме, он обладает динамическим характером, позволяя актуализировать данные и адаптировать их в соответствии с изменяющимися требованиями рынка. Это обеспечивает гибкость профессионального позиционирования и повышает вероятность успешного трудоустройства.

Развитие цифровых платформ обусловило формирование различных моделей взаимодействия между специалистами и работодателями (таблица 39). В зависимости от функционального назначения можно выделить несколько основных типов платформ: профессиональные социальные сети, фриланс-платформы и агрегаторы вакансий.

Таблица 38 – Типы цифровых платформ и их функции

Тип платформы	Примеры	Основные функции	Практическое значение
Профессиональные сети	LinkedIn	создание профиля, нетворкинг	поиск работы и деловых контактов
Фриланс-платформы	Upwork, Fiverr	выполнение проектов, рейтинг	проектная занятость
Агрегаторы вакансий	Remote OK	поиск вакансий	выход на глобальный рынок

Профессиональные сети ориентированы на формирование деловых связей и развитие карьеры. Они позволяют специалистам демонстрировать достижения, публиковать профессиональный контент и выстраивать коммуникацию с работодателями. Фриланс-платформы обеспечивают доступ к проектной занятости и позволяют формировать профессиональную репутацию на основе выполненных заказов. Агрегаторы вакансий расширяют доступ к предложениям, в том числе на международном уровне.

Эффективность использования цифровых платформ во многом определяется качеством профессионального профиля. Он должен быть структурированным, содержать ключевые компетенции, примеры работ и использовать релевантные ключевые слова, что повышает его видимость в поисковых алгоритмах платформ.

Особое значение приобретает понимание механизмов функционирования платформ, включая системы рейтингов, отзывов и алгоритмы ранжирования. Владение этими механизмами позволяет специалисту более эффективно продвигать свои услуги и выстраивать стратегию профессионального развития.

В контексте Казахстана рынок цифровых платформ занятости характеризуется высокой степенью диверсификации (таблица 38). Наряду с международными сервисами активно развиваются национальные и региональные платформы, ориентированные на различные формы занятости.

К числу ключевых платформ относится HeadHunter [141], представляющая собой специализированный сервис по поиску работы и подбору персонала. Платформа обеспечивает создание резюме, отклик на вакансии и взаимодействие с работодателями, а также использует алгоритмы сопоставления данных, что повышает эффективность трудоустройства.

Государственным инструментом регулирования рынка труда является Enbek.kz – электронная биржа труда, предоставляющая доступ к вакансиям, программам занятости и мерам государственной поддержки [142]. Данная платформа выполняет интеграционную функцию и ориентирована на широкий круг пользователей.

Дополнительно функционируют коммерческие сервисы, такие как Qyzmet.kz, Rabota.kz и JobLab.kz, обеспечивающие доступ к актуальным вакансиям и характеризующиеся высокой оперативностью обновления информации [143-145].

Особое место занимают универсальные цифровые площадки, такие как OLX.kz [146], которые, помимо основной функциональности, предоставляют возможности для поиска временной занятости и неформальной работы.

Наряду с платформами поиска работы следует учитывать и корпоративные цифровые экосистемы, такие как Halyk Bank [147] и Freedom Holding Corp. [148], которые предоставляют возможности трудоустройства через собственные карьерные сервисы.

Таблица 39 – Цифровые платформы занятости в Казахстане

Тип платформы	Примеры	Особенности	Роль
Специализированные	hh.kz	алгоритмы подбора, резюме	классическое трудоустройство
Государственные	Enbek.kz	программы занятости	регулирование
Коммерческие	Qyzmet.kz, Rabota.kz, JobLab.kz	широкий выбор вакансий	массовый рынок
Универсальные	OLX.kz	гибкая занятость	альтернативные формы

Анализ показывает, что в Казахстане формируется многоуровневая модель рынка труда, включающая как традиционные формы занятости, так и гибкие и платформенные форматы. Это расширяет возможности профессиональной самореализации и требует от специалиста способности ориентироваться в различных типах цифровых сервисов.

С точки зрения инклюзии цифровые платформы способствуют снижению барьеров доступа к профессиональной деятельности за счет удаленного формата взаимодействия, гибкости занятости и разнообразия каналов самопрезентации. В то же время сохраняется необходимость развития цифровых компетенций и адаптации к требованиям глобальной профессиональной среды.

В совокупности это свидетельствует о том, что профессиональные профили и цифровые платформы выступают ключевыми инструментами интеграции специалиста в современный рынок труда. Их эффективное

использование обеспечивает расширение возможностей трудоустройства, повышение конкурентоспособности и формирование устойчивой профессиональной позиции.

5.4. Использование искусственного интеллекта для самопрезентации и профессионального продвижения

Развитие технологий искусственного интеллекта оказывает существенное влияние на процессы самопрезентации и профессионального продвижения специалиста в цифровой среде. В условиях высокой конкуренции на рынке труда ИИ становится инструментом, позволяющим повысить качество представления профессиональных компетенций, оптимизировать подготовку материалов и адаптировать их под требования конкретных платформ и работодателей.

Одним из ключевых направлений применения искусственного интеллекта является создание и оптимизация текстового контента. Современные ИИ-инструменты позволяют формировать резюме, описания опыта работы, сопроводительные письма и тексты для профессиональных профилей. При этом возможна адаптация содержания под требования конкретной вакансии, что повышает релевантность представленных материалов и увеличивает вероятность положительного отклика со стороны работодателя. К числу таких инструментов относятся ChatGPT и Gemini.

Существенную роль играет использование ИИ для анализа информации и подготовки структурированных материалов. Инструменты, такие как NotebookLM, позволяют работать с источниками, выделять ключевые идеи, формировать логически выстроенные тексты и аналитические материалы. Это особенно важно при подготовке портфолио и профессиональных описаний.

Важным направлением является создание визуального контента. Использование цифровых инструментов, таких как Canva, позволяет разрабатывать презентации, инфографику и визуальные элементы портфолио. Встроенные ИИ-функции упрощают процесс дизайна и делают материалы более структурированными и привлекательными.

Отдельного внимания заслуживает развитие технологий создания видеоконтента и цифровых аватаров. Платформы, такие как Synthesia и HeyGen, позволяют создавать видеопрезентации на основе текстового сценария. Это обеспечивает новые формы самопрезентации, особенно

актуальные в условиях удаленной коммуникации и международного взаимодействия (таблица 40).

Таблица 40 – Направления использования ИИ в самопрезентации

Направление	Инструменты	Функции	Практическое значение
Текстовый контент	ChatGPT, Gemini	генерация и редактирование текстов	создание резюме и профиля
Анализ информации	NotebookLM	структурирование данных	подготовка портфолио
Визуальный контент	Canva	дизайн материалов	повышение привлекательности
Видео аватары	Synthesia, HeyGen	создание видеопрезентаций	цифровая самопрезентация

Использование искусственного интеллекта способствует не только автоматизации процессов, но и повышению их качества. Специалист получает возможность быстрее создавать профессиональные материалы, адаптировать их под различные платформы и форматы, а также улучшать структуру и содержание представляемой информации.

В контексте инклюзии ИИ выполняет компенсаторную функцию. Он облегчает процесс подготовки текстов для пользователей с когнитивными особенностями, обеспечивает альтернативные формы коммуникации (голос, видео), а также снижает барьеры, связанные с публичным представлением себя. Возможность создания цифровых аватаров позволяет специалисту выбирать наиболее комфортный формат взаимодействия с аудиторией.

Наряду с этим использование искусственного интеллекта требует критического и осознанного подхода. Избыточная автоматизация может приводить к потере индивидуальности и формированию шаблонных профессиональных профилей. В этой связи особое значение приобретает этап редактирования и адаптации сгенерированного контента, направленный на сохранение авторского стиля и достоверности информации.

На основе вышеизложенного материала можно утверждать, что искусственный интеллект выступает как инструмент усиления

профессиональной самопрезентации, позволяющий повысить качество, доступность и вариативность представления компетенций. Его эффективное использование способствует расширению возможностей профессионального продвижения и интеграции специалиста в глобальный рынок труда.

5.5. Алгоритм самопрезентации и продвижения специалиста на глобальном рынке труда

В условиях цифровой экономики и глобализации рынка труда профессиональная самореализация специалиста во многом определяется его способностью самостоятельно выстраивать стратегию продвижения и эффективно представлять свои компетенции в цифровой среде. В отличие от традиционных моделей трудоустройства, современный специалист действует в условиях высокой конкуренции и цифрового посредничества, что требует системного подхода к процессу самопрезентации.

Представленный алгоритм отражает последовательность действий, направленных на формирование устойчивой профессиональной позиции и эффективную интеграцию в глобальный рынок труда.

АЛГОРИТМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ (7 ШАГОВ)

Шаг 1. Анализ компетенций и профессионального потенциала

На данном этапе осуществляется самооценка профессиональных ресурсов, включая:

- ключевые знания и навыки;
- уровень их сформированности;
- опыт практической деятельности;
- профессиональные интересы и цели.

Особое значение имеет выявление конкурентных преимуществ и понимание практической ценности компетенций. В условиях инклюзии данный этап предполагает учет индивидуальных особенностей и выбор оптимальных форм профессиональной реализации.

Шаг 2. Определение профессиональной ниши и формата занятости

На основе проведенного анализа специалист определяет направление деятельности и формат работы. Возможны следующие варианты:

- наемная занятость;

- фриланс и проектная работа;
- самозанятость и предпринимательство;
- комбинированные модели.

Выбор ниши должен учитывать потребности рынка, уровень конкуренции и возможности специалиста.

Шаг 3. Формирование цифрового портфолио

Создается портфолио, отражающее реальные результаты профессиональной деятельности. Важно:

- включать завершенные проекты;
- демонстрировать практическую значимость работ;
- обеспечивать логичную структуру материалов.

При отсутствии опыта рекомендуется создавать учебные или демонстрационные проекты, имитирующие реальные задачи.

Шаг 4. Создание и оптимизация профессионального профиля

Специалист размещает информацию о себе на цифровых платформах.

При этом необходимо:

- четко формулировать компетенции;
- использовать профессионально релевантные ключевые слова;
- добавлять ссылки на портфолио;
- регулярно обновлять информацию.

Профиль должен быть ориентирован на целевую аудиторию и соответствовать требованиям платформ.

Шаг 5. Использование ИИ для усиления самопрезентации

На данном этапе применяются инструменты искусственного интеллекта для повышения качества материалов:

- оптимизация текстов (резюме, описание опыта);
- подготовка сопроводительных писем;
- создание визуального и видеоконтента;
- адаптация информации под различные платформы.

ИИ выступает как инструмент повышения эффективности, но требует последующей проверки и индивидуализации.

Шаг 6. Выход на рынок и профессиональное взаимодействие

Специалист начинает активную работу с платформами:

- откликается на вакансии;
- участвует в проектах;

- ведет деловую коммуникацию;
- формирует профессиональную репутацию.

Ключевыми факторами являются качество выполнения задач, соблюдение сроков и корректное взаимодействие с заказчиками.

Шаг 7. Формирование профессионального бренда и устойчивой карьеры

Заключительный этап направлен на закрепление профессиональной позиции:

- накопление отзывов и кейсов;
 - развитие компетенций;
 - расширение профессиональных связей;
 - формирование личного бренда.

Постепенно специалист переходит от поиска возможностей к их созданию.

Инклюзивный аспект алгоритма. Представленный алгоритм ориентирован на обеспечение доступности профессиональной самореализации для различных категорий пользователей. Его применение позволяет:

- осуществлять профессиональную деятельность в удаленном формате;
- выбирать удобные способы коммуникации;
- использовать ИИ как компенсаторный инструмент;
- снижать влияние физических и социальных барьеров.

Цифровая самопрезентация в данном контексте выступает механизмом обеспечения равных возможностей и расширения доступа к рынку труда.

Это указывает, что алгоритм самопрезентации отражает современную модель профессионального развития, основанную на активной позиции специалиста, использовании цифровых технологий и интеграции в глобальную экономику. Его освоение позволяет не только эффективно выходить на рынок труда, но и формировать устойчивую профессиональную траекторию в современной цифровой среде.

Вопросы для самоконтроля

1. Как трансформировалось понятие самопрезентации в условиях цифровой экономики?

2. Почему самопрезентация рассматривается как профессиональная компетенция?
3. В чем заключается отличие цифровой самопрезентации от традиционных форм представления специалиста?
4. Какие элементы формируют профессиональный образ специалиста в цифровой среде?
5. Какова роль цифрового портфолио в структуре профессионального продвижения?
6. Какие требования предъявляются к содержанию и структуре портфолио?
7. Как профессиональный профиль влияет на видимость специалиста на рынке труда?
8. Какие типы цифровых платформ используются для выхода на рынок труда?
9. В чем различие между платформами трудоустройства и платформами самозанятости?
10. Как функционируют алгоритмы поиска и ранжирования на цифровых платформах?
11. Какие особенности имеет рынок цифровых платформ занятости в Казахстане?
12. Как цифровые платформы влияют на формирование новых моделей занятости?
13. В чем заключается роль искусственного интеллекта в самопрезентации?
14. Какие преимущества и ограничения связаны с использованием ИИ?
15. Почему важно сохранять индивидуальность при использовании ИИ-инструментов?
16. Какие этапы включает алгоритм профессионального продвижения?
17. Какова роль цифровых компетенций в построении карьеры?
18. Как цифровая самопрезентация способствует развитию инклюзивной среды?

Темы рефератов

1. Самопрезентация как фактор конкурентоспособности специалиста в цифровой экономике
2. Трансформация рынка труда под влиянием цифровых технологий

3. Цифровое портфолио как инструмент профессионального позиционирования
4. Профессиональный профиль в системе цифровых коммуникаций
5. Роль цифровых платформ в трудоустройстве и карьерном развитии
6. Сравнительный анализ платформ занятости: международный и казахстанский опыт
7. Фриланс и платформенная занятость: возможности и риски
8. Искусственный интеллект в профессиональной деятельности специалиста
9. Использование ИИ для создания профессионального контента
10. Цифровой личный бренд: стратегии формирования и продвижения
11. Алгоритмы профессионального продвижения в цифровой среде
12. Инклюзивный потенциал цифровых технологий на рынке труда
13. Развитие цифровых компетенций как условие успешной карьеры
14. Самозанятость и цифровое предпринимательство в Казахстане
15. Этические аспекты использования ИИ в профессиональной самопрезентации

Тест для самопроверки

1. Самопрезентация в цифровой среде – это:

- a) процесс формирования профессионального образа
- b) заполнение анкеты
- c) поиск вакансий
- d) обучение
- e) хранение данных

2. Основная особенность цифровой самопрезентации:

- a) статичность информации
- b) ограниченность каналов
- c) динамичность и обновляемость
- d) формальность
- e) закрытость

3. Цифровое портфолио позволяет:

- a) хранить документы
- b) демонстрировать реальные результаты деятельности
- c) общаться с коллегами

d) проходить обучение

e) выполнять расчеты

4. Ключевой элемент портфолио:

a) список книг

b) отчеты

c) проекты и кейсы

d) анкета

e) расписание

5. Профессиональный профиль – это:

a) архив документов

b) база данных

c) цифровое представление специалиста

d) инструкция

e) отчет

6. Платформы типа LinkedIn относятся к:

a) обучающим

b) профессиональным сетям

c) игровым

d) финансовым

e) развлекательным

7. Фриланс-платформы предназначены для:

a) обучения

b) хранения информации

c) выполнения проектной работы

d) анализа данных

e) общения

8. Агрегаторы вакансий позволяют:

a) создавать сайты

b) разрабатывать программы

c) вести бизнес

d) находить вакансии

e) хранить файлы

9. hh.kz относится к:

a) образовательным платформам

b) государственным сервисам

- c) фриланс-площадкам
- d) платформам трудоустройства
- e) социальным сетям

10. Enbek.kz выполняет функцию:

- a) развлечения
- b) обучения
- c) государственного сервиса занятости
- d) фриланса
- e) дизайна

11. Использование ИИ позволяет:

- a) исключить участие человека
- b) автоматизировать и улучшать контент
- c) заменить опыт
- d) отказаться от анализа
- e) ограничить возможности

12. Пример ИИ-инструмента:

- a) Excel
- b) Paint
- c) Word
- d) браузер
- e) ChatGPT

13. Риск использования ИИ:

- a) повышение качества
- b) ускорение работы
- c) расширение возможностей
- d) потеря индивидуальности
- e) доступность

14. Один из этапов алгоритма продвижения:

- a) отдых
- b) контроль
- c) анализ компетенций
- d) игнорирование рынка
- e) отказ от технологий

15. Инклюзивность цифровой самопрезентации означает:

- a) ограничение доступа

- b) равные возможности участия
- c) усложнение процессов
- d) изоляцию
- e) стандартизацию

Заключение к модулю 3

Модуль «Цифровая инклюзия и новые формы профессиональной самореализации» представляет собой комплексное рассмотрение трансформационных процессов, происходящих на современном рынке труда под влиянием цифровых технологий. В ходе изучения материала раскрывается взаимосвязь между цифровизацией экономики, изменением структуры занятости и формированием новых моделей профессиональной деятельности.

Анализ показал, что цифровая трансформация приводит не только к появлению новых технологических решений, но и к изменению самой логики организации труда. Расширение платформенной экономики, развитие удалённой занятости и рост самозанятости формируют гибкую, но одновременно менее устойчивую систему трудовых отношений. В этих условиях возрастает значение индивидуальной ответственности специалиста за собственную профессиональную траекторию.

Особое внимание в модуле уделено проблеме цифровой инклюзии. Подчеркивается, что доступ к цифровым ресурсам и технологиям является ключевым условием участия в современной экономике. При этом недостаточная адаптация цифровой среды может воспроизводить существующие социальные ограничения, что требует системного подхода к проектированию доступных решений.

Важным результатом изучения модуля становится понимание того, что успешная профессиональная самореализация в цифровой среде определяется не только уровнем профессиональных знаний, но и развитием цифровых, коммуникативных и адаптивных компетенций. Специалист должен уметь работать в условиях неопределённости, использовать цифровые инструменты и выстраивать собственную стратегию продвижения.

Таким образом, модуль формирует целостное представление о современном рынке труда как динамичной системе, в которой сочетаются

новые возможности и новые риски. Полученные знания и навыки позволяют обучающимся осознанно ориентироваться в цифровой среде и выстраивать эффективные модели профессиональной деятельности.

Учебные кейсы

Кейс 1. «Диплом есть — работы нет»

Айдана окончила колледж по специальности «Графический дизайн». У неё нарушение опорно-двигательного аппарата, передвигается на коляске. Во время обучения она хорошо осваивала теоретические дисциплины, но практики было немного. После выпуска она активно ищет работу, однако сталкивается с отказами. Работодатели либо не отвечают, либо ссылаются на отсутствие опыта. В одном из случаев ей прямо сказали, что «офис не оборудован».

Вопросы для анализа:

1. К какому типу трудовой траектории можно отнести ситуацию Айданы?
2. Какие барьеры проявляются в данном кейсе (образовательные, институциональные, социальные)?
3. В чём проявляется разрыв между инклюзивным образованием и рынком труда?
4. Какие ресурсы могли бы изменить ситуацию?
5. Какие рекомендации можно дать Айдане и работодателю?

Кейс 2. «Выбор без выбора»

Ержан — выпускник школы с нарушением слуха. При выборе профессии он ориентировался не на интересы, а на доступность учебного заведения. В итоге поступил на специальность, которая не вызывает у него интереса. В процессе обучения его мотивация снижается, он сомневается в дальнейшем трудоустройстве.

Вопросы для анализа:

1. На каком этапе трудовой траектории возникает основная проблема?
2. Какие факторы повлияли на профессиональный выбор?
3. Как здесь проявляется ограниченность профориентации?
4. Какие альтернативные решения могли быть предложены?
5. Как можно скорректировать траекторию на данном этапе?

Кейс 3. «Работа есть, развития нет»

Марина устроилась на работу в рамках программы квотирования. Она успешно справляется с обязанностями, однако в течение нескольких лет не получает повышения. Руководство считает, что «ей и так хорошо», и не предлагает более сложные задачи.

Вопросы для анализа:

1. К какому типу трудовой траектории относится данный случай?
2. Какие скрытые барьеры проявляются в данной ситуации?
3. В чём заключается проблема формальной инклюзии?

4. Как связаны карьерный рост и социальные установки?
5. Какие шаги может предпринять сама Марина?

Кейс 4. «Цифровые возможности — не для всех»

Нурлан прошёл онлайн-курсы по программированию и пытается найти удалённую работу. Однако ему сложно конкурировать с другими кандидатами: он не уверен в своих навыках, не умеет проходить онлайн-собеседования и оформлять портфолио.

Вопросы для анализа:

1. Какие преимущества и ограничения цифровой занятости проявляются в кейсе?
2. Какую роль играет самооффективность?
3. Какие компетенции здесь оказываются ключевыми?
4. Можно ли говорить о цифровом неравенстве?
5. Какие меры поддержки могли бы быть эффективны?

Кейс 5. «Поддержка или гиперопека?»

Алия хочет работать после окончания университета, однако её родители настаивают на том, чтобы она оставалась дома, мотивируя это заботой о её здоровье. В результате она откладывает поиск работы и постепенно теряет уверенность в себе.

Вопросы для анализа:

1. Какую роль играет семейный фактор в данном кейсе?
2. В чём проявляется гиперопека и её последствия?
3. Как это влияет на профессиональное становление?
4. Какие стратегии взаимодействия возможны?
5. Как можно изменить ситуацию без конфликта?

Кейс 6. «Есть программа — нет результата»

В регионе действует программа трудоустройства молодежи с инвалидностью. Формально отчёты показывают высокий уровень охвата, однако большинство участников работают временно и не закрепляются на рабочих местах.

Вопросы для анализа:

1. В чём проявляется разрыв между нормой и практикой?
2. Какие институциональные проблемы можно выделить?
3. Почему программы могут носить формальный характер?
4. Какие критерии эффективности следует использовать?
5. Какие изменения могли бы повысить результативность?

Кейс 7. «Сам себя ограничил»

Данияр имеет высшее образование, но считает, что «его всё равно не возьмут на хорошую работу». Он отправляет резюме только на низкоквалифицированные позиции и избегает сложных вакансий.

Вопросы для анализа:

1. Как проявляется влияние самооценки на трудовую траекторию?
2. Как связана ситуация с теорией самоэффективности?
3. Какие внутренние барьеры присутствуют?
4. Можно ли говорить о стигматизации (внутренней)?
5. Какие способы коррекции возможны?

Кейс 8. «Инклюзия на бумаге»

В университете внедрена инклюзивная политика, однако студенты с инвалидностью отмечают, что:

- часть аудиторий недоступна,
- преподаватели не адаптируют задания,
- практики почти нет.

После выпуска многие испытывают трудности с трудоустройством.

Вопросы для анализа:

1. В чём проявляется формальный характер инклюзии?
2. Какие уровни проблем здесь задействованы?
3. Как это влияет на трудовые траектории?
4. Какие системные изменения необходимы?
5. Как оценить эффективность инклюзивной политики?

Заключение

Настоящее учебное пособие посвящено анализу инклюзивного пространства и трудовых траекторий выпускников в условиях цифровой трансформации общества. В ходе рассмотрения материала последовательно раскрыты теоретико-методологические основания инклюзии, особенности профессионального становления молодежи с инвалидностью, а также реальные барьеры и современные тенденции развития рынка труда.

Обобщая содержание курса, можно отметить, что инклюзивное пространство представляет собой не просто совокупность условий, обеспечивающих доступ к образованию и занятости, а динамичную систему, в которой пересекаются социальные, экономические и культурные факторы. Переход от медицинской к социальной и биопсихосоциальной модели инвалидности отражает изменение научной логики — от фокусировки на индивидуальных ограничениях к анализу среды и условий включения.

Особое место в структуре курса занимает рассмотрение трудовых траекторий как показателя эффективности инклюзивной политики. Анализ показывает, что профессиональное становление выпускников с инвалидностью редко носит линейный характер и зависит от комплекса факторов: уровня образования, доступности ресурсов, социальной поддержки и институциональных условий. При этом сохраняется устойчивый разрыв между нормативно закреплёнными принципами инклюзии и практикой их реализации.

Логическая связь дисциплины с другими областями знаний проявляется в её междисциплинарном характере. Материал курса напрямую связан с психологией развития, социальной психологией, педагогикой, социологией и экономикой труда. Это обусловлено тем, что рассматриваемые процессы невозможно адекватно объяснить в рамках одной научной парадигмы. В дальнейшем развитие учебной дисциплины, вероятно, будет связано с усилением внимания к цифровым аспектам инклюзии, анализом платформенной занятости и разработкой практико-ориентированных моделей сопровождения профессионального становления.

Отдельного внимания заслуживает влияние цифровизации. С одной стороны, она расширяет возможности участия в профессиональной деятельности за счёт дистанционных и гибких форм занятости. С другой — формирует новые риски, связанные с цифровым неравенством, нестабильностью занятости и повышенными требованиями к компетенциям. Это требует пересмотра традиционных подходов к подготовке специалистов и усиления роли образовательных организаций в формировании адаптивных навыков.

В качестве рекомендаций по дальнейшему изучению дисциплины можно выделить несколько направлений. Во-первых, углублённый анализ международного опыта инклюзивной занятости и возможностей его адаптации к национальным условиям. Во-вторых, изучение практических кейсов трудовых траекторий, позволяющих увидеть реальные механизмы

включения и исключения. В-третьих, развитие компетенций, связанных с цифровой средой, включая навыки самопрезентации, работы на платформах и управления профессиональной траекторией.

Практическая значимость курса заключается в его применимости для решения профессиональных задач. Полученные знания могут использоваться при:

- разработке программ сопровождения студентов с инвалидностью;
- организации профориентационной и карьерной работы;
- анализе барьеров занятости и разработке мер их преодоления;
- взаимодействию с работодателями в рамках инклюзивной политики;
- проектировании образовательных и социальных инициатив в условиях цифровой трансформации.

В целом можно сделать вывод, что инклюзивное пространство и трудовые траектории выпускников формируются в условиях постоянных изменений, где нормативные, социальные и технологические факторы действуют одновременно. И если говорить без излишней формальности, ключевая задача специалиста здесь — не просто ориентироваться в теории, а уметь работать с этой сложной, местами противоречивой реальностью.

Глоссарий

Инклюзия — процесс расширения участия всех людей в общественной жизни за счёт устранения социальных, институциональных и культурных барьеров.

Инклюзивное пространство — социально-образовательная среда, обеспечивающая равный доступ и участие людей независимо от их индивидуальных особенностей.

Инклюзивное образование — организация образовательного процесса, учитывающая разнообразие обучающихся и обеспечивающая их включённость в единое образовательное пространство.

Инвалидность — результат взаимодействия состояния здоровья человека с барьерами окружающей среды, ограничивающими его участие в социальной жизни.

Медицинская модель инвалидности — подход, рассматривающий инвалидность как следствие нарушений функций организма и фокусирующийся на лечении и реабилитации.

Социальная модель инвалидности — подход, объясняющий инвалидность через существование барьеров в обществе, а не через индивидуальные ограничения.

Биопсихосоциальная модель инвалидности — интегративный подход, рассматривающий инвалидность как результат взаимодействия биологических, психологических и социальных факторов.

Профессиональное становление — процесс формирования профессиональной идентичности, компетенций и готовности к трудовой деятельности.

Профессиональная самореализация — процесс и результат реализации профессионального потенциала личности в деятельности, соответствующей её ценностям и возможностям.

Профессиональная идентичность — осознание человеком себя как представителя определённой профессиональной группы и носителя её ценностей.

Профессиональное самоопределение — процесс выбора и осмысления профессионального пути на основе интересов, способностей и возможностей.

Трудовая траектория — последовательность этапов профессионального пути личности, включая обучение, трудоустройство, адаптацию и развитие.

Лиминальность трудового перехода — состояние затянувшегося или незавершённого перехода от образования к трудовой деятельности.

Инклюзивное трудоустройство — система мер, обеспечивающих равный доступ к занятости для людей с инвалидностью с учётом их потребностей.

Поддерживаемое трудоустройство (IPS) — модель занятости, предполагающая индивидуальное сопровождение человека с инвалидностью при выходе на рынок труда и адаптации на рабочем месте.

Психологические барьеры трудоустройства — внутренние факторы (самооценка, мотивация, идентичность), ограничивающие готовность и способность к профессиональной деятельности.

Самооценка — система представлений человека о собственной ценности и возможностях.

Самозффективность — убеждённость человека в своей способности достигать поставленных целей.

Идентичность «Я — инвалид» — форма самовосприятия, при которой инвалидность становится центральным элементом личности и влияет на поведение и жизненные стратегии.

Мотивация достижения — стремление человека к успеху, профессиональному развитию и реализации целей.

Внутренняя мотивация — деятельность, обусловленная интересом и личностной значимостью.

Внешняя мотивация — деятельность, обусловленная внешними стимулами (вознаграждение, контроль, давление).

Выученная беспомощность — состояние, при котором человек отказывается от активных действий из-за убеждённости в невозможности изменить ситуацию.

Стигматизация — процесс приписывания человеку негативных характеристик на основе его особенностей.

Дискриминация — ограничение прав и возможностей человека по признаку его принадлежности к определённой группе.

Профессиональная сегрегация — сосредоточение определённых социальных групп в ограниченном числе профессий или видов занятости.

Социальная поддержка — система помощи, обеспечивающая психологическую, информационную и практическую поддержку личности.

Психологическое сопровождение — комплекс мер, направленных на поддержку личностного и профессионального развития человека.

Самоактуализация — процесс раскрытия внутреннего потенциала личности.

Ресурсный компонент самореализации — совокупность психических и личностных ресурсов, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности.

Инклюзивная политика — система государственных и институциональных мер, направленных на обеспечение равных возможностей для всех социальных групп.

Цифровая трансформация – процесс глубоких изменений в экономике и обществе, обусловленный внедрением цифровых технологий

Цифровая экономика – система экономических отношений, основанная на использовании данных и цифровых платформ

Платформенная экономика – модель организации труда, основанная на взаимодействии через цифровые платформы

Фриланс – форма занятости, предполагающая выполнение отдельных заказов без долгосрочных трудовых отношений

Самозанятость – самостоятельная экономическая деятельность без оформления трудового договора

Удалённая работа – форма занятости, при которой работа выполняется вне офиса с использованием цифровых технологий

Гибкая занятость – формы трудовой деятельности с изменяемыми условиями (график, формат, объём работы)

Цифровая инклюзия – обеспечение равного доступа к цифровым технологиям для всех пользователей

Цифровое неравенство – различия в доступе к технологиям и цифровым ресурсам

Цифровые компетенции – совокупность знаний и навыков работы в цифровой среде

Профессиональная самореализация – процесс раскрытия и реализации профессионального потенциала личности

Цифровая самопрезентация – представление профессионального образа в онлайн-среде

Платформенная занятость – выполнение работы через цифровые платформы

Алгоритмическое управление – регулирование деятельности через цифровые алгоритмы

Глобализация рынка труда – расширение профессионального взаимодействия на международном уровне

Список использованных источников

Введение

1. World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health. — Geneva: WHO, 2001. — 299 p.
2. World Health Organization; World Bank. World Report on Disability. — Geneva: WHO, 2011. — 350 p.
3. Социальный Кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК.
4. Блинов В.И. Цифровизация образования: вызовы и перспективы // Образование и наука. — 2020. — Т. 22, № 5. — С. 9–28.
5. Super D.E. The Psychology of Careers. — New York: Harper & Row, 1957. — 362 p.

Модуль I

6. World Health Organization. International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. — Geneva: WHO, 1980. — 207 p.
7. Слостенин, В. А. Введение в педагогическую аксиологию [Текст] / В. А. Слостенин, Г. И. Чижакова. — М.: Академия. — 2003. — 192 с.
8. Дюков, В. М. Теоретические и методологические основы инклюзивного образования [Текст] / В. М. Дюков, Л. А. Бойдик // Международный журнал экспериментального образования. — 2012. — № 12. — С. 172–173.
9. Наумов, А. А. Концептуальные основания инклюзивной образовательной среды [Текст] / А. А. Наумов // Педагогическая поддержка детей и молодежи с ограниченными возможностями здоровья в условиях современной России: тенденции и опыт: мат-лы Всеросс. науч. конф. 20–21 марта 2014 г. / под ред. О. В. Лебедевой. — Киров: Изд-во «Радуга-ПРЕСС», 2014. — 327 с.
10. Пугачев, А. С. Инклюзивное образование [Текст] // Молодой ученый. — 2012. — № 10. — С. 374–377.
11. Пургина, Е. И. Философские основы инклюзивного образования в контексте специального федерального государственного образовательного стандарта для детей с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Е. И. Пургина // Педагогическое образование в России. — 2014. — № 2. — С. 152–156.
12. Иттерстад, Г. Инклюзия — что означает это понятие, и с какими проблемами сталкивается норвежская школа, претворяя его в жизнь? [Текст] /

- Г. Иттерстад // Психологическая наука и образование. — 2011. — № 3. — С.41–49.
- 13.Weiner B. J. A theory of organizational readiness to change // Implementation Science. – 2009. – Vol. 4. – URL: <https://implementationscience.biomedcentral.com> (дата обращения: проверить).
- 14.Armenakis A. A., Bedeian A. G. Organizational change: A review of theory and research in the 1990s // Journal of Management. – 1999. – Vol. 25, № 3. – P. 293–315.
- 15.Armenakis A. A., Harris S. G., Mossholder K. W. Creating readiness for organizational change // Human Relations. – 1993. – Vol. 46. – P. 681–703.
- 16.Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. – San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
- 17.Oliver M. The Politics of Disablement. — London: Macmillan, 1990. — 216 p.
- 18.Goffman E. Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity. — Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1963. — 168 p.
- 19.Foucault M. The Birth of the Clinic: An Archaeology of Medical Perception. — New York: Vintage Books, 1973. — 215 p.
- 20.Shakespeare T. Disability Rights and Wrongs Revisited. — London: Routledge, 2014. — 256 p.
- 21.Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 г. № 319-III (с изм. и доп.).
22. Постановление Правительства РК от 30 декабря 2024 года № 1143 «Об утверждении Концепции инклюзивной политики в Республике Казахстан на 2025-2030 годы» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400001143>
- 23 Zholtayeva Gulnar & Stambekova Assel & Alipbayeva Anara & Yerzhanova Gulnur.(2013). INCLUSIVE EDUCATION IN KAZAKHSTAN: SELECTED ISSUES. CBU International Conference Proceedings. 1. 196-204. 10.12955/cbup.2013.34.
24. Rosa Bellacicco et Marisa Pavone, « After higher education », Alter [En ligne], 14-3 | 2020, mis en ligne le 15 novembre 2024, consulté le 15 juillet 2025. URL :<http://journals.openedition.org/alterjdr/4502> ; DOI : <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.03.002>
- 25 Vincent, Jonathan. (2020). Employability for UK University Students and Graduates on the Autism Spectrum: Mobilities and Materialities. Scandinavian

Journal of Disability Research, 22(1), pp. 12–24. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.656>

26 Sallin A. (2022). Estimating returns to special education: Combining machine learning and text analysis to address confounding. University of St. Gallen. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/2110.08807>

27 Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjur Uitdewilligen & Marc Corbière (2018) Disability and employment – overview and highlights, European Journal of Work and Organizational Psychology, 27:1, 40-55, DOI: 10.1080/1359432X.2017.138753

28 Таспенова Г.А., Саткалиева Т.С Проблема трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в Казахстане // НАУ. 2016. №5-2 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-trudoustroystva-lits-s-ogranichennymivozmozhnostyami-zdorovya-v-kazahstane> (дата обращения: 15.07.2025).

29. Келли Дж. Теория личности: психология личностных конструктов) / Дж. Келли. — СПб.: Речь, 2020. — 249 с.

30. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман // Пер. Е.Д. Руткевич. — М.: Медиум, 2021. — 323 с. 3.

31. Истомина Е.В. Изучение психологических аспектов формирования самосознания подростков с нарушениями опорно-двигательного аппарата / Е.В. Истомина // Современное образование: традиции и инновации. — 2023. — No 1 . — С. 120– 122.

32. Крейн Я. Социальное значение инвалидности: размышления о категоризации, стигме и идентичности / Я. Крейн // Социология здоровья и болезней. — 2016. — No 38(6). — С. 957–964.

33. Gergen K. Social construction in context / Kenneth Gergen — Thousand Oaks, CA: Sage, 2022. — URL: <https://sk.sagepub.com/books/social-construction-in-context> (дата обращения: 05.05.2023).

34. Галлахер Д. Важность конструктивизма и конструктивистской педагогики для изучения инвалидности в образовании / Дебора Галлахер. — DOI 10.18061/dsq.v24i2.489 // Ежеквартальные исследования инвалидности. — 2004. — Т. 24, No 2. — URL: <https://dsq-sds.org/article/view/489> (дата обращения: 05.05.2023).

35. Комитет по статистике Республики Казахстан. Официальные данные по занятости лиц с инвалидностью. — Астана, 2023.
36. Выготский Л.С. Психология развития человека. — М.: Смысл, 2005. — 1136 с.
37. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. — New York: Freeman, 1997. — 604 p.
38. Bond G. R., Drake R. E. The critical ingredients of supported employment // World Psychiatry. – 2014. – Vol. 13(1). – P. 24–31.
39. Wehman P. Vocational rehabilitation and supported employment. – Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co., 1988.
40. Link B. G., Phelan J. C. Conceptualizing stigma // Annual Review of Sociology. – 2001. – Vol. 27. – P. 363–385.
41. International Labour Organization. Disability and work: Guide for employers. – Geneva: ILO, 2015. – URL: <https://www.ilo.org>
42. International Labour Organization. A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities. ILO, n.d. <https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities>
43. OECD. Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. OECD Publishing, 2022. <https://www.oecd.org/employment/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm>.
44. Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R. et al. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. J Bus Psychol 35, 135–158 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
45. Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M. et al. A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. J Occup Rehabil 28, 634–655 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
46. A.M. Adibayev Y.T. Omirzhanov The main problems with the implementation of the international standards for the employment of persons with disabilities in the Republic of Kazakhstan // Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. Серия Право-2022,- № 2(139)-с.109-121, DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2022-139-2-109-121>
47. Marat E, Aidarov A., Sagatkarim E., Alimbekova G. Inclusion of people with disabilities in the labor market of kazakhstan: a comprehensive review//

Publisher.agency: Proceedings of the 5th International Scientific Conference «Interdisciplinary Science Studies» (March 14-15, 2024). Dublin, Ireland, 2024- p.282-291

48.Тасыбеков А.Е Қазақстандағы мүгедектер мәселесінің зерттелуі//Gumilyov journal of sociology-2025- №3(152)-с.113-129

49.Convention on the Rights of Persons with Disabilities. — New York: United Nations, 2006.

50.Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Текст документа](#) (дата обращения: 15.04.2026).

51.Всемирная декларация об образовании для всех (Джомтвен, 1990) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unesdoc.unesco.org> (дата обращения: 15.04.2026).

52.Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Официальный текст](#) (дата обращения: 15.04.2026). ([Refworld](#))

53.Дакарские рамки действий. Образование для всех (2000) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [PDF-документ](#) (дата обращения: 15.04.2026).

54.Декларация о правах умственно отсталых лиц: принята Генеральной Ассамблеей ООН 1971 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).

55.Декларация ООН об образовании и подготовке в области прав человека (2011) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).

56.Декларация о правах инвалидов: принята Генеральной Ассамблеей ООН 1975 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026). ([Википедия](#))

57.Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования (1960) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unesdoc.unesco.org> (дата обращения: 15.04.2026).

58. Конвенция ООН о правах инвалидов. Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).

59. Конвенция о правах ребенка: принята Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Официальный текст](#) (дата обращения: 15.04.2026). ([Википедия](#))
60. Саламанкская декларация и рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями (1994) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unesdoc.unesco.org> (дата обращения: 15.04.2026).
61. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов (1993) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).
62. Закон Республики Казахстан от 11 июля 2002 года N 343 «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000343> ;
63. Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года N 345 «О правах ребенка в Республике Казахстан» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345>
64. Приказ Министерства просвещения РК от 29 апреля 2025 года № 92 «Об утверждении Правил деятельности службы психолого-педагогического сопровождения в организациях образования» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036047> ;
65. Приказ Министерства образования и науки РК от 12 января 2022 года № 4 “Об утверждении Правил и программ оценки особых образовательных потребностей” (с изменениями и дополнениями от 06.05.2025 г.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200026618>
66. Приказ Министерства просвещения РК от 21 мая 2025 года № 117 “Об утверждении стандарта специальной психолого-педагогической поддержки детей с ограниченными возможностями” <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036137>
67. Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 27 мая 2020 года № 223 “Об утверждении правил оказания государственных услуг в сфере психолого-педагогической поддержки, оказываемых местными исполнительными органами” <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020744>
68. Методическое руководство по реализации инклюзивного образования в Республике Казахстан на 2025–2030 годы «Современная парадигма инклюзивного образования»

Модуль 2

69. Муканова А.С., Окутаева С.Т., Байбаш Г.К., Недоспасова О.П. Инклюзивный рынок труда в Казахстане: барьеры и меры поддержки трудоустройства людей с инвалидностью // Вестник университета «Туран». — 2025. — № 2(106). — С. 266–282.
70. Okutayeva S., Smagulova Z., Mukanova A., Askerov E., Metsik O. Inclusive employment: barriers and ways to overcome them // Entrepreneurship and Sustainability Issues. 2024. No. 12(1). P. 209–222.
71. Деточенко Л.С., Костырин Е.Г. Трудовая интеграция молодых людей с инвалидностью в контексте возрастных переходов. — 2022.
72. Деточенко Л.С. Переходы к зрелости молодых людей с инвалидностью: монография. — Ростов-н/Д.; Таганрог: Изд-во Южного федерального университета, 2022. — 222 с.
73. Атлас рекомендуемых профессий для лиц с инвалидностью. URL: <https://www.enbek.kz/ru/atlasses-professions/disabilities-professions>
74. Maksimenko S., Serdiuk L. Psychological Potential of Personal Self-Realization // Social Welfare: Interdisciplinary Approach. — 2016. — Vol. 6. — No. 1. — P. 92–100.
75. Купреева О.И. Психологические особенности самореализации студентов с инвалидностью // Social Welfare: Interdisciplinary Approach. — 2015. — Vol. 5. — No. 2. — P. 64–73.
76. Николаева И.В. Современный вуз в системе содействия трудоустройству и постдипломного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью // Молодой учёный. — 2020. — № 2 (292). — С. 200–202.
77. Профессиональное образование лиц с ОВЗ и инвалидностью: целевые ориентиры и факторы успешного развития // Альманах Института коррекционной педагогики. — 2019.
78. Обзор психологических исследований инвалидности // Киберленинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-psihologicheskikh-issledovaniy-invalidnosti>
79. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: автореф. дис. — 2009.
80. Психологические модели инвалидности: причины возникновения и перспективы использования // Психологическая газета. URL: <https://psy.su/feed/9111/>

81. Профессиональное самоопределение обучающихся с ОВЗ // Киберленинка.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samooopredelenie-obuchayuschih-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya>
82. Bedan V., Brynza I., Budiiianskyi M., Vasylenko I., Vodolazska O., Ulianova T. Motivative Factors of Professional Self-Realization of the Person // BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience. — 2021. — Vol. 12. — No. 2. — P. 18–37.
83. Костыря С.С., Коломоец В.В., Жарких Н.Г. Психологические особенности профессиональной мотивации и профессиональной самореализации педагога // Технологический университет (МГОТУ). — М., 2023.
84. Психологическое сопровождение профессионального становления личности обучающегося с инвалидностью и ОВЗ // Молодой учёный. — 2020.
85. Методические рекомендации по обучению студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ. — МГУ имени Н.П. Огарёва.
86. Карачарова Ю.А., Соколова А.С. Психологические факторы профессиональной успешности в контексте специализации профессиональной деятельности // Актуальные вопросы психологии и педагогики. — Тверь: ТГУ.
87. Коваленко О.В. Психологическое сопровождение как одно из специальных условий профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ // Молодой учёный. — 2020. — № 23 (313). — С. 555–557.
88. Программа содействия трудоустройству и постдипломного сопровождения выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ ТГПУ им. Л.Н. Толстого на 2021–2025 годы.
89. Гаврилова Е.А. Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» // Вестник ТвГУ. — 2015. — № 3. — С. 19–34.
90. Чернова Ж.Г., Киселева Е.Н. Особенности профессиональной самореализации руководителей: компонентный анализ и уровни развития // Научный Лидер. — 2025. — № 5 (206).
92. Hollenweger J. Definition and Classification of Disability: Webinar 2 — Companion Technical Booklet / UNICEF. — 2014. URL: <https://www.unicef.org/lac/media/7911/file/Booklet%202.pdf>
93. Misiak M. Professional Limitations and Capabilities of People with Various Disabilities // Central European Review of Economics & Finance. — 2019. — Vol. 29. — No. 1. — P. 35–51. DOI: 10.24136/ceref.2019.003

- 94.ОЭСР. Создание инклюзивного рынка труда в Казахстане: акцент на молодёжи, пожилых работниках и лицах с ограниченными возможностями. — 2017.
- 95.Kumar R., Krishanlal. Understanding Different Types of Disabilities // International Journal of Innovative Research in Technology. — 2024. — Vol. 11. — No. 3. — P. 146–153.
- 96.Understanding Disability Types: Impact // Psychology.town. URL: <https://psychology.town/community-based-rehabilitation-cbr/understanding-disability-types-impact/>
- 97.NBK. Disability and Health // National Library of Medicine. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK378951/>
- 98.Мануилова Н. Трудоустройство людей с инвалидностью — роль цифровых навыков. — Программа для молодых исследователей в области публичной политики. Фонд Сорос-Казахстан.
- 99.Культура общения с людьми с инвалидностью. Язык и этикет. — РООИ «Перспектива». URL: <https://perspektiva-inva.ru>
- 100.Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. — 3-е изд. — М.: Экономист, 2003. — 532 с.
- 101.Банникова Е.Б. Организационная культура: сущность и основные характеристики в условиях глобализации // Грані. — 2015. — № 10 (126). — С. 118–123.
- 102.Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
- 103.Meacham H., Cavanagh J., Shaw A., Bartram T. HRM Practices That Support the Employment and Social Inclusion of Workers with an Intellectual Disability // Personnel Review. — 2017. — Vol. 46. — No. 8. — P. 1475–1492. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2016-0105>
- 104.Антонова В.К., Александрова М.Ю., Присяжнюк Д.И., Рябиченко Т.А. Инклюзивная организационная культура как аномалия: взаимосвязь размера компании и проявления в ней инклюзивных норм и практик // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2022. — № 4. — С. 172–198. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.4.2223>
- 105.Журавлёв А.Л., Жалагина Т.А., Занковский А.Н., Демиденко Н.Н. (ред.) Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества: коллективная монография. — Тверь: ТвГУ, 2021.

106. Erickson W.A., von Schrader S., Bruyère S.M., VanLooy S.A. The Employment Environment: Employer Perspectives, Policies, and Practices Regarding the Employment of Persons with Disabilities // *Rehabilitation Counselling Bulletin*. — 2014. — Vol. 57. — No. 4. — P. 195–208.
107. Социально-трудовая адаптация: этапы, методы и инструменты // Unicraft. URL: <https://www.unicraft.org/blog/8680/socialno-trudovaya-adaptatsiya/>
108. Kaye H.S., Jans L.H., Jones E.C. Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? // *Journal of Occupational Rehabilitation*. — 2011. — Vol. 21. — No. 4. — P. 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
109. Антонова В.К., Присяжнюк Д.И., Рябиченко Т.А. Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства // *Журнал исследований социальной политики*. — 2021. — Т. 19. — № 3. — С. 373–388.
110. Dean B.A., Ryan S., Glover-Chambers T., West C., Eady M.J., Yanamandram V., Moroney T., O'Donnell N. Career development learning in the curriculum: What is an academic's role? // *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. — 2022. — Vol. 13. — No. 1. — P. 142–154.
111. Career Industry Council of Australia. Australian Blueprint for Career Development. — Melbourne: CICA, 2019.
112. Yorke M. Employability in the undergraduate curriculum: Some student perspectives // *European Journal of Education*. — 2004. — Vol. 39. — No. 4. — P. 409–427.
113. Smith C., Ferns S., Russell L. Measuring Employability through Graduate Employment: Findings of a Three-Year Study // *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. — 2018. — Vol. 9. — No. 1. — P. 1–24.
114. Artess J., Hooley T., Mellors-Bourne R. Employability: A Review of the Literature 2012 to 2016. — York: Higher Education Academy, 2017.
115. Сейсенова А.Д. Профессионально-трудовое обучение выпускников специальных организаций образования в Республике Казахстан. Методические рекомендации. — Алматы: ННПЦ КП, 2015. — 60 с.
116. Healy M., Hammer S., McIlveen P. Mapping graduate employability and career development in higher education research: A citation network analysis // *Studies in Higher Education*. — 2020. — Vol. 45. — No. 10. — P. 2141–2156.
117. Bridgstock R., Grant-Iramu M., McAlpine A. Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for

employability // Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. — 2019. — Vol. 10. — No. 1. — P. 56–72.

118.Карсакова Л.Н. Методические рекомендации по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. — Чебоксары: Чебоксарский экономико-технологический колледж, 2022.

119.Donald W.E., Ashleigh M.J., Baruch Y. Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labour market // Career Development International. — 2019. — Vol. 24. — No. 5. — P. 413–430.

Модуль 3

120.International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2023. URL: <https://www.ilo.org/publications> (дата обращения: 01.03.2026)

121.OECD. Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023. URL: <https://www.oecd.org/employment-outlook/> (дата обращения: 01.03.2026)

122.World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата обращения: 01.03.2026)

123.World Bank. World Development Report 2021: Data for Better Lives. Washington, DC: World Bank, 2021. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021> (дата обращения: 01.03.2026)

124.United Nations. Disability and Development Report 2019. URL: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication/disability-and-development-report-2019.html> (дата обращения: 01.03.2026)

125.Постановление Правительства Республики Казахстан № 1050 от 29.11.2023 «Об утверждении Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001050> (дата обращения: 01.03.2026)

126.International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work> (дата обращения: 01.03.2026)

- 127.Бюро национальной статистики Республики Казахстан. Рынок труда и занятость. URL: <https://stat.gov.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
- 128.Правительство Республики Казахстан. Электронная биржа труда Enbek.kz. URL: <https://www.gov.kz/article/64596?lang=ru> (дата обращения: 01.03.2026)
- 129.CABAR.asia. In the Shadow of the Platform Economy in Kazakhstan. URL: <https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved> (дата обращения: 01.03.2026)
- 130.European Training Foundation. Platform work in Central Asia. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20EN_0.pdf (дата обращения: 01.03.2026)
- 131.Astana Times. Work from Anywhere: Remote Jobs on Rise in Kazakhstan. URL: <https://astanatimes.com/2025/06/work-from-anywhere-remote-jobs-on-rise-in-kazakhstan/> (дата обращения: 01.03.2026)
- 132.MDPI. Digital labour and gig economy research (Economies Journal). URL: <https://www.mdpi.com/2227-7099/13/5/131> (дата обращения: 01.03.2026)
- 133.W3C. Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2. URL: <https://www.w3.org/TR/WCAG22/> (дата обращения: 01.03.2026)
- 134.OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/> (дата обращения: 01.03.2026)
- 135.Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан. Государственная программа «Digital Kazakhstan». URL: <https://www.gov.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
- 136.Astana Hub. Международный технопарк IT-стартапов. URL: <https://astanahub.com> (дата обращения: 01.03.2026)
- 137.UNESCO. Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. Paris: UNESCO, 2021. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137> (дата обращения: 01.03.2026)
138. United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York: United Nations, 2006. URL: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> (дата обращения: 01.03.2026)
- 139.Center for Universal Design. The Principles of Universal Design. North Carolina State University. URL:

- https://projects.ncsu.edu/ncsu/design/cud/about_ud/udprinciples.htm (дата обращения: 01.03.2026)
140. World Health Organization. Global Report on Assistive Technology. Geneva: WHO, 2022. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451> (дата обращения: 01.03.2026).
141. HeadHunter Kazakhstan (hh.kz). Платформа поиска работы и подбора персонала. URL: <https://hh.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
142. Электронная биржа труда Enbek.kz. URL: <https://www.enbek.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
143. Qyzmet.kz. Онлайн-платформа поиска работы в Казахстане. URL: <https://qyzmet.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
144. Rabota.kz. Платформа вакансий и резюме. URL: <https://rabota.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
145. JobLab.kz. Сервис поиска работы и сотрудников. URL: <https://joblab.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
146. OLX Kazakhstan. Платформа объявлений и поиска работы. URL: <https://olx.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
147. Halyk Bank. Карьерные возможности. URL: <https://halykbank.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
148. Freedom Holding Corp. Карьера. URL: <https://freedomholdingcorp.com> (дата обращения: 01.03.2026).

Ответы на тесты

Модуль 1. Теоретико-методологические основы инклюзивного пространства и профессионального становления молодежи с инвалидностью				
Лекция 1	Лекция 2	Лекция 3	Лекция 4	Лекция 5
1 — D	1 — C	1 — C	1 — C	1 — C
2 — B	2 — B	2 — C	2 — C	2 — D
3 — C	3 — C	3 — C	3 — C	3 — B
4 — D	4 — C	4 — C	4 — B	4 — C
5 — C	5 — C	5 — C	5 — C	5 — C
6 — B	6 — B	6 — C	6 — C	6 — C
7 — C	7 — C	7 — C	7 — C	7 — B
8 — C	8 — C	8 — C	8 — B	8 — C
9 — D	9 — C	9 — C	9 — D	9 — C
10 — C	10 — C	10 — C	10 — C	10 — C
Модуль 2. Социально-экономические барьеры на рынке труда для молодежи с инвалидностью				
Лекция 1	Лекция 2	Лекция 3	Лекция 4	Лекция 5
1 — Б	1 — В	1 — Б	1 — В	1 — Б
2 — Г	2 — А	2 — Б	2 — В	2 — В
3 — Б	3 — Г	3 — В	3 — Г	3 — В
4 — В	4 — Б	4 — Д	4 — В	4 — Г
5 — В	5 — В	5 — В	5 — Г	5 — В
6 — Б	6 — Д	6 — В	6 — В	6 — Б
7 — В	7 — Б	7 — Г	7 — Б	7 — Б
8 — Б	8 — Г	8 — В	8 — В	8 — В
9 — В	9 — А	9 — Б	9 — Г	9 — В
10 — В	10 — В	10 — В	10 — В	10 — Г
11 — Б	11 — Б	11 — В	11 — Г	11 — Б
12 — Г	12 — Г	12 — В	12 — Б	12 — В
13 — Б	13 — В	13 — Г	13 — Б	13 — Б
14 — В	14 — Б	14 — В	14 — В	14 — Б
15 — Б	15 — Г	15 — Г	15 — Б	15 — В
Модуль 3. Цифровая инклюзия и новые формы профессиональной самореализации				
Лекция 1	Лекция 2	Лекция 3	Лекция 4	Лекция 5
1 — C	1 — В	1 — А	1 — А	1 — А
2 — В	2 — C	2 — C	2 — D	2 — C
3 — D	3 — C	3 — D	3 — D	3 — В
4 — C	4 — C	4 — E	4 — E	4 — C
5 — C	5 — C	5 — А	5 — E	5 — C
6 — D	6 — C	6 — D	6 — C	6 — В
7 — E	7 — C	7 — C	7 — E	7 — C
8 — C	8 — C	8 — E	8 — E	8 — D
9 — D	9 — C	9 — D	9 — E	9 — D
10 — E	10 — В	10 — D	10 — E	10 — C
11 — D	11 — C	11 — E	11 — E	11 — В
12 — C	12 — C	12 — E	12 — E	12 — E
		13 — E	13 — E	13 — D
		14 — E	14 — E	14 — C
		15 — E	15 — E	15 — В