

Научное мнение. 2025. № 12. С. 145–150.

Nauchnoe mnenie. 2025. № 12. P. 145–150.

Научная статья

УДК 159.9

DOI: https://doi.org/10.25807/22224378_2025_12_145

ФЕНОМЕНОЛОГИЯ ПЕРЕЖИВАНИЯ СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА У ВЗРОСЛЫХ С ВЫСОКОФУНКЦИОНАЛЬНЫМ АУТИЗМОМ: ИНТЕГРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОМПОНЕНТОВ

Илья Михайлович Слободчиков¹, Иван Александрович Клевцов²

^{1, 2} Московский гуманитарно-технологический университет — Московский архитектурно-строительный институт, Москва, Россия

¹ il_grant@mail.ru

² lombardian@mail.ru

Аннотация. Статья представляет интегративную теоретическую модель переживания ситуации трудоустройства у взрослых с высокофункциональным аутизмом на основе феноменологического подхода. Анализ качественных исследований выявил пять ключевых компонентов: когнитивный, эмоциональный, поведенческий, социальный и экзистенциальный. Модель демонстрирует динамические взаимосвязи между компонентами, отражающие сложность субъективного опыта нейроотличных людей. Работа преодолевает ограничения дефицит-ориентированных подходов, предлагая основу для разработки персонализированных программ психологической поддержки и инклюзивных трудовых практик. Результаты вносят вклад в развитие феноменологической психологии нейроразнообразия и формирование новой парадигмы понимания профессиональной адаптации людей с аутизмом.

Ключевые слова: высокофункциональный аутизм, трудоустройство, феноменология, интегративная модель, переживание, нейроразнообразие, психологические компоненты, профессиональная адаптация, субъективный опыт, инклюзивная занятость

Original article

PHENOMENOLOGY OF THE JOB SEARCH EXPERIENCE IN ADULTS WITH HIGH-FUNCTIONING AUTISM: AN INTEGRATIVE MODEL OF PSYCHOLOGICAL COMPONENTS

Ilya M. Slobodchikov¹, Ivan A. Klevtsov²

^{1, 2} Moscow University of Humanities and Technology — Moscow Institute of Architecture and Construction, Moscow, Russia

¹ il_grant@mail.ru

² lombardian@mail.ru

Abstract. This article presents an integrative theoretical model of the job search experience of adults with high-functioning autism based on a phenomenological approach. An analysis of qualitative studies has identified five key components: cognitive, emotional, behavioural, social, and existential. The model demonstrates the dynamic interrelationships between the components, reflecting the complexity of the subjective experience of neurodiverse individuals. The work overcomes the limitations of deficit-oriented ap-

proaches by providing a basis for the development of personalised psychological support programmes and inclusive employment practices. The results contribute to the development of phenomenological psychology of neurodiversity and the formation of a new paradigm for understanding the professional adaptation of people with autism.

Keywords: high-functioning autism, employment, phenomenology, integrative model, experience, neurodiversity, psychological components, professional adaptation, subjective experience, inclusive employment

Введение

Проблема трудоустройства взрослых с высокофункциональным аутизмом представляет собой одну из наиболее актуальных задач современной специальной психологии и социальной политики. В контексте растущего признания концепции нейроразнообразия и развития инклюзивных трудовых практик особую остроту приобретает противоречие между сохранными интеллектуальными способностями данной группы людей и критически низкими показателями их трудовой занятости.

Статистические данные демонстрируют масштабность проблемы: уровень занятости взрослых с расстройствами аутистического спектра (РАС) составляет лишь 14,3 % в Канаде [1], что кардинально отличается от показателей в общей популяции. Аналогичная ситуация наблюдается и в других странах, где, несмотря на сохранные когнитивные способности, уровень занятости взрослых с РАС остается крайне низким по сравнению с 80% в общей популяции.

Существующие исследования трудовых барьеров при РАС характеризуются преобладанием количественных подходов и дефицит-ориентированных моделей. McVey et al. [2] подчеркивают принципиальную ограниченность традиционного дефицит-ориентированного подхода к аутизму, который не только стигматизирует нейроразличных людей, но и игнорирует их субъективный опыт, что требует перехода к феноменологическому анализу переживаний в контексте трудоустройства. Данная критика указывает на фундаментальный недостаток современного понимания внутренних психологических процессов, сопровождающих поиск работы и профессиональную адаптацию у людей с аутизмом.

Научная проблема заключается в отсутствии комплексной теоретической модели, объясняющей психологические механизмы переживания ситуации трудоустройства у взрослых с высокофункциональным аутизмом с позиций феноменологической парадигмы. Существующие исследования фокусируются преимущественно на внешних барьерах и поведенческих проявлениях, оставляя без внимания богатый внутренний мир переживаний нейроразличных людей.

Целью данной работы является разработка интегративной теоретической модели психологических компонентов переживания ситуации трудоустройства у взрослых с высокофункциональным аутизмом на основе анализа феноменологических исследований и клинических наблюдений. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: систематизировать имеющиеся феноменологические данные о переживаниях трудоустройства, выделить ключевые компоненты субъективного опыта и построить интегративную модель их взаимодействия.

Теоретико-методологические основы феноменологического анализа переживаний трудоустройства при высокофункциональном аутизме

Высокофункциональный аутизм согласно современным диагностическим критериям DSM-5 характеризуется специфическими особенностями, значительно влияющими на трудовую деятельность. К ключевым характеристикам относятся трудности социальной коммуникации, сенсорная гиперчувствительность, исполнительные дисфункции, выраженная потребность в предсказуемости и особенности обработки информации. Nímantе и Laganovska [3] отмечают, что молодые люди с высокофункциональным аутизмом сталки-

ваются с рядом специфических барьеров при трудоустройстве, включая трудности с многозадачностью, неожиданными изменениями и неопределенностью в рабочей среде.

Критический анализ существующих теоретических подходов выявляет их принципиальные ограничения. Медицинская модель индивидуального дефицита, несмотря на свою диагностическую ценность, оказывается недостаточной для понимания субъективного опыта. Социальная модель инвалидности, акцентирующая внимание на барьерах среды, также не охватывает полноту внутренних переживаний. Даже биопсихосоциальная модель, представляющая попытку интеграции различных факторов, не обеспечивает глубокого понимания феноменологии переживаний.

Феноменологическая философия, заложенная в работах Эдмунда Гуссерля и развитая Мартином Хайдеггером и Морисом Мерло-Понти, предоставляет методологическую основу для исследования субъективного опыта. Принципы интенциональности сознания, феноменологической редукции и анализа жизненного мира позволяют выйти за рамки объективистских подходов и погрузиться в богатство переживаемого опыта. Применение феноменологического подхода в психологии, развитое в работах Амедео Джорджи, демонстрирует особую релевантность для изучения переживаний нейроразличных людей.

Построение интегративных моделей в психологии базируется на системном подходе, принципах холизма и динамическом понимании психических процессов. Методологические принципы интеграции качественных данных из различных источников требуют особого внимания к контекстуальности и многомерности человеческого опыта.

Феноменологический анализ компонентов переживания ситуации трудоустройства

Систематический анализ качественных исследований, проведенных в различных культурных контекстах, позволяет выделить повторяющиеся темы и паттерны переживаний. Метаанализ феноменологических исследований выявляет пять основных

компонентов переживания ситуации трудоустройства у взрослых с высокофункциональным аутизмом.

Когнитивный компонент включает особенности самовосприятия и идентичности в контексте нейроразличности. Martino et al. [4] подчеркивают, что развитие самоадвокации у аутичных людей связано с формированием позитивного самовосприятия и способности к осознанию своих прав, что может снижать тревожность в ситуациях трудоустройства. Представления о собственных способностях и ограничениях, ожидания от трудовой деятельности и стратегии когнитивной оценки ситуаций собеседования формируют основу для интерпретации профессионального опыта. Роль теории психики и метакогнитивных процессов оказывается критически важной в формировании представлений о социальных ожиданиях работодателей.

Эмоциональный компонент характеризуется широким спектром переживаний от интенсивной тревоги и страха отвержения до надежды и стремления к самореализации. Pryke-Hobbes et al. [5] отмечают, что взрослые с аутизмом часто испытывают хронический стресс и эмоциональное выгорание из-за необходимости постоянного маскирования своих аутистических черт в профессиональной среде, что приводит к истощению и ухудшению психического здоровья. Особенности эмоциональной регуляции при аутизме создают дополнительные вызовы в управлении стрессом, связанным с неопределенностью социальных ситуаций.

Поведенческий компонент включает разнообразные стратегии совладания с трудностями трудоустройства. К адаптивным стратегиям относятся поиск поддержки и развитие навыков самоадвокации, в то время как избегание и чрезмерное маскирование могут приводить к дезадаптивным последствиям. Роль ритуалов и рутин в управлении тревогой оказывается особенно значимой для данной группы людей.

Социальный компонент отражает сложные переживания стигматизации и дискриминации. Антонова и др. [6] выделяют, что ключевым барьером для трудоустройства людей

с особенностями развития является не только недостаток инфраструктуры, но и стереотипы работодателей, а также отсутствие толерантности в обществе. Восприятие отношения окружающих, опыт раскрытия диагноза и поиск понимания формируют социальный контекст переживания трудоустройства. Исследования показывают, что трудоустройство людей с РАС часто сопровождается трудностями, связанными с необходимостью соответствовать традиционным методам отбора персонала, где приоритет отдается социальным навыкам, а также с особенностями рабочих условий, такими как открытые офисы и командная работа [7].

Экзистенциальный компонент включает глубокие вопросы поиска смысла и цели в трудовой деятельности. Ицкович [8] отмечает, что взрослые с аутизмом часто испытывают внутренний конфликт между стремлением к аутентичности и необходимостью соответствовать нейротипичным нормам, что может приводить к снижению самооценки. Переживание собственной уникальности и ценности, вопросы самоопределения и выбора жизненного пути составляют сущность экзистенциального измерения опыта трудоустройства.

Интегративная модель психологических компонентов и ее теоретические и практические импликации

Разработанная интегративная модель демонстрирует сложные взаимосвязи между выделенными компонентами переживания ситуации трудоустройства. Когнитивный компонент занимает центральную позицию в модели, модулируя эмоциональные реакции и направляя выбор поведенческих стратегий. Обратные связи между компонентами создают динамическую систему, где изменения в одном элементе влияют на функционирование всей системы.

Динамический аспект модели отражает временные изменения во взаимодействии компонентов в процессе поиска работы и адаптации. Критические точки включают момент принятия решения о раскрытии диагноза, первичную адаптацию на рабочем месте и долгосрочное поддержание трудовых отношений. Васильева [9] подчеркивает важ-

ность создания механизмов разумного приспособления, что может существенно влиять на траекторию переживания трудоустройства.

Теоретические импликации модели включают значительный вклад в развитие феноменологической психологии нейроразнообразия и обогащение понимания субъективного опыта нейроразличных людей. Модель интегрирует современные теории аутизма с феноменологическими принципами, создавая новую перспективу для понимания психологических процессов при трудоустройстве.

Практические импликации для психологического сопровождения включают разработку индивидуально-ориентированных программ подготовки к трудоустройству, учитывающих все компоненты переживания. Принципы психотерапевтической работы должны адресовать не только поведенческие аспекты, но и глубокие экзистенциальные переживания, связанные с поиском аутентичности и смысла.

Рекомендации для организационной практики включают создание инклюзивной рабочей среды, адаптацию процедур найма и развитие программ повышения осведомленности работодателей. Копалкина [10] отмечает важность преодоления стереотипов работодателей для повышения уровня трудоустройства людей с инвалидностью, что требует системного подхода к изменению организационной культуры.

Направления дальнейших исследований включают эмпирическую валидизацию модели через качественные и количественные исследования, кросскультурные сравнения переживаний трудоустройства, разработку и апробацию основанных на модели психологических интервенций, а также проведение лонгитюдных исследований траекторий профессионального развития людей с аутизмом.

Заключение

Проведенный теоретический анализ позволил успешно разработать интегративную модель психологических компонентов переживания ситуации трудоустройства у взрослых с высокофункциональным аутизмом на основе феноменологического подхода. Исследование подтвердило многомерность и сложность

данного процесса, требующего комплексного понимания субъективного опыта, выходящего за рамки традиционных дефицит-ориентированных подходов.

Теоретическая значимость работы заключается в развитии феноменологической традиции в специальной психологии, обогащении понимания психологических аспектов нейроразнообразия и успешной интеграции различных теоретических подходов к пониманию аутизма в контексте трудовой деятельности. Работа вносит вклад в формирование новой парадигмы исследования субъективного опыта нейроразличных людей.

Методологический вклад исследования состоит в демонстрации продуктивности феноменологического подхода для понимания внутреннего мира нейроразличных людей и разработке принципов построения интегративных моделей психологических процессов на основе качественных данных. Предложенная методология может быть применена для

изучения других аспектов жизненного опыта людей с аутизмом.

Практическая значимость работы заключается в создании теоретической основы для разработки эффективных программ психологической поддержки, совершенствования практики профессиональной реабилитации и повышения качества услуг трудоустройства для людей с аутизмом. Модель может служить основой для подготовки специалистов, работающих в сфере инклюзивного трудоустройства.

Ограничения исследования включают необходимость эмпирической проверки предложенной модели, важность учета культурных и индивидуальных различий в переживании трудоустройства, а также разработку операциональных определений компонентов модели для практического применения. Перспективы дальнейших исследований связаны с валидизацией модели и разработкой на ее основе конкретных психологических технологий поддержки трудоустройства людей с аутизмом.

Список источников

1. *Николас Д.* Трудоустройство людей с РАС. Анализ исследований и шаги для дальнейшего развития // Аутизм и нарушения развития. 2020. Том 18. No 3. С. 5–11. DOI: <https://doi.org/10.17759/autdd.2020180301> (In Russ.).
2. *McVey A. J., Jones D. R., Waisman T. C., Raymaker D. M., Nicolaidis C., Maddox B. B.* Mindshift in autism: a call to professionals in research, clinical, and educational settings // *Frontiers in Psychiatry*. 2023. Vol. 14. DOI: 10.3389/fpsyt.2023.1251058.
3. *Nīmante D., Laganovska E.* Barriers to Employment for Young Adults with High-Functioning Autism (HFA) // *To Be or Not to Be a Great Educator*. 2023. P. 953–969. DOI: 10.22364/atee.2022.64.
4. *Martino D. C., Brantley A., Scarpa A.* The role of self-advocacy and self-determination in positive adjustment for autistic adolescents and young adults: a mini-review // *Frontiers in Child and Adolescent Psychiatry*. 2025. Vol. 4. DOI: 10.3389/frcha.2025.1542543.
5. *Pryke-Hobbes A., Davies J., Heasman B., Livesey A., Walker A., Pellicano E. [et al.]* The workplace masking experiences of autistic, non-autistic neurodivergent and neurotypical adults in the UK // *PLoS ONE*. 2023. Vol. 18, no. 9. Art. no. e0290001. DOI: 10.1371/journal.pone.0290001.
6. *Антонова В. К., Присяжнюк Д. И., Рябиченко Т. И.* 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. DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-3-373-388.
7. *Хедли Д., Барри С. М., Снур Дж. Р.* Взаимосвязь между качеством жизни и удовлетворенностью работой у людей с РАС // Аутизм и нарушения развития. 2020. Т. 18. No 3. С. 12–21. DOI: <https://doi.org/10.17759/autdd.2020180302>
8. *Ицкович Г.* Стратегии помощи взрослым с РАС. Профессиональная и социальная адаптация // Аутизм и нарушения развития. 2020. Т. 18. No 2 (67). С. 63–69. DOI: <https://doi.org/10.17759/autdd.2020180209>

9. *Васильева Ю. В.* Социальная занятость инвалидов в Российской Федерации и международные нормы в сфере трудоустройства и занятости инвалидов: проблемы реализации // *Ex jure*. 2020. № 2. С. 131–141. DOI: 10.17072/2619-0648-2020-2-131-141.

10. *Копалкина Е. Г.* Практика инклюзивного трудоустройства в современных условиях // *Научный результат. Социология и управление*. 2022. Т. 8. № 4. С. 148–158. DOI: 10.18413/2408-9338-2022-8-4-1-2.

Статья поступила в редакцию 17.11.2025; одобрена после рецензирования 10.12.2025; принята к публикации 15.12.2025.

The article was submitted 17.11.2025; approved after reviewing 10.12.2025; accepted for publication 15.12.2025.

Информация об авторах:

И. М. Слободчиков — доктор психологических наук, профессор кафедры психолого-педагогических дисциплин;

И. А. Клевцов — аспирант кафедры психологии.

Information about the Authors:

I. M. Slobodchikov — Doctor of Sciences (Psychology), professor at the Department of Psychological and Pedagogical Disciplines;

I. A. Klevtsov — postgraduate student at the Department of Psychology.