

Научное мнение. 2025. № 10. С. 138–142.

Nauchnoe mnenie. 2025. № 10. P. 138–142.

Научная статья

УДК 316.6

DOI: https://doi.org/10.25807/22224378_2025_10_138

БАРЬЕРЫ И РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЗРОСЛЫХ С ВЫСОКОФУНКЦИОНАЛЬНЫМ АУТИЗМОМ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО И ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПЫТА

Иван Александрович Клевцов

Московский гуманитарно-технологический университет — Московский архитектурно-строительный институт, Москва, Россия

lombardian@mail.ru

Аннотация. Статья представляет сравнительный анализ барьеров и ресурсов профессиональной адаптации взрослых с высокофункциональным аутизмом на основе зарубежного и отечественного опыта. Выявлена многоуровневая структура барьеров, включающая психологические (маскировка, когнитивные особенности), организационные (недостаточная осведомленность работодателей) и системные факторы. Проанализированы международные модели поддержки, показавшие эффективность программ поддерживаемого труда (87% против 12% в контрольной группе). Определены ключевые ресурсы адаптации: семейная поддержка, инклюзивная рабочая среда, технологические решения и долгосрочное сопровождение. Разработаны практические рекомендации для работодателей, специалистов сопровождения и самих взрослых с аутизмом по оптимизации профессиональной интеграции.

Ключевые слова: высокофункциональный аутизм, профессиональная адаптация, барьеры труда, поддерживаемое труда, инклюзивная рабочая среда, маскировка, нейроразнообразие, сенсорные особенности, долгосрочное сопровождение, экосистемный подход

Original article

BARRIERS AND RESOURCES OF PROFESSIONAL ADAPTATION IN ADULTS WITH HIGH-FUNCTIONING AUTISM: A COMPARATIVE ANALYSIS OF INTERNATIONAL AND DOMESTIC EXPERIENCE

Ivan A. Klevtsov

Moscow University of Humanities and Technology — Moscow Institute of Architecture and Construction, Moscow, Russia

lombardian@mail.ru

Abstract. This article presents a comparative analysis of barriers and resources for the professional adaptation of adults with high-functioning autism based on foreign and domestic experience. A multi-level structure of barriers has been identified, including psychological (masking, cognitive characteristics), organisational (insufficient awareness of employers), and systemic factors. International support models have been analysed, showing the effectiveness of supported employment programmes (87% versus 12% in the control group). Key

adaptation resources have been identified: family support, inclusive work environment, technological solutions, and long-term support. Practical recommendations have been developed for employers, support specialists, and adults with autism themselves to optimise professional integration.

Keywords: high-functioning autism, professional adaptation, employment barriers, supported employment, inclusive work environment, masking, neurodiversity, sensory characteristics, long-term support, ecosystem approach

Введение

Профессиональная адаптация взрослых с расстройствами аутистического спектра (PAC) представляет собой одну из наиболее актуальных проблем современной инклюзивной психологии. Несмотря на растущее число диагностированных случаев аутизма, уровень трудоустройства данной категории населения остается критически низким. В России лишь 26,3% инвалидов трудоспособного возраста имеют работу, при этом среди неработающих преобладают лица с II и III группами инвалидности (1).

Высокофункциональный аутизм характеризуется сохранными интеллектуальными способностями при наличии специфических особенностей социального взаимодействия, коммуникации и сенсорного восприятия. Эта категория взрослых с PAC обладает значительным профессиональным потенциалом, однако сталкивается с уникальными барьерами при трудоустройстве и адаптации на рабочем месте. Системный анализ проблемы требует рассмотрения как универсальных механизмов, так и культурно-специфических факторов, влияющих на профессиональную интеграцию.

Цель настоящего исследования заключается в проведении сравнительного анализа барьеров и ресурсов профессиональной адаптации взрослых с высокофункциональным аутизмом на основе изучения зарубежного и отечественного опыта. Задачи исследования включают выявление универсальных и культурно-специфических факторов, препятствующих профессиональной интеграции, а также оценку эффективности различных моделей поддержки с целью разработки рекомендаций для российской практики.

Многоуровневая структура барьеров профессиональной адаптации

Профессиональная адаптация взрослых с высокофункциональным аутизмом осложня-

ется комплексом взаимосвязанных барьеров, функционирующих на различных уровнях социальной организации. Психологический уровень характеризуется специфическими внутриличностными ограничениями, среди которых особое место занимает феномен маскировки. Взрослые с аутизмом часто используют стратегии маскировки на рабочем месте, чтобы соответствовать социальным ожиданиям, что приводит к хроническому источению и повышенному риску эмоционального выгорания [2]. Данный механизм адаптации, хотя и может временно облегчить социальное функционирование, создает долгосрочные риски для психического здоровья и профессиональной устойчивости.

Молодые люди с высокофункциональным аутизмом сталкиваются с трудностями при выполнении многозадачности, а также испытывают стресс из-за внезапных изменений в рабочей среде, таких как неожиданные смены графика или неясные инструкции [3]. Эти когнитивные особенности требуют создания предсказуемой и структурированной рабочей среды, что не всегда возможно в условиях современного динамичного рынка труда.

Сенсорные особенности представляют другую важную категорию барьеров. Сотрудники с PAC часто сталкиваются с сенсорными перегрузками в офисной среде, включая гиперчувствительность к звукам, освещению и тактильным стимулам, что делает удаленную работу предпочтительным вариантом для многих из них [4]. Однако удаленная работа, хотя и решает проблему сенсорных перегрузок, может создавать новые вызовы в области профессионального развития и социальной интеграции.

Организационный уровень барьеров связан с недостаточной осведомленностью ра-

ботодателей о специфических потребностях сотрудников с аутизмом. Несмотря на сильные стороны, такие как внимание к деталям и высокая рабочая продуктивность, люди с аутизмом часто сталкиваются с дискриминацией при трудоустройстве из-за недостаточной осведомленности работодателей об их особенностях [5]. Раскрытие диагноза аутизма часто приводит к ограничению карьерных возможностей, включая отказ в повышении или увольнение [6].

Системный уровень барьеров включает недостатки в подготовке специалистов сопровождения. Многие школьные консультанты испытывают недостаток инструментов для эффективной помощи учащимся специального образования в планировании будущего, при этом значительная часть специалистов не принимает активного участия в планировании перехода к трудовой деятельности [7]. Это создает существенные организационные барьеры для профессиональной адаптации уже на этапе перехода от образования к трудовой деятельности.

Сравнительный анализ международных моделей поддержки

Анализ международного опыта выявляет различные подходы к поддержке профессиональной адаптации взрослых с аутизмом, каждый из которых отражает специфические культурные и институциональные особенности национальных систем. Американская модель характеризуется акцентом на программах поддерживаемого труда, демонстрирующих высокую эффективность. Программы поддерживаемого труда, такие как Project SEARCH plus ASD, демонстрируют высокую эффективность, обеспечивая 87% труда среди участников по сравнению с 12% в контрольной группе [5]. Однако важно отметить, что эти программы требуют долгосрочного сопровождения для сохранения результатов.

Европейский опыт демонстрирует разнообразие подходов, от скандинавской модели социальной инклюзии до британской системы специализированной поддержки. В Великобритании работодатели часто не осознают уникальных потребностей нейроразнообразных сотрудников, что приводит к недостатку

адаптаций и сохранению стигмы, несмотря на декларируемую поддержку [2]. Это указывает на необходимость не только формальных программ, но и системного изменения корпоративной культуры.

Современные исследования подчеркивают необходимость смены парадигмы в восприятии аутизма: вместо медицинской модели, фокусирующейся на дефицитах, нейроразнообразие предлагает рассматривать аутичных людей как маргинализированную группу, сталкивающуюся с системными барьерами [8]. Эта парадигма требует пересмотра подходов к профессиональной адаптации, включая акцент на создание инклюзивных условий труда, а не на коррекцию индивидуальных особенностей.

Российская практика характеризуется рядом специфических особенностей. В России сопровождение труда инвалидов, включая лиц с ментальными особенностями, часто ограничивается формальным квотированием рабочих мест, тогда как зарубежные практики делают акцент на долгосрочной профессиональной реабилитации и гибких формах занятости [1]. Отечественные исследования показывают, что молодые люди с интеллектуальными нарушениями практически не способны самостоятельно найти работу на открытом рынке труда, а в случае успешного труда не могут продержаться на ней более 2–3 месяцев без специализированной поддержки [9].

Экосистемный подход к труду, учитывающий взаимодействие сотрудника с РАС, его семьи, работодателей и социальных служб, позволяет создать устойчивые условия для профессиональной адаптации и повысить качество жизни [10]. Этот подход подчеркивает важность координации различных уровней поддержки для достижения устойчивых результатов.

Ресурсы и стратегии оптимизации профессиональной адаптации

Анализ ресурсов профессиональной адаптации выявляет многоуровневую систему поддержки, включающую индивидуальные, средовые и системные компоненты. На индивидуальном уровне важным ресурсом является поддержка семьи, включая помощь в

составлении резюме, поиске вакансий и даже трудоустройстве в знакомой среде, что снижает уровень стресса и повышает шансы на успешную адаптацию [3]. Семейная поддержка особенно значима на этапе перехода от образования к трудовой деятельности.

Средовые ресурсы включают создание инклюзивной рабочей среды, адаптированной к специфическим потребностям сотрудников с аутизмом. Создание сенсорно-дружелюбных рабочих пространств, включая регулируемое освещение и шумоподавляющие наушники, способствует повышению продуктивности и удовлетворенности сотрудников с аутизмом [5]. Гибридные модели работы, сочетающие удаленный формат с периодическими очными встречами, могут быть оптимальным решением для сотрудников с аутизмом, позволяя минимизировать стресс от социального взаимодействия, но сохраняя возможность обучения у коллег [5].

Технологические решения представляют важный ресурс современной профессиональной адаптации. Использование цифровых инструментов, таких как чат-боты и визуальные подсказки, может значительно облегчить коммуникацию для сотрудников с РАС, поскольку они обеспечивают структурированное и предсказуемое взаимодействие [5]. Универсальный дизайн в образовании и трудоустройстве, включая предоставление материалов в разных форматах и гибкие методы коммуникации, не только снижает нагрузку на аутичных сотрудников, но и способствует созданию инклюзивной среды, выгодной для всех работников [8].

Системный уровень ресурсов требует координации различных служб и специалистов. Результатом оказания консультативной психологической помощи и психологического сопровождения стало значительное увеличение количества лиц с достаточным уровнем готовности к самостоятельной трудовой деятельности [9]. Однако при прекращении психологического сопровождения сформированные социальные навыки слабо переносятся в новые условия, поэтому клиенты при трудоустройстве на открытом рынке труда требуют постоянного сопровождения с периодичностью 1–2 раза в месяц.

Индивидуализированная поддержка, включающая менторство и адаптацию рабочих мест, значительно повышает шансы на успешную профессиональную интеграцию для людей с аутизмом [6]. Успешная профессиональная интеграция требует комплексной оценки профессионально важных качеств личности, включающей академические способности, повседневные жизненные навыки, личностные и социальные компетенции [7].

Заключение

Сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта профессиональной адаптации взрослых с высокофункциональным аутизмом выявляет ряд универсальных принципов успешной интеграции. Ключевыми факторами являются индивидуализация подхода, постепенность включения в трудовую деятельность и обеспечение долгосрочного сопровождения. Эффективность программ поддерживаемого трудоустройства подтверждается международным опытом, однако их успешная реализация требует системного подхода, включающего подготовку как самих участников, так и работодателей.

Культурно-специфические особенности российского контекста включают преобладание формального квотирования над содержательной поддержкой, недостаточную координацию между различными службами и ограниченность ресурсов долгосрочного сопровождения. Адаптация зарубежного опыта должна учитывать эти особенности и предусматривать постепенное развитие инфраструктуры поддержки.

Направления дальнейших исследований включают проведение лонгитюдных исследований карьерных траекторий взрослых с аутизмом, разработку валидных инструментов оценки профессиональной готовности и создание междисциплинарных программ подготовки специалистов. Особое внимание следует уделить изучению эффективности различных моделей сопровождения в российских условиях.

Практические рекомендации для работодателей включают создание инклюзивной корпоративной культуры, обеспечение сенсорно-дружелюбной рабочей среды и внедрение гибких форм занятости. Специалистам сопровождения рекомендуется фокусироваться на

развитии навыков самоадвокации у клиентов и установлении долгосрочных отношений поддержки. Взрослым с аутизмом важно раз-

ивать стратегии саморегуляции и использовать технологические решения для компенсации коммуникативных трудностей.

Список источников

1. 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.
2. 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
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. Р. 953–969. DOI: 10.22364/atee.2022.64.
4. Tomczak M. T., Mpofu E., Hutson N. Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022. Vol. 19, No. 17. Art. 10982. DOI: 10.3390/ijerph191710982.
5. Zhou K., Alam B., Bani-Fatemi A. [et al.] Autism spectrum disorder in the workplace: a position paper to support an inclusive and neurodivergent approach to work participation and engagement // Discover Psychology. 2024. Vol. 4. Art. 39. DOI: 10.1007/s44202-024-00150-5.
6. Davies J., Romualdez A. M., Pellicano E., Remington A. Career progression for autistic people: a scoping review // Autism: the international journal of research and practice. 2024. Vol. 28, № 11. Р. 2690–2706. DOI: 10.1177/13623613241236110.
7. Щербакова А. М., Виноградова Е. С. Трудоустройство молодежи с инвалидностью: решение проблемы в Европе и США // Современная зарубежная психология. 2023. Т. 12, № 4. С. 62–76. DOI: 10.17759/jmfp.2023120406.
8. McVey A. J., Jones D. R., Waisman T. C., Raymaker D. M., Nicolaidis C., Maddox B. B. Mind-shift in autism: a call to professionals in research, clinical, and educational settings // Frontiers in Psychiatry. 2023. Vol. 14. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1251058.
9. Быстрова Ю. А. Возможности психологической поддержки и сопровождения молодых людей с интеллектуальными нарушениями при трудоустройстве // Консультативная психология и психотерапия. 2022. Т. 30, № 4. С. 143–162. DOI: 10.17759/cpp.2022300408.
10. Николас Д. Трудоустройство людей с РАС. Анализ исследований и шаги для дальнейшего развития // Аутизм и нарушения развития. 2020. Т. 18. № 3. С. 5–11. DOI: <https://doi.org/10.17759/autdd.2020180301> (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 20.09.2025; одобрена после рецензирования 20.10.2025; принята к публикации 22.10.2025.

The article was submitted 20.09.2025; approved after reviewing 20.10.2025; accepted for publication 22.10.2025.

Информация об авторе:

И. А. Клевцов — аспирант кафедры психологии.

Information about the Author:

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