

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

DOI: 10.24412/cl-37382-2026-1-22-28

Дата поступления рукописи в редакцию: 22.01.2026 г.

ДЯКИН Алексей Михалович,

студент 3 курса

Факультет Государственное и муниципальное управление

Государственный университет управления

Россия, г.Москва

e-mail: alex777olya@mail.ru

Научный руководитель:

КОРОСТЕЛЁВА Татьяна Викторовна,

доктор педагогических наук, доцент

Государственный университет управления

Россия, г.Москва

e-mail: atlavt@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ ИНКЛЮЗИИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Статья посвящена изучению факторов, влияющих на трудовую интеграцию людей с инвалидностью в различных социальных контекстах. Исследуются установки ключевых участников: институтов содействия занятости, работодателей, общества и самих инвалидов. В статье выявлены факторы повышения эффективности инклюзивных программ трудоустройства с акцентом на муниципальный уровень.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов, содействие занятости, адаптация обучающихся, инклюзивная инфраструктура. трудовая инклюзия, мотивационные установки, инвалидность, сравнительный анализ.

DYAKIN Alexey Mikhailovich,

3rd year student

Faculty of State and Municipal Administration

State University of Management

Russia, Moscow

Academic supervisor:

KOROSTELEVA Tatyana Viktorovna,

Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor

State University of Management

Russia, Moscow

PROBLEMS OF LABOR INCLUSION AT THE MUNICIPAL LEVEL AND WAYS TO SOLVE THEM IN MODERN CONDITIONS

Annotation. This article examines factors influencing the employment integration of people with disabilities in various social contexts. It examines the attitudes of key stakeholders: employment promotion institutions, employers, society, and people with disabilities themselves. The article identifies factors that enhance the effectiveness of inclusive employment programs, with a focus on the municipal level.

Key words: Employment of persons with disabilities, employment promotion, student adaptation,

В современном обществе проблема обеспечения равных возможностей для всех категорий граждан приобретает все большую актуальность. Особое значение в этом контексте приобретает вопрос трудовой инклюзии — процесса интеграции людей с ограниченными возможностями, долгосрочно безработных, лиц, находящихся в социально уязвимых ситуациях, в профессиональную деятельность. Трудовая инклюзия способствует не только развитию индивидуальной самореализации, но и социальному включению, повышению качества жизни и формированию более толерантного и открытого общества.

Согласно Распоряжению Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2024 г. № 2401-р «Об утверждении Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г. и плана мероприятий по реализации Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г.» определяется, что вовлечение инвалидов в трудовую деятельность является актуальной государственной задачей [1].

Мотивационные установки при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) являются важнейшим фактором, которые определяют активность и готовность к реализации трудового потенциала. Они оказывают влияние на поведение человека, его отношение к трудовой деятельности и степени вовлеченности в инклюзивные процессы [8]. Исследование мотивационных аспектов, лежащих в основе трудовой инклюзии, позволяет понять внутренние механизмы поддержки или сопротивления социальной интеграции, а также определить направления для развития мотивационных программ и политики в сфере инклюзии [7].

Несмотря на повышенный интерес к вопросам трудовой инклюзии, существующие исследования зачастую фокусируются либо на односторонних аспектах (например, мотивации людей с ОВЗ), либо на внешних факторах, игнорируя сравнительный анализ мотивационных установок различных групп участников инклюзивных процессов [11; 13].

Цель настоящего исследования — провести анализ установок к трудовой инклюзии среди различных групп участников социально-трудовой интеграции. В рамках работы предполагается определить особенности мотивационных факторов и

выявить наиболее значимые из них. Рассмотрение проблемы трудовой занятости инвалидов затрагивает несколько уровней взаимодействия, которые мы и рассмотрим по степени влияния:

1. Институты содействия занятости представляющие Центры занятости населения, Региональные Министерства труда и социального развития, Некоммерческими организациями при взаимодействии с муниципальным образованием, которые взяли на себя основную роль по поддержке граждан с инвалидностью и активно осуществляют такие меры поддержки как:

- Региональные Центры занятости населения развивают информационные ресурсы, которые информируют инвалидов о доступных образовательных программах, вариантах трудоустройства, поддержке на рабочем месте и актуальных вакансиях. Сайт «Работа России» — информационная система, созданная как проект Федеральной службы по труду и занятости, где оказывается индивидуальная помощь в поиске работы, а также поддержка на рабочем месте, включая создание условий для ускоренной профессиональной адаптации. Согласно Закону Московской области от 25.04.2008 №53/2008-ОЗ «О квотировании рабочих мест», в организациях устанавливается квотирование рабочих мест в размере не менее 2%. Но несмотря на это выявлена недостаточная эффективность сотрудников ЦЗН в подборе вакансий для инвалидов: часто предлагаются низкоквалифицированные рабочие места без учета индивидуальных ограничений (например, физические барьеры для колясочников или сенсорные для незрячих). Выявлены бюрократические барьеры при обработке заявок на трудоустройство, обучение и профилирование, отсутствие персонализированных программ реабилитации и переобучения. Уровень занятости инвалидов в Московской области составляет всего 34,6 % [3]. По данным заместителя директора центра занятости населения Московской области О. Пугачевой, в 2024 году из всех обратившихся за помощью в трудоустройстве инвалидов, успешно нашли работу 33% (из 1186 обратившихся граждан с инвалидностью, 389 человек) [10].

- Центр занятости населения при взаимодействии с муниципальным образованием предлагают меры поддержки, включающие организацию ярмарок вакансий и учебных рабочих мест для работодателей, информирование и привлечение

граждан к участию в них, а также взаимодействие с образовательными организациями для их вовлечения в эти мероприятия. Уровень взаимодействия ЦЗН часто формальный, без интеграции с местными властями и без учёта потребностей инвалидов и лиц с ОВЗ (например, в Балашихе ярмарки вакансий проходят один - два раза в год), что ограничивает координацию с работодателями.

- Государство создает условия для развития предпринимательской деятельности инвалидов, в том числе путем предоставления единовременной финансовой помощи при регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Данное заявление на субсидию возможно подать через Интернет-Портал «Работа России» и составляет от 100 до 300 тыс. рублей по данным ЦЗН на 2025 год.

- Тесное взаимодействие муниципальных образований с некоммерческими организациями по обучению и трудоустройству инвалидов реализуют разнообразные программы, направленные на развитие навыков, необходимых для трудоустройства, помогают инвалидам стать более конкурентоспособными. На территории городского округа Балашиха организуется и проходит конкурс профессионального мастерства среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», основной целью которого является повышение квалификации экспертов, организаторов, педагогов и волонтеров для проведения конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс», а также организация содействия трудоустройству людей с инвалидностью через их участие в конкурсах профессионального мастерства [9].

2. Работодатель играет центральную роль в трудоустройстве инвалидов, от создания необходимых условий для их работы, ускорение процесса профессиональной адаптации и до обеспечения транспортной доступности и удобного передвижения по территории предприятия. Ключевыми аспектами роли работодателя включают:

- Стереотипы и предубеждения: работодатели опасаются снижения производительности из-за физиологических ограничений инвалидов, что приводит к дискриминации (например, отказ в приеме без объективных причин). Не всегда есть возможность организовать гибкие условия труда и адаптировать график, обязанности или формат работы, хотя удалённая занятость делает трудоустройство более доступным.

- Экономические барьеры: высокие затраты на адаптацию (эргономичная мебель, ассистивные

технологии) не смотря на выделение государством субсидии (до 200 тыс. руб.) на оборудование рабочего места сотрудника-инвалида по данным Социального Фонда России [2], а покрывает она только 10–25 % необходимой суммы, отсутствие налоговых льгот для малого бизнеса не оказывает стимулирующего воздействия.

- Многие работодатели не владеют способами интеграции инвалидов в коллектив, что вызывает конфликты в процессе адаптации и влияет на эффективность работы. Необходимо привлекать опытных сотрудников, волонтеров или представителей общественных организаций инвалидов для помощи в освоении навыков, адаптации и выполнении рабочих обязанностей. Осуществление Корпоративных программ по обучению и адаптации инвалидов производится только в крупных компаниях.

- Низкий уровень взаимодействия работодателей с ЦЗН и обществом в отношении организации инклюзивной архитектурной среды — отсутствие пандусов, оборудованных туалетов или специальных зон, что исключает возможность трудоустройства не только колясочников, но и людей с ОВЗ

- Разделение единой предпринимательской деятельности между несколькими формально самостоятельными лицами выводит компанию-производителя из-под квоты для инвалидов (2% рабочих мест для инвалидов в организациях с численностью сотрудников более 100 человек). Помимо этого, широко применяется оформление сотрудников с инвалидностью по договорам ГПХ (гражданско-правового характера) — это распространённая схема, которая используется для имитации выполнения квоты на трудоустройство инвалидов (ст. 21 Закона 181-ФЗ) и для ухода от налогов и взносов — ведь при ГПХ экономится 30% Фонда Оплаты Труда (не платится единый социальный налог (ЕСН), фонд социального страхования (ФСС), травматизм и т.д.) и нет необходимости предоставлять специальные условия труда, соответствующих индивидуальной программе реабилитации (ИПРА) инвалида, чтобы гарантировать безопасность в соответствии с его здоровьем.

- Государство обязывает работодателей к выполнению установленных законом норм по приёму на работу инвалидов, размер которых зависит от численности персонала организации (квота не менее 2%). Обеспечением инвалидов I и II групп сокращённым рабочим днем, увеличенным отпуском (не менее 30 дней) и возможностью брать

дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (до 60 дней в год). Для малых компаний даже один сотрудник с ограниченными возможностями здоровья может потребовать значительных затрат в виде адаптации рабочего места, оборудование специализированной техникой, снижением объема работы в связи с сокращенным днём. Отсутствием высококвалифицированных HR-специалистов или юристов, способных правильно оформить условия труда для инвалида, а также правильно оформить и использовать налоговые льготы и субсидии, предоставляемые государством. В отличие от крупных компаний, имеющих ресурсы для соблюдения квот и использующих трудоустройство инвалидов как часть корпоративной социальной ответственности (КСО).

3. Общество, включая сотрудников и коллег, играет ключевую роль в трудовой занятости инвалидов, влияя на формирование инклюзивной среды, преодоление стереотипов и успешную адаптацию людей с ограниченными возможностями на рабочем месте. Рассмотрим основные аспекты этого влияния:

- Стереотипы о неспособности инвалидов к труду, их низкой производительности или неумении взаимодействовать в коллективе часто становятся барьерами для трудоустройства. Общество, включая коллег может способствовать разрушению этих стереотипов через обучение сотрудников толерантности, коммуникативным навыкам и пониманию особенностей работы с инвалидами помогает создать более доброжелательную атмосферу, демонстрация примеров, где инвалиды демонстрируют высокую профессиональную компетентность, мотивирует коллег и работодателей воспринимать их как равноценных специалистов.

- Создание поддерживающей среды в виде психологической помощи, доброжелательного отношения, готовности помочь в освоении трудовых навыков и социализации в коллективе ускоряют адаптацию. Инвалиды, которые чувствуют себя частью команды, реже испытывают стресс и чаще проявляют инициативу. Организация кампаний по повышению осведомленности (День инвалидов, социальные сети), корпоративные тренинги по толерантности в крупных компаниях и поддержка от НКО (например, программы менторства) способствуют быстрой социализации инвалидов.

- Содействие профессиональной адаптации на начальном этапе в осуществлении наставничества, где опытные сотрудники могут помогать инвалидам осваивать профессиональные навыки,

ориентироваться в рабочих процессах и решать возникающие проблемы.

- Отношение общества к инвалидам косвенно воздействует на решения работодателей. Если в компании сформирована культура инклюзии, руководители чаще готовы создавать специальные рабочие места с учётом индивидуальных потребностей сотрудников.

- Инвалидность традиционно ассоциируется с внешними признаками, такими как использование инвалидной коляски, очков, белой трости или других вспомогательных средств. Однако значительная часть лиц с ограниченными возможностями здоровья сталкивается с так называемой «невидимой инвалидностью» — состоянием, при котором функциональные нарушения не очевидны при визуальном контакте. К таким состояниям относятся психические расстройства, хронические заболевания, частичные нарушения слуха или зрения, неврологические и когнитивные расстройства. Отсутствие визуальных маркеров затрудняет распознавание таких ограничений окружающими, что может приводить к казусным ситуациям и неловким моментам.

4. Инвалид — не пассивный получатель помощи, а активный субъект процесса трудоустройства и профессиональной самореализации. Его роль многогранна и охватывает несколько ключевых направлений:

- Важно адекватно оценить свои слабые и сильные стороны и степень ограничений. Это включает анализ состояния здоровья, физических возможностей, профессиональных навыков и личных предпочтений. Чётко сформировать карьерные ожидания, область деятельности и график работы (полный или частичный рабочий день, удаленка). Главное найти баланс между амбициями и реальными возможностями, учитывая рекомендации из индивидуальной программы реабилитации или абилитации (ИПРА). Чем выше уровень субъектности инвалида (осведомлённость, инициативность, готовность к диалогу, желанию работать и зарабатывать), тем выше шансы на устойчивое трудоустройство и профессиональную реализацию.

- Необходимо подготовиться к поиску работы, пройти необходимые обучения, курсы переподготовки с освоением новых навыков, которые востребованы на рынке труда. Постоянно улучшать свои способности к общению, управлению временем, работе в команде и использованию цифровых технологий. Вовремя собрать докумен-

ты и подготовить справку медико-социальной экспертизы (МСЭ), подтверждающую инвалидность с применением ИПРА.

- Используя различные возможности, ресурсы и прямые контакты осуществлять активный поиск вакансий на специализированных порталах по трудоустройству (в том числе для людей с инвалидностью), с обязательным прямым обращением в компании, в которые планируется трудоустройство.

- При трудоустройстве обязательно предоставляйте информацию из ИПРА о необходимых условиях труда и допустимых нагрузках работодателю. Демонстрируйте свои навыки, обсуждайте возможные адаптации рабочего места, согласовывайте график и задачи. Аргументируйте потребность в специальных условиях (например, оборудовании, гибком графике), опираясь на данные ИПРА.

- Социально-психологическая активность инвалида — это ключ к преодолению внутренних барьеров. Работа над самооценкой, преодоление страха неудачи, развитие уверенности в профессиональной компетентности с последующим профессиональным ростом и сохранением занятости.

Статистические данные, предоставленные Федеральной службой государственной статистики, указывает на высокий уровень безработицы 5,8% в Балашихе и это несмотря на низкие показатели по стране ниже 2,1%, при условии, что уровень безработицы инвалидов в расчёт не идёт. В Балашихе проживает 41347 людей с инвалидностью, что составляет 7.97% от всего населения городского округа по данным за 2024 год. Несмотря на наличие законодательных инициатив, направленных на поддержку этой категории граждан, уровень их трудоустройства остается низким 19,8% по данным за 2024 год, из них инвалидов 1-й группы 4877, инвалидов 2-й группы 17691, инвалидов 3-й группы 16290 и детей-инвалидов 2283 человек. В Балашихе осуществляется вовлечение местных сообществ через волонтерские программы и информационные кампании в СМИ, чтобы снизить стигмацию и повысить взаимодействие с работодателями. С декабря 2024 года запущена программа сопровождаемого трудоустройства для людей с инвалидностью организацией «Мир для всех» в городе Балашиха. Ее создали в ответ на потребность родителей, которые хотели бы, чтобы их уже взрослые дети с инвалидностью могли работать. А местные НКО (Балашихинская местная организация Московской Областной Организации

Общероссийской Общественной Организации «Всероссийское Общество Инвалидов», Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское Ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» Балашихинская МО ВОС, Балашихинское местное отделение Всероссийского общества глухих, Балашихинская районная общественная организация «Инвалиды локальных войн и боевых действий», Московская областная общественная организация «ДЫХАНИЕ» инвалидов, страдающих бронхиальной астмой, Московская областная общественная организация инвалидов и семей с детьми-инвалидами «Мир для всех», Региональная общественная организация «Московская областная организации родителей детей-инвалидов «Вместе») активно работают над повышением информированности инвалидов о возможностях обучения и трудоустройства, предоставляя различные консультационные услуги.

Рассмотрев основные проблемы в организации трудовой инклюзии появилась возможность предложить пути их решения:

- Необходимо систематизировать (один раз в месяц, в квартал) и организовывать ярмарки вакансий с учётом занятости инвалидов и лиц с ОВЗ на территории г.о. Балашиха;

- Консультации психолога для преодоления тревожности и формирования позитивного отношения к труду реализовать через ЦЗН, групповая программа психологической поддержки для инвалидов «Копинг поведение в стрессовых ситуациях», позволит более быстрой адаптации в стрессовых ситуациях [14];

- Проведение профилирования и необходимого обучения до вступления в трудоспособный возраст инвалида (программы, направленные на развитие навыков на уровне школы, необходимых для трудоустройства, помогают инвалидам стать более конкурентоспособными);

- Объединение инвалидов в рабочие группы по различным уровням выраженности нарушений функций организма и степени инвалидности согласно способности к выполнению трудовой деятельности, способствует взаимопониманию и развитию навыков трудовой инклюзии. Такой подход позволяет создать более комфортные условия для социализации, обучения и адаптации, учитывая индивидуальные особенности участников трудового процесса;

- При длительной невозможности трудоустройства (более 3-х месяцев) направлять инвалида в волонтерские программы по месту

жительства в целях поддержки социализации и исключения невостребованности. Волонтерство помогает инвалидам интегрироваться в общество, преодолевать изоляцию и чувствовать себя частью социальной среды. Но для этого необходимо внести поправки в действующее законодательство;

- НКО обладают уникальной экспертной оценкой, ресурсами и гибкостью к людям с ограничениями здоровья, которые позволяют дополнять государственные усилия и создавать более эффективные механизмы интеграции социально уязвимых групп в общество. НКО играют важную роль в продвижении инклюзивности и поэтому необходимо чтобы ЦЗН о них знали и с ними взаимодействовали в области рассылки вакансий, обмена контактами, участием в совместных профориентационных мероприятиях.

- Широкое освещение в средствах массовой информации примеров успешной профессиональной интеграции лиц с инвалидностью выступает в качестве действенного механизма для преодоления предвзятых представлений, формирования благоприятного общественного климата и стимулирования инклюзивных практик на рынке труда. Данные кейсы наглядно демонстрируют потенци-

ал людей с инвалидностью в сфере занятости, их способность вносить вклад в развитие общества и ценность в качестве работников.

Таким образом, успешная трудовая инклюзия людей с инвалидностью требует комплексного и сбалансированного подхода. Общество, государство и бизнес должны действовать сообща, создавая инклюзивную среду, которая основана на понимании, уважении и поддержке индивидуальных потребностей. Важнейшими условиями для реализации потенциала инвалидов являются доступ к информации, сопровождаемая занятость, техническая и психологическая поддержка. Неправительственные организации играют ключевую роль в просвещении, профориентации и содействии трудоустройству. При этом необходимо учитывать, что жёсткое регулирование со стороны государства может иметь обратный эффект, поэтому предпочтение следует отдавать гибким, мотивационным механизмам. Общество, проявляя толерантность и готовность к изменениям, может стать не только поддерживающей средой, но и мощным ресурсом для социальной трансформации.

Список литературы:

[1] Официальное опубликование правовых актов. / Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.09.2024 № 2401-р // Официальный интернет портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202409040014> (дата обращения: 12.10.2025).

[2] Официальный сайт Социального Фонда России / Субсидии на создание (оборудование) рабочих мест для трудоустройства инвалидов // Официальный интернет портал правовой информации. URL: <https://sfr.gov.ru/employers/aid/oborud/> (дата обращения: 10.10.2025).

[3] Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 25.12.2025).

[4] Федеральный закон от 24.11.1995 № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Официальный интернет портал правовой информации. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8523> (дата обращения: 22.11.2025).

[5] Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. — 10-е изд. — Санкт Петербург: Питер, 2019. — 864 с.

[6] Бегидова, Т. П. Социально-правовые и законодательные основы социальной работы с инвалидами: учебное пособие для среднего профессионального образования // Т. П. Бегидова, М. В. Бегидов. — 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 98 с.

[7] Коростелева Т. В. Менеджмент молодежной сферы: вызовы времени и вектор развития // Лидерство и менеджмент М.: ООО Издательство «Креативная экономика». Т.5. №2, 2018. С. 55-62.

[8] Ле Тхи Минь Лоан. Влияние мотивов на трудовую активность работников на предприятиях / Сибирский психологический журнал, 2018. №68.

[9] Международное некоммерческое движение «Абилимпикс». URL: <https://abilympics-russia.ru/> (дата обращения: 02.10.2025).

[10] Более 30% обратившихся в центр занятости инвалидов трудоустроили в Подмосковье в 2024 г. // Сетевое издание информационная группа Интерфакс / Центр Новости Подмосковья. URL: <https://www.interfax-russia.ru/center/novosti-podmoskovya/bolee-30-obrativshihsyav-centr-zanyatosti->

invalidov-trudoustroili-v-podmoskove-v-2024-g (дата обращения: 11.01.2026).

[11] Фадин Н.И. Трудовая реабилитация инвалидов: механизмы повышения их вовлечённости в социально-экономические процессы на основе использования полного цикла реабилитации // Социально-трудовые исследования. 2025. №3. С. 144-158.

[12] Фуряева Т. В. Социальная инклюзия: учебник для вузов / Т. В. Фуряева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 189 с.

[13] Циканова Л. М. Инклюзивное трудоустройство как императив гуманизации современной экономики / ВЭПС. 2024. №4. // Циканова Л. М., Казова З. М. С. 374-378.

[14] Киселева А. А., Кузьмин М. Ю. Особенности копинг-стратегий у лиц с ограниченными возможностями здоровья // Acta Biomedica Scientifica. 2017. №5-1 (117). С. 129-135.

References:

[1] Official publication of legal acts. / Order of the Government of the Russian Federation dated September 2, 2024 No. 2401-r // Official Internet portal of legal information. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202409040014> (accessed: October 12, 2025).

[2] Official website of the Social Fund of Russia / Subsidies for the creation (equipment) of jobs for the employment of persons with disabilities // Official Internet portal of legal information. URL: <https://sfr.gov.ru/employers/aid/oborud/> (accessed: October 10, 2025).

[3] Official website of the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed: December 25, 2025).

[4] Federal Law of November 24, 1995, No. 181-FZ «On Social Protection of Persons with Disabilities in the Russian Federation» // Official Internet Portal of Legal Information. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8523> (accessed: November 22, 2025).

[5] Armstrong, M. Human Resources Management Practice / M. Armstrong. - 10th ed. - St. Petersburg: Piter, 2019. - 864 p.

[6] Begidova, T. P. Social, Legal, and Legislative Foundations of Social Work with Persons with Disabilities: A Textbook for Secondary Vocational Education // T. P. Begidova, M. V. Begidov. - 2nd ed., revised and enlarged. Moscow: Yurait Publishing House, 2022. - 98 p.

[7] Korosteleva T.V. Youth Sphere Management: Challenges of the Time and Development Vector // Leadership and Management Moscow: ООО Izdatelstvo «Kreativnaya ekonomika». Vol. 5. No. 2, 2018. Pp. 55-62.

[8] Le Thi Minh Loan. The Influence of Motives on the Work Activity of Employees at Enterprises / Siberian Psychological Journal, 2018. No. 68.

[9] International Non-Commercial Movement «Abilympics». URL: <https://abilympics-russia.ru/> (date accessed: 02.10.2025).

[10] More than 30% of disabled people who applied to the employment center were employed in the Moscow region in 2024 // Online publication Interfax information group / Moscow Region News Center. URL: <https://www.interfax-russia.ru/center/novosti-podmoskovya/bolee-30-obrativshisya-v-centr-zanyatosti-invalidov-trudoustroili-v-podmoskove-v-2024-g> (accessed: 11.01.2026).

[11] Fadin N.I. Labor rehabilitation of persons with disabilities: mechanisms for increasing their involvement in socio-economic processes through the use of a full rehabilitation cycle // Social and labor research. 2025. No. 3. Pp. 144-158.

[12] Furyaeva T.V. Social inclusion: a textbook for universities / T.V. Furyaeva. - 2nd ed., revised. and additional - Moscow: Yurait Publishing House, 2025. - 189 p.

[13] Tsikanova L. M. Inclusive employment as an imperative for humanization of the modern economy / VEPS. 2024. No. 4. // Tsikanova L. M., Kazova Z. M. С. 374-378.

[14] Kiseleva A. A., Kuzmin M. Yu. Features of coping strategies in individuals with disabilities // Acta Biomedica Scientifica. 2017. No. 5-1 (117). P. 129-135.