

МРНТИ 04.51.54

УДК 331.5

JEL J14, J71, J24

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2026-1-3-344-359>

ОКУТАЕВА С.Т.,¹

PhD, ассоциированный профессор.

e-mail: saulesha_okutaeva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-9442-8416

МАРДЕНОВА Д.А.,*¹

докторант.

*e-mail: mardenovadana@gmail.com

ORCID ID: 0009-0003-0743-8806

РЕТОЛАЗА АВАЛОС Х.Л.,²

PhD, д.экон.и бизнес-наук, профессор.

e-mail: joseluis.retolaza@deusto.es

ORCID ID 0000-0001-7089-4861

¹Astana International University,

г. Астана, Казахстан

²Университет Деусто (UD),

г. Бильбао, Испания

ТИПОЛОГИЧЕСКАЯ ГРУППИРОВКА ФАКТОРОВ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НА ОСНОВЕ КАЧЕСТВЕННОГО АНАЛИЗА ИНТЕРВЬЮ

Аннотация

В статье рассматриваются факторы трудовой адаптации лиц с инвалидностью и их влияние на процессы трудоустройства на основе качественного анализа и типологической группировки полуструктурированных интервью. Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности включения лиц с инвалидностью в трудовую деятельность и преодоления существующих социальных и организационных барьеров. Целью исследования является выявление, систематизация и типологическая группировка факторов занятости и трудовой адаптации лиц с инвалидностью на основе качественного анализа полуструктурированных интервью. В настоящем исследовании термин «типологическая группировка» используется для обозначения объединения выявленных факторов в укрупненные смысловые категории на основе их содержательной близости и функциональной роли в процессе трудовой адаптации. Данный подход не представляет собой классический статистический кластерный анализ, поскольку не предполагает применения алгоритмов количественной кластеризации. Его задача состоит в систематизации качественных данных и формировании типологии факторов трудовой адаптации. В ходе исследования установлено, что факторы трудовой адаптации могут быть сгруппированы в укрупненные категории: мотивационные, социальные, организационные и барьерные. Наибольшее влияние оказывают мотивационные и социальные факторы, в частности внутренняя готовность к труду и поддержка со стороны семьи и наставников. Организационные условия также играют значимую роль, тогда как барьерные факторы проявляются в меньшей степени. Научная новизна заключается в систематизации факторов и использовании типологического подхода к их группировке. Практическая значимость работы состоит в возможности применения результатов при разработке программ занятости и формировании инклюзивной среды.

Ключевые слова: лица с инвалидностью, трудовая адаптация, занятость, факторы адаптации, социальная поддержка, типологическая группировка, качественный анализ.

Введение

В современных условиях обеспечение равных возможностей для участия лиц с инвалидностью в трудовой деятельности является одним из значимых направлений социально-экономической и социальной политики. Несмотря на развитие принципов инклюзии и расширение мер поддержки занятости, участие лиц с инвалидностью в рынке труда по-прежнему может

ограничиваться совокупностью индивидуальных, организационных и институциональных факторов [1, 3, 15].

В зарубежной научной литературе занятость и трудовая адаптация лиц с инвалидностью рассматриваются как многофакторный процесс, результат которого зависит не только от индивидуальных характеристик работника, но и от условий рабочей среды, позиции работодателя, доступности рабочих мест и применяемых организационных практик [1, 3–6]. Исследования показывают, что устойчивое включение лиц с инвалидностью в трудовую деятельность требует сочетания соответствующих условий труда, социальной поддержки и организационных механизмов, позволяющих учитывать индивидуальные потребности работников [4, 5, 8].

Особое место в современных исследованиях занимает роль работодателя. Поддержка со стороны руководства, готовность организаций к найму лиц с инвалидностью, особенности взаимодействия с работниками и наличие инклюзивных практик могут непосредственно влиять как на первоначальное трудоустройство, так и на последующее сохранение занятости [1, 5–7]. При этом отсутствие соответствующих организационных возможностей, недостаточная информированность работодателей и устойчивые представления о трудовых возможностях лиц с инвалидностью способны формировать дополнительные ограничения для их участия в рынке труда [6, 7].

Одним из существенных условий трудовой адаптации является соответствие рабочего места функциональным потребностям работника. Современные исследования подчеркивают значение адаптации рабочих процессов и рабочего пространства, организационной поддержки, гибкости условий труда и формирования инклюзивной рабочей среды [8–10]. Такие меры рассматриваются не только как инструмент первоначальной адаптации, но и как фактор устойчивого сохранения занятости и профессиональной интеграции лиц с инвалидностью [8, 9].

Наряду с организационными условиями в литературе значительное внимание уделяется барьерам трудоустройства. Они могут быть связаны как с объективными ограничениями доступности рабочей среды, так и с особенностями поведения работодателей, дискриминационными установками и трудностями включения человека в профессиональную среду [4, 6, 11]. Вместе с тем современные исследования показывают, что успешная трудовая адаптация определяется не только снижением внешних барьеров, но и наличием ресурсов поддержки, возможностей профессионального развития и условий для устойчивого участия в трудовой деятельности [8, 11, 12].

Отдельным направлением исследований является изучение устойчивости занятости лиц с инвалидностью. В данном контексте внимание уделяется сочетанию мотивационных, социальных и организационных факторов, а также роли поддержки и условий профессиональной среды в сохранении трудовой активности [8, 12, 13]. Результаты качественных исследований также показывают, что субъективный опыт работников позволяет выявлять механизмы адаптации, которые не всегда могут быть отражены исключительно количественными показателями занятости [13].

Изменения в организации труда, связанные с цифровизацией и последствиями пандемии COVID-19, дополнительно расширили дискуссию о возможностях гибких и дистанционных форм занятости. Дистанционная работа в ряде случаев может снижать отдельные пространственные и инфраструктурные ограничения и расширять возможности участия лиц с инвалидностью в трудовой деятельности, хотя ее эффективность зависит от характера работы и индивидуальных условий работника [2].

С институциональной точки зрения проблема занятости лиц с инвалидностью рассматривается в контексте формирования инклюзивной политики, доступности трудовой среды и включения вопросов инвалидности в общие механизмы социальной и экономической политики. В материалах OECD подчеркивается необходимость интеграции вопросов инвалидности в различные направления государственной политики, включая сферу труда и занятости [15]. В свою очередь, Всемирная организация здравоохранения обращает внимание на сохраняющиеся структурные различия и необходимость устранения системных барьеров, ограничивающих полноценное участие лиц с инвалидностью в общественной и экономической жизни [16].

Методологическое развитие исследований трудовой адаптации связано с более широким использованием качественных методов, позволяющих изучать субъективный опыт работни-

ков и выявлять повторяющиеся смысловые категории. Тематический анализ используется для систематизации содержащихся в интервью смыслов и формирования аналитических тем [17], тогда как общая логика качественного исследования предполагает углубленное изучение опыта участников и интерпретацию исследуемого явления в его социальном контексте [18, 19].

В Казахстане проблема занятости и трудовой адаптации лиц с инвалидностью сохраняет высокую социально-экономическую значимость. Исследования показывают, что включение лиц с инвалидностью в рынок труда зависит от доступности рабочей среды, готовности работодателей к инклюзивному трудоустройству и наличия механизмов сопровождения и адаптации [20, 21]. Работы А. Maulen и соавторов, а также авторов данной статьи подтверждают актуальность комплексного анализа организационных и социальных условий занятости лиц с инвалидностью в казахстанском контексте [20, 21].

По состоянию на 1 июля 2026 г. численность лиц с инвалидностью в Республике Казахстан составляет более 756 тыс. человек [21], что подчеркивает необходимость дальнейшего совершенствования механизмов занятости и трудовой адаптации.

Несмотря на расширение исследований занятости и организационной инклюзии лиц с инвалидностью, значительная часть современных работ сосредоточена на отдельных аспектах проблемы: барьерах трудоустройства, роли работодателя, адаптации рабочего места, устойчивости занятости либо отдельных организационных практиках [1, 4–12]. При этом недостаточно изученным остается вопрос их комплексной систематизации на основе непосредственного опыта работников с инвалидностью и определения взаимосвязи различных факторов в процессе трудовой адаптации.

В связи с этим научный пробел заключается в необходимости комплексного выявления и структурирования факторов трудовой адаптации на основе качественных эмпирических данных. В настоящем исследовании для решения данной задачи используется типологическая группировка, предполагающая объединение выявленных факторов в укрупненные смысловые категории в соответствии с их содержательной близостью и функциональной ролью в процессе трудовой адаптации.

Объектом исследования являются лица с инвалидностью, участвующие в трудовой деятельности и проходящие процесс адаптации на рабочем месте. Предметом исследования выступают факторы и механизмы трудовой адаптации лиц с инвалидностью, а также их выявление и систематизация факторов с использованием типологического подхода

В связи с этим целью исследования является выявление и типологическая группировка факторов занятости и трудовой адаптации лиц с инвалидностью на основе качественного анализа полуструктурированных интервью.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. Провести анализ существующих научных подходов к исследованию факторов занятости и трудовой адаптации лиц с инвалидностью, а также осуществить качественный анализ полуструктурированных интервью с респондентами.

2. Выявить ключевые факторы занятости и трудовой адаптации лиц с инвалидностью на основе эмпирических данных.

3. Систематизировать выявленные факторы занятости и трудовой адаптации лиц с инвалидностью и осуществить их типологическую группировку на основе содержательной близости и функциональной роли в процессе трудовой адаптации.

Гипотеза исследования заключается в том, что факторы трудовой адаптации лиц с инвалидностью проявляются не изолированно, а формируют содержательно взаимосвязанные группы, отражающие индивидуальные, социальные, организационные, барьерные и биографические аспекты процесса трудовой адаптации.

Научная новизна исследования заключается в систематизации факторов трудовой адаптации лиц с инвалидностью и их типологической группировке на основе качественного анализа полуструктурированных интервью. Предложенный подход позволяет рассматривать трудовую адаптацию как многокомпонентный процесс, в рамках которого индивидуальные, социальные, организационные, барьерные и биографические факторы проявляются во взаимосвязанных смысловых группах, а не как совокупность изолированных характеристик.

Практическая значимость работы состоит в возможности применения полученных результатов при разработке программ содействия занятости лиц с инвалидностью, формировании инклюзивной среды на предприятиях, а также при совершенствовании политики в области социальной интеграции.

В данном исследовании предполагается, что систематизация и типологическая группировка факторов позволяют более полно раскрыть взаимосвязь условий успешной и затрудненной трудовой адаптации и определить основные направления их последующего анализа.

В качестве направлений дальнейших исследований представляется целесообразным расширение выборки, включение количественных методов анализа, а также изучение особенностей трудовой адаптации в различных секторах экономики и при разных типах инвалидности.

Материалы и методы

В работе применяются качественные и аналитические методы исследования, направленные на выявление факторов трудовой адаптации лиц с инвалидностью на основе эмпирических данных. В частности, используются тематический анализ, контент-анализ и типологический подход, позволяющие выявить устойчивые группы факторов и определить их взаимосвязь в процессе адаптации.

В исследовании указанные методы выполняли различные аналитические функции. Тематический анализ использовался для выявления повторяющихся смысловых тем, отражающих субъективный опыт трудовой адаптации респондентов, и формирования первичных категорий анализа. Элементы качественного контент-анализа применялись для систематизированной фиксации наличия выявленных факторов в текстах интервью и последующего определения частоты их встречаемости в исследуемой выборке. Типологическая группировка использовалась на завершающем этапе для объединения выявленных факторов в укрупненные смысловые группы в соответствии с их содержанием и ролью в процессе трудовой адаптации.

Теоретическую основу исследования составили современные подходы к изучению занятости и трудовой адаптации лиц с инвалидностью, в которых особое внимание уделяется организационным условиям труда, роли работодателя, гибким формам занятости и механизмам социальной поддержки [1, 2, 5, 8].

Методологически исследование опирается на качественный подход, ориентированный на анализ субъективного опыта респондентов. Для выявления и систематизации повторяющихся смысловых тем применялся тематический анализ [17], а общая логика качественного исследования, проведения полуструктурированных интервью и интерпретации полученных данных основывалась на методологических подходах J.W. Creswell и J.D. Creswell [18] и M.Q. Patton [19].

Исследование реализовано в несколько этапов. На первом этапе проведен анализ научных публикаций из баз Scopus и Web of Science, что позволило определить ключевые категории исследования. На втором этапе осуществлен сбор первичных данных методом полуструктурированных интервью. В исследовании приняли участие 15 респондентов с различными формами инвалидности. Выборка формировалась в соответствии с логикой качественного исследования и была направлена не на достижение статистической репрезентативности, а на получение содержательно насыщенных данных о субъективном опыте трудовой адаптации. При отборе участников учитывалось наличие опыта трудовой деятельности, различия в типах инвалидности и сферах занятости. Такой подход позволил представить различные адаптационные ситуации и выявить повторяющиеся темы, факторы и механизмы трудовой адаптации.

Достаточность эмпирического материала оценивалась по степени повторяемости выявляемых тем и категорий при анализе интервью. По мере обработки материалов основные смысловые категории устойчиво воспроизводились в высказываниях различных респондентов, что позволило сформировать стабильную систему кодов и категорий для целей настоящего качественного исследования. При этом авторы не рассматривают выборку из 15 респондентов как статистически репрезентативную для всей совокупности лиц с инвалидностью в Казахстане.

Отбор проводился по принципу целенаправленной выборки. Интервью были записаны, расшифрованы и подготовлены для анализа. На третьем этапе проведен последовательный

качественный анализ полученных данных. Сначала расшифрованные тексты интервью были разделены на смысловые фрагменты, отражающие отдельные аспекты трудового опыта и адаптации респондентов. Далее применялось открытое кодирование: каждому смысловому фрагменту присваивался первичный код, кратко отражающий содержание соответствующего высказывания.

На следующем этапе сходные по содержанию коды объединялись в более широкие категории. На основе сопоставления и обобщения категорий были выделены факторы трудовой адаптации, отражающие мотивационные, социальные, организационные, барьерные и биографические аспекты.

Затем выявленные факторы были объединены в укрупненные типологические группы на основе их содержательной близости и функциональной роли в процессе трудовой адаптации. Дополнительно фиксировалось наличие или отсутствие соответствующих факторов в интервью каждого респондента, что позволило сформировать бинарную матрицу и определить частоту встречаемости факторов в исследуемой выборке.

Таким образом, процедура анализа включала последовательный переход от смысловых фрагментов интервью к кодам, от кодов – к категориям, от категорий – к факторам и далее к их типологической группировке.

Достоверность результатов обеспечивается использованием признанных методов качественного анализа и сопоставлением с современными научными данными. Ограничением исследования является небольшой объем выборки, что характерно для качественных исследований, однако позволяет получить углубленное понимание изучаемых процессов.

Результаты и обсуждение

Важным аспектом анализа процессов трудовой адаптации лиц с инвалидностью является оценка текущих тенденций и изменений, происходящих в данной социальной группе. Изучение динамики численности лиц с инвалидностью трудоспособного возраста позволяет определить масштабы исследуемой проблемы и оценить степень актуальности вопросов интеграции данной категории населения в рынок труда. Рост численности потенциальных участников трудовых отношений формирует необходимость совершенствования механизмов занятости, профессиональной подготовки и социальной адаптации.

По состоянию на 1 июля 2026 г. численность лиц с инвалидностью в Республике Казахстан составила 756 554 человека. В 2024–2026 гг. наблюдалось постепенное увеличение данного показателя: с 737,5 тыс. человек в 2024 г. до 743,9 тыс. в 2025 г. и 756,6 тыс. человек в 2026 г. В структуре лиц с инвалидностью наибольшую численность составляют лица III группы – 278 451 человек, далее следуют лица II группы – 268 222 человека и I группы – 87 297 человек. Таким образом, значительная часть лиц с инвалидностью сохраняет потенциальную возможность участия в трудовой деятельности при наличии доступной среды, адаптированных рабочих мест и соответствующего сопровождения [21]

Анализ структуры взрослого населения с инвалидностью по видам нарушений показывает, что наиболее многочисленной является группа лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата – 208 820 человек. Численность лиц с нарушениями зрения составляет 91 911 человек, с нарушениями слуха – 30 619 человек, еще 32 459 человек передвигаются с использованием кресел-колясок [21]. Представленные данные свидетельствуют о неоднородности данной социальной группы и подтверждают необходимость дифференцированного подхода к трудовой интеграции, учитывающего характер нарушений, доступность рабочей среды и потребность в адаптации условий труда.

Для более глубокого понимания особенностей их трудовой интеграции необходимо учитывать субъективный опыт самих работников и работодателей. В этой связи следующим этапом исследования стал анализ результатов полуструктурированных интервью, направленных на выявление факторов, влияющих на процесс трудовой адаптации лиц с инвалидностью.

В результате анализа полуструктурированных интервью с 15 респондентами были выявлены ключевые факторы, влияющие на процесс трудовой адаптации лиц с инвалидностью. Полученные данные позволили выделить совокупность взаимосвязанных факторов, отражающих индивидуальные, социальные, организационные и экономические аспекты адаптации.

Таблица 1 – Основные характеристики участников исследования (n = 15)

Характеристика	Количество респондентов	Доля, %
Сфера занятости		
Услуги и административная деятельность	5	33,3
Общественное питание	4	26,7
Швейное производство	4	26,7
Столярное производство	2	13,3
Тип инвалидности		
Ментальные нарушения	9	60,0
Нарушение опорно-двигательного аппарата	5	33,3
Нарушение слуха	2	13,3
ДЦП	1	6,7
Примечание: Составлено авторами на основе интервью.		

Представленные в таблице 1 характеристики свидетельствуют о неоднородности исследуемой выборки по типу инвалидности и сфере занятости. Данные особенности учитывались при интерпретации результатов, поскольку характер нарушения и условия занятости могут определять потребность в сопровождении, специфику возникающих барьеров и индивидуальные траектории трудовой адаптации. Вместе с тем небольшой объем качественной выборки не позволяет проводить статистически обоснованное сравнение отдельных подгрупп, поэтому выявленные различия рассматриваются преимущественно на интерпретационном уровне.

В исследовании приняли участие респонденты, занятые в различных сферах деятельности, преимущественно в рамках социального предприятия. В исследовании были представлены следующие сферы занятости респондентов:

- ♦ сфера общественного питания;
- ♦ производственная деятельность (столярное и швейное производство);
- ♦ сфера услуг и административной деятельности (администрирование, IT, SMM, работа с документацией).



Рисунок 1 – Распределение респондентов по сферам занятости

Примечание: Составлено авторами на основе интервью.

Распределение респондентов по сферам занятости представлено на рисунке 1. Наибольшая доля участников исследования занята в сфере услуг и административной деятельности (33,3%), включающей IT, SMM, администрирование и работу с документацией. Сферы общественного питания и швейного производства представлены в равной степени (по 26,7%), тогда как наименьшая доля приходится на столярное производство (13,3%).

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что респонденты в основном работают в сфере услуг, поскольку именно эта сфера оказывается наиболее доступной и адаптированной

для людей с инвалидностью. Значительная представленность респондентов в административной и цифровой сферах свидетельствует о возрастающей роли интеллектуального труда и дистанционных форм занятости, которые позволяют минимизировать влияние физических ограничений на выполнение профессиональных обязанностей. В то же время участие респондентов в производственной деятельности демонстрирует наличие возможностей для трудоустройства лиц с инвалидностью не только в сфере услуг, но и в реальном секторе экономики при условии создания адаптированных рабочих мест и соответствующей организационной поддержки. Особенно важную роль в этом процессе играют социальные предприятия, обеспечивающие гибкие условия труда, наставничество и индивидуальный подход к работникам.

Таким образом, результаты исследования показывают, что успешная трудовая интеграция лиц с инвалидностью возможна в различных сферах деятельности, однако наибольший потенциал для расширения занятости в настоящее время имеют сферы услуг, административной работы и цифровой экономики, характеризующиеся более высоким уровнем доступности и адаптивности рабочих процессов.

Характеристики выборки респондентов позволяют более детально интерпретировать выявленные особенности распределения по сферам занятости. Выборка включала лиц с различными типами инвалидности, в том числе с ментальными нарушениями, заболеваниями опорно-двигательного аппарата, нарушениями слуха, а также с психическими расстройствами, что позволило учесть разнообразие адаптационных сценариев.

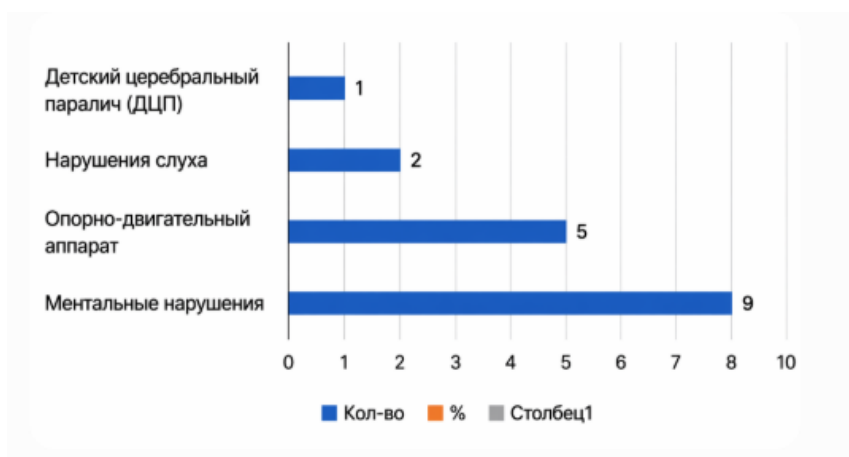


Рисунок 2 – Распределение респондентов по типу инвалидности

Примечание: Составлено авторами на основе интервью.

Распределение респондентов по типам инвалидности представлено на рисунке 2. Наибольшую долю составляют лица с ментальными нарушениями (60%), что отражает специфику исследуемых социальных предприятий. Значительная часть респондентов имеет нарушения опорно-двигательного аппарата (33,3%). Также в выборке представлены лица с нарушениями слуха (13,3%) и детским церебральным параличом (6,7%). Следует отметить, что в ряде случаев у респондентов наблюдаются сочетанные формы нарушений, что обуславливает превышение суммарного значения 100%.

При этом в выборке преобладают участники с ментальными нарушениями, и это следует учитывать при анализе результатов, поскольку специфика данного типа инвалидности оказывает существенное влияние на процесс трудовой адаптации, особенности взаимодействия в коллективе, уровень самостоятельности и потребность в сопровождении со стороны наставников и работодателей.

В рамках исследования полуструктурированное интервью было организовано по нескольким ключевым категориям, отражающим различные аспекты трудовой адаптации лиц с инвалидностью. Выделенные категории позволили системно охватить как индивидуальные характеристики респондентов, так и влияние внешней среды.

В результате были выделены следующие категории анализа:

- ♦ социально-демографические характеристики, включающие возраст, уровень образования, тип и группу инвалидности, а также предшествующий трудовой опыт респондентов;
- ♦ профессиональный опыт и занятость, отражающие текущую сферу деятельности, особенности занятости, а также изменения профессиональной траектории после получения инвалидности;
- ♦ мотивационные и личностные установки, характеризующие внутренние причины трудовой активности, уровень самостоятельности и индивидуальные установки по отношению к трудовой деятельности;
- ♦ социальная и психологическая поддержка, включающая влияние семьи, профессионального окружения, наставников и специалистов (в том числе психологов) на процесс адаптации;
- ♦ организационные условия и рабочая среда, отражающие условия труда, особенности взаимодействия с работодателем и уровень адаптации рабочего места;
- ♦ барьеры трудоустройства, включающие дискриминационные практики, ограничения доступной среды и трудности при поиске работы;
- ♦ экономические факторы, характеризующие уровень дохода, размер социальных выплат и соотношение доходов и расходов;
- ♦ субъективная оценка трудовой адаптации, отражающая степень удовлетворенности трудовой деятельностью, воспринимаемые трудности и оценку перспектив профессионального развития.

Полученные категории анализа позволили структурировать эмпирические данные и выделить ключевые аспекты, характеризующие процесс трудовой адаптации лиц с инвалидностью. При этом анализ показал, что выявленные факторы не проявляются изолированно, а формируют взаимосвязанные сочетания, отражающие сложную и многокомпонентную природу адаптационных процессов.

В ходе интерпретации интервью было установлено, что влияние отдельных факторов усиливается или ослабляется в зависимости от их сочетания с другими характеристиками, такими как уровень социальной поддержки, условия труда и индивидуальные мотивационные установки. Это свидетельствует о необходимости перехода от анализа отдельных факторов к их комплексному рассмотрению с учетом взаимосвязей и совместного влияния.

С учетом полученных результатов, для более глубокого понимания механизмов трудовой адаптации и выявления устойчивых сочетаний факторов было обосновано применение методов систематизации и группировки данных. Особое внимание при этом уделялось выявлению повторяющихся комбинаций факторов, характерных для различных типов адаптационных траекторий.

В связи с этим для систематизации результатов был применен кластерный подход, основанный на анализе совместной встречаемости факторов в интервью респондентов. В рамках данного подхода факторы были представлены в виде бинарной матрицы (таблица 2), отражающей их наличие или отсутствие у каждого респондента, что позволило перейти от качественного анализа к полужформализованной модели и обеспечить сопоставимость полученных результатов.

Таблица 2 – Бинарная матрица факторов трудовой адаптации респондентов

Респондент	Мотивация	Поддержка семьи	Наставничество	Дискриминация на работе	Условия труда	Тип инвалидности
R1	1	1	0	1	1	1
R2	0	1	1	1	0	0
R3	1	1	1	0	0	0
R4	1	1	1	0	0	0
R5	1	0	1	0	0	0
R6	1	1	1	0	1	1
R7	1	0	0	0	0	0
R8	0	1	1	1	1	1

Продолжение таблицы 2

R9	0	1	1	0	0	0
R10	1	0	1	0	1	0
R11	1	0	1	0	1	0
R12	1	0	1	0	1	1
R13	0	0	0	0	1	1
R14	1	0	0	0	1	1
R15	0	0	1	0	1	1

Примечание: R_i – номер респондента. Значения элементов матрицы интерпретируются следующим образом: 1 – наличие соответствующего фактора; 0 – отсутствие фактора. Составлено авторами на основе интервью.

Представленная бинарная матрица $X=(x_{ij})$ отражает наличие или отсутствие факторов трудовой адаптации у респондентов и позволяет формализовать качественные данные интервью.

На ее основе рассчитывается частота встречаемости факторов:

$$p_i = \frac{n_i}{m}$$

где:

n_i – количество респондентов с фактором,
 $m=15$ – общее число респондентов.

Частота встречаемости фактора в материалах интервью рассматривается в настоящем исследовании как показатель его распространенности в изучаемой выборке. Она отражает долю респондентов, в интервью которых был выявлен соответствующий фактор, однако сама по себе не является количественной оценкой силы его влияния на трудовую адаптацию. Поэтому полученные значения используются преимущественно для описательной систематизации качественных данных.

Таблица 3 – Частота встречаемости факторов трудовой адаптации

Факторы	Количество респондентов (n)	Доля (p)	Частота (%)
Мотивация	10	0.67	66.7%
Поддержка семьи	7	0.47	46.7%
Наставничество	11	0.73	73.3%
Дискриминация на работе	3	0.20	20.0%
Условия труда	9	0.60	60.0%
Тип инвалидности	7	0.47	46.7%

Примечание: Составлено авторами на основе результатов анализа интервью.

На основе бинарной матрицы факторов в таблице 3 были рассчитаны частоты их встречаемости. Установлено, что наиболее часто выявляемым фактором в исследуемой выборке является наставничество ($=0.73$), что указывает на его высокую распространенность в опыте участников исследования. Высокая частота встречаемости также характерна для мотивации ($p=0.67$) и условий труда ($p=0.60$).

В то же время поддержка семьи и тип инвалидности имеют среднюю выраженность ($p=0.47$), тогда как фактор дискриминации встречается значительно реже ($p=0.20$), что может указывать на специфику исследуемой среды трудоустройства.

Как видно из рисунка 3, наиболее часто в интервью были представлены наставничество (73,3%) и мотивация (66,7%), что позволяет рассматривать данные факторы как наиболее распространенные в изучаемой выборке. Полученные результаты свидетельствуют о том, что успешность адаптации определяется не только внешними условиями, но и наличием внутренних механизмов поддержки, включающих личную заинтересованность в трудовой деятельности и сопровождение со стороны наставников. Высокая частота упоминания наставничества указывает на его значимость как механизма профессиональной и социальной поддержки.



Рисунок 3 – Частота встречаемости факторов трудовой адаптации, %

Примечание: Составлено авторами на основе интервью.

Значение наставничества и поддерживающего взаимодействия с работодателем подтверждается высказываниями респондентов. Так, одна из участниц исследования Маншук отметила: «Работодатель, когда делаешь какую-то ошибку, не должен сильно на этом фокусироваться, он должен объяснить, как будет правильно, и должен помочь, дать совет».

Значительная выраженность мотивационного фактора указывает на важность внутренних установок респондентов, связанных со стремлением к самостоятельности, профессиональной реализации и социальной вовлеченности. Данный результат подтверждает выводы современных исследований о том, что высокая внутренняя мотивация повышает вероятность успешного сохранения занятости и долгосрочной трудовой адаптации. Связь трудовой занятости с ощущением самостоятельности отражена и в интервью респондентов. Одна из участниц Мария, впервые получившая опыт официальной занятости, отметила: «Когда я первый раз зарплату получила, мне понравилось... Деньги свои: хочу – покупаю, хочу – не покупаю».

В свою очередь, относительно низкая частота проявления дискриминации (20%) может объясняться особенностями исследуемой среды, поскольку значительная часть респондентов осуществляет трудовую деятельность в рамках социального предприятия, ориентированного на инклюзивные практики. Однако это не означает отсутствия проблемы в целом, поскольку в условиях открытого рынка труда дискриминационные и институциональные барьеры могут проявляться значительно сильнее. Вместе с тем отдельные интервью свидетельствуют о наличии дискриминационного опыта за пределами инклюзивной среды. Одна из респонденток Диана сообщила: «Когда узнали, что у меня есть инвалидность, они где-то через месяц уже уволили меня. А здесь такого нет, здесь все хорошо относятся».

Таким образом, проведенный анализ показывает, что трудовая адаптация лиц с инвалидностью формируется под влиянием совокупности взаимосвязанных факторов, среди которых определяющее значение имеют механизмы социальной поддержки и внутренние мотивационные ресурсы личности. В обобщенном виде выявленные факторы могут быть сгруппированы в следующие укрупненные категории: мотивационные, социальные, организационные, барьерные и биографические.

На основе обобщения факторов была определена выраженность укрупненных кластеров трудовой адаптации. Как показано в таблице 4, наибольшее значение имеют мотивационный (66,7%) и социальный (60%) кластеры, что свидетельствует о ключевой роли внутренних установок и социальной поддержки в процессе включения лиц с инвалидностью в трудовую деятельность.

Таблица 4 – Выраженность кластеров факторов трудовой адаптации

Кластер	Факторы	Среднее значение (p)	Уровень выраженности, %
Мотивационный	мотивация	0.67	66.7%
Социальный	поддержка семьи, наставничество	$(0.47 + 0.73) / 2 = 0.60$	60.0%
Организационный	условия труда	0.60	60.0%
Барьерный	дискриминация	0.20	20.0%
Биографический	тип инвалидности	0.47	46.7%

Примечание: Составлено авторами на основе результатов анализа интервью.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что высокая выраженность мотивационного кластера указывает на значимость таких факторов, как стремление к самостоятельности, желание быть социально активным и потребность в профессиональной реализации. В свою очередь, социальный кластер, включающий поддержку со стороны семьи и наставников, выступает важным стабилизирующим механизмом, способствующим успешной адаптации и снижению уровня психологического напряжения.

Организационный кластер также демонстрирует уровень значимости (60%), что подчеркивает важность условий труда, отношения со стороны работодателя и степени адаптации рабочего места. Данный кластер определяет практическую возможность трудовой деятельности и оказывает прямое влияние на устойчивость занятости. Практическое значение адаптированных способов коммуникации хорошо прослеживается в интервью участницы с нарушением слуха Кристины. На вопрос о том, что помогает ей понимать задания руководства, она ответила: «По губам читать или WhatsApp писать».

В то же время барьерный кластер имеет существенно более низкое значение (20%), что указывает на меньшую распространенность факторов, препятствующих адаптации, в рамках исследуемой выборки. Это может быть обусловлено спецификой социального предприятия, где условия труда изначально ориентированы на инклюзию и поддержку работников с инвалидностью.

Анализ показал, что процесс трудовой адаптации в большей степени определяется не наличием ограничений, а уровнем внутренних ресурсов человека и степенью поддержки со стороны социальной и организационной среды.

Полученные результаты согласуются с современными исследованиями, подчеркивающими значимость социальной поддержки и мотивации как ключевых факторов успешной трудовой адаптации лиц с инвалидностью [4–9]. В частности, в ряде работ отмечается, что наличие поддерживающей среды и позитивных установок способствует повышению уровня занятости и устойчивости профессиональной деятельности. Данная интерпретация подтверждается и прямой оценкой одной из участниц исследования Камилы: «Комфорт, обучение и наставничество – все это важно».

Полученные в ходе исследования результаты согласуются с выводами зарубежных ученых, свидетельствующими о том, что организационные условия труда, в частности адаптация рабочего места и отношение со стороны работодателя, оказывают значительное влияние на процесс интеграции работников с инвалидностью [8].

Вместе с тем в отличие от ряда исследований, акцентирующих внимание на барьерных факторах, таких как дискриминация и ограничения доступной среды, в данном исследовании их выраженность оказалась сравнительно низкой, что может быть обусловлено спецификой социального предприятия как инклюзивной среды занятости [9].

Таким образом, результаты исследования подтверждают необходимость перехода от фрагментарного рассмотрения отдельных проблем трудоустройства к комплексному подходу, учитывающему взаимосвязь индивидуальных, социальных и организационных факторов. Реализация подобного подхода может способствовать повышению эффективности программ трудовой адаптации и развитию механизмов инклюзивной занятости лиц с инвалидностью.

Биографический контекст также имеет значение для понимания процесса адаптации. Один из респондентов Абай, получивший инвалидность во взрослом возрасте, вспоминал: «В первое время... я стеснялся выходить на улицу на коляске... Морально вообще не был готов».

При интерпретации полученных результатов необходимо учитывать особенности исследуемой выборки. Значительная часть респондентов имеет опыт занятости в социальных предпрятиях, характеризующихся более выраженной ориентацией на инклюзивные практики, наставничество и адаптацию условий труда. Кроме того, в выборке преобладают респонденты с ментальными нарушениями. В связи с этим выявленные закономерности характеризуют прежде всего опыт участников настоящего исследования и не могут непосредственно экстраполироваться на всю совокупность лиц с инвалидностью Республики Казахстан. Полученные результаты следует рассматривать как качественные аналитические выводы, позволяющие выявить типичные факторы и механизмы трудовой адаптации и сформировать направления для последующих исследований на более широкой и дифференцированной выборке.

Заключение

Проведенное исследование позволило выявить и систематизировать факторы трудовой адаптации лиц с инвалидностью и объединить их в мотивационные, социальные, организационные, барьерные и биографические группы. Полученные результаты показывают, что трудовая адаптация формируется под воздействием взаимосвязанных факторов, среди которых в исследуемой выборке наиболее выражены мотивационные и социальные компоненты. Типологическая группировка позволила представить выявленные факторы как взаимосвязанную систему и определить их роль в процессе трудовой адаптации.

Результаты исследования относятся к изученной качественной выборке и не претендуют на статистическую репрезентативность в отношении всей совокупности лиц с инвалидностью Республики Казахстан. В дальнейшем целесообразно расширить выборку, обеспечить более широкое представительство различных типов инвалидности и форм занятости и дополнить качественный анализ количественными методами.

Ограничением исследования является относительно небольшой объем выборки, что характерно для качественных исследований, однако позволяет получить углубленное понимание изучаемых процессов. В дальнейшем представляется целесообразным расширение эмпирической базы и углубленное изучение выявленных взаимосвязей факторов трудовой адаптации.

Таким образом, результаты исследования подтверждают, что трудовая адаптация лиц с инвалидностью представляет собой многомерный процесс, в рамках которого ключевую роль играет совокупность взаимосвязанных факторов, формирующих устойчивые адаптационные модели.

Информация о финансировании. Данное исследование выполнено при финансовой поддержке Комитета науки Министерства образования и науки Республики Казахстан (грант № AP 26194469 «Интеграция лиц с инвалидностью (ЛСИ) на рынок труда: разработка комплексной программы по трудовой адаптации»).

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Schloemer-Jarvis A., Bader B., Böhm S.A. The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review // The International Journal of Human Resource Management. 2022. Vol. 33. No. 1. P. 45–98. DOI: 10.1080/09585192.2021.1996433
- 2 Schur L.A., Ameri M., Kruse D. Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities? // Journal of Occupational Rehabilitation. 2020. Vol. 30. No. 4. P. 521–536. DOI: 10.1007/s10926-020-09936-5
- 3 Shaw J., Wickenden M., Thompson S., Mader P. Achieving disability inclusive employment – Are the current approaches deep enough? // Journal of International Development. 2022. Vol. 34. No. 5. P. 942–963. DOI: 10.1002/jid.3692
- 4 Sundar V., O’Neill J., Houtenville A.J., Phillips K.G., Keirns T., Smith A., Katz E.E. Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities // Journal of Vocational Rehabilitation. 2018. Vol. 48. No. 1. P. 93–109. DOI: 10.3233/JVR-170918

- 5 Jansen J., van Ooijen R., Koning P.W.C., Boot C.R.L., Brouwer S. The Role of the Employer in Supporting Work Participation of Workers with Disabilities: A Systematic Literature Review Using an Interdisciplinary Approach // *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2021. Vol. 31. No. 4. P. 916–949. DOI: 10.1007/s10926-021-09978-3
- 6 Nagtegaal R., de Boer N., van Berkel R., Derks B., Tummers L. Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations // *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2023. Vol. 33. No. 2. P. 329–340. DOI: 10.1007/s10926-022-10076-1
- 7 Derbyshire D.W., Jeanes E., Khedmati Morasae E., Reh S., Rogers M. Employer-focused interventions targeting disability employment: A systematic review // *Social Science & Medicine*. 2024. Vol. 347. Art. 116742. DOI: 10.1016/j.socscimed.2024.116742
- 8 Aksnes S.Y., Ulstein J. Sustainable Employment for People with Disabilities: A Scoping Review on Workplace Practices and Positive Employment Outcomes // *Scandinavian Journal of Disability Research*. 2024. Vol. 26. No. 1. P. 189–210. DOI: 10.16993/sjdr.1089
- 9 Nevala N., Pehkonen I., Virtanen M., Mattila-Holappa P., Juvonen-Posti P. Developing a Work Accommodation Operating Model for Workplaces and Work Ability Support Services // *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2025. Vol. 35. No. 1. P. 116–124. DOI: 10.1007/s10926-024-10193-z
- 10 van Berkel R., Breit E. Organizational Practices for the Inclusion of People with Disabilities. A Scoping Review // *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2025. Vol. 35. No. 3. P. 469–478. DOI: 10.1007/s10926-024-10228-5
- 11 Ximba T.M., van Biljon H.M., Adams F., van Niekerk L. Employment of persons with disabilities in the open labour market: A scoping review // *African Journal of Disability*. 2026. Vol. 15. Art. 1873. DOI: 10.4102/ajod.v15i0.1873
- 12 Taubner H., Tideman M., Staland Nyman C. Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review // *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2022. Vol. 32. No. 3. P. 353–364. DOI: 10.1007/s10926-021-10020-9
- 13 Taubner H., Tideman M., Staland-Nyman C. People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study // *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2023. Vol. 36. No. 1. P. 78–86. DOI: 10.1111/jar.13036
- 14 Reims N., Tisch A. Employment effects for people with disabilities after participation in vocational training programmes: A cohort analysis using propensity score matching // *Work*. 2022. Vol. 72. No. 2. P. 611–625. DOI: 10.3233/WOR-205046
- 15 OECD. Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. Paris: OECD Publishing, 2022. 269 p. DOI: 10.1787/1eaa5e9c-en
- 16 World Health Organization. Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities. Geneva: World Health Organization, 2022. 312 p. ISBN 978-92-4-006360-0
- 17 Braun V., Clarke V. One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? // *Qualitative Research in Psychology*. 2021. Vol. 18. No. 3. P. 328–352. DOI: 10.1080/14780887.2020.1769238
- 18 Creswell J.W., Creswell J.D. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 5th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018.
- 19 Patton M.Q. Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice. 4th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2015.
- 20 Maulen A., Orynassarov D., Imyarova Z.S., Dwyer H. Empowering Almaty’s disabled workforce: action for inclusive labor market // *Journal of Economic Research & Business Administration*. 2024. Vol. 148. No. 2. P. 96–103. DOI: 10.26577/be.2024-148-b2-08
- 21 Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Статистика населения с ограниченными возможностями: динамические ряды. URL: <https://stat.gov.kz/en/industries/social-statistics/stat-medicine/dynamic-tables/> (дата обращения: 01.07.2026)

REFERENCES

- 1 Schloemer-Jarvis A., Bader B., Böhm S.A. (2022) The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review // *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 33. No. 1. P. 45–98. DOI: 10.1080/09585192.2021.1996433
- 2 Schur L.A., Ameri M., Kruse D. (2020) Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities? // *Journal of Occupational Rehabilitation*. Vol. 30. No. 4. P. 521–536. DOI: 10.1007/s10926-020-09936-5

- 3 Shaw J., Wickenden M., Thompson S., Mader P. (2022) Achieving disability inclusive employment – Are the current approaches deep enough? // *Journal of International Development*. Vol. 34. No. 5. P. 942–963. DOI: 10.1002/jid.3692
- 4 Sundar V., O'Neill J., Houtenville A.J., Phillips K.G., Keirns T., Smith A., Katz E.E. (2018) Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities // *Journal of Vocational Rehabilitation*. Vol. 48. No. 1. P. 93–109. DOI: 10.3233/JVR-170918
- 5 Jansen J., van Ooijen R., Koning P.W.C., Boot C.R.L., Brouwer S. (2021) The Role of the Employer in Supporting Work Participation of Workers with Disabilities: A Systematic Literature Review Using an Interdisciplinary Approach // *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2021. Vol. 31. No. 4. P. 916–949. DOI: 10.1007/s10926-021-09978-3
- 6 Nagtegaal R., de Boer N., van Berkel R., Derks B., Tummers L. (2023) Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations // *Journal of Occupational Rehabilitation*. Vol. 33. No. 2. P. 329–340. DOI: 10.1007/s10926-022-10076-1
- 7 Derbyshire D.W., Jeanes E., Khedmati Morasae E., Reh S., Rogers M. (2024) Employer-focused interventions targeting disability employment: A systematic review // *Social Science & Medicine*. Vol. 347. Art. 116742. DOI: 10.1016/j.socscimed.2024.116742
- 8 Aksnes S.Y., Ulstein J. (2024) Sustainable Employment for People with Disabilities: A Scoping Review on Workplace Practices and Positive Employment Outcomes // *Scandinavian Journal of Disability Research*. Vol. 26. No. 1. P. 189–210. DOI: 10.16993/sjdr.1089
- 9 Nevala N., Pehkonen I., Virtanen M., Mattila-Holappa P., Juvonen-Posti P. (2025) Developing a Work Accommodation Operating Model for Workplaces and Work Ability Support Services // *Journal of Occupational Rehabilitation*. Vol. 35. No. 1. P. 116–124. DOI: 10.1007/s10926-024-10193-z
- 10 van Berkel R., Breit E. (2025) Organizational Practices for the Inclusion of People with Disabilities. A Scoping Review // *Journal of Occupational Rehabilitation*. Vol. 35. No. 3. P. 469–478. DOI: 10.1007/s10926-024-10228-5
- 11 Ximba T.M., van Biljon H.M., Adams F., van Niekerk L. (2026) Employment of persons with disabilities in the open labour market: A scoping review // *African Journal of Disability*. Vol. 15. Art. 1873. DOI: 10.4102/ajod.v15i0.1873
- 12 Taubner H., Tideman M., Staland Nyman C. (2022) Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review // *Journal of Occupational Rehabilitation*. Vol. 32. No. 3. P. 353–364. DOI: 10.1007/s10926-021-10020-9
- 13 Taubner H., Tideman M., Staland-Nyman C. (2023) People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study // *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. Vol. 36. No. 1. P. 78–86. DOI: 10.1111/jar.13036
- 14 Reims N., Tisch A. (2022) Employment effects for people with disabilities after participation in vocational training programmes: A cohort analysis using propensity score matching // *Work*. Vol. 72. No. 2. P. 611–625. DOI: 10.3233/WOR-205046
- 15 OECD. Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. Paris: OECD Publishing, 2022. 269 p. DOI: 10.1787/1eaa5e9c-en
- 16 World Health Organization. Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities. Geneva: World Health Organization, 2022. 312 p. ISBN 978-92-4-006360-0
- 17 Braun V., Clarke V. (2021) One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? // *Qualitative Research in Psychology*. Vol. 18. No. 3. P. 328–352. DOI: 10.1080/14780887.2020.1769238
- 18 Creswell J.W., Creswell J.D. (2018) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- 19 Patton M.Q. (2015) *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- 20 Maulen A., Orynbasarov D., Imyarova Z.S., Dwyer H. (2024) Empowering Almaty's disabled workforce: action for inclusive labor market // *Journal of Economic Research & Business Administration*. Vol. 148. No. 2. P. 96–103. DOI: 10.26577/be.2024-148-b2-08
- 21 Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniju i reformam Respubliki Kazakhstan. Statistika naselenija s ogranichennymi vozmozhnostjami: dinamicheskie rjady. URL: <https://stat.gov.kz/en/industries/social-statistics/stat-medicine/dynamic-tables/> (data obrashhenija: 01.07.2026)

ОКУТАЕВА С.Т.,¹

PhD, қауымдастырылған профессор.

e-mail: saulesha_okutaeva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-9442-8416

МАРДЕНОВА Д.А.,*¹

докторант.

*e-mail: mardenovadana@gmail.com

ORCID ID: 0009-0003-0743-8806

ХОСЕ ЛУИС РЕТОЛАЗА АВАЛОС,²

PhD, экон. және бизнес ғ.д.,

профессор.

e-mail: joseluis.retolaza@deusto.es

ORCID ID: 0000-0001-7089-4861

¹Astana International University,

Астана қ., Қазақстан

²Деусто университеті (UD),

Бильбао қ., Испания

МҮГЕДЕКТИГІ БАР АДАМДАРДЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫ МЕН ЕҢБЕККЕ БЕЙІМДЕЛУ ФАКТОРЛАРЫН САПАЛЫҚ СҰХБАТТАР НЕГІЗІНДЕ ТИПОЛОГИЯЛЫҚ ТОПТАСТЫРУ

Андатпа

Мақалада жартылай құрылымдалған сұхбаттарды сапалық талдау және типологиялық топтастыру негізінде мүгедектігі бар адамдардың еңбекке бейімделу факторлары және олардың жұмысқа орналасу үдерістеріне ықпалы қарастырылады. Зерттеудің өзектілігі мүгедектігі бар адамдарды еңбек қызметіне тартудың тиімділігін арттыру және қолданыстағы әлеуметтік және ұйымдастырушылық кедергілерді еңсеру қажеттілігімен айқындалады. Зерттеудің мақсаты – жартылай құрылымдалған сұхбаттарды сапалық талдау негізінде мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылуы мен еңбекке бейімделу факторларын анықтау, жүйелеу және типологиялық топтастыру. Осы зерттеуде «типологиялық топтастыру» термині анықталған факторларды олардың мазмұндық ұқсастығы мен еңбекке бейімделу үдерісіндегі функционалдық рөлі негізінде ірілендірілген мағыналық санаттарға біріктіруді білдіреді. Бұл тәсіл классикалық статистикалық кластерлік талдау болып табылмайды, өйткені сандық кластерлеу алгоритмдерін қолдануды көздемейді. Оның мақсаты – сапалық деректерді жүйелеу және еңбекке бейімделу факторларының типологиясын қалыптастыру. Зерттеу барысында еңбекке бейімделу факторларын мотивациялық, әлеуметтік, ұйымдастырушылық және кедергілік факторлар сияқты ірілендірілген санаттарға топтастыруға болатыны анықталды. Мотивациялық және әлеуметтік факторлар, атап айтқанда еңбек етуге деген ішкі ынта және отбасы мүшелері мен тәлімгерлер тарапынан көрсетілетін қолдау неғұрлым жоғары ықпал етеді. Ұйымдастырушылық жағдайлар да маңызды рөл атқарады, ал кедергілік факторлар салыстырмалы түрде аз байқалады. Зерттеудің ғылыми жаңалығы факторларды жүйелеу және оларды топтастыруда типологиялық тәсілді қолдану болып табылады. Жұмыстың практикалық маңыздылығы алынған нәтижелерді жұмыспен қамту бағдарламаларын әзірлеу және инклюзивті ортаны қалыптастыру кезінде қолдану мүмкіндігімен айқындалады.

Тірек сөздер: мүгедектігі бар адамдар, еңбекке бейімделу, жұмыспен қамту, бейімделу факторлары, әлеуметтік қолдау, типологиялық топтастыру, сапалық талдау.

OKUTAYEVA S.T.,¹

PhD, associate professor.

e-mail: saulesha_okutaeva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-9442-8416

MARDENOVA D.A.,*¹

PhD student.

*e-mail: mardenovadana@gmail.co

ORCID ID: 0009-0003-0743-8806

JOSE LUIS RETOLAZA AVALOS,²

PhD, doctor of economics and

business sciences, professor

e-mail: joseluis.retolaza@deusto.es

ORCID ID: 0000-0001-7089-4861

¹Astana International University,

Astana, Kazakhstan

²University of Deusto (UD),

Bilbao, Spain

TYPOLOGICAL GROUPING OF EMPLOYMENT AND WORK ADAPTATION FACTORS OF PERSONS WITH DISABILITIES BASED ON QUALITATIVE INTERVIEW ANALYSIS

Abstract

The article examines the factors influencing the labour adaptation of persons with disabilities and their impact on employment processes based on qualitative analysis and typological grouping of semi-structured interviews. The relevance of the study is determined by the need to improve the effectiveness of the inclusion of persons with disabilities in employment and to overcome existing social and organizational barriers. The aim of the study is to identify, systematize, and typologically group the factors of employment and labour adaptation of persons with disabilities based on the qualitative analysis of semi-structured interviews. In this study, the term “typological grouping” refers to the consolidation of the identified factors into broader meaningful categories based on their substantive similarity and functional role in the process of labour adaptation. This approach does not constitute classical statistical cluster analysis, as it does not involve the application of quantitative clustering algorithms. Its purpose is to systematize qualitative data and develop a typology of labour adaptation factors. The study found that labour adaptation factors can be grouped into broader categories: motivational, social, organizational, and barrier-related factors. Motivational and social factors have the greatest influence, particularly internal motivation to work and support from family members and mentors. Organizational conditions also play a significant role, whereas barrier-related factors are less pronounced. The scientific novelty of the study lies in the systematization of factors and the application of a typological approach to their grouping. The practical significance of the study lies in the possibility of applying the findings to the development of employment programmes and the creation of an inclusive environment.

Keywords: persons with disabilities, work adaptation, employment, adaptation factors, social support, typological grouping, qualitative analysis.

Дата поступления статьи в редакцию: 12.04.2026