

MPHTI: 06.77.64

JEL Classification: E24

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2026-2-105-114>

## ИНТЕГРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ФИЗИЧЕСКИМИ НАРУШЕНИЯМИ

З. Т. Мышбаева<sup>1\*</sup>, Т. С. Сокира<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы, Республика Казахстан

---

### АННОТАЦИЯ

Люди с физическими нарушениями, являясь одной из наиболее уязвимых социальных групп, остро нуждаются в трудоустройстве. Однако существующие барьеры и препятствующие факторы не позволяют им реализовать своё право на труд наравне с людьми без инвалидности.

*Цель исследования* – комплексное изучение как препятствующих, так и способствующих факторов и барьеров, влияющих на занятость лиц с физическими нарушениями. В результате их объединения в единую, целостную систему предполагается разработка комплексных решений и повышение эффективности программ трудоустройства.

*Методология* – в рамках исследования факторов и барьеров, влияющих на занятость людей с физическими нарушениями, был проведен обзор отечественной и зарубежной научной литературы. Анализ работ, посвящённых выявлению как препятствующих, так и способствующих факторов трудоустройства, стал основой для разработки интегративной модели занятости лиц с физическими ограничениями.

*Оригинальность / ценность исследования* – заключается в комплексном изучении препятствующих и способствующих факторов и барьеров занятости лиц с физическими нарушениями, что позволило разработать интегративную модель занятости для предложения комплексных решений и повышения эффективности программ трудоустройства.

*Результаты исследования* – включают определение ряда факторов и барьеров, препятствующих занятости лиц с физическими нарушениями. К ним относятся: физические, психологические, коммуникационные и технологические барьеры, дискриминация, чрезмерное покровительство со стороны семьи, сомнения специалистов по подбору персонала в трудоспособности данных лиц. Также были выявлены факторы, способствующие занятости, среди которых организационные, социальные, личностные и структурные барьеры.

*Ключевые слова* – литературный обзор, барьеры, препятствующие факторы, способствующие факторы, люди с физическими нарушениями, интегративная модель, занятость.

*Благодарность.* Исследование проведено при финансовой поддержке Комитета науки МНВО РК в рамках проекта грантового финансирования (ИРН AP25796199 «Государственное регулирование занятости лиц с физическими нарушениями: барьеры и перспективы ее развития в Республике Казахстан»).

### ВВЕДЕНИЕ

Люди с физическими нарушениями – это лица, имеющие длительные физические недостатки, которые существенно ограничивают одну или несколько основных сфер их жизнедеятельности [1]. Они особенно нуждаются в социально-экономической интеграции, реабилитации и поддержке со стороны общества и государства. Для повышения благополучия лиц с физическими нарушениями и членов их семей необходимо обеспечить их трудоустройство. По мнению казахстанских авторов, таких как А. С. Муканова, С. Т. Окутаева и Г. К. Байбаш., 2025 занятость лиц с инвалидностью способствует созданию равных возможностей для маргинализированных групп населения [2]. Наличие подходящей работы для данной категории граждан является не только средством к существованию, но и фактором, повышающим качество их жизни, способствующим стабильному образу жизни и социальной интеграции

[3]. Увеличение уровня занятости лиц с физическими нарушениями, в первую очередь, сокращает расходы на социальные пособия, снижает социальную нагрузку и увеличивает налоговые поступления. Во-вторых, успешное трудоустройство – ключевой фактор реализации положений Конвенции о правах лиц с инвалидностью.

Gleason., 1943 рассматривает занятость лиц с физическими нарушениями, разделяя их на 11 видов инвалидности, таких как: потеря большого пальца на обеих руках; потеря или полное повреждение одной кисти или предплечья; опущение сводов стоп и плоскостопие или варикозное расширение вен; инвалидность ног – сильная хромота или ампутация одной ноги выше колена, либо необходимость использования костылей; грыжи; тяжёлые травмы спины или спинного мозга; язвы желудка или спайки в брюшной полости; пороки сердца (в том числе незначительные сердечные заболевания); неактивный туберкулёз лёгких; астма или хронический бронхит; нарушение зрения (неполная слепота), а также глухонемота. Для представителей этих категорий не подходят виды деятельности, связанные с подъёмом тяжестей, толканием или подтягиванием, а также быстрыми движениями, которые могут возникнуть при лазании, ползании, беге, ходьбе, наклонах или сгибаниях, поскольку они могут нанести вред здоровью. Кроме того, такие люди не должны подвергаться резким или экстремальным изменениям температуры, давления и влажности, поскольку это может негативно сказаться на их состоянии [4].

Кроме того, у лиц с физическими нарушениями значительно меньше шансов найти подходящую работу по сравнению с людьми без инвалидности, что связано с рядом препятствующих факторов и барьеров. Среди них – нежелание работодателей нанимать сотрудников с физическими нарушениями из-за высоких затрат, связанных с развитием человеческого капитала и установкой функциональных вспомогательных средств [6]; наличие дискриминации со стороны коллег без инвалидности при приёме на работу, сохранении рабочего места и продвижении по службе [7] и др.

E. Smoleva., 2018 рассматривает барьеры занятости лиц с инвалидностью, разделяя их на внутренние и внешние. К внутренним барьерам автор относит лень, страх, отсутствие профессионального опыта и навыков. К внешним факторам она относит негативное отношение со стороны работодателей, отсутствие подходящих вакансий, несправедливость и социальное неравенство [8].

В существующей литературе описаны различные виды барьеров и факторов, влияющих на занятость лиц с физическими нарушениями. Вместе с тем, до настоящего времени не было опубликовано ни одной работы, в которой все существующие факторы и барьеры занятости были бы структурированы в единую модель на основе комплексного анализа.

Актуальность статьи обусловлена необходимостью выявления препятствующих и способствующих факторов, а также барьеров, влияющих на занятость лиц с физическими нарушениями. В связи с чем нам представляется важным, с целью решения данной проблемы, на основе литературного обзора, сформировать комплексные предложения, полезные для разработчиков политики в отношении людей с инвалидностью.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Цель данной статьи заключается в комплексном анализе факторов и барьеров, препятствующих и способствующих занятости лиц с физическими нарушениями, а также в их объединении в единую, целостную систему для выработки комплексных решений и повышения эффективности программ занятости.

Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

- Выявить препятствующие и способствующие факторы и барьеры занятости лиц с физическими нарушениями;
- Разработать интегративную модель занятости лиц с физическими нарушениями.

В целом, статья направлена на интеграцию факторов и барьеров занятости, представленных в существующей литературе, с целью создания единой и целостной системы, которая учитывает весь спектр влияющих на занятость людей с физическими нарушениями элементов и служит основой для формирования комплексных решений для регулирующих и управляющих структур страны.

Для исследования факторов и барьеров занятости лиц с физическими нарушениями был использован метод литературного обзора.

Основой для анализа послужили труды отечественных и зарубежных учёных, посвящённые выявлению препятствующих и способствующих факторов, а также барьеров, влияющих на занятость лиц с физическими нарушениями. Выше перечисленные шаги, в свою очередь, позволили разработать интегративную модель занятости лиц с физическими нарушениями (рисунок 1).



Рисунок 1 – Интегративная модель занятости лиц с физическими нарушениями

Примечание: Составлена на основе источников [7, 9, 11, 12, 14, 15, 17, 18].

Согласно данным рисунка 1, основными этапами трудоустройства лиц с физическими нарушениями являются: получение работы, её сопровождение и интеграция в процесс устойчивого трудоустройства [9]. Однако лица с физическими нарушениями сталкиваются с трудностями на всех этапах трудоустройства.

Ещё в 1978 году учёный Nickerson описал взаимосвязанные экономические, психосоциальные и технологические проблемы людей с физическими нарушениями, препятствующие их полноценной жизни.

Экономические проблемы – это, в частности, финансовые последствия изменений в законодательстве, незнание объёмов затрат на выполнение требований по обеспечению безбарьерного доступа для лиц с инвалидностью, а также непонимание финансовых последствий, связанных с необходимостью предоставления вспомогательных средств для общения.

Психосоциальные проблемы включают в себя отсутствие полноценного функционирования в обществе, то есть отсутствие нормального отношения со стороны людей без инвалидности.

Технологические проблемы – это потребность в более совершенных устройствах, компенсирующих нарушения сенсорных функций, в более универсальных системах и протезах, заменяющих отсутствующие конечности [10].

Также на рисунке 1 продемонстрированы факторы, влияющие на адаптацию лиц с физическими нарушениями к условиям работы, а именно: факторы, связанные с персоналом, то есть осведомлённость сотрудников о возможности трудоустройства, готовность отстаивать свои интересы, высокая самоэффективность и уверенность в себе, функциональные ограничения, диагноз и симптомы, состояние здоровья, боль и усталость, образование, возраст, пол, семейное положение, срок службы и финансовое положение; социальные факторы, связанные с рабочим местом, то есть отношение работодателей, наличие у них знаний о конкретных условиях трудоустройства, опасения по поводу затрат и профессиональных зон; факторы, связанные с работой, то есть требования к работе; факторы, связанные с жильём, то есть стоимость и финансовое бремя предоставления жилья на рабочем месте.

В результате успешной адаптации к условиям работы у лиц с физическими нарушениями улучшается физическое функционирование, повышается самооценка, расширяется участие в жизни общества как на работе, так и за её пределами. Лица с физическими нарушениями достигают эффективности и результативности труда, получают работу, повышается производительность, улучшаются способности выполнять основные рабочие функции, увеличивается доход и приобретается положительный опыт работы [11].

#### *Барьеры*

Барьеры в данной работе рассматриваются как препятствия, возникающие в процессе трудоустройства людей с физическими нарушениями. Одним из таких барьеров является дискриминация. По мнению исследователей, дискриминация имеет три аспекта проявления: дискриминация при получении работы (отказ работодателя в приёме на работу или повторном трудоустройстве), дискриминация при сохранении работы (увольнение или отказ в предоставлении жилья) и дискриминация, связанная с удовлетворённостью работой (притеснения, связанные с уровнем заработной платы, возможностями продвижения по службе и предоставлением льгот) [7]. Люди с физическими нарушениями имеют меньшие шансы при приёме на работу по сравнению с людьми без инвалидности вследствие наличия функциональных нарушений и более низкого уровня квалификации [12]. Исследователи Samridhi и др., 2022 также относят к барьерам трудоустройства чрезмерное покровительство семьи, сомнения специалистов по подбору персонала в трудоспособности людей с инвалидностью, отсутствие опыта взаимодействия на рынке труда и ограниченный доступ к информации о вакансиях [13].

#### *Препятствующие факторы*

Факторы рассматриваются исследователями как движущая сила, формирующая общие условия, способные как препятствовать, так и способствовать вовлечению в трудовую деятельность лиц с физическими нарушениями. При этом факторы, как совокупность условий, включают множество однотипных по смыслу барьеров.

Один из препятствующих факторов трудоустройства лиц с физическими нарушениями – физические барьеры. Учёные Joshi и Thomas., 2020 и Ramachandra и др., 2017 к физическим барьерам относят доступ из дома до рабочего места, доступ к оборудованию, доступ к другим важным подразделениям организации, доступ в столовую, доступ к необходимым инструментам и механизмам для выполнения функций, а также создание безопасной рабочей среды [14, 15].

Психологические барьеры включают трудности в работе с коллегами, взаимодействие с противоположным полом в организации [14], мотивацию и самооценку лиц с физическими нарушениями, которые определяют и регулируют стремление к самоопределению, получению работы, дальнейшему её сохранению и интеграции в трудовой процесс [9].

Коммуникационные и технологические барьеры состоят из трудностей при заполнении онлайн-форм, доступе к информации, общении на тренингах, взаимодействии с коллегами с инвалидностью, клиентами, руководством и сотрудниками других отделов, а также в работе с ноутбуком и другим компьютерным оборудованием и приложениями [14]. Также к этим барьерам относятся отсутствие возможности для обучения, отсутствие соответствующих вспомогательных средств, технологий и обслуживающего персонала [15].

Mogwane и др., 2025 определили следующие препятствующие факторы трудоустройства лиц с физическими нарушениями: тип инвалидности, ограниченный доступ к образованию, отсутствие возможностей трудоустройства и негативное отношение окружающих людей [16].

#### *Способствующие факторы*

К числу этой группы факторов, способствующих трудоустройству лиц с физическими нарушениями, относятся структурные факторы. Наиболее значимая из них – это адекватная государственная поддержка, включающая налоговые льготы для работодателей, субсидии, квоты, обучение и гранты. Государственная поддержка наиболее мощно стимулирует работодателей к трудоустройству лиц с физическими нарушениями [9].

Личные факторы включают индивидуальные особенности человека: степень его квалификации, личностные характерные черты и свойства характера, отношение к окружающей среде, принятие инвалидности, возраст, пол, образование, состояние здоровья [9, 17], а также субъективное мнение о состоянии здоровья людей с физическими нарушениями [18].

Социальные факторы включают поддержку сверстников, членов семьи, коллег и работодателей, а также способность к сотрудничеству, существенно мотивирующую лиц с физическими нарушениями в процессе поиска работы [9].

Организационные факторы демонстрируют усилия организации по трудоустройству лиц с физическими нарушениями, в частности применение в данном процессе инноваций, соблюдение корпоративной культуры, создание условий труда на рабочем месте и т. д. [9].

### **ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ (ВЫВОДЫ)**

В результате данного исследования были выявлены такие часто встречающиеся барьеры на пути трудоустройства лиц с физическими нарушениями, как дискриминация, чрезмерное покровительство семьи, сомнения специалистов по подбору персонала в трудоспособности лиц с физическими нарушениями. Между тем, следует обратить внимание на то, что как и Jurille и др., 2025 мы согласны с имеющимся и устоявшимся мнением, что до сих пор сохраняются стереотипы в отношении самой инвалидности. Стереотипы в основном связывают с низкой производительностью и опасным поведением лиц с физическими нарушениями. Люди продолжают ассоциировать инвалидность с высокими затратами, а управление инвалидностью воспринимают как часто не оплачиваемую административную нагрузку [19].

Были выявлены такие препятствующие факторы трудоустройства лиц с физическими нарушениями, как физические, психологические, коммуникационные и технологические барьеры, наличие которых также подтверждается в исследованиях других авторов, например, Visagie et al., 2017 [20].

Люди с инвалидностью сталкиваются с более серьёзными факторами окружающей среды по сравнению с людьми без инвалидности. Например, такими как, транспортные проблемы, доступ к медицинским услугам и т.д. Субъективные мнения работодателей и негативное отношение окружающих людей к найму лиц с инвалидностью также ограничивают их трудоустройство [21].

В ходе исследования также были выявлены ряд способствующих факторов трудоустройству лиц с физическими нарушениями. Мы их классифицировали на организационные, социальные, личные и структурные. Эти факторы являются фасилитаторами в принятии решений при приёме на работу людей с инвалидностью [19].

Поддержка семьи в получении качественного образования и в трудоустройстве, принятие инвалидности и формирование мотивации, потребность в социальной идентичности и представлении позитивного образа в обществе, также способствуют трудоустройству лиц с физическими нарушениями [13]. Доступность услуг по трудоустройству и реабилитации, политика и законодательство, положительные личные качества лиц с физическими нарушениями [16], а также профессиональная реабилитация играют важную роль в вероятности трудоустройства лиц с инвалидностью [17].

Вероятность успешного трудоустройства ещё больше повышается при работе с испытательным сроком. Вероятность получения работы в три раза выше у лиц с инвалидностью, участвовавших в профессиональной реабилитации и работе с испытательным сроком. Реальная рабочая среда даёт возможность лицам с инвалидностью взаимодействовать с людьми без инвалидности, повышает их самоуверенность

и позволяет показать свои способности. Возраст, пол, опыт работы – так же являются факторами, влияющие на трудоустройство лиц с инвалидностью после профессиональной реабилитации [17].

В результате изучения существующих публикаций было выявлено, что люди с физическими нарушениями в процессе трудоустройства сталкиваются с препятствующими факторами, которые приводят к трудностям при приёме на работу. Способствующие факторы помогают уменьшить или смягчить воздействие барьеров на пути к трудоустройству лиц с физическими нарушениями и содействуют полной интеграции и участию в рабочей среде.

Комплексный подход на протяжении всего процесса трудоустройства лиц с физическими нарушениями состоит из трёх этапов: (1) создание благоприятных условий и обеспечение равных возможностей для подачи заявки на работу; (2) устранение препятствий для трудоустройства лиц с физическими нарушениями, желающих сохранить своё рабочее место; (3) обеспечение особых условий на рабочем месте, поддержка занятости и содействие их интеграции после трудоустройства [9]. В связи с этим учёные Wong и др. (2021) выделили шесть категорий условий работы для лиц с физическими нарушениями: (1) изменение архитектуры/рабочей среды для расширения доступа к рабочему месту; (2) изменение должностных обязанностей; (3) изменение политики на рабочем месте; (4) предоставление вспомогательного персонала; (5) гибкий график работы и (6) предоставление вспомогательных технологий.

Изменение архитектуры или рабочей среды для расширения доступа к рабочему месту включает изменение мебели, добавление пандусов, дверей в кабинеты, щитков и автоматических дверей, регулирование температуры, обеспечение транспортной поддержки и доступной парковки.

Изменение должностных обязанностей включает перераспределение обязанностей, контроль темпа работы или порядка выполнения задач, а также поддержку сотрудников при переходе на новую должность, если они больше не могут выполнять основные функции своей текущей работы, с предоставлением жилья или без него.

Изменение политики на рабочем месте предполагает поддержку компаний на организационном уровне, например, предоставление сотрудникам возможности работать из дома – частично или полностью удалённо.

Предоставление вспомогательного персонала включает привлечение коллег для оказания помощи по мере необходимости, а также использование платных личных помощников, профессиональных тренеров, чтецов и переводчиков.

Гибкий график работы охватывает гибкий график отпусков, кадровую политику, расширенные льготы по состоянию здоровья и выплаты по нетрудоспособности. Также включает изменение рабочего времени, графика перерывов, распорядка дня, предоставление дополнительного времени для обучения или переподготовки, а также корректировку времени прибытия и ухода с работы.

Предоставление вспомогательных технологий охватывает широкий спектр оборудования, которое люди с инвалидностью используют для снижения барьеров на рабочем месте и повышения своей производительности: клавиатуры, компьютерные мыши, мониторы, программное обеспечение, приложения с когнитивной поддержкой, устные или письменные инструкции, контрольные списки, средства для подъёма и переноски, звуковые устройства для защиты окружающей среды, записанные инструкции, электронные органайзеры и смартфоны [11].

Все перечисленные факторы и барьеры требуют внимания и рассмотрения с самого начала трудоустройства. При правильном подходе к решению препятствующих факторов и барьеров можно достичь успешных результатов в увеличении уровня занятости лиц с физическими нарушениями. Для достижения стабильной занятости граждан с физическими нарушениями необходимы совместные усилия всех заинтересованных сторон. Предлагается интегрировать в практику трудоустройства лиц с инвалидностью механизмы поддерживаемой занятости. Результаты анализа свидетельствуют о важности индивидуализации мер занятости в зависимости от типа инвалидности, что обусловлено различиями в демографическом профиле, предпочтительных формах занятости и объемах необходимых услуг поддержки.

Ограничением данного исследования является то, что теоретический анализ не был дополнен эмпирическими данными (опросами, интервью, анализом кейсов), что позволило бы повысить прикладную значимость разработанной интегративной модели.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Nishioka S., Wakabayashi H. - Interaction between malnutrition and physical disability in older adults: is there a malnutrition-disability cycle? // *Nutrition reviews*. – 2023. Vol. 81, No 2. - P. 191-205.
2. Муқанова А.С., Оқутаева С.Т., Байбаш Г.К., Недоспасова О.П. - Инклюзивный рынок труда в Казахстане: барьеры и меры поддержки трудоустройства людей с инвалидностью // *Вестник университета «Туран»*. – 2025. - №2 – С. 266-282.
3. Lee H.Y. - A study about the influence on the job maintenance period of individual characteristic, job training, job satisfaction by disability type employment workers. // *Social Welf Policy*. – 2008. Vol. 32, No 109.
4. Gleason C. W. - The use of Job Families for the physically handicapped. // *Psychological Bulletin*. – 1943. Vol. 40, No 9. - P. 714–718.
5. Shahidi F., Jetha A., Kristman V., Smith P., Gignac M. - The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey. // *Journal of Occupational Rehabilitation*. – 2023. No 33. – P. 785–795.
6. Park H.N., Lee S.J., Yoon, J.Y. - Impact of rehabilitation services on employment outcomes for individuals with physical disabilities: a propensity score matching analysis. // *BMC Public Health*. – 2024. Vol. 24. No. 1534.
7. Rumrill P. D., Scheff, C. M. - Impact of the ADA on the Employment and Promotion of Persons who are Visually Impaired. // *Journal of Visual Impairment & Blindness*. – 1997. Vol. 91. No 5. P. 460-466.
8. Смолева Е. О. - Барьеры инклюзии на рынке труда в восприятии социально уязвимых категорий населения (на примере Северо-Западного федерального округа) // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. – 2018. - №4. - С.351—368.
9. Wided R., Abdulaziz A. - Facilitating Sustainable Employment for People with Physical Disabilities: A Pathway to Inclusion: An ISM-MICMAC Approach. // *JDR*. - 2024. Vol. 3. No 6.
10. Nickerson R. S. - Human factors and the handicapped // *Human factors*. - 1978. Vol. 20. No 3. P. 259–272.
11. Wong J., Kallish N., Crown D., Capraro P., Trierweiler R., Wafford Q. E., Tiema-Benson L., Hassan S., Engel E., Tamayo C., Heinemann A. W. - Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. // *Journal of occupational rehabilitation*. – 2021. Vol. 31. No 3. P. 474–490.
12. Samridhi R., Murray N., Prasad K., Gurung P. - Lived Employment Experiences of Persons with Physical Disabilities in Nepal: A Phenomenological Study.” // *Scandinavian Journal of Disability Research*. – 2022. Vol. 24. No 1. P. 136–150.
13. Ravaud J. F., Madiot B., Ville, I. - Discrimination towards disabled people seeking employment. // *Social science & medicine*. – 1992. Vol. 35. No 8. P. 951–958.
14. Joshi B., Thomas B. - Barriers Faced by Persons with Disabilities in Formal Employment in India. *Disability*. // *CBR & Inclusive Development*. – 2020. No 30. P.125-132.
15. Ramachandra SS., Murthy GV., Shamanna BR., Allagh KP., Pant HB., John N. - Factors Influencing Employment and Employability for Persons with Disability: Insights from a City in South India. // *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*. – 2017. No 21. P. 36-41.
16. Morwane R. E., Bornman J., Dada S. - Barriers and facilitators experienced by individuals with complex communication needs in accessing employment. // *Augmentative and Alternative Communication*. - 2025. P. 1–13.
17. Schmidt S. H., Oort-Marburger D., Meijman, T. F. - Employment after rehabilitation for musculoskeletal impairments: the impact of vocational rehabilitation and working on a trial basis. // *Archives of physical medicine and rehabilitation*. – 1995. Vol. 76. No 10. P. 950–954.
18. Park H.N., Lee S.J. Yoon, J.Y. - Impact of rehabilitation services on employment outcomes for individuals with physical disabilities: a propensity score matching analysis. // *BMC Public Health*. – 2024. Vol 24. No 1534.
19. Jupille J., Deloffre S., Leguay D., Chirio-Espitalier M. - Disability, recruitment and job retention: Identifying barriers and facilitators from the employers' point of view. // *Work (Reading, Mass.)*. – 2025. Vol 80. No 1. P. 202–211.

20. Visagie S., Eide A. H., Dyrstad K., Mannan H., Swartz L., Schneider M., Mji, G., Munthali A., Khogali M., van Rooy G., Hem K. G., MacLachlan, M. - Factors related to environmental barriers experienced by persons with and without disabilities in diverse African settings. // *PloS one*. - 2017. Vol 12. No 10.
21. Ingamells W., Rouse S., Worsfold P. - Employment of the disabled in the hotel and catering industry: assumptions and realities // *International Journal of Hospitality Management*. – 1991. Vol 10. No 3. P. 279–287.

## REFERENCES

1. Nishioka S., Wakabayashi H. (2023) Interaction between malnutrition and physical disability in older adults: is there a malnutrition-disability cycle? *Nutrition reviews*, 81(2). 191-205.
2. Mukanova A.S., Okutaeva S.T., Baibash G.K., Nedospasova O.P. (2025) Inklyuzivnyi rynek truda v Kazakhstane: bar'ery i mery podderzhki trudoustroistva lyudei s invalidnost'yu [Inclusive labor market in Kazakhstan: barriers and measures to support the employment of people with disabilities]. *Vestnik universiteta «Turan»*. – 2, 266–282. (In Russian)
3. Lee HY. (2008) A study about the influence on the job maintenance period of individual characteristic, job training, job satisfaction by disability type employment workers. *Social Welf Policy*. 32(109).
4. Gleason C. W. (1943). The use of Job Families for the physically handicapped. *Psychological Bulletin*. 40(9). 714–718.
5. Shahidi F., Jetha A., Kristman V., Smith P., Gignac M. (2023). The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 33. 785–795.
6. Park H.N., Lee S.J., Yoon, J.Y. (2024). Impact of rehabilitation services on employment outcomes for individuals with physical disabilities: a propensity score matching analysis. *BMC Public Health*. 24 (1534).
7. Rumrill P. D., Scheff, C. M. (1997). Impact of the ADA on the Employment and Promotion of Persons who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 91(5). 460-466.
8. Smoleva E. O. (2018). Bar'ery inklyuzii na rynke truda v vospriyatii sotsial'no uyazvimykh kategorii naseleniya (na primere Severo-Zapadnogo federal'nogo okruga) [Barriers to inclusion in the labor market in the perception of socially vulnerable categories of the population (using the example of the North-Western Federal District)] // *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*. 4. 351–368. (In Russian)
9. Wided R., Abdulaziz A. (2024). Facilitating Sustainable Employment for People with Physical Disabilities: A Pathway to Inclusion: An ISM-MICMAC Approach. *JDR*. 3(6).
10. Nickerson R. S. (1978). Human factors and the handicapped. *Human factors*. 20(3). 259–272.
11. Wong J., Kallish N., Crown D., Capraro P., Trierweiler R., Wafford Q. E., Tiema-Benson L., Hassan S., Engel E., Tamayo C., Heinemann A. W. (2021). Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. *Journal of occupational rehabilitation*. 31(3). 474-490.
12. Ravaud J. F., Madiot B., Ville, I. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social science & medicine*. 35(8). 951–958.
13. Samridhi R., Murray N., Prasad K., Gurung P. (2022). Lived Employment Experiences of Persons with Physical Disabilities in Nepal: A Phenomenological Study.” *Scandinavian Journal of Disability Research*. 24(1). 136–150.
14. Joshi B., Thomas B. (2020). Barriers Faced by Persons with Disabilities in Formal Employment in India. *Disability. CBR & Inclusive Development*. 30. 125-132.
15. Ramachandra SS., Murthy GV., Shamanna BR., Allagh KP., Pant HB., John N. (2017). Factors Influencing Employment and Employability for Persons with Disability: Insights from a City in South India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 21. 36-41.
16. Morwane R. E., Bornman J., Dada S. (2025). Barriers and facilitators experienced by individuals with complex communication needs in accessing employment. *Augmentative and Alternative Communication*. 1–13.
17. Schmidt S. H., Oort-Marburger D., Meijman, T. F. (1995). Employment after rehabilitation for musculoskeletal impairments: the impact of vocational rehabilitation and working on a trial basis. *Archives of physical medicine and rehabilitation*. 76(10). 950–954.

18. Park H.N., Lee S.J. Yoon, J.Y. (2024). Impact of rehabilitation services on employment outcomes for individuals with physical disabilities: a propensity score matching analysis. BMC Public Health. 24 (1534).

19. Jupille J., Deloffre S., Leguay D., Chirio-Espitalier M. (2025). Disability, recruitment and job retention: Identifying barriers and facilitators from the employers' point of view. Work (Reading, Mass.). 80(1). 202–211.

20. Visagie S., Eide A. H., Dyrstad K., Mannan H., Swartz L., Schneider M., Mji, G., Munthali A., Khogali M., van Rooy G., Hem K. G., MacLachlan, M. (2017). Factors related to environmental barriers experienced by persons with and without disabilities in diverse African settings. PloS one. 12(10).

21. Ingamells W., Rouse S., Worsfold P. (1991). Employment of the disabled in the hotel and catering industry: assumptions and realities // International Journal of Hospitality Management. 10 (3). 279–287.

## ФИЗИКАЛЫҚ КЕМІСТІГІ БАР АДАМДАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫҢ ИНТЕГРАТИВТІ МОДЕЛІ

З. Т. Мышбаева<sup>1\*</sup>, Т. С. Сокира<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Әл-Фараби атындағы қазақ ұлттық университеті, Алматы қаласы, Қазақстан Республикасы

---

### АҢДАТПА

*Зерттеудің мақсаты* - физикалық кемістігі бар адамдарды жұмыспен қамтуға әсер ететін кедергі келтіретін және ықпал ететін факторларды, кедергілерді кешенді түрде зерттеу. Оларды біртұтас, жүйелі жүйеге біріктіру нәтижесінде кешенді шешімдер әзірлеуге және жұмыспен қамту бағдарламаларының тиімділігін арттыруға мүмкіндік берді.

*Әдіснамасы* - физикалық кемістігі бар адамдарды жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлар мен кедергілерді зерттеу аясында отандық және шетелдік ғылыми әдебиеттерге шолу жасалды. Жұмысқа орналасуға кедергі келтіретін және ықпал ететін факторларды анықтауға арналған жұмыстарды талдау физикалық кемістігі бар адамдарды жұмыспен қамтудың интегративті моделін жасауға негіз болды.

*Зерттеудің өзіндік ерекшелігі / құндылығы* - кешенді шешімдерді ұсыну және жұмыспен қамту бағдарламаларының тиімділігін арттыру үшін жұмыспен қамтудың интегративті моделін жасауға мүмкіндік берген физикалық кемістігі бар адамдарды жұмыспен қамтуға кедергі келтіретін және көмекші факторлар мен кедергілерді кешенді зерттеу болып табылады.

*Зерттеу нәтижелері* - физикалық кемістігі бар адамдарды жұмыспен қамтуға кедергі келтіретін бірқатар факторлар мен кедергілерді анықтауды қамтиды, олардың ішінде: физикалық, психологиялық, коммуникациялық және технологиялық кедергілер, кемсітушілік, отбасының шамадан тыс қамқорлығы, физикалық кемістігі бар адамдардың еңбекке қабілеттілігіне кадрларды іріктеу жөніндегі мамандардың күмән келтіруі анықталды. Сондай-ақ ұйымдастырушылық, әлеуметтік, жеке және құрылымдық кедергілер ретінде жұмыспен қамтудың көмекші факторлары анықталды.

*Түйін сөздер* - әдеби шолу, кедергілер, кедергі келтіретін факторлар, көмекші факторлар, физикалық кемістігі бар адамдар, интегративті модель.

*Алғыс.* Зерттеу Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі Ғылым комитетінің гранттық қаржыландыру жобасы аясында қаржылық қолдауымен жүргізілді (ИРН АР25796199 «Қазақстан Республикасында физикалық мүмкіндіктері шектеулі адамдарды жұмыспен қамтуды мемлекеттік реттеу: кедергілер мен даму перспективалары»).

## AN INTEGRATIVE EMPLOYMENT MODEL FOR PEOPLE WITH PHYSICAL DISABILITIES

Z. T. Myshbayeva<sup>1\*</sup>, T. S. Sokira<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Republic of Kazakhstan

---

### ABSTRACT

*The purpose of the study* is a comprehensive study of both hindering and contributing factors, barriers affecting the employment of people with physical disabilities. As a result, they are combined into a single, integrated system to develop integrated solutions and improve the effectiveness of employment programs.

*Methodology* – as part of the study of factors and barriers affecting the employment of people with physical disabilities, a review of domestic and foreign scientific literature was conducted. The analysis of works devoted to the identification of both hindering and contributing factors of employment became the basis for the development of an integrative model of employment for people with physical disabilities.

*The originality / value* of the research lies in the comprehensive study of the hindering and supporting factors and barriers to employment of persons with physical disabilities, which allowed the development of an integrative employment model to offer comprehensive solutions and to improve the effectiveness of employment programs.

*The results of the study* include the identification of a number of factors that hinder the employment of people with physical disabilities and barriers, including: physical, psychological, communication and technological barriers, discrimination, excessive family patronage, doubts among recruitment specialists about the ability of people with physical disabilities. As well as identifying auxiliary employment factors such as organizational, social, personal and structural barriers.

*Keywords.* literature review, barriers, prevailing factors, auxiliary factors, persons with physical disabilities, integrative model.

*Acknowledgement.* This research was carried out with the financial support of the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan under a grant funding project (IRN AP25796199 “State Regulation of Employment of Persons with Physical Disabilities: Barriers and Prospects for Its Development in the Republic of Kazakhstan”).

### ОБ АВТОРАХ

**Мышбаева Земфира Толегеновна** – PhD, научный сотрудник кафедры «Менеджмент» Казахского национального университета имени Аль-Фараби, город Алматы, Республика Казахстан, e-mail: zemfira.myshbayeva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2407-6790> \*

**Сокира Татьяна Сергеевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмент Казахского национального университета имени аль-Фараби, Алматы, Республика Казахстан, e-mail: t\_sokira@mail.ru <sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-4825-1189>