

Научное мнение. 2025. № 11. С. 176–181.

Nauchnoe mnenie. 2025. № 11. P. 176–181.

Научная статья

УДК 316.6

DOI: [https://doi.org/10.25807/22224378\\_2025\\_11\\_176](https://doi.org/10.25807/22224378_2025_11_176)

## **АУТИЗМ И КАРЬЕРА: ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**Иван Александрович Клевцов**

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

[lombardian@mail.ru](mailto:lombardian@mail.ru)

**Аннотация.** Статья посвящена переосмыслению профессионального потенциала людей с расстройствами аутистического спектра через призму парадигмы нейроразнообразия. Анализируется переход от дефицитарной медицинской модели к признанию уникальных когнитивных преимуществ аутичных людей в профессиональной деятельности. Рассматриваются специфические способности при аутизме: гиперфокус, системное мышление, внимание к деталям, честность и креативность как конкурентные преимущества в современной экономике знаний. Представлены стратегии создания инклюзивной рабочей среды, включающие адаптацию организационных процессов, обучение персонала и внедрение поддерживающих технологий. Обосновывается необходимость системных изменений для эффективной профессиональной интеграции людей с аутизмом.

**Ключевые слова:** аутизм, расстройства аутистического спектра, нейроразнообразие, профессиональная интеграция, когнитивные преимущества, инклюзивная рабочая среда, карьерное развитие, организационные адаптации, трудовая деятельность, профессиональный потенциал

Original article

## **AUTISM AND CAREER: RETHINKING OPPORTUNITIES FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

**Ivan A. Klevtsov**

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

[lombardian@mail.ru](mailto:lombardian@mail.ru)

**Abstract.** The article is devoted to reconceptualising the professional potential of people with autism spectrum disorders through the lens of the neurodiversity paradigm. It analyses the transition from the deficit medical model to the recognition of the unique cognitive advantages of autistic people in professional activities. Specific abilities in autism are examined: hyperfocus, systems thinking, attention to detail, honesty, and creativity as competitive advantages in the modern knowledge economy. Strategies for creating an inclusive work environment are presented, including adaptation of organisational processes, staff training, and implementation of supportive technologies. The necessity of systemic changes for effective professional integration of people with autism is substantiated.

**Keywords:** autism, autism spectrum disorders, neurodiversity, professional integration, cognitive advantages, inclusive work environment, career development, organisational adaptations, work activities, professional potential

## Введение

Современная ситуация в сфере трудоустройства людей с расстройствами аутистического спектра (РАС) характеризуется критическим разрывом между их потенциалом и реальными профессиональными возможностями. Статистические данные демонстрируют тревожную картину: в Великобритании лишь 29 % аутичных людей имеют работу, что значительно ниже показателей других групп людей с инвалидностью, при этом многие из работающих находятся в положениях, не соответствующих их навыкам, квалификации и способностям (Davies et al., 2024). Эти цифры отражают не только индивидуальные трагедии нереализованного потенциала, но и серьезные системные недостатки в понимании и использовании уникальных способностей людей с аутизмом.

Традиционный подход к аутизму в профессиональном контексте долгое время основывался на медицинской модели дефицита, которая акцентировала внимание на ограничениях и необходимости компенсации недостатков. Однако растущее движение нейроразнообразия предлагает кардинально иной взгляд, рассматривающий аутизм как естественную вариацию человеческого познания, обладающую уникальными преимуществами. Эта парадигмальная трансформация открывает новые горизонты для понимания профессионального потенциала людей с РАС.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью переосмысления подходов к профессиональной интеграции людей с аутизмом через призму их когнитивных особенностей и создания научно обоснованной базы для развития инклюзивных трудовых практик. Цель настоящей работы заключается в концептуализации новых подходов к пониманию карьерных возможностей людей с аутизмом, основанных на признании их уникальных когнитивных профилей как источника профессиональных преимуществ.

## Теоретические основы парадигмального сдвига в понимании аутизма и трудовой деятельности

Эволюция теоретических подходов к аутизму в профессиональном контексте отражает более широкую трансформацию научного мышления о нейрологическом разнообразии. Исторически доминировавшая медицинская модель рассматривала аутизм исключительно через призму патологии, требующей коррекции и компенсации. Этот подход формировал восприятие людей с РАС как неспособных к полноценному участию в профессиональной деятельности, создавая барьеры для их трудовой интеграции.

Современные исследования Хаустова и Дубынина демонстрируют, что аутизм следует рассматривать не как патологию, требующую коррекции, а как естественную вариацию когнитивного развития, обладающую уникальными преимуществами в профессиональной сфере [1]. Этот концептуальный сдвиг основывается на понимании Martino et al. того, что неврологические различия не должны приравниваться к дефицитам, а социальные реакции и окружающая среда могут способствовать проявлению как уникальных сильных сторон, так и специфических вызовов [2].

Парадигма нейроразнообразия, предложенная активистами аутичного сообщества и поддержанная растущим числом исследователей, кардинально пересматривает традиционные представления о профессиональных возможностях. Как отмечают McVey et al., переход от медицинской модели аутизма к парадигме нейроразнообразия требует фундаментального изменения мышления, при котором аутизм перестает рассматриваться как патология, а признается естественной вариацией нейрокогнитивного функционирования, что открывает новые возможности для профессиональной реализации [3].

Теоретическая рамка нейроразнообразия имеет важные импликации для понимания

трудовых отношений. Она предполагает отход от модели «нормализации» к признанию ценности когнитивного разнообразия в рабочих коллективах. Эта трансформация требует пересмотра не только индивидуальных подходов к трудоустройству, но и системных организационных практик, включая процедуры найма, оценки производительности и карьерного развития.

Современные исследования Суслова и др. показывают, что стигматизация аутизма в обществе и СМИ формирует негативные установки, мешающие восприятию людей с РАС как полноценных участников социальных и профессиональных процессов [4]. Это подчеркивает необходимость не только изменения теоретических подходов, но и трансформации общественного сознания.

Важным аспектом парадигмального сдвига является признание того, что успешная профессиональная интеграция требует не только изменений на индивидуальном уровне, но и трансформации организационной культуры.

Концептуальная рамка, основанная на принципах нейроразнообразия, позволяет переосмыслить профессиональные барьеры не как неизбежные ограничения, связанные с аутизмом, а как следствие, неадаптированной рабочей среды и недостаточного понимания уникальных потребностей и способностей нейроразнообразных сотрудников.

Согласно Тишиной и Даниловой, классические методы обучения и поддержки людей с ограниченными возможностями здоровья преимущественно направлены на восполнение недостатков, в то время как современная научная практика предполагает переориентацию на персонализированные подходы, принимающие во внимание специфические познавательные и поведенческие характеристики каждого человека [5].

### **Когнитивные преимущества при аутизме: профессиональная применимость и карьерные перспективы**

Систематический анализ когнитивных особенностей людей с аутизмом выявляет множество характеристик, которые могут стать значительными конкурентными преимуществами в современной профессио-

нальной среде. Исследования Романова и Таланцева показывают, что у людей с РАС наблюдается значительная гетерогенность интеллектуальных профилей, включая как выраженные когнитивные трудности, так и выдающиеся способности в отдельных областях, таких как зрительно-пространственное мышление и систематизация информации [6].

Одной из наиболее значимых особенностей является способность к гиперфокусу и системному мышлению. Гиперфокус и способность к системному мышлению, характерные для людей с РАС, могут стать, по мнению Хаустова и Дубынина, конкурентным преимуществом в таких областях, как программирование, инженерия и научные исследования [1]. Эта способность к глубокой концентрации на задачах позволяет достигать высокого уровня экспертизы в специализированных областях, что особенно ценно в технических профессиях.

Повышенное внимание к деталям представляет еще одно важное профессиональное преимущество. Люди с аутизмом часто демонстрируют исключительную точность в выполнении задач, требующих детального анализа, что делает их незаменимыми в областях контроля качества, аудита, исследовательской деятельности и технических специальностях. Уникальные когнитивные особенности людей с аутизмом, такие как гиперфокус, системное мышление и внимание к деталям, могут стать конкурентными преимуществами в профессиях, требующих аналитической точности и глубины обработки информации, включая IT, инженерию и научные исследования [3].

Исследования Zhou et al. демонстрируют, что люди с аутизмом обладают рядом профессионально значимых качеств, включая исключительную надежность, пунктуальность, последовательность в работе, повышенное внимание к деталям и высокое качество выполняемых задач, что делает их ценными сотрудниками при условии соответствия должности их сильным сторонам [7]. Эти характеристики особенно важны в эпоху цифровизации, когда точность обработки информации и последовательность в выполнении

алгоритмических задач становятся критически важными.

Честность и прямолинейность в профессиональных отношениях также представляют значительную ценность. Многие аутичные сотрудники, по мнению Pryke-Hobbes et al., обладают высокой надежностью, креативностью и честностью, что делает их ценными специалистами в таких областях, как ИТ, инженерия и контроль качества [8]. В современных корпоративных структурах наблюдается интересный сдвиг приоритетов: этические стандарты и прозрачность бизнес-процессов перестают быть просто декларируемыми ценностями. Они становятся реальными конкурентными преимуществами. В этой связи стоит отметить, что качества, о которых идет речь, могут оказаться не просто полезными, а определяющими для достижения успеха в организации.

Если говорить о способности распознавать закономерности и выстраивать систематизированные структуры данных, здесь открывается целый спектр возможностей для аналитических специальностей. Примечательно, что люди с аутизмом нередко проявляют впечатляющую компетентность именно в таких областях, как анализ массивов данных, построение математических моделей и разработка классификационных систем. Интересно, что востребованность этих навыков стремительно растет — во многом благодаря тому, что мы живем в эпоху, когда большие данные и машинное обучение определяют технологический ландшафт.

Нельзя обойти вниманием и еще один важный аспект — креативность, проявляющуюся через нестандартные подходы к решению профессиональных задач. Дело в том, что иное восприятие окружающей реальности, характерное для людей с аутизмом, нередко становится источником инновационных решений. Они способны увидеть то, что остается незамеченным при традиционном взгляде на проблему. Это качество представляет особую ценность в творческих индустриях и научно-исследовательской работе, где свежая перспектива может кардинально изменить подход к давно знакомым вопросам.

### **Инклюзивные организационные стратегии: создание поддерживающей профессиональной среды**

Создание эффективной инклюзивной рабочей среды для сотрудников с аутизмом требует комплексного подхода, включающего системные организационные изменения и индивидуальные адаптации. Эффективная интеграция нейроразличных сотрудников, по мнению Хаустова и Дубынина, требует адаптации рабочих процессов, включая структурированную коммуникацию и гибкий график, что подтверждается успешными корпоративными программами [1]. Современные исследования Чойжалсановой и других подтверждают, что адаптация цифровых решений позволяет компенсировать физические ограничения, что может быть экстраполировано на поддержку когнитивных особенностей людей с аутизмом в профессиональной деятельности, открывая дополнительные возможности для их профессиональной реализации [9].

Фундаментальным принципом инклюзивной среды является по мнению McVey et al. создание инклюзивной рабочей среды для нейроразнообразных сотрудников, которое требует не только индивидуальных адаптаций, но и системных изменений, включая пересмотр коммуникационных практик, гибкость в организации пространства и времени, а также внедрение принципов универсального дизайна, что способствует раскрытию профессионального потенциала [3].

Ключевые стратегии включают модификацию физической рабочей среды для учета сенсорных особенностей. Эффективные стратегии создания инклюзивной рабочей среды включают по мнению Zhou et al. (2024) внедрение сенсорно-дружелюбных рабочих пространств, обеспечение ясности коммуникации со стороны руководства, поддержание постоянства в рабочих процедурах, а также использование ассистивных технологий и программ наставничества для создания позитивного рабочего опыта [7].

Важность профессиональной поддержки подчеркивается в исследованиях карьерного развития. Адекватная поддержка в трудоустройстве, включающая индивидуальное

планирование карьеры, подбор подходящих должностей, обучение профессиональным навыкам и наставничество, является наиболее часто обсуждаемым фактором, способствующим карьерному росту аутичных людей [10].

Критическим аспектом является преодоление феномена маскировки. Концепция маскировки в профессиональной среде отражает не только адаптацию к социальным нормам, но и глубокую структурную несправедливость, с которой сталкиваются нейроразнообразные сотрудники, что подчеркивает необходимость перехода от модели компенсации к созданию среды, где различия принимаются без необходимости скрывать свою идентичность [8].

Организационные изменения должны включать пересмотр процедур найма для устранения барьеров, которые могут препятствовать успешному прохождению собеседований людьми с аутизмом. Это может включать предоставление вопросов заранее, использование практических заданий вместо традиционных интервью, и создание более структурированного процесса оценки.

Обучение персонала играет критическую роль в создании поддерживающей среды. Отсутствие понимания нейроразнообразия в организациях вынуждает сотрудников с аутизмом скрывать свои особенности, что приводит к эмоциональному выгоранию, что подчеркивает, по мнению Рукке-Ноббес et al., важность образовательных программ для руководителей и коллег [8].

Гибкость в организации рабочего времени и задач позволяет максимально использовать периоды высокой продуктивности и учитывать индивидуальные особенности когнитивного функционирования. Это может включать возможность работы в тихие часы,

гибкий график и адаптацию коммуникационных требований.

### **Заключение**

Проведенное исследование указывает на насущную потребность в фундаментальном переосмыслении стратегий профессиональной интеграции людей с аутизмом. Стоит отметить, что отказ от традиционной дефицитарной модели в пользу концепции нейроразнообразия создает принципиально иные перспективы для раскрытия специфического потенциала аутичных специалистов.

Накопленные данные убедительно свидетельствуют: когнитивные особенности людей с РАС способны трансформироваться в существенные конкурентные преимущества в контексте современной экономики знаний. Интересно, что речь идет не просто о компенсации ограничений, а о качественно ином взгляде на профессиональные компетенции.

Формирование по-настоящему инклюзивной рабочей среды предполагает комплексные трансформации организационной культуры. В этой связи ключевыми направлениями становятся модификация рабочих процессов, целенаправленная подготовка коллектива и интеграция вспомогательных технологий. Опыт реализованных корпоративных программ наглядно иллюстрирует обоюдную пользу инклюзивных подходов — выигрывают и работодатели, и сотрудники. Причем эта взаимовыгода проявляется не только в экономических показателях, но и в качественных изменениях организационной среды. Дальнейшие исследования должны фокусироваться на лонгитюдном изучении профессиональных траекторий людей с аутизмом, эффективности различных форм поддержки и разработке научно обоснованных инструментов оценки профессионального потенциала.

### **Список источников**

1. Хаустов С. А. Особенности развития мозга и способы коррекции при расстройствах аутистического спектра и синдроме дефицита внимания и гиперактивности: обзор современных исследований / С. А. Хаустов, В. А. Дубынин // *Science for Education Today*. 2024. Т. 14, № 3. С. 154–181. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2403.08>.

2. Martino D. C., Brantley A., Scarpa A. The role of self-advocacy and self-determination in positive adjustment for autistic adolescents and young adults: a mini-review // *Frontiers in Child and Adolescent Psychiatry*. 2025. Vol. 4. DOI: 10.3389/frcha.2025.1542543.

3. McVey A. J., Jones D. R., Waisman T. C., Raymaker D. M., Nicolaidis C., Maddox B. B. Mindshift in autism: a call to professionals in research, clinical, and educational settings // *Frontiers in Psychiatry*. 2023. Vol. 14. DOI: 10.3389/fpsy.2023.1251058.

4. Сулова Т. Ф. Семья с ребенком – аутистом в инклюзивном пространстве современного общества / Т. Ф. Сулова, А. А. Нестерова, Р. М. Айсина, О. Ю. Светлакова // *ЦИТИСЭ*. 2020. № 1 (23). С. 450–460. DOI: 10.15350/24097616.2020.1.41.

5. Тишина Л. А. Проблемы психолого-педагогического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательной организации / Л. А. Тишина, А. М. Данилова // *Современные наукоемкие технологии*. 2020. № 3. С. 194–200.

6. Романова Р. С. Особенности интеллектуального развития при расстройстве аутистического спектра / Р. С. Романова, О. И. Таланцева // *Современная зарубежная психология*. 2024. Т. 13, № 1. С. 69–77. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2024130106>.

7. Zhou K., Alam B., Bani-Fatemi A. [et al.] Autism spectrum disorder in the workplace: a position paper to support an inclusive and neurodivergent approach to work participation and engagement // *Discover Psychology*. 2024. Vol. 4. Art. 39. DOI: 10.1007/s44202-024-00150-5.

8. Pryke-Hobbes A., Davies J., Heasman B., Livesey A., Walker A., Pellicano E. [et al.] The workplace masking experiences of autistic, non-autistic neurodivergent and neurotypical adults in the UK // *PLoS ONE*. 2023. Vol. 18, no. 9. Art. no. e0290001. DOI: 10.1371/journal.pone.0290001.

9. Чойжалсанова А. Ц. Новые возможности и барьеры социальной адаптации лиц с ОВЗ в условиях цифровой трансформации / А. Ц. Чойжалсанова // *Фундаментальные исследования*. 2021. № 11. С. 190–194.

10. Davies J., Romualdez A. M., Pellicano E., Remington A. Career progression for autistic people: a scoping review // *Autism: the international journal of research and practice*. 2024. Vol. 28, No. 11. P. 2690–2706. DOI: 10.1177/13623613241236110.

Статья поступила в редакцию 14.10.2025; одобрена после рецензирования 19.11.2025; принята к публикации 21.11.2025.

The article was submitted 14.10.2025; approved after reviewing 19.11.2025; accepted for publication 21.11.2025.

#### **Информация об авторе:**

И. А. Клевцов — аспирант кафедры психологии.

#### **Information about the Author:**

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