

DOI: https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.8-11
УДК 331.1+331.4

Серіков І. С.

аспірант кафедри обліку і оподаткування,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2307-9413>

ДЕФІНІЦІЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена дослідженню сутності категорії «інклюзивна політика підприємства», що є актуальним у контексті інклюзивного розвитку країни. Актуальність дослідження обумовлена необхідністю подальшого розвитку корпоративної соціальної відповідальності організацій та реалізації принципів соціальної моделі інвалідності. Досліджено підходи до визначення інклюзивного розвитку на різних економічних рівнях та в різних сферах. Надано авторське розуміння інклюзивної політики підприємства, яке на відміну від інших видів політик підприємства має не тільки економічні, а й соціальні принципи, які полягають у створенні рівних можливостей щодо працевлаштування, реалізації трудового потенціалу незалежно від фізичного стану, статі, культурних та релігійних цінностей людини. Розуміння основних дефініцій та принципів інклюзивної політики підприємства є необхідним базисом для визначення механізмів її реалізації в контексті формування інклюзивного суспільства.

Ключові слова: підприємство, інклюзивна політика, продуктивність праці, умови праці, організація робочого місця, умови праці.

Ivan Serikov

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

DEFINITION OF INCLUSIVE ENTERPRISE POLICY

Introduction. The issue of inclusive policy has increasingly appeared in scientific publications by economists, which is related to the need to create conditions for the maximum inclusion of various population groups in labor and employment. Understanding the fundamental definitions and principles of a company's inclusive policy is a necessary foundation for determining the mechanisms of its formation and implementation. **Purpose.** To explore scientific approaches to understanding inclusive policy at different economic levels and in various fields, conduct a critical review, and propose an author's definition of this concept at the enterprise level. **Methods.** In the process of researching the inclusive policy of enterprises, the following methods were used: analysis – a critical review of scientific approaches to understanding inclusive policy at different economic levels and in various fields; generalization method – systematization of the fundamental principles of a company's inclusive policy, which became the basis for forming the author's definition of this category; comparative method – analysis of approaches to defining inclusive development in the context of corporate social responsibility and the social model of disability; systematic approach – considering the company's inclusive policy as a complex system encompassing economic and social aspects; logical generalization method – based on the obtained results, an author's understanding of the company's inclusive policy is presented, reflecting its specificity and significance in creating equal employment opportunities. **Results.** The article is devoted to studying the essence of the category of “inclusive company policy”, which is relevant in the context of the country's inclusive development. The relevance of the study is due to the necessity of further developing corporate social responsibility within organizations and implementing the principles of the social model of disability. Approaches to defining inclusive development at different economic levels and in various fields have been analyzed. **Conclusion.** An author's definition of a company's inclusive policy is provided, which, unlike other types of corporate policies, is based not only on economic but also on social principles. Its primary goal is to create equal employment opportunities and enable individuals to realize their labor potential regardless of physical condition, gender, cultural, or religious beliefs. Understanding the fundamental definitions and principles of a company's inclusive policy is a necessary foundation for determining the mechanisms of its implementation in the context of building an inclusive society.

Keywords: enterprise, inclusive policy, labor productivity, working conditions, workplace organization, working conditions.

Постановка проблеми та її актуальність. Питання інклюзивної політики все частіше стало з'являтися у наукових публікаціях вчених-економістів, що пов'язано з необхідністю створення умов для максимального залучення різних категорій населення до праці та зайнятості. Збільшення чисельнос-

ті людей з інвалідністю, необхідність підвищення рівня зайнятості жінок та молоді потребує формування інклюзивної політики як на макроекономічному, так і на мікроекономічному рівнях. Першочерговим у даному процесі має стати формування методологічної бази. Розуміння основних дефініцій

та принципів інклюзивної політики підприємства є необхідним базисом для визначення механізмів її формування та реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інклюзивний розвиток набуває все більшої популярності у наукових працях як світового, так і національного рівня. Соціальній інклюзії як елементу соціальної політики, інституціональному забезпеченню реалізації прав людей з інвалідністю присвячено дослідження Т. Перегудової [1; 2]. Просторовому виміру інклюзивності в умовах становлення «нової» регіональної політики присвячено дослідження О. Снігової, в межах якого вона пропонує розглядати такі категорії, як: інклюзивний загальнонаціональний простір, регіональна інклюзія та інклюзивність, інклюзивний регіональний розвиток, інклюзивний регіон [3].

І. Бобух, С. Щегель [4], К. Крамаренко, Д. Іващенко [5], А. Уніят [6] у своїх публікаціях наголошують на тому, що інклюзивність має стати ключовим пріоритетом стратегічних орієнтирів економічного зростання в контексті сталого розвитку. С. Філіппова та С. Єрмак пропонують свої ідеї щодо формування моделі інклюзивного розвитку економіки та справедливо наголошують на тому, що вона має бути людиноорієнтованою [7]. Питання перебудови інклюзивної політики держави під час війни розглядає в своїй статті М. Мельник [8].

В результаті ознайомлення з науковою літературою варто зазначити, що інклюзивна політика здебільшого розглядається на макроекономічному рівні, на рівні розвитку об'єднаних територіальних громад як можливість залучення людей з інвалідністю до соціуму та ринку праці. Багато публікацій присвячено розвитку інклюзивної освіти. Однак, для реалізації державної інклюзивної політики важливо формувати інклюзивну політику також на рівні підприємства, що потребує визначення її сутності та принципів.

Мета статті: дослідити наукові підходи до розуміння інклюзивної політики на різних економічних рівнях та в різних сферах, здійснити їх критичний огляд та надати авторське визначення даної дефініції на рівні підприємства.

У процесі дослідження інклюзивної політики підприємств було використано такі методи: аналіз – здійснено критичний огляд наукових підходів до розуміння інклюзивної політики на різних економічних рівнях та у різних сферах; метод узагальнення – систематизовано основні принципи інклюзивної політики підприємства, що стало основою для формування авторського визначення цієї категорії; порівняльний метод – проведено аналіз підходів до визначення інклюзивного розвитку в контексті корпоративної соціальної відповідальності та соці-

альної моделі інвалідності; системний підхід – розглянуто інклюзивну політику підприємства як комплексну систему, що охоплює економічні та соціальні аспекти; метод логічного узагальнення – на основі отриманих результатів надано авторське розуміння інклюзивної політики підприємства, що відображає її специфіку та значення для створення рівних можливостей працевлаштування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження еволюції терміну інклюзія показало, що він став активно обговорюватися після Другої світової війни. Подальшим поштовхом розвитку інклюзивного суспільства став перехід від правозахисної моделі інвалідності до соціальної, сутністю якої є те, що «інвалідність», є явищем, яке може трапитись з будь-ким і не вважається відхиленням від певних норм у суспільстві. Тому проблеми залучення осіб з інвалідністю в суспільство виникають через неадекватне функціонування інститутів соціуму, на що наголошує Т. Перегудова, досліджуючи світовий та український досвід у реалізації норм Конвенції ООН Про права людей з інвалідністю [1].

Вивчення наукової літератури показало спрямованість досліджень на різні аспекти інклюзії. Так, Л. Даниленко досліджує соціальну інклюзію та зазначає, що це загальна практика, яка спрямована на вирішення багатьох соціальних проблем, включаючи нерівномірність прибутків, нерівність у сферах охорони здоров'я, освіти, труднощі з забезпеченням житлом тощо. Одночасно, науковець звертає увагу на те, що соціальна інклюзія – це частина рамкових законів Європейського Союзу, що стосується інтересів і прав усіх людей, щоб уможливити гідне життя [9, с. 8].

Узагальнюючи погляди європейських стратегічних документів, автори дослідження «Стандарти громадсько активної школи: соціальна інклюзія» зазначають, що соціальна інклюзія – це процес, спрямований на забезпечення людям, які зазнають ризику бідності та соціального вилучення, можливостей та ресурсів, необхідних для того, щоб повною мірою брати участь в економічному, соціальному та культурному житті та досягти рівня життя і добробуту відповідно до стандартів якості життя [9, с. 12–13].

На наш погляд, в загальному розумінні, інклюзія – це процес створення можливостей залучення до різних процесів. Соціальна інклюзія означає включення, долучення різних категорій населення до соціальних процесів, процес збільшення ступеня участі населення у соціальному житті. Реалізація соціальної інклюзії має відбуватися шляхом створення умов доступу до освіти, праці, культурного життя, соціальних процесів. Це потребує створення відповідного середовища, в якому всі люди мають рівні можливості.

Дослідження публікацій показало підвищений інтерес до розвитку інклюзивної освіти, що являє собою створення умов для того, щоб долучити до освітнього процесу дітей з різними фізичними можливостями, що супроводжується як збільшенням інтеграційних процесів дітей з різними психофізичними можливостями до загальноосвітнього середовища, про що стверджує В. Гладуш [10], так і певними проблемами, на що наголошують Н. Гайдаєнко та С. Рашидов, за дослідженнями яких розвитку інклюзивної освіти в Україні перешкоджають певна стереотипність українського суспільства стосовно людей з інвалідністю, відсутність доступного середовища, якісного універсального дизайну [11, с. 88].

Результатом наукових досліджень О. Снігової стало впровадження у науковий обіг такої категорії, як інклюзивний регіональний розвиток, під яким вона пропонує розуміти «...комплексні позитивні зміни в регіонах, що відбуваються внаслідок поглиблення використання регіонального потенціалу, розширення можливостей працевлаштування й отримання доходу, а також подолання нерівномірності географічного і галузевого розподілу цих можливостей на принципах збалансованого соціально-орієнтованого розвитку, які сприяють зростанню територіальної згуртованості» [3, с. 42].

Варто зазначити, що науковці спрямовують свої наукові дослідження на такі аспекти інклюзивності: інклюзивний розвиток, інклюзивна політика держави, інклюзивна освіта, інклюзивна політика в економіці, соціально-трудовій сфері, на ринку праці. В той час, як інклюзивна політика підприємства майже не зустрічається, і конкретне визначення даної категорії відсутнє. Здебільшого розглядаються питання інклюзивної політики та інклюзивного економічного розвитку на рівні держави. Інклюзивна політика розглядається з урахуванням концептуальних положень розвитку країн, розвитку інклюзивної освіти, і розуміється як збільшення соціальних, економічних, трудових можливостей людей незалежно від їх фізичного стану та інших ознак за статтю, національністю, віросповіданням тощо. Категорія інклюзивна політика підприємства майже не висвітлюється в науковій літературі, наукові дослідження в цій царині є фрагментарними та неповними.

Деякі автори розглядають інклюзивний бізнес або інклюзивне підприємництво, що на їх думку полягає в тому, що він забезпечує зайнятість і підвищення рівня добробуту соціально вразливих категорій громадян, а також здійснює діяльність, спрямовану на вирішення соціальних проблем окремих громадян і суспільства загалом [12; 13].

В публікаціях розглядається таке поняття як інклюзивна культура на робочому місці, під яким розуміється середовище, де кожен співробітник по-

чувається визнаним, підтриманим і таким, що належить до колективу, незалежно від статі, раси, віку, гендерної ідентичності, релігії чи будь-якої іншої характеристики [14].

В даному контексті хотілося б навести ствердження А. Стрепетової, М. Кошевого, які зазначають, що політика є не тільки прерогативою держави, а й має бути важливою в діяльності підприємства, визначаючи принципи комерційної, маркетингової, збутової діяльності, управління персоналом. Ці автори досліджують економічну політику підприємства, на думку яких – це сукупність заходів і методів управління підприємством, яка включає в себе маркетингову, інноваційну, інвестиційну, кадрову, фінансову та інші політики у відповідності до економічної стратегії підприємства [15]. Такий підхід, на їх думку, дає більше можливостей для формування та реалізації фінансової, інвестиційної, інноваційної та інших програм у межах діяльності підприємства.

Грунтуючись на вище викладеному, вважаємо зазначити у свою чергу про важливість інклюзивної політики підприємства. На відміну від економічної, маркетингової політик підприємства, метою яких є підвищення прибутковості, метою інклюзивної політики є створення умов праці для різних категорій населення для того, щоб вони могли максимально ефективно реалізувати свій трудовий потенціал. На наш погляд, інклюзивна політика підприємства має бути спрямована на різні категорії працівників, а не тільки на людей з інвалідністю.

Виходячи з попередніх тверджень щодо соціальної інклюзії на макроекономічному рівні, можна стверджувати, що інклюзивна політика на підприємстві має бути орієнтована на створення умов для трудової реалізації всіх категорій співробітників, враховуючи аспекти відсутності дискримінації при наймі на роботу, в подальшій трудовій діяльності та при звільненні.

Для розуміння сутності інклюзивної політики підприємства варто дослідити інші політики, які розробляються на підприємстві. Огляд літератури дає можливість стверджувати, що в стратегії підприємства виділяють такі види політик підприємства: маркетингова, інноваційна, інвестиційна, кадрова, фінансова, облікова та інші політики. Інклюзивна політика підприємства є новим видом і майже не зустрічається в публікаціях, присвячених стратегічному розвитку підприємства.

З вище викладеного можна зробити висновок, що інклюзивній політиці підприємства характерний більше соціальний, ніж економічний аспект. На наш погляд, інклюзивна політика – це своєрідна еволюція концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ).

В такому контексті інклюзивна політика підприємства є взаємодоповнюючим елементом КСВ. Такі погляди підтверджують дослідження О. Серікової, яка наголошує на тому, що КСВ має прояв у формуванні сукупності соціально-економічних, етичних, екологічних норм та відносин, що має прояв з боку роботодавця у дотриманні прав громадян, трудового законодавства та інших нормативно-правових документів з питань ведення бізнесу; з боку працівника – у відповідальному, добросовісному ставленні до праці та виконання поставлених завдань є ознаками соціальної відповідальності роботодавця й найманих працівників [16, с. 8].

Узагальнюючи інформацію з різних питань інклюзивного розвитку та політик підприємства, вважаємо, що інклюзивну політику підприємства можна визначити як правила та норми поведінки, соціально-трудова відносин, які сприяють повній реалізації трудового потенціалу на рівних умовах та добровільних засадах, без дискримінації, створення умов, за яких кожна людина може повноцінно розвиватися і реалізовувати свій трудовий потенціал незалежно від фізичних можливостей, статі, віку тощо. Це означає створення додаткових умов доступу до робочого місця для людей з інвалідністю, використання досягнень цифровізації та гнучких форм зайнятості для осіб, які виховують дітей, молоді. Інклюзивна політика підприємства має включати в себе наступні елементи: антидискримінаційна політика, пристосування робочого місця до особливих фізіологічних потреб людини, політика рівних можливостей. Формування інклюзивної політики на підприємстві має охоплювати

ти виробничу демократію, умови праці, робочі місця. Дослідження сутності інклюзивної політики підприємства сприяло визначенню її принципів (рис. 1).

Варто розуміти, що формування інклюзивної політики підприємства – це не просто збільшення чисельності персоналу або відсутність дискримінації при наймі, залучення до виробничих процесів або управління, а створення умов для більш ефективної реалізації трудового потенціалу з урахуванням особливостей людини, підвищення рівня залученості до виробничого процесу, організаційних питань, що сприятиме підвищенню продуктивності праці. Це означає створення безбар'єрного середовища для людей з інвалідністю, робота на умовах повного або неповного робочого дня одиноких батьків, людей, які виховують дітей, молоді, пенсіонерів. Такий підхід сприятиме підвищенню ефективності роботи, зменшенню ризику соціального відторгнення різних категорій працівників та сприятиме формуванню інклюзивної корпоративної культури, коли працівники відчують психологічну підтримку та почувають себе емоційно комфортно.

Реалізація інклюзивної політики підприємства потребує проведення тренінгів, навчання у різних формах організації з питань інклюзії; створення інклюзивного робочого середовища; впровадження гнучких форм зайнятості; моніторинг ефективності інклюзивної політики зайнятості. Інклюзивний розвиток в організаціях є гуманним і має багато переваг для реалізації освітнього, трудового, людського потенціалів, але одночасно супроводжується підвищенням витрат підприємства.

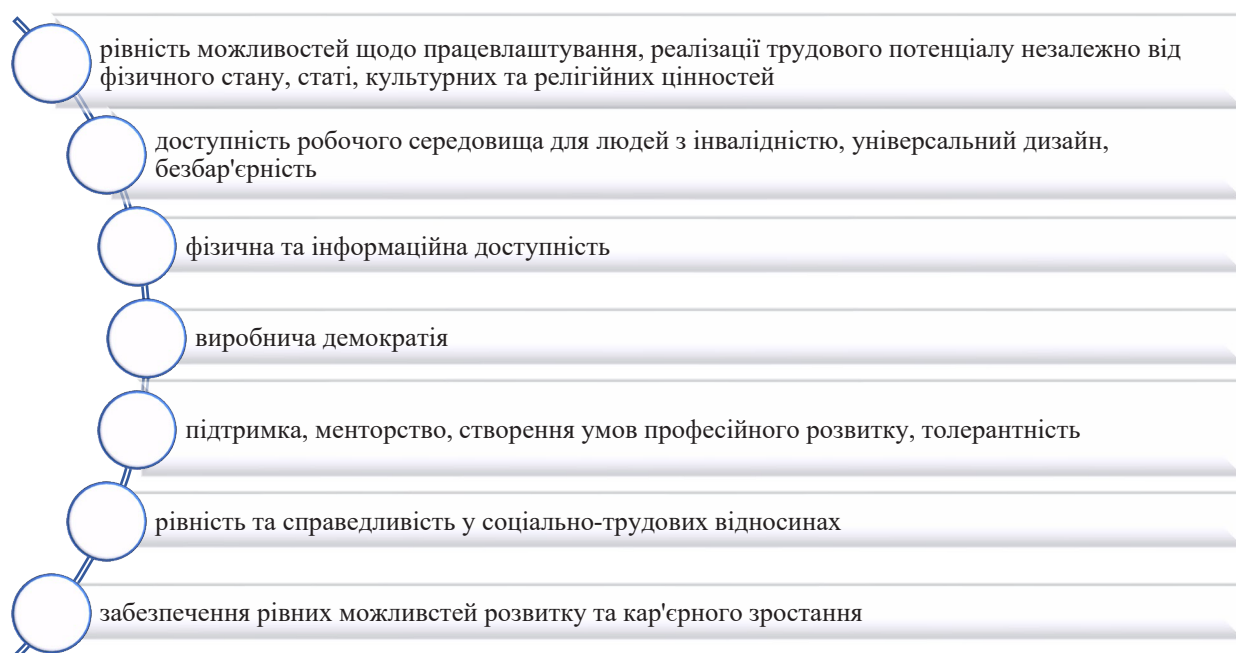


Рис. 1. Принципи інклюзивної політики підприємства

Джерело: запропоновано автором

В умовах військового стану даний аспект для реалізації є одночасно і актуальним і в той же час доволі складним у реалізації, оскільки формування та реалізація інклюзивної політики зайнятості потребує додаткових фінансових витрат та людей, нехватка яких в країні відчувається все гостріше через мобілізацію та еміграцію.

З метою підтримки інклюзивного розвитку варто формувати національну підтримку підприємств, які впроваджують принципи інклюзивної політики, що має проявлятися у державних преференціях для підтримки конкурентоспроможності підприємств. Для зайнятості людей з інвалідністю важливо розвивати інститут соціальної роботи та супровід. Підтримка з боку держави розвитку інклюзивної політики на підприємстві сприятиме сталому розвитку в країні та забезпеченню повної та продуктивної зайнятості, реалізації права на працю різних категорій населення, формуванню соціальної держави, зменшенню нерівності та подоланню бідності населення.

Висновки. Підсумовуючи, слід сказати, що інклюзивна політика підприємства є одним із важ-

ливих елементів управління. Вона охоплює механізми, інструменти, принципи, спрямовані на створення можливостей праці для різних категорій населення, організацію робочого місця, умов праці, що сприяє розвитку та реалізації трудового потенціалу. Це означає також створення можливостей зайнятості незалежно від соціального, культурного стану, незалежно від статі та фізичного стану. Ідея інклюзивності передбачає соціальну, юридичну, культурну рівності для забезпечення успішної діяльності підприємства. Інклюзивна політика підприємства сприяє зменшенню диференціації доходів різних категорій населення, посиленню соціальної рівності.

Для успішної реалізації інклюзивної політики на рівні держави важливим є поєднання зусиль та формування інклюзивної політики на різних рівнях, в т.ч. на рівні підприємства. Від цього залежатиме гуманний розвиток суспільства. Розвиток інклюзивної політики підприємства передбачає врахування норм Конвенцій та законів з даного питання, що стане предметом наших подальших досліджень.

Література:

1. Перегудова Т. Інституціональне забезпечення реалізації прав інвалідів: досвід розвинених країн та стан в Україні. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2015. № 4 (20). С. 41–51. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n4.html>
2. Перегудова Т. Соціальна інклюзія як елемент соціальної політики: європейські уроки для України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*. Збірник наукових праць. 2016. Випуск 19. Одеса. С. 98–102. URL: <https://surl.lu/engyxm>
3. Снігова О. Просторовий вимір інклюзивності в умовах становлення «нової» регіональної політики. *Український географічний журнал*. 2020. 2(110). С. 38–44. DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2020.02.038>
4. Бобух І., Щегель С. Стратегічні орієнтири економічного зростання України: інклюзивність як ключовий пріоритет. *Вісник Національної академії наук України*. 2018. № 7. С. 55–70. URL: <https://surl.li/cc/hbeuyq>
5. Крамаренко К., Іващенко Д. Інклюзивна економіка як концепція повоєнного розвитку України. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 67. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-125>
6. Уніят А. В., Юзвін З. І. Концепція інклюзивної економіки в контексті сучасного сталого розвитку країн. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6905>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.2.55>
7. Філіппова С. В., Єрмак С. О. Формування моделі інклюзивного розвитку економіки. *Ефективна економіка*. 2019. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8574>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.10.19>
8. Мельник М. Інклюзивна політика держави під час війни. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2022. № 6 (276). С. 44–49. DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2022-276-6-44-49>. URL: <https://surl.lu/ppduzb>
9. Стандарти громадсько-активної школи: соціальна інклюзія: навчально-методичний посібник / Найдю Ю.М., Ткаченко Л.М. Під заг. ред. Даниленко Л.І., Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. 68 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5617/1/Y_Naida_SGAS_SI.pdf
10. Гладуш В. Інклюзивна освіта в Україні: успіхи, проблеми, перспективи. *Podpora inklúzie v predprimárnom a primárnom vzdelávaní*. 2018. С. 157–175. URL: <https://surl.li/ylyvvjq>
11. Гайдаєнко Н., Рашидов С. Проблеми та перспективи розвитку інклюзивної освіти в умовах реформування освітньої галузі України. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2021. 3(102). С. 85–94. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-102-3-85-94>
12. Пересада О., Батіг В., Петренко Д. Ключові аспекти формування інклюзивної моделі управління розвитком підприємства. *Енергозбереження, енергетика, енергоаудит*. 2023. № 12 (190). С. 85–97. URL: <http://eee.khpi.edu.ua/article/view/302156>
13. Батіг В. Трансформація управління розвитком підприємства у контексті реалізації принципів інклюзивного розвитку. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 2. С. 340–344. URL: <https://surl.lu/ajuipr>
14. Як побудувати інклюзивну культуру в компанії. HRM платформа HURMA. 13 вересня 2024. URL: <https://surl.lt/rntltf>

15. Стрепетова А. М., Кошевий М. М. *Економічна політика підприємства, її поняття та призначення. Економіка і менеджмент: сучасні тенденції розвитку* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Дніпро: ДНУ ім. Олесь Гончара, 2017. URL: <https://surli.cc/ldnjqe>

16. Серікова О.М. Оцінювання використання трудового потенціалу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2014. 19 с.

References:

1. Perehudova T. (2015). Instytutsionalne zabezpechennia realizatsii prav invalidiv: dosvid rozvynenykh krain ta stan v Ukraini [Institutional support for the realization of the rights of persons with disabilities: The experience of developed countries and the state in Ukraine]. *Ekonomika: realii chasu. Naukovyi zhurnal*, no. 4(20), pp. 41–51. Available at: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n4.html>

2. Perehudova T. (2016). Sotsialna inkluziia yak element sotsialnoi polityky: yevropeiski uroky dlia Ukrainy [Social inclusion as an element of social policy: European lessons for Ukraine]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriiia "Ekonomika i menedzhment"*, vol. 19, pp. 98–102. Available at: <https://surl.lu/engyxm>

3. Snihova O. (2020). Prostorovyi vymir inkluzyvnosti v umovakh stanovlennia "novoi" rehionalnoi polityky [Spatial dimension of inclusiveness in the context of forming a "new" regional policy]. *Ukrainskyi heohrafichnyi zhurnal*, no. 2(110), pp. 38–44. DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2020.02.038>

4. Bobukh I., Shchchel S. (2018). Stratehichni oriientyry ekonomichnoho zrostantia Ukrainy: inkluzyvnist yak kliuchovyi priorytet [Strategic benchmarks of Ukraine's economic growth: Inclusiveness as a key priority]. *Visnyk Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy*, no. 7, pp. 55–70. Available at: <https://surli.cc/hbeuyq>

5. Kramarenko K., Ivashchenko D. (2024). Inkluzyvna ekonomika yak kontseptsiiia povojennoho rozvytku Ukrainy [Inclusive economy as a concept of post-war development of Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 67. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-125>

6. Uniat A. V., Yuzvin Z. I. (2019). Kontseptsiiia inkluzyvnoi ekonomiky v konteksti suchasnoho staloho rozvytku krain [Concept of inclusive economy in the context of modern sustainable development of countries]. *Efektivna ekonomika*, no. 2. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.55. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6905>

7. Filippova S. V., Yermak S. O. (2019). Formuvannia modeli inkluzyvnoho rozvytku ekonomiky [Formation of a model of inclusive economic development]. *Efektivna ekonomika*, no. 10. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.10.19>. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8574>

8. Melnyk M. (2022). Inkluzyvna polityka derzhavy pid chas viiny [Inclusive policy of the state during war]. *Visnyk Shkhdnoukraiinskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, no. 6(276), pp. 44–49. DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2022-276-6-44-49>. Available at: <https://surl.lu/ppduzb>

9. Naida Y. M., Tkachenko L. M. (Eds.). (2014). *Standarty hromadsko-aktyvnoi shkoly: sotsialna inkluziia: navchalno-metodychnyi posibnyk* [Standards of a socially active school: social inclusion: educational-methodical guide]. Kyiv: Vydavnychiy dim "Pleiady". 68 p. Available at: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5617/1/Y_Naida_SGAS_SI.pdf

10. Hladush V. (2018). *Inkluzyvna osvita v Ukraini: uspihy, problemy, perspektyvy* [Inclusive education in Ukraine: achievements, problems, prospects]. *Podpora inkluzie v predprimarnom a primarnom vzdelavanii*, pp. 157–175. Available at: <https://surl.li/ylvvjq>

11. Haidaienko N., Rashydov S. (2021). Problemy ta perspektyvy rozvytku inkluzyvnoi osvity v umovakh reformuvannia osvitnoi haluzi Ukrainy [Problems and prospects of inclusive education development in the context of education sector reform in Ukraine]. *Dukhovnist osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka*, no. 3(102), pp. 85–94. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-102-3-85-94>

12. Peresada O., Batih V., Petrenko D. (2023). Kliuchovi aspekty formuvannia inkluzyvnoi modeli upravlinnia rozvytkom pidpriemstva [Key aspects of forming an inclusive enterprise development management model]. *Enerhozberezhennia, enerhetyka, enerhoaudyt*, no. 12(190), pp. 85–97. Available at: <http://eee.khpi.edu.ua/article/view/302156>

13. Batih V. (2024). Transformatsiia upravlinnia rozvytkom pidpriemstva u konteksti realizatsii pryntsyviv inkluzyvnoho rozvytku [Transformation of enterprise development management in the context of inclusive development principles implementation]. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky*, vol. 9, no. 2, pp. 340–344. Available at: <https://surl.lu/ajuiqr>

14. Yak pobuduvaty inkluzyvnu kulturu v kompanii [How to build an inclusive culture in a company]. (2024, September 13). *HRM platforma HURMA*. Available at: <https://surl.lt/rntltf>

15. Strepietova A. M., Koshevyi M. M. (2017). Ekonomichna polityka pidpriemstva, yii poniattia ta pryznachennia [Economic policy of the enterprise: Its concept and purpose]. *Ekonomika i menedzhment: suchasni tendentsii rozvytku: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*. Dnipro: DNU im. Olesia Honchara. Available at: <https://surli.cc/ldnjqe>

16. Serikova O. M. (2014). Otsiniuvannia vykorystannia trudovoho potentsialu: avtoreferat dysertatsii kandydat ekonomichnykh nauk: 08.00.07 [Evaluation of labor potential usage: Abstract of candidate of economic sciences dissertation: 08.00.07]. Luhansk: Shkhdnoukraiinskyi natsionalnyi universytet im. Volodymyra Dalia. 19 p.

Стаття надійшла до редакції 04.05.2025 р.