

Научная статья

УДК 316.47

DOI: 10.35854/2219-6242-2025-1-26-35

Инклюзивность и толерантность как ценности в управленческой практике: опыт социологического анализа

Светлана Олеговна Снисаренко^{1✉}, Ирина Виленовна Носкова²,
Юлия Антоновна Ивахненко³

^{1, 2, 3} Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики,
Санкт-Петербург, Россия

¹ sos60@inbox.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-2284-0548>

² ivnoskova@rambler.ru

³ y_ivakhnenko_y@mail.ru

Аннотация. В статье проведен анализ инклюзивности, толерантности и доверия как необходимых социальных ценностей в современной управленческой практике. Утверждается, что инклюзия признает, ценит разнообразие каждого индивида и ставит перед собой задачу обеспечения их полноценного включения и участия в общественной жизни. Толерантность раскрывает способность общества или его членов принимать и уважать различия между людьми, особенно в случаях, если эти различия могут привести к конфликтам или непониманию. Доверие выступает атрибутом социальных интеракций на всех уровнях социального управления: личностном, процессном, институциональном, организационном. В статье отражена неоднозначность подходов к пониманию исследуемых аспектов в научном дискурсе. В современных условиях регулирование социальных процессов, как на институциональном, так и на индивидуальном уровнях, требует теоретического переосмысления и практического преобразования. Сфера труда и занятости пока не может продемонстрировать однозначно конструктивного и ответственного отношения к обогащению управленческой практики осознанным инклюзивным подходом. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья в большей степени носит формальный характер, работодатели нередко занимают выжидательную и настороженную позицию, рассматривая наём «особых» соискателей как потенциальные убытки. Инклюзивность и толерантность должны быть представлены в сегодняшней повестке как, хотя и труднодостижимые, но наиболее значимые социальные ценности в рамках стремления к социально ответственному мироустройству. Формирование культуры доверия, по мнению авторов статьи, служит необходимым звеном в процессе переоценки норм и ценностей, постепенного избавления от стереотипов.

Ключевые слова: инклюзивные ценности, толерантность, инклюзивная политика в бизнес-сообществе, доверие, инклюзивное трудоустройство

Для цитирования: Снисаренко С. О., Носкова И. В., Ивахненко Ю. А. Инклюзивность и толерантность как ценности в управленческой практике: опыт социологического анализа // Социология и право. 2025. Т. 17. № 1. С. 26–35. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2025-1-26-35>

Inclusivity and tolerance as values in management practice: Sociological analysis

Svetlana O. Snisarenko^{1✉}, Irina V. Noskova², Julia A. Ivahnenko³

^{1, 2, 3} St. Petersburg University of Management Technologies and Economics,
St. Petersburg, Russia

¹ sos60@inbox.ru ✉, <https://orcid.org/0000-0003-2284-0548>

² ivnoskova@rambler.ru

³ y_ivakhnenko_y@mail.ru

Abstract. The article analyzes inclusivity, tolerance, and trust as essential social values in modern management practice. It is argued that inclusion recognizes and appreciates the diversity of each individual and sets itself the task of ensuring their comprehensive inclusion and participation in public life. Tolerance reveals the ability of society or its members to accept and respect differences between people, especially in cases where these differences can lead to conflicts or misunderstandings. Trust is an attribute of social interactions at all levels of social management (personal, process, institutional, organizational). The article presents the ambiguity of approaches to understanding the aspects under study in scientific discourse. Under present-day conditions, the regulation of social processes, both at the institutional and individual levels, requires theoretical rethinking and practical transformation. The sphere of labor and employment cannot yet demonstrate an unambiguously constructive and responsible attitude to enriching management practice with a conscious inclusive approach. Employment of persons with disabilities is largely formal in nature; employers often take a wait-and-see and cautious position, considering the hiring of “special” applicants as potential losses. Inclusivity and tolerance should be presented in current agenda as social values, which are although difficult to achieve, but the most significant in the context of striving for a socially responsible world order. The article authors believe that the formation of a culture of trust is a necessary link in the process of reassessing norms and values, with gradual elimination of stereotypes.

Keywords: inclusive values, tolerance, inclusive policy in the business community, trust, inclusive employment

For citation: Snisarenko S.O., Noskova I.V., Ivahnenko Ju.A. Inclusivity and tolerance as values in management practice: Sociological analysis. *Sociology and Law*. 2025;17(1): 26-35. (In Russ.). <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2025-1-26-35>

Введение

Понятия «инклюзия» и «толерантность» являются ключевыми в контексте обеспечения социальной справедливости и равенства. Несмотря на то, что оба термина часто используют в социальном дискурсе, они имеют различные концептуальные и практические аспекты. Инклюзия — концепция, направленная на создание общества, в котором каждый человек, независимо от индивидуальных особенностей и потребностей, имеет равные возможности и права на участие во всех аспектах жизни. Эта концепция признает разнообразие и уникальность каждого индивида, стремится к созданию среды, которая способствует их полноценному включению и взаимодействию в обществе. В контексте современной гуманитарной повестки широко обсуждаются не столько место и роль человека в экономике знаний, сколько вопросы гуманистичности, человечности в широком смысле [1].

Теория

В широком смысле термин «инклюзия» предполагает стремление создать общество, в котором каждый человек имеет равные возможности и права на участие во всех сферах жизни, независимо от их индивидуальных характеристик и потребностей. Это понятие подразумевает не только физическую доступность для всех, но и создание условий для участия в образовании, трудовой деятельности, культурной и социальной жизни. Инклюзия признает и ценит разнообразие каждого индивида, ставит перед собой задачу обеспечения их полноценного включения и участия в общественной жизни.

Вместе с тем толерантность раскрывает способность общества или его членов принимать и уважать различия между людьми, особенно, если эти различия могут привести к конфликтам или непониманию. Толерантность также подразумевает уважение к правам и свободам каждого человека, даже если их мнения или поведение отличаются от собственных. Инклюзия сосредоточена на создании равных возможностей и условий для всех членов общества, а толерантность акцентирует внимание на уважении и принятии различий между людьми. Инклюзия стремится к активному включению всех членов социума в общественную жизнь, а толерантность означает способность мирно сосуществовать с разнообразием и принимать друг друга такими, какие они есть.

Таким образом, хотя оба понятия имеют собственную важность в построении гармоничного и справедливого общества, они обладают различными уровнями акцентирования и целей. Вместе они создают основу для культуры уважения и равенства, в которой каждый человек может чувствовать себя признанным и принятым.

Инклюзия не ограничивается только физической доступностью для всех людей. Она также включает в себя создание условий для участия в образовании, трудовой деятельности, культурной и социальной жизни. Это означает, что общество должно быть адаптированным и открытым для всех его членов, независимо от их возраста, пола, расы, этнической принадлежности, инвалидности или иных характеристик.

В рамках концепции инклюзии основное внимание уделено созданию условий, которые позволят каждому человеку раскрыть свой потенциал, развить способности и внести вклад в общество. Это включает в себя разработку гибких и адаптивных подходов к образованию, предоставление поддержки тем, кто нуждается в ней, борьбу с дискриминацией и стереотипами, которые могут препятствовать полноценному участию людей в жизни общества.

Российский исследователь проблем толерантности М. Б. Хомяков указывает на противоречивость концептуализации исследуемого термина в современной трактовке разными авторами. В широком смысле толерантность рассматривают как общечеловеческую ценность, добродетель, ненасилие, ее содержание чуждо скептицизму и прагматике [2].

Еще в XIX веке Дж. С. Милль сформулировал принцип «благотворной толерантности», который обоснован благом, развиваемым толерантностью. Это своего рода попытка прагматизировать ценность толерантности, то есть эффективность и пользу от ее применения в социальной практике, с одной лишь оговоркой: критерий пользы едва ли применим в этических вопросах.

В исследовательских моралистических традициях сущностную ценность толерантности зачастую трактуют как неприятие насилия, отказ от предрассудков, ненависти и нетерпимости [3]. Область толерантности находится в ситуациях, если невозможна терпимость. Как утверждает английский философ Б. Уильямс,

моральная философия предполагает, что подходы к исследованию толерантности как добродетели и ценности невозможны без существенного морального обоснования, такому подходу претят скептицизм, индифферентность и прагматизм. Парадоксально, что толерантность невозможна ни как добродетель, ни как ценность. Исключение, по мнению Уильямса, составляют лишь некоторые практики толерантности, лишенные моральных оснований [4].

Наша современница, С. Мендус, автор книг «Политика и мораль», «Толерантность и границы либерализма», придерживается точки зрения, согласно которой практика толерантного отношения к тому, что в обыденном сознании рассматривают как заведомо ошибочное, сложно объяснима. Поэтому от такой практики полезно избавляться.

Дискуссии и практика

В социальных практиках, в частности в области политики, границы толерантности могут иметь прагматическое обоснование и оцениваться в терминах пользы и эффективности, особенно если обеспечивают закон и порядок. В настоящее время в связи с переосмыслением действенности механизмов социального регулирования, как в области управления, так и в сфере разработки национальных социально-экономических стратегий, интерес к толерантности и инклюзии значительно возрос. Проблематика нетипичности, инакости, социальной уязвимости выходит далеко за рамки традиционного понимания инвалидности, расширяя ракурс исследовательского зрения от уровня отдельного индивида до социальных страт, институтов и общества в целом.

ESG-повестка позволяет рассматривать эти социальные ценности в самом широком аспекте: эйджизм, гендерная дискриминация, социальное проектирование и прогнозирование, корпоративная культура и многое другое. При этом инклюзию в терминах устойчивого развития и социального прогресса рассматривают как необходимый фактор для эффективной перезагрузки в целом системы экономики и управления. Очевиден тот факт, что поляризация, бедность, неравенство, ксенофобия любого рода сегодня непопулярны в качестве цивилизационных негативных маркеров в исследуемом поле, поскольку значительно снижают шансы субъекта деятельности к обновлению и развитию.

По мнению О. Ю. Мамедова, главным критерием цивилизованности в ходе развития общества нового типа по нынешним меркам является именно инклюзивность в экономике, поскольку обеспечивает более безболезненную и быструю адаптацию индивидов к вызовам современности. Ситуация, связанная с пандемией COVID-19, подтвердила данное утверждение. Указанный автор рассматривает инклюзивную экономику как разновидность общественно-экономической формации, в которой уже состоялась инклюзивно-цивилизационная трансформация. И такой тип общественного устройства продуцирует условия для индивидуализации, то есть дифференцированного учета особенностей в области возраста, здоровья, социального статуса, культурных запросов, трудовой деятельности и многого другого [5].

Уместным будет упомянуть недавно появившуюся концепцию «инклюзивного капитализма», спорную, на наш взгляд, по своей методологии (поскольку это больше политический манифест, нежели теоретическая модель), но, как всякий сценарий общественного развития, не лишенную привлекательности и прагматизма. Политическую направленность данного подхода подтверждает наличие организационной структуры и руководящего органа (Совета по инклюзивному капитализму), членства, внушительного уставного капитала и другой политиче-

ской атрибутики. В контексте настоящего исследования заслуживает внимания основной постулат данной концепции, который созвучен идее инклюзивности, а именно: капитализм может развиваться в новой социально ориентированной форме, при этом главным посылом и вектором движения вперед будет не только накопление капитала, но и улучшение общественного устройства. Внимание акцентировано на таких пяти критериях инклюзивной экономики, как справедливость, участие, рост, устойчивость и стабильность. Авторы концепции включили в критерий стабильности дополнительные показатели, уточняющие собственное видение, а именно: экономическую устойчивость к потрясениям и стрессам, возможность инвестирования в будущее и доверие, увязывая последний с валовым внутренним продуктом (ВВП), социальным самочувствием населения и правовым регулированием. Приведенные критерии и показатели инклюзивного капитализма в целом не противоречат целям в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ООН) и даже, по существу, их не обогащают. На наш взгляд, данная концепция представляет одну из попыток осмыслить существующее состояние капиталистического общества и продумать вариант собственной стратегии.

Наряду с этим, крупнейшая консалтинговая компания Business for Social Responsibility (BSR), занимающаяся разработкой устойчивых стратегий бизнеса и всемерно продвигающая ESG-повестку (здоровые люди, здоровая планета, процветающий бизнес, стремление к справедливости и предупреждению изменений климата), декларирует тезис «экономика для всех» и «инклюзивный рост». Изложенный подход означает открытость для заинтересованных сторон, различных акторов из числа разных социальных групп, структур и предлагает разнообразные социально ориентированные программы поддержки.

Анализ инклюзивности, как новой социальной ценности, позволяет позиционировать ее сегодня в качестве необходимого условия социального благополучия, обеспечивая равный доступ участникам социальных отношений к социальному благу, в виде качественных услуг и товаров широкого спроса. В экономической сфере применение инклюзивного подхода позволяет повышать градус роста (включая производительность труда), сокращая социальную дифференциацию, снижая бедность и социальную напряженность. Принцип инклюзивности заложен и в технологии социального лифта: повышает возможности для самоутверждения и самореализации у низкостатусных соискателей в трудовой сфере, а также вовлекает в данный процесс группы заинтересованных сторон и задействует напрямую механизм корпоративной социальной ответственности (государственные и частные структуры, общественные некоммерческие организации, сообщества локального уровня).

Между тем наличие факта инклюзивности как концептуального принципа регулирования социальных процессов не обеспечивает на практике ожидаемого результата. Сфера занятости демонстрирует это наиболее отчетливо. Например, наличие государственных гарантий по обязательному трудоустройству инвалидов (квотирование) не обеспечивает плановых показателей. Согласно статистике Международной организации труда (МОТ), что подтверждает и Росстат, уровень безработицы среди лиц с ограниченными возможностями здоровья стабильно превышает средние показатели, а их участие в трудовых ресурсах существенно ниже, чем у представителей трудоспособного и экономически активного населения. Следствием этой устойчивой тенденции являются samozанятость «особых» соискателей и их невовлеченность в систему социальной защиты [6; 7].

По мнению А. Мануйловой, которая приводит ссылки на Росстат, в Российской Федерации (РФ) численность инвалидов сегодня составляет 12 млн человек.

Из них около трети заявляют в опросах о своей готовности участвовать в рынке труда. По статистике, уровень занятости среди этой категории работников возрос (с 15,9 % в 2015 г. до 19,8 % по итогам 2023 г.), но все еще ниже показателя для трудоспособного населения (свыше 60 %), а уровень безработицы у инвалидов в шесть раз выше общего показателя (2,4 %) [8].

Социальное регулирование на институциональном уровне с необходимостью должно учитывать социальное самочувствие индивидов и использовать его, формируя установки на стабильность и уверенность в завтрашнем дне [9]. Установлено, что рост инвестиций и индекса потребления повышает доверие населения к социальным институтам и лояльность к правящей элите. Согласно методологическому подходу Н. Лумана и Э. Гидденса, категория доверия соответствующим образом концептуализируется при анализе стабильности и безопасности социальных систем. В обоих случаях доверие выступает атрибутом социальных взаимодействий на всех уровнях социального управления: личностном, процессном, институциональном, организационном [10; 11; 12].

Для социальной инклюзии представителей низкостатусных социальных групп в социально значимые практики фактор доверия играет ключевую роль, поскольку сопровождающие их различные риски очевидным образом снижают шансы на успех. Речь идет о таких факторах, как низкий социальный капитал, неэффективные коммуникации, неготовность к изменениям, влияние референтных групп и т. п.

В российских исследованиях отражен повышенный интерес к выявлению соотношения этих важнейших социальных ценностей. Так, Э. К. Наберушкина раскрывает связь инклюзии и доверия, исследуя феномен безработицы из числа социально уязвимых соискателей, и пишет о том, что интеграции таких работников на рынке труда препятствуют барьеры двух типов: стереотипное отношение нанимателей и неадаптированность рабочих мест [13]. Е. О. Смолева акцентирует внимание на потребительстве и пассивных установках «особых» соискателей, избегании активной вовлеченности в процесс трудоустройства [14]. Е. В. Воеводина, рассматривая стигматизацию людей с ограниченными возможностями здоровья, утверждает, что тем самым углубляются стереотипные представления о них как о низкопроизводительных и малопродуктивных сотрудниках. Зачастую наниматели предпочитают избегать напрямую принимать на работу лиц с ограниченной трудоспособностью ввиду их избыточной социальной защищенности трудовым законодательством. Коммерческие структуры во главу угла корпоративной политики порой ставят прибыль в ущерб собственной социальной ответственности перед социумом за создание и оборудование специализированных рабочих мест для данной категории работников, относя эту деятельность к заведомо убыточной [15]. Существует точка зрения о недостатке «человечности» в управленческой практике в целом [16; 17].

Аргументация работодателя в подобных ситуациях сводится к тому, что «чрезмерно» защищенный сотрудник, не справляющийся с возложенной на него рабочей нагрузкой, не подлежит увольнению, поскольку закон его защищает, а доказать использование такого привилегированного положения в личных целях затруднительно. Верно и обратное: негативный опыт попыток найти и получить работу, дискриминация в оплате труда, ограничения в карьерном продвижении формируют у данной категории соискателей фрустрацию и пессимистичные ожидания, потребительские установки либо надежды на успешную самозанятость [18].

Исследование доверия, то есть базового принципа инклюзивной экономики, как пишет Е. В. Воеводина, предполагает смещение фокуса от количественных методик в пользу качественных, позволяющих раскрыть специфику его смысло-

образования различными акторами. Методологической основой таких методик может служить деятельностно-феноменологический подход, рассматривающий воспроизводство доверия в контексте различных жизненных миров, в частности типичных и нетипичных (социально уязвимых) общественных групп [15, с. 42].

Взаимная расположенность акторов на рынке труда, базирующаяся на доверии друг к другу, обеспечивающая социальную ответственность и защищенность представляет собой актуальную задачу современной рыночной социально ориентированной экономики, в которой толерантность и инклюзия — неотъемлемые и осознаваемые как необходимые современные ценности. Понимаемая таким образом диспозиция «работник — работодатель» с неизбежностью должна эволюционировать, снижая обоюдные риски, избавляя от недоверия, негативных стереотипов взаимного восприятия, иных эффектов стигматизации.

Предполагается, что в процессе социальной практики способы и механизмы реализации инклюзивности как ценности не должны быть стандартными, поскольку концепция инклюзии предусматривает индивидуализацию возможностей и особенностей (личностных, профессиональных либо иных критериев). Положительные эффекты инклюзивно-ценностного подхода в управленческой практике с учетом индивидуализации напрямую зависят от вдумчивого применения, предварительной подготовительной работы на системной основе.

Выводы

Значимость инклюзивности как социальной и культурной ценности еще недостаточно утвердилась в массовом сознании, что в равной степени можно отнести и к работодателям, и к средствам массовой информации. Сфера рынка труда и управленческой практики пока не может продемонстрировать однозначно конструктивного и ответственного отношения всех акторов к рассматриваемой проблематике. Подход к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в большей мере носит формальный характер. Квотирование таких рабочих мест обеспечивается при посредничестве некоммерческих организаций и цифровых платформ. Трудовые функции конкретной должностной позиции не предполагают параллельного «сценария» по имеющейся вакансии, поскольку «довеском» к ней должна быть индивидуальная программа адаптации и интеграции «особого» новичка, а не отлаженный универсальный алгоритм. Данный аспект осложнен не только нехваткой специалистов соответствующей квалификации, но и зачастую отсутствием данной должности в штатной структуре среднестатистического предприятия. В частности, на вопрос «А кто должен заниматься ориентацией, адаптацией и интеграцией “особого” новичка?» однозначного ответа дать пока никто не может. Инклюзивное образование как в образовательных структурах, так и на производстве, и в управлении является сегодня насущной потребностью [19].

Социальное государство с рыночной экономикой, каким предстает Россия, ориентировано на достижение социальной справедливости, обеспечение равных возможностей в доступе к социальным благам каждому члену общества, без оговорок. Инклюзивность и толерантность рассматриваются в сегодняшней повестке как труднодостижимые, а следовательно, наиболее значимые социальные ценности в рамках стремления к социально ответственному мироустройству.

Культура доверия, о формировании которой продолжается общественная полемика, возможна в процессе переоценки норм и ценностей, постепенного избавления от стереотипов. Иными словами, требует «санации» институциональных отношений в целом.

Список источников

1. Плискевич Н. М. Место человека в системной экономике // *AlterEconomics*. 2022. Т. 19. № 3. С. 547–562. DOI: 10.31063/AlterEconomics/2022.19-3.8
2. Хомяков М. Б. Толерантность и ее границы // *Национальный психологический журнал*. 2011. № 2. С. 25–33.
3. Боулз С. Моральная экономика. Почему хорошие стимулы не заменяют хороших граждан / пер. с англ. Д. Шестакова. М.: Изд-во Института Гайдара, 2017. 332 с.
4. Цибизова И. М. Толерантность: теория и практика. Часть II // *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 3: Философия*. 2023. № 2. С. 153–181. DOI: 10.31249/rphil/2023.02.10
5. Мамедов О. Ю. Экономика инклюзивной цивилизации // *Terra Economicus*. 2017. Т. 15. № 3. С. 6–18. DOI: 10.23683/2073-6606-2017-15-3-6-18
6. Колыбашкина Н., Сухова А., Устинова М., Демьянова А., Шубина Д. Анализ барьеров и возможностей для участия людей с инвалидностью на рынке труда в Российской Федерации. Вашингтон: Международный банк реконструкции и развития; Всемирный банк, 2021. 180 с. // Группа Всемирного банка. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099335011302129130/pdf/P175164082c1900f10b0d300c9326d7e3c8.pdf> (дата обращения: 15.11.2024).
7. Копалкина Е. Г. Практика инклюзивного трудоустройства в современных условиях // *Научный результат. Социология и управление*. 2022. Т. 8. № 4. С. 148–158. DOI: 10.18413/2408-9338-2022-8-4-1-2
8. Мануйлова А. Труд с неограниченными возможностями // *Коммерсантъ*. 2024. 9 сентября. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7015641?ysclid=m7vyb4y3iv445774068> (дата обращения: 15.11.2024).
9. Козырева П. М., Смирнов А. И. Век живи — век трудись: социальное самочувствие работающих пенсионеров // *Вестник Института социологии*. 2023. Т. 14. № 3. С. 149–174. DOI: 10.19181/vis.2023.14.3.11
10. Антонова В. К., Присяжнюк Д. И., Рябиченко Т. А. Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства // *Журнал исследований социальной политики*. 2021. Т. 19. № 3. С. 373–388. DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-3-373-388
11. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации / пер. с англ. М.: Академический проект, 2005. 528 с.
12. Луман Н. Социальные системы: очерк общей теории / пер. с нем. И. Д. Газиева. СПб.: Наука, 2007. 641 с.
13. Наберушкина Э. К. Обзор социальных проблем инвалидности в контексте занятости, социальной политики и социальных дистанций // *Журнал исследований социальной политики*. 2017. Т. 15. № 2. С. 333–340. DOI: 10.17323/727-0634-2017-15-2-333-340
14. 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. DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.18
15. Воеводина Е. В. Доверие как базовый принцип инклюзивной экономики: анализ концептуальных и методических подходов // *Теория и практика общественного развития*. 2023. № 3. С. 38–43. DOI: 10.24158/tipor.2023.3.5
16. Булгаков А. В. Человечность в организации в контексте принципа культурного опосредования // *Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование*. 2020. № 4. С. 140–164. DOI: 10.28995/2073-6398-2020-4-140-164
17. Булгаков А. В., Андреева Н. Ю. Человечность персонала организации: проблемы изучения и управления // *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2021. № 11. Ч. 11. С. 77–81.
18. Гужавина Т. А. Доверие и его роль в модернизационном развитии региона // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2014. № 5. С. 156–172. DOI: 10.15838/esc/2014.5.35.12
19. Горяинова А. Р., Ярская-Смирнова Е. Р. Инклюзивное образование: общественное мнение и опыт инсайдеров // *Вестник Томского государственного университета*. 2020. № 453. С. 98–110. DOI: 10.17223/15617793/453/12

References

1. Pliskevich N.M. Man in G. Kleiner's theory of economic systems. *AlterEconomics*. 2022;19(3):547-562. (In Russ.). DOI: 10.31063/AlterEconomics/2022.19-3.8
2. Khomyakov M.B. Tolerance and its limits. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal = National Psychological Journal*. 2011;(2):25-33. (In Russ.).
3. Bowles S. The moral economy: Why good incentives are no substitute for good citizens. New Haven, CT: Yale University Press; 2016. 288 p. (Russ. ed.: Bowles S. Moral'naya ekonomika. Pochemu khoroshie stimuly ne zamenyat khoroshikh grazhdan. Moscow: Gaydar Institute Publ.; 2017. 332 p.).
4. Tsibizova I.M. Tolerance: Theory and practice. Part II. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 3: Filosofiya = Social Sciences and Humanities. Domestic and Foreign Literature. Series 3: Philosophy*. 2023;(2):153-181. (In Russ.). DOI: 10.31249/rphil/2023.02.10
5. Mamedov O.Yu. Economy of inclusive civilization. *Terra Economicus*. 2017;15(3):6-18. (In Russ.). DOI: 10.23683/2073-6606-2017-15-3-6-18
6. Kolybashkina N., Sukhova A., Ustinova M., Demianova A., Shubina D. Barriers and opportunities to employment for persons with disabilities in the Russian Federation. Washington, DC: World Bank Group; 2021. 155 p. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099320005122221061/pdf/P176669056fc9602008a55032965cb683b9.pdf> (accessed on 15.11.2024).
7. Kopalkina E.G. The practice of inclusive employment in modern conditions. *Nauchnyi rezul'tat. Sotsiologiya i upravlenie = Research Result. Sociology and Management*. 2022;8(4):148-158. (In Russ.). DOI: 10.18413/2408-9338-2022-8-4-1-2
8. Manuilova A. Labor with unlimited possibilities. *Kommersant*. Sep. 09, 2024. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7015641?ysclid=m7vyb4y3iv445774068> (accessed on 15.11.2024). (In Russ.).
9. Kozyreva P.M., Smirnov A.I. Live long — work long: Social well-being of working pensioners. *Vestnik instituta sotsiologii = Bulletin of the Institute of Sociology*. 2023;14(3): 149-174. (In Russ.). DOI: 10.19181/vis.2023.14.3.11
10. Antonova V.K., Prisyazhnyuk D.I., Ryabichenko T.A. Investment and inclusion as a norm of life: Attitudes of Russian HR-managers to inclusive employment. *Zhurnal issledovani sotsial'noi politiki = The Journal of Social Policy Studies*. 2021;19(3):373-388. (In Russ.). DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-3-373-388
11. Giddens A. The constitution of society: Outline of the theory of structuration. Cambridge: Polity Press; 1986. 440 p. (Russ. ed.: Giddens A. Ustroenie obshchestva: ocherk teorii strukturatsii. Moscow: Academic Project; 2005. 528 p.).
12. Luhmann N. Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag; 1984. 674 p. (Russ. ed.: Luhmann N. Sotsial'nye sistemy: ocherk obshchei istorii. St. Petersburg: Nauka; 2007. 641 p.).
13. Naberushkina E.K. The social problems of disability in a contexts of employment, social policy and social distance. *Zhurnal issledovani sotsial'noi politiki = The Journal of Social Policy Studies*. 2017;15(2):333-340. (In Russ.). DOI: 10.17323/727-0634-2017-15-2-333-340
14. Smoleva E.O. Barriers to labor market inclusion viewed by socially vulnerable populations (evidence from Northwestern Federal District). *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;(4):351-368. (In Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.18
15. Voevodina E.V. Trust as a basic principle of inclusive economy: Analysis of conceptual and methodological approaches. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya = Theory and Practice of Social Development*. 2023;(3):38-43. (In Russ.). DOI: 10.24158/tipor.2023.3.5
16. Bulgakov A.V. Humanity in the organization: In the context of the principle of cultural mediation. *Vestnik RGGU. Seriya: Psikhologiya. Pedagogika. Obrazovanie = RSUH/ RGGU Bulletin. Series: Psychology. Pedagogics. Education*. 2020;(4):140-164. (In Russ.). DOI: 10.28995/2073-6398-2020-4-140-164

17. Bulgakov A.V., Andreeva N.Yu. The humanity of the organization's staff: Problems of study and management. *Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire = iScience in UA*. 2021;(11-11):77-81. (In Russ.).
18. Guzhavina T.Ya. Trust and its role in the modernization development of the region. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2014;(5):156-172. (In Russ.: *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. 2014;(5):156-172. DOI: 10.15838/esc/2014.5.35.12).
19. Goriainova A.R., Iarskaia-Smirnova E.R. Inclusive education: Public opinion and insiders' experience. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta = Tomsk State University Journal*. 2020;(453):98-110. (In Russ.). DOI: 10.17223/15617793/453/12

Информация об авторах

С. О. Снисаренко — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления социально-экономическими системами; 190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а;

И. В. Носкова — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления социально-экономическими системами; 190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а;

Ю. А. Ивахненко — магистрант кафедры управления социально-экономическими системами; 190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а.

Information about the authors

S. O. Snisarenko — PhD in Sociology, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Management of Socio-Economic Systems of Sociological Sciences; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020, Russia;

I. V. Noskova — PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Management of Socio-Economic Systems of Economic Sciences; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020, Russia;

Ju. A. Ivahnenko — master's student at the Department of Management of Socio-Economic Systems; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020, Russia.

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 04.02.2025; одобрена после рецензирования 06.03.2025; принята к публикации 26.03.2025.

The article was submitted 04.02.2025; approved after reviewing 06.03.2025; accepted for publication 26.03.2025.