

Игорь Новиков

ЗА ПРЕДЕЛАМИ ИНКЛЮЗИИ: КАК ВОВЛЕКАЕТСЯ ТРУД ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В БИЗНЕС

Статья посвящена теоретическому осмыслению корпоративной занятости людей с инвалидностью (ЛсИ) через призму понятия вовлечения труда как управляемого процесса, направленного на создание ценности в рамках воспроизводственных механизмов экономики. В фокусе — критический анализ научных подходов к занятости ЛсИ, включая неоклассическую экономику, стратегический менеджмент, теории человеческого капитала, *disability studies* и концепции *DEI*. Показано, что большинство из них рассматривают занятость ЛсИ либо как вопрос социальной справедливости, либо как источник дополнительных издержек, исключая управленческий потенциал этой сферы. В качестве альтернативы предложен аналитический ракурс, в котором акцент смещается с личности работника на его труд как ресурс, вовлеченный в цепочку создания добавленной стоимости. Такой подход позволяет преодолеть фрагментарность существующих моделей и расширить управленческое понимание инклюзии за пределами нормативных деклараций. Разработана концептуальная схема управления процессом вовлечения труда ЛсИ в цепочку создания стоимости, основанная на принципах системного анализа, социоэкономического подхода и воспроизводственной парадигмы. Обоснована необходимость системного управления на макро-, мезо- и микроуровнях. Выявлены ключевые методологические ограничения: несогласованность уровней управления, дисциплинарная асимметрия, игнорирование категории труда как аналитической единицы, а также недостаточная операционализация понятий инклюзии и эффективности. Особое внимание уделено институциональным дисфункциям, возникающим при импорте формальных институтов в специфический контекст российской экономики. В заключение сформулированы направления дальнейших исследований: построение балансовых моделей оценки результативности

Игорь Алексеевич Новиков — стажер-исследователь, Международная лаборатория исследований социальной интеграции, НИУ ВШЭ, Москва, Россия. Электронная почта: inovikov@evland.ru

вовлечения труда ЛсИ, формализация управленческих дилемм с применением инструментов теории игр и разработка категориальных моделей на основе теории социального обмена. Статья адресована исследователям в области социологии труда, экономики инвалидности, организационного поведения и публичного управления, а также практикам, заинтересованным в построении устойчивых стратегий инклюзии в корпоративной среде.

Ключевые слова: корпоративная занятость, люди с инвалидностью (ЛсИ), многоуровневое управление, воспроизводственный подход, социальная политика

Цитирование: Новиков И. А. (2025) За пределами инклюзии: как вовлекается труд людей с инвалидностью в бизнес. *Журнал исследований социальной политики*, 23 (2): 289–308.

DOI: 10.17323/727-0634-2025-23-2-289-308

Статья рассматривает прикладные управленческие решения, обеспечивающие не только декларацию, но и реальное трудоустройство людей с инвалидностью (ЛсИ). В России занятость ЛсИ остается низкой и нестабильной. Правительство признает ситуацию неудовлетворительной и рассматривает трудоустройство ЛсИ в крупные компании как инструмент преодоления социальной и экономической маргинализации (Распоряжение... 2024). Однако на практике бизнес-инициативы редко ведут к устойчивому росту доли ЛсИ в производственной деятельности и создании добавленной стоимости (Антонова и др. 2022).

Подходы к описанию занятости ЛсИ ограничиваются нормативными декларациями («как должно быть») или фиксацией отдельных связей. При этом недостаточно изучены операционные аспекты: как именно ЛсИ участвуют в деятельности компаний, что этому способствует или мешает. Проблема касается не только организаций, но и институциональной среды — от государственной политики до рыночных структур и корпоративной культуры. Исследование предлагает перейти от нормативной риторики к анализу реальных практик, рассматривая инклюзивную занятость как вовлечение труда ЛсИ в цепочку создания добавленной стоимости (ВТИ¹). Это позволяет оценивать не только факт трудоустройства, но и характер участия ЛсИ в производственных и управленческих процессах.

Статья отвечает на вопрос: как труд ЛсИ включается в цепочку создания добавленной стоимости крупных компаний в условиях российской институциональной среды? Наша цель — разработка теоретической рамки и аналитического инструментария для анализа этого процесса, рассмотрев ключевые методологические ограничения. Вводится категория ВТИ и формулируется гипотеза о его многоуровневом управлении — на макро-, мезо-

¹ Сокращения пояснены в конце статьи.

и микроуровнях. Статья объединяет управленческий запрос на прикладные решения с теоретическим анализом организационных и экономических механизмов участия ЛсИ в производственной деятельности.

Методология

Исследование основывается на теоретико-аналитическом подходе и направлено на концептуализацию ВТИ в корпоративной среде. В центре внимания — методологические ограничения существующих подходов и разработка управленческой схемы с учетом многоуровневой структуры решений. Методология опирается на системный анализ, социоэкономику и воспроизводственную парадигму. Корпоративная занятость ЛсИ рассматривается как многоуровневый процесс, каждый со своими субъектами, ограничениями и механизмами управления.

Анализ носит междисциплинарный характер, опираясь на подходы экономической теории, социологии труда и инвалидности, менеджмента и организационного поведения. Используются нормативные документы, вторичные данные и кейсы институциональных дисфункций. Концепты и гипотезы уточняются через логико-аналитические процедуры и сопоставление теории с практикой, что позволяет обосновать переход от ценностной риторики инклюзии к управленчески ориентированному понятию ВТИ.

Контекст и уточнение проблемы

Понятие «корпоративная занятость» редко используется в научной литературе, но известно в карьерном консультировании — в противопоставление занятости в малом бизнесе или индивидуальной трудовой деятельности. Здесь под ним понимается работа в крупных компаниях (более 250 сотрудников, доход свыше 2 млрд руб., см. Федеральный закон 2007; Постановление Правительства РФ 2016). Такие организации не только создают значимую долю рабочих мест, но и формируют специфические условия труда, влияя на включение уязвимых групп в производственные процессы.

До 2022 г. транснациональные компании, ориентированные на международные стандарты, играли ведущую роль в развитии инклюзивных практик. После их ухода с российского рынка эту функцию стали выполнять национальные крупные компании, на которых и сосредоточено внимание данного исследования.

В подходах к занятости ЛсИ прослеживаются три устойчивые тенденции. Во-первых, в отраслях с высокой текучестью персонала (например, розничная торговля) труд ЛсИ все чаще рассматривается как способ снижения кадрового дефицита. Инклюзия при этом переходит из сферы корпоративной социальной ответственности в практики управления

человеческими ресурсами (HR) и взаимодействия с государством (GR). Примером служит пилот «Магнита» в Екатеринбурге и Уфе: до июля 2025 г. компания планировала трудоустроить до 150 ЛсИ, с последующим масштабированием проекта. Во-вторых, в банках и маркетплейсах (Сбер, Т-банк, Авито) занятость ЛсИ институционализируется через формальные стратегии, направленные на соблюдение нормативов и формирование устойчивой репутации. В таких организациях занятость ЛсИ служит не краткосрочным кадровым решениям, а элементом долгосрочной корпоративной политики. В-третьих, ИКТ-компании (Билайн, МТС) ищут альтернативные форматы занятости — обособленные команды, гибкий график, аутсорсинг задач, позволяющие обойти барьеры стандартной интеграции при сохранении результата.

Несмотря на различия в мотивации, компании сталкиваются с общими трудностями: в условиях отсутствия универсальных моделей им приходится самостоятельно подбирать практики занятости ЛсИ. Это требует создания собственной стратегии — от общих принципов до конкретных организационных решений. Однако четких ориентиров пока нет, поэтому компании часто действуют методом проб и ошибок, что сказывается как на внутренней среде, так и на судьбах работников — особенно при неудачных попытках трудоустройства, что приводит к увольнению и снижению мотивации продолжать попытки.

Второй вопрос касается оценки — как понять, работает ли выбранный подход? Большинство инструментов фокусируются на внешнем эффекте: имидже, «лучших практиках», рейтингах (Whiting 2021; Pinkett 2023). Однако они мало помогают в решении повседневных задач — подборе, адаптации и удержании ЛсИ, где важны управленческие и логистические детали. Также нет единства в понимании самого результата: это может быть факт трудоустройства, его продолжительность, экономический вклад или влияние на коллектив. Стандартные метрики не учитывают специфики вклада ЛсИ, что часто приводит к его недооценке (Harris 2008).

Кроме того, действия компаний разворачиваются в контексте государственной политики. С одной стороны, государство заявляет о поддержке занятости ЛсИ (Распоряжение... 2024), с другой — запросы бизнеса часто не артикулированы, а предлагаемые меры не учитывают отраслевые и организационные различия. В условиях размытых критериев эффективности возникает риск «социального оформления» занятости — формального соблюдения требований без реального участия ЛсИ в производственной деятельности. Такая занятость не снижает уязвимость, не формирует карьерные траектории и не вовлекает труд ЛсИ в создание ценности. Таким образом, несмотря на нормативные усилия и разнообразие практик, корпоративная занятость ЛсИ остается слабо структурированной и требует аналитической рамки, позволяющей осмысливать не только кейсы, но и системные механизмы вовлечения.

Корпоративная инклюзия ЛсИ: почему нужны другие инструменты

На сегодня нет устойчивой научной модели, объясняющей, как развивать занятость ЛсИ с учетом интересов и работников, и компаний. Несмотря на накопление эмпирики и идей в разных дисциплинах, тема корпоративной занятости ЛсИ остается слабо исследованной. С начала 1980-х гг. опубликовано немного работ (Gewurtz et al. 2016; Bonaccio et al. 2020; Wong 2021), что объясняется новизной проблемы, отсутствием теоретических моделей, ограниченным доступом к данным компаний и слабой институциональной проработанностью самой практики.

Первые теоретические модели занятости ЛсИ предложены в рамках неоклассической школы. В них инвалидность рассматривалась как фактор, увеличивающий затраты на найм и адаптацию, а поведение работодателя — как рациональный выбор в пользу работников без инвалидности (Baumol, Blinder 2011: 226–228, 313–314; Borjias 2019: 1–15; Epstein 1995; Kelman 2001; Schwab, Wilborn 2003: 1272; Verkerke 2003). Это не считалось дискриминацией, а воспринималось как следствие стремления к эффективности. Логика подкреплялась образом «идеального работника», в который ЛсИ не вписывались (Harcourt et al. 2005; Sang et al. 2024). Несмотря на развитие поведенческих теорий (Клейнер 2005: 1), именно неоклассическая модель до сих пор преобладает в объяснении слабой вовлеченности ЛсИ в корпоративную занятость.

Неоклассический подход к занятости ЛсИ критикуется за игнорирование социальной природы труда (Шабанова 2012: 482–487) и упрощенные допущения, включая равенство и полноту информации у работодателей и соискателей (Рязанов 2019: 34–49; Clark 1998: 196). Также проблематичным остается узкое понимание эффективности (Clark 1998; Harcourt et al. 2005): например, адаптация рабочих мест может улучшать условия труда для всех сотрудников, но неоклассическая логика не учитывает такие эффекты, фокусируясь на индивидуальном балансе затрат и выгод. Неоклассика повлияла на законодательство, включая Закон США о людях с инвалидностью (Sunstein 1991; Acemoglu, Angrist 2001; Peck 2017), и формирование внешней институциональной среды. Однако она почти не коснулась внутренней организационной структуры и практик, определяющих реальное включение ЛсИ в трудовые процессы. Это особенно заметно в стратегическом менеджменте и HR-подходах, где инклюзия часто становится частью DEI-инициатив как ценностный ориентир (Bernstein et al. 2020), не затрагивая структуру труда и распределение ответственности (Markel, Barclay 2009; Kwan 2019; Novak, Rogan 2010; Whiting 2021).

Ряд подходов (Залевский 2007: 183–215; Nelissen et al. 2016; Rohmer, Louvet 2018; Энгестрем 2024) фокусируется на групповой динамике и межличностных взаимодействиях, но редко учитывает экономику и управляемость.

В России это проявилось в Национальном инклюзивном договоре: несмотря на подписание более тысячи компаний, попытки реализовать принципы столкнулись с институциональными барьерами (АСИ 2022).

Современные социологические и психологические подходы опираются на идеи *disability studies*, особенно на социальную модель инвалидности, фокусируясь на внешних барьерах, а не на состоянии человека (Shakespeare 2004; Nagpur 2012). Это стимулировало развитие нормативных теорий инклюзии, но ограничило управленческую применимость: в них акцент смещен на критику несправедливости, а не прикладные решения (Novak 2010; Whiting 2021). *Disability studies* повлияли на менеджмент через психологические теории (напр., *self-determination theory*), тогда как сами компании остались вне аналитического поля. Ориентация только на интересы ЛсИ исключила работодателя и государство как участников создания ценности (Wehman 2011). Попытки интеграции разных логик (Stone, Coella 1996; Vornholt et al. 2013; Waxman 2017) пока не привели к эмпирическим моделям или анализу организационной среды.

HR-стратегии, основанные на модели *diversity, equity, inclusion* (DEI) сыграли ключевую роль в формировании корпоративной политики занятости ЛсИ. Квоты, добросовестные усилия и позитивные действия задают ценностные ориентиры, но часто воспринимаются как универсальные рецепты, без адаптации к конкретным условиям (Peck 2017). В исследованиях, опирающихся на DEI, внимание сосредоточено на подтверждении установок, а не на анализе проблем (напр., Lengnick-Hall et al. 2008), что затрудняет выработку устойчивых решений. При этом вне анализа остаются реальный трудовой опыт ЛсИ, отчуждение в рабочих процессах и производимая ими ценность вне имиджевых эффектов.

Развитие теорий корпоративной занятости ЛсИ ограничено методологическими разрывами. Во-первых, существует разрыв уровней анализа: представления об ЛсИ формируются без опыта взаимодействия, на нерепрезентативных данных (например, студенческих выборках или зарубежных кейсах), что приводит к поверхностным HR-практикам вроде «повышения осведомленности», не адаптированным к российским реалиям (Peck, Kirkbride 2001; Ren et al. 2008; Kaye et al. 2011; Ядов 2006: 340). Во-вторых, наблюдается междисциплинарный дисбаланс: экономика сосредоточена на измеримых показателях (производительность, издержки), а социология и психология — на ценностных категориях (справедливость, признание) (Rohmer, Louvet 2018). В итоге понятие инклюзии плохо операционализируется, что затрудняет его использование в управленческой практике (Sen 2000; Daly, Silver 2008; Whiting 2021). В-третьих, как прикладная дисциплина, нередко заимствует инструменты у фундаментальных наук без методологической поддержки, что приводит к эклектике и слабой аргументации решений. В-четвертых, в большинстве подходов теряется фокус на труде: анализ сосредоточен на личностных или институциональных

аспектах занятости ЛсИ, в то время как содержание работы и ее вклад в производство остаются на периферии (Pinkett 2023).

Ни DEI-рамки, ни теории рационального выбора, ни психологические концепции не дают целостного понимания того, как труд ЛсИ включается в экономические процессы и влияет на создание стоимости. В этих подходах отсутствует надежная единица анализа. В качестве такой точки сборки можно использовать категорию труда — как наблюдаемую форму включенности ЛсИ в корпоративные процессы. Это позволяет перейти от ценностных деклараций к анализу производственной и экономической логики.

Для такой задачи перспективным представляется воспроизводственный подход, основанный на идеях классической политической экономии. Он рассматривает занятость как часть системы создания и распределения стоимости, позволяя соединить индивидуальный опыт и макроэкономические процессы (Яременко 1997: 18; Белоусов 2006: 17). В данной статье он предлагается в качестве управленческой рамки анализа.

Вовлечение труда как ресурсный подход к занятости ЛсИ

Управленческие подходы к корпоративной занятости ЛсИ остаются фрагментарными и методологически разнородными (Барков и др. 2024), что затрудняет выработку общего языка для науки и управления. Для прояснения рамки важно различать понятия: участие — это разовое включение; инклюзия — частный случай интеграции, невозможный без усилий с обеих сторон — ЛсИ и компании. Предлагается сосредоточиться на вовлечении труда ЛсИ как ресурса, а не просто присутствия. Это позволяет оценивать экономическое участие через фактический вклад, а не нормативные установки. Понятие цепочки создания стоимости (ЦСС) (Porter 1985), помогает увидеть, как труд ЛсИ включается в производственные процессы. Концепция *shared value* (Porter, Kramer 2011) показывает, что участие ЛсИ может быть элементом стратегии устойчивого развития, совмещающей прибыль и социальный эффект.

Подход вовлечения труда людей с инвалидностью (ВТИ) исходит из понимания труда как ключевого источника общественного богатства, связанного не только с деятельностью, но и с экономическими отношениями — собственностью, присвоением и производством (Сорокин 2009: 14). ВТИ охватывает не просто присутствие ЛсИ на рабочем месте, а их участие в создании стоимости через включенность в производственные процессы. Это отличает ВТИ от более узких понятий, таких как *disability inclusion*, где акцент делается на адаптации среды и праве на участие. ВТИ включает и инклюзивные, и эксклюзивные формы занятости (например, специализированные подразделения), но в центре внимания остается вклад труда ЛсИ в производственную деятельность компании, а не только социальная

справедливость или нормативное соответствие. Таким образом, корпоративная занятость ЛсИ — более широкое поле, в котором ВТИ выделяет случаи, когда труд действительно становится частью производственного механизма и вовлекается в цепочку создания добавленной стоимости.

Многоуровневая модель управления

Понятие ВТИ помогает описать разные способы участия ЛсИ в деятельности компаний. Однако для разработки устойчивой стратегии этого участия недостаточно просто классифицировать формы занятости. Необходимо понять, какие факторы влияют на вовлечение — как внутри самих компаний (например, организационная структура, культура), так и вне их (например, государственная политика, рыночная среда) (Клейнер 2005). Это требует модели, отражающей структуру управления.

В данной работе управление ВТИ предлагается рассматривать как многоуровневую иерархическую систему. Как и любая система, она состоит из элементов (подсистем и участников); связи между ними (ограничений и зависимостей) и целей, задаваемых конкретными управленческими задачами. Следуя логике ограниченности ресурсов и необходимости выбора (Becker 1987), можно выдвинуть две ключевые предпосылки. Во-первых, на каждом уровне есть субъект управления (тот, кто принимает решения), неуправляемые факторы (внешние условия), объекты воздействия и ожидаемые результаты. Во-вторых, между уровнями существуют эмерджентные связи — решения, принятые на более высоком уровне, формируют рамки и ограничения для нижестоящих (Волкова, Денисов 2006: 63). Такие межуровневые взаимодействия важны для проверки рабочей гипотезы о системном характере управления ВТИ.

Для анализа корпоративной занятости ЛсИ важно учитывать не только локальные практики компаний, но и более широкий контекст — институциональный, рыночный и межличностный. Это обоснует применение иерархического подхода, в рамках которого управление ВТИ осуществляется на макро-, мезо- и микроуровнях. Каждый уровень характеризуется своими управляемыми и внешними факторами, субъектами и объектами управления, а также формами межуровневого взаимодействия, формирующими условия и ограничения ВТИ как социально-экономического процесса.

Макроуровень: национальная экономика в глобальном контексте. Здесь формируется институциональная среда занятости: правовые нормы, система социальной защиты, допустимые формы трудовой интеграции ЛсИ. К числу неуправляемых факторов относятся тип экономического уклада, воспроизводственный контур и преобладающие подходы к использованию трудовых ресурсов (Белоусов 2006). Субъектами управления выступают государственные органы, координационные центры, профессиональные и экспертные сообщества. Объектом — все трудоспособное население, включая ЛсИ.

Принимаются решения о соотношении трудовой и нетрудовой занятости, механизмах вовлечения компаний и распределении социальной ответственности. Макроуровень не задает конкретных моделей, но очерчивает рамки допустимого в корпоративной практике.

Мезоуровень: организация в рыночной среде. На уровне ВТИ связывается с корпоративными стратегиями, культурой и рыночным позиционированием компании. Неуправляемыми факторами выступают экзогенные (унаследованные от макроуровня нормы, ожидания, состояние рынка труда) и эндогенные (отрасль, стадия развития бизнеса, структура, технологии). Субъектами управления становятся топ-менеджмент, HR, профсоюзы и инициативные группы. Объекты — внутренние (сотрудники, руководители) и внешние (партнеры, клиенты). Здесь принимаются ключевые решения о формах и целях ВТИ, согласующих социальную миссию и бизнес-логику. Пример межуровневой связи: компания реализует квотирование с опорой на государственные стимулы, но, столкнувшись с сопротивлением, адаптирует стратегию под специфику корпоративной среды.

Микроуровень: межличностные взаимодействия. Реализуется через повседневное взаимодействие участников производственного процесса. Ключевую роль играют психологические, коммуникативные и организационно-этические факторы, значительная часть которых слабо поддается прямому управлению. Объяснительную рамку задает концепт «психологического поля» (Левин) — совокупности значимых условий и воздействий, определяющих поведение человека в конкретной социальной ситуации (Martin 2003; Burnes, Cooke 2013). Субъекты и объекты управления здесь нередко совпадают: работник может одновременно принимать решения (например, о поддержке коллеги с инвалидностью) и сам оказываться под влиянием групповых норм, организационного климата и распределения ролей.

Таким образом, управление ВТИ предполагает согласование решений на всех уровнях. Попытки внедрения универсальных моделей или «лучших практик» без учета этой иерархической сложности неизбежно ведут к фрагментарности. Устойчивость и результативность занятости ЛсИ зависят не столько от усилий на каком-либо одном уровне, сколько от согласованности действий между ними.

Уровни управления ВТИ и институциональные искажения

Несмотря на растущий интерес к занятости ЛсИ, роль межуровневых взаимодействий в формировании устойчивых практик ВТИ остается недостаточно исследованной. Хотя ключевые решения принимаются на микроуровне — непосредственными участниками, — они обусловлены институциональным контекстом. Так, в розничной торговле результат ВТИ зависит от управленческих решений директора (прием, организация адаптации, выбор наставника),

действий наставника и общего климата в коллективе. Даже при благоприятных условиях формальные усилия могут оказаться неэффективными из-за скрытого сопротивления среды — негативных ожиданий, игнорирования или изоляции. Решения сотрудников не являются нейтральными — они связаны с перераспределением личных ресурсов: времени, внимания и усилий (Alchian, Demsetz 1973). Поддержка коллеги с инвалидностью может снижать индивидуальную производительность и вызывать поведенческие дилеммы без однозначных решений. Несмотря на то, что микроуровень ВТИ изучен сравнительно хорошо, недостаточно ясно, какие типы дилемм возникают, как они разрешаются и как могут управляться.

Для объяснения межуровневых несоответствий полезно использовать понятие институциональной дисфункции — ситуации, когда формально внедренные нормы и практики оказываются неэффективными в конкретной среде (Полтерович 2001). Хотя термин изначально применялся к макроуровню, в случае ВТИ он актуален и для компаний. Импорт управленческих стратегий и правовых норм из других институциональных контекстов нередко вступает в противоречие с реальной организационной практикой.

Во-первых, пример институционального несоответствия между макро- и мезоуровнем — это норма о сокращенной рабочей неделе для ЛСИ I и II групп (ФЗ 1995). Закон исходит из логики социальной поддержки, но не учитывает отраслевую специфику и бизнес-модели компаний. В отраслях с высокой трудоемкостью и низкой маржой такая норма увеличивает издержки и снижает мотивацию найма, тогда как в сферах с гибкой занятостью ее влияние минимально. Это приводит к тому, что макроустановки вступают в противоречие с экономической логикой компаний.

Во-вторых, норма, позволяющая исполнять квоту трудоустройства ЛСИ через «выкуп» у сторонних организаций (ФЗ 2023: 38), иллюстрирует институциональную дисфункцию между макро- и мезоуровнем. Рост числа заявок на «перевыполнение» квоты через аутсорсинговые структуры при стабильной доле ЛСИ в штатах указывает на смещение фокуса с содержательной трансформации практик на достижение формальных показателей. Это подменяет долгосрочные цели устойчивой занятости отчетной фиксацией соблюдения нормативов.

В-третьих, подход ситуационного управления (Fiedler 1993) акцентирует, что эффективность управленческих решений зависит от их соответствия внешним условиям и внутренним возможностям. В рамках этой логики компания может реализовывать масштабный проект ВТИ в сфере цифровых неквалифицированных профессий, исходя из текущих задач: соблюдение нормативов, демонстрация социальной ответственности, формирование инклюзивной культуры. Однако в долгосрочной перспективе та же компания планирует автоматизацию этих позиций и сокращение соответствующих вакансий. В результате ВТИ оказывается эффективным в краткосрочном горизонте, но неустойчивым как часть стратегии развития.

Это свидетельствует о несогласованности между политикой стимулирования на макроуровне и структурными трансформациями занятости на уровне компаний.

Таким образом, предположение о многоуровневом и иерархическом характере управления ВТИ получает подтверждение через анализ институциональных несоответствий. Взаимосвязи между уровнями управления проявляются в расхождении между нормативными установками и условиями их реализации. Эти несостыковки свидетельствуют о необходимости анализа не только поведенческих и институциональных переменных, но и более широких политико-экономических факторов, влияющих на воспроизводственные механизмы корпоративной занятости.

Перспектива дальнейших исследований

Предложенные в статье понятие ВТИ и схема управления требуют дальнейшей теоретической доработки и эмпирической проверки. Одной из перспективных рамок для этой работы является социоэкономический подход (Шабанова 2010). Он сочетает экономическое знание с междисциплинарностью, опирается на системную и воспроизводственную методологии и ориентирован на запросы управленческой практики (Шабанова 2012: 77). Социоэкономика позволяет преодолеть разрыв между внутренними и внешними аспектами корпоративной занятости ЛсИ, предлагая инструменты интеграции концептов эволюционной теории фирмы (например, системно-интегрированной модели Г. Б. Клейнера) и логики динамических способностей (Теесе 1997). Кроме того, она задает рамку для построения широких моделей «затраты — результат», сближая теоретические подходы с прикладными задачами управления, и открывает возможности для разработки решений, учитывающих как социальные, так и экономические эффекты.

Развитие концептуальной схемы управления ВТИ требует дальнейшей теоретической и эмпирической работы. В условиях слабой проработанности темы корпоративной занятости ЛсИ механистический подход может служить отправной точкой для анализа процесса как социального явления. При этом важен не только синхронный, но и диахронный взгляд на занятость ЛсИ. Исследования показывают, что тип производственных отношений влияет на барьеры занятости уязвимых групп (Robert 2003; Kohler, Smith 2018: 3–39). Исторические процессы — индивидуализация, индустриализация, урбанизация — развивались неравномерно и не являются универсальными (Кимелев, Полякова 2017: 17–24).

Постсоветские экономики сочетают элементы традиционного, индустриального и постиндустриального укладов, что ведет к сосуществованию архаических и современных форм занятости ЛсИ. Например, специализированные предприятия, характерные для индустриальных систем (как советской, так и западноевропейской), до сих пор функционируют в новых

институциональных условиях. Это требует анализа занятости не только в текущем моменте, но и в исторической перспективе, с учетом длительности и трансформации форм занятости.

Таким образом, ВТИ предстает не только как теоретическая, но и как прикладная категория, позволяющая связать интересы бизнеса, государства и работников в поиске устойчивых решений в сфере занятости уязвимых групп. Концепция ВТИ расширяет рамки традиционного понимания инклюзии, смещая акцент с адаптационных мер на управляемые процессы участия ЛСИ в создании добавленной стоимости. Она предлагает системную модель, учитывающую макро-, мезо- и микроуровни, что делает возможным не только анализ, но и разработку эффективных управленческих решений. Социально-экономический подход с его воспроизводственной логикой и методологической гибкостью представляет собой продуктивную основу для дальнейших исследований в этой области — от формализации элементов ВТИ до построения прогнозных моделей, применимых к различным секторам экономики.

Список сокращений

ВТИ — Вовлечение труда людей с инвалидностью
ЛСИ — Люди с инвалидностью
ЦСС — Цепочка создания стоимости
DEI — Diversity, Equity, Inclusion (Разнообразие, равенство, инклюзия)
ADA — Americans with Disabilities Act (Закон США о людях с инвалидностью)
ТНК — Транснациональная корпорация

Выражение признательности

Работа выполнена при поддержке гранта РНФ № 25-28-20277 «Барьеры и драйверы вовлечения молодых специалистов с инвалидностью в индивидуальную трудовую и предпринимательскую деятельность через участие в конкурсах профессионального мастерства (на примере Московского чемпионата Абилимпикс)».

Автор выражает признательность Постоянной комиссии СПЧ по экономическим и трудовым правам, а также рабочей группе Агентства стратегических инициатив (АСИ) и Национального агентства развития квалификаций (НАРК) за возможность обобщить практики инклюзивного трудоустройства. Особая благодарность — исследовательской группе Программы развития ООН (ПРООН) за содействие в анализе и сравнении опыта стран СНГ, а также Международной организации труда (МОТ) за плодотворное сотрудничество и экспертную поддержку. Автор также признателен программам L'Institut européen d'administration des affaires (INSEAD), London Business School и Internationale Akademie für Management und Technologie (INTAMT) за ценные знания и образовательный опыт. Наконец, восьмилетняя консультационная практика в компании EVERLAND оказывала влияние на формирование концептуальных подходов, представленных в настоящем исследовании.

Материалы для анализа

Агентство стратегических инициатив (2022) *Бизнес приглашают к подписанию национального инклюзивного договора*. Доступно по ссылке: <https://asi.ru/news/186734/?ysclid=mbhvo5vls9214090707> (дата обращения 20 ноября 2024).

Постановление Правительства РФ (2016) *О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства*, № 265 от 04.04.2016.

Распоряжение Правительства РФ (2024) *Об утверждении Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г. и плана мероприятий по реализации Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030*, № 2401-р от 02.09.2024.

Федеральный закон (1995) *О социальной защите инвалидов в Российской Федерации*, № 181-ФЗ от 24.11.1995.

Федеральный закон (2007) *О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации*, № 209-ФЗ от 24.07.2007 № 209-ФЗ.

Федеральный закон (2023) *О занятости населения в Российской Федерации*, № 565-ФЗ от 12.12.2023.

Список источников

Антонова В. К., Александрова М. Ю., Присяжнюк Д. И., Рябиченко Т. А. (2022) Инклюзивная организационная культура как аномалия: взаимосвязь размера компании и проявления в ней инклюзивных норм и практик. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (4): 172–198.

Барков С. А., Маркеева А. В., Осеев А. А. (2024) Экономическая социология и менеджмент в спектре современных управленческих и экономических идей. *Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология*, 30 (4): 207–233.

Белоусов А. Р. (2006) *Противоречия и перспективы развития системы воспроизводства российской экономики*: дисс. ... д.э.н. Москва.

Волкова В. Н., Денисов А. А. (2006) *Теория систем*. М.: Высшая школа.

Залевский Г. В. (2007) *Личность и фиксированные формы поведения*. М.: ИП РАН.

Кимелев Ю. А., Полякова Н. Л. (2017) *Модерн и процесс индивидуализации: исторические судьбы индивида модерна*. М.: Праксис.

Клейнер Г. Б. (2005) *Системно-интеграционная теория предприятия*. М.: ЦЭМИ РАН.

Полтерович В. М. (2001) Трансплантация экономических институтов. *Экономическая наука современной России*, (3): 24–50.

Рязанов В. Т. (2019) *Современная политическая экономия: перспективы неомарксистского синтеза*. СПб.: Алетейя.

Сорокин А. В. (2009) *Теория общественного богатства. Основания микро- и макроэкономики*. М.: Экономика.

Шабанова М. А. (2010) Новые вызовы практики и потенциал социоэкономики. *SPERO*, (12): 31–32.

Шабанова М. А. (2012) *Социоэкономика (для экономистов, менеджеров, госслужащих)*. М.: Экономика.

Энгестрем Ю. (2024) *От команд к узлам. Теоретико-деятельностные исследования сотрудничества и обучения в процессе труда*. М.: ИД ВШЭ.

Ядов В. А. (ред.) (2006) *Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь*. СПб.: Наука.

Яременко Ю. В. (1997) *Теория и методология исследования многоуровневой экономики*. Кн.1. М.: Наука.

Acemoglu D., Angrist J. D. (2001) Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109 (5): 915–957.

Alchian A., Demsetz H. (1973) Property Right Paradigm. *Journal of Economic History*, 33 (3): 16–27.

Baumol W. J., Blinder A. S. (2011) *Economics: Principles and Policy*, 12th Edition. Mason, OH, South-Western/Cengage Learning.

Becker G. (1987) Economic Analysis and Human Behavior. In: L. Green, J. Kagel (eds.) *Advances in Behavioral Sciences*. Norwood (N.J.): Ablex Publ. Corp., v.1: 3–17.

Bernstein R. S., Bulger M., Salipante P., Weisinger J. Y. (2020) From Diversity to Inclusion to Equity: A Theory of Generative Interactions. *Journal of Business Ethics*, (167): 395–410.

Bonaccio S., Connelly C. E., Gellatly I. R., Jetha A., Martin Ginis K. A. (2020) The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, (35): 135–158.

Borjas G. J. (2019) *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.

Burnes B., Cooke B. (2013) Kurt Lewin's Field Theory: A Review and Re-evaluation. *International Journal of Management Reviews*, 15 (4): 408–425.

Clark B. (1998) *Political Economy: A Comparative Approach*. Westport: Praeger Publishers.

Daly M., Silver H. (2008) Social Exclusion and Social Capital: A Comparison and Critique. *Theory and Society*, 37 (6): 537–566.

Epstein R. A. (1995) *Forbidden Grounds: The Case Against Employment Discrimination Laws*. Harvard University Press.

Fiedler F. E. (1993) The Contingency Model: New Directions for Leadership Utilization. In: M. T. Matteson, J. M. Ivancevich (eds.) *Management and Organizational Behavior Classics*. Homewood, Illinois: Irwin: 333–345.

Gewurtz R.E., Langan S., Shand D. (2016) Hiring People with Disabilities: A Scoping Review. *Work*, (54): 135–148.

Harcourt M., Lam H., Harcourt S. (2005) Discriminatory Practices in Hiring: Institutional and Rational Economic Perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (11): 2113–2132.

Harris S. (2008) Disabilities Accommodations, Transaction Costs and Mediation: Evidence from the EEOC's Mediation Program. *Harvard Negotiation Law Review*, (13): 1–65.

Harpur P. (2012) Embracing the New Disability Rights Paradigm: The Importance of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Disability and Society*, 27 (1): 1–14.

Lengnick-Hall M.L., Gaunt P.M., Kulkarni M. (2008) Overlooked and Underutilized: People with Disabilities are an Untapped Human Resource. *Human Resource Management: Published*

in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management, 47 (2): 255–273.

Kaye H. S., Jans L. H., Jones E. C. (2011) Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21 (4): 526–536.

Kelman M. (2001) Market Discrimination and Groups. *Stanford Law Review*, (53): 833–896.

Kohler T., Smith M. E. (2018) *Ten Thousand Years of Inequality: The Archaeology of Wealth Differences*. Tucson: The University of Arizona Press.

Kwan C. K. (2019) Socially Responsible Human Resource Practices to Improve the Employability of People with Disabilities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, (27): 1–8.

Markel K. S., Barclay L. A. (2009) Addressing the Underemployment of Persons with Disabilities: Recommendations for Expanding Organizational Social Responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21 (4): 305–318.

Martin J. L. (2003) What Is Field Theory? *American Journal of Sociology*, 109 (1): 1–49.

Nelissen P. T.J.H., Hulsheger U. R., van Ruitenbeek G. M.C., Zijlstra F. R.H. (2016) How and When Stereotypes Relate to Inclusive Behavior toward People with Disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 27 (14): 1610–1625.

Novak J. A., Rogan P. M. (2010) Social Integration in Employment Settings: Application of Intergroup Contact Theory. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48 (1): 31–51.

Peck B., Kirkbride L. (2001) Why Businesses Don't Employ People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16 (2): 71–5.

Peck J. R. (2017) Can Hiring Quotas Work? The Effect of the Nitaqat Program on the Saudi Private Sector. *American Economic Journal: Economic Policy*, 9 (2): 316–347.

Pinkett P. (2023) *Data-Driven DEI: The Tools and Metrics You Need to Measure, Analyze, and Improve Diversity, Equity, and Inclusion*. Hoboken, New Jersey: Wiley.

Porter M. E. (1985) *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York.: Simon and Schuster.

Porter M. E., Kramer M. R. (2011) Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, (89): 62–77.

Robert P. (2003) Disability Oppression in the Contemporary U. S. Capitalist Workplace. *Science & Society*, 67 (2): 136–159.

Rohmer O., Louvet E. (2018) Implicit Stereotyping Against People with Disability. *Group Processes and Intergroup Relations*, 21 (1): 127–140.

Ren L. R., Paetzold R. L., Colella A. (2008) A Meta-Analysis of Experimental Studies on the Effects of Disability on Human Resource Judgments. *Human Resource Management Review*, 8 (3): 191–203.

Sang K., Rodriguez M., Remnant J. (2024) Disability and Work Inequalities. In: C. Forson (ed.) *Research Handbook on Inequalities and Work*. Lancaster University, Geraldine Healy School of Business and Management.

Shakespeare T. (2004) Social Models of Disability and Other Life Strategies. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6 (1): 8–21.

Schur L., Han K., Kim A., Ameri M., Blanck P., Kruse D. (2017) Disability at Work: A Look Back and Forward. *Journal Occupational Rehabilitation*, (27): 482–497.

- Schwab S. J., Willborn S. L. (2003) Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities. *William & Mary Law Review*, 44 (3): 1197–1284.
- Sen A. (2000) *Microeconomics: Theory and Applications*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen A. (2000b) Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny. *Office of Environment and Social Development Asian Development Bank*.
- Stone D., Coella A. (1996) A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21 (2): 352–401.
- Sunstein C. (1991) Why Markets Don't Stop Discrimination. In: E. Paul, F. Miller, J. Paul (eds.) *Reassessing Civil Rights*. Cambridge, MA: Blackwell: 22–37.
- Teece D. (1997) Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Journal of Strategic Management*. 18 (7): 509–533.
- Verkerke J. (2003) Is the ADA Efficient? *UCLA Law Review*, (50): 903–958.
- Vornholt K., Uitdewilligen S., Nijhuis F. J. N. (2013) Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23 (4): 463–475.
- Waxman D. (2017) Model of Successful Corporate Culture Change Integrating Employees with Disabilities. In: B. Altman, Sh. N. Barnartt (eds.) *Factors in Studying Employment for Persons with Disability*. Emerald Publishing Limited: 155–180.
- Wehman P. H. (2011) Employment for Persons with Disabilities: Where are We Now and Where do We Need to Go? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35 (3): 145–151.
- Whiting M. (2021) *Review of Research Literature that Provides Evidence of the Impact of Diversity and Inclusion in the Workplace*. London: Financial Conduct Authority.
- 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 Occupation Rehabilitation*, 31 (3): 474–490.

Igor Novikov

BEYOND INCLUSION: HOW PEOPLE WITH DISABILITIES ARE INVOLVED IN BUSINESS

This article provides a theoretical reflection on the employment of persons with disabilities (PwD) in the corporate sector, examining it as a managed process aimed at creating value within the reproductive mechanisms of the economy. It provides a critical review of the main academic approaches to PwD employment, such as neoclassical economics, strategic management, human capital theory, disability studies, and diversity, equity and inclusion (DEI) frameworks. The analysis reveals that most of these approaches tend to frame PwD employment as either a social justice issue or an additional cost, overlooking its managerial potential. Instead, the article proposes shifting the focus from the individual worker to their labour as a productive resource integrated into the value creation chain. This analytical perspective provides a more clearer understanding of economic participation and helps to overcome the fragmentation of existing models by extending the management discourse on inclusion beyond normative commitments. A conceptual framework for managing PwD labour engagement (LWE) has been developed, grounded in systems analysis, socio-economic theory, and the reproduction paradigm. The article proposes a multilevel governance model incorporating macro, meso, and micro levels of decision-making and coordination. It identifies key methodological limitations, including misalignment between governance levels, disciplinary asymmetries, neglecting labour as an analytical category, and insufficient operationalization of inclusion and effectiveness. Particular attention is paid to institutional dysfunctions arising from the transplantation of formal institutional models into the specific context of the Russian economy. The article concludes by outlining future research directions, such as building input–output models to assess the effectiveness of LWE, formalizing managerial dilemmas through game theory instruments, and developing categorical models based on theories of social exchange. This research is intended for scholars in the fields of labour sociology, disability economics, organizational behaviour, and public management, as well as practitioners seeking to develop sustainable, context-sensitive corporate inclusion strategies.

Keywords: labour engagement, corporate employment, persons with disabilities, value creation, multi-level governance

Citation: Novikov I. (2025) Za predelami inkluzii: kak vovlekaetsya trud lyudey s invalidnost'yu v biznes [Beyond Inclusion: How People with Disabilities are Involved in Business]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 23 (2):289–308.

DOI: 10.17323/727-0634-2025-23-2-289-308

Igor Novikov — Research Assistant, International Laboratory for Social Integration Research, HSE University, Moscow, Russian Federation. Email: inovikov@evland.ru

References

- Acemoglu D., Angrist J. D. (2001) Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109 (5): 915–957.
- Antonova V. K., Aleksandrova M. Yu., Prisyazhnyuk D. I., Ryabichenko T. A. (2022) Inklyuzivnaya organizacionnaya kul'tura kak anomalija: vzaimosvyaz' razmera kompanii i proyavleniya v nej inklyuzivnyh norm i praktik [Inclusive Organizational Culture as an Anomaly: The Impact of Company Size on the Manifestation of Inclusive Norms and Practices]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], (4): 172–198.
- Alchian A., Demsetz H. (1973) Property Right Paradigm. *Journal of Economic History*, 33 (3): 16–27.
- Barkov S. A., Makeeva A. V., Aseev A. A. (2024) Ekonomicheskaya sociologiya i menedzhment v spektre sovremennyh upravlencheskih i ekonomicheskikh idej [Economic Sociology and Management in the Spectrum of Modern Managerial and Economic Ideas]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya* [Bulletin of the Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science], 30 (4): 207–233.
- Baumol W. J., Blinder A. S. (2011) *Economics: Principles and Policy*, 12th Edition. Mason, OH, South-Western/Cengage Learning.
- Becker G. (1987) Economic Analysis and Human Behavior. In: L. Green, J. Kagel (eds.) *Advances in Behavioral Sciences*. Norwood (N.J.): Ablex Publ. Corp., v.1: 3–17.
- Belousov A. R. (2006) *Protivorechiya i perspektivy razvitiya sistemy vosпроизводства rossijskoj ekonomiki* [Contradictions and Prospects for the Development of the Reproductive System of the Russian Economy]: diss. ... d.e.n. Moscow.
- Bernstein R. S., Bulger M., Salipante P., Weisinger J. Y. (2020) From Diversity to Inclusion to Equity: A Theory of Generative Interactions. *Journal of Business Ethics*, (167): 395–410.
- Bonaccio S., Connelly C. E., Gellatly I. R., Jetha A., Martin Ginis K. A. (2020) The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, (35): 135–158.
- Borjias G. J. (2019) *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Burnes B., Cooke B. (2013) Kurt Lewin's Field Theory: A Review and Re-evaluation. *International Journal of Management Reviews*, 15 (4): 408–425.
- Clark B. (1998) *Political Economy: A Comparative Approach*. Westport: Praeger Publishers.
- Daly M., Silver H. (2008) Social Exclusion and Social Capital: A Comparison and Critique. *Theory and Society*, 37 (6): 537–566.
- Engestrom Y. (2024) *Ot komand k uzlam. Teoretiko-deyatel'nostnye issledovaniya sotrudnichestva i obucheniya v processe Truda* [From Teams to Knots. Activity-Theoretical Studies of Collaboration and Learning at Work]. Moscow: HSE University.
- Epstein R. A. (1995) *Forbidden Grounds: The Case Against Employment Discrimination Laws*. Harvard University Press.
- Fiedler F. E. (1993) The Contingency Model: New Directions for Leadership Utilization. In: M. T. Matson, J. M. Ivancevich (eds.) *Management and Organizational Behavior Classics*. Homewood, Illinois: Irwin: 333–345.
- Gewurtz R. E., Langan S., Shand D. (2016) Hiring People with Disabilities: A Scoping Review. *Work*, (54): 135–148.
- Harcourt M., Lam H., Harcourt S. (2005) Discriminatory Practices in Hiring: Institutional and Rational Economic Perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (11): 2113–2132.
- Harris S. (2008) Disabilities Accommodations, Transaction Costs and Mediation: Evidence from the EEOC's Mediation Program. *Harvard Negotiation Law Review*, (13): 1–65.

- Harpur P. (2012) Embracing the New Disability Rights Paradigm: The Importance of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Disability and Society*, 27 (1): 1–14.
- Lengnick-Hall M.L., Gaunt P.M., Kulkarni M. (2008) Overlooked and Underutilized: People with Disabilities are an Untapped Human Resource. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 47 (2): 255–273.
- Kaye H. S., Jans L. H., Jones E. C. (2011) Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21 (4): 526–536.
- Kelman M. (2001) Market Discrimination and Groups. *Stanford Law Review*, (53): 833–896.
- Kimelev Yu.A., Polyakova N. L. (2017) *Modern i process individualizacii: istoricheskie sud'by individua moderna* [Modernity and the Process of Individualization: Historical Destinies of the Modern Individual]. Moscow: Praksis.
- Kleiner G. B. (2005) *Sistemno-integracionnaya teoriya predpriyatiya* [The System Integration Theory of the Enterprise]. Moscow: CEMI RAS.
- Kohler T., Smith M. E. (2018) *Ten Thousand Years of Inequality: The Archaeology of Wealth Differences*. Tucson: The University of Arizona Press.
- Kwan C. K. (2019) Socially Responsible Human Resource Practices to Improve the Employability of People with Disabilities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, (27): 1–8.
- Markel K. S., Barclay L. A. (2009) Addressing the Underemployment of Persons with Disabilities: Recommendations for Expanding Organizational Social Responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21 (4): 305–318.
- Martin J. L. (2003) What Is Field Theory? *American Journal of Sociology*, 109 (1): 1–49.
- Nelissen P. T.J.H., Hulsheger U. R., van Ruitenbeek G. M.C., Zijlstra F. R.H. (2016) How and When Stereotypes Relate to Inclusive Behavior toward People with Disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 27 (14): 1610–1625.
- Novak J. A., Rogan P. M. (2010) Social Integration in Employment Settings: Application of Intergroup Contact Theory. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48 (1): 31–51.
- Peck B., Kirkbride L. (2001) Why Businesses Don't Employ People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16 (2): 71–5.
- Peck J. R. (2017) Can Hiring Quotas Work? The Effect of the Nitaqat Program on the Saudi Private Sector. *American Economic Journal: Economic Policy*, 9 (2): 316–347.
- Pinkett P. (2023) *Data-Driven DEI: The Tools and Metrics You Need to Measure, Analyze, and Improve Diversity, Equity, and Inclusion*. Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Porter M. E. (1985) *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Simon and Schuster.
- Porter M. E., Kramer M. R. (2011) Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, (89): 62–77.
- Polterovich V. M. (2001) Transplantaciya ekonomicheskikh institutov [Transplantation of Economic Institutions]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoj Rossii* [Economic Science of Contemporary Russia], (3): 24–50.
- Robert P. (2003) Disability Oppression in the Contemporary U. S. Capitalist Workplace. *Science & Society*, 67 (2): 136–159.
- Rohmer O., Louvet E. (2018) Implicit Stereotyping Against People with Disability. *Group Processes and Intergroup Relations*, 21 (1): 127–140.
- Ren L. R., Paetzold R. L., Colella A. (2008) A Meta-Analysis of Experimental Studies on the Effects of Disability on Human Resource Judgments. *Human Resource Management Review*, 8 (3): 191–203.
- Ryazanov V. T. (2019) *Sovremennaya politicheskaya ekonomiya: perspektivy neomarksistskogo sinteza* [Modern Political Economy: Prospects for a Neo-Marxist synthesis]. St. Petersburg: Alethea.

- Sang K., Rodriguez M., Remnant J. (2024) Disability and Work Inequalities. In: C. Forson (ed.) *Research Handbook on Inequalities and Work*. Lancaster University, Geraldine Healy School of Business and Management.
- Schur L., Han K., Kim A., Ameri M., Blanck P., Kruse D. (2017) Disability at Work: A Look Back and Forward. *Journal Occupational Rehabilitation*, (27): 482–497.
- Shabanova M. A. (2010) *Novye vyzovy praktiki i potencial socioekonomiki* [New Challenges of Practice and the Potential of Socio-Economics]. *SPERO*, (12): 31–32.
- Shabanova M. A. (2012) *Socioekonomika (dlya ekonomistov, menedzherov, gossluzhashchih)* [Socio-Economics (For Economists, Managers, Civil Servants)]. Moscow: Ekonomika.
- Shakespeare T. (2004) Social Models of Disability and Other Life Strategies. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6 (1): 8–21.
- Schwab S. J., Willborn S. L. (2003) Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities. *William & Mary Law Review*, 44 (3): 1197–1284.
- Sorokin A. V. (2009) *Teoriya obshchestvennogo bogatstva. Osnovaniya mikro- i makroekonomiki* [Theory of Social Wealth. Fundamentals of Micro- and Macroeconomics]. Moscow: Economics.
- Sen A. (2000) *Microeconomics: Theory and Applications*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen A. (2000b) Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny. *Office of Environment and Social Development Asian Development Bank*.
- Stone D., Coella A. (1996) A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21 (2): 352–401.
- Sunstein C. (1991) Why Markets Don't Stop Discrimination. In: E. Paul, F. Miller, J. Paul (eds.) *Reassessing Civil Rights*. Cambridge, MA: Blackwell: 22–37.
- Teece D. (1997) Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Journal of Strategic Management*. 18 (7): 509–533.
- Verkerke J. (2003) Is the ADA Efficient? *UCLA Law Review*, (50): 903–958.
- Volkova V. N., Denisov A. A. (2006) *Teoriya sistem* [Sistem Theory]. Moscow: Vysshaya shkola.
- Vornholt K., Uitdewilligen S., Nijhuis F. J. N. (2013) Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23 (4): 463–475.
- Waxman D. (2017) Model of Successful Corporate Culture Change Integrating Employees with Disabilities. In: B. Altman, Sh. N. Barnartt (eds.) *Factors in Studying Employment for Persons with Disability*. Emerald Publishing Limited: 155–180.
- Wehman P. H. (2011) Employment for persons with disabilities: Where are we now and where Do We Need to Go? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35 (3): 145–151.
- Whiting M. (2021) *Review of Research Literature that Provides Evidence of the Impact of Diversity and Inclusion in the Workplace*. London: Financial Conduct Authority.
- 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 Occupation Rehabilitation*, 31 (3): 474–490.
- Yadov V. A. (ed.) (2006) *Sociologiya truda. Teoretiko-prikladnoy tolkovyy slovar'* [Sociology of Labor. Theoretical and Applied Explanatory Dictionary]. St. Petersburg: Nauka Publ.
- Yaremenko Yu. V. (1997) *Teoriya i metodologiya issledovaniya mnogourovnevnoy ekonomiki* [Theory and Methodology of Multilevel Economics Research], Vol.1. Moscow: Nauka.
- Zalevskij G. V. (2007) *Lichnost' i fiksirovannye formy povedeniya* [Personality and Fixed Behaviors]. Moscow: IP RAN.