

НУБіП України, 2023. С. 66-69.  
URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15934>.

3. Курепін В. М. Практичні аспекти керування професійними ризиками на підприємствах // OSHAgrо – 2023 : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3 жовтня 2023 р.). Київ : НУБіП України, 2023. С. 57-60 с.  
URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15933>.

4. Лотарева Д. Використання інноваційних технологій та методів управління виробничими процесами за допомогою штучного інтелекту // Молодь, наука, бізнес : матеріали Всеукр. інтер.-конф. здоб.вищ.освіти і мол.учених, 5-6 жовтня 2022 р., м. Миколаїв. Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 77-80.  
URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11860>.

УДК 331.1

## **РІЗНОМАНІТНІСТЬ ТА ІНКЛЮЗИВНІСТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ВІД ТРЕНДУ ДО ПОВСЯКДЕННЯ**

*Павлик А.О., Шахвета С.В.*

*Шароватова О.П.*, к.пед.н., доцент,

доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки

**Національний університет цивільного захисту України**

У прогресивних країнах створення інклюзивного робочого середовища давно перейшло з розряду тренду до повсякденної норми. У сьогоденній Україні ще не так багато компаній можуть поділитися своїм досвідом впровадження культури різноманіття та інклюзії.

Інклюзивний розвиток спрямований на те, щоб всі люди у світі отримували вигоду від стійкого економічного і соціального поступу. Багато організацій реалізують цей підхід в боротьбі з бідністю шляхом підтримки освіти й забезпечення засобів до існування для тих, хто потребує цього. Вони пропагують комплексний підхід, який розв'язує взаємопов'язані проблеми бідності, нерівності, соціальної ізоляції, розширюючи при цьому знання та навички людей. Мета інклюзивного розвитку – створити сприятливе середовище для рівного доступу до можливостей, приділяючи особливу увагу найбільш вразливим і ізольованим групам населення [1].

Рівний доступ до можливостей зростання забезпечує інклюзивна культура. Співробітники з особливими потребами, як і всі інші, прагнуть до можливості професійного розвитку. Це охоплює конференції та тренінги, а також спонсування програм наставництва.

Інклюзивна культура винагороджує талант і наполегливу працю. Надання можливості співробітникам з певними вадами освоювати нові навички та просуватися кар'єрними сходами приносить користь всім.

Інклюзивна культура запрошує до участі людей з особливими потребами. Керівники та колеги повинні ясно дати зрозуміти, що вони вітають думку і внесок колег з особливими потребами. Усі співробітники, зокрема і з особливими потребами, мають мати право голосу на зборах персоналу і під час групових обговорень. В інклюзивній культурі співробітники з особливими потребами також беруть участь у повсякденній робочій взаємодії: від зустрічей з нагоди дня народження до обідів з колегами, що призводить до дружби й почуття приналежності.

Інклюзивна культура визнає, що найняття співробітників з особливими потребами корисне для бізнесу. У корпоративній культурі, яка є інклюзивною, робота з людьми з особливими потребами — лише частина звичайного способу ведення бізнесу. Існують докази, що інклюзивна культура на робочому місці позитивно впливає на прибуток і цінності організації. Дослідження доводять, що компанії, які застосовують передові методи найму і підтримки людей з особливими потребами, перевершують своїх конкурентів. Ці компанії досягли в середньому до чверті збільшення виручки, подвоєння чистого прибутку і на третину більше високої рентабельності [1].

Інклюзивне робоче місце — це таке місце, де люди з різними особливостями й обмеженими можливостями відчувають себе бажаними та цінними за свій внесок у роботу. Це місце, де люди з фізичними вадами різного роду мають ті ж можливості для розвитку, що і їхні колеги. Це місце, де люди відчувають себе в безпеці, розкриваючи свої невидимі фізичні вади.

Визнання різноманітності, рівності та справедливості, співробітництва, участі, спільності є свідченням розвинутості інклюзивних цінностей. Тож, інклюзивність — це включення всіх в певну систему, трудової діяльності зокрема, незалежно від їх фізичних, фізіологічних або інших особливостей [1].

Концепція різноманітності та інклюзивності на робочому місці продовжує набирати обертів у корпоративному світі, оскільки її переваги стають все більш очевидними. Вони впливають на досвід співробітників, зв'язок з робочим місцем, продуктивність, імідж бренду та багато інших аспектів. Якщо компанії хочуть розвиватися в сучасному конкурентному робочому середовищі, вкрай важливо використовувати переваги інклюзивності, оскільки це призводить до формування кращих команд, більш ефективного прийняття рішень, заохочує креативність та інновації. Неоднорідні команди генерують кращі ідеї, а також глибше розуміють потреби клієнтів, задовольняючи їх та рухаючи вперед бізнесу. У кожного своє сприйняття світу та унікальний досвід, який, зрештою, здатний позитивно вплинути на процеси всередині компанії.

Розвиваючи культуру поваги та відкритості, створюючи простір для діалогу та обговорення важливих питань, а також заохочуючи толерантність та

взаєморозуміння, компанії роблять значний крок на шляху до успіху. Ті, хто став на цей шлях, розуміють, що дане питання стосується не тільки компаній, але й суспільства в цілому. Це питання культури та поваги до різних людей і воно має важливе значення для кожного [2].

### **Список використаних джерел:**

1. Інклюзія та інклюзивність – що це таке, суть, поняття та визначення. URL: <http://surl.li/rqpzj>.
2. Робоче середовище, де кожен може бути самим собою: інклюзивність як фактор успіху. URL: <http://surl.li/tiqsh>.

УДК 616-001

## **РЕАБІЛІТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ КОНТУЗІЇ ГОЛОВНОГО МОЗКУ**

*Петрів Надія*

*Телегіна Г.В.*, к. мед. н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

**Львівський державний університет безпеки життєдіяльності**

Одним із найпоширеніших ушкоджень, які відбуваються під час бойових дій, є травма головного мозку. На відміну від інших типів поранень, військові отримують цю травму втричі частіше. Те, що ми називаємо «контузією», є найпоширенішою проблемою серед усіх війн останнього століття. Це пошкодження мозку впливає не тільки на фізіологію людини, але й на якість її життя, на її близьких та її оточення.

Мета роботи: визначення стадій і форм виявлення наслідків закритої травми головного мозку з формуванням синдрому контузії. Накреслення провідних шляхів ліквідації або зменшення симптомів ураження шляхом комплексу реабілітаційних заходів з метою відновлення фізичного і психологічного стану військовослужбовця. Вибухова хвиля, накриваючи голову постраждалого, спричиняє – в разі контузії – ушкодження насамперед ліквору – рідини, що знаходиться у середині черепа і оточує речовину мозку. Динамічний удар спочатку викликає коливання ліквору, і внаслідок цього підвищується внутрішньочерепний тиск, що призводить до стиснення структури мозку. Водночас дія зовнішньої вибухової хвилі призводить до кавітації. Цей процес характеризується утворенням газових бульбашок в крові і лікворі. Подальше схлопування пухирців травмує як нейрони, так і дрібні судини в середині мозку. Протягом мінімального часу ще одну травму мозок дістає внаслідок контрудару, коли вся маса мозкової тканини під дією вибухової хвилі стукається об черепні кістки, які, звичайно, нездатні