

УДК 331.1

Панчук Екатерина Юрьевна,

к.п.с.н., доцент, доцент кафедры «Экономика, маркетинг и психология управления»,

ФГБОУ ВО «Ангарский государственный технический университет»,

e-mail: epanchuk05@mail.ru

## МНОГООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Panchuk E.Yu.

## DIVERSITY AND INCLUSIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Аннотация.** Рассматривается определение многообразия, его формы, преимущества многообразия в организациях. Дан анализ понятия «инклюзивное управление персоналом», определены роль и направления работы руководства организаций в создании инклюзивной среды. Приводятся стратегии для создания равноправной и продуктивной команды и примеры лучших практик.

**Ключевые слова:** многообразие, инклюзивная среда, инклюзивность, инклюзивное управление персоналом.

**Abstract.** The definition of diversity, its form, and the benefits of diversity in organizations are considered. An analysis of the concept of «inclusive personnel management» is given, the role and directions of work of organizational management in creating an inclusive environment are determined. Strategies for creating an equitable and productive team and examples of best practices are provided.

**Keywords:** diversity, inclusive environment, inclusion, inclusive HR management.

В современном мире концепция многообразия и инклюзивное управление персоналом стали ключевыми факторами для успешного развития и устойчивой конкурентоспособности организации. Многообразие в рабочей среде охватывает различные аспекты, включая гендерное, этническое, возрастное, и культурное разнообразие сотрудников. Инклюзивное управление персоналом, в свою очередь, подразумевает создание среды, где каждый сотрудник, независимо от его уникальных характеристик, имеет равные возможности для профессионального роста и развития. Эти два аспекта в тандеме создают основу для построения продуктивных, динамичных и инновационных команд.

В мире, где динамичность и конкуренция являются нормой, организации должны стремиться к максимальной производительности и эффективности. Создание равноправных и продуктивных команд становится важным стратегическим фактором для достижения успеха. Многообразие и инклюзивное управление персоналом не только обогащают мозаику рабочей силы, но также усиливают креативность и инновации внутри организации. Когда каждый сотрудник приносит свой уникальный вклад и чувствует себя важным звеном в команде, результаты становятся более значимыми и конкурентоспособными. В этой статье мы рассмотрим стратегии и преимущества инклюзивного

управления персоналом, а также вызовы, с которыми сталкиваются организации, стремясь к созданию справедливых и продуктивных команд.

Многообразие в организации – это концепция, которая относится к наличию и взаимодействию сотрудников с различными характеристиками, включая, но не ограничиваясь гендерным, этническим, возрастным, культурным, интеллектуальным многообразием. Нельзя не признавать существующие различия между мужчинами и женщинами на рабочем месте, между этническими группами сотрудников, между работниками разных возрастных категорий, от молодых специалистов до профессионалов и ветеранов труда, различия в знаниях, навыках и специализации. В каждой современной организации имеет место вариативность культурных, религиозных и мировоззренческих фонов. Многообразие может также включать различия в образовании, опыте работы, способностях и даже стилях мышления. Организации сталкиваются с многообразием в разных формах, и понимание этого многообразия является важной частью управления персоналом [1,2].

Исследования и практика показывают, что многообразие в командах приносит значительные преимущества:

– Инновации и креативность. Разнообразие мнений и опытов может привести

к новым идеям и способам решения проблем.

- Лучшее принятие решений. Команды с разными точками зрения могут принимать более обдуманные и информированные решения.

- Повышенная адаптивность. Многообразие способствует более гибкой реакции на изменяющиеся условия на рынке.

- Повышенная продуктивность. Равноправное участие всех членов команды создает более мотивированных и приверженных сотрудников [3].

Инклюзивное управление персоналом – это философия и практика управления, которая ставит перед собой задачу создания среды на рабочем месте, в которой каждый сотрудник, независимо от своих уникальных характеристик и разнообразия, чувствует себя важной частью команды и имеет равные возможности для профессионального роста и развития. Инклюзивное управление стремится к тому, чтобы все сотрудники организации чувствовали себя принятыми и уважаемыми, независимо от их гендерной принадлежности, этнической или культурной принадлежности, возраста, физических способностей и других характеристик.

Одним из ключевых элементов инклюзивного управления является роль лидерства. Лидеры организации играют важную роль в формировании и поддержании инклюзивной среды. Они должны выступать в качестве пионеров многообразия и инклюзивности, продвигая принципы равенства и справедливости. Лидерство в создании инклюзивной среды включает в себя следующие аспекты:

1. Образец для подражания. Лидеры должны сами проявлять инклюзивное поведение и демонстрировать уважение ко всем сотрудникам. Их собственные действия и слова должны быть в соответствии с ценностями инклюзивности.

2. Обучение и образование. Лидеры должны обучать сотрудников вопросам многообразия и инклюзивности. Это может включать проведение обучающих программ и создание обучающих ресурсов.

3. Установление политик и процедур. Лидерам следует активно участвовать в разработке и внедрении политик и процедур, которые поддерживают инклюзивность в организации.

4. Содействие разнообразию. Лидеры должны содействовать разнообразию при найме новых сотрудников и в продвижении

внутри организации. Это подразумевает, что они должны активно искать таланты среди различных групп и уделять внимание их потребностям [4].

Стратегии для создания равноправной и продуктивной команды обеспечивают инклюзивное управление персоналом и способствуют эффективному функционированию организации. Включение многообразия и учет инклюзивности при разработке таких стратегий становятся ключевыми компонентами успеха.

Одной из стратегий для создания равноправной и продуктивной команды является обучение и осведомленность сотрудников. Это включает проведение обучающих программ и семинаров, нацеленных на расширение понимания многообразия и инклюзивности. Сотрудники должны осознавать важность уважения различий и принимать активное участие в процессе создания инклюзивной среды. Обучение также может включать в себя развитие коммуникативных навыков с целью содействия эффективному взаимодействию в разнообразных командах.

Для создания равноправной и продуктивной команды организации должны разрабатывать и внедрять инклюзивные политики и практики. Это включает в себя создание процедур приема на работу, продвижения и вознаграждения, которые учитывают многообразие сотрудников. Инклюзивные практики также могут включать в себя прозрачные механизмы разрешения конфликтов и создание механизмов обратной связи, чтобы каждый сотрудник мог чувствовать себя слышимым и уважаемым.

Для эффективной стратегии важно измерять и оценивать успех инклюзивных инициатив. Это включает в себя мониторинг статистических данных, таких как разнообразие сотрудников и показатели продуктивности. Оценка эффективности позволяет организации учитывать потребности и пожелания сотрудников и корректировать стратегии в соответствии с изменяющимися условиями и требованиями.

Инклюзивное управление персоналом и стратегии для создания равноправной и продуктивной команды становятся неотъемлемой частью современного бизнеса, способствуя не только разнообразию, но и улучшению результатов и укреплению корпоративной культуры [3, 4].

Рассмотрим примеры компаний, ус-

пешно реализующих инклюзивное управление. Так, компания Microsoft разработала программы по найму сотрудников с инвалидностью и запустила специальные обучающие и адаптационные программы. Эти шаги позволили создать многообразную и инклюзивную среду, способствующую инновациям. Фирма Salesforce представляет успешный кейс в области гендерного многообразия. Они внедрили политику равного вознаграждения и активно поддерживают женщин в лидерских ролях. Это привело к увеличению доли женщин в руководящих должностях. IBM активно привлекает разнообразных специалистов и стремится создавать инклюзивные рабочие места. Организация ориентируется на разнообразие в командах, поддерживает женщин в технологических отраслях и регулярно проводит обучающие мероприятия по инклюзивному управлению.

Для реализации стратегий многообразия и инклюзивного управления персоналом в организации необходимо внедрение следующих процедур:

1. Обучение руководителей и менеджеров принципам инклюзивного управления, пояснение их роли в создании инклюзивной среды.
2. Разработка политик и процедур, которые способствуют многообразию и инклюзивности. Это может включать в себя политику найма, продвижения и обучения.
3. Обучение сотрудников, внедрение обучающих программ, направленных на повышение осведомленности сотрудников о вопросах многообразия и инклюзивности. Программы могут включать в себя сведения о культурных различиях, гендерных вопросах и других аспектах разнообразия.
4. Создание механизмов обратной связи, чтобы сотрудники могли выражать свои замечания и предложения относительно инклюзивных инициатив.
5. Создание и применение процедур для оценки эффективности инклюзивных

стратегий с использованием ключевых показателей, таких как многообразие сотрудников, удовлетворенность и продуктивность [5].

В заключение необходимо отметить, что инклюзивное управление персоналом является неотъемлемой частью современного управления в организациях. Создание равноправной и продуктивной команды, учитывая разнообразие сотрудников, становится стратегической задачей, ведущей к укреплению корпоративной культуры, инновациям и повышению производительности. Инклюзивное управление способствует тому, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя важной частью команды и мог внести свой вклад в достижение общих целей. Оно также содействует привлечению и удержанию талантливых специалистов, учитывая их уникальные способности и потенциал.

В настоящее время существует множество перспектив для будущих исследований инклюзивного управления персоналом. Одной из них является дальнейшее изучение влияния инклюзивности на инновации и конкурентоспособность организаций. Также важно исследовать, как изменяется динамика межличностных отношений в инклюзивных командах и какие лучшие практики способствуют устойчивому успеху.

Другим важным направлением для исследований является разработка более точных методик и инструментов для оценки эффективности инклюзивных инициатив. Это поможет организациям более точно измерять и демонстрировать пользу инклюзивного управления.

В целом, инклюзивное управление персоналом остается важным фактором в современном мире бизнеса, и его исследование и практическое применение будут продолжаться в будущем, способствуя созданию равноправных и продуктивных команд и успешному развитию организаций.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Митрофанова, А.Е., Митрофанова, Е.А. Инклюзивная занятость как современный тренд управления персоналом / А.Е. Митрофанова, Е.А. Митрофанова. – Текст: непосредственный // XVI Кадровый форум Черноземья: сб. статей (двенадцатое международное заседание). – Воронеж. – 2023. – С.

33-37.

2. Медяник, А.В., Галяпа, И.М. К вопросу о месте инклюзивного лидерства в управлении персоналом предприятия гостеприимства / А.В. Медяник, И.М. Галяпа. – Текст: непосредственный // Экономика устойчивого развития региона: инновации, фи-