

Гаврилюк Н. С., Пытель В. В.
студентки 1-го курса,
Мишкова М. П.
к.э.н., доц.

Брестский государственный технический университет, г. Брест, Беларусь

УПРАВЛЕНИЕ РАЗНООБРАЗНЫМ ПЕРСОНАЛОМ

Современные организации все больше осознают важность разнообразия в своих командах. Разнообразный персонал с различными фонами, культурными особенностями, навыками и опытом является ключевым компонентом успешного бизнеса. Однако, управление таким неоднородным составом персонала может стать вызовом и требует решения специфических проблем.

Одной из основных задач управления рабочим коллективом является создание инклюзивной рабочей среды, где каждый сотрудник чувствует себя комфортно и ценным членом команды. Вот несколько проблемных ситуаций, с которыми лидеры могут столкнуться и способы их решения:

Научные исследования в области управления разнообразным персоналом подтверждают, что осознанное использование разнообразия способно принести значительные преимущества для организации. Многообразие персонала также может привести к более творческому и инновационному мышлению, разнообразию идей, улучшению операционной эффективности и даже к повышению уровня удовлетворенности сотрудников. Однако, для достижения этих преимуществ, необходимо устанавливать соответствующие политики и практики управления, которые способствуют эффективному взаимодействию и сотрудничеству в различных командах.

Во-первых, необходимо осознавать и ценить особенности каждого члена команды, а также уметь эффективно использовать их потенциал. Каждый сотрудник обладает уникальными знаниями, навыками и опытом, которые могут быть ценными для достижения общих целей. Важно создать условия, которые позволят каждому сотруднику проявить свои сильные стороны и внести свой вклад в работу команды.

Одним из ключевых аспектов управления разнообразным персоналом является создание инклюзивной рабочей среды. Инклюзивная среда подразумевает уважение, признание и содействие уникальным потребностям, способностям и особенностям каждого сотрудника. Для этого требуется разработка политик, которые разделяют принципы равенства и справедливости, поддерживают климат справедливого отношения и открытого обмена идеями. Также важно предоставить сотрудникам равные возможности для обучения, развития и продвижения по карьерной лестнице [1].

Кроме того, эффективное управление трудовым коллективом требует применения гибких подходов к руководству и коммуникации. Руководители должны быть готовы к взаимодействию с сотрудниками, имеющими различные стили работы, предпочтения, ценности и ожидания. Необходимо развивать межличностные навыки, умение стимулировать сотрудников и разрешать конфликты. Кроме того, руководители должны быть чуткими к культурным различиям, чтобы избегать недоразумений и конфликтов.

Также важно отметить, что руководство персоналом требует активной работы с негативными стереотипами и предубеждениями. Организации должны осознавать, что ограниченные взгляды и стереотипы могут препятствовать полноценному использованию потенциала работников. Важно проводить обучение сотрудников, направленное на осознание и устранение стереотипов, а также создавать возможности для включения различных групп в процесс принятия решений.

Однако, управление работниками также представляет вызовы, с которыми необходимо справляться. Один из них — необходимость разработки гибких стратегий набора персонала. Важно осознавать потенциальные преимущества, которые разнообразие может принести, и активно искать сотрудников с различными бэкграундами и навыками. Это позволит

разнообразить команду и получить разносторонние точки зрения при принятии решений. Однако, при наборе персонала также нужно соблюдать правила равного обращения и не допускать дискриминации [2].

Одним из ключевых аспектов успешного управления коллективом является обучение и развитие сотрудников. Разнообразные программы обучения, тренинги по межличностным навыкам и осознание культурных различий помогут сотрудникам лучше понимать и уважать друг друга. Также важно создать возможности для повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице для сотрудников различных групп и национальностей.

Отличие сотрудников по возрасту, полу, национальности, культуре и опыту может стать сильным конкурентным преимуществом для компании, но также требует от руководителей особых навыков и умений. Управление разнообразием персонала требует развития навыков межкультурной коммуникации и умения работать с людьми различных культур и национальностей. Например, понимание и уважение культурных различий, умение эффективно общаться на разных языках и учитывать особенности коммуникации в разных культурах.

Исследования показывают, что различия в рабочей силе могут принести множество преимуществ. Во-первых, разнообразие способствует инновациям и творческому мышлению. Различные точки зрения и опыт, представленные персоналом, могут стимулировать поиск новых и эффективных решений.

Во-вторых, разнообразие способствует развитию гибкости и адаптивности организации. Многообразный персонал обладает различными навыками, знаниями и опытом, что позволяет организации более успешно адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. Исследование, проведенное Ламмом и Троммдорфом, подтверждает, что организации с разнообразным персоналом более гибки и способны эффективно реагировать на изменения внешней среды.

Основная цель данного исследования заключалась в выяснении взаимосвязи между многообразием персонала и организационной гибкостью. Исследователи рассматривали как структурные, так и демографические аспекты многообразия персонала, такие как гендерное разнообразие, этническое многообразие, возраст и т. д. Исследование включало анализ данных, полученных из большого объема литературы, предыдущих исследований и опросов сотрудников организаций.

Результаты исследования показывают, что организации со значительной неоднородностью персонала имеют более высокий уровень организационной гибкости. Это связано с несколькими факторами. Во-первых, разнообразие сотрудников способствует разностороннему мышлению и инновационности. Люди с различным опытом, знаниями и перспективами вносят новые идеи и подходы, что помогает организации более эффективно решать проблемы и адаптироваться к изменяющейся среде.

Во-вторых, разнообразие трудового коллектива способствует лучшему пониманию и учету потребностей и предпочтений клиентов или рыночного сегмента. Если организация имеет многообразный персонал, которому принадлежат представители различных групп и культур, это позволяет лучше понимать их потребности и предоставлять продукты или услуги, соответствующие их ожиданиям.

Исследование также указывает на то, что такие организации более гибки и адаптивны к изменениям внешней среды. В современном бизнес-мире существуют множество внешних факторов, влияющих на успешность организации, такие как технологические инновации, изменения в законодательстве, изменение потребительских предпочтений и др. Организации с разнообразным персоналом лучше адаптируются к таким изменениям, так как они способны быстрее и эффективнее переориентироваться или внести необходимые изменения [3].

Исследование, проведенное Харари и Грэхэмом, показывает, что эффективное управление разнообразным персоналом требует развития межкультурной коммуникации и конфликтологических навыков.

В ходе исследования использовались различные методы сбора данных, включая опросы, интервью и наблюдения, чтобы получить полное представление о взаимодействии разно-

образных команд и сотрудников в организациях. Ученые исследовали как позитивные, так и негативные аспекты управления разнообразными командами, с акцентом на межкультурной коммуникации и решении конфликтов.

Результаты исследования подтверждают, что межкультурная коммуникация и конфликтологические навыки играют важную роль в эффективном управлении разнообразными коллективами. Межкультурная коммуникация относится к способности эффективно взаимодействовать и обмениваться информацией с сотрудниками, которые имеют разные культурные, языковые и социальные фоновые характеристики.

Исследование показало, что отсутствие навыков межкультурной коммуникации может приводить к непониманию, конфликтам и отсутствию сотрудничества в команде с разнообразным персоналом. Более того, различные культурные ценности и стереотипы могут влиять на способность команды достигать общих целей и решать проблемы.

Важным результатом исследования является установление необходимости развития и освоения навыков устранения конфликтов у руководителей и сотрудников, работающих в разнообразных командах. Конфликты могут возникать из-за различий во взглядах, ценностях или предпочтениях, и умение эффективно решать такие конфликты является ключевым фактором для успешного управления разнообразным персоналом.

Авторы рекомендуют организациям предоставлять необходимую поддержку и обучение руководителям и сотрудникам в области межкультурной коммуникации и конфликтологии. Это может включать проведение тренингов, разработку политик и процедур, способствующих развитию межкультурной гармонии, а также создание открытого и инклюзивного рабочего окружения, где каждый сотрудник имеет возможность выразить свои идеи и точку зрения.

В целом, исследование подчеркивает важность управления многообразием сотрудников, особенно в контексте межкультурной коммуникации и конфликтологических навыков. Эти аспекты играют значительную роль в достижении организационного успеха и эффективности работы команды с разнообразным составом. [4]

В заключение, управление разнообразным персоналом представляет как преимущество, так и вызовы для организаций. Менеджмент разными сотрудниками является ключевым фактором успеха организации в современном мире. Эффективное управление многообразием требует создания инклюзивной культуры, применения разнообразных методов и постоянного развития. Перспективы развития в этой области включают усовершенствование программ и политик, интеграцию разнообразия в стратегическое планирование и расширение исследований. Организации, осознающие важность управления разнообразным персоналом, смогут достичь конкурентного преимущества и стать более успешными на рынке.

Список источников

1. Парахина В. Н., Максименко Л. С., Панасенко С. В. Стратегический менеджмент : учебник. М. : КНОРУС, 2017. 496 с.
2. Друкер П. Практика менеджмента. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. 299 с.
3. Lamm H., Trommsdorff G. Group versus individual performance on tasks requiring ideational proficiency (brainstorming): a review // *European Journal of Social Psychology*. Vol. 3. Iss. 4. 1973. P. 361–388. DOI: 10.1002/ejsp.2420030402
4. Harari O., Graham W. K. Tasks and task consequences as factors in individual and group brainstorming // *Journal of Social Psychology*. 1975. Vol. 95. Iss. 1. P. 61–65. DOI: 10.1080/00224545.1975.9923234