

## **МНОГООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Многообразие и инклюзия на рабочем месте — это важные аспекты современного бизнеса, которые могут способствовать повышению продуктивности, креативности и лояльности сотрудников. Тема многообразия и инклюзии на рабочем месте стала актуальной в последние годы, благодаря глобализации, миграции, общественным движениям и повышением осведомленности о различных аспектах дискриминации. Компании стали осознавать ценность различий и вовлеченности сотрудников в достижение общих целей. Однако, не все компании уделяют достаточное внимание этой проблеме и создают условия для развития разнообразных талантов и потенциалов. Управление многообразием и инклюзией на рабочем месте — это не только этический вопрос, но и важный фактор, способствующий повышению производительности и удовлетворенности работой.

Вопрос многообразия и инклюзии поднимается многими авторами, одними из них являются А. Карпова — автор статьи «Как содействовать многообразию на рабочем месте», М. Кузнецова — автор статьи «Разнообразие и инклюзия на рабочем месте», в которой она объясняет, что такое разнообразие и инклюзия, почему они важны и как их реализовать на практике, а также Дж. Левин и Л. Морган Робертс — авторы доклада «Многообразие и интеграция на рабочих местах: Дальнейший прогресс в области многообразия и интеграции — важное условие восстановления производительных и устойчивых рабочих мест», в котором они представляют результаты международного исследования, проведенного Международной организацией труда, и анализируют влияние многообразия и интеграции на производительность, инновации и благосостояние работников.

**Изложение основного материала.** Многообразие — это признание и уважение различий между людьми, которое включает в себя различия по признакам, таким как раса, этническая принадлежность, пол, возраст, религия, инвалидность, сексуальная ориентация, образование, национальное происхождение, инвалидность и др.

Инклюзия — это создание среды, в которой любой индивид или группа может быть и чувствовать себя вовлеченными, уважаемыми, поддерживаемыми и ценными. Это означает признание и уважение многообразия и использование этих различий для создания продуктивной рабочей среды.

Одна из областей, где многообразие и инклюзия играют важную роль, является управление человеческими ресурсами. Сотрудники и кандидаты на работу хотят видеть, что компания, в которой они работают или хотят работать, разделяет их ценности и учитывает их потребности [1].

Управление многообразием и инклюзией на рабочем месте — это важная и сложная задача. Однако с правильным подходом и ресурсами организации могут извлечь из этого процесса следующие преимущества:

– создание более инновационной и творческой рабочей среды (сотрудники, имеющие разные перспективы и опыт, могут генерировать более оригинальные и эффективные решения для проблем и задач);

– конкурентное преимущество (организации, которые поддерживают многообразие и инклюзию, более конкурентоспособны, поскольку могут привлекать и удерживать талантливых сотрудников, что помогает лучше понимать запросы потребителей и качественней оказывать свои услуги);

– расширение рынков и клиентской базы (когда компания имеет многообразный и инклюзивный персонал, она может лучше понимать и удовлетворять потребности различных

сегментов рынка и населения, что позволяет привлекать и удерживать больше клиентов, а также выходить на новые рынки);

- улучшение репутации компании (организации, которые активно поддерживают данное направление, часто воспринимаются как более прогрессивные и социально ответственные);

- повышение удовлетворенности и мотивации сотрудников (сотрудники, которые чувствуют, что их ценят и принимают за то, кто они есть, более мотивированы, удовлетворены и преданны своей работе. Это снижает текучесть кадров, уменьшает затраты на найм и обучение, а также улучшает репутацию компании) [2].

Несмотря на все преимущества, управление многообразием и инклюзией также связано с рядом проблем и вызовов. Одним из наиболее распространенных является сопротивление изменениям. Многие люди привыкли к определенным способам ведения бизнеса и могут сопротивляться внедрению новых подходов. Другой распространенной проблемой является недостаток ресурсов. Управление многообразием и инклюзией требует времени, денег и усилий, и некоторые организации могут испытывать трудности с обеспечением необходимых ресурсов.

Для того чтобы внедрить данные направления в предприятия, необходимо приложить значительные усилия и инвестиции. Этот процесс требует стратегического подхода, который учитывает множество факторов, таких как корпоративная культура, организационная структура, потребности сотрудников и требования законодательства. Для достижения поставленной цели, создания более инновационного и продуктивного рабочего места, важно обратить внимание на следующие аспекты:

- анализ текущего состояния многообразия и инклюзии в компании, выявление сильных и слабых сторон, а также определение целей и показателей для улучшения;

- создание политики многообразия и инклюзии (этот шаг, подчеркивает обязательства организации перед своими сотрудниками);

- обучение и развитие (обучение сотрудников вопросам многообразия и инклюзии может помочь им лучше понять и ценить различия между людьми);

- поддержка и ресурсы (предоставление ресурсов и поддержки сотрудникам, которые могут столкнуться с дискриминацией или неравенством);

- коммуникация (открытая и честная коммуникация о вопросах многообразия и инклюзии может помочь создать более инклюзивную культуру);

- организация и проведение различных мероприятий и инициатив, которые будут праздновать и продвигать многообразие и инклюзию в компании, а также вовлекать в них сотрудников, клиентов, партнеров и сообщество;

- оценка и отчетность (регулярная оценка и отчетность о прогрессе в области многообразия и инклюзии могут помочь удостовериться, что организация движется в правильном направлении) [3].

**Выводы.** В заключение управление многообразием и инклюзией на рабочем месте — это не только важно, но и необходимо для успешного функционирования современных организаций. Это требует стратегического подхода и постоянных усилий, но результаты могут быть весьма впечатляющими, в конечном итоге, приводящие к повышению производительности и успеху организации.

#### Список источников

1. Как содействовать многообразию на рабочем месте [Электронный ресурс] // Wrike : [сайт]. [2024]. URL: <https://www.wrike.com/ru/blog/kak-sodejstvovat-mnogoobraziyu-na-rabochem-meste/> (дата обращения: 28.11.2023).

2. Инклюзивность — простыми словами: в бизнесе, образовании и обществе [Электронный ресурс] // РБК Тренды : [сайт]. [2024]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6260fb9d9a794768ff6beb0f> (дата обращения: 28.11.2023).

3. Инклюзивность в бизнесе. Что это и зачем она нужна? [Электронный ресурс] // Skillbox : [сайт]. [2024]. URL: <https://skillbox.ru/media/business/inklyuzivnost-v-biznese-chto-eto-i-zachem-ona-nuzhna/> (дата обращения: 28.11.2023).