

УДК 331.108.2

**СОТРУДНИКИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ КАК
ОБЪЕКТ ПОЛИТИКИ «МНОГООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ»****Савич Ульяна Дмитриевна,**

Студент

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Россия

Ulysav128@mail.ru

Аннотация

В фокусе внимания исследования находятся сотрудники с ограниченными возможностями как объект управления и реализации политики «Многообразие и инклюзивность» в российских компаниях. Актуальность заявленной темы обусловлена популяризацией проблемы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья. Среди значимых преимуществ инклюзивности на рабочем месте автор выделяет создание открытой корпоративной среды; правильное позиционирование компании и улучшение её имиджа и репутации; повышение культуры поддержки и взаимопомощи; усиление компании через формирование команд с разным опытом, мышлением и взглядами и пр. К ключевым особенностям внедрения политики «Многообразие и инклюзивность» относят разработку подробного плана и создание групп, изучение жизненного цикла компании и процентного соотношения разных категорий сотрудников, бенчмаркинг, привлечение к реализации новой политики всех сотрудников компании. Теоретические тезисы иллюстрируются результатами международных и отечественных исследований в области инклюзивности.

Ключевые слова: люди с ограниченными возможностями здоровья, инклюзивность на рабочем месте, политика «Многообразие и инклюзивность», российские компании.

**EMPLOYEES WITH DISABILITIES AS AN OBJECT OF THE DIVERSITY AND
INCLUSION POLICY****Ulyana D. Savich**

Student

Saint Petersburg State University

Saint Petersburg, Russia

Ulysav128@mail.ru

ABSTRACT

The study focuses on employees with disabilities as an object of management and implementation of the Diversity and Inclusion policy in Russian companies. The relevance of the stated topic is due to the popularization of the problem of employment of people with disabilities. Among the significant benefits of inclusion in the workplace, the author highlights the creation of an open corporate environment; correct positioning of the company and improvement of its image and reputation; increasing the culture of support and mutual assistance; strengthening the company through the formation of teams with different experience, thinking and views, etc. Key features of implementing the Diversity and Inclusion policy include developing a detailed plan and creating groups, studying the company's life cycle and the percentage of different categories of employees, benchmarking, and involving all company employees in the implementation of the new policy. Theoretical theses are illustrated by the results of international and domestic research in the field of inclusion.

Keywords: people with disabilities, inclusion in the workplace, Diversity and Inclusion policy, Russian companies.

В современном мире инклюзивность в бизнесе становится стратегической необходимостью. Компании, стремящиеся к успеху, не могут игнорировать потенциал, который представляют люди с ограниченными возможностями. Включение таких сотрудников в команду не только способствует созданию более разнообразного и креативного коллектива, но и приносит значительные выгоды для бизнеса.

Слово «инклюзивность» происходит от английского термина «inclusion». Так, согласно Кембриджскому словарю, данное понятие обозначает «включение кого-либо или чего-либо в состав группы, списка и прочее». В настоящее время это понятие обычно применяется по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья. Для интеграции таких людей с ОВЗ в общественные процессы создаются специальные условия в образовании, бизнесе, инфраструктуре и культуре [8].

Инклюзивность представляет собой концепцию, которая уделяет особое внимание уважению многообразия, признает и ценит уникальность каждого индивида и обеспечивает равные возможности для всех. Организации, которые осознают важность инклюзивности, стремятся создать рабочую среду, где все сотрудники чувствуют себя равными и ценными членами коллектива. Это включает себя готовность организации адаптировать рабочие места для людей с физическими или психологическими ограничениями, предоставить возможность участвовать в процессах принятия решений, а также разработать образовательные и развивающие программы, которые будут доступны всем сотрудникам.

Таким образом, инклюзивность не только приносит пользу каждому отдельному сотруднику, но и оказывает положительное влияние на работу всей организации в целом, повышая ее эффективность. Так, согласно исследованию «Accenture Getting to Equal 2020: Disability Inclusion» у организаций, которые заинтересованы в работе с людьми с инвалидностью, продажи выше в 2,9 раза, а прибыль — в 4,1, чем у конкурентов [2]

Еще одним часто употребляемым в международной практике термином является «Diversity & Inclusion». Этот подход сформировался на Западе в 2010-х годах, а в России о нем начали говорить лишь недавно.

«Diversity & Inclusion» («Многообразие и инклюзивность») — это политика, направленная на вовлечение разнообразных людей в бизнес-процессы. Она призвана создать рабочую среду, где каждый сотрудник может полностью раскрыть свой потенциал, что существенно повышает результативность всего коллектива [1].

Организации, заинтересованные в инклюзивности в бизнесе, зачастую внедряют политику «Многообразие и инклюзивность» в свою стратегию развития. Эти компании выступают в качестве примера для других организаций, также стремящихся к улучшению социальной ответственности и повышения притока инвестиций.

Так, в основе кадровой стратегии, в которую внедрили политику инклюзивности на рабочем месте, будет лежать убеждение, что все люди, независимо от того, есть ли инвалидность или нет, имеют право на равные возможности для развития своего потенциала. Организация стремится создать приятную и вдохновляющую рабочую среду для людей с инвалидностью, где каждый сотрудник имеет возможность профессионального развития и достижения успеха. Также частью кадровой стратегии станет стратегия развития организации.

Одной из основных целей кадровой политики организации станет привлечение и удержание высококвалифицированных кадров. В основе кадровой политики будет лежать политика «Многообразие и инклюзивность» и убеждение, что организация поддерживает инклюзивных и разнообразных сотрудников, потому что верит, что разнообразие опыта, мнений и способностей приводит к инновациям и прогрессу.

Приказ о внедрении кадровой политики должен включать в себя следующие элементы:

1) равные возможности и справедливое трудоустройство: все вакансии опубликованы в открытых источниках и доступны для всех желающих кандидатов, вне зависимости от их физических и психических возможностей; проводятся адаптированные собеседования для лиц с ОВЗ с целью обеспечения равного доступа к оценке соответствия предлагаемой должности; применяются объективные критерии при оценке кандидатов для предотвращения дискриминации на основе инвалидности;

2) развитие сотрудников: проводятся регулярные обучающие программы и тренинги для всех сотрудников с целью развития их потенциала и карьерного роста; создаются индивидуальные планы развития для сотрудников с учетом их уникальных потребностей и способностей; предоставляются возможности для участия во внутренних и внешних мастер-классах и форумах для расширения профессиональных знаний и навыков;

3) гибкий рабочий график и комфортные условия труда: предоставляется гибкий график работы и возможность удаленной работы для специалистов; создаются доступные и комфортные рабочие места для всех сотрудников, принимающие во внимание индивидуальные особенности сотрудника; обеспечивается конфиденциальность и поддержка специалистов в случае необходимости адаптации и рабочего процесса по просьбе сотрудника;

4) прогрессивная система оценки и вознаграждения: регулярно проводится оценка результатов и профессиональных достижений сотрудников на основе объективных критериев и их вклада в развитие компании; устанавливается справедливая система вознаграждения, учитывающая как индивидуальные достижения, так и принципы инклюзивности и равноправия.

Для закрепления кадровой политики можно использовать следующие локальные нормативные акты: правила внутреннего распорядка, коллективный договор, должностные инструкции, положения об оплате труда и пр.

Ключевыми показателями эффективности от разработки и внедрения кадровой политики и кадровой стратегии можно считать: сокращение уровня текучести кадров в компании; после внедрения кадровой стратегии и разработки программы по работе с удержанием, средний срок работы может повыситься, сократится срок закрытия вакансии и расширится воронка найма, так как на вакансии также будут рассматриваться соискатели

с инвалидностью, повысятся уровни мотивации и улучшатся коммуникации среди сотрудников и пр.

Таким образом, кадровая стратегия и кадровая политика Центра направлены на создание приятной и вдохновляющей рабочей среды для сотрудников с ограниченными возможностями, где каждый сотрудник может развиваться профессионально и добиваться успеха.

Под «людьми с ограниченными возможностями (люди с ОВЗ)» принято понимать «людей, которые имеют те или иные ограничения в повседневной жизнедеятельности, связанные с физическими, психическими или сенсорными заболеваниями» [7].

Существует трехзвенная шкала ограниченных возможностей:

Недуг – любая утрата или аномалия психологической, либо физиологической, либо анатомической структуры или функции.

Ограниченные возможности – любое ограничение или потеря способности выполнять какую-либо деятельность таким образом или в таких рамках, которые считаются нормальными для человека.

Недееспособность (инвалидность) – любое следствие дефекта или ограниченных возможностей конкретного человека, препятствующее или ограничивающее выполнение им какой-либо нормативной роли (исходя из возрастных, половых и социокультурных факторов) [3].

В российских нормативно-правовых актах есть определение понятию «инвалид». Так, согласно Федеральному закону «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», «инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты» [5].

Понятия «инвалид» и «лицо с ОВЗ» предполагают наличие существенной патологии или заболевания, которое ограничивает возможности человека. При этом разница между людьми с ОВЗ и инвалидами заключается только в одном – наличии или отсутствии официально установленной группы инвалидности. Статус ОВЗ даёт психолого-медико-педагогическая комиссия (ПМПК), а инвалидность устанавливают врачи на медико-социальной экспертизе (МСЭ). По сути, инвалид – это не только медицинское понятие, но и юридическое. Таким образом, инвалид является лицом с ОВЗ, но не все люди с ОВЗ – инвалиды.

Согласно данным Федерального реестра инвалидов и Росстата, на начало 2024 года в России проживает 11,55 миллионов людей с инвалидностью, что составляет 7,5% от численности постоянного населения. В эту численность входит 4,51 миллионов инвалидов трудоспособного возраста, среди которых трудоустроено около 1 миллиона (1079 тысяч) человек. Это указывает, что около трети людей с инвалидностью в трудоспособном возрасте имеют работу, тем самым подчёркивая высокую степень безработицы среди лиц с ограниченными возможностями [6].

Согласно прогнозам, число инвалидов в России будет постепенно расти в ближайшие годы. Это значит, что власти и общество должны проявлять больше внимания к этой категории граждан, создавать условия для их полноценной социализации, доступа к образованию, культуре, трудоустройству и медицинскому обслуживанию.

Выделяют ряд категорий инвалидов в зависимости от типа заболевания, данные категории представлены на Рисунке 1.

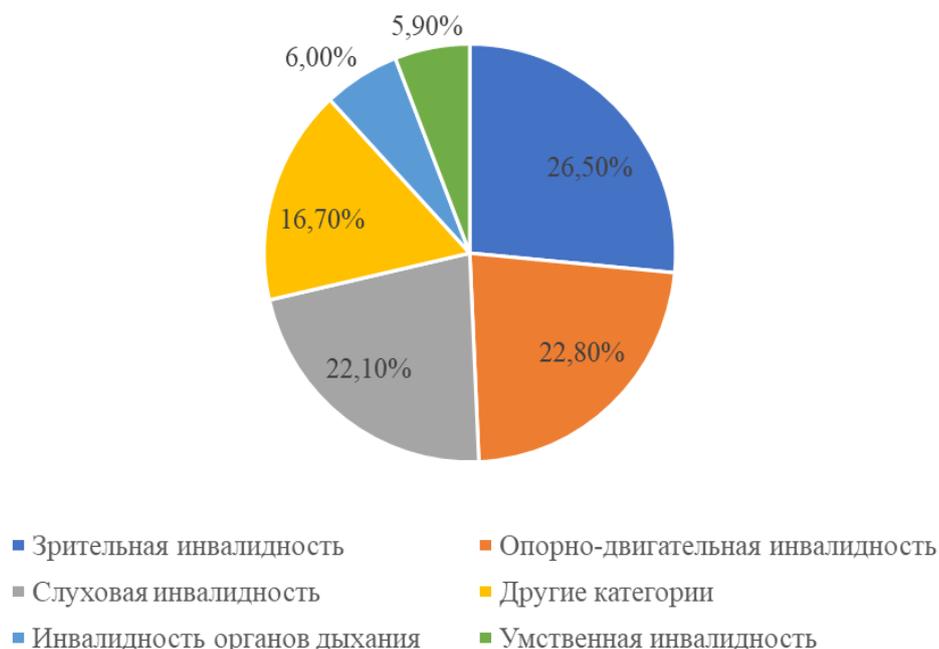


Рисунок 1 – Процентное соотношение различных категорий инвалидов в зависимости от типа заболевания

Источник: составлено по Численность инвалидов в России на 2023 год: статистика и прогнозы // Investim.guru: сайт. – М., 2024.

Также в зависимости от тяжести заболеваний инвалидов разделяют на три группы: I, II и III группы. Самая тяжелая группа утраты здоровья – I группа, самая легкая – III. В III и во II группах выделяют также рабочие подгруппы, однако в статистике они не учитываются.

По данным, опубликованным на сайте Росстата, к концу 2023 года 55,4% инвалидов России составляли женщины, в то время как 44,6% - мужчины. Из них большинство, а именно 64%, уже перешагнули верхнюю границу трудоспособного возраста [4].

Уровень инвалидности населения значительно различается в регионах России. Наименьший уровень наблюдается у населения Уральского ФО – около 60 на 1000 человек. По абсолютному числу инвалидов среди регионов выделяется Москва (8,6% от общей численности инвалидов).

Таким образом, можно сделать вывод, что численность инвалидов в России неоднородно распределена и зависит от региона. Работа по созданию равных возможностей для всех инвалидов вне зависимости от их места жительства является важной задачей, которая требует внимания и усилий как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Эксперты hh.ru проанализировали рынок труда для соискателей с инвалидностью и выяснили, насколько сейчас просто найти работу людям с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Аналитика рынка труда показывает, что в России за последние 30 дней было открыто более 47 000 вакансий для соискателей с инвалидностью. Среди них 45% вакансий предлагают соискателям удаленную работу. Также чаще всего в описании вакансий упоминалась частичная занятость [9].

В общей доле местного рынка труда такие вакансии занимают долю в 2%. В целом же вклад местных работодателей, готовых трудоустроить инвалидов составляет порядка 18% вакансий. То есть каждая пятая вакансия, доступная людям с ОВЗ на Северо-Западе страны предполагает работу именно в Ленобласти. Наименьшее количество вакансий для соискателей с инвалидностью открыто в сферах профессиональной деятельности:

«Государственная служба», «Некоммерческие организации», «Добыча сырья», «Закупки» и «Высший менеджмент», а также «Юристы».

Таким образом, согласно статистическим данным, численность людей с инвалидностью в дальнейшем будет расти. По прогнозам экспертов, число инвалидов трудоспособного возраста будет сокращаться, особенно среди мужчин, а количество инвалидов старше трудоспособного возраста, наоборот, значительно возрастет. Среди регионов с наибольшим числом зарегистрированных инвалидов стали Москва, Санкт-Петербург, Краснодарская область, Московская область и др. Это связано с тем, что в этих регионах больше всего развита доступная среда для инвалидов. В настоящий момент все больше организаций заинтересовано в привлечении инвалидов, что заметно по положительной динамике среди вакансий, которые были размещены на портале hh.ru со специальной маркировкой «Доступно соискателям с инвалидностью».

Несмотря на принятие ряда международных и национальных законодательных актов, направленных на создание равных возможностей для всех людей, инвалиды по-прежнему сталкиваются с серьезными трудностями при поиске и устройстве на работу. Большинство работодателей, по различным причинам, отказываются трудоустраивать инвалидов, предлагая им неподходящие и низкооплачиваемые должности. Объясняя это тем, что инвалиды не способны выполнить требования работы из-за своих физических или психологических особенностей, работодатели создают отрицательный прецедент. В результате, люди с инвалидностью лишаются возможности учиться социальным навыкам, развиваться профессионально, приобретать новые качества и навыки, а также строить успешную карьеру.

Список литературы:

1. Инклюзивность в бизнесе // Tenderguru / ООО «Тендергупу»: сайт – М., 2008-2024. – URL: <https://study.tenderguru.ru/blog/treningi-po-inklyuzivnosti> (Дата обращения: 15.04.2024).
2. Осипян А. Инклюзивность – простыми словами: в бизнесе, образовании и обществе // РБК+: сайт / АО «Росбизнесконсалтинг». – М., 1995-2024. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6260fb9d9a794768ff6beb0f> (Дата обращения: 15.04.2024).
3. Понятие «Человек с ограниченными возможностями здоровья» // Мультиурок / ООО «Мультиурок»: сайт – Смоленск, 2024. – URL: <https://multiurok.ru/blog/poniatie-chieloviek-s-oghranichiennymi-vozmozhnostiami-zdorov-ia.html> (Дата обращения: 17.04.2024).
4. Положение инвалидов // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения 15.04.2024).
5. Федеральный закон РФ от 24 ноября 1995 года №181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
6. Численность инвалидов в России на 2023 год: статистика и прогнозы // Investim.guru.: сайт. – М., 2024. – URL: https://investim.guru/faq/chislennost-invalidov-v-rossii-na-2023-god-statistika-iprognozy?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (Дата обращения: 15.04.2024).
7. Ярцева А. А. Методическая разработка в номинации «Инновационная деятельность педагога» Тема: «Социальная адаптация лиц с ограниченными возможностями»

здоровья». – 2022. – С. 22 – сайт – Тихвин, 2024. – URL: https://tptt.ru/images/Document/2020_2021/Razrabotki/123456.pdf (Дата обращения: 17.04.2024).

8. Cambridge dictionary // Cambridge University Press & Assessment: сайт. – Cambridge, 2024. – URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/inclusion> (Дата обращения: 15.04.2024).
9. Hh Статистика: сайт / Группа компаний HeadHunter – М, 2024. – URL: https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index (Дата обращения: 15.04.2024).

References:

1. Inclusiveness in business // Tenderguru / Tenderguru LLC: website - M., 2008-2024. – URL: <https://study.tenderguru.ru/blog/treningi-po-inklyuzivnosti> (Access date: 04/15/2024).
2. Osipyan A. Inclusiveness - in simple words: in business, education and society // RBC+ website / JSC Rosbusinessconsulting. - M., 1995-2024. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6260fb9d9a794768ff6be0f> (Access date: 04/15/2024).
3. The concept of “Person with disabilities” // Multilesson / Multilesson LLC: website - Smolensk, 2024. - URL: <https://multiurok.ru/blog/poniatiie-chieloviek-s-oghranichiennymi-vozmozhnostiami-zdorov-ia.html> (Date of access: 04/17/2024).
4. 4. The situation of disabled people // Federal State Statistics Service: official website. – Access mode: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (date accessed 04/15/2024).
5. Federal Law of the Russian Federation of November 24, 1995 No. 181 FZ “On the social protection of disabled people in the Russian Federation.”
6. Number of disabled people in Russia for 2023: statistics and forecasts // Investim.guru.: website. - M., 2024. - URL: https://investim.guru/faq/chislennost-invalidov-v-rossii-na-2023-god-statistika-iprognozy?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (Date of access: 04/15/2024).
7. Yartseva A. A. Methodological development in the nomination “Innovative activity of a teacher” Topic: “Social adaptation of persons with disabilities.” - 2022. - P. 22 - website - Tikhvin, 2024. – URL: https://tptt.ru/images/Document/2020_2021/Razrabotki/123456.pdf (Date of access: 04/17/2024).
8. Cambridge dictionary // Cambridge University Press & Assessment: website. - Cambridge, 2024. - URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/inclusion> (Date of access: 04/15/2024).
9. Hh Statistics: website / HeadHunter Group of Companies - M, 2024. - URL: https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index (Date of access: 04/15/2024).