

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕГРАЦИЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Бахматова А. А., студ., Дуракова И. Б., д.э.н., проф.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрено управление интеграцией и профессиональным продвижением при формировании инклюзивной среды для работников с ограниченными возможностями здоровья. Важность управления интеграцией и профессиональным продвижением для работников с ОВЗ заключается в том, что это может привести к раскрытию потенциала каждого работника, созданию условий для равных возможностей и справедливой социальной системы.

Ключевые слова: работники с ограниченными возможностями здоровья, интеграция, профессиональное продвижение, инклюзивная среда.

Раньше вопросы кадрового многообразия часто рассматривались с точки зрения морального духа, снижения дискриминации и репутационных рисков для компаний, но сегодня многочисленные исследования доказывают реальные преимущества разнообразия рабочей силы в компании и реализации мер по формированию инклюзивной среды [2, с. 7].

В настоящее время все более актуальной становится тема формирования инклюзивной среды для работников с ограниченными возможностями здоровья. Осознание важности равенства и справедливости для всех членов общества приводит к необходимости создания условий, которые позволят людям с ограничениями полноценно реализовывать свой потенциал и способности на рабочем месте.

Инклюзивная среда для работников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – это особое рабочее пространство, которое создается с целью обеспечить равные возможности и комфортные условия для всех сотрудников, независимо от их физических или психических особенностей. Главной целью формирования инклюзивной среды является создание рабочего места, в котором каждый работник может чувствовать себя важным и ценным членом коллектива.

Управление интеграцией и профессиональным продвижением работников с ОВЗ представляет собой важный аспект современного корпоративного менеджмента. В рамках осуществления этих процессов требуется разработка и реализация специальных программ, которые позволят обеспечить равные возможности для всех работников, независимо от своих ограниченных возможностей здоровья.

Для полной и успешной интеграции работников с ОВЗ необходимо учесть ряд особенностей и предоставить им условия, способствующие их эффективной деятельности. Интеграция сотрудников с ОВЗ в рабочий коллектив является актуальной и сложной задачей, которая сталкивается с психологическими, физическими и социальными барьерами. Она требует участия и понимания со стороны всех участников организации, а также разработки и внедрения соответствующих политик и практик.

Рассмотрим подробнее барьеры, с которыми сталкивается организация при интеграции работников с ОВЗ.

Психологические барьеры относятся к воображаемым препятствиям, которые, как предрассудки, стереотипы и сознательное игнорирование реальности, мешают сотрудникам относиться к инвалидам непредвзято.

Физические барьеры, как структурные расстояния, ограниченная доступность помещений, отсутствие специального оборудования все это может существенно затруднить достижение своих рабочих мест и выполнение некоторых задач.

Социальные барьеры – это барьеры толерантности, которое сознательно или бессознательно препятствует включению работников с ОВЗ в определенные социальные круги. Ксенофобия – яркий пример социальной изоляции [1, с. 298].

Для успешной интеграции работников с ОВЗ существует ряд практических мер, которые помогут устранить препятствия и обеспечить их полную интеграцию. Ниже рассмотрим

основные из них:

1. Меры по устранению психологических барьеров:

1.1. Очевидная приверженность руководства организации равенству сотрудников с инвалидностью и без;

1.2. Проведение диалоговых мероприятий, направленных на беспристрастное отношение ко всем работникам;

1.3. Инструктаж и обучение руководителей для повышения осведомленности о том, как обращаться с работниками с ОВЗ;

1.4. Снижение менталитета помощи и расширение прав и возможностей инвалидов.

2. Меры по устранению физических барьеров:

2.1. Свободный доступ на рабочее место, в общественные помещения и на производственные площадки (широкие проходы и дверные проемы, наличие пандусов, подъемников, рельсов и других инвалидных устройств);

2.2. Оптимизация технического оснащения рабочих мест (принтеры, печатающие шрифтом Брайля тексты; речевые синтезаторы, «произносящие» печатные слова и т. д.);

2.3. Оптимизация временных рамок для перерывов в совещаниях, командировок и т. д.

3. Меры по устранению социальных барьеров:

3.1. Передача управленческих функций работникам с ОВЗ;

3.2. Выбор работников-инвалидов в советы директоров организации;

3.3. Назначение работников с ОВЗ ключевыми менеджерами по работе с клиентами;

3.4. Совместное проведение свободного времени работников имеющих инвалидность и не имеющих;

3.5. Концепции друзей (работники-инвалиды и работники без инвалидности работают над одним заданием одновременно).

Наличие психологических, физических и социальных барьеров могут создать преграды на пути к интеграции работников с ОВЗ и созданию полностью инклюзивной среды. Однако путем осознания и принятия этих барьеров и предпринятия соответствующих мер можно создать рабочую среду, способствующую успешному включению в организацию и развитию всех сотрудников.

Управление интеграцией и профессиональное продвижение должны идти рука об руку при создании поддерживающей среды для работников с ограниченными возможностями здоровья. Инклюзия включает в себя не только создание физической доступности и адаптации рабочего пространства, но и предоставление равных возможностей для карьерного развития и профессиональной реализации.

Ограничения в здоровье не должны стать преградой для достижения успеха в профессиональной сфере. Организации должны предоставлять равные условия для всех работников, включая тех, кто имеет проблемы со здоровьем.

Продвижение работников с ОВЗ может осуществляться по нескольким направлениям. Во-первых, работодатели должны предоставлять дополнительные обучающие программы и возможности повышения квалификации для работников с ОВЗ. Такие программы помогут им усовершенствовать профессиональные навыки и стать более конкурентоспособными на рынке труда.

Во-вторых, профессиональное продвижение может осуществляться через создание специальных программ поддержки и стимулирования карьерного роста, таких как менторинг или коучинг, чтобы помочь работникам с ограниченными возможностями здоровья адаптироваться к рабочей среде, развить свои лидерские навыки и повысить свою успешность.

В-третьих, на каждом этапе карьеры работника с ОВЗ необходимо проводить оценку его индивидуальных навыков и способностей. По результатам этой оценки разрабатывается и реализуется индивидуальный план развития сотрудника, который будет учитывать его ограничения и потенциал.

В целом, профессиональное продвижение работников с ограниченными возможностями здоровья – это не только ответственность общества и работодателей, но и ключевой фактор в создании справедливого и инклюзивного общества. Все люди, независимо от своих особенностей, имеют право на равные возможности реализации своих профессиональных целей и мечтаний.

Все рассмотренные меры и усилия по управлению интеграцией и профессиональным продвижением способствуют созданию и поддержанию инклюзивной среды, в которой

работники с ОВЗ могут участвовать полноценно и быть ценными членами рабочей команды. Такая среда позволяет им реализовать свой потенциал и достичь успеха в своей профессиональной карьере, принося пользу как им самим, так и организации в целом.

Таким образом, управление интеграцией и профессиональным продвижением работников с ограниченными возможностями здоровья является ключевым фактором изменения отношения, сознания и взаимодействия внутри организации. Благодаря систематическому и целенаправленному подходу, каждый работник имеет возможность полностью интегрироваться и достичь успеха в своей профессиональной сфере, независимо от своих ограничений.

Список использованных источников

1. Manfred B. Systematisches Diversity Management: Konzepte und Instrumente fuer die Personal- und Fuehrungspolitik Hardcover / B. Manfred. – Schaeffer-Poeschel Verlag, 2019. – 533 S.
2. Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10 : монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 345 с.

УДК 331.1

МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Димитренко А. А., асп.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Российская Федерация*

Реферат. В тексте раскрывается понятие человеческого капитала, а также эволюция понятия. В частности, были рассмотрены особенности сотрудников старшего и младшего поколения, по которым можно определить межпоколенческие различия в формировании человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий капитал старших поколений, разновозрастные коллективы, межпоколенческое взаимодействие.

В современном мире понятие «человеческий капитал» приобрело особую значимость. Экономика становится все более зависима от людей, которые работают в организациях. В таких условиях ценность представляют собой знания, умения и навыки, а также опыт и способности сотрудников организаций.

Существуют разные точки зрения авторов о сущности понятия человеческий капитал. Одно из мнений характеризует человеческий капитал как совокупность способности и качества человека, которые он использует в процессе своей работы. Сторонники другого мнения говорят о факте накопления работником определенных умений, полученных в процессе инвестирования в него. Но довольно часто под человеческим капиталом понимается совокупность знаний, умений, навыков, мотиваций, запаса здоровья, а также интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности. Взгляды на понятие человеческого капитал с течением времени у ученых поменялись.

Далее обратимся к таблице 1, отражающей эволюцию понятия человеческий капитал в течение определенных периодов, его характеристику и ученых, участвующих в развитии данного понятия.

Понятие «человеческий капитал» прошло определенные этапы его развития. При зарождении данной категории считалось, что основой человеческого капитала были физическая сила и умения. Со временем понятие претерпевало изменения, направляя вектор развития в сторону повышения роли образования, здоровья и социального капитала работника.