

Секция «Экономическая социология и социальные технологии управления»

**Социальная инклюзия и управление многообразием в российском госсекторе:
рефлексия пилотажа и перспективы исследования**

Научный руководитель – Антонова Виктория Константиновна

Бучацкий Арсений Георгиевич

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет
социальных наук, Москва, Россия

E-mail: arsbuchatskiy@yandex.ru

В предлагаемых тезисах описан дизайн исследования, посвященного социальной инклюзии в государственном секторе РФ в отношении сотрудников с инвалидностью, выполняемого в рамках магистерской и кандидатской диссертации, проведена рефлексия пилотажа используемого метода и предложены некоторые возможные пути развития исследования.

Сегодня инклюзивное трудоустройство и управление многообразием — часть стратегии обновления корпоративной культуры работодателей [1] и вектор исследований научных организаций по всему миру (НЦМУ ВШЭ, ЮНЕСКО, Международная организация труда).

В РФ структура занятости, в том числе инклюзивной занятости, в сегодняшних условиях меняется — наблюдается уход с рынка части зарубежных компаний и рост числа претендентов с инвалидизацией на рабочие места, изменение структуры трудоспособного населения в связи с процессами мобилизации и релокации. Эта совокупность факторов создает потребность в новых исследовательских данных и исследовательских подходах как для социальных исследователей, так и для кадровых специалистов.

По официальным отчетам Росстата [7] на 2023 год в РФ проживало 10,9 млн человек с установленным статусом инвалидности, что составляло 7,5% от общей численности населения РФ. При этом по данным Федеральной службы по труду и занятости РФ [6] почти 27% российских граждан, определенных по методологии расчетов как трудоспособные люди с инвалидностью, были официально трудоустроены.

За последние несколько лет были опубликованы результаты долгосрочных проектов по изучению социальной инклюзии по отношению к сотрудникам с инвалидностью в российских бизнес-компаниях [5]. Вместе с этим, как предполагает автор, по сравнению с бизнес-компаниями, организации госсектора могут оказаться более “закрытыми” к публичной демонстрации особенностей своей корпоративной культуры и публикации отчетности, а значит особенности политики по обеспечению социальной инклюзии по отношению к людям с инвалидностью и стратегий управления многообразием в органах госсектора могут отличаться от коммерческого сектора.

Объект исследования: организации российского госсектора.

Предмет исследования: особенности найма в государственных организациях РФ и используемые в них стратегии управления многообразием в отношении сотрудников с инвалидностью.

Ключевой вопрос исследования: каков инклюзивный потенциал госсектора РФ как института публичной сферы для людей с инвалидностью?

Цель исследования: изучить стратегии управления многообразием и опыт трудоустройства сотрудников с инвалидностью в российском госсекторе.

В задачи исследования входят отдельные задачи по оценке инклюзивного потенциала

организаций российского госсектора при помощи применения метода этнографии организации и глубинного интервью в рамках стратегии multiple case study, нередко применяемого для малочисленных или мало изученных групп объектов или явлений [2]. Автор предполагает, что результаты исследования могут внести методологический вклад в создание Российского индекса инклюзивного трудоустройства и handbook для исследователей социальной инклюзии и HR специалистов.

Эмпирические данные, получаемые методом интервью, будут связаны с субъективными смыслами и специалистов отдела кадров, и самих сотрудников, вкладываемыми ими в деятельность организации, их особенностями идентичности и опытом, что представляет собой чувствительные данные, требующие конфиденциального обращения.

Теоретическую рамку исследования составляют концепция производства смыслов (sense making) К. Вейка [4] и собирательная концепция инклюзивного лидерства [3].

Апробация адаптированного гайда интервью была проведена в государственном центре трудоустройства в Москве: проведено 3 полуструктурированных и 1 неструктурированное интервью с кадровыми специалистами. Выявлены некоторые элементы спектра субъективных смыслов, вкладываемых информантами (в том числе сотрудниками с инвалидностью) в свою профессиональную деятельность, получены суждения информантов о положении лиц с инвалидностью на рынке труда, исходя из их опыта работы.

Так, данные первых интервью иллюстрируют одну из возможных моделей поведения кадрового специалиста органа госсектора, формирующую стратегию управлением многообразием в организации: при принятии кадровых решений и формировании политики управления многообразием кадровый специалист организации госсектора может отклоняться от фиксированных формальных правил и должностных инструкций и действовать по собственной инициативе, руководствоваться ситуативной логикой для быстрого принятия решений и собственными установками и ценностями.

Дальнейшие векторы исследования, определенные после рефлексии пилотажа, по мнению автора, могут включать применение метода интеллектуального анализа текстов (text mining) для сравнительного анализа внутренних документов организаций, более глубокое изучения отдельных аспектов темы исследования, например, прекаризации соискателей с инвалидностью проведении исследования после апробации метода в более узком поле — в органах госслужбы РФ.

Источники и литература

- 1) Антонова В.К., Присяжнюк Д.И., Рябиченко Т.А. Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства. *The Journal of Social Policy Studies*. 2021. 19(3). С. 373 - 388.
- 2) Буравой М. Углубленное case-study: между позитивизмом и постмодернизмом // *Рубеж*. No 10-11. 1997. С. 154-176.
- 3) Nishii L. H., Leroy H. A Multi-Level Framework of Inclusive Leadership in Organizations. *Group & Organization Management*. 2022. 47(4). P. 683–722.
- 4) Weick K., Sutcliffe K., Obstfeld D. Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*. 2005. 16(4). P. 409 – 421.
- 5) 1.1.2 Научный проект «Социальная инклюзия и управление многообразием в российских компаниях в контексте глобальных вызовов (взгляд со стороны HR-менеджеров)»: <https://ncmu.hse.ru>
- 6) В России выросла доля трудоустроенных инвалидов: <https://rg.ru>

7) Федеральная служба государственной статистики: <https://rosstat.gov.ru>