

Сущность и роль инклюзивного лидерства в управлении

Заявка № 1294415

В последние годы в различных сферах жизни общества все чаще упоминается термин «инклюзивность». Данная тенденция активно распространяется и в управленческой науке, особенно в области организационного поведения. Так, практика разнообразия и инклюзивности (от англ. diversity and inclusion), подразумевающая инклюзивное управление неоднородным коллективом, имеет как экономические, так и социальные преимущества за счет большего вовлечения разных сотрудников и создания у них чувства «приверженности к общему делу» [8]. Сегодня практически в каждом отчете крупной международной корпорации, так или иначе, описывается политика компании в вопросах многообразия и инклюзивности. При этом стоит подчеркнуть, что немаловажную роль в распространении данной практики, играют лидеры, способные эффективно управлять разнообразными коллективами. Соответственно, происходит распространение определенного типа лидеров, ориентированных на личностное понимание, обладающих высоким уровнем эмпатии, но при этом проявляющих беспристрастность.

С конца XX — начала XIX веков все большее развитие и распространение получают концепции лидерства, в основе которых находится морально-этическая составляющая [1]. Сравнительный анализ ряда концепций (например, трансформационного и ответственного, партисипативного и инклюзивного) позволяет сделать вывод, что большинство подходов к лидерству имеют схожие характеристики. В то же время особый интерес к данной группе позитивных концепций свидетельствует о востребованности моральных черт у лидера в современном обществе.

Среди множества этических концепций лидерства – одной из наименее изученных в российском академическом сообществе является инклюзивное лидерство, неразрывно связанное с культурой многообразия и инклюзивности. Так, среди основных характеристик можно выделить способность вовлекать членов неоднородного коллектива в совместное решение общих вопросов, должным образом оценивать их уникальность и поощрять самовыражение [6]. Инклюзивный лидер открыт к идеям своих последователей [7], а также создает ощущение психологической безопасности, за счет которого сотрудники готовы более решительно выражать свое мнение [5].

С ростом популярности политики в области многообразия и инклюзивности в бизнес-среде, все большую известность и распространение в академической среде приобретает инклюзивное лидерство. Помимо исследований, существуют различные образовательные курсы по обучению инклюзивному лидерству для руководителей, в том числе и в отечественной практике.

Несмотря на это, возникает следующий концептуальный вопрос: может ли инклюзивное лидерство развиваться как самостоятельная категория в управлении? Во-первых, отсутствует единое понимание инклюзивного лидерства. В отечественной практике термин часто упоминается в узком смысле, в контексте деятельности организации и людей с ограниченными возможностями, а в зарубежной – шире, в том числе применительно к много-расовым коллективам. Во-вторых – происходит смешение данного вида лидерства с другими позитивными типами. Например, создание ощущения психологической безопасности у последователей является также чертой лидерства, основанного на безопасности (secure-based) [3]. В то же время, такая характеристика инклюзивного лидера, как способность вдохновлять сотрудников на более эффективную и результативную работу, присуща, в том числе, трансформационному [2] и вдохновляющему [4] лидерам. В-третьих, несмотря на распространение инклюзивного лидерства, в настоящее время по-прежнему отсутствуют

накопленный практический опыт и достаточное число эмпирических исследований. Чтобы ответить на вопрос, является ли инклюзивное лидерство самостоятельной концепцией или же одним из измерений позитивного этического подхода к лидерству, требуется проведение количественных и качественных исследований, в том числе с применением кросс-культурного подхода.

Таким образом, в настоящий момент инклюзивное лидерство отвечает многим запросам современного общества и является популярной областью исследований в области менеджмента. Тем не менее, чтобы определить место инклюзивного лидерства в управленческой науке и дать однозначные ответы о его дальнейшем развитии, потребуется время. Вполне вероятно, что это лишь модная аномалия!

Источники и литература

- 1) Виханский О.С., Миракян А.Г. Новое тысячелетие: управленческие аномалии и современные концепции лидерства // Российский журнал менеджмента. 2018. No. 16 (1). С. 131–154.
- 2) Burns, J. M. Leadership. M., 1978.
- 3) Kohlrieser G., Goldsworthy S., Coombe D., Care to Dare: Unleashing Astonishing Potential Through Secure Base Leadership. M. 2012.
- 4) Lorinkova M.N., Perry S.J. Reducing Employee Cynicism and Time Theft Through Empowering Leadership // Keller Center Research Report. 2018. No. 11.
- 5) Nembhard, I.M., Edomonsen, A.C. Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams // Journal of Organizational Behavior. 2006. No. 27. С. 941–966.
- 6) Randel A. E., Galvin B. M., Shore L. M., Ehrhart K. H., Chung B. G., Dean M. A., Kedharnath U. Inclusive leadership: Realizing potential outcomes through belongingness and being valued for uniqueness // Human Resource Management Review. 2017. No. 28(2). С. 190–203.
- 7) Meeuwissen S.N.E., Gijsselaers W.H., Oorschot T.D., Wolfhagen I.H.A.P., Egbrink M.G.A. Enhancing Team Learning through Leader Inclusiveness: A One-Year Ethnographic Case Study of an Interdisciplinary Teacher Team // Teaching and Learning in Medicine. 2021. No. 33(5). С. 498–508. 7. Meeuwissen S.N.E., Gijsselaers W.H., Oorschot T.D., Wolfhagen I.H.A.P., Egbrink M.G.A. Enhancing Team Learning through Leader Inclusiveness: A One-Year Ethnographic Case Study of an Interdisciplinary Teacher Team // Teaching and Learning in Medicine. 2021. No. 33(5). С. 498–508.
- 8) Sundiatu Dixon-Fyle S., Hunt V., Dolan K., Princ S. Diversity wins: How inclusion matters» // Mckinsey & Company. 2020.