JEL classification: M 29

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНКЛЮЗИВНОЙ БИЗНЕС-СРЕДЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

ВОЛОССКИЙ В.С.,
обучающийся магистратуры кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

В статье рассматривается круг вопросов, связанных с управлением развития инклюзивной бизнес-среды предпринимательских структур. Рассмотрены основные стратегии развития инклюзивной бизнес-среды. Определены ее основные составляющие. Предложены модель и механизм эффективного управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательской структуры.

Ключевые слова: *инклюзивная бизнес-среда, бизнес-структуры, лица с ограниченными возможностями, персонал, предприятие, модель, механизм, эффективное управление развитием инклюзивной бизнес-среды.*

MANAGING THE DEVELOPMENT OF AN INCLUSIVE BUSINESS ENVIRONMENT OF ENTREPRENEURIAL STRUCTURES

The article examines a range of issues related to the management of the development of an inclusive business environment of entrepreneurial structures. The main strategies for the development of an inclusive business environment are considered. Its main components are defined. The model and mechanism of effective management of the development of an inclusive business environment of an entrepreneurial structure are proposed.

Keywords: *inclusive business environment, business structures, persons with disabilities, personnel, enterprise, model, mechanism, effective management of the development of an inclusive business environment.*

Постановка проблемы в общем виде. В последние годы в российском обществе возрастает потребность в эмпатии (экологичный подход в управлении персоналом), что подталкивает отечественный рынок к развитию инклюзивности. Так, отечественные работодатели массово начали внедрять дистанционный формат труда в период режима изоляции, вызванного пандемией COVID-19, что позволило открыть новые возможности как действующим сотрудникам, так и лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Благодаря тренду, работодатели, с одной стороны, принимают идею баланса между работой и личной жизнью сотрудников, с другой – помогают в реализации желаний решать социальные проблемы посредством своего труда, в-третьи, расширяют социальные гарантии и защищают здоровье персонала. Это, в свою очередь, положило начало формированию и реализации крупных корпоративных инициатив, а также проведению системной работы по созданию инклюзивной среды. Следовательно, инклюзивная бизнес-среда – то, как персонал чувствует себя на работе. Задача предприятия в данном случае – создание такой корпоративной культуры, в которой каждый может максимально проявлять свои способности, поскольку в инклюзивной бизнес-среде сотрудники должны придерживаться широких взглядов, быть свободными от предрассудков и предубеждений, гибкими, адаптивными [1].

Изучению особенностей инклюзивной бизнес-среды и бизнес-моделей в своих трудах уделяли внимание такие зарубежные и отечественные ученые, В. Баринова, З. Давлатов, С. Земцов, С. Змияк, М. Икрамов, П. Краснокутский, О. Сагинова, Е. Старикова, Н. Яровая и др.

Цель исследования – разработка модели и механизма эффективного адаптивного управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательской структуры.

Изложение основного материала исследования. В современном мире новое поколение бизнеса все более ориентируется на принципы разнообразия, привлекая, тем, самым, потребителей продукции (услуг), укрепляя партнерские отношения с поставщиками, государственными органами, другими заинтересованными сторонами, что, в конечном итоге, приводит к повышению прибыли и финансового благополучия.

Большую роль в этом процессе играет инклюзивная бизнес-среда, как уникальная возможность для роста и конкурентного преимущества. С этой точки зрения, выигрывает и государство (инклюзивный бизнес ориентирован на общий социально-экономический рост и развитие), и население (инклюзивная бизнес-

среда служит источником лучшей жизни, социальной интеграции, занятости, устойчивых средств к существованию) [2].

Следует отметить, что сегодня в мире проживает более 1,0 млрд. лиц с ОВЗ (практически каждый седьмой житель Земли – инвалид), в то время, как среди граждан трудоспособного возраста с инвалидностью работает не более 20%, что связано дискриминацией со стороны работодателей, которые убеждены, что такие лица не способны работать наравне со здоровыми сотрудниками [3].

Так, в России на начало 2023 г. – более 11 млн. лиц с ОВЗ, 3,2 млн. из них – трудоспособного возраста (старше 16 лет, не вышли на пенсию), а трудоустроены – 28% [4].

Поэтому отдельного внимания заслуживает решение социальных проблем путем включения уязвимых слоев населения в производственно-сбытовую цепочку. При этом, предпринимательские структуры в бизнес-среде, выходя за рамки благотворительности, делают товары (продукты, услуги) более доступными, повышают уровень жизни населения, открывают возможности для людей с низким уровнем дохода и лиц с ОВЗ, получают финансовую выгоду и, в конечном итоге, прибыль. Соответственно, с одной стороны, данные лица получают шанс стать частью предприятия (в качестве сотрудников, поставщиков сырья, дистрибьюторов, розничных торговцев, поставщиков услуг и т.д.). С другой – производители могут направить деятельность на обеспечение уязвимых слоев населения с доступом к базовым средствам и предметам первой необходимости (водоснабжение, санитария, жилье, здравоохранение и т.п.).

Следует отметить, что в бизнесе инклюзивность имеет много общего с социальным предпринимательством, вместе с тем, выходит за рамки понятия. Так, социальное предпринимательство, борясь с вызовами общества, решает проблему одной категории ограниченных в правах (возможностях) групп, исходя из нужд (организация досуга для пожилых людей, обучение детей с особенностями развития, производство для незрячих и др.).

Инклюзивность в бизнес-среде, в свою очередь, ориентирована на вовлечение как можно большего количества различных групп людей, вносящих

посильный вклад в бизнес. При этом, бизнес получает рост и расширение рынка в качестве выгоды, а население данной категории – средства для жизни. Таким образом, инклюзивный бизнес позволяет получить взаимную выгоду всем вовлеченным сторонам [5].

Для развития инклюзивной бизнес-среды в ООН предложили пять основных стратегий (табл. 1).

Таблица 1

Основные стратегии развития инклюзивной бизнес-среды [составлено на основании [6]]

Стратегии	Содержание
Адаптация товаров (услуг)	Внедрение в деятельность инклюзивных практик по адаптации товаров (услуг, сервисов) для лиц с ОВЗ
Инвестиции в инфраструктуру, обучение	Рост количества инклюзивных организаций, которые обеспечивают доступ для лиц с ОВЗ к возможностям для учебы, трудовой деятельности, товарам (услугам), объектам медицинской и социальной инфраструктуры
Использование бедного населения и лиц с ОВЗ, как резерва рабочей силы	Включение бедного населения и лиц с ОВЗ в активную общественную, социальную, трудовую жизнь, формирование культуры инклюзивного общества
Сотрудничество с единомышленниками	Создание рабочих условий и корпоративной культуры, при которых каждый сотрудник сможет эффективно и комфортно трудиться, независимо от достатка и особенностей здоровья
Диалог с правительством	Создание эффективных мер поддержки и поощрения инклюзивного бизнеса на государственном и региональном уровнях

Практическим фундаментом реализации инклюзивного подхода в предпринимательских структурах выступает создание такой инклюзивной бизнес-среды, в которой сотрудники будут чувствовать поддержку, справедливость, возможность полностью раскрыть свой потенциал, развивать способности, удовлетворять потребности. Иными словами, атмосфера инклюзивного рабочего места позволяет каждому сотруднику почувствовать, что он – часть социальной общности, ценен для других, что его уважают, слышат, защищают, принимают. Это связано с тем, что, например, лица с ОВЗ, если почувствуют себя аутсайдерами, не будут чувствовать себя вовлеченными и преданными предприятию.

Содержательно инклюзивная бизнес-среда состоит из ряда компонентов. Сочетание таких компонентов создает обстановку, в которой персонал чувствует себя способным эффективно трудиться на предприятии (рис. 1).



Рис. 1. Компоненты инклюзивной бизнес-среды предпринимательских структур [Составлено автором на основе [7]]

В данном контексте, важным является внедрение механизма совершенствования адаптивного управления развитием инклюзивной бизнес-среды в предпринимательских структурах.

Однако, механизм адаптивного управления развитием инклюзивной бизнес-среды в предпринимательских структурах является неотъемлемым активным элементом модели управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательской структуры (рис. 2) [Составлено автором на основе [8]].

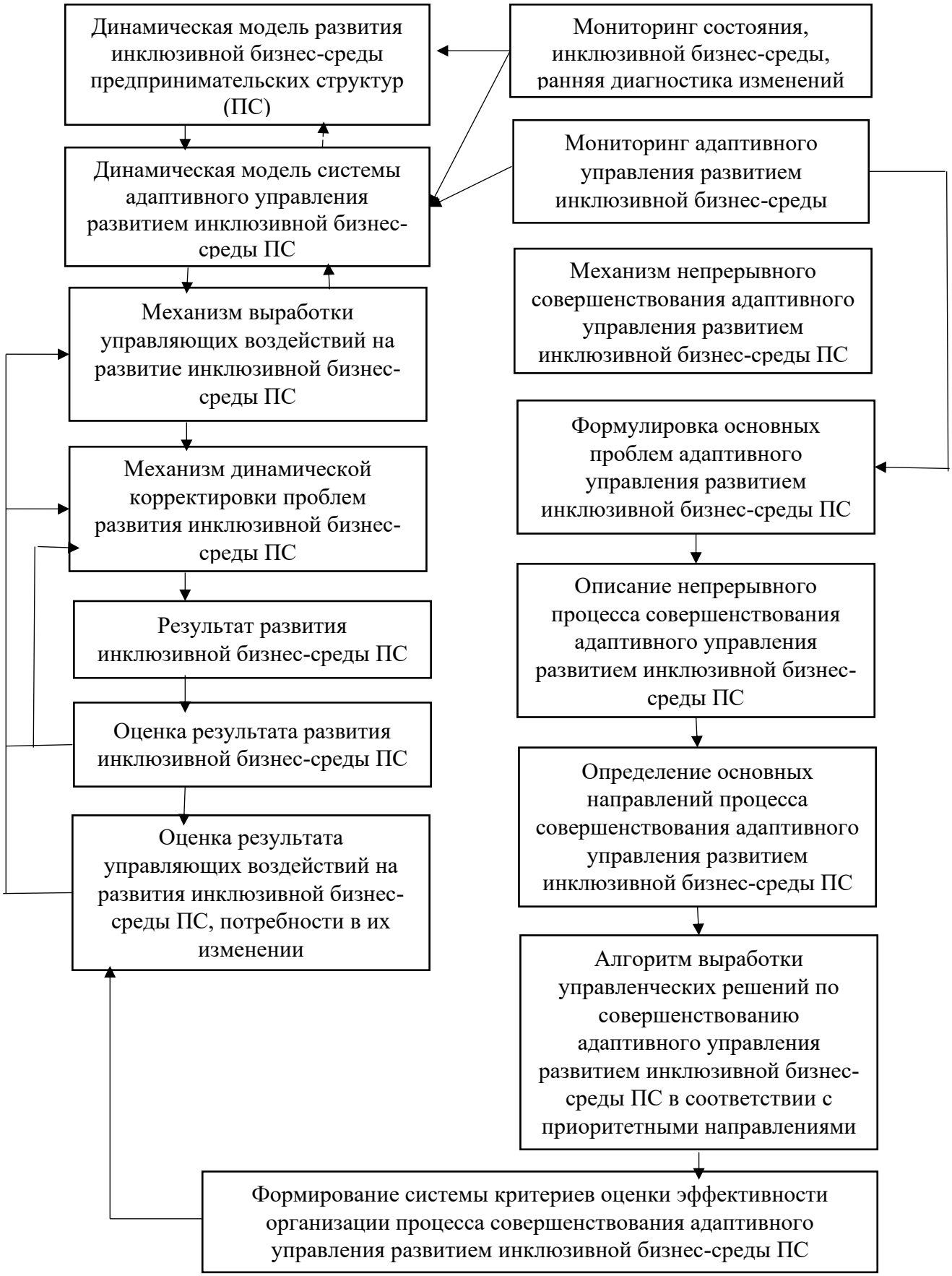


Рис. 2. Модель эффективного управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательской структуры

Модель эффективного адаптивного управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательских структур заключается в ее интеграции в систему взаимосвязанных и взаимодействующих динамических моделей такого механизма.

На основании предложенной модели следует исходить из того, что внедрение механизма в инклюзивную бизнес-среду, которая находится в постоянном динамичном развитии, должно опираться на цели и задачи развития, интересы участников деловых взаимодействий, имеющиеся ресурсы, потенциал и организационную структуру. В результате – вырабатывается проактивная реакция на внешние и внутренние изменения на основе прогнозов развития инклюзивной бизнес-среды предпринимательских структур и системы диагностики таких изменений (рис. 3) [Составлено автором на основе [8]].

Механизм обеспечивает целенаправленное воздействие на факторы среды, от состояния которых зависит развитие предпринимательской структуры.

Иными словами, это – целостная система взаимоувязанных и взаимодействующих технико-технологических и экономических рычагов, организационно-распорядительных и социально-психологических методов во взаимосвязи с системой мотивации и ответственности, которые на постоянной основе координируют деятельность предприятия в нестабильной среде.



Рис. 3. Механизм эффективного управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательской структуры

Важным в данном механизме является обеспечение эффективности внедрения адаптивного управления инклюзивной бизнес-среды предпринимательских структур.

Так, информационное обеспечение способствует установлению связи информации с основными системами управления предприятия и в целом с управленческим процессом.

Кадровое обеспечение основано на поиске, оценке и установлении предусмотренных отношений с персоналом, как на предприятии с целью продвижения по карьерной лестнице, так и вне его пределов для найма временных (постоянных) сотрудников.

Модель эффективного адаптивного управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательских структур заключается в ее интеграции в систему взаимосвязанных и взаимодействующих динамических моделей такого механизма.

При организационно-техническом обеспечении используется совокупность методов и средств с целью анализа существующей системы управления и разработки комплекса организационно-технических решений, направленных на повышение ее эффективности.

Нормативно-правовое обеспечение – это система правовых и внеправовых инструментов, которые дают возможность предпринимательским структурам в инклюзивной бизнес-среде осуществлять деятельность с целью получения прибыли, производства, обмена (перераспределения) основных ресурсов.

Методическое обеспечение базируется на использовании различных методик (диагностика текущего состояния адаптивного управления развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательских структур, оценка достижения целей и задач, результатов внедрения и т.д.).

Выводы. Таким образом, эффективное адаптивное управление развитием инклюзивной бизнес-среды предпринимательской структуры на основе внедрения предложенного механизма будет обладать преимуществом в системе мониторинга, позволяющей осуществлять постоянное наблюдение за

процессами развития внутри предпринимательской структуры и в ее инклюзивной бизнес-среде, а также в последовательном повышении адаптивности и устойчивости предпринимательской структуры к внешним и внутренним колебаниям.

Научный руководитель – Черная Л.В., канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

Список литературы

1. Гурова, И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта / И. М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11. – № 2. – С. 138-147.

2. Старикова, Е. А. Участие бизнеса в реализации Целей устойчивого развития: практика создания инклюзивных бизнес-моделей / Е. А. Старикова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 2 (88), №4. – С. 78-83.

3. Почему людей с инвалидностью становится все больше. [Электронный ресурс]. – URL: https://news.rambler.ru/sociology/49803776/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 09.04.2024).

4. Федеральная служба государственной статистики: труд и занятость инвалидов. – URL: https://rosstat.gov.ru/folder/13964 (дата обращения: 09.04.2024).

5. Сагинова, О.В. Инклюзивный бизнес в экономике распределенного пользования // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – Том 12. – № 3. – С. 1107-1118.

6. ООН: платформа знаний о целях устойчивого развития «Инклюзивный зеленый рост» [Электронный ресурс] Режим доступа: https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=400&nr=690&menu=35 (дата обращения: 09.04.2024).

7. Митрофанова, Е. А., Митрофанова, А. Е. Инклюзия в управлении человеческим капиталом: стратегия и практики // Лидерство и менеджмент. – 2024. – Том 11. – № 1. – С. 33-52. – doi: 10.18334/lim.11.1.120501.

8. Самарина, Е. А. Адаптивное управление развитием предпринимательских структур в корпоративной среде / Е. А. Самарина // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2016. – № 1(15). – С. 109-111.