

# Роль HR в развитии культуры разнообразия и инклюзии



Гульмира Раисова, Президент Координационного совета Ассоциации HR менеджеров РК,  
ТОО «Empower people», ТОО «Центр HR сертификации»



Самые большие кадровые проблемы,  
которые HR решают на своей работе?



**HR**   
КОHKYPC  
**HUMAN  
CAPITAL  
FORUM**





# INCLUSIVE WORKPLACE LEADER

ЦЕЛЬ НОМИНАЦИИ: поощрение и признание компаний, которые превосходно внедряют и поддерживают практики разнообразия и инклюзивности, создавая рабочую среду, где каждый сотрудник чувствует себя ценным и вовлеченным.

Эта номинация призвана выделить организации, демонстрирующие выдающиеся достижения в области создания инклюзивной культуры. Участники должны показать, как их стратегии и инициативы способствуют равенству, уважению различий и интеграции всех групп сотрудников.

## КРИТЕРИИ

- Разработка и реализация инклюзивных практик: оценка политик и практик, направленных на поддержку разнообразия и инклюзии в компании.
- Эффект от внедрения инклюзивных практик: конкретные примеры того, как инклюзивные инициативы повлияли на рабочую среду и корпоративную культуру.
- Участие и обратная связь от сотрудников: оценка уровня вовлеченности сотрудников в инклюзивные программы и их восприятие эффективности этих инициатив.
- Инновационность и творческий подход: использование уникальных, творческих подходов для продвижения инклюзивности на рабочем месте;
- Качество представленных материалов (приложение, видеоролик).



## ТЕХНИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ

- Презентация и видеоролик могут включать:
  - Полное описание реализованных политик и программ, их целей и механизмов выполнения.
  - Доказательства воздействия — предоставление данных и примеров о влиянии этих инициатив на компанию и сотрудников.
  - Сбор и анализ отзывов сотрудников о влиянии программ на их рабочий опыт и профессиональное развитие.
  - Дополнительные материалы

# Видимые и невидимые характеристики ИНКЛЮЗИВНОСТИ и разнообразия

Видимые (внешние характеристики)	Невидимые характеристики
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Культура</b> (отношение к власти, групповой работе, к рискам, балансу работа-жизнь)</li><li>• <b>раса</b></li><li>• <b>национальность,</b></li><li>• <b>гендер</b></li><li>• <b>физические характеристики</b></li><li>• <b>Язык</b></li><li>• <b>Семейный статус</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Мысли</b></li><li>• <b>установки</b></li><li>• <b>Ценности и верования</b></li><li>• <b>предпочтения в стилях работы</b></li><li>• <b>социо экономический статус</b></li></ul>

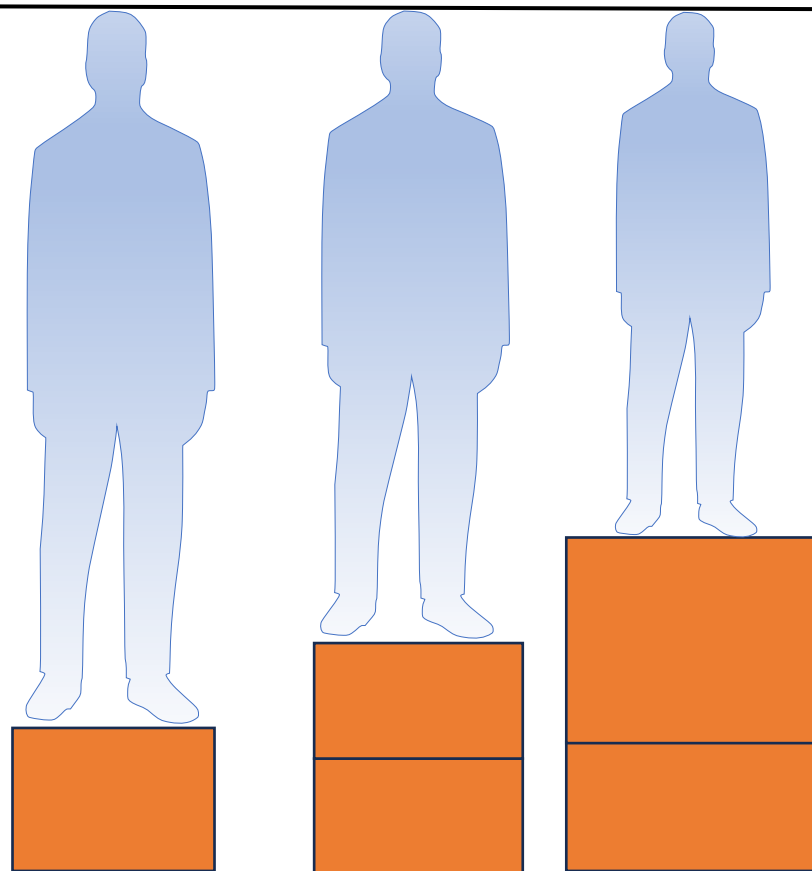
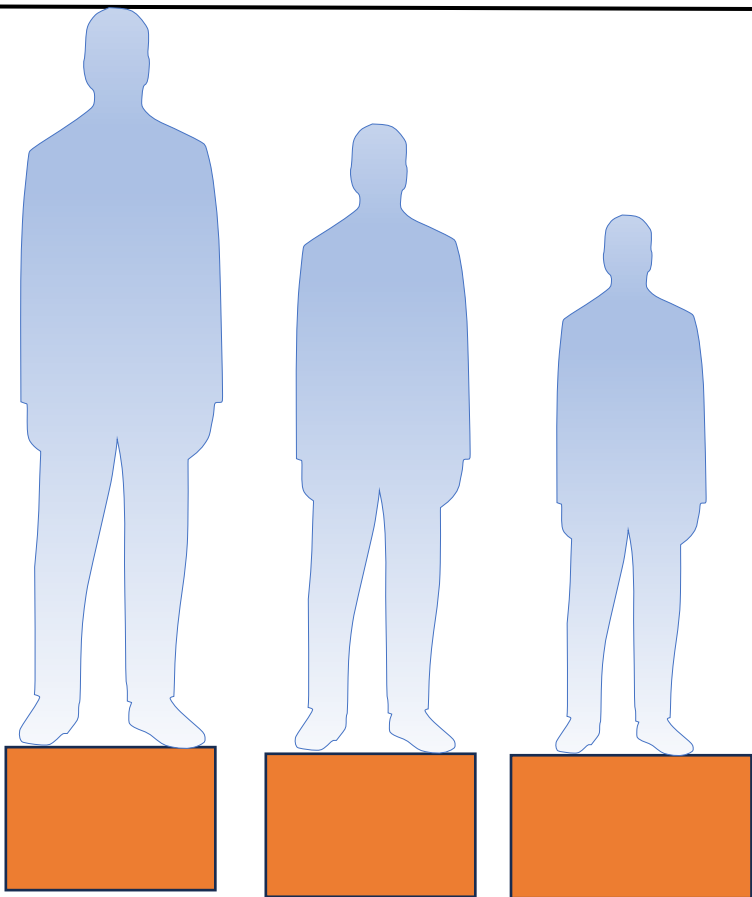
# Разные измерения разнообразия

- Возраст
- Гендер
- Поколение
- Язык
- Жизненный опыт
- Уровень в иерархии организации
- Физические характеристики
- Раса
- Религия
- Сексуальная ориентация
- Паттерны мышления
- Стаж в организации/отрасли

Одинаковые возможности

Равные возможности

(поддержка каждому достичь уровня)





# Пути поддержки и HR решения

- Информированность и осведомленность, программы поддержки, обучение;
- Группы поддержки сотрудников;
- Программы рекрутинга и адаптации
- Программы менторинга
- Программы карьерного продвижения и преемственности
- Тимбилдинги
- Физические условия рабочих мест, помещения для молитв
- Привилегии и социальные льготы
- Графики и режимы рабочего времени
- Программы развития руководителей
- Развитие комьюнити
- Развитие программ благополучия, более целостный и комплексный подход к развития личности и осознанности сотрудников



# Выгоды и расходы инклюзивности и разнообразия

Выгоды	Расходы
<ul style="list-style-type: none"><li>• Креативная и инновационная среда</li><li>• Привлечение и удержание сотрудников</li><li>• Бренд работодателя</li><li>• Глобальная интеграция и внутристрановая</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Сложности в командной работе</li><li>• Расходы на обучение</li><li>• Расходы на рекрутинг</li><li>• Проблемы в коммуникациях</li><li>• Затраченное время руководителей</li><li>• Расходы на разработку стратегии инклюзии и разнообразия</li><li>• Угрозы стереотипного мышления</li></ul>