



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



Центр междисциплинарных
исследований человеческого
потенциала

Инклюзивное трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья как часть политики инклюзии и управления многообразием

Научный дайджест № 5 (22) • 2023



Научный центр мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала» создан в ноябре 2020 г. в рамках Национального проекта «Наука» как консорциум четырех организаций – лидеров в данной области научного знания: НИУ ВШЭ, РАНХиГС, МГИМО МИД России и Института этнологии и антропологии им. Н.Н. Миклухо-Маклая РАН.

Создание Центра стало самой масштабной в России инициативой в области социальных и гуманитарных наук за последние десятилетия. Среди его основных задач – не только проведение исследований мирового уровня в области развития человеческого потенциала, но и налаживание кооперации с зарубежными организациями-лидерами, запуск образовательных программ, создание передовой научной инфраструктуры, обеспечение трансфера полученных результатов в практику государственного управления и образование.

Центр реализует 81 научный проект. Программа исследований охватывает ключевые аспекты человеческого потенциала, актуальные сегодня в глобальной повестке:



социальное и гуманитарное измерение человеческого потенциала



нейрокогнитивные механизмы социального поведения



демографические и социальные факторы активного долголетия



природно-климатические детерминанты устойчивого развития



занятость, социальная активность и формирование ключевых навыков и компетенций



человеческий потенциал и безопасность в глобальном мире



человек в эпоху технологических трансформаций

Научный дайджест подготовлен в рамках проекта «Социальная инклюзия и управление многообразием в российских компаниях в контексте глобальных вызовов (взгляд со стороны HR-менеджеров)»

Руководитель проекта «Научный дайджест НЦМУ ЦМИЧП»: О. В. Ворон
Авторы: В. К. Антонова, Д. И. Присяжнюк
Редактор: А. А. Андрианова

Введение

Вопросы инклюзивного трудоустройства в бизнес-секторе России никогда не занимали важного места в повестке дня в отличие от зарубежных компаний, для которых представленность, например, людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), женщин, этнических меньшинств среди персонала является важнейшим показателем не только социальной ориентированности бизнеса, но и выступает императивом отсутствия дискриминации на рынке труда и в обществе в целом. Вместе с тем уже доказано, что инклюзивные организации имеют лучшие бизнес-показатели по сравнению с теми, кто не уделяют вопросу инклюзии должного внимания [Inegbedion et.al. 2020]. Одновременно, включённость России в глобальную повестку Целей устойчивого развития (ЦУР) [2020–2030: Десятилетие действий для ЦУР...2020] диктует необходимость принятия и поддержания в российских компаниях политики инклюзии и разнообразия. Ответственность за разработку такой политики и её реализацию чаще всего лежит на HR-менеджерах (высшего и среднего звена). Из зарубежного опыта известно, что их роль в управлении многообразием в компаниях значительна, если не является ведущей [Mehng et al. 2019; Kessler Foundation 2017]. Между тем исследований на подобную тему в России не было до последнего времени. Именно поэтому мы провели всероссийский опрос HR-менеджеров крупного, среднего и малого бизнеса, в котором впервые узнали их мнение о состоянии и перспективах инклюзивного трудоустройства в российских компаниях, а также о факторах, которые, с их точки зрения, влияют на управление многообразием в контексте глобальных вызовов.

В дайджесте предлагаются некоторые интересные результаты указанного исследования, демонстрирующие позицию российского сообщества HR-менеджеров в отношении политики инклюзии и разнообразия¹ в целом, а также инклюзивного трудоустройства людей с ОВЗ, в частности. Мы также, где это уместно, приводим некоторые выдержки из интервью с HR-менеджерами, которые проводились до опроса и помогли сформировать для него анкету.

¹ При проведении опроса под политикой инклюзии и разнообразия (Diversity and Inclusion Policy) понималась максимальная включённость всех групп сотрудников в трудовую деятельность независимо от их физических, интеллектуальных, социальных, эмоциональных, языковых и других характеристик, с учетом потребностей каждой группы.

Отношение к политике инклюзии и роль HR-менеджера

Согласно полученным результатам, 75% опрошенных представителей компаний (напомним, что мы опрашивали HR-менеджеров) поддерживают политику инклюзии и разнообразия в той или иной степени. При этом в компаниях, независимо от их размера, чаще всего эта политика выдерживается без четко оформленных инклюзивных правил и норм, что может свидетельствовать не только об отсутствии регламентирующей базы инклюзии на уровне организации, но и о еще не до конца понятой и прочувствованной на деле важности инклюзии в российском бизнес-сообществе. Процент ответов о наличии четко оформленных инклюзивных правил и норм, которые всегда или время от времени поддерживаются в организациях, в целом падает со снижением размера компании: меньше всего их в компаниях малого бизнеса, а больше – в крупном. При этом с утверждением, что «политика инклюзии чаще всего никак не проявляется в компании» согласились, прежде всего, компании среднего размера (29%). На втором месте по частоте выбора данного варианта ответа находятся малые компании (28%), а реже всего соглашались с такой позицией представители крупного бизнеса (19%).

Интересно, что одновременно с этим, в 66% организаций, принявших участие в опросе, сотрудников с ограниченными возможностями здоровья нет.

Поскольку наш опрос фокусировался на мнении HR-менеджеров в отношении инклюзии и управления многообразием, то мы выясняли также, какова роль HR-специалиста в продвижении ценностей инклюзии и разнообразия в компаниях. На рисунке 1 представлено распределение мнений респондентов на эту тему.

Рисунок 1.

Оценка HR-менеджерами собственной роли в продвижении ценностей инклюзии и разнообразия в компании



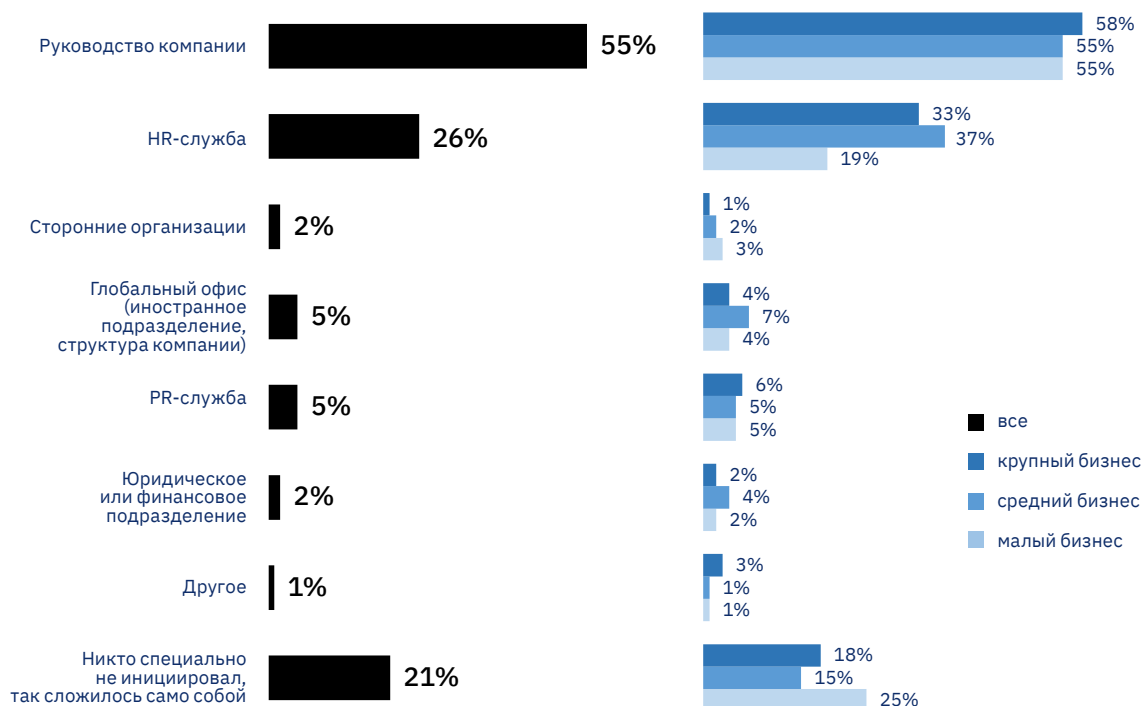
По данным опроса, в целом, 74% организаций, поддерживающих соответствующую политику, не закрепляют ответственность за внедрение инклюзивных принципов за конкретным сотрудником. Самостоятельность в принятии решения в рамках реализации политики инклюзии и разнообразия отмечают только 14% респондентов. Наиболее распространены ответы о той или иной степени разделения ответственности по реализации инклюзии и разнообразия с другими коллегами. В 8% случаев HR-менеджеры не принимают никаких решений в рамках политики инклюзии и разнообразия.

Кто же, по мнению HR-менеджеров, инициирует обеспечение политики разнообразия и инклюзии в их компаниях (см. Рисунок 2)?

Рисунок 2.

Оценка HR-менеджерами источников инициативы по обеспечению политики разнообразия и инклюзии на рабочих местах в компании

Кто в вашей компании был инициатором обеспечения разнообразия и инклюзии на рабочих местах?



* % от тех, кто поддерживают политику в той или иной степени

Как можно видеть, более половины респондентов (55%) отмечают, что инициатором политики разнообразия и инклюзии на рабочем месте выступает руководство компании. С ведущей ролью HR-службы в продвижении этой политики соглашаются 26% респондентов. Примерно каждый пятый респондент (21%) отмечает, что специально в их компании никто не инициировал политику инклюзии и разнообразия, она сложилась сама собой. Таким образом, реализация инклюзивной политики в компаниях происходит, в основном, с подачи их руководителей. Эту позицию высказывали и участники интервью, например, HR-руководитель компании, специализирующейся на вопросах корпоративного управления:

«Генеральный, первое лицо или какой-то вице-президент входит куда-нибудь в какой-нибудь совет общественный или еще что-то. Ему нужно показать какой-то уровень вовлеченности организации в этот процесс. Очень много этой номенклатурной ерунды. Соответственно, начинается разрядка, просто сверху вниз» (Интервью 7).

В чем польза политики инклюзии и разнообразия в России?

Поскольку, как мы отмечали выше, подобное исследование проводилось в России впервые, нам было важно узнать, каким же эффектом, по мнению HR-менеджеров, обладает рассматриваемая политика. Результаты ответов на соответствующий вопрос приведены на рисунке 3.

Рисунок 3.

Оценка HR – менеджерами эффектов политики инклюзии и разнообразия в компании

По мнению респондентов, политика I&D оказывает позитивное влияние на:

		крупный бизнес	средний бизнес	малый бизнес
Доверие руководству компании	71%	68%	76%	73%
Репутацию компании в российском профессиональном / бизнес-сообществе	65%	60%	71%	71%
Вовлеченность сотрудников в работу	64%	62%	66%	70%
Личностный рост Вас как HR-специалиста	64%	62%	66%	69%
Репутацию компании в российском обществе	64%	60%	69%	68%
Репутацию компании перед государством	63%	59%	71%	66%
Мотивацию сотрудников	62%	59%	65%	67%
Приверженность сотрудников организации	62%	58%	66%	70%
Терпимость сотрудников	62%	60%	66%	65%
Репутацию компании на международном рынке / за рубежом	62%	58%	68%	69%
Креативность в работе	61%	58%	64%	68%
Эффективность работы сотрудников	60%	57%	63%	62%

* % от всех опрошенных

Согласно полученным данным, позитивные эффекты политики разнообразия и инклюзии отмечают более половины респондентов. От 60% до 71% высказываются о росте доверия руководству компании, репутации компании, вовлеченности, приверженности, мотивации и терпимости сотрудников, а также личностном росте HR-сотрудников в результате реализации политики инклюзии и разнообразия. Однако мнения респондентов-представителей бизнеса разного размера отличаются. В частности, мнение о повышении репутации компании в российском бизнес-сообществе чаще озвучивается респондентами из компаний малого и среднего бизнеса (71%), чем крупного (60%). Аналогичным образом ситуация складывается в отношении роста репутации перед государством – представители малого (66%) и среднего (71%) бизнеса чаще говорят о вкладе политики разнообразия и инклюзии в этот процесс, чем крупного (59%). Вероятно, подобные оценки возникли оттого, что крупные компании считают себя уже обладающими

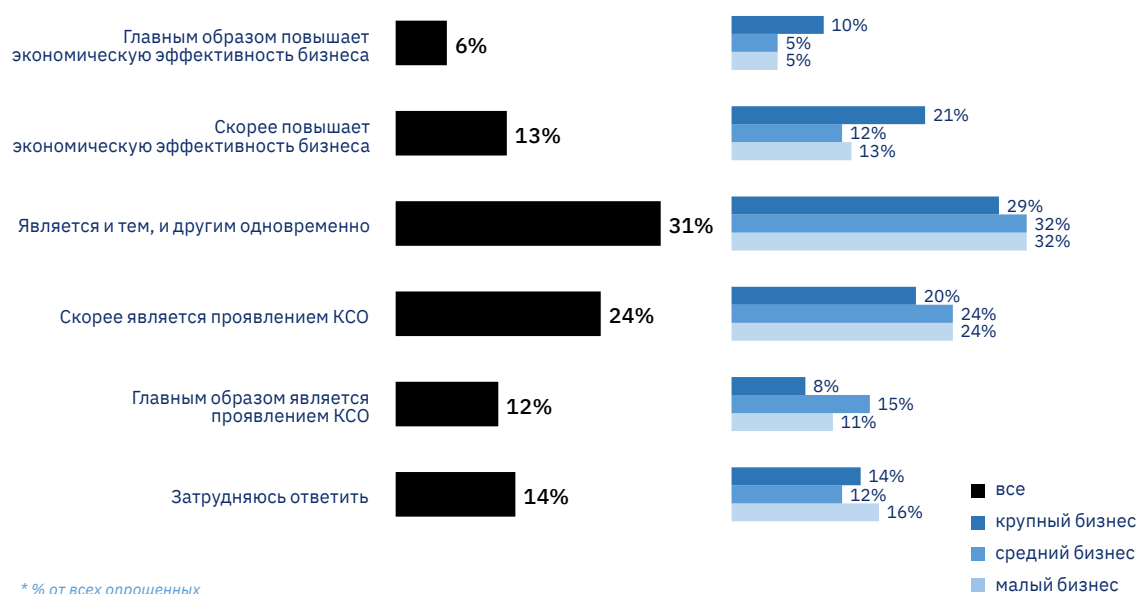
устойчивой репутацией как внутри, так и вне бизнес-сообщества и не думают о том, как инклюзивность их организации может в принципе повлиять на сложившийся имидж.

Поскольку политика инклюзии и разнообразия постепенно начинает становиться частью бизнеса, действующего в России, в опросе нас интересовало, каким образом HR-менеджеры компаний оценивают эту политику, то есть считают ее, согласно своему опыту, больше частью общей повестки корпоративной социальной ответственности, или относят её к благотворительности, или находят в ней и финансовую составляющую. Мы предполагали, задавая соответствующий вопрос, что крупный бизнес уже имел возможность оценить результаты воплощения в свою деятельность принципов инклюзии и разнообразия, и потому его позиция, возможно, станет для нас определенным ориентиром. Что же получилось по результатам опроса?

Рисунок 4.

Оценка политики инклюзии и разнообразия: экономическая эффективность или КСО

Реализация политики инклюзии и разнообразия: влияние на экономическую эффективность или КСО?



Как можно видеть из рисунка 4, политика разнообразия и инклюзии как проявление корпоративной социальной ответственности отмечается 36% респондентов, а значительно меньшая доля респондентов (19%) считает, что в той или иной мере она сказывается на экономической эффективности бизнеса. С позицией, что политика разнообразия и инклюзии является как бизнес-кейсом, так и элементом корпоративной социальной политики, согласился 31% респондентов. То есть можно предположить, что в бизнес-среде начало формироваться представление об инклюзии и разнообразии в компаниях как факторе, влияющем на экономический успех.

В русле наших предположений, в реализации политики разнообразия и инклюзии бизнес-кейс значительно чаще видят представители крупного бизнеса (31%) по сравнению

со средним (17%) и малым (18%) бизнесом. И, напротив, представители среднего и малого бизнеса чаще видят в этой политике часть КСО (39% и 35% соответственно), чем крупный бизнес (28%). В интервью также была отмечена вариативность позиций HR-менеджеров, которые за трудоустройством людей с инвалидностью видели благотворительность или бизнес-проект:

«Был опыт, когда мы анализировали продуктивность. Выражалась она в проданных артикулах, товарах на одного человека в час (мы вот так просто посчитали). И в магазине в Воронеже, несмотря на то, что там работало большое количество глухонемых, результаты по продуктивности всегда очень достойные. То есть замеры даже продуктивности, они говорили о том, что эффективность глухонемых сотрудников довольно высокая» (Интервью 13).

«Очень многие работодатели действительно воспринимают трудоустройство наших студентов (с ОВЗ – прим. авторов) к себе именно, как благотворительный жест широкой души. Не то, чтобы кто-то готов серьёзно закрывать свои потребности. Это редко, это, скорее, редко» (Интервью 15).

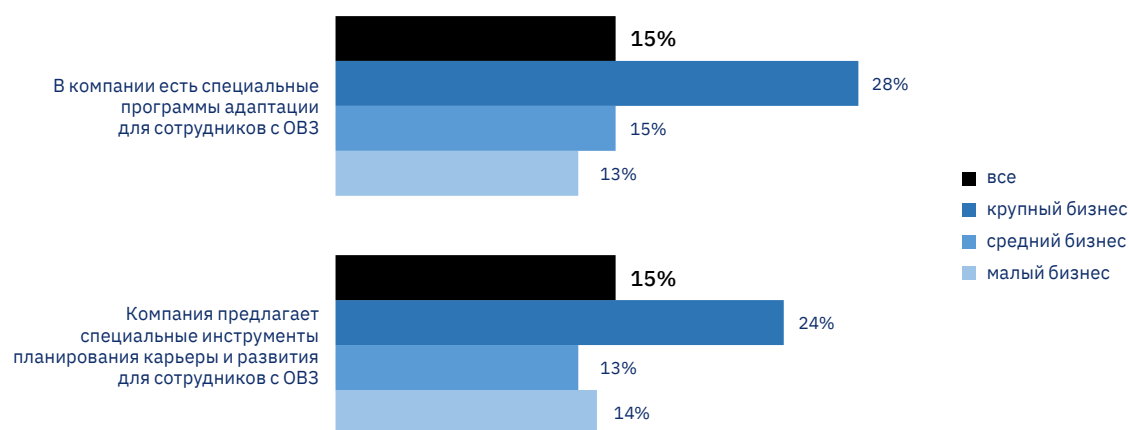
Таким образом, в настоящее время нельзя сказать, что HR-менеджеры в России оценивают политику инклюзии и разнообразия в компаниях только как часть КСО или только как фактор повышения эффективности бизнеса: существует разброс мнений, который свидетельствует об идущем процессе «освоения» инклюзивной политики российскими компаниями, а также о возможности бизнеса выработать свою позицию на этот счёт.

Инклюзивные практики в компаниях

Очевидно, что одобрять политику разнообразия и инклюзии формально, и делать конкретные шаги навстречу реализации такой политики – не одно и то же. Поэтому мы анализировали, есть ли, по мнению HR-менеджеров, практики адаптации сотрудников с ОВЗ в компаниях, и если есть – то какие из них наиболее распространены. Результаты показаны на рисунке 5.

Рисунок 5.

Практики адаптации сотрудников с ОВЗ



*% от всех опрошенных

Как мы увидели, практики адаптации сотрудников с ОВЗ есть далеко не во всех компаниях. Лидерами, очевидно, являются крупные компании, в 28% которых есть специальные программы адаптации сотрудников с ОВЗ, в то время как в малом бизнесе таких компаний всего 13%, а в среднем бизнесе – 15%. В целом по нашей выборке в 15% компаний существуют такие программы адаптации. Более того, есть компании, которые идут дальше и не только предлагают программы адаптации для сотрудников с ОВЗ, тем самым позволяя им и коллективу вокруг них подстраиваться друг под друга, развивать ценности инклюзии, поддерживать создание и функционирование инклюзивных программ и инструментов. В этом смысле компании предлагают уже специальные инструменты планирования карьеры и развития для своих сотрудников с ОВЗ. По нашим данным, в целом по выборке тоже 15% компаний имеют такие инструменты. Если говорить в разрезе размера компаний, то в 24% крупных, 13% средних и 14% мелких бизнесов разработаны и действуют инструменты планирования развития сотрудников. Иными словами, «освоение» инклюзивной политики в российском бизнесе имеет потенциал в части не просто формального выполнения, скажем, требований по квотированию рабочих мест для лиц с ОВЗ, но и в смысле более осознанного принятия различий и уделения внимания формированию инклюзивной культуры организаций, которая связана, в том числе, с созданием условий для равного доступа сотрудников с ОВЗ к повышению квалификации, развитию талантов и способностей, к продвижению по карьерной лестнице.

Казалось бы, инклюзивное трудоустройство все больше должно вовлекать в партнерские отношения с бизнесом на этапе, прежде всего, подбора персонала не только государственные Центры занятости, но и частные агентства занятости (ЧАЗ), а также различные НКО. Это должно способствовать поддержанию активной политики инклюзии и разнообразия в компаниях.

Между тем, согласно результатам опроса, подавляющее большинство компаний (71%) не имеют таких взаимоотношений с НКО. В разрезе размера компаний, среди тех, кто все же занимается трудоустройством людей с ОВЗ при взаимодействии с НКО (в целом таких компаний только 12%), 22% - крупные компании, 12% - средние и 11% - мелкие.

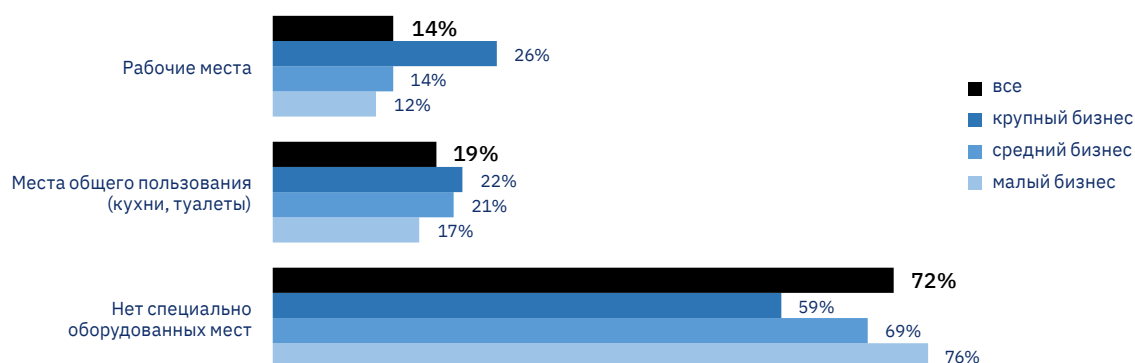
Для того, чтобы ценности инклюзии распространялись в бизнес-сообществе, компаниям, которых можно считать лидерами инклюзивных практик, важно формировать у своих поставщиков или/и подрядчиков представление об инклюзивных требованиях для их сотрудников как обязательных и мотивировать их на исполнение таких требований, то есть, в определенном смысле, образовывать своих партнёров. Поэтому в опросе мы также выясняли, существуют ли у компаний подобные требования для поставщиков и подрядчиков о соблюдении принципов инклюзии и разнообразия в отношении сотрудников. В целом по выборке, всего 6% компаний подтвердили существование таких официальных требований для своих подрядчиков и поставщиков, при этом 18% сообщили, что такие требования существуют неформально. Ожидаемо, при ответе на этот вопрос крупные компании снова оказались теми, кто несет идеи и практики принципов культурного разнообразия и инклюзии в бизнес-сообщество: 11% крупных компаний закрепили эти требования в формальных кодексах, а еще в 19% компаний такие требования закреплены неформально. И все же подавляющее большинство, 75% компаний, не устанавливают пока подобных требований для своих партнеров по бизнесу. Таким образом, деловая культура бизнес-сообщества не может быть названа сегодня располагающей к скорому проникновению в неё инклюзивных принципов и норм.

Одним из основополагающих моментов управления многообразием в компаниях и показателем инклюзивности является доступность в компании для сотрудников с ОВЗ специально оборудованных мест. Как распределились ответы на вопрос о наличии специально оборудованных рабочих мест среди HR-менеджеров крупных, малых и средних компаний показано на рисунке 6.

Рисунок 6.

Наличие специально оборудованных рабочих мест для сотрудников с ОВЗ

Есть ли в вашей компании специально оборудованные места для сотрудников с ОВЗ?



* % от всех опрошенных

Итак, согласно данным нашего опроса, всего в 14% компаний есть специально оборудованные рабочие места для сотрудников с ОВЗ, и только у 19% компаний – специально оборудованные места общего пользования. У 72% компаний специально оборудованных мест для сотрудников с ОВЗ нет. Если говорить о размере компании, то сохраняется уже отмеченная выше тенденция: крупные компании чаще других имеют специально оборудованные для сотрудников с ОВЗ рабочие места – 26% против 14% средних компаний и 12% малых. В случае мест общего пользования, они есть в 22% крупных компаний, в 21% средних и 17% малых. Можно заключить, что на сегодняшний момент основная масса бизнес-компаний в России с точки зрения доступности специально оборудованных мест общего пользования и рабочих мест не готовы к приёму сотрудников с ОВЗ, а значит не исполняют нормы инклюзивности и управления многообразием.

В опросе мы также выясняли, для каких именно категорий сотрудников с ОВЗ в компаниях есть специально оборудованные рабочие места. Согласно результатам, ожидаемо, прежде всего – для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата (74%); на втором месте – слабослышащие и глухие сотрудники – 43% от опрошенных компаний имеют для них специально оборудованные рабочие места; на третьем месте – слабовидящие сотрудники – в 25% компаний для них оборудованы специальные рабочие места. Наконец, 17% компаний имеют специально оборудованные рабочие места для людей с ментальными расстройствами (РАС, синдром Дауна и т.п.).

Что мешает трудоустроить сотрудника с ОВЗ

По каким же причинам компании отказывают кандидатам с ОВЗ в трудоустройстве? Как видно из Рисунка 7, на первом месте стоит следующая: «Есть сферы, где прием на работу сотрудников такой категории невозможен из-за специфики деятельности компании». Среди всех опрошенных компаний 75% назвали именно эту причину отказа кандидатам с ОВЗ. Следующей по частоте отказов является такая причина: «Требуются дополнительные затраты на организацию рабочего места»; 66% компаний отметили этот вариант.

Интересно, что в интервью нам удалось, в том числе, развеять некоторые стереотипы в отношении причин отказов в найме на работу людям с ОВЗ, так ярко выраженные в ответах на формализованную анкету опроса. Так, в интервью HR-менеджеры отмечали, например, что:

«Работодатель не готов заморачиваться с трудоустройством официальным инвалида у себя. Почему? Потому что это определённая новая нагрузка на создание охраны труда и схемы. Прямо заморочиться зачастую можно серьёзно, особенно если речь идет о больших корпорациях, которые этому уделяют большое внимание» (Интервью 10-11).

Некоторые информанты поясняли, что персонал может быть не готов к принятию сотрудников с ОВЗ в коллектив:

«Я не хочу, я провожу тут 12 часов, я буду тут на них смотреть?». То есть это личное предубеждение к таким людям: не хочется видеть страдание человека, не умеют люди с этим справляться многие» (Интервью 9).

Рисунок 7.

Причины отказа в трудоустройстве кандидатам с ОВЗ

		крупный бизнес	средний бизнес	малый бизнес
Есть сферы, где прием на работу сотрудников такой категории невозможен из-за специфики деятельности компании	75%	81%	76%	73%
Требуются дополнительные затраты на организацию рабочего места	66%	70%	69%	64%
Часто существуют неформальные нормы/требования отдавать предпочтение другим сотрудникам	46%	54%	47%	44%
Такие сотрудники труднее и дольше адаптируются	46%	47%	50%	43%
У таких сотрудников, как правило, меньше опыта по сравнению с другими соискателями	42%	42%	45%	42%
У таких сотрудников, как правило, недостаточно навыков для выполнения рабочих задач	34%	29%	36%	34%
Эффективность работы таких сотрудников более низкая	34%	27%	39%	33%
Зачастую такого сотрудника не готов принять коллектив	30%	31%	33%	29%

* % от всех опрошенных

При этом существует и другое мнение у тех, кто имел возможность получить иной опыт:

«Когда я работала в другой организации, у меня было бы одно мнение. Здесь у меня такой позитивный опыт, я считаю, <...> опыта не было, потому что больше был страх и связанные с этим транслируемые от других установки, что это большие проблемы и так далее» (Интервью 13)

Также в интервью были высказаны мнения, что организационная культура имеет важное значение для развития работы с сотрудниками с ОВЗ в компании:

«И еще дополнительно – развитие культуры. Потому что, если нет культуры (инклюзии – примеч. автора), мы никаким образом – ни в инклюзии, ни в работе с молодежью, ни в работе с определенными категориями сотрудников – мы никаким образом не продвинемся. Культура – она определяет общую направленность, цели, задачи и миссию» (Интервью 13).

Заключение

Таким образом, на основании результатов впервые проведенного всероссийского опроса HR-менеджеров можно заключить, что $\frac{3}{4}$ компаний, работающих в России, поддерживают политику инклюзии и разнообразия в той или иной степени, однако это повестка и система ценностей пока слабо выражается и оформляется в конкретных стратегиях и инклюзивных практиках бизнес-организаций. При этом формализованные практики адаптации рабочих мест и самих сотрудников с ОВЗ заметнее всего в крупных компаниях. Инклюзивные практики малого бизнеса в большей степени неформальны и спонтанны. Представители крупного бизнеса чаще видят в трудоустройстве людей с ОВЗ бизнес-кейс, стремятся убеждать соблюдать инклюзивные нормы своих партнёров, поставщиков и/или подрядчиков, понимают важность инклюзивной организационной культуры для продвижения принципов инклюзии и управления многообразием в компании и в обществе в целом, да и само присутствие сотрудников с ОВЗ в крупном бизнесе более заметно.

Эти и более расширенные выводы настоящего исследования, не включенные в данный дайджест, могут помочь как ученым, так и HR-менеджерам и экспертам в сфере управления персоналом разработать методологию подходов к изучению, например, состояния инклюзивной организационной культуры не только в бизнесе, но и в государственных компаниях. При этом в фокусе внимания могут быть как сотрудники с ОВЗ, так и мигранты, молодежь, женщины и т.д.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., Harry, L. (2020) Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations // Heliyon 6, e03160. Доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>. Дата обращения к источнику 20.05.2023.
2. Mehng S.A., Sung S. H., Leslie L. M. (2019) Does Diversity Management Matter in a Traditionally Homogeneous Culture? // Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 38 (7): 743–762; Доступно по ссылке: <https://parsproje.com/articles/modiriyat/948.pdf>. Дата обращения к источнику 20.05.2023.
3. Kessler Foundation (2017) National Employment and Disability Survey. Supervisors Perspectives. Доступно по ссылке: https://kesslerfoundation.org/sites/default/files/2022-10/2017%20National%20Survey_ExecutiveSummary.pdf. Дата обращения к источнику 20.05.2023.
4. 2020–2030: Десятилетие действий для ЦУР в России. Вызовы и решения. М., 2020. 142 с. Доступно по ссылке: <https://kurs2030.ru/report2020>. Дата обращения к источнику 20.05.2023.

Список процитированных информантов

1. Интервью 7, женщина, Москва, организация по корпоративному управлению
2. Интервью 9, женщина, международная компания, логистика, крупный бизнес
3. Интервью 10–11, женщины, фонд поддержки людей с инвалидностью
4. Интервью 13, женщина, региональный холдинг, ритейл, средний бизнес
5. Интервью 15, мужчина, региональное представительство, нефтегазовая отрасль, крупный бизнес