

УДК 316.342.2

***РОЛЬ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ РЕКРУТЕРОВ ПРИ ПОДБОРЕ
ПЕРСОНАЛА***

Иванкина Т.И.

*магистрант 3 курса направления подготовки 37.04.01 «Психология» ПКИТ (ф)
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и
управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»,
г. Пенза, Россия*

Косач М.А.

*магистрант 3 курса направления подготовки 37.04.01 «Психология» ПКИТ (ф)
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и
управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»,
г. Пенза, Россия*

Зайнутдинов Т. А.

*магистрант 3 курса направления подготовки 37.04.01 «Психология» ПКИТ (ф)
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и
управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»,
г. Пенза, Россия*

Назарова В.Д.

*преподаватель ПКИТ (ф) ФГБОУ ВО «Московский государственный
университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий
университет)»,
г. Пенза, Россия*

Аннотация

В условиях стремления к равенству на рынке труда гендерные стереотипы продолжают влиять на процессы подбора персонала, формируя предвзятость на всех этапах отбора — от анализа резюме до собеседования и принятия решения.

В статье исследуется, как стереотипные представления о «мужских» и «женских» профессиях влияют на процесс подбора персонала. В статье исследуется, как стереотипные представления о «мужских» и «женских» профессиях влияют на процесс подбора персонала.

«женских» ролях, лидерстве и эмоциональности искажают оценку кандидатов, способствуя гендерной сегрегации и воспроизводству «стеклянного потолка». Особое внимание уделено дискриминационным практикам в интерпретации одинаковых качеств и формулировке вопросов, нарушающим принципы равных возможностей. Показано, что такие установки не только несправедливы, но и вредны для бизнеса, сужая пул талантов и снижая эффективность команд. В качестве мер предлагаются анонимный отбор, стандартизация интервью, обучение распознаванию когнитивных искажений и внедрение инклюзивной HR-политики. Работа актуальна для специалистов по управлению персоналом и социологии труда.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, подбор персонала, рекрутинг, дискриминация, гендерная сегрегация, инклюзивность.

THE ROLE OF RECRUITERS' GENDER STEREOTYPES IN RECRUITMENT

Ivankina T.I.

3rd year Master's student of the field of study 04/37.01 "Psychology" PKIT (f)

Razumovsky Moscow State University of Technology and Management (First Cossack University),

Penza, Russia

Kosach M.A.

3rd year Master's student in the field of training 04/37.01 "Psychology" PKIT (f)

Razumovsky Moscow State University of Technology and Management (First Cossack University),

Penza, Russia

Zainutdinov T. A.

3rd year Master's student of the field of study 04/37.01 "Psychology" PKIT (f)

Moscow State University of Technology and Management named after K.G. Razumovsky (First Cossack University),

Penza, Russia

Nazarova V.D.

lecturer at PKIT (f)

*Razumovsky Moscow State University of Technology and Management (First
Cossack University),
Penza, Russia*

Abstract

In the context of the pursuit of equality in the labor market, gender stereotypes continue to influence the recruitment process, forming bias at all stages of selection, from the analysis of resumes to the interview and decision-making. The article explores how stereotypical perceptions of "masculine" and "feminine" roles, leadership, and emotionality distort the evaluation of candidates, contributing to gender segregation and the reproduction of the "glass ceiling." Special attention is given to discriminatory practices in the interpretation of the same qualities and the formulation of questions that violate the principles of equal opportunities. It is shown that such attitudes are not only unfair, but also harmful to business, narrowing the talent pool and reducing the efficiency of teams. Anonymous selection, standardized interviews, training in recognizing cognitive biases, and the implementation of inclusive HR policies are proposed as measures. This work is relevant for HR professionals and labor sociologists.

Keywords: gender stereotypes, staff selection, recruitment, discrimination, gender segregation, and inclusivity.

В современном мире вопросы гендерного равенства на рынке труда становятся все более актуальными. Гендерные стереотипы продолжают оказывать существенное влияние на процесс подбора персонала, формируя предвзятое отношение рекрутеров к кандидатам. Данная статья посвящена анализу роли гендерных стереотипов в деятельности специалистов по подбору персонала.

Гендерные стереотипы представляют собой устойчивые представления о личностных качествах, социальных ролях и профессиональных способностях людей в зависимости от их пола. В процессе рекрутинга они проявляются в следующих формах:

- Предвзятая оценка профессиональных качеств кандидатов
- Формирование ожиданий от поведения соискателя
- Создание искаженного образа идеального кандидата
- Дискриминация при принятии решений о найме

Профессиональные стереотипы разделяют профессии на «мужские» и «женские», приписывая им определенные характеристики:

- технические специальности считаются преимущественно мужскими;
- гуманитарные направления воспринимаются как женские;
- руководящие позиции ассоциируются с мужским началом;
- вспомогательный персонал связывается с женским.

Влияние гендерных стереотипов действительно проявляется на каждом этапе подбора персонала — от первого взгляда на резюме до финального решения о найме. Эти стереотипы работают на уровне бессознательных установок и могут существенно исказить объективность оценки кандидатов, даже если рекрутер считает себя нейтральным.

1. Анализ резюме: первое впечатление сквозь призму стереотипов

Уже на этапе просмотра резюме имя кандидата может вызывать у рекрутера автоматические ассоциации. Например, резюме с женским именем («Анна», «Елена») может невольно ассоциироваться с «менее амбициозной», «семейной» или «временно работающей» кандидаткой, особенно если должность требует командировок или высокой вовлечённости. В то время как имя «Александр» или «Дмитрий» чаще воспринимается как признак «лидера», «решительного специалиста».

Фотография в резюме усиливает эффект: женщина в деловом костюме может быть оценена не по квалификации, а по степени «привлекательности»

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

или «строгости» взгляда. Есть стереотип, что красивая женщина — «менее компетентна», а слишком строгая — «недостаточно коммуникабельна». Мужчин с фотографиями чаще оценивают по «презентабельности» и «уверенности», что автоматически повышает их шансы на приглашение на собеседование.

Также внимание часто обращается на перерывы в карьере. У женщины они могут быть истолкованы как «декрет», что вызывает опасения по поводу стабильности. У мужчины аналогичный перерыв, скорее всего, будет воспринят как «переход на новую ступень» или «обучение».

2. Проведение интервью: вопросы и интерпретация сквозь гендерную призму

На этапе собеседования гендерные стереотипы проявляются в формулировке вопросов и толковании ответов.

Женщинам чаще задают вопросы, связанные с семьёй и планированием детей:

— «Вы планируете создать семью в ближайшие годы?»

— «Как вы будете совмещать работу и домашние обязанности?»

Такие вопросы редко адресуют мужчинам, хотя именно они формально имеют право на отпуск по уходу за ребёнком.

Кроме того, одинаковые ответы могут интерпретироваться по-разному.

Если женщина говорит: *«Я уверена в своих компетенциях и готова брать на себя ответственность»*, её могут счесть «слишком напористой» или «агрессивной». Если мужчина говорит то же самое — его хвалят за «лидерские качества» и «уверенность в себе».

Женщин, говорящих эмоционально и образно, могут воспринимать как «необъективных» или «подверженных чувствам», тогда как мужчину с такой же манерой речи назовут «харизматичным» или «убедительным».

3. Принятие решения: субъективность вместо компетентности

На финальном этапе рекрутеры и HR-менеджеры принимают решение, опираясь не только на критерии, но и на «ощущение соответствия». Здесь особенно сильны стереотипы о том, каким *должен быть* идеальный кандидат на ту или иную должность.

Например: на позицию технического директора чаще выбирают мужчину, даже если женщина имеет аналогичный опыт, потому что «технологии — мужская сфера»; на позицию менеджера по работе с клиентами — женщину, так как «женщины добрее и терпеливее»; на руководящие должности в целом — мужчин, потому что «лидерство — это доминирование», а женщина, проявляющая доминирование, нарушает стереотип «женственности».

Так формируется «стеклянный потолок» — невидимый барьер, мешающий женщинам продвигаться по карьерной лестнице, несмотря на квалификацию. Даже при равных показателях мужчине чаще доверяют стратегические решения, а женщину оставляют «управлять процессами» [1; 3].

Гендерные стереотипы не просто несправедливы — они ущербны для бизнеса. Они сужают пул талантов, приводят к найму менее квалифицированных кандидатов, повышают текучесть кадров, увеличивают риск судебных исков по дискриминации [5].

Кроме того, такие установки закрепляют неравенство в оплате труда. Даже на одинаковых позициях мужчины зарабатывают больше, потому что им чаще предлагают повышение, бонусы и ответственные проекты.

В качестве рекомендаций можно выделить следующее:

- использовать анонимные резюме (без имени, фото, пола, возраста);
- разрабатывать стандартизированные интервью с чёткими критериями оценки;
- обучать рекрутеров распознаванию когнитивных искажений;
- внедрять разнообразие в рекрутинговые команды — смешанные группы принимают более сбалансированные решения;
- проводить аудит найма на предмет гендерного дисбаланса.

На сегодняшний день эти практики уже активно внедряются в крупных компаниях, но в малом и среднем бизнесе гендерные стереотипы всё ещё остаются нормой. Изменения требуют времени, но осознание проблемы — первый шаг к равным возможностям для всех [2,4].

На фоне вышеизложенного можно выделить следующие негативные последствия влияния гендерных стереотипов:

- утрата потенциально сильных кандидатов;
- формирование недиверсифицированных команд;
- снижение эффективности работы организации;
- нарушение принципов равенства возможностей;
- ухудшение репутации компании.

Для минимизации влияния гендерных стереотипов также рекомендуется:

- внедрение анонимного отбора кандидатов;
- стандартизация процесса интервьюирования;
- обучение рекрутеров методам борьбы с предвзятостью;
- создание четких критериев оценки кандидатов;
- формирование культуры инклюзивности.

Для снижения влияния гендерных стереотипов необходимо:

- разработать четкие критерии оценки компетенций;
- использовать структурированные интервью;
- привлекать к процессу отбора несколько специалистов;
- регулярно проводить тренинги по осознанности;
- внедрять системы обратной связи.

Гендерные стереотипы продолжают оставаться серьезным препятствием на пути к формированию эффективных и диверсифицированных команд. Осознание этой проблемы и внедрение системных мер по ее решению позволит создать более справедливую и результативную систему подбора персонала.

Библиографический список:

1. Козина, И. М. Гендерная сегрегация на рынке труда / И. М. Козина. – Москва : Наука, 2021. – 184 с.
2. Степанова, С. С. Гендерные стереотипы в профессиональной сфере / С. С. Степанова. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. – 212 с.
3. Реброва, Н. П. Гендерные стереотипы в современном обществе / Н. П. Реброва. – Екатеринбург : Урал, 2019. – 160 с.
4. Ткачёва, В. А. Гендерные стереотипы в современной России / В. А. Ткачёва. – Новосибирск : Сибирь, 2022. – 198 с.
5. Современные исследования гендерных стереотипов в рекрутинге : науч. анализ / под ред. А. В. Лебедева. – Москва : Экономика, 2023. – 240 с.

Оригинальность 78%