

## **Этнокультурные стереотипы в процессе подбора персонала**

*Патоша О. И., Черкасова Л. Л.*

Исследование этнокультурных стереотипов в процессе подбора персонала в организациях имеет большое практическое значение, поскольку эффективность функционирования организации напрямую зависит от компетентности работающих в ней сотрудников. В связи с этим остро стоит вопрос о точности подбора персонала. Несмотря на то, что данный процесс является формализованной процедурой, в нём могут проявляться эффекты восприятия человека человеком, которые способны исказить действительность и таким образом приводить к ошибкам в принятии решения о приёме сотрудника на работу.

Сегодня, в условиях глобализации во всём мире происходит трудовая миграция, рынок труда составляют люди различных национальностей, а в России как многонациональной стране это представлено наиболее отчётливо. Это отражается и на процесс подбора персонала, где специалист взаимодействует с людьми различных национальностей. В процессе такого взаимодействия возникают этнокультурные стереотипы, которые оказывают влияние на сам процесс подбора персонала.

Целью нашего исследования было выявить особенности проявления этнокультурных стереотипов в процессе подбора персонала на должность, связанную с работой с клиентами.

Поштарева Т. В.

В нашем исследовании приняло участие 5 экспертов - менеджеров по подбору персонала, опыт работы от трёх лет. Методы - полуструктурированное интервью, ассоциативный тест, незаконченные предложения.

В результате интервью были обнаружены особенности взаимодействия специалистов с представителями разных национальностей. Большинство кандидатов нерусской национальности не приглашались на интервью, «отсеивались» на фазе первичного отбора – когда менеджер рассматривал фамилию и фотографию кандидата. Если же кандидат приглашался на интервью, более серьёзной проверке подвергались знания русского языка и орфографии, проверялись рекомендатели, указанные в резюме. Из собственного опыта экспертов, представители не славянской этнической группы были приняты на должности по работе с клиентами всего несколько раз и лишь в том случае, когда русские кандидаты отсутствовали вовсе или имели серьёзные недостатки, по мнению работодателя.

Также экспертам предлагалось оценить представителей разных культурных групп в качестве работников. В результате были выявлены следующие особенности. Армянам присуща излишняя эмоциональность (14 %), коллективизм (11 %), консерватизм взглядов (10 %), чрезмерная настойчивость (9 %), жестокость (8 %). Евреев как работников характеризует ум (15 %), хитрость (10 %), жульничество (9 %), квалифицированность (8 %), корыстность (6 %). Узбеки исполнительны и трудолюбивы (21 %), консервативны (8 %), непорядочны (5 %), некоммуникабельны (5 %). Русские организованы (11 %), одновременно с этим ленивы (11 %), работают во благо коллектива (10 %), коммуникабельны (5 %), умны (5 %).

Таким образом, мы выявили наличие особенностей процесса подбора персонала не русских национальностей и этнокультурных стереотипов у менеджеров по подбору персонала.