



«Слепые» резюме: как избежать дискриминации при приеме на работу

Многие рекрутеры при поиске кандидата на должность руководствуются не только наличием у соискателя определенных навыков и компетенций, но и другими факторами: пол, внешний вид, наличие или отсутствие детей - характеристиками, не особо влияющими на продуктивность сотрудника. Исправить такую ситуацию помогают «слепые» резюме.

Как выглядит «слепое» резюме?

При подобном поиске кандидата на должность из резюме убирается любая идентифицирующая информация: имена, даты, пол и другие факты из жизни соискателя.

Изначально HR-специалист смотрит резюме и портфолио, предлагает пройти тестовое задание. Только на последнем этапе проводится личная встреча. Нужно отметить, что в этом случае всем соискателям должны задаваться одинаковые вопросы.

Для чего компании используют «слепые» резюме?

Работодатели могут обратиться к «слепому» найму, чтобы действительно объективно искать талантливых и способных сотрудников. Например, в Стэнфордском университете психологи провели эксперимент: они разослали часть резюме от имени Джона, а другую - от имени Дженифер. Джона на собеседования приглашали чаще, причем даже женщины-рекрутеры.

В Британии подобный метод найма уже вышел на государственный уровень. Инициативу поддержали многие крупные компании: BBC, KPMG, HSBC, Deloitte и Virgin Money.

Плюсы «слепых» собеседований

К слову, «слепыми» интервью компании заинтересовались настолько, что появились специальные онлайн-сервисы для рекрутинга, которые позволяют максимально объективно отобрать резюме. Например, еще в 2014 году был разработан онлайн-сервис GapJumpers, который автоматически убирает из резюме такие данные, как пол и этническая принадлежность. С помощью этой программы подбирают персонал Google, Bloomberg, Dolby, Wieden+Kennedy, Mozilla.

Также существует сервис interviewing.io. Он преобразует голос соискателя так, что рекрутер не может понять, кто с ним разговаривает: мужчина или женщина.

Платформа Recruit, которой пользуются Amazon, Target и Symantec, позволяет соискателям анонимно решать тестовые задания онлайн.

Таким образом, современные технологии позволяют избежать человеческого фактора при наборе персонала. По [информации](#) СМИ, кандидаты, отобранные с помощью сервиса, работали в компаниях на 50% дольше, чем сотрудник, приглашенный HR-специалистом.

Минусы «слепых» собеседований

Некоторые специалисты по подбору персонала выступают категорически против «слепых» резюме. По их мнению, только общение с кандидатом и личные данные помогают понять, будет ли человек соответствовать корпоративной культуре. Например, то, что в резюме человек рассказал о своих интересах и хобби, должно понравиться HR-специалисту. Ведь то, что соискатель посвятил много времени своему увлечению и отработке определенного навыка, характеризует его с положительной стороны.

Дарья ЗИМАК

Фото из открытых интернет-источников

Источник:

<https://1prof.by/news/obshhestvo-i-profsoyuzy/slepye-rezjume-kak-izbezhat-diskriminacii-pri-prieme-na-rabotu/>

[Подписка](#)

Source URL:

<https://mpt.gov.by/trade-union-news/slepye-rezyume-kak-izbezhat-diskriminacii-pri-prieme-na-rabotu>