

**КАСАТКИНА Н. П., НОВОСЛОВ А. Е., ШУМКОВА Н. В.**  
**РЕЗЮМЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ИССЛЕДОВАНИЯ**  
**НЕРАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА<sup>1</sup>**

**Аннотация.** В статье на основе обзора зарубежных и отечественных публикаций рассмотрены возможности резюме как инструмента получения первичных социологических данных о проявлениях неравенства на рынке труда. Показаны возможности использования резюме в исследованиях как с количественной, так и с качественной методологией.

**Ключевые слова:** методы социологического исследования, дискриминация, неравенство, резюме, рынок труда.

**KASATKINA N. P., NOVOSLOV A. E., SHUMKOVA N. V.**  
**RÉSUMÉ AS A TOOL FOR STUDYING**  
**INEQUALITY IN THE LABOR MARKET**

**Abstract.** Based on an overview of foreign and domestic publications, the article discusses the résumé as a tool for obtaining primary sociological data on manifestations of inequality in the labor market. The possibilities of using résumés in studies with both a quantitative and a qualitative methodology are shown.

**Keywords:** methods of sociological research, discrimination, inequality, résumé, labor market.

Трансформация института содействия занятости сопровождается ростом разнообразия его организационных форм. Так, работодатели и соискатели все чаще используют интернет, для размещения вакансий и поиска работы создано множество онлайн сервисов и платформ, таких как *HeadHunter*, *SuperJob*, *Работа.Ру* и др. Они расширяют спектр коммуникационных каналов между работодателями и соискателями рабочих мест. Так, по данным исследования «Выпускник вуза на рынке труда», при поиске работы молодежь активно использует не только традиционные неформальные каналы социальных сетей знакомств, родственных и дружеских связей (67 %), но и виртуальные социальные сети и интернет-площадки для поиска работы (59 %) [1].

В условиях расширения каналов взаимодействия между работодателями и соискателями, основным инструментом коммуникации становится резюме. По словам С. А. Ярцева «письменное общение в форме резюме» является «начальной стадией диалога

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Республики Мордовия в рамках научного проекта «Социальное пространство рынка труда Республики Мордовия: самозанятость молодежи» (№ 18-411-130016 p\_a).

между потенциальным работником и работодателем» [2, с. 26]. Резюме не только выполняет функции презентации кандидата на должность, но и отвечает коммуникативным интересам нанимателя.

По данным специалистов в области менеджмента и маркетинга, практически 100 % работодателей оценивают кандидатов на основе резюме [3]. Резюме становится главным фактором, определяющим перспективы трудоустройства соискателя. На повышение значимости этого документа указывают как специалисты в сфере рекрутинга [4; 5], так и представители академического сообщества [6; 7; 8].

Резюме – своего рода пропуск на следующие этапы отбора на должность. Релевантно оформленное требованиям работодателя, оно выступает значимым фактором конкурентоспособности на рынке труда. Так, среднестатистический работодатель тратит всего восемь секунд на одно резюме, поэтому шансы у соискателя невелики. Если «зацепит», то прочтут внимательно, если нет – забудут [4].

Резюме – это документ, который не имеет строго определенной структуры, однако представляет собой особый вид текста с иерархической структурой, где представлены как формализованные, так и неформализованные элементы [9].

Содержательно резюме обязательно предполагает контактные данные, сведения об образовании, опыте работы, профессиональных навыках и личных качествах, социально-демографических характеристиках. Кроме того, залогом успешного резюме является единый стиль; структурированность, упорядоченность и краткость информации; конкретная формулировка желаемой должности, в соответствии с вакансией; описание навыков, знаний и умений; описание опыта работы с указанием обязанностей и достижений; указание достоинств кандидата на должность [7].

Информационный потенциал, коммуникационные свойства резюме и масштабы его распространенности во взаимодействии соискателей и работодателей, повышают привлекательность этого документа как инструмента решения исследовательских задач. Рост интереса к резюме с точки зрения источника первичной социологической информации объясняется следующими причинами:

Во-первых, доступностью информации, снижением временных и финансовых затрат ее получения. В частности, Л. Осиленкер, обосновывая свое обращение к контент-анализу электронных резюме, утверждает, что «данный метод позволяет построить выборку, репрезентативную относительно изучаемого круга специальностей (что невозможно при анализе, например, трудовых книжек на определенных предприятиях). Кроме того, он позволяет изучать респондентов из различных городов России. Единственным недостатком предлагаемой методики является специфичность респондентов-пользователей интернета,

однако и он в большой степени нивелируется наличием большого количества специализированных агентств, помещающих резюме в интернет за соискателей» [10, с. 46].

Во-вторых, отсутствием значимого влияния на объект исследования. При анализе резюме, как в случае любого другого документального анализа, связь исследователя с объектом его исследования опосредована документом.

В-третьих, нарастанием «кризиса» традиционных опросных методов получения социальной информации (проблема снижения *response rate*) [11].

Опыт использования резюме как источника первичной социологической информации наработан как в зарубежной, так и в отечественной академической практике. Резюме используются в исследованиях как с количественной, так и качественной методологией, а также в комбинации методов (*mixed methods research*).

К разновидности количественного исследования можно отнести экспериментальный метод, получивший название «теста по резюме», суть которого состоит в массовой рассылке фиктивных пар резюме в включением/исключением из текста определенной социально-демографической информации о соискателе.

Впервые он был применен английскими исследователями *R. Jowell* и *P. Prescott-Clarke* для выявления этнической дискриминации при найме. Рассылка 256 резюме на 128 вакансий выявила, что английские работники при прочих равных условиях приглашались на собеседование в два раза чаще, чем выходцы из стран Азии [12].

В 2004 г. американскими учеными *M. Bertrand* и *S. Mullainathan* в ответ на 1 300 газетных объявлений о приеме на работу осуществлена рассылка 5 000 резюме, где имена соискателей имели выраженные расовые признаки. Как показало исследование, шанс попасть на дальнейшее собеседование у представителя «белой» расы оказывается в два раза выше, что позволило исследователям сделать вывод, что «дифференцированное отношение к расе по-прежнему остается заметным на рынке труда США» [13].

Используя рассматриваемый метод, Е. А. Клепикова исследовала проблему дискриминации работников старших возрастов на российском рынке труда. Рассылка 682 резюме на 341 вакансию и анализ полученных от работодателей ответов показал довольно высокий уровень возрастной дискриминации: «вероятность получения приглашения на интервью для кандидата в возрасте 48 лет составляет 24–32 %, тогда как для кандидата в возрасте 29 лет – 45–52 %» [14, с. 64]. Анализируя преимущества выбранного метода, Е. А. Клепикова указывает на то, что современные технические возможности, предоставляющие возможность массовой рассылки резюме, повысили привлекательность данного метода в глазах исследователей.

Несмотря на потенциал резюме как инструмента количественного исследования, все же более популярным является использование его как источника данных для качественного анализа. Сочетание стандартизированных данных и неформализованных элементов позволяет социологу получить достаточно интересные результаты. Обычно материал для анализа содержится в той части, где соискатель в «свободной» форме сообщает работодателю информацию о себе. Здесь открываются возможности для таких методов как лингвосемантический анализ, нарративный анализ и т.д.

Резюме выполняет «функцию самопрезентации автора текста» [15] и каждый соискатель вносит свой смысл в содержание информации, обеспечивающей, на его взгляд, успех у работодателя. Авторы резюме демонстрируют «лингвокультурное разнообразие в формировании собственного положительного имиджа. Используемые языковые средства отражают нормы поведения в практической ситуации трудоустройства» [16, с. 81].

Анализ текста резюме с помощью качественных методов позволяет раскрыть факторы неравенства на рынке труда. Так, по данным анализа, проведенного С. А. Ярцевым, на успешность самопрезентации наиболее существенное влияние оказывает социально-профессиональная принадлежность и уровень образования автора-соискателя. Те кандидаты, которые претендуют на занятие должностей служащих, в целом лучше справляются с задачей самопрезентации, чем авторы, которые хотели бы получить должность рабочего [2].

Влияние социально-статусных характеристик и ценностных ориентаций соискателей на «успешность» резюме подтверждается данными исследований сербских ученых Н. Симич, М. Вукелича и В. Чоржевича [17]. Объектом их анализа были тексты «неподходящих» резюме, которые «отсеяли» работодатели. Форма и содержание 50 резюме были проанализированы с использованием качественно-количественного контент-анализа и индуктивного подхода. Выявлено, что они отличались не только по формальным признакам, но и по содержанию. Отражаемые профессиональные качества не отвечали требованиям информативности, предыдущий опыт работы упоминался без указания конкретного места или работодателя, чаще присутствовала фраза о готовности к любой работе. Еще одна черта такого резюме – указание на сложное финансовое положение и семейные трудности. Используя концептуальную рамку теории культурных измерений Г. Ховстеде [18] исследователи пришли к выводу о конфликте носителей двух систем ценностей в Сербии: авторов «неподходящих» резюме, придерживающихся коллективистских и феминных ценностей труда и работодателей, ориентированных на индивидуалистические и маскулинные ценности.

Зарубежные исследователи *A. Hiemstra*, *E. Derous* и др., [19] изучали «этнический эффект» в резюме. Сравнительный анализ текстов от представителей коренных и

некоренных этнических меньшинств показал, что более низкое социально-экономическое положение и человеческий капитал последних существенно влияет на качество их самопрезентации. В частности, резюме отличаются по структуре и грамматике, в них сравнительно редко указывается опыт саморазвития и самообучения. Соответственно некоренные этнические меньшинства имеют более низкий рейтинг пригодности к работе.

*S. K. Kang, K. A. DeCelles* и др. [20] изучали практики сокрытия соискателями своих расовых признаков – так называемое «отбеливание резюме». Было выявлено, что несмотря на «отбеливание» данных, в большинстве своем такие резюме сохраняют свои социокультурные особенности, не свойственные этническому большинству. При этом содержат меньше информации об опыте работы, месте обучения, навыках.

Таким образом, использование резюме как инструмента исследования дискриминации и неравенства на рынке труда имеет значительный потенциал. В академической практике свою эффективность подтвердил такой метод как «тест на резюме», который можно рассматривать как вариант количественного исследования. Он позволяет выявлять проявления возрастной, этнической, расовой дискриминации. Резюме выступает также как источник данных для лингвосемантического, нарративного, контент-анализа. Получаемая в данном случае информация позволяет выявить зависимость между качеством самопрезентации и уровнем образования, социокультурными характеристиками соискателей.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Поведение выпускников вузов Республики Мордовия на рынке труда: бюллетень Научного центра социально-экономического мониторинга [Электронный ресурс] / Науч. центр соц.-экон. мониторинга; под ред. И. М. Фадеевой. – Электрон. текст. дан. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2019. – № 4. – Режим доступа: <http://ncsem.e-mordovia.ru/Documents/Publications/978-5-7103-3937-4.pdf>.
2. Ярцев С. А. Резюме как жанр деловой коммуникации: автореферат дисс. ... канд. филол. наук. – Ростов-на-Дону, 2012. – 28 с.
3. Авруцкая С. Г., Воробьева Т. Ю. Современные методы отбора персонала в России // Успехи в химии и химической технологии. – 2014. – № 4. – С. 107–109.
4. Якуба В. Практические примеры «подгонки» резюме под конкретные вакансии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/vosem-sekund-vpechatlenij-ili-prakticheskie-primery-podgonki-rezjume-pod-konkretnye-vakansii.html> (дата обращения 20.04.2020).

5. Владимирская А. Как сделать так, чтобы резюме продавало [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/flood/4369-best-cv> (дата обращения 15.03.2020).
6. Глотова Е. Е. Самопрезентация выпускника вуза как один из способов эффективного трудоустройства // Проблемы педагогики. – 2015. – № 2. – С. 113–116.
7. Лисовская Н. Б., Трощина Е. А. Способность к самопрезентации как фактор карьерной готовности выпускника вуза // Вестник ГУУ. – 2012. – № 13. – С. 271–277.
8. Савенкова Е. С. К вопросу о современных подходах в обучении студентов оформлению деловых документов (жанр резюме) // Труды НГТУ им. Р. Е. Алексеева. – 2013. – № 4. – С. 290–296.
9. Коряковцев М. А. Модель «предсказания» словоформы неформализованной части электронного резюме: автореф. дис. ... канд. филол. наук. – Тюмень, 2017. – 20 с.
10. Осиленкер Л. Траектория карьеры-кривая смены профессий: социологическое исследование // Инновации в образовании. – 2005. – № 6. – С. 46–54.
11. Корытникова Н. В. О проблемах в методах техники ведения опросов // Социологические исследования. – 2012. – № 4. – С. 153–155.
12. Jowell R., Prescott-Clarke P. Racial discrimination and white-collar workers in Britain // Race. – 1970. – Vol. 11, No. 4. – Pp. 397–417.
13. Bertrand M., Mullainathan S. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination // American economic review. – 2004. – Vol. 94, No. 4. – Pp. 991–1013.
14. Клепикова Е. А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. – 2019. – № 2. – С. 64–89.
15. Ярцев С. А. Эффективность предоставленной автором резюме дополнительной информации с точки зрения решения стоящей перед ним коммуникативной задачи // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. – 2012. – № 5. – С. 95–99.
16. Зеленина Т. И., Тойкина О. В. Лингвокультурные аспекты самопрезентации соискателя в ситуации трудоустройства // Вестник Удмуртского университета. Серия «История и филология». – 2015. – № 5. – С. 81–88.

17. Simić N., Vukelić M., Đorđević V. Self-Presentation in «unsuitable» resumes: a case from Serbia // *SOCIOLOGIJA*. – 2013. – № 4. – Pp. 503–518.
18. Hofstede G. Culture's consequences: International differences in work-related values. – Newbury Park, CA: SAGE Publications Inc., 1980. – 327 p.
19. Hiemstra A. M. F., Derous E., Serlie A. W., Born M. P. Ethnicity Effects in Graduates Resume Content Applied // *Psychology: An International Review*. – 2012. – Pp. 1–27.
20. Kang S. K., DeCelles K. A., Tilcsik A., Jun S. Whitened Resumes: Race and Self-Presentation in the Labor Market // *Administrative Science Quarterly*. – 2016. – Pp. 1–34.