

НАУЧНЫЕ СОБЫТИЯ

**ЛУКИЗМ В УПРАВЛЕНИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: КРУГЛЫЙ СТОЛ НА ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ,
ГРУППЫ И ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И
ПЕРСПЕКТИВЫ»***

© 2017 г. В.А. Лабунская**

** Доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и психологии личности Академии психологии и педагогики, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет»; 344006 г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42; e-mail: vlab@sfedu.ru

Поступила в редакцию 06 августа 2017 г.

Аннотация. Данное сообщение знакомит читателя с результатами работы круглого стола, состоявшегося в рамках Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы», проходившей 22 апреля 2017 г. в Ростове-на-Дону в Южном федеральном университете и посвященного новой и актуальной проблеме лукизма. Этот феномен был рассмотрен в ракурсе современных профессиональных и организационных проблем. Проанализированы теоретические основы данного явления, проведено сравнение его специфики для западного и российского общества, представлены результаты самых последних исследований, проведенных на кафедре социальной психологии и психологии личности Академии психологии и педагогики Университета.

Ключевые слова: лукизм, эйджизм, сексизм, субъект, профессиональная деятельность, профессиональная занятость, рекрутинг, дискриминационные практики, внешний облик, привлекательность, удовлетворенность жизнью, психологический возраст.

* Работа выполнена при поддержке РНФ, проект № 17-18-01260.

В рамках Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы», проходившей 22 апреля 2017 г. в Ростове-на-Дону в Южном федеральном университете, был проведен круглый стол, центральной темой которого стал феномен *лукизма* и его проявление в профессиональной деятельности. Сведущими круглого стола были доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и психологии личности АПП ЮФУ Вера Александровна Лабунская и кандидат психологических наук, доцент той же кафедры Татьяна Алексеевна Шкурко.

Открывая заседание круглого стола, В.А. Лабунская отметила, что в последние десятилетия в западной экономической и социальной психологии все чаще появляются исследования, в которых внешний облик человека (привлекательный/непривлекательный) рассматривается как критерий найма и продвижения по карьерной лестнице, как база для принятия решения о типе работы, как основа дискриминации на рабочем месте и т.д. Исследователи уделяют особое внимание изучению влияния предубеждений по поводу физической привлекательности на рейтинги пригодности кандидатов для той или иной должности. Общий вывод работ является неутешительным: дискриминация людей на основе их внешнего облика (*лукизм*) на рабочем месте не исчезнет, так как она поддерживается поощряемыми культурой стереотипами. Кроме этого, *лукизм* практически не поддается законодательной регуляции, его трудно как опровергнуть, так и доказать. И если *лукизм* является «фактом жизни», то он включается во все сферы жизнедеятельности человека, в том числе и в профессиональную. Его влияние проявляется, прежде всего, в том, что люди с привлекательным внешним обликом намного реже испытывают проблемы с профессиональной занятостью, имеют более высокие доходы, чем те, которые наделены непривлекательным внешним обликом.

Лабунская обратила внимание также на то, что имеющиеся исследования отражают проблемы, возникающие в связи с лукизмом на американском и западноевропейском рынках труда. Системные исследования или работы, рассматривающие проявление лукизма на российском рынке труда, практически отсутствуют. Означает ли это, что такая дискриминационная практика как «лукизм» не применяется в управленческой деятельности, при подборе и расстановке кадров, в процессе принятия профессиональных решений относительно кандидатов на ту или иную должность? С точки зрения Лабунской, для того, чтобы ответить на этот вопрос необходимо еще раз обратить внимание на особенности лукизма как дискриминационной практики и на его связь с другими видами ущемления человека, такими, как: сексизм, ейджизм, расизм, этническая и социальная дискриминации, поскольку пусковым механизмом этих видов подавления выступает внешний облик человека или группы людей. Исходя из этого факта, Лабунская подчеркнула, что современное исследование лукизма в профессиональной деятельности предполагает его изучение как совмещенного с другими видами дискриминации, особенно, с сексизмом, ейджизмом, этнической дискриминацией. Например, известно, что из двух женщин, имеющих равную квалификацию, наниматель предпочтет более привлекательную из них. Дело в данном случае не столько во внешнем облике как таковом, сколько в том давлении со стороны общества и СМИ на работодателя, заключающемся в постоянной трансляции и последующем негласном «узаконивании» связи между привлекательным внешним обликом и разнообразными позитивными свойствами личности человека, между привлекательным внешним обликом и качеством жизни, субъективным и объективным благополучием. Исходя из этого вывода, в работах подчеркивается, что внешность влияет не только на решение работодателя о квалификации конкретного сотрудника, но и оказывает воздействие на восприятие клиентов той или иной компании, ее продукции и услуг. В этой связи

управленцы рассматривают внешний облик сотрудников, как своеобразный «маркетинговый ход», приводящей к экономической выгоде. Такой подход к лукизму фактически реабилитирует его дискриминационную сущность, способствует его превращению из «повседневной, обыденной» практики в профессиональную стратегию ущемления человека, увеличивает возможности менеджеров проявлять лукизм и «лукофобию» в процессе рекрутирования, собеседования, оценивания и продвижения сотрудников.

В заключение своего выступления, Лабунская, обращаясь к участникам круглого стола, еще раз подчеркнула, что существующие в обществе запреты на проявление различных видов дискриминации изменяют представление о проявлениях лукизма. Данная практика, вслед за другими формами, приобретает черты «маскируемой» дискриминации, скрываемой, проявляющейся в связке с другими ее видами. В этой связи ею была сформулирована центральная проблема, обсуждавшаяся на круглом столе, а именно, поиск косвенных проявлений лукизма в процессе взаимодействия субъектов.

Анализ данной проблемы был представлен в нескольких сообщениях участников круглого стола. Так, Д.В. Погонцева (канд. психол. н., доцент каф. социальной психологии и психологии личности АПП ЮФУ) в своем выступлении, посвященном современным практикам дискриминации на основе внешнего облика при приеме на работу, обратила внимание присутствующих на выводы работ, в которых утверждается, что независимо от страны, этнической принадлежности, а порой и пола, более привлекательные люди оцениваются окружающими как имеющие больше шансов устроиться на работу, что можно рассматривать, как *готовность общества к принятию лукизма*. Ею было отмечено, что в современных условиях трудоустройства соискатель подает не только резюме, но и презентует свой внешний облик посредством фотографии. При этом она становится одним из главных факторов приглашения на собеседование. Соискатель, сам того не осознавая, проходит не только

собеседование, но и определенный фейс-контроль. Таким образом, проявление дискриминации является не только скрываемым фактом для претендента на должность, но и для того, *кто* осуществляет прием на работу, поскольку актуализируются стереотипы, связанные с красивым, привлекательным внешним обликом, которые недостаточно осознаются. Погонцева привела пример объявления, размещенного на сайте работодателя (вакансия – официант), включающего следующие требования: «Обслуживание гостей. Сервировка столов согласно установленным стандартам. Презентабельный внешний вид. Опыт работы желателен». Внизу данного объявления находилась приписка: «девушкам и юношам с модельной внешностью после первого месяца работы дополнительная премия в 5000 рублей». Она подчеркнула, что наиболее очевидно проявления лукизма наблюдаются в сфере оказания различного рода услуг. В качестве подтверждения этого тезиса был приведен известный факт, отражающий попытку бортпроводниц «Аэрофлота» подать иск на компанию, осуществляющую дискриминацию на основе внешнего облика и возраста. Бортпроводницы указывали на заявление компании о том, что на международных рейсах будут работать только молодые и худые, сотрудницы старше 40 лет и с размером одежды больше 48-го не смогут участвовать в международных рейсах.

Погонцева в своем выступлении привела данные выполненного ею исследования. Она предложила 50 человекам оценить 5 фотографий девушек (фотографии в анфас, без макияжа, с распущенными и откинутыми с лица волосами), 2 блондинки и 3 брюнетки, все участницы конкурса Мисс Россия 2007 г. (фотографии были размещены на официальной странице конкурса). С целью оценки фотоизображений применялись две шкалы: «красивая (привлекательная) /некрасивая (непривлекательная)»; «успешная карьера/не успешная карьера». Использовалась 10-балльная система. Были обнаружены значимые положительные связи между оценками привлекательности и

успешности в карьере. Таким образом, еще раз было продемонстрировано, что на обыденном уровне, как и в профессиональной сфере, также функционируют устойчивые связи между оценкой привлекательности кандидата на должность и оценкой его возможностей, карьерного роста. В этой связи можно ожидать проявлений лукизма в реальных ситуациях подбора кадров и их продвижения по карьерной лестнице.

Т.А. Шкурко (канд. психол. н., доцент каф. социальной психологии и психологии личности АПП ЮФУ) продолжила обсуждение вопроса о взаимосвязи лукизма и эйджизма. Она рассмотрела возраст и внешний облик в качестве критериев отбора и факторов продвижения в профессиональной деятельности и отметила, что возрастная дискриминация затрагивает как мужчин, так и женщин. В области подбора персонала появился даже особый термин – «возраст отсечения», после которого человек может не рассматриваться в качестве кандидата на ту или иную должность. Для того, чтобы скрыть проявления дискриминации на основе возраста, используется работодателями такой прием, как «смещение возрастного этапа», т.е. на собеседования не приглашаются претенденты, достигшие «возраста отсечения».

Шкурко заострила внимание участников круглого стола на том, что в результате трансформации возрастной дискриминации в скрытую форму и ее взаимодействия с лукизмом перед многими людьми встал вопрос: «Быть молодым или выглядеть моложе?» Осуществленный ею поисковый запрос в Интернете, сформулированный: «Выглядеть моложе своих лет», дал 36 млн. результатов и 3862 показов в месяц. Эти сведения указывают на огромный общественный интерес к проблеме восприятия внешности и маркеров возраста, в том числе в профессиональной сфере. Она отметила, что внешний облик человека является главным показателем возраста, что воспринимаемый, а не хронологический возраст является регулятором отношений в различных контекстах взаимодействия.

Шкурко поделилась результатами выполненного ею исследования, посвященного оценке вклада различных компонентов внешнего облика в формирование воспринимаемого возраста. Она установила, что на восприятие возраста влияют (по мере убывания): лицо, фигура, руки, шея, ноги; особенности одежды и обуви, прическа; макияж (у женщин)/небритость, щетина, бородка, поросль на лице (у мужчин); украшения; взгляд, мимика, поза, осанка. Лицо, как средоточие устойчивых, среднеустойчивых и динамических компонентов внешнего облика, выступает наиболее значимым его элементом при восприятии возраста другого человека. Кроме этих данных, исследователь привела сведения о том, что с увеличением хронологического и воспринимаемого возраста происходит уменьшение выраженности симпатии и близости.

Преодолевая эти косвенные формы проявления лукизма, человек прибегает к различным способам омоложения. В завершении своего выступления, Шкурко предложила рассмотреть технологии снижения влияния лукизма на повседневную жизнь человека и на его профессиональное продвижение. Она выделила такой прием как «психологическое омоложение», которое, на ее взгляд, может быть достигнуто посредством демонстрации поведения, которое присуще молодым людям (например, двигаться раскованно, больше улыбаться, выражать более непосредственно свои чувства); а также посредством создания новых планов и жизненных целей, что удлиняет жизненную перспективу, повышает оценку субъективного благополучия, увеличивает количество позитивно переживаемых состояний, которые находят выражение во внешнем облике человека.

А.А. Бзезян (канд. психол. н., преподаватель кафедры социальной психологии и психологии личности АПП ЮФУ) в своем сообщении продолжила линию поиска косвенных подтверждений проявления лукизма в профессиональной сфере. Она обратила внимание на то, что различные образы,

стереотипы и предрассудки входят в качестве эмоционально-когнитивных компонентов в структуру отношения к Другому. В этой связи можно изучать оценки внешнего облика Другого человека как компоненты отношения и проявления лукизма. Кроме того, Бзезян остановилась на рассмотрении работ, в которых изучались связи между лукизмом и сексизмом. Она отметила, что во многих исследованиях зафиксированы факты, указывающие на то, что к кандидату-женщине при приеме на работу, зачастую предъявляются более высокие требования: красивая внешность, хорошая фигура и высокий рост, которые объективно не влияют на реализацию должностных обязанностей.

В заключение выступления Бзезян привела ряд собственных данных о взаимосвязи оценок внешнего облика и принятия лукизма, направленного на людей, отличающихся этническим типом внешнего облика, а также продемонстрировала, что уровень принятия лукизма определяется сочетанием гендерного и этнического факторов.

Развитие этого направления исследований было представлено в сообщении В.Д. Альперович (канд. психол. наук, доцента кафедры социальной психологии и психологии личности АПП ЮФУ). Она представила данные сравнительного анализа метафор «своих» и «чужих» партнеров по деловому общению (начальства, коллег) с разным этнокультурным внешним обликом у сотрудников организаций. В ее сообщении было уделено внимание рассмотрению влияния стратификационных характеристик личности на выраженность лукизма в деловой сфере. С точки зрения Альперович, в основе различных «ярлыков», наклеиваемых на членов иных групп, лежит выделение негативных свойств, обращение к предрассудкам и предубеждениям, приводящим к формированию «языка вражды». Его проявления могут быть зафиксированы посредством различных метафор и иных нарративов. Она представила данные, свидетельствующие о том, что с возрастом, к периоду средней и поздней взрослости, усиливается тенденция наделять

положительными социально-психологическими свойствами «чужих» партнеров по деловому общению (начальства, коллег) со «славянским» внешним обликом, «своих» и «чужих» партнеров по деловому общению с «кавказским» внешним обликом, позитивно оценивать их роль в общении. С возрастом, у людей с высшим образованием понижается выраженность стремления к проявлению лукизма к иным «чужим», отличающимся типом внешнего облика. Вместе с этим, Альперович констатировала, что лица с незаконченным высшим образованием проявляют склонность приписывать отрицательные социально-психологические свойства, как «своим», так и «чужим» партнерам по деловому общению, которые имеют «кавказский» или «азиатский» типы внешнего облика, оценивать негативно их роль в деловом общении. Она также отметила, что мужчины намного чаще подчеркивают отличия себя от «чужих» партнеров по деловому общению, особенно, от представителей иных этнокультурных групп, чем женщины. Иными словами, следуя выводам ее исследования, можно ожидать, что в профессиональной сфере лукизм будет чаще проявляться у недостаточно образованных людей и у мужчин по сравнению с женщинами.

На последнем этапе проведения круглого стола возникла *дискуссия*, которая развивалась в результате разделения присутствующих на две подгруппы: 1) участники круглого стола, которые наблюдали в своей практической профессиональной деятельности проявления лукизма, в том числе, и его косвенные показатели, которые обсуждались в сообщениях выступающих; 2) участники круглого стола, которые не только отрицали существование лукизма, но и пытались доказать, что внешний облик человека не имеет никакого значения, например, в процессе обсуждения кандидатур на ту или иную должность. Они, как правило, ссылались на то, что лукизм отражает отношение к внешнему облику в западном обществе, но он не характерен для российского общества, ориентированного на профессионализм, компетенции кандидата на должность, на его морально-нравственные качества.

Учитывая особенности возникшей дискуссии, подводя *итоги работы* круглого стола, Лабунская отметила, что рассуждения, игнорирующие существование лукизма как культурного и социально-психологического феномена, ставят практическую задачу подготовки кадров, решающих вопросы трудовой занятости. В эту подготовку должны входить сведения о проявлении лукизма, анализ ситуаций, в которых лукизм приобретает характер «маскируемой», скрываемой дискриминации, совмещенной с другими ее видами.

Участники круглого стола выразили намерение продолжать изучение проблемы этнолукизма, привлекать для этого коллег и студентов, а также информировать о своих результатах самую широкую научную аудиторию и специалистов-практиков.

**ALL-RUSSIAN SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
«EFFICIENCY OF THE PERSONALITY, GROUP AND ORGANIZATION:
PROBLEMS, ACHIEVEMENTS AND PROSPECTS»: ROUND TABLE
«LOOKIZM IN MANAGEMENT AND PROFESSIONAL ACTIVITY»****

V.A. Labunskaya**

**Sc.D. (psychology), professor of the desk of the social psychology and personality, Academy of psychology and pedagogy, Federal State Autonomous Establishment of High Education «Southern Federal University»; 105/42 Grand Sadovaya, Rostov-on-Don 344006; e-mail: vlab@sfedu.ru

**This research was fulfilled in accordance with the Russian Science Fund' assessment, № 17-18-01260.

Summary. This short message acquaints the reader with results of work of the round table which took place within the All-Russian scientific and practical conference "Efficiency of the personality, group, and organization: problems, achievements, and prospects" on April 22, 2017 in Rostov-on-Don in Southern Federal University, and the etnolookizm devoted to the new and current problem. This phenomenon considered in a foreshortening of new professional and organizational problems such as discriminatory practice in professional activity. Theoretical bases of this phenomenon analyzed, comparison of its specifics for the western and domestic society carried out, results of the latest researches conducted at the department of social psychology and psychology of the identity of Academy of psychology and pedagogics of the University presented.

Key words: etnolookizm, ageizm, sexism, subject, professional activity, professional employment, recruiting, discriminatory practices, appearance, appeal, satisfaction with life, psychological age.