

УДК 376.3

Техническое интервью слабослышащего кандидата в IT-компаниях

Юрасов Роман Юрьевич

byromul@yandex.ru

ООО «Яндекс.Технологии», Москва, Россия

Аннотация. На основе опыта проведения собеседований в компании «Яндекс» выявлены и частично решены сложности, связанные с коммуникациями во время собеседования слабослышащих кандидатов. Даны рекомендации для слабослышащих кандидатов и для тех, кто проводит с ними собеседование. Соблюдение данных рекомендаций позволит избежать трудностей при проведении технических интервью в IT-компаниях.

Ключевые слова: инклюзия, слабослышащие люди, цифровая трансформация, трудоустройство, коммуникации, собеседование

Technical Interviews with Hard-of-Hearing Candidates in IT-Companies

Yurasov Roman Yuryevich

byromul@yandex.ru

Yandex Technologies LLC, Moscow, Russia

Abstract. Based on the experience of conducting interviews at Yandex, challenges related to communication during interviews with hard-of-hearing candidates have been identified and partially resolved. Recommendations are provided for hard-of-hearing candidates and for those who interview them. Following these recommendations will help avoid difficulties when conducting technical interviews in IT companies.

Keywords: inclusion, hard-of-hearing, digital transformation, employment, communication, interview

Введение. На сегодняшний день в IT-компаниях имеется устойчивая тенденция к увеличению собеседований и найма сотрудников с особенностями здоровья, в том числе слабослышащих кандидатов. Количество таких собеседований растет год от года, так как развитие технологий и возможности удаленной работы позволяют нанимать и адаптировать сотрудников без учета многих факторов, в том числе особенностей здоровья — на первый план выходят экспертные знания и наличие профессиональных навыков. Но при этом в IT-компаниях, даже в крупнейших и признанных лидерах отрасли, часто нет налаженной схемы эффективных коммуникаций со слабослышащими кандидатами в процессе проведения технических собеседований. На основе опыта проведения собеседований в компании «Яндекс» были выявлены и частично решены сложности, связанные с коммуникациями во время собеседования слабослышащих кандидатов.

Материалы и методы. При проведении собеседований со слабослышащими кандидатами возникает ряд сложностей. Несвоевременное или полное отсутствие информирования об особенностях в коммуникациях может оборачиваться негативными последствиями, коммуникативные трудности могут восприниматься как некомпетентность специалиста.

Примеры:

1. Постоянное отвлечение кандидата на сурдоперевод речи без предварительного предупреждения воспринимается собеседующим как сомнительное и, вероятно, недопустимое поведение.

2. Собеседующий может по незнанию жестикулировать руками перед лицом, загораживать рот рукой, отворачиваться или наклонять голову вниз во время разговора, тем самым лишая кандидата возможности прочитать сказанное по губам и создавая дополнительные сложности в коммуникации. «...Слабослышащие воспринимают устную речь слухозрительно, возможности восприятия у них шире, чем при глухоте. Остаточный слух помогает эффективнее воспринимать устную речь. Их навык чтения с лица сочетается с ограниченным, но возможным восприятием устной речи» [1].

3. Игнорирование временных издержек на дополнительные разъяснения или переход в письменный формат коммуникаций в процессе собеседования приводит к неравноправному оцениванию. Фактически затрачиваются от 5 до 10 минут дополнительного времени, в ситуации с 60-минутным собеседованием это 16,6 % общего времени, которыми кандидат не обладает, чтобы полностью раскрыть и продемонстрировать свою квалификацию и потенциал.

У самих кандидатов во время собеседования проявляется страх стигмы — ожидание, что тебя негативно оценят или будут дискриминировать.

При этом существует позитивная динамика развития корпоративных коммуникаций для трудоустройства слабослышащих кандидатов. Это связано с несколькими факторами и событиями.

Во-первых, повлиял опыт, полученный во времена пандемии COVID-19: многие IT-компании получили опыт удаленной работы и серьезно пересмотрели подходы в коммуникациях между сотрудниками [2]. Наблюдается тренд перехода к асинхронному каналу коммуникаций — обмену информацией, при котором участники взаимодействуют не в реальном времени, без необходимости одновременного присутствия. Минимизируется необходимость оперативного обмена информацией. По исследованиям компании Buffer, 75 % удаленных работников тратят на встречи до 10 часов в неделю [3].

Во-вторых, большой прогресс в области нейросетей позволяет легко делать транскрибирование, протоколирование и подведение итогов встреч и авто-субтитры в ходе обсуждения. Одно из революционных влияний последних лет — это появление модели Whisper от OpenAI [4]. Сотрудники крупных компаний российского рынка используют данную модель для транскрибирования и саммаризации, к примеру «Альфа-Банк» [5]. Активно развиваются аналогичные разработки и на российском рынке технологий.

Например, технология на основе машинного обучения Yandex SpeechKit за доли секунды высокоточно распознает речь на 15+ языках и превращает голосовые переговоры в структурированные протоколы и резюме [6]. Она лежит в основе специально разработанного сервиса для общения людей с особенностями слуха и слышащих людей — «Яндекс Разговор». Данное приложение переводит устную речь в написанный на экране текст и озвучивает набранные вручную сообщения, позволяя слабослышащим и глухим людям вести активный диалог в реальном времени с людьми без нарушения слуха. Подобные технологии могут существенно облегчить проведение собеседований, в ходе которых такое транскрибирование и оперативное появление качественных авто-субтитров стирает границу в коммуникации между работодателем и слабослышащим или глухим кандидатом.

Принимая во внимание осознание со стороны компаний данной проблематики, их готовность к асинхронным коммуникациям, а также прорыв в области нейросетей, речевых технологий и специализированных сервисов, можно утверждать, что сегодня в России возможен кардинально новый уровень взаимопонимания между кандидатами и работодателями благодаря несложным изменениям в процессе организации найма.

Результаты. Изменения последних 5 лет в подходах к построению коммуникаций внутри IT-компаний и значительный прогресс в развитии искусственного интеллекта позволяют нивелировать сложности в коммуникациях между слабослышащим кандидатом и работодателем. Сделать это возможно с минимальными финансовыми, временными и организационными издержками. Что на данный момент возможно предпринять, чтобы добиться более эффективных коммуникаций?

Рекомендации для кандидатов.

Соблюдение следующих рекомендаций повысит шансы на успешное прохождение собеседования и на то, что работодатель сможет эффективно оценить экспертность кандидата:

1. Кандидату не стоит бояться стигмы и ожидать дискриминации — необходимо открыто заявлять работодателю об особенностях слуха. На сегодняшний день многие крупные и средние IT-компании имеют инклюзивное направление, а их сотрудники информированы о специфике, связанной с особенностями здоровья кандидатов [7].

2. При необходимости кандидат должен просить дублировать информацию в текстовом виде.

3. Не нужно стесняться просить повторить или запрашивать дополнительную информацию, примеры.

4. До начала собеседования необходимо предупредить об использовании специального программного обеспечения для сурдоперевода, чтобы отвлечение на него не воспринималось как «списывание» со сторонних ресурсов или странное поведение.

Рекомендации для тех, кто проводит собеседование со стороны IT-компаний.

В свою очередь, работодателю необходимо обеспечить условия для эффективной коммуникации со слабослышащим кандидатом:

1. Договориться до начала собеседования о специфике коммуникации:
 - нужен ли переход в письменную речь;
 - подходит ли гибридный формат, где кандидат говорит и читает, а собеседующий слушает и печатает;
 - будет ли использовано в процессе дополнительное оборудование или программное обеспечение, которым кандидат пользуется для общения либо сурдоперевода.
2. При возможности включить авто-субтитры.
3. Дублировать всю ключевую информацию в текстовом виде.
4. Предусмотреть дополнительное время на проведение встречи, так как письменная коммуникация требует больше времени — минимум 10 % дополнительного времени от общего времени встречи.
5. Если встреча проходит онлайн, обязательно использовать камеру и обеспечить хорошее освещение — должно быть видно лицо, чтобы кандидат мог «дочитывать» по губам.
6. Выдерживать паузы в речи, не перебивать и говорить строго по очереди, так как слуховые аппараты не могут воспринимать одновременную речь нескольких человек.
7. Быть знакомым с принципами работы программного и аппаратного обеспечения, которым пользуются слабослышащие кандидаты.
8. Соблюдать базовые навыки этикета общения с людьми с ограничениями слуха.

Обсуждение полученных результатов. На данный момент в открытых источниках нет рекомендаций для слабослышащих кандидатов и для работодателей, которые проводят соответствующие собеседования.

При этом виден интерес к данной проблематике, который объясняется увеличением проводимых собеседований и ориентацией на успешный опыт решения сложностей в зарубежных IT-компаниях. Например, IT-гигант Google включил в политику найма специальный пункт, касаемый кандидатов с особенностями слуха. В данном пункте указано, что рекрутинговая команда компании готова помочь кандидатам и обеспечить их всем необходимым: от сурдопереводчика до специализированного оборудования, от перерывов во время интервью до увеличенного времени на собеседование [8]. Amazon в политике найма также открыто просит кандидатов обязательно сообщить рекрутерам компании, если у них есть особенности слуха и им необходимо наличие сурдопереводчика во время интервью [9].

Заключение. На сегодняшний день существует возможность расширения интеграции людей с особенностями здоровья в профессиональную IT-среду за счет улучшения обоюдной подготовленности кандидатов и работодателей к собеседованиям.

Информирование об особенностях коммуникации и наличие рекомендаций служит такому улучшению подготовленности и приводит к возможности

оценки конкретных экспертных знаний кандидатов без отвлечения на сопутствующие сложности.

Конкретные рекомендации для кандидатов и собеседующих собраны на основе опыта проведения подобных собеседований в компании ООО «Яндекс.Технологии» и поиска источников постоянного улучшения их качества на протяжении последних лет.

Список источников

- [1] Сутырина М.П., Малыхина С.Е., Волкова К.А. Взаимосвязь вербального интеллекта и навыков зрительного восприятия устной речи у лиц с нарушением слуха. *Мир науки, культур, образования*, 2012, № 6 (37), с. 267–269.
- [2] *Деловая экосистема активно трансформируется*. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6665119> (дата обращения 20.09.2025).
- [3] 2023 State Of Remote Work. URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023> (accessed 20.09.2025).
- [4] Robust Speech Recognition via Large-Scale Weak Supervision. URL: <https://cdn.openai.com/papers/whisper.pdf> (accessed 20.09.2025).
- [5] *На входе аудио, на выходе — саммари. Собираем локальный транскрибатор из бесплатного софта*. Блог компании Альфа-Банк. URL: <https://habr.com/ru/companies/alfa/articles/909498/> (дата обращения 20.09.2025).
- [6] Yandex SpeechKit. URL: <https://yandex.cloud/ru/services/speechkit> (accessed 20.09.2025).
- [7] RAEX права человека: топ-50 российских компаний, проявляющие наибольшее внимание к вопросам прав человека, разнообразия и инклюзивности. URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/human_rights/2023/ (дата обращения 20.09.2025).
- [8] Google Careers. Our hiring process. URL: <https://www.google.com/about/careers/applications/how-we-hire/> (accessed 20.09.2025).
- [9] Amazon Jobs. Accommodations. URL: <https://www.amazon.jobs/content/en/how-we-hire/accommodations> (accessed 20.09.2025).