

УДК 376.3

Техническое интервью слабослышащего кандидата в ИТ-компаниях

Юрасов Роман Юрьевич

byromul@yandex.ru

ООО «Яндекс.Технологии», Москва, Россия

Аннотация. На основе опыта проведения собеседований в компании ООО «Яндекс.Технологии» были выявлены и частично решены сложности, связанные с коммуникациями во время собеседования слабослышащих кандидатов. В работе даются рекомендации по построению эффективной коммуникации компании и слабослышащего кандидата с использованием современных ассистивных технологий и технологий искусственного интеллекта.

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

Введение. Сегодня даже в крупных ИТ-компаниях часто нет налаженной схемы эффективных коммуникаций со слабослышащими кандидатами в процессе проведения технических собеседований.

Методы и материалы; результаты. При проведении собеседований со слабослышащими кандидатами возникает ряд сложностей. Несвоевременное или полное отсутствие информирования об особенностях в коммуникациях может оборачиваться негативными последствиями, данные коммуникативные трудности могут восприниматься как «некомпетентность». Постоянное отвлечение кандидата на сурдоперевод речи без предварительного предупреждения воспринимается собеседующим как сомнительное и, вероятно, недопустимое поведение. 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, оттолкнут или будут дискриминировать. При этом существует позитивная динамика развития корпоративных коммуникаций для трудоустройства слабослышащих кандидатов, это связано с опытом, полученным во времена covid-19: многие ИТ-компании получили опыт удаленной работы и серьезно пересмотрели подходы в коммуникациях [1]. Наблюдается тренд перехода к асинхронному каналу коммуникаций (обмен информацией, при котором участники взаимодействуют не в реальном времени, без необходимости одновременного присутствия). Минимизируется необходи-

мость оперативного обмена информацией. По исследованиям компании Buffer, 75 % удаленных работников тратят на встречи до 10 часов в неделю [2].

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 [3].

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

Заключение. Изменения последних 5 лет в подходах к построению коммуникаций внутри компании 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?

Для кандидата это следующие рекомендации:

1. Не бояться стигмы — необходимо открыто заявлять работодателю об особенностях слуха. Уже не редкость, когда компания имеет инклюзивное направление и информирована о специфике, связанной с особенностями здоровья кандидатов [4].

2. При необходимости просить дублировать информацию в текстовом виде.

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

4. До начала собеседования предупредить об использовании ПО сурдоперевода, чтобы отвлечение на него не воспринималось как «списывание» или странное поведение.

В свою очередь, работодателю необходимо обеспечить условия для эффективных коммуникаций, среди которых могут быть:

1. Договориться до начала собеседования о специфике коммуникаций: нужен ли переход в письменную речь; подходит ли гибридный формат, где кандидат говорит и читает, а собеседующий слушает и печатает; будет ли использован в процессе дополнительный софт, которым кандидат пользуется для общения (сурдоперевод).

2. При возможности включить авто-субтитры.

3. Дублировать всю ключевую информацию в текстовом виде.

4. Предусмотреть дополнительное время на проведение встречи, т. к. письменная коммуникация требует больше времени — минимум 10 % дополнительного времени от общего времени встречи.

5. Если встреча проходит онлайн, обязательно использовать камеру — должно быть видно лицо, чтобы кандидат мог «дочитывать» по губам.

Таким образом, на сегодняшний день существует возможность расширения интеграции людей с особенностями здоровья в профессиональную ИТ-среду за счет улучшения обоюдной подготовленности кандидатов и работодателей к собеседованиям.

Список источников

- [1] *Деловая экосистема активно трансформируется*. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6665119> (дата обращения 15.09.2025).
- [2] *Исследования компании Buffer — 2023 State Of Remote Work*. URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023> (дата обращения 18.09.2025).
- [3] *Robust Speech Recognition via Large-Scale Weak Supervision*. URL: <https://cdn.openai.com/papers/whisper.pdf> (accessed 16.09.2025).
- [4] *RAEX права человека: топ-50 российских компаний, проявляющие наибольшее внимание к вопросам прав человека, разнообразия и инклюзивности (2023 год)*. URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/human_rights/2023/ (дата обращения 16.09.2025).