

ВЛИЯНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИТ-КОМАНД, ВКЛЮЧАЮЩИХ СОТРУДНИКОВ С ОСОБЕННОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Курдакова М.Ю. (ИТМО)

Научный руководитель – доцент, кандидат экономических наук Белинская И.В. (ИТМО)

Введение

В условиях дефицита опытных ИТ-специалистов и роста проектной нагрузки инклюзивный найм рассматривается как потенциальный источник расширения кадрового резерва. Исследования показывают, что большинство сотрудников не испытывают трудностей во взаимодействии с коллегами с инвалидностью, а трудности, которые возникают в процессе, чаще всего связаны с организацией труда и корпоративной культурой конкретной компании [1].

Эффективность ИТ-команд определяется не только уровнем профессиональных компетенций, но и уровнем доверия, психологической безопасности и скоростью адаптации новых сотрудников [2]. Это позволяет рассматривать внедрение инклюзивных HR-практик как управленческую инновацию, способную положительно повлиять на эффективность команд.

Цель исследования – изучить специфику найма персонала с особенностями здоровья в ИТ-сфере и обосновать метод отбора, обеспечивающий формирование эффективных команд.

Основная часть

HR-бренд – это совокупность функциональных и психологических выгод, которые организация предлагает сотрудникам, формируя ожидания относительно условий труда, справедливости и поддержки. Внутренний HR-бренд влияет на вовлеченность, доверие и намерения сотрудников оставаться в компании, его самым влиятельным элементом является социально-культурный. В этот элемент внутреннего HR-бренда входят в том числе корпоративная культура и психологический комфорт сотрудников, которые и оказывают наибольшее влияние на эффективность команды.

Существуют различные адаптивные HR-практики, которые помогают людям с особенностями здоровья в трудоустройстве и адаптации. Среди них программы сопровождаемого трудоустройства, корпоративные стажировки и подготовительные программы, адаптация рабочих мест и процессов и обучение коллектива и менеджеров.

Инклюзивные методы отбора предполагают смещение акцента с медицинских ограничений на компетенции соискателя и потенциал к обучению, который можно развивать, при внедрении в процесс адаптации нового сотрудника такие практики как чек-листы, менторские встречи и поддержку сотрудников НКО [3].

Большая часть компаний, занимающихся трудоустройством людей с особенностями здоровья – это крупный бизнес [4], чаще международные компании. Примеры успешной практики – инклюзивные программы «ИКЕА», которые за 3 года существования помогли трудоустроить 139 человек [5] и проектирование рабочих процессов с учетом особенностей людей с инвалидностью компании «Everland». На 2024 год более 400 сотрудников с разными видами инвалидности получили работу в компании [6].

В рамках исследования предлагается разработка концептуальной модели, описывающей зависимость показателей эффективности и устойчивости ИТ-команды от внедрения адаптивных практик HR-бренда как управленческой инновации. На текущем этапе исследование носит теоретико-аналитический характер и базируется на библиометрическом анализе и системном анализе кейсов инклюзивных практик. На следующем этапе планируется переход к эмпирическому уровню с применением интервью и опросов, методов экспертной оценки, и разработке методологического алгоритма.

Ожидаемый эффект внедрения адаптивного HR-подхода – повышение устойчивости команд к нагрузкам, укрепление HR-бренда компании, снижение репутационных рисков и получение экономических преференций в рамках государственной политики поддержки занятости.

Выводы

Адаптивные практики HR-бренда выступают механизмом формирования более устойчивых ИТ-команд, в которых рост психологической безопасности и вовлеченности способствует снижению текучести и повышению производительности. Эффективность предложенной модели может быть оценена через динамику показателей вовлеченности, скорости адаптации и стабильности состава команды, что позволит эмпирически подтвердить ее влияние на организационные и экономические результаты компании.

Литература

1. Агентство социальной информации. 71% российских сотрудников не испытывают трудностей в работе с коллегами с инвалидностью [Электронный ресурс]. – URL: <https://asi.org.ru/news/2025/10/09/71-rossijskih-sotrudnikov-ne-isytyvayut-trudnostej-v-rabote-s-kollegami-s-invalidnostyu/> (дата обращения: 27.02.2026).
2. Patil, Rajeshwari & Raheja, Deepal & Nair, Lakshmi & Deshpande, Amruta & Mittal, Amit. The Power of Psychological Safety: Investigating its Impact on Team Learning, Team Efficacy, and Team Productivity. // The Open Psychology Journal. – 2023 – Vol. 16.
3. Карловская А. Как соединить обучение нейросети и инклюзивный найм (пример D&I стажировок в EPAM) // Доклад на HR API 2022 [Электронный ресурс]. – URL: https://ithrhub.com/talks/hrapi2022_alena_karlovskaya2
4. Ворон О.В., Антонова В.К., Присяжнюк Д.И., Андрианова А.А. Инклюзивное трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья как часть политики инклюзии и управления многообразием // Научный дайджест НЦМУ ЦМИЧП. Выпуск № 5 (22). 2023
5. Перспектива. Выгода инклюзии в цифрах: опыт IKEA и AmRest [Электронный ресурс]. – URL: <https://perspektiva-inva.ru/news/vygoda-inklyuzii-v-czifrah-opyt-ikea-i-amrest/>
6. Агентство социальной информации. Как Everland меняет взгляд на трудоустройство людей с инвалидностью [Электронный ресурс]. – URL: <https://asi.org.ru/2025/09/24/kak-everland-menyaet-vzglyad-na-trudoustrojstvo-lyudej-s-invalidnostyu/>