****

**Процедурата се осъществява с финансовата подкрепа на**

**Европейския социален фонд**

**BG05M9OP001-2.005-0116-C01 “ Иновативни интегрирани услуги за подкрепена заетост за лица с увреждания”**

**Съвети за онлайн набиране на персонал**

Създаване на бариери

Онлайн набирането е рентабилен начин да се достигне до голям потенциал кандидати. Въпреки че може да изглежда ефективен начин за намиране на нов талант, онлайн набирането на персонал често може да създаде бариери за хората с увреждания – приблизително 11 на сто от населението в трудоспособна възраст в Канада. Недостъпни уебсайтове с инструменти и приложения, които не са удобни за потребителите за хора с увреждания, могат затрудняват кандидатите да търсят и кандидатстват за работа по различни причини, като онлайн формуляри и заявления, недостъпни уебсайтове, дискриминационни оценки.

Онлайн формуляри за кандидатстване

Формулярите за кандидатстване обикновено създават бариери за хората с увреждания, защото те често не са всеобхватни, но онлайн формулярите за кандидатстване са известни с това, че са дискриминационни. Например някои онлайн формуляри може да са недостъпни за кандидати с увредено зрение, които използват софтуер за четене на екрани. Много работодатели не са гъвкави в процеса на кандидатстване, разчитат изцяло на предоставената онлайн информация. Поради това някои хора с увреждания отпадат преди дори да могат да кандидатстват и работодателите не достигат този неизползван ресурс от потенциални служители.

Недостъпни уебсайтове

Уебсайтове, които са недостъпни за хората с увреждания, ще намалят броя на квалифицирани кандидати, като отказват на хората с увреждания шанса да кандидатстват. Недостъпността може също да се отрази на броя на квалифицираните кандидати, които продължават през процеса на подбор на персонал. Например информация за уеб страницата може да бъде изготвена по начин, който не е правилно кодиран за достъпност, и по този начин пречат на някои кандидати да кандидатстват. Някои потенциални кандидати може да имат смекчаващи обстоятелства, които искат да обяснят, но не се дава възможност за това през целия онлайн процес. Това може да пречи на кандидата да се движи напред в процеса на набиране на персонал.

Дискриминационни оценки

Онлайн тестването, и по-специално онлайн тестване, което има лимит на времето, създава бариера за хората с увреждания, тъй като тези хора може да се нуждаят от повече време, за да завършат теста. Сканирането на резюмета често се използва за оценка на квалификацията на кандидата и често може да попречи на добрите кандидати да продължат при процеса на подбор. Например, квалифициран специалист с анамнеза за хронично заболяване може да има дълги периоди от време, в които не работи. Резюмето може да бъде изключено от процеса на набиране на персонал чрез сканирането на резюметата.

Стъпки за предприемане

За да се гарантира, че процесът на набиране на персонал е достъпен, добра практика е да се предоставят на кандидатите различни опции, чрез които те могат да кандидатстват за дадена позиция. Създаването на достъпен процес на набиране няма само полза за хората с увреждания, но и за всички заинтересовани да кандидатстват. С цел да се гарантира достъпност, работодателите трябва да обмислят създаването на достъпен уебсайт; използване на прост, приветлив език; и възприемане на добри практики за онлайн формуляри за кандидатстване.

Създаване на достъпен уебсайт

Организациите трябва да имат за цел да създадат достъпен уебсайт, което означава, че уеб страниците са проектирани по начин, който дава възможност на колкото се може повече хора за възможно най-ефективен и ефикасен достъп до тях. За да направят това, компаниите трябва да обмислят тези стъпки:

* разработване на стандарти за достъпност;
* разработване на стратегически план за актуализиране на текущия уебсайт, който ще стане по-достъпен;
* тестване на достъпността на уебсайта, преди да се стартира (напр. Помислете за хората с различни увреждания, които да минат през уебсайта и да дадат своята обратна връзка);
* комуникиране на стандарти за достъпност на всички, участващи в процеса на електронен подбор;
* редовно преглеждане и провеждане на актуализации относно достъпността.

Приветстващ език

Проучване на хора с увреждания, които наскоро са завършили, показва, че 57 на сто от анкетираните „са посочили„ вероятно“ или „много вероятно“ да кандидатстват за работодатели, които изрично посочват увреждания или имат приоритет на персонала с увреждания.“ В началото на процеса на онлайн набиране на персонал е добра практика да се информират потенциални кандидати за ангажимента на компанията да наеме и настани хора с увреждания. Това може да се спомене в обявата за работа или в заявлението за кандидатстване. От гледна точка на набирането на персонал, ясното демонстриране на наличието на подходящи места за хора с увреждания изпраща мощен сигнал на кандидатите с увреждания, че тяхната кандидатура е добре дошла.

Онлайн формуляри и достъпност

Когато използват онлайн формуляри за кандидатстване, има няколко добри практики, които компаниите могат да приемат, за да осигурят по-голяма достъпност. Преди началото на процеса на онлайн кандидатстване, компаниите трябва да съобщят на кандидатите информацията, която ще бъде необходима, което ще им позволи да бъдат по-добре подготвени. Компаниите също трябва да обмислят възможността кандидатите да разпечатат въпросите и да запишат отговорите си. Тези практики ще дадат на кандидатите повече време за обмисляне на отговорите им.

**Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз**