



Tool box

АКТИВАЦИОННИ ИНСТРУМЕНТИ





ДОБРИ ПРАКТИКИ

ИНСТРУМЕНТЪТ ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ Е НАСОЧЕН КЪМ КОМПАНИИ И РАБОТОДАТЕЛИ, КАКТО И КЪМ ЛИЦА С АУТИЗЪМ И ТЕХНИТЕ ПОДКРЕПЯЩИ ОРГАНИЗАЦИИ. ТОЙ ИМА ЗА ЦЕЛ ДА ПОКАЖЕ КАК КОМПАНИИТЕ УСПЕШНО ИНТЕГРИРАТ СЛУЖИТЕЛИ С АУТИЗЪМ.

ТОЗИ ИНСТРУМЕНТ СЕ СЪСТОИ ОТ 7 ПОДРОБНИ ИСТОРИИ, КОИТО ПОКАЗВАТ КАК КОМПАНИИТЕ СА ИНТЕГРИРАЛИ АУТИСТИ И СА ИМ ПОЗВОЛИЛИ ДА ПОСТИГНАТ ЦЕЛИТЕ СИ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА. ВСЕКИ РАЗКАЗ ОБХВАЩА АСПЕКТИ КАТО ПРЕГЛЕД НА КОМПАНИЯТА, ОПИСАНИЕ НА ИНИЦИАТИВАТА, СТРАТЕГИЯ ЗА НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ, ИНТЕРВЮ И СЕЛЕКЦИЯ, ОНБОРДИНГ И ОБУЧЕНИЯ, ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО, МЕНТОРСТВО И ПОДКРЕПА, ОБУЧЕНИЕ НА МЕНИДЖЪРИ И ЕКИПИ, УСПЕШНИ ИСТОРИИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, БИЗНЕС ПОЛЗИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, НАУЧЕНИ УРОЦИ И СЪВЕТИ ЗА ДРУГИ КОМПАНИИ.

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#2 CRITICAL SOFTWARE

ПРЕГЛЕД НА КОМПАНИЯТА

CRITICAL SOFTWARE

[HTTPS://CRITICALSOFTWARE.COM/PT](https://criticalsoftware.com/pt)

ИНДУСТРИЯ: IT

СТРАТЕГИЯ ЗА ПОДБОР

ПРОГРАМАТА СЕ ФОКУСИРА ВЪРХУ АКТИВНОТО АНГАЖИРАНЕ НА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИ ЛИЦА ЧРЕЗ СЪТРУДНИЧЕСТВО СЪС SPECIALISTERNE - ДАТСКА ОРГАНИЗАЦИЯ, СПЕЦИАЛИЗИРАНА В ПОДКРЕПА НА ЗАЕТОСТТА НА АУТИСТИ. ПРОЦЕСЪТ НА НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ ВКЛЮЧВА ИНОВАТИВНИ СТРАТЕГИИ, КАТО НАПРИМЕР ДНИ НА ОТВОРЕНИТЕ ВРАТИ, ЗА ДА СЕ ЗАПОЗНАЯТ КАНДИДАТИТЕ И ТЕХНИТЕ СЕМЕЙСТВА С ОБСТАНОВКАТА В КОМПАНИЯТА.

SPECIALISTERNE, КЛЮЧОВ ПАРТНЬОР В ПРОГРАМАТА ЗА НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕ НА CRITICAL SOFTWARE, ИГРАЕ КЛЮЧОВА РОЛЯ В НАБИРАНЕТО НА КАНДИДАТИ. ОСВЕН ТОВА ПРОГРАМАТА СЕ АНГАЖИРА СЪС СЕМЕЙСТВА, АСОЦИАЦИИ И ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ, ЗА ДА ИДЕНТИФИЦИРА ПОТЕНЦИАЛНИ УЧАСТНИЦИ.

3

4

2

СПЕЦИФИЧНА ИНИЦИАТИВА/ПРОГРАМА: ПРОГРАМА ЗА НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕ ЗА ПРИВЛИЧАНЕ НА ТАЛАНТИ

НАЧАЛНА ДАТА И МОТИВАЦИЯ: ИНИЦИАТИВАТА СТАРТИРА ПРЕЗ МАЙ 2021 Г. И Е ПРОДИКТУВАНА ОТ НЕОБХОДИМОСТТА ДА ПОКАЖЕ, ЧЕ ТЕХНОЛОГИЧНИТЕ ПРОФЕСИИ СА ДОСТЪПНИ И УДОВЛЕТВОРЯВАЩИ ЗА АУТИСТИТЕ, КАКТО И ДА ОБЪРНЕ ВНИМАНИЕ НА ВИСОКИТЕ НИВА НА БЕЗРАБОТИЦА СРЕД ХОРАТА С АУТИЗЪМ.

ОПИСАНИЕ НА ИНИЦИАТИВАТА

ЗА ДА СЕ НАМАЛИ ТРЕВОЖНОСТТА, ИНТЕРВЮТАТА СЕ АДАПТИРАТ ТАКА, ЧЕ ДА ВКЛЮЧВАТ ПО-ПРАКТИЧНИ ГРУПОВИ ДЕЙНОСТИ, КОЕТО ГАРАНТИРА, ЧЕ КАНДИДАТИТЕ МОГАТ ДА ДЕМОНСТРИРАТ СВОИТЕ СПОСОБНОСТИ ИЗВЪН ТРАДИЦИОННИТЕ УСЛОВИЯ НА ИНТЕРВЮ.

В ПРОЦЕСА НА ПОДБОР КАНДИДАТИТЕ СЕ ОЦЕНЯВАТ ЧРЕЗ ПЕТСЕДМИЧНА ФАЗА НА ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА, КАТО СЕ НАБЛЯГА НА ТЕХНИЧЕСКИТЕ И СОЦИАЛНО-ТРУДОВИТЕ УМЕНИЯ, КОИТО СА ОТ ЗНАЧЕНИЕ ЗА ДИНАМИЧНИТЕ ИНЖЕНЕРНИ ЕКИПИ.

ИНТЕРВЮ И СЕЛЕКЦИЯ

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#2 CRITICAL SOFTWARE

ОНБОРДИНГ И ОБУЧЕНИЕ

ЕТАПЪТ НА ВЪВЕЖДАНЕ В РАБОТАТА ВКЛЮЧВА НАЗНАЧАВАНЕ НА БЪДИТА И МЕНТОРИ НА НОВИТЕ СЛУЖИТЕЛИ. ПОДРОБЕН И ИНДИВИДУАЛИЗИРАН ПЛАН ЗА ОБУЧЕНИЕ ГАРАНТИРА, ЧЕ НУЖДИТЕ НА ВСЕКИ КАНДИДАТ СА УДОВЛЕТВОРЕНИ.

АДАПТИРАНАТА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ В ПРОДЪЛЖЕНИЕ НА ПЕТ СЕДМИЦИ ОБХВАЩА ГЪВКАВИ МЕТОДОЛОГИИ, ПРАКТИКИ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА СОФТУЕР И СОЦИАЛНИ УМЕНИЯ, НЕОБХОДИМИ В КОЛАБОРАТИВНА РАБОТНА СРЕДА.

5

МЕНТОРСТВО И ПОДКРЕПА

ВСЕКИ УЧАСТНИК ИМА „БЪДИ“ ЗА ЛИЧНА ПОДКРЕПА И МЕНТОР ЗА ТЕХНИЧЕСКИ НАСОКИ. СЕДМИЧНИТЕ КОНТРОЛНИ СРЕЩИ ГАРАНТИРАТ СЪГЛАСУВАНOST С ЕКИПИА И АДРЕСИРАНЕ НА ВСЯКАКВИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА.

КОУЧОВЕТЕ ПРЕДЛАГАТ ИНДИВИДУАЛНИ СЕСИИ ЗА СПРАВЯНЕ С КОНКРЕТНИ НУЖДИ И ИЗГРАЖДАНЕ НА МЕХАНИЗМИ ЗА СПРАВЯНЕ.

7

8

6

ПРИСПОСОБЯВАНЕТО ВКЛЮЧВА ОСИГУРЯВАНЕ НА ТИХИ ПРОСТРАНСТВА, ДАВАНЕ НА ЯСНИ И СИСТЕМАТИЗИРАНИ ИНСТРУКЦИИ И ДАВАНЕ ЧЕСТО НА ОБРАТНА ВРЪЗКА В ПОДКРЕПА НА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ.

ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

МЕНИДЖЪРИТЕ И ЕКИПИТЕ ПРЕМИНАВАТ ОБУЧЕНИЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРИОБЩАВАЩА КУЛТУРА, КЪДЕТО СЕ НАБЛЯГА НА ЕМПАТИЯТА, ГЪВКАВОСТТА И РАЗБИРАНЕТО НА НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕТО.

ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБУЧЕНИЕ/РЕСУРСИ: ИНИЦИАТИВИТЕ ЗА НЕПРЕКЪСНАТО ОБУЧЕНИЕ ГАРАНТИРАТ, ЧЕ КОМПАНИЯТА Е В КРАК С НАЙ-ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ ЗА ПРИОБЩАВАНЕ.

ОБУЧЕНИЕ ЗА МЕНИДЖЪРИ И ЕКИПИ

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#2 CRITICAL SOFTWARE

УСПЕШНИ ИСТОРИИ НА СЛУЖИТЕЛИ

ОТ СЪЗДАВАНЕТО СИ ДОСЕГА ПРОГРАМАТА Е ОБУЧИЛА 50 УЧАСТНИЦИ И Е НАЕЛА 30, КАТО 15 ОТ ТЯХ СА ИНТЕГРИРАНИ В CRITICAL SOFTWARE, А ДРУГИ СА НАЗНАЧЕНИ В ПАРТНЬОРСКИ КОМПАНИИ КАТО CRITICAL TECHWORKS И NOS. СЛУЖИТЕЛИТЕ СА ДОПРИНЕСЛИ ЗА ИНЖЕНЕРНИ ПРОЕКТИ С ГОЛЯМО ВЛИЯНИЕ, ДЕМОСТРИРАЙКИ СВОИТЕ УНИКАЛНИ ТАЛАНТИ.

9

10

ПРОГРАМАТА НАСЪРЧАВА РАВЕНСТВОТО И ИНОВАЦИИТЕ ЧРЕЗ ИНТЕГРИРАНЕ НА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИ ТАЛАНТИ, ОБОГАТЯВАЙКИ РАБОТНОТО МЯСТО С РАЗЛИЧНИ ГЛЕДНИ ТОЧКИ.

С НАД 85 % ЗАДЪРЖАНЕ, ИНИЦИАТИВАТА ДЕМОСТРИРА ВСЕОБХВАТНОСТ И ЗНАЧИТЕЛНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ, ВДЪХНОВЯВАЙКИ ДРУГИ ОРГАНИЗАЦИИ ДА ВЪЗПРИЕМАТ ПОДОБНИ МОДЕЛИ. ТОЗИ ПРОЦЕНТ НА ЗАДЪРЖАНЕ ПОКАЗВА, ЧЕ ТЕХНОЛОГИЧНАТА КАРИЕРА Е ДОСТЪПНА И УДОВЛЕТВОРЯВАЩА ЗА СПЕЦИАЛИСТИТЕ С АУТИЗЪМ, КАТО ПОДЧЕРТАВА УСПЕХА НА ПРОГРАМАТА В НАСЪРЧАВАНЕТО НА ДЪЛГОСРОЧНОТО ПРИОБЩАВАНЕ.

БИЗНЕС ПОЛЗИ

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

БАРИЕРИТЕ ВКЛЮЧВАТ АДАПТИРАНЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ПОДБОР И ОНБОРДИНГ, ЗА ДА СЕ ОТГОВОРИ НА СПЕЦИФИЧНИТЕ НУЖДИ НА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ ЛИЦА.

СЪТРУДНИЧЕСТВОТО СЪС SPECIALISTERNE И ПОВТАРЯЩИТЕ СЕ ОБРАТНИ ВРЪЗКИ СА ПОМОГНАЛИ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ПРАКТИКИТЕ, КАТО ГАРАНТИРАТ ПРИОБЩАВАНЕ И ЕФЕКТИВНОСТ.

11

12

13

ИНВЕСТИРАЙТЕ В ПАРТНЬОРСТВА СЪС СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ОРГАНИЗАЦИИ, АДАПТИРАЙТЕ ПРАКТИКИТЕ ЗА ПОДБОР И ОНБОРДИНГ КЪМ ИНДИВИДУАЛНИТЕ НУЖДИ И НАСЪРЧАВАЙТЕ КУЛТУРАТА НА ПРИОБЩАВАНЕ ЧРЕЗ ПОСТОЯННИ ОБУЧЕНИЯ И СИСТЕМИ ЗА ПОДКРЕПА. ПОКАЗВАНЕТО НА УСПЕШНИ РЕЗУЛТАТИ ВДЪХНОВЯВА ПО-ШИРОКОТО ПРИЕМАНЕ НА ИНИЦИАТИВИТЕ ЗА НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕ. УСПЕХЪТ НА ПРОГРАМАТА ПЕЧЕЛИ МЕЖДУНАРОДНО ПРИЗНАНИЕ С НАГРАДАТА „НУЛЕВ ПРОЕКТ“ ПРЕЗ 2024 Г., С КОЯТО СЕ ОТБЕЛЯЗВА МАЩАБИРАНОТО Ъ ВЪЗДЕЙСТВИЕ И ЛИДЕРСТВОТО Ъ В НАСЪРЧАВАНЕТО НА ПРИОБЩАВАЩИ РАБОТНИ МЕСТА ЗА АУТИСТИ В ОБЛАСТТА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ.

СЪВЕТИ ЗА ДРУГИ
КОМПАНИИ

ПРОГРАМАТА ПОДЧЕРТАВА ЗНАЧЕНИЕТО НА ГЪВКАВОСТТА И СЪТРУДНИЧЕСТВОТО ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ПРИОБЩАВАЩА СРЕДА НА РАБОТНОТО МЯСТО. ПЕРИОДИЧНИТЕ ПОДОБРЕНИЯ И РЕДОВНАТА ОБРАТНА ВРЪЗКА ОТ УЧАСТНИЦИТЕ ВОДЯТ ДО УСПЕХ.

НАУЧЕНИ УРОЦИ