

В. В. Барыльников, заместитель генерального директора
АО «Теплоцентральный Белокурский»,
Н. В. Яковлева, преподаватель общепрофессиональных дисциплин
ГБПОУ Новокузнецкий горнотранспортный колледж
им. В.Ф. Кузнецова
Кемеровская область – Кузбасс

Региональный чемпионат Абилим픽с Компетенция «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»

Методическая разработка мероприятия

Профориентационный проект представлен на областной конкурс
«ПРООриентир - 2021»

(в авторской редакции)

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУЗБАССА
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НОВОКУЗНЕЦКИЙ ГОРНОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ
им. В.Ф. КУЗНЕЦОВА**

**Номинация: «Лучшее профориентационное мероприятие»
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЯ
Региональный Чемпионат Абилимпикс
Компетенция Специалист по подбору персонала (Рекрутер)
Подноминация: «Социальное партнерство в профориентации»**



Целевая аудитория:

- обучающиеся среднего профессионального образования, имеющие ограниченные возможности здоровья;
- учащиеся общеобразовательных школ имеющие ограниченные возможности здоровья

Авторы:

Барыльников Виктор Владимирович,
заместитель генерального директора
АО Теплоцентраль «Белокуриха»;
Яковлева Надежда Васильевна,
преподаватель дисциплин
профессионального
цикла разработки компетенции
Специалист по подбору персонала
(Рекрутер)

**Областной конкурс
методических разработок
профориентационного
содержания
«ПРОФориентир — 2021»**



**Новокузнецк,
2021**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Все мы разные, но права у нас равные!

Девиз чемпионата «Абилимпикс»

!

Во всех регионах страны проходит Чемпионат для людей с ограниченными возможностями здоровья Абилимпикс. Этот формат мероприятия, дает возможность людям с ОВЗ приобрести профессиональные компетенции, спланировать свое профессиональное будущее, осознать собственные умения и навыки, сравнить свои достижения с результатами других, заявить о себе на рынке труда и найти достойную и хорошо оплачиваемую работу.

Чемпионат Абилимпикс, на Региональном уровне, проводится при поддержке:

- организационного комитета который определяет дату и место проведения конкурса «Абилимпикс», утверждает организационный план проведения регионального чемпионата «Абилимпикс» и перечень компетенций регионального чемпионата «Абилимпикс», утверждает дорожную карту (план мероприятий) по развитию движения «Абилимпикс» в субъекте Российской Федерации;

- координационный совет работодателей, оказывает содействие в трудоустройстве и организации стажировок участников и победителей регионального чемпионата «Абилимпикс» в субъекте Российской Федерации;

- региональный центр развития движения «Абилимпикс», обеспечивает развитие системы конкурсов «Абилимпикс» в субъекте Российской Федерации, отбирает главных экспертов и экспертов регионального чемпионата «Абилимпикс» по компетенциям в субъекте Российской Федерации, организует и проводит региональный чемпионат «Абилимпикс» в субъекте; ведет ежеквартальный мониторинг трудоустройства и организации стажировок участников региональных чемпионатов «Абилимпикс»;

- региональный центр обучения экспертов «Абилимпикс», осуществляет подготовку и обучение региональных экспертов «Абилимпикс» по дополнительной профессиональной программе на основе заключённого соглашения с Национальным центром «Абилимпикс»;
- волонтерский центр «Абилимпикс», осуществляет подготовку волонтеров и координацию их деятельности во время проведения регионального чемпионата «Абилимпикс», оказывает волонтерскую поддержку региональным мероприятиям с участием инвалидов и лиц с ОВЗ.

Конкурсы профессионального мастерства, помогают решать задачи повышения качества подготовки специалистов, позволяют создать благоприятную среду для развития интеллекта, совершенствования профессиональных умений и навыков, развития профессионального и креативного мышления обучающихся, способствуют формированию опыта творческой деятельности в профессиональной сфере.

Данная методическая разработка может быть использована как методическое пособие при проведении открытых мероприятий, направленных на профориентацию, социально-профессиональную адаптацию, постинтернатное сопровождение обучающихся и воспитанников разных категорий: дети-сироты, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, инвалиды, одаренные, мигранты и другие; для актуализации проблем профориентации в ходе реализации программы профессиональных проб «Билет в будущее»; для проведения внеаудиторных мероприятий в формате Декады цикловых методических комиссий Новокузнецкого горнотранспортного колледжа им. В.Ф. Кузнецова, с приглашением для участия школьников 8-9 классов.

Актуальность данного мероприятия заключается в обеспечении эффективной профессиональной ориентации и мотивации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Гипотеза – профориентационные мероприятия обучающихся – это комплексная деятельность, направленная на подготовку специалистов, активизацию их творческих навыков, воспитание социальных качеств.

Цель мероприятия – продвижение Государственной программы «Доступная среда» обеспечение равного доступа к профессиональному развитию и трудоустройству инвалидов.

Задачи мероприятия:

- профориентационная поддержка людей с ограниченными возможностями здоровья и воспитанников разных категорий (дети-сироты, одаренные, мигранты и другие);

- обеспечение и создание условий для инвалидов всех групп инвалидности и нозологий, в том числе множественных сочетанных форм для реализации права на профессиональную самореализацию или трудовую занятость;

- повышение уровня профессионального мастерства инвалидов и лиц с ОВЗ посредством внедрения лучших практик конкурсов «Абилимпикс» в образовательный процесс;

- повышение эффективности профессиональной подготовки обучающихся с ОВЗ или инвалидностью, создание возможностей для развития профессиональных навыков инвалидов через конкурсы «Абилимпикс»;

- повышение эффективности системы инклюзивного профессионального образования посредством внедрения лучших практик конкурсов «Абилимпикс» в образовательный процесс;

- создание в обществе понимания, заботы и поддержки для людей с инвалидностью;

- расширение возможностей трудоустройства инвалидов и освоения новых видов профессиональной деятельности, заключение договоров о трудоустройстве и организации стажировок для участников конкурсов «Абилимпикс» в рамках социального партнерства с работодателями;

- вовлечение некоммерческих организаций, участвующих в реализации мероприятий для людей с инвалидностью и ОВЗ в рамках грантов, в движение «Абилимпикс» с целью разработки единых подходов по обеспечению внедрения лучших практик профессионального обучения и содействия их трудоустройства;

- привлечение внимания к проблемам людей с ограниченными возможностями здоровья.

Компетенция «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» применима во множестве видов деятельности: работает в отделе кадров организации или в рекрутинговом агентстве. Этот специалист занимается не только поиском кандидатов для определенной должности, но и анализом их профессиональных характеристик, изучением степени соответствия навыков, умений и достижений соискателей профилю деятельности компании с целью оптимизации ее работы. В некоторых крупных компаниях в обязанности специалиста по подбору персонала входит адаптация новичков на рабочем месте, мониторинг рынка труда, формирование кадрового резерва.

Потенциальными работодателями являются предприятия всех отраслей: торговые, производственные, строительные, финансовые, транспортные, сельскохозяйственные, медицинские и т.д.

Чемпионат Абилимпикс – это испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее заверченный вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии. Чемпионат Абилимпикс помогает «окунуться» в будущую профессию, убедиться в ее достоинствах, определиться в недостатках.

ПЛАН ОТКРЫТОГО МЕРОПРИЯТИЯ

Тема: Чемпионат для людей с ограниченными возможностями Абилимпикс.

Категории:

Школьники – обучающиеся общеобразовательных школ.

Студенты – обучающиеся средних профессиональных образовательных учреждений.

Таблица 1 - Ссылка на образовательный и/или профессиональный стандарт

Школьники	Студенты	Специалисты
Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования	38.02.03 Операционная деятельность в логистике	38.03.03 Управление персоналом
Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования	46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение	38.04.02 Менеджмент
Стандарт WorldSkills по компетенции «Рекрутинг»	51.02.02 Социально-культурная деятельность (по видам)	38.04.01 Экономика
	39.01.01 Социальный работник	33.012 Профессиональный стандарт "Специалист по подбору персонала (рекрутер)"
	46.01.03 Делопроизводитель	Стандарт WorldSkills по компетенции «Рекрутинг»
	38.02.04 Коммерция (по отраслям)"	
	Стандарт WorldSkills по компетенции «Рекрутинг»	

Организаторы и разработчики компетенции «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»

Барыльников Виктор Владимирович – заместитель генерального директора по развитию АО «Теплоцентраль Белокуриха»;

Яковлева Надежда Васильевна – преподаватель экономических дисциплин профессионального цикла.

Мотивация организации внеаудиторного мероприятия

При подготовке обучающихся к конкурсам профессионального мастерства перед специалистами стоит не только задача формирования соответствующих профессиональных компетенций, но и осуществление коррекционно-развивающих мероприятий.

Задания для подготовки конкурсантов разработаны по адаптированной программе, с учетом дифференцированного (уровневого) подхода в обучении, т.к. обучающиеся имеют разную степень подготовки, способность к обучению, различные нозологии, группы инвалидности и медицинские ограничения. Поэтому, чтобы добиться лучшего результата, требуется индивидуальный подход, с учетом возможностей каждого.

Подготовка к конкурсу построена с применением здоровьесберегающих технологий, а именно, современного в настоящий момент направления – образовательной кинезиологии. Упражнения этого психолого-педагогического направления позволяют поддерживать профессиональное здоровье обучающихся и педагога одновременно. (Приложение 1).

Задачи внеаудиторного мероприятия представлены в таблице 2.

Продолжительность мероприятия:

Для школьников - 180 минут;

Для студентов – 240 минут.

Место проведения – учебная аудитория №103

Тип занятия - внеаудиторное.

Задачи внеаудиторного мероприятия

Таблица 2 - Задачи внеаудиторного мероприятия

Обучающая	Выработать практические навыки в области научной и творческой деятельности
Развивающая	Содействовать развитию: – технологического мышления (компонент ОК 3); – познавательных процессов, связанных с профессиональной деятельностью (компонент ОК 1); – навыков самоконтроля, самооценки (компонент ОК 2, ОК 7); – развитие общеучебных умений и навыков; умение работать с учебной (справочной) литературой (ОК 5)
Воспитательная	Создать условия для развития общих компетенций, таких как: – воспитание понимания сущности и социальной значимости своей будущей специальности, проявления к ней устойчивого интереса; – воспитание умения организации собственной деятельности, исходя из целей и способов её достижения (ОК 2); – воспитание умения работать в команде (ОК 6)

Описание задания

Конкурсное задание состоит из модулей и представляет из себя работу над специально подготовленными заявками в виде запроса компании-заказчика с реальной ситуацией из области подбора персонала. Форма представления запроса может быть разной, в зависимости от заданий и модуля: письменный запрос, устное обращение, видеоролик.

Школьники: участнику в квалификации Школьник предстоит подобрать наиболее подходящего кандидата на вакантную должность на основании заявки от заказчика на подбор персонала: составить профиль должности и опросный лист, на основании которого провести интервью с представителем компании - заказчика, составить портрет кандидата на

вакантную должность. На основании видеоролика представить информацию о личностных качествах каждого персонажа.

Студенты: участнику в квалификации Студент предстоит подобрать наиболее подходящего кандидата на вакантную должность на основании заявки от заказчика на подбор персонала: составить профиль должности и опросный лист, на основании которого провести интервью с представителем компании - заказчика, составить портрет кандидата на вакантную должность, и предложить алгоритм закрытия вакансии. На основании видеоролика представить информацию о личностных качествах каждого персонажа. Структура и подробное описание конкурсного задания представлена в таблице 3

Таблица 3- Структура и подробное описание конкурсного задания

Категория участника	Наименование и описание модуля	День	Время	Результат
Школьники	Модуль А	Первый день	2 часа	Подготовить и отправить письмо компании - заказчику о планируемой встрече, с вложенным профилем должности и опросным листом, включающим в себя расшифровку цели задаваемых вопросов
	Модуль В	Первый день	1 час	Провести собеседование с представителем компании - заказчика на основе опросного листа. Подготовить и отправить письмо компании - заказчику, с вложенным портретом кандидата
	Модуль D	Первый день	1 час	Подготовить и защитить презентацию о представленной ситуации и участниках, показанных в

				видеоролике.
Студент	Модуль А	Первый день	1час	Подготовить и отправить письмо компании - заказчику о планируемой встрече, с вложенным профилем должности и опросным листом, включающим в себя расшифровку цели задаваемых вопросов
	Модуль В	Первый день	1час	Провести собеседование с представителем компании - заказчика на основе опросного листа. Подготовить и отправить письмо компании - заказчику, с вложенным портретом кандидата и предлагаемым алгоритмом закрытия вакансии
	Модуль С	Первый день	1час	Подготовить и отправить письмо компании - заказчику, с вложенным объявлением о вакансии и 3 наиболее подходящими резюме на вакансию.
	Модуль D	Первый день	1час	Подготовить и защитить презентацию о представленной ситуации и участниках, показанных в видеоролике.

После окончания каждого модуля проводится перерыв 15 минут для проведения Комплекса упражнений по образовательной кинезиологии, (Приложение 1).

Критерии оценки выполнения задания

Критерии оценки и количество выставяемых баллов (субъективные и объективные), представлены в таблицах 4,5. Общее количество баллов по всем критериям оценки составляет 100. Субъективные оценки начисляются по шкале от 1 до 10 баллов.

Таблица 4 –Критерии оценки и количество выставяемых баллов (субъективные и объективные) для категории Школьники

Раздел	Критерии	Субъективная (если это применимо)	Объективная	Общая
Модуль А	Заявка от заказчика и составление профиля должности	5	35	40
Модуль. В	Интервью заказчика и составление портрета кандидата	5	30	35
Модуль D	Рекрутинговое прогнозирование	5	20	25
	ИТОГО	15	85	100

Таблица 5 –Критерии оценки и количество выставяемых баллов (субъективные и объективные) для категории Студенты

Раздел	Критерии	Субъективная (если это применимо)	Объективная	Общая
Модуль А	Заявка от заказчика и составление профиля должности	3	22	25
Модуль. В	Интервью заказчика и составление портрета кандидата	3	27	30
Модуль. С	Составление объявления о вакансии и подбор кандидатов	2	23	25
Модуль D	Рекрутинговое прогнозирование	2	18	20
	ИТОГО	10	90	100

Схемы оснащения рабочих мест с учетом основных нозологий представлены в таблице 6.

Таблица 6–Минимальные требования к оснащению рабочих мест с учетом основных нозологий

Виды нозологий	Площадь , м. кв.	Ширина прохода между рабочими местами, м.	Специализированное оборудование, количество.
Рабочее место участника с нарушением слуха	1	1	Индукционная система «ИП2/К», звукоусиливающая аппаратура
Рабочее место участника с нарушением зрения	1	1	Программное обеспечение экранный увеличитель "ZoomText Magnifier 11.0", дополнительное освещение. задание может быть оформлено рельефно- точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением, тифлоприборы, а также индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс
Рабочее место участника с нарушением ОДА	2	1,5	Возможность трансформации рабочего места - «разумное приспособление». Оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, либо возможность замены стула на собственную инвалидную коляску участника.
Рабочее место			Не требуются

участника с соматическими заболеваниями	1	1	
Рабочее место участника с ментальными нарушениями	1	1	Не требуются

Рабочее место с учетом основных нозологий

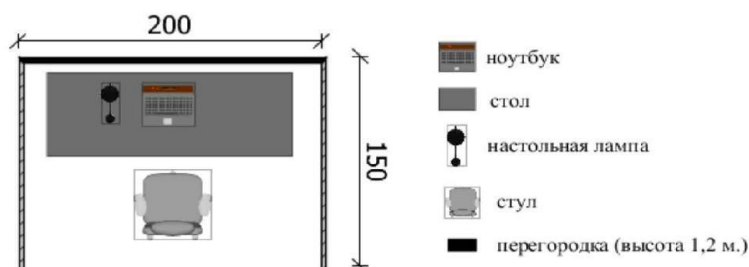
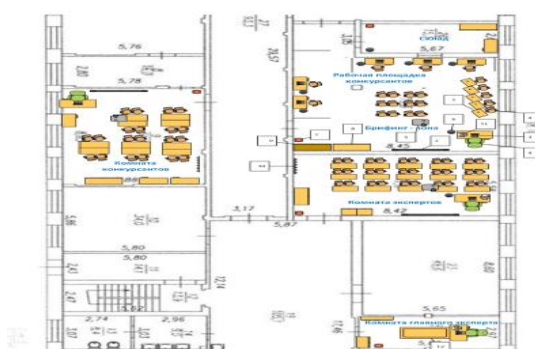


Рисунок 1– Графическое изображение рабочего места с учетом основных нозологий.

Для организации рабочих мест участников различных нозологических групп необходимо соблюдать общие требования, предусмотренные СанПиН 2.2.2/2.4.1340, в частности в разд. 6, 9 и 10: <http://info-personal.ru/ohrana-truda/obespechivaemsotrudnikambezopasnuyu/>.

Графическое изображение рабочих мест

Застройка осуществляется на группу участников (Схема застройки соревновательной площадки для всех категорий участников представлена на рисунке 2) – на 5 рабочих мест.



- | | |
|---|---------------------------|
| 1 – Проектор | 2 – Проекционный экран |
| 3 – АРМ
(Автоматизированное рабочее место) | 4 – Кресло офисное |
| 5 – Офисный стол | 6 – Мусорная корзина |
| 7 – Огнетушитель | 8 – Стеллаж |
| 9 – Запырьный шкаф | 10 – Вешалка |
| 11 – МФУ | 12 – Стол для переговоров |

Рисунок 2 - План застройки площадки

Для организации рабочего места участника с нарушением опорно – двигательного аппарата необходимо учитывать ГОСТ Р. 57959-2017. Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением опорно–двигательного аппарата.

Практическая часть

Конкурсное задание и итоги Чемпионата по компетенции «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» представлено на сайте Центр Развития Абилимпикс в Кузбассе <https://abilympics-kuzbass.ru/?razdel=30100019>

СТРУКТУРА ОТКРЫТОГО ВНЕАУДИТОРНОГО МЕРОПРИЯТИЯ VI РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЧЕМПИОНАТ «АБИЛИМПИКС»

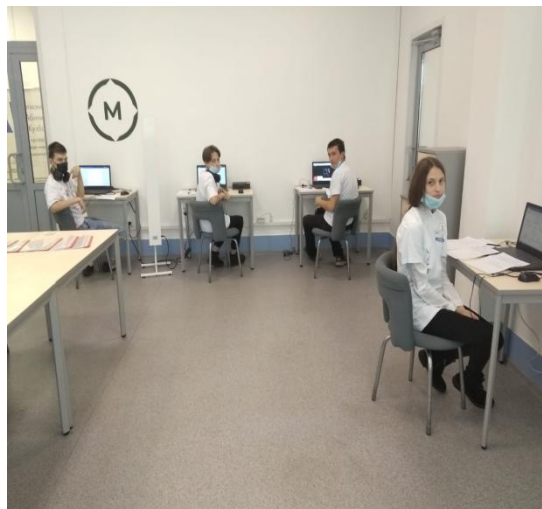
Таблица 7 - Выполнение модулей конкурсного задания

Выполнение модулей конкурсного задания	
Модуль А – заявка от заказчика и составление профиля должности	

Задание:

1. Составить профиль должности, включающий в себя основные разделы:

- личностные характеристики кандидата,
- требования к уровню образования необходимому на данной должности;
- профессиональные требования к должности;
- функциональные обязанности кандидата на данной должности;
- дополнительные компетенции кандидата, необходимые на данной должности.



Модуль В - интервью заказчика и составление портрета кандидата

Задание:

1. Провести интервью заказчика на основе опросного листа.

2. Составить портрет кандидата на вакантную позицию на основе проведенного интервью и анализа рынка.

3. Оформить письмо, содержащее результат работы и направить его заказчику по электронной почте до истечения времени работы над модулем.



Модуль С – составление объявления о вакансии и подбор кандидатов/ только для категории студенты

Задание:

1. Сформировать карту поиска кандидатов.

2. Составить объявление о вакансии.

3. Отбор резюме:

- выбрать 3 наиболее подходящих резюме, находящихся в открытом доступе.

4.Подготовить письмо компании – заказчику с вложенными: картой поиска кандидатов, объявлением о вакансии и 3 наиболее подходящими резюме на вакансию и выслать ее на указанную электронную почту до истечения времени работы над модулем.



Модуль D – Рекрутинговое прогнозирование

Задание:

Участник просматривает видеоролик, содержащий некую межличностную ситуацию, анализируя и фиксируя все действия персонажей.

Собирает информацию из видеоролика о его участниках для дальнейшего анализа и описания каждого из них.

Результатом работы участника является информация в виде презентации о личностных особенностях каждого персонажа.



Критерии оценивания

оформлены в виде оценочной ведомости

2021			
			
ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ			
КОМПЕТЕНЦИЯ <u>Специалист по подбору персонала (Рекрутер)</u>			
УЧАСТНИК _____			
МОДУЛЬ А: Заявка от заказчика и составление профиля должности			
Обязательный критерий	Мак балл	Критерии	Опытка о выполнении (балл)
Профиль должности			
О1	3	указаны личностные характеристики кандидата, необходимые на данной должности	
О2	3	указаны требования к уровню образования кандидату на данной должности	
О3	3	указаны профессиональные требования к кандидату	
О4	3	указаны функциональные обязанности кандидата на данной должности	
О5	3	указаны дополнительные компетенции кандидата, необходимые на данной должности	
Опросный лист для предоставления информации о кандидате-заказчике			
О6	3	правильно и корректно составлен опросный лист	
О7	4	определена и понята цель поставленных вопросов	
ИТОГО	22		

2021

ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ

КОМПЕТЕНЦИЯ Специалист по подбору персонала (Рекрутер)

УЧАСТНИК Бирюков Кирилл Олегович

МОДУЛЬ А: Заявка от заказчика и составление профиля должности

Субъективный критерий	Мак балл	Критерии	Эксперт (от 1 до 10)				
			1	2	3	4	5
S1	2	Профиль должности соответствует заявке заказчика					
S2	1	Указана дополнительная информация о вакансии					
ИТОГО	3						

Абилимпикс **ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ**
КОМПЕТЕНЦИЯ Специалист по подбору персонала (Рекрутер)
УЧАСТНИК Бирюков Кирилл Олегович
МОДУЛЬ В: Интервью с заказчиком и составление портрета кандидата

Объективный критерий	Мак балл	Критерии	Отметка о выполнении (балл)
Интервью с заказчиком			
O1	3	интервью с заказчиком проведено корректно	
O2	3	заданные вопросы соответствуют данной вакансии	
Портрет кандидата на вакантную позицию			
O3	3	отражен финальный список требований к кандидату, где каждое требование конкретно сформулировано, измеримо, применимо к данной вакансии у данного работодателя и аргументировано	
O4	3	отражен финальный список условий, который компания может предложить кандидату, где каждое условие конкретно сформулировано, измеримо, применимо к данной вакансии у данного работодателя и аргументировано	
O5	3	отражен финальный список обязанностей, где каждая обязанность конкретно сформулирована, измерима (т.е. не обобщает в себе несколько функций, требующих различных навыков), применима к данной вакансии у данного работодателя и аргументирована	
O6	3	представлен перечень компетенций, необходимых кандидату на эту вакансию, где каждая компетенция конкретно сформулирована (при этом описаны все входящие в нее навыки и требуемые знания), применима к данной вакансии у данного работодателя и аргументирована	
O7	3	представлен перечень дополнительных (личных, социальных, иных) требований, которые считает необходимым предъявить кандидату на данную вакансию. Каждое требование должно быть конкретно сформулировано, измеримо, применимо к данной вакансии у данного работодателя и аргументировано	
O8	3	Алгоритм закрытия вакансии	
O9	3	правильно и корректно составлен алгоритм закрытия вакансии	
O10	3	тайм – менеджер для интервью с заказчиком	
ИТОГО	27		

Абилимпикс **ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ**
КОМПЕТЕНЦИЯ Специалист по подбору персонала (Рекрутер)
УЧАСТНИК Бирюков Кирилл Олегович
МОДУЛЬ В: Интервью с заказчиком и составление портрета кандидата

Субъективный критерий	Мак балл	Критерии	Эксперт (от 1 до 10)				
			1	2	3	4	5
S1	2	Опросный лист максимально использован в процессе интервью					
S2	2	Качество аргументации требований к кандидату в финальном списке к данной вакансии убедительно					
ИТОГО	2						

Абилимпикс **ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ**
КОМПЕТЕНЦИЯ Специалист по подбору персонала (Рекрутер)
УЧАСТНИК Бирюков Кирилл Олегович
МОДУЛЬ С: Составление объявления о вакансии и подбор кандидатов

Объективный критерий	Мак балл	Критерии	Отметка о выполнении (балл)
Карта поиска кандидатов			
O1	2	отражены виды и каналы поиска, которые возможно использовать при работе с данной вакансией	
O2	2	отражен финальный выбор источника поиска	
O3	2	отражены аргументы в пользу использования того или иного вида или канала поиска	
Объявление о вакансии			
O4	1	включена информация о заказчике и вакансии	
O5	1	включена информация об обязанностях кандидата на должность	
O6	2	включена информация о требованиях к кандидату на должность	
O7	2	включена информация об условиях работы	
O8	2	включена информация о графике работы	
O9	2	включена информация о месте работы	
O10	2	включена контактная информация рекрутера	
O11	1	подготовлен текст вакансии для размещения в выбранных источниках поиска	
Отбор резюме			
O12	2	выборным...3...наиболее...подходящим...резюме...неоднократно в открытом доступе	
O13	2	аргументирован выбор одного кандидата на вакансию из представленных резюме	
ИТОГО	23		

Абилимпикс **ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ**
КОМПЕТЕНЦИЯ Специалист по подбору персонала (Рекрутер)
УЧАСТНИК Бирюков Кирилл Олегович
МОДУЛЬ С: Составление объявления о вакансии и подбор кандидатов

Субъективный критерий	Мак балл	Критерии	Эксперт (от 1 до 10)				
			1	2	3	4	5
S1	1	Текст объявления написан грамотно (орфография, пунктуация, графика, стилистика)					
S2	1	Качество аргументирован выбор итоговой вакансии					
ИТОГО	2						

				2021
 ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ КОМПЕТЕНЦИЯ Специалист по подбору персонала (Рекрутер) УЧАСТНИК Бирюков Кирилл Олегович МОДУЛЬ D: Рекрутинговое прогнозирование				
Объективный критерий	Макс. балл	Критерии	Отметка о выполнении (балл)	
Информационно-аналитическая справка о представленной ситуации и участниках, показанных в видеоролике				
O1	3	перечислены все персонажи и их роли в представленной ситуации		
O2	4	представлена информация о личностных особенностях участников из представленной ситуации		
O3	4	представлены алгоритмы действий по управлению данной ситуацией		
Итоговая презентация				
O4	3	подготовлена и защищена итоговая презентация		
O5	4	тайм – менеджмент по защите презентации		
ИТОГО	18			

2021



ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ

КОМПЕТЕНЦИЯ Специалист по подбору персонала (Рекрутер)

УЧАСТНИК Бирюков Кирилл Олегович

МОДУЛЬ D: Рекрутинговое прогнозирование

Субъективный критерий	Мак балл	Критерии	Эксперт (от 1 до 10)				
			1	2	3	4	5
S1		качество подготовленных презентационных материалов					
S2	1	соответствует заданию защита презентации					
ИТОГО	2	соответствует принятым нормам					

По итогам Чемпионата, сертифицированные эксперты компетенции, проставляют оценки участникам и подводят итоги.



Центр развития движения «Абилимписс» в Кемеровской области - Кузбассе
 VI Региональный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимписс» 2021 в Кузбассе

ИТОГОВЫЙ ПРОТОКОЛ
 конкурс юниор
 «02 Октября» 2021 г.

по компетенции Экспертное сопровождение персонала/Рекрутер

Категория Юниоры

Присутствовали:
 Главный эксперт: Александр Владимирович Воронцов
 Эксперты: Александра Николаевна Воронцова
Анна Николаевна Воронцова
Александр Александрович Воронцов

1. В соревнованиях приняли участие _____ человек:

№ участника	Фамилия имя отчество участника	Кол-во баллов
1	Воронцов Александр Владимирович	88,88
2	Воронцова Александра Николаевна	88,88
3	Воронцов Александр Александрович	88,88
4	Воронцова Анна Николаевна	88,88
5	Воронцов Александр Александрович	88,88
6	Воронцов Александр Александрович	88,88

2. По результатам подсчета баллов, выставленных членами Жюри, призовые места присуждаются:

Место	Фамилия имя отчество участника	Кол-во баллов
1 место	Воронцов Александр Владимирович	88,88
2 место	Воронцова Александра Николаевна	88,88
3 место	Воронцов Александр Александрович	88,88

а также по призовые номинации:

Главный эксперт: Александр Владимирович Воронцов
 Эксперты: Александра Николаевна Воронцова
Анна Николаевна Воронцова
Александр Александрович Воронцов

Награждение победителей и участников Чемпионата
Компетенция «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»
 квалификация Студент



квалификация Школьники





В формате проведения Чемпионата Абилимпикс, проводятся мероприятия по реализации Программы профессиональной ориентации школьников «Твоя профессиональная карьера»

Современный мир профессий огромен, разнообразен, он расширяется и изменяется год от года. Поэтому существует необходимость правильного, объективного, обоснованного и нужного обществу выбора профессии. Как правило, дети не стремятся сделать свои личные профессиональные планы достаточно обоснованными. Как следствие, смены профессий, отсутствие интереса к труду, отсутствие веры в свои силы и возможности. В настоящий момент задача состоит в том, чтобы спрогнозировать динамику развития способностей школьника, и помочь ему понять, как найти свое место в мире, который меняется намного быстрее, чем образование в вузах и колледжах.

Критерии определения результативности мероприятия:

- профессиональная ориентация;
- организация проектной деятельности;
- совершенствование умений и навыков самостоятельной работы.

Для обучающихся результатом успешной организации профориентационной деятельности является изменение в позиции их ответственности за свое будущее:

- в социальном аспекте – активное участие в профориентационных мероприятиях;
- в педагогическом – сформированная готовность к выбору профессии, удовлетворенность процессом профориентационной работы;
- в управленческом аспекте – удовлетворенность своим образовательно-профессиональным маршрутом.

Таблица 8 – Карта технических средств обучения и наглядностей

Вид	Наименование
ТСО 	компьютер, мультимедийный проектор, микрофоны
Презентации 	Профориентационные видеоролики. Выступление обучающихся с бизнес - проектами
Выставка	Методические разработки студенческих проектов, выставка фотографий деятельности обучающихся

	
Средства наглядности	Доска, экран, выставочное оборудование,
	Профориентационные листовки, брошюры, памятки по ресурсосбережению

Анализируя результативность в указанных аспектах, рисунок 3, можно отметить, что наблюдается положительная динамика изменений в позиции ответственности обучающегося за свое будущее с пассивно-иждивенческой на активно-деятельную.



Рисунок 3 –Диагностика целей и задач мероприятия

Показатель результативности: результатами проведения VI Регионального чемпионата «Абилимпикс», рисунок 3, с привлечением к участию учащихся школ г. Новокузнецка являются следующие итоги поступления: на профориентационном мероприятии присутствовали 25 школьников, из которых 9 человек (36%) поступили в колледж:

- на специальность 43.02.08 Сервис домашнего и коммунального хозяйства (ЖКХ) – 5 школьников (20 %);
- на специальность 08.02.05 Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов (СЭД) - 4 школьника (16%).

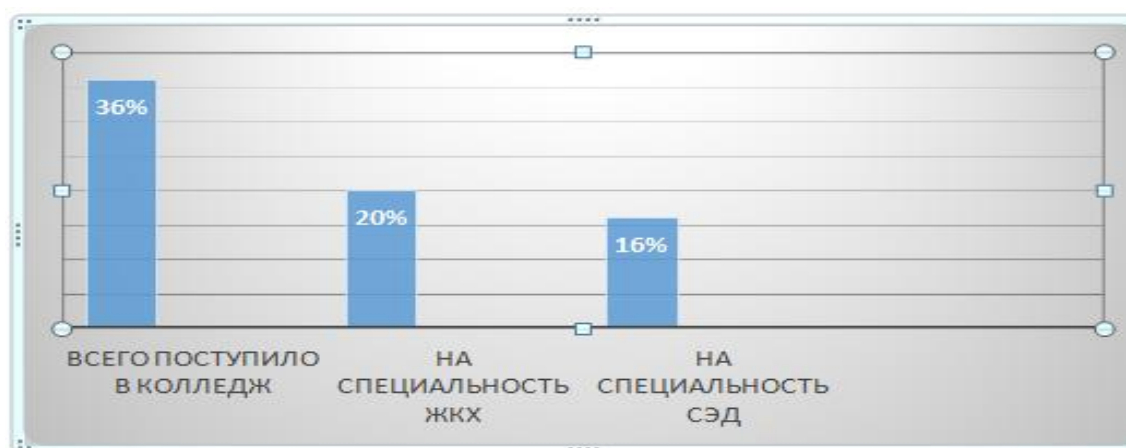


Рисунок 4 - Результаты проведения мероприятия

В проведении профориентационного мероприятия VI Регионального чемпионата «Абилимпикс» принимали участие 12 членов комиссии, были задействованы 11 школ и 2 лица г. Новокузнецка, общее количество школьников, принявших участие в мероприятиях профориентационной недели, результаты участия по годам приведены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Распределение количества обучающихся по годам

Результаты показывают, что комплексный подход к проведению профориентационных мероприятий увеличивает количество самоопределившихся учащихся по результатам заключения договоров намерений и поступления в Новокузнецкий горнотранспортный колледж.

Таким образом, цель данного мероприятия по развитию профессиональной ориентации обучающихся и продвижению программы продвижение Государственной программы «Доступная среда» обеспечение равного доступа к профессиональному развитию и трудоустройству инвалидов представленного в рамках VI Регионального чемпионата «Абилимпикс» достигнута.



Рекомендуемые информационные источники:

1 О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 24.04.2020): Принят Государственной Думой 20 июля 1995 года, // URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/63d0c595ab5abe23f1011a3719970dfaf665ce0c/.

2 Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья: Федеральный закон Российской Федерации от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 24.04.2020): Принят Государственной Думой 20 июля 1995 года, // URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=190556#00792604607893106>.

3 Положение об организации и проведении конкурсов «Абилимпикс», утвержденное протоколом рабочей группой по подготовке и проведению Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» от 13 апреля 2020 г. № Д05-25/05пр.

4 Журнал «Вестник McKinsey». Теория и практика управления: [сайт] – URL: <http://vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Razvitie-navykov-s-tselyu-povysheniya-effectivnosti>

5 СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

6 Ким, И. А. Движение «Абилимпикс» как актуальный инструмент социализации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Опыт Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства / И. А. Ким. — Текст : непосредственный // Образование и воспитание. — 2019. — № 5 (25). — С. 36-38.

Комплекс упражнений по образовательной кинезиологии

1 упражнение: «Кнопки мозга».



Такие движения обеспечивают приток обогащенной кислородом крови к клеткам головного мозга. Вследствие этого лучше воспринимается новая информация, снижается визуальное напряжение, становится больше энергии, быстрее находятся пути решения сложных вопросов.

1. Встаньте удобно, ноги параллельно друг другу, колени расслаблены.

2. Положите одну руку ладонь на пупок.

3. Вторую руку разместите под ключицами. Имейте в виду: под ключицами, слева и справа от грудины, между первым и вторым ребром, находятся так называемые кнопки мозга, воздействие на которые волшебным образом помогает сосредоточиться.

4. Массируйте «кнопки мозга» с одной стороны большим, а с другой стороны – средним и указательным пальцами. Можно и просто активно гладить эту область всей ладонью. Рука на пупке остается неподвижной.

После того как движения станут привычными, попробуйте дополнить их слежением глазами слева направо и наоборот. Голова при этом остается неподвижной. Это поможет расширить угол зрения, что необходимо ученикам для быстрого усвоения нового материала.

5. Поменяйте руки и повторите упражнение.

2 упражнение: «Думающий колпак».



«Думающий колпак» активизирует весь механизм слухового восприятия и способствует развитию памяти. Для того, чтобы сделать это упражнение, надо оттягивать ушные раковины, слегка выворачивая их и продвигаясь сверху вниз, несколько раз. Простое действие физического стимулирования тактильных рецепторов наружного уха пробуждает весь механизм слухового восприятия. Ноги соответствуют точкам на верхушке уха, голова - на мочке. Эти движения обостряют слух, помогают работе кратковременной памяти, повышают умственные и физические способности.

1. Держите голову прямо, не напрягая шею и подбородок
2. Возьмитесь руками за уши таким образом, чтобы большой палец оказался с тыльной стороны уха, а остальные пальцы – спереди.
3. Массируйте уши сверху вниз, чуть разворачивая их в сторону затылка.
4. Дойдя до мочки, мягко помассируйте ее. Повторите упражнение 4 раза.

3 упражнение: «Слон».

Это одно из наиболее интегрирующих упражнений Гимнастики Мозга. При его выполнении левое ухо прижимается к левому плечу так плотно, чтобы между ними можно было держать лист бумаги, затем левая рука вытягивается, как хобот. Колени расслаблены, а рука рисует «Ленивую восьмерку», начиная от центра зрительного поля и идя вверх и против часовой стрелки; при этом глаза следят за движениями кончиков пальцев. Для большего эффекта упражнение надо выполнять

медленно от 3 до 5 раз левой рукой и столько же раз правой рукой, прижатой к правому уху.



1. Встаньте удобно, ноги на ширине плеч, колени расслаблены. Правую руку поднимите и опустите на нее голову. Плечо должно быть прижато к уху так плотно, что, если положить между ними лист бумаги, то он удержится. Взгляд – на пальцы вытянутой руки.

2. Рисуем ленивую восьмерку всем телом. Для этого чуть приседаем, начинаем волнообразное движение от колен через бедра и выше в корпус. Одновременно с этим гудим «у-у-у». Воображаемым кончиком «кисточки» является ваша рука.

3. Глаза следят за движением руки и проецируют восьмерку на расстояние.

4. Повторяем эти же движения другой рукой.