

Справка о заказчике

АО «ОДК-СТАР» – единственное в России предприятие, обладающее компетенциями в разработке и серийном производстве систем топливопитания и управления газотурбинными двигателями воздушного, наземного и морского назначения, включая электронные агрегаты с полной ответственностью типа FADEC и гидромеханические агрегаты, а также имеющее опыт поддержания всего жизненного цикла газотурбинных двигателей. Предприятие входит в АО «Объединённая двигателестроительная корпорация» Государственной корпорации Ростех.

Число сотрудников 4227 человек.

АО ОДК-СТАР - особое внимание уделяется как профессиональному и личностному росту сотрудников, так и созданию безопасных и комфортных условий. Для адаптации вновь принятых сотрудников на предприятии действует Положение о наставничестве, регламентирующее порядок вхождения в профессию. Для молодых рабочих и специалистов действуют соответствующие положения, которые позволяют не только адаптироваться на рабочем месте и в коллективе, но и предусматривают карьерное развитие, повышение квалификации, материальную поддержку. Ежегодно более тысячи сотрудников предприятия проходят курсы целевого обучения и повышения квалификации, в том числе по ходатайству руководителей оплачивается обучение в высших и средне-технических учебных заведениях. Также на предприятии проводятся конкурсы профессионального мастерства, которые позволяют лучшим сотрудникам заслуженно повысить уровень заработной платы.

Вопросы и ответы от заказчика

Добрый день ФИО! Хотела бы задать Вам вопросы по поводу вакансии, которые помогли бы в дальнейшем с подбором кандидатов. Спасибо за понимание!

- 1 Какого пола и возраста должен быть кандидат?
- 2 По какой причине был уволен предыдущий сотрудник?
- 3 Какое образование и какие обучающие учреждения должен был закончить кандидат?

Ответы:

- 1 Женского пола до 45 лет
- 2 По собственному желанию
- 3 Любое техническое

Портрет кандидата

1. Женщина , 25-35 лет.
2. Высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование.
3. Знание офисных программ:Word, Excel, 1С:производство.
4. Опыт работы от 1-года на данной должности
5. Коммуникабельный, активный, аналитический склад ума, умение договариваться.
6. Опыт работы в режиме многозадачности

Карта поиска кандидата

Каналы	+	-
Работные сайты(hh.ru, super job и т.д)	Популярно среди соискателей. Больше шансов найти человека ищущего работу в данный момент	Потребуются материальные затраты
Центры занятости населения	Подходит для массового набора	Человек с опытом и подходящий по всем компетенциям не будет обращаться в ЦЗН
Внутренние сотрудники (рекомендации)	Подходит для массового набора	Может занять долгое время поиска.
Расклейка или раздача листовок	Хорошо используется при подборе обслуживающего младшего персонала	Не подходит под данную вакансию
Публикация на форумах, профессиональных сайтах	Используется для хедхантинга и подбора ведущих и руководящих должностей.	Занимает много времени, не востребовано при данной вакансии.
Социальные сайты(vk, одноклассники, Facebook)	Используется при подборе младшего персонала (в торговле), либо для инженеров(специальные группы по интересам)	Обращение к соц. сетям не требуется
Размещение в учебных учреждениях	Целесообразно для подбора специалистов, без опыта или на работу на неполный рабочий день	Не актуально при данной вакансии
Взаимодействие с кадровыми агентствами	Оплата по результатам работы. Подходит при поиске на руководящие должности	Требует больших затрат
Публикация вакансии на корпоративном сайте	Привлечет кандидатов заинтересованных в работе на нашем	Не используется, как основной источник поиска, т.к есть возможность