

Стратегия подбора СОТа глазами работодателя

Ключевые факты об О'КЕЙ

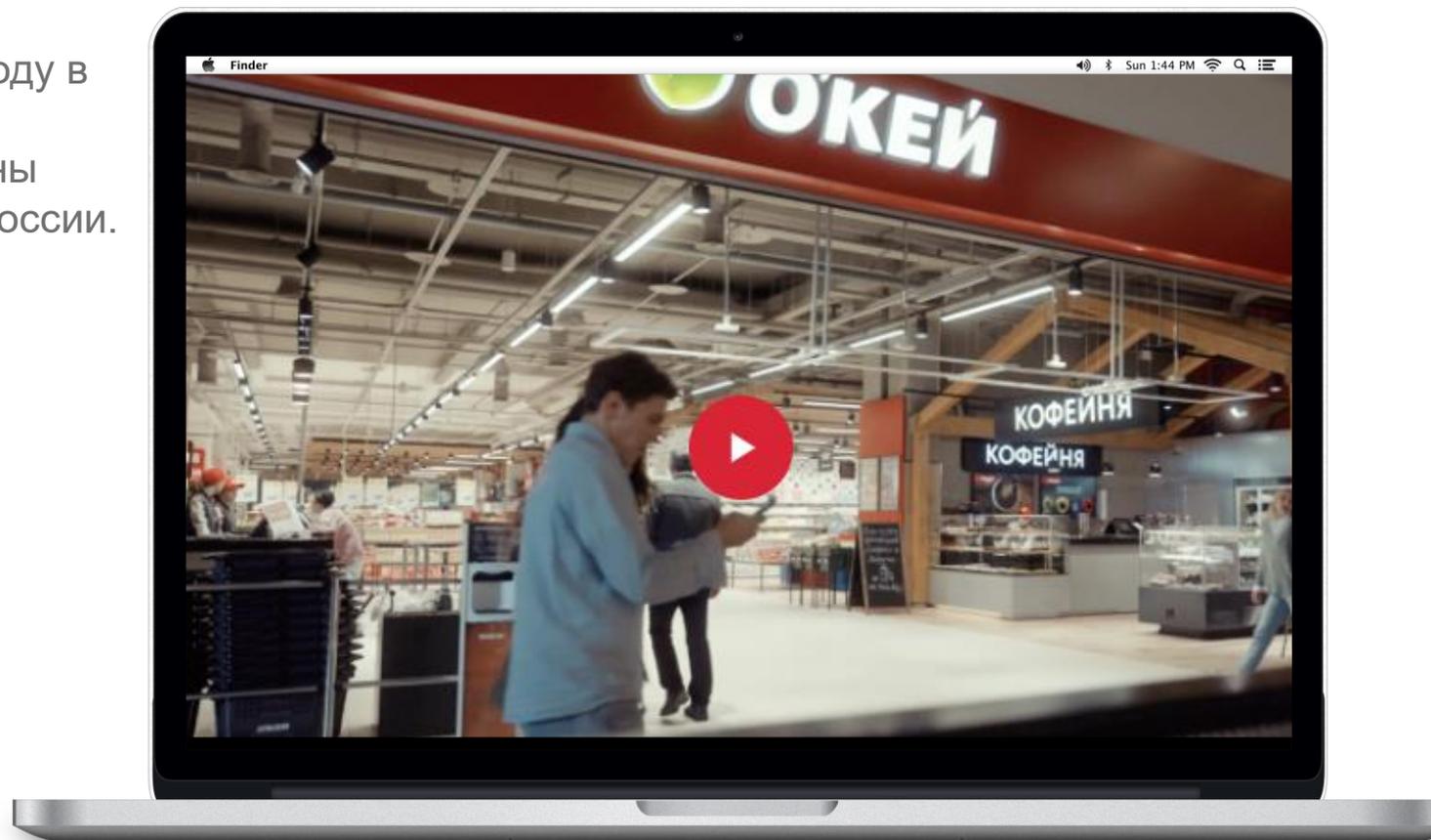


О'КЕЙ – одна из крупнейших российских розничных сетей, которая специализируется на торговле продуктами питания

Первый гипермаркет О'КЕЙ был открыт в 2002 году в Санкт-Петербурге, и с тех пор компания демонстрирует уверенный рост. Сегодня магазины сети представлены во многих крупных городах России.



Сканируй QR-КОД смотри видео о сети магазинов О'КЕЙ



Структура Компании



77 гипермаркетов



23 города
присутствия

Регион — ● Москва
Центр
Иваново
Нижний Новгород

Регион — ● Санкт-Петербург
СЗР
Мурманск
Сыктывкар

Регион — ● Екатеринбург
Восток
Иркутск
Красноярск
Новосибирск
Омск
Оренбург
Сургут
Тюмень
Уфа

Регион — ● Астрахань
Юг
Воронеж
Краснодар
Липецк
Новочеркасск
Ростов-на-Дону
Сочи
Тольятти

4 региональных офиса координируют
работу магазинов в регионах



РЦ Литвиново



РЦ Шушары



РЦ Петро-Славянка



О чем будем говорить?



Анализ и выборка резюме



Проведение собеседования



Ключевые навыки СОТа



Интересные вопросы
работодателей



Онбординг СОТа



Анализ резюме

Первичный анализ резюме — это важный этап в подборе персонала.

Цель — отсеять неподходящих кандидатов и сосредоточиться на тех, кто соответствует вакансии



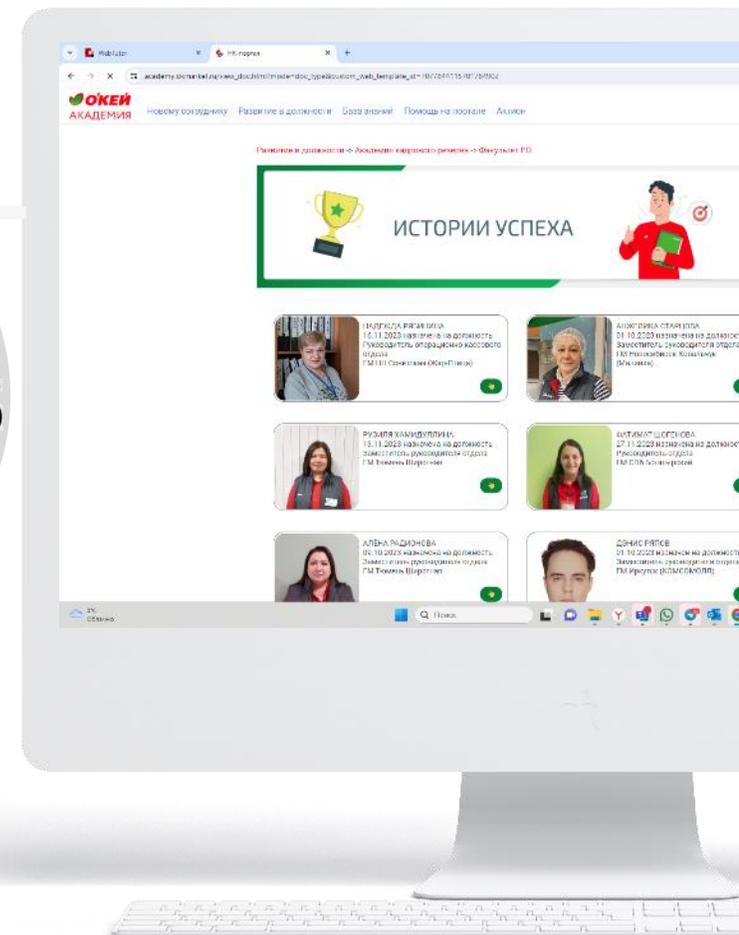
Опыт и стаж



Достижения



Ключевые навыки



ВАЖНО ИСКЛЮЧИТЬ в резюме:



Длительные пробелы в трудовом стаже

Долгие перерывы между работами могут быть обусловлены уважительными причинами, но отсутствие объяснений вызывает вопросы. Честный кандидат укажет причину перерыва — учеба, уход за ребенком, фриланс, профессиональная переподготовка. Если этого нет, необходимо выяснить детали на собеседовании.



Нечеткие формулировки и расплывчатые описания

Если описание достижений выглядит слишком общим, это может указывать на отсутствие достижений или желание скрыть слабые стороны. Например, фраза «участвовал в проекте» не раскрывает реальных обязанностях и результатах работы. Такие формулировки могут указывать на недостаток профессионализма.



Несоответствие квалификации и опыта

Профессиональный опыт и навыки кандидата должны подходить к требованиям вакансии. Если соискатель подает резюме на руководящую должность, но его опыт — только на исполнительских позициях, это может указывать на недостаточную подготовку для предполагаемых обязанностей.

Проведение собеседования



Важные факторы при проведении собеседования

Приходите на собеседование подготовленным

Заранее изучите сайт будущего работодателя. Узнайте из открытых источников о компании как можно больше, чтобы предположить, с какими вопросами из области охраны труда вам предстоит иметь дело.

Умение «держать лицо» в ситуации неопределенности

Провокационные вопросы задаются для того, чтобы оценить поведение соискателя в стрессовой ситуации. Для собеседования специалистов по охране труда нередко следующие вариации провокационных вопросов

Рассказывайте о предыдущем опыте работы правильно

На собеседовании делайте фокус не на стандартном перечислении обязанностей, а на том подходе, который вы использовали при их выполнении на каждом из предыдущих мест работы.

Рассказ о своих слабых сторонах, как специалиста.

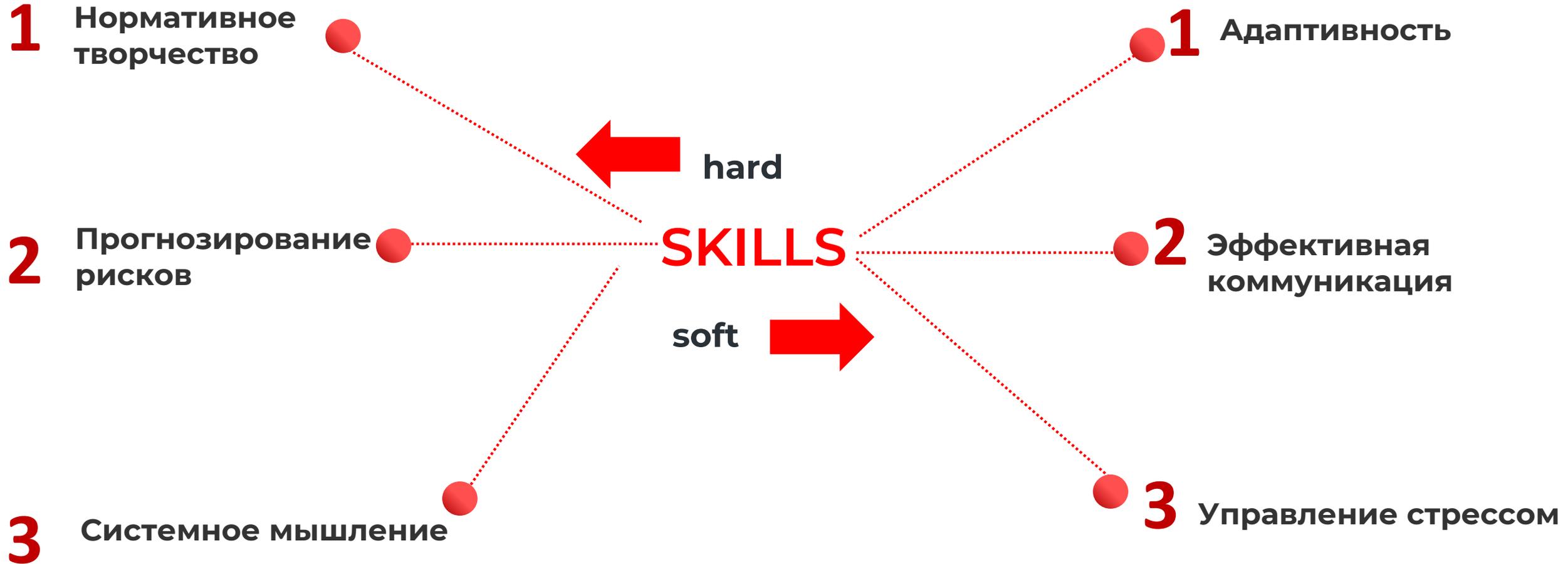
Слабые стороны есть у всех. Будьте умеренно честны, но демонстрируйте свои слабые стороны не как недостатки, а как будущие направления для профессионального роста. Таким образом создавая перспективу на будущее карьерное развитие.

Рассказ о том, что не нравилось на предыдущих местах работы

Чтобы произвести положительное впечатление на будущего работодателя, раскрывать этот момент стоит спокойно и без излишнего негатива.

Попробуйте вспомнить (лучше это сделать заранее) и рассказать о предыдущих местах работы как с отрицательных, так и с положительных сторон. Упомяните о том, что цените в работодателе и к чему стремитесь. Расскажите о вашем личном вкладе в каждое из мест работы и о том, какие важные качества вас, как профессионала

Ключевые навыки СОТа



Интересные вопросы работодателей



*к которым необходимо быть готовым



Что бы вы поставили в приоритет в первую неделю работы в качестве сотрудника по охране труда ?

Хотят получить подтверждение того, что новый сотрудник может работать самостоятельно, без существенного надзора

Как совместить меры безопасности с затратами ресурсов?

Хотят увидеть понимание тонкого баланса между этими двумя понятиями и продемонстрировать свою способность расставлять приоритеты

Что бы вы сделали, если бы заметили, что сотрудники не соблюдают требования охраны труда?

Хотят получить информацию о практике в подходах работы при определенном уровне культуры безопасности

Как бы вы провели аудит безопасности на рабочем месте?

Хотят увидеть системный подход к работе, демонстрацию ваших навыков и знаний в области охраны труда, а так же опыта проведения аудитов

Ключевые факторы онбординга СОТа



В Компаниях с эффективными программами онбординга:



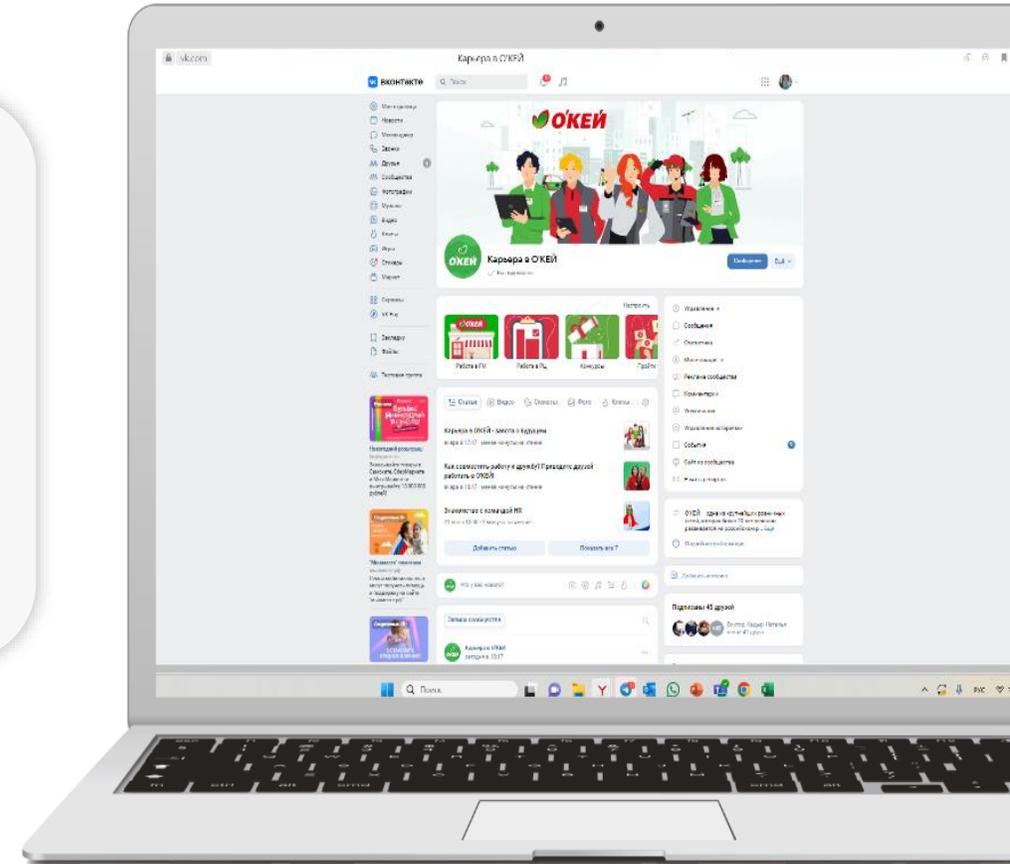
Уровень удержания новых сотрудников увеличивается

82%



Уровень производительности новых сотрудников увеличивается

70%



Онбординг — это комплексный процесс интеграции новых сотрудников в компанию

Онбординг СОТа



● План онбординга сотрудника

● Факторы, влияющие на качественный онбординг в лице работодателя





Благодарю за внимание





Надежда Белоусова

руководитель отдела по
охране труда

Розничная сеть O'KEY