

Компания	ТОО "Aviata"
Позиция	Специалист по привлечению талантов
Трудовой стаж	Начальный уровень / до 3 лет опыта работы
Индустрия	Интернет / Электронная коммерция / Информационные услуги
График	Полный день
Функция работы	Человеческие ресурсы / Аналитика / Консалтинг
Локация	ул. Фурманова, 137, г. Алматы
Необходимые документы	Резюме и мотивационное письмо
Стадии прохождения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Просмотр заявки 2. Письменный тест 3. Интервью по соответствию требованиям 4. Техническое интервью 5. Интервью по компетенциям 6. Финальное интервью
Контактные лица	Еркебулан Сапаров yerkebulan@aviata.me +7(707)435-0507
Срок подачи	До закрытия вакансии
Зарботная плата	При собеседовании, конкурентная
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • Студенты последнего курса, выпускники, молодые специалисты • Проживание в г. Алматы либо готовность к переезду
Миссия	Наладить работу привлечения талантов в компании
Какие у вас обязанности и ожидаемые ключевые результаты?	<ul style="list-style-type: none"> • Определять сильных кандидатов с использованием "red flags" во время скрининга, квалификационных навыков, контрольных проверок, интервью, тестов, отслеживать кандидатов и предоставлять обратную связь с кандидатами • Эффективно взаимодействовать с интервьюерами, обеспечивать их готовность к собеседованиям и обмениваться информацией со всеми вовлеченными сотрудниками • Находить творческие и уникальные решения по привлечению лучших талантов с использованием объявлений о вакансиях, сбором рекомендаций, самостоятельный поиск и другие виды рекрутинга • Чтобы стимулировать процесс принятия предложения о работе, определять стратегии предложений и своевременно предоставлять кандидатам правильную информацию, чтобы облегчить им принятие решения. Вести переговоры и утверждать предложения о работе и его продление, в том числе предлагать рекомендации по зарплате • Проводить адаптацию новых сотрудников вместе с командами, чтобы обеспечить плавный переход к тому, чтобы стать «Aviata-minded» • Нанимать сотрудников своевременно, закрывая вакансии в кратчайшие сроки

<p>Какие у вас пути развития?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Создать прочную сеть / резерв талантов для будущих вакансий • Автоматизировать процессы HR путем внедрения инструментов и программного обеспечения для набора талантов • Использовать показатели и аналитику для непрерывного совершенствования и принятия эффективных решений по набору талантов • Разработать согласованную и уникальную стратегию полного цикла найма и критерии интервью для каждой роли в компании. Разрабатывать ежеквартальную и ежегодную Стратегию привлечения талантов совместно с Руководством • Обеспечить безупречно-позитивный "candidate experience" в процессе найма (CRM). Управлять сообществами кандидатов и поддерживать отношения с теми кандидатами, которые в настоящее время не выбраны по набору навыков, но имеют другие навыки подходящих к будущим вакансиям • Развивать Aviatra как сильный бренд талантов, строя имидж компании, организационную культуру, ключевые отличительные элементы, репутацию и уникальность продуктов и услуг
<p>Что требуется от вас?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Степень бакалавра или эквивалентный практический опыт (выпуск 2018 года будет рассмотрен) • Высокая организованность и внимательность к деталям с сильным чувством срочности • Командный игрок и носитель культуры компании • Отличные когнитивные навыки (высокий IQ, EQ, и дивергентное мышление) • Гибкость с рвением решать новые вызовы, не боясь неизвестного и беря на себя инициативу • Исключительные социальные, коммуникационные и межличностные навыки, способность интервьюировать и оценивать людей, строить продуктивные отношения с людьми
<p>Что желательно иметь?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Желание создавать безукоризненный "candidate experience" • Вы жили или в восторге от жизни startup-ов или в преуспевании в растущей компании • Прошлые достижения и навыки устанавливать и достигать целей (например, используя "ОКР") • Умение быстро переключаться между задачами и расставлять приоритеты над проектами • Аналитический склад ума, Analytical mindset, подход к решению проблем основанный на данных и "top-down approach" • Excellent command of English • Практика, связанная с HR или аналогичный опыт приветствуется • Знакомство с программным обеспечением для управления человеческим капиталом (например: Workday, Lever, Workable)

<p>Что мы дадим вам?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Финансово-стабильная, но в то же время имеющая предпринимательский дух и дружескую команду компания • Рост на 200% ежегодно за последние 3 года • Конкурентоспособная заработная плата • Наставничество от руководства • Ежеквартальные рассмотрения на повышение (есть примеры быстрого роста на основе заслуг на работе) • Витаминный четверг • 4-е место среди компаний по электронной коммерции Казахстана (сентябрь 2017, Forbes) • Офис в центре Алматы (ул. Фурманова, 137)
<p>Кто мы?</p>	<p>AVIATA.kz - онлайн-сервис поиска авиабилетов. Компания входит в тройку лидеров в данном сегменте в Казахстане.</p> <p>Наш сервис позволяет выбрать наиболее быстрый и дешевый вариант перелета из предложений более чем 300 авиакомпаний. Кроме того, на Aviata.kz вы можете подыскать гостиницу, купить страховку, заказать железнодорожные билеты и всё в одном месте! Для тех, кто всегда в движении, мы разработали удобное мобильное приложение на Android и iOS. Проверяйте расписание рейсов и бронируйте билеты где и когда вам удобно.</p> <p>Мы понимаем, что вопросы у вас могут возникнуть и в полночь, и рано утром. Нашим клиентам не нужно ждать наступления рабочего дня, ведь колл-центр Aviata.kz работает круглосуточно. Мы говорим на вашем языке, операторы квалифицированно ответят на вопрос на казахском, русском и английском языках.</p>
<p>Наша команда</p>	<p>Мы верим в ценность людей, которые у нас работают, вне зависимости от занимаемой должности, и стремимся к долгосрочным отношениям. Поэтому мы скрупулезно подходим к выбору сотрудников. В Aviata.kz действует многоступенчатая система отбора кандидатов, при которой соискатель проходит интервью с HR-менеджером на предмет соответствия корпоративной культуре компании, с начальником отдела для оценки профессиональной подготовки и, наконец, с руководителем компании для принятия финального решения. Тщательный отбор членов команды дает возможность уверенно заявить: “С каким бы вопросом вы к нам не обратились, мы ответим профессионально”.</p>