Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/doklad/419476

Тип работы: Доклад

Предмет: Управление персоналом

-

Законодательные основы РФ в процессах приема на работу

Традиционное собеседование является важным инструментом оценки пригодности кандидата для занимаемой должности. Собеседование предоставляет возможность работодателю лично встретиться с кандидатом и установить контакт, а также получить необходимую информацию для оценки его соответствия требованиям работодателя.
Основная цель собеседования заключается в получении максимально полной информации о кандидате, чтобы оценить его способность выполнять требования должности, потенциал профессионального роста, адаптироваться в организации и другие важные качества. В ходе собеседования, представитель работодателя знакомится с кандидатом, обсуждает его ожидания относительно организации и условий трудового договора.
Важно задавать вопросы, которые позволят получить ясное представление о кандидате: его профессиональных навыках, мотивации, опыте работы и других аспектах его личности. Согласно пункту 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях представления работником подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. При этом, целесообразно предусмотреть отметку кандидата о подтверждении верности представленной информации, а также о том, что предоставление заведомо ложных сведений может служить основанием для расторжения трудового договора.
Важно отметить, что российское законодательство не запрещает проводить тестирование, анкетирование и собеседование в процессе отбора кандидатов на вакантную должность. Однако, необходимо соблюдать принципы неприкосновенности частной жизни и соблюдать требования закона относительно сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия (Декларация прав и свобод человека и гражданина от 22.11.1991).
Таким образом, собеседование является важным этапом процесса отбора кандидатов и позволяет работодателю получить необходимую информацию для принятия решения о приглашении кандидата на работу. При проведении собеседования необходимо соблюдать принципы законности и уважения к правам и свободам кандидатов.
Статьей 14 Трудового кодекса РФ предусматривается право работника на защиту персональных данных. В данном случае, работником считается физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работодателем. Однако, на этапе подбора персонала, трудовые отношения еще не установлены. В Трудовом кодексе РФ соискатель обозначен как "лицо, поступающее на работу" и в его отношении нет никаких оговорок.
Таким образом, можно сделать вывод, что только после того, как соискатель становится работником, работодатель может требовать предоставления любой информации, относящейся к его персональным данным, и работа с этой информацией должна осуществляться в соответствии с нормами статей 86-89 Трудового кодекса РФ.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/doklad/419476