

О результатах апробации новых сервисов:

***«Карьерная траектория»,
«Предварительное собеседование»,
«Конструктор заданий»***

Чайка Виталий Викторович,

**начальник отдела проектной
деятельности**

ГКУ ЦЗН г.Кемерово

Вакансии для соискателей

нажмите, для просмотра вакансий

Пройти вводный тест работодателя на соответствие профессиональным требованиям

нажмите, чтобы пройти вводный тест работодателя на соответствие профессиональным требованиям



**Сервисы
для граждан**

▶ Карьерная траектория



**Сервисы
для работодателей**

▶ Предварительное собеседование
▶ Конструктор заданий



Возможности нового формата ЦЗН

- ▶ Индивидуальный подход к соискателям
- ▶ Комплексное оказание услуг
- ▶ Персональный набор сервисов с учетом конкретной жизненной ситуации
- ▶ Предоставление услуг в электронном формате
- ▶ Сокращение времени оказания услуг
- ▶ Профессиональное сопровождение на всех этапах

От оказания услуг – к решению проблем



Ищете работу?

Вам помогут в Центре занятости населения города Кемерово

Мы работаем в новом формате

Наша задача – не только оказать услугу, но решить проблему, с которой Вы обратились

Мы – за индивидуальный подход к каждому соискателю!

Сервисы для граждан:

- ▶ Онлайн-консультирование
- ▶ Мое резюме
- ▶ Мое резюме-онлайн
- ▶ Оцени свои возможности
- ▶ Карьерная траектория
- ▶ Мое собеседование
- ▶ Мое собеседование-онлайн



Какой сервис выберете Вы?



Сервис «Карьерная траектория»*

Твой путь к профессиональному успеху

- ▶ Мечтаю о новой профессии
- ▶ Было бы здорово сделать хобби делом своей жизни
- ▶ Не знаю, кем хочу работать
- ▶ Давно пытаюсь найти новую сферу деятельности
- ▶ Хочу больше зарабатывать

* Предоставляется абсолютно бесплатно



Никогда не поздно что-то менять!

Мы поможем найти работу мечты

- ▶ Консультанты ЦЗН помогут найти верное решение
- ▶ Проанализируют трудовую деятельность – от образования, навыков и компетенций до причин увольнения и перерывов в работе
- ▶ Предложат и проведут программу карьерного консультирования
- ▶ Подберут вакансии или варианты дополнительного профессионального образования



Мы уверены: работа найдется!

Сервис «КАРЬЕРНАЯ ТРАЕКТОРИЯ»

Сервис был предоставлен для **23** граждан, из них:

- трудоустроено либо на стадии собеседования с работодателем – **3 человека**,
- подбор курсов и дальнейшее профобучение – **3 человека**,
- стажировка – **3 человека**,
- проходит программу социальной адаптации - **1 человек**,
- с **13 клиентами** - продолжается работа.



Результаты работы:

- число посещений клиента в кадровый центр и количество оказанных дополнительных услуг **увеличилось**;
- у клиентов **повысилась мотивация**, произошла переоценка ценностей;
- **построение и развитие профессионального пути.**

Выводы:

- После введения и в период апробации сервиса, **статус ЦЗН стал повышаться**. Клиенты стали отзываться положительно о новых услугах. У них появилась возможность проработать запрос более глубоко и детально.
- **Необходим обмен опытом с другими специалистами**, оказывающими подобные услуги.
- **Необходимы методики** для саморазвития специалистов.

Трудности, проблемы в работе с «Карьерной Траекторией»:

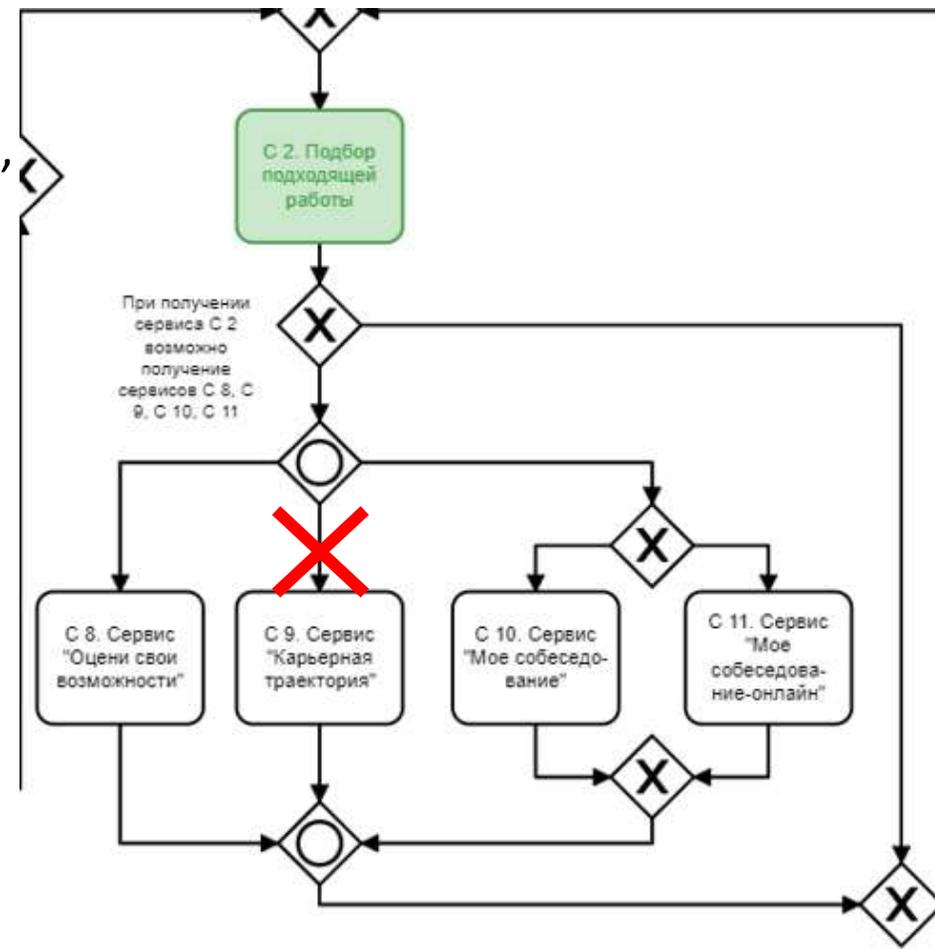
- клиенты не готовы к столь глубокой и долгосрочной работе, в связи с этим, в отдельных случаях, сервис оказан не полностью;
- услуга требует большого количества времени специалиста, рабочая нагрузка сильно увеличилась;
- в связи с появлением новых запросов от клиента (психологическое консультирование и тд.), расширяются временные рамки оказания услуги.

Для эффективного оказания данной услуги необходимо:

- обучение специалистов карьерному консультированию,
- регулярное повышение квалификации,
- обучение новым методикам по сервису «Карьерная траектория»

Предложения и пожелания для улучшения сервиса:

- Считаем целесообразным передать данный сервис в услугу «Социальная адаптация».
- Исполнителем процесса должен являться *психолог (профконсультант)*, который обладает необходимыми знаниями и навыками в области психологии и карьерного консультирования.
- Также специалист должен располагать достаточным временем для оказания услуги .



Предложения по СИСТЕМЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Показатели эффективности:

Доля трудоустроенных граждан, которые обратились за сервисом, от общего количества граждан, которые обратились за сервисом

Показатель:

«Доля трудоустроенных граждан, которые обратились за сервисом, от общего количества граждан, которые обратились за сервисом»

переформулировать на

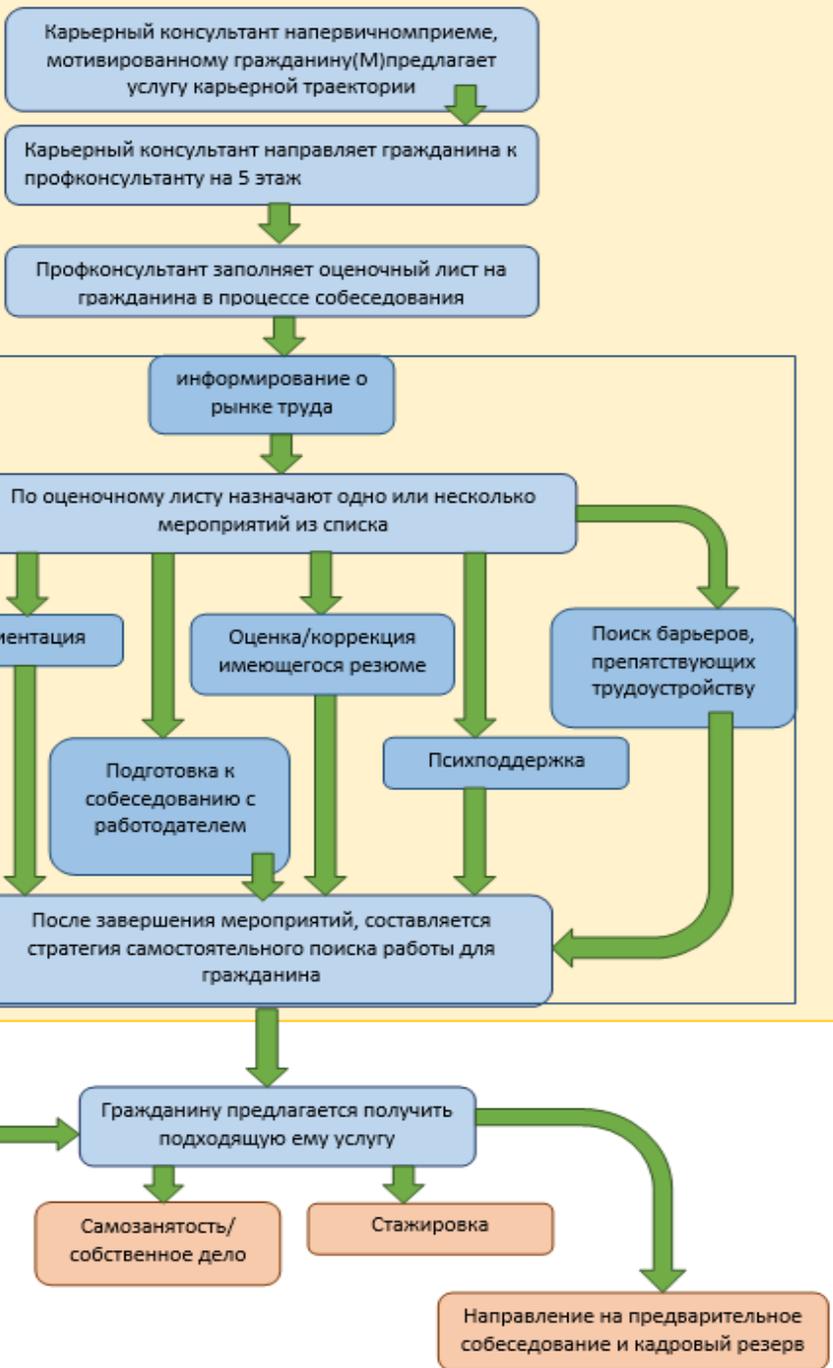
«Доля занятых граждан после получения услуги (трудоустроенных, направленных на профобучение, организовавших собственное дело, самозанятых и т.д.), которые обратились за сервисом, от общего количества граждан, которые обратились за сервисом».

В методике расчета предусмотреть, что **возможны отказы заявителей** от дальнейшего участия в сервисе, по опыту это каждый пятый отказывается от услуг.

Оценочно показатель установить не более 80%



Сервис
Карьерная
траектория



Оценочный лист

-выпускник;
 -женщина, воспитывающая детей до 7 лет

Фамилия _____ имя _____ отчество _____

Дата рождения _____ Образование _____

Квалификация _____

С какими трудностями Вы столкнулись при поиске работы:

Отсутствие опыта работы	
Отсутствие необходимых навыков	
Низкой квалификации	
Низкой заработной платы	
Неподходящие условия и требования труда	
Неподходящий возраст	
Неумение подать себя работодателю (отсутствие навыков самопрезентации)	
Сложные условия	

Вариант ответа соискателя : _____

Каковы основные мотивы при поиске работы:

Необходимость обеспечивать семью	
Страх перед будущим	
Желание заниматься любимым делом	
Зарабатывать много денег	
Получить моральное удовлетворение	
Повысить уровень своего профессионализма	
Приобретение опыта работы	

Вариант ответа соискателя: _____

Каковы значимые для Вас требования к будущей работе:

Государственное предприятие	
Частное предприятие	
Уровень заработной платы:	
<input type="checkbox"/> до 20 тыс. рублей;	
<input type="checkbox"/> до 30 тыс. рублей;	
<input type="checkbox"/> свыше 40 тыс. рублей.	
Работа только по специальности	
Любая работа (для начала)	
Гибкий график работы	
Сезонный характер	
Возможность удаленной работы	
Перспектива развития	

Вариант ответа соискателя:

Каким образом Вы ищите работу:

Прямое обращение к работодателю	
Использование услуг ЦЗН	
Поиск работы посредством интернет-ресурсов: НН, Работа в России и др.	

Вариант ответа соискателя:

Каковы основные мотивы при поиске работы:

Необходимость обеспечивать семью	
Страх перед будущим	
Желание заниматься любимым делом	
Зарабатывать много денег	
Получить моральное удовлетворение	
Повысить уровень своего профессионализма	
Приобретение опыта работы	

Вариант ответа соискателя: _____

Какой вопрос, связанный с развитием карьеры и поиском работы, Вы хотите обсудить?

- Выход на рынок труда (С чего начать поиск работы? Как искать работу?)
- Анализ ситуации и составление плана действий;

Скрипт беседы по сервису «Карьерная траектория»

Действия интервьюера	Пояснения		
Этап 1: Установление контакта (1 минута)			
1.1. поприветствуйте кандидата. (Представьтесь).	<ul style="list-style-type: none"> «Добрый день (утро, вечер) или здравствуйте...» Назовите свое имя и должность. Уточните, как лучше обращаться к кандидату: по имени-отчеству или просто по имени. В дальнейшем обращайтесь к кандидату в обозначенной форме. 		
1.2. Установление контакта.	Поможет расположить к себе кандидата. Скрипт: Маленький разговор, например о погоде. «Как добрались?»		
1.3. Выявление потребности (запроса) клиента.	Скрипт: «Чем я могу Вам помочь? Какие вопросы Вы хотели бы обсудить?»		
Этап 2. Собеседование (30 минут)			
2. Уточняющие вопросы.	Скрипты: «По какой профессии ищите работу?» «Какие действия предпринимали, чтобы найти работу?» «Каковы Ваши значимые требования к будущей работе?» «Имеется ли у Вас резюме?»		
	<table border="1"> <tr> <td>Да</td> <td>Нет</td> </tr> </table>	Да	Нет
	Да	Нет	
	Оценка/экспертиза имеющегося резюме	Консультация по составлению резюме	
	«Соотнесли ли Вы свои навыки и компетенции с требованиям профессии/должности, на которую Вы претендуете?»		
<table border="1"> <tr> <td>Да</td> <td>Нет</td> </tr> </table>	Да	Нет	
Да	Нет		
Обсуждение готового варианта	Помощь в соотнесении		

решения. (30-40 минут.)			
3.1. Выход на рынок труда.	Предоставление информации и обсуждение: С чего начать поиск работы? Как искать работу? Анализ ситуации и составление плана действий		
3.2. Стратегия поиска работы.	Вы начали поиск работы, но сталкиваетесь со сложностями в процессе? Обсуждение конкретных шагов для получения быстрого результата: план поиска работы, конкурентоспособность резюме и каналы его продвижения, рекомендации по коммуникации с работодателями		
3.3. Смена карьерного вектора.	Планируете попробовать себя в новой профессии или перейти на новый формат работы? Тестирование. Рассмотрение шагов/технологии для успешной смены профессиональной деятельности.		
3.4. Интервью и самопрезентация.	Стратегия подготовки к интервью: сбор информации о компании и вакансии, создание делового имиджа, обсуждение типичных вопросов, которые может задать работодатель и подготовка ответов на них. Программа «Шаг навстречу работе»		
Этап 4. Макет стратегии поиска работы			
	Скрипт «Давайте обсудим основные моменты по стратегии поиска работы»		
	<table border="1"> <tr> <td>Да</td> <td>Нет</td> </tr> </table>	Да	Нет
Да	Нет		
	Обсуждение		
	Самостоятельный поиск работы		
Этап 5: Завершение взаимодействия (3-5 минута)			
5.1. Уточнение запроса о повторной встрече.	Скрипт: «Необходима ли Вам еще консультация?»		
	<table border="1"> <tr> <td>Да</td> <td>Нет</td> </tr> </table>	Да	Нет
Да	Нет		
	Назначается дата и время.		
	Переходим к пункту 5.2.		



**РАБОТА
РОССИИ**
Кадровый центр



Предварительное собеседование — сервис для подбора работников, который предполагает, что сотрудник ЦЗН проводит собеседование с кандидатами, руководствуясь критериями отбора, важными для работодателя



Работодатель

подаёт сведения о наличии свободных рабочих мест, а ЦЗН подбирает для него методику* отбора кандидатов

Карьерный консультант

проводит отбор кандидатов наиболее точно отвечающих требованиям работодателя

Карьерный консультант

проводит предварительное собеседование по методике работодателя

Карьерный консультант

предоставляет работодателю информацию о проделанной работе и список кандидатов, прошедших предварительный отбор

Работодатель

назначает дату, время и форму проведения собеседования отобранных кандидатов

Специалисты центра занятости

- ▶ проведут подбор соискателей, соответствующих вакансии;
- ▶ пригласят подобранных соискателей в центр занятости и проведут предварительное собеседование, учитывая все пожелания работодателя;
- ▶ только после успешного собеседования в центре занятости, соискатель направляется к работодателю.

Преимущества сервиса

- ▶ подбор персонала станет проще и эффективнее благодаря предварительному отбору кандидатов специалистом центра занятости;
- ▶ оценка профессиональных компетенций и личностных особенностей кандидата проводится до собеседования с работодателем;
- ▶ временные затраты работодателя на изучение кандидата при личной встрече сокращаются.



Сервис «ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ»

Сервис был предоставлен для 6 работодателей на 8 вакансий:

- было совершено **188 холодных звонков** кандидатам;
- **116 кандидатов** отказались от предложенного собеседования;
- **11 собеседований** было проведено;
- направлены к работодателю **10 кандидатов**;
- **3 кандидата** были трудоустроены.



Результаты работы:

до работодателя **доходит мотивированный кандидат** тщательно отобранный; на момент проведения собеседования у работодателя **имеются результаты предварительного собеседования и резюме соискателя**

Выводы:

Апробация дополнительного сервиса показала, что **работодатели**, желающие оградить себя от лишних хлопот **заинтересованы** в данном сервисе и **поручают первичный отбор** кандидатов на вакансию, т.е. знакомство с кандидатами и «отсеивание» не заинтересованных в данной вакансии претендентов **карьерным консультантам** кадрового центра «Работа России».

Однако, внедрение этого сервиса предполагает обучение сотрудников методам организации и проведению собеседований.

Трудности, проблемы в работе с сервисом «Предварительное Собеседование»:

- **Недостаточная** (абсолютно отсутствующая) мотивация потенциальных соискателей даже на этапе согласования предварительного собеседования/прохождения теста.
- **Нежелание работодателей** тратить рабочее время на создание тестирования/скрипта собеседования.
- **Непривлекательность описания** вакансии. Нет ограничения по мин. количеству символов в поле.
- **Долгая обратная связь** от работодателя. Тратится время на доп. переговоры с работодателем.
- **Низкий рейтинг**, плохой имидж организации.
- **Возрос объем работы** у каждого специалиста, ответственного за апробацию сервиса. Детальная проработка списков кандидатов, выявление их уровня мотивации, проведение предварительного отбора. Эффективность проделанной работы не соответствовала количеству затрачиваемого на нее времени.



Предложения и пожелания для улучшения сервиса:

- **Разработка шаблонов** для соответствующих сервисов с возможностью конкретизировать и адаптировать под разные профессии, специальности.
- **Разработка методики** заполнения вакансии. Дополнительные поля для ее более подробного описания. Ограничение по минимальному количеству символов в поле.

Для эффективного оказания данной услуги необходимо:

- **Увеличение штата сотрудников.**
- **Обучение сотрудников «продаже» вакансии.**
- **Подготовленная база шаблонов методик собеседований по списку профессий.**



Предложения по ЦЕЛЕВЫМ МОДЕЛЬНЫМ ПОЛНОМОЧИЯМ

1. п.12. Результат оказания услуги оформляется в форме электронных документов, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица центра занятости населения, и направляется центром занятости населения в личный кабинет работодателя на Единой цифровой платформе.

Предложение

убрать "подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица центра занятости населения", так как это нецелесообразно

2. п.17. Результатом предоставления государственной услуги является:
1) направление работодателю перечня кандидатур работников;
2) замещение соответствующих свободных рабочих мест (вакантной должности).

Предложение

Изложить в следующей редакции:

Результатом предоставления государственной услуги является:
1. направление работодателю перечня кандидатур работников;
2. информации об отсутствии подходящих кандидатур.

убрать замещение соответствующих свободных рабочих мест (вакантной должности), так как работодатель может самостоятельно заполнить свободные рабочие места

3. п.18. Предоставление государственной услуги работодателям прекращается:
в связи с замещением соответствующих свободных рабочих мест (вакантной должности) при содействии центра занятости населения;
после получения от работодателя сведений о самостоятельном замещении соответствующих свободных рабочих мест (вакантных должностей), либо в связи с отказом работодателя от посредничества центра занятости населения;
после получения от работодателя уведомления о несогласии с предложением центра занятости населения о внесении изменений в информацию о вакансии;
в связи с длительным (более 1 месяца) отсутствием взаимодействия работодателя с центром занятости населения в электронной форме.

Предложение

в последнем пункте убрать слова "в электронной форме", так как Работодатель вправе обратиться в центр занятости населения путем личного посещения.



Вариант ответа	Результат	Уточняющий вопрос	Допустимый ответ на уточнение (переходим дальше)	Недопустимый ответ на уточнение (вывод из собеседования)
ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПОСЛЕДНЕМУ МЕСТУ. ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ				
Должность соответствует предлагаемой, опыт 3-5 лет	переходим дальше			
Должность смежная с предлагаемой, опыт меньше, чем заявил работодатель или его отсутствие				
Должность не совпадает с предлагаемой по той или иной причине	выводим из собеседования			
ПРИЧИНА УВОЛЬНЕНИЯ С ПОСЛЕДНЕГО МЕСТА РАБОТЫ				
Конфликты с руководством (они не хотели делать так, как я хочу)	выводим из собеседования			
Конфликты с руководством (незначительные: стою не так, хожу не так)	переходим дальше			
Конфликты с руководством (не шли на контакт)				
Собственное желание				
Сокращение численности штата				
Прогулы, иные виновные действия	выводим из собеседования			



Профессия	Количество свободных рабочих мест	Количество соискателей					Результаты работы				
		Вышло в подбор	Холодные звонки	Отказались от работы	Согласились пройти собеседование	Недозвонились	Прошли предварительное собеседование	Не подошли по результатам собеседования	Направлены к работодателю (люди или резюме)	Отказ работодателя принять гражданина на работу	Трудоустроены
Социальная служба											
Специалист по работе с клиентами (соцработник)	1	6	6	5	1	0	1	0	1	1	1 (не по направлению СЗ)
Шеф-повар	1	6	6	5	1	0	0				
Производство											
Начальник отдела продаж	1	11 (9 безр + 2 hh.ru)	11	9	2	0	2	0	2	2	0
Механик	2	7	7	5	0	2	0	0	0	0	0
Слесарь механосборочных работ	1	1	1	0	1	0	1	0	1		
Экономист по финансовой работе	1	13	13	12	0	1	0	0	1	0	1 по направлению СЗ
Торговля											
Менеджер по продажам металлопродукции, станков, инструментов, оборудования	1	121	121	66	15	40	4	1	3	0	1 (не по направлению ЦЗН)
Менеджер (в коммерческой деятельности)	4	23	23	14	4	5	3	0	3		0

Конструктор заданий — простой и эффективный инструмент для предварительной проверки кандидатов на профпригодность.



Работодатель

↓
подаёт сведения о наличии свободных рабочих мест, а ЦЗН подбирает для него методику отбора кандидатов

Карьерный консультант

↓
подберёт кандидатов, соответствующих требованиям, указанным в вакансии*

Карьерный консультант

↓
предложит кандидатам, соответствующим требованиям вакансии пройти тестовое задание

Карьерный консультант

↓
направит на собеседование кандидатов, успешно выполнивших тестовое задание

Работодатель

↓
проводит собеседование с кандидатами, соответствующими требованиям, указанным в вакансии и успешно выполнивших тестовое задание

Преимущества сервиса

- ▶ оценка профессиональных компетенций и личностных особенностей кандидата проводится до собеседования с работодателем;
- ▶ временные затраты работодателя на изучение кандидата при личной встрече сокращаются;
- ▶ успешное выполнение задания показывает заинтересованность кандидата в трудоустройстве.



Сервис «**КОНСТРУКТОР ЗАДАНИЙ**»



Сервис был предоставлен для 5 вакансий от 5 работодателей:

- было совершено 247 холодных звонков кандидатам;
- 1241 кандидат отказались от предложенного тестирования;
- 20 тестирований было проведено;
- не прошли тест 15 кандидатов;
- направлены к работодателю 3 кандидата;
- 1 кандидат был трудоустроен



Результаты работы:

- до работодателя доходит мотивированный кандидат тщательно отобранный;
- на момент проведения собеседования у работодателя имеются результаты тестов и резюме соискателя

Выводы:

Работодатели положительно отзываются о данном сервисе, так как он дает возможность установить – соответствует ли соискатель необходимым параметрам, какие в данной конкретной вакансии наиболее важны.

Необходимы шаблоны тестовых заданий с возможностью конкретизировать и адаптировать под индивидуальный запрос работодателя.

Трудности, проблемы в работе с сервисом «Конструктор заданий»:

- **Недостаточная** (абсолютно отсутствующая) мотивация потенциальных соискателей даже на этапе согласования предварительного собеседования/прохождения теста.
- **Нежелание работодателей** тратить рабочее время на создание тестирования/скрипта собеседования.
- **Непривлекательность описания** вакансии. Нет ограничения по мин. количеству символов в поле.
- **Долгая обратная связь** от работодателя. Тратится время на дополнительные переговоры с работодателем.
- **Низкий рейтинг**, плохой имидж организации.
- **Возрос объем работы** у каждого специалиста, ответственного за апробацию сервиса. Детальная проработка списков кандидатов, выявление их уровня мотивации, проведение предварительного отбора. Эффективность проделанной работы не соответствовала количеству затрачиваемого на нее времени.

Предложения и пожелания для улучшения сервиса:

- **Разработка шаблонов** для соответствующих сервисов с возможностью конкретизировать и адаптировать под разные профессии, специальности.
- **Разработка методики** заполнения вакансии. Дополнительные поля для ее более подробного описания. Ограничение по минимальному количеству символов в поле.

Для эффективного оказания данной услуги необходимо:

- **Увеличение штата сотрудников.**
- **Обучение сотрудников** «продаже» вакансии.
- **Подготовленная база шаблонов** методик собеседований/тестирований по списку профессий.

Профессия	Количество свободных рабочих мест	Количество соискателей					Результаты работы					
		Вышло в подбор	Холодные звонки	Отказались от работы	Согласились пройти тестирование	Недозвон	Прошли тестирование	Не подошли по результатам тестирования	Направлены к работодателю (граждане или резюме)	Отказ гражданина	Отказ работодателя принять гражданина на работу	Трудоустроены
Специалист по кадрам	1	8	8	2	3	0	3					
Менеджер по продажам ПО "Консультант Плюс"	2	121	121	80	2 (1 не явился)	40	6	5	2	1- низкая з/пл; 1- заболела	0	0
Инженер по охране труда	1	3	3	0	1 (не явились)	1	1	0	1		1 (образование)	1 (необходимость отпала, оформили совместительство на своего сотрудника)
Менеджер по продажам	1	73	73	60	1	12	7	7	0			
Кладовщик	1	42	42	9	4(не явились)	9	0					

- Основная задача менеджера по продажам это:**
 - Презентация продукта.
 - Контроль и обеспечение сделки по продаже.
 - Привлечение клиента в компанию.**
- Какова может быть цель первого телефонного контакта с потенциальным клиентом:**
 - Продажа.
 - Создание благоприятного впечатления о себе и своей компании.
 - Достижение договоренности о дальнейшем взаимодействии.**
- Почему в процессе разговора с клиентом предпочтительнее "ВЫ-подход", например, «Вы получите возможность привлечь новых покупателей» (вместо – «Мы предлагаем Вам расширить ассортимент»)?**
 - Так рекомендуют психологи.
 - Вы-подход сообщает собеседнику о получаемых выгодах как о состоявшемся факте.**
 - Так проще вызвать доверие.
- Когда клиент оценивает предлагаемый продукт, решающее значение имеет следующий фактор:**
 - Цена.
 - Соотношение цены и качества.
 - Соотношение выгод и затрат.**
- Работу с возражением менеджер по продажам должен начинать так:**
 - «Вы несколько неправы, и я сейчас расскажу вам, в чем именно».
 - «Согласен с Вами».
 - «Я понимаю Вашу позицию».**
- Какие свои качества менеджер по продажам использует в работе с возражениями?**
 - Терпение.**
 - Напористость.
 - Красноречие.

- Какие документы необходимо потребовать при заключении трудового договора? (необходимо отметить несколько вариантов)
 - Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;**
 - Трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда договор заключается впервые;**
 - Документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;**
 - Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН)
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;**
 - Свидетельство о заключении брака (при наличии)
 - Свидетельство о рождении ребенка (при наличии)
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;**
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования
 - Все перечисленные документы необходимо затребовать
- Кандидат на вакансию не предоставил трудовую книжку, мотивируя это тем, что до 2021 года он не работал, но трудовую книжку в бумажном формате хочет оформить. Ваши действия:
 - Оформляем бланк трудовой книжки на работника, вносим запись о приеме на работу.
 - После того, как работник отработал у работодателя 5 дней - оформляем бланк трудовой книжки на работника, вносим запись о приеме на работу
 - Не оформляем трудовую книжку, ссылаясь на ч. 8 ст. 2 Закона N 439-ФЗ, сведения о трудовой деятельности работника хранятся в информационных ресурсах Пенсионного фонда**
 - Запрашиваем с работника заявление о способе ведения трудовой книжки установленного образца (в бумажном формате) и оформляем трудовую книжку.
- На основании какого документа оформляется приказ о приеме на работу работника:
 - Заявления о приеме на работу
 - Трудового договора**
 - Фактического допуска работника к работе
 - Все ответы верные



Министерство труда
и занятости населения
Кузбасса



РАБОТА
РОССИИ

Кадровый центр

Ваш надежный партнер
на рынке труда



+7 (923) 500-99-10 

+7 (961) 711-58-97 

kemer@ufz-kemerovo.ru 

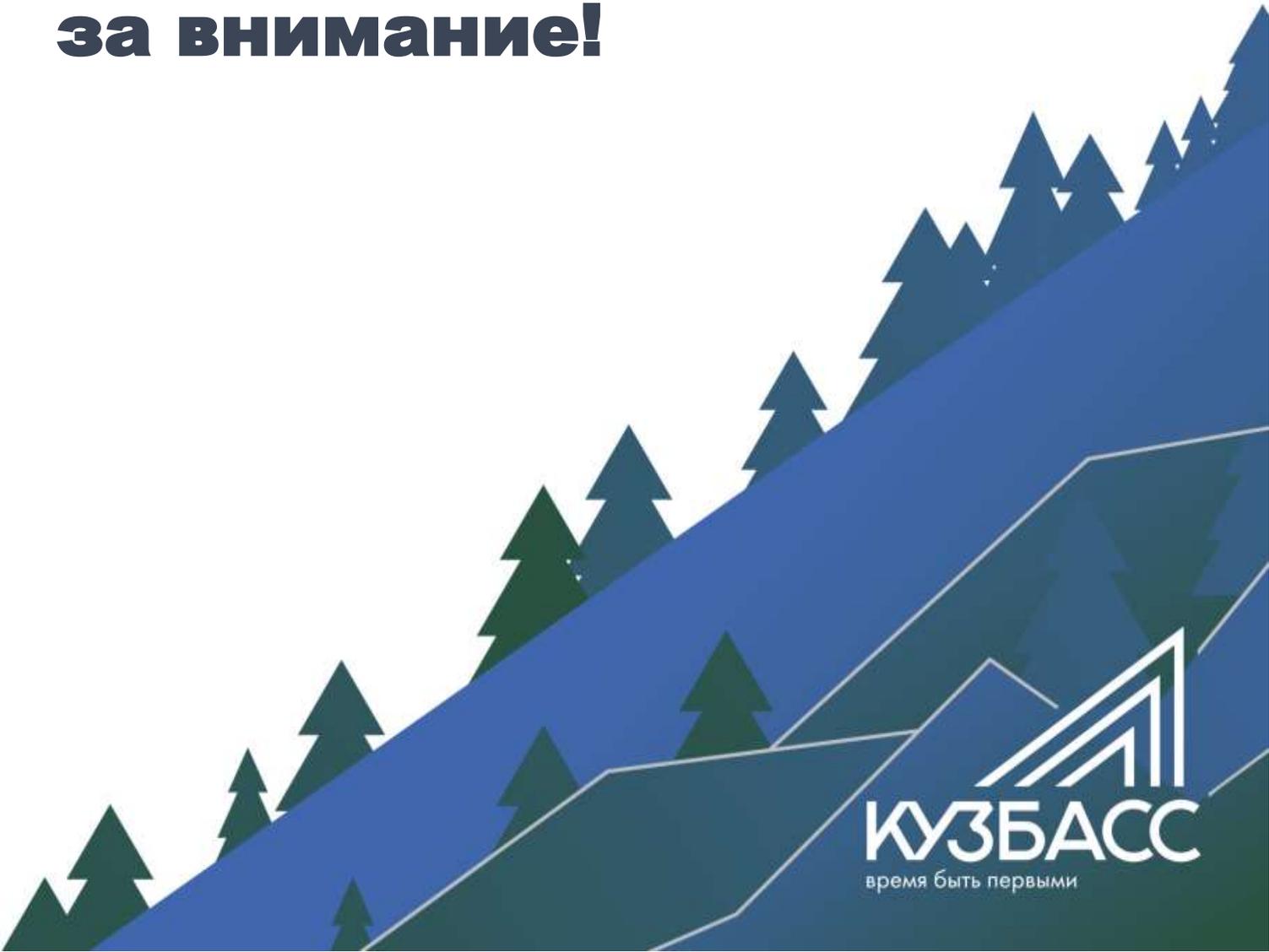
www.ufz-kemerovo.ru 

www.kemozn.ru 

vk.com/czn_kemerovo 

instagram.com/gkutzng.kemerovo 

Благодарю за внимание!



КУЗБАСС
время быть первыми