

<<大学生就业择业指导>>

图书基本信息

书名：<<大学生就业择业指导>>

13位ISBN编号：9787301190951

10位ISBN编号：7301190956

出版时间：2011-8

出版时间：北京大学出版社

作者：陆庆生 编

页数：210

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<大学生就业择业指导>>

内容概要

《大学生就业择业指导》借鉴和吸收了国内外大学生创业教育和创业指导的新经验、新成果，采用模块式、项目化、任务化的全新编写方式，对毕业生在就业过程中进行业务性指导，突出实用性、针对性和可操作性。

全书由解析就业内涵、强化就业准备和踏上就业征途三大模块组成，由明晰就业环境、把握就业程序、捕捉就业信息、撰写求职资料、掌握应聘技巧、调整就业心态、适应社会角色和维护就业权益等8项学习和训练项目组成，进行了深入浅出、由点带面、循序渐进的阐述，指导大学生客观地认识就业形势与环境，树立正确的就业观念，掌握就业程序与技巧，从而顺利地踏上择业、就业的绿色通道。

《大学生就业择业指导》适用于高职高专毕业生使用，也可作为普通高校、中等职业学校毕业生的教材，对从事大学生就业指导的教师和有关人员也具有较高的参考价值。

<<大学生就业择业指导>>

书籍目录

模块一 解析就业内涵

项目一 明晰就业环境

项目二 把握就业程序

项目三 捕捉就业信息

模块二 强化就业准备

项目四 撰写求职资料

项目五 掌握求职技巧

项目六 调适求职心态

模块三 踏上就业征途

项目七 适应职业角色

项目八 维护就业权益

附录 他山之石

附录一 相关文件法规

附录二 相关网络信息

章节摘录

对策：这种显失公平的劳动合同条款，对劳动者十分不利。企业用这样的合同条款形式对待员工的做法，是典型的以强凌弱、以大欺小的行为，侵犯了劳动者的合法权益。

合同法规定，下列合同，当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销：（一）因重大误解订立的；（二）在订立合同时显失公平的。

一方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立的合同，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销。

劳动者对这种显失公平的合同，应请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销。

5.试用期中企业随意解除劳动合同。

一个外资企业的人事经理这样对新来的员工说：“你正处在试用期，跟正式工不一样，所以我劝你好好干，别惹老板生气，不然的话，老板会在试用期随时解除你的劳动合同。

”现实中，许多企业老板是这么说的，也是这么做的。

很多人认为，劳动者和用人单位在试用期内，不需要任何理由地可以随时与对方解除劳动合同。

但这是一种错误的认识和做法，根据劳动法的规定，用人单位在试用期间证明劳动者不符合其录用条件以后，才可以单方解除劳动合同。

也就是说，尽管员工在试用期内，用人单位也不能不讲任何理由地说不要这个员工就不要了。

对策：企业对试用期的员工采取“老板想让你走，你就得马上走”的做法，是滥用劳动法给予企业的在试用期内单方解除劳动合同权的行为。

《劳动合同法》规定，试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

同时《劳动合同法》限定了试用期的约定条件，劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利，这些权利包括取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

企业不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。

劳动者如在试用期中被企业随意解除劳动合同，可通过法律途径维护自身权益。

6.工资侵权。

当前，企业在员工工资问题上违反劳动法的情况是最为突出的。

据统计，因工资引发的劳动争议案件数量，已经连续数年占据全市劳动争议案件的排行第一。

常见的企业拖欠及克扣劳动者的工资情形有：支付劳动者的工资违反最低工资规定；以企业亏损为名停发劳动者工资；强迫劳动者加班，对不参加加班的员工扣工资；企业随意克扣员工工资；企业随意拖延支付工资；要求职工入股或向职工集资，对不愿参加的职工强行按比例扣除工资作为股金或集资款；不按劳动合同中约定的时间向劳动者支付工资；以实物代替现金支付工资；员工离职时，以交接工作为由拖欠最后一个月工资；谎称员工工作失误，克扣员工工资。

……?

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>