

《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

出版社：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以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《大学生就业择业指导》

内容概要

《大学生就业择业指导》教材借鉴和吸收了国内外大学生就业指导的新经验和新成果，采用模块式、项目化、任务型的全新编写方式，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，指导大学毕业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。

本教材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。

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

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：企业对试用期内的员工采取“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。……？

《大学生就业择业指导》

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:www.tushu111.com