

<<你能安全度过试用期吗>>

图书基本信息

书名：<<你能安全度过试用期吗>>

13位ISBN编号：9787307069626

10位ISBN编号：7307069628

出版时间：2009-4

出版时间：武汉大学出版社

作者：乐道，子凡 著

页数：63

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>

## <<你能安全度过试用期吗>>

### 前言

我国为保障劳动者的合法权益，颁布实施了一系列劳动法律法规。然而，受全球金融危机的影响，劳动者的就业形势变得日趋严峻，企业在管理上依旧处于强势地位。面对这种市场环境，劳动者要实现就业和职业发展，尤其是维护自身的合法权益，将面临着巨大的挑战。

为了更好地迎接挑战，劳动者一方面需要具备更强的专业技能、职业素质与从业能力，以及掌握一些自身工作管理技能；另一方面还需要掌握相关的法律法规与政策，以此作为保护自己合法权益的重要手段。

那么，劳动者如何能够快速便捷地达到这两个目标呢？

这套“职场员工生存必读书”便是帮助劳动者在职场中保护自我权益并获得职业成功的快速直通车。它涵盖了劳动者职业发展过程中可能会遭遇的各种情况，站在劳动者的角度，以预防劳动争议、运用法律法规和政策保护自身合法权益为底线，以提高劳动者处理职业中各类管理问题的能力为导向，为劳动者提高就业质量，防范职业风险，提供了较为全面的指导与帮助。

相信劳动者在本书的帮助下，即使面临金融危机，也能驰骋职场，获得成功！

## <<你能安全度过试用期吗>>

### 内容概要

今天，我国的就业形式日益严峻。

每一位劳动者都可能遇到来自职场中的危机和挑战。

那么，我们如何才能顺利开始自己的职业生涯，并且自如应对危机和挑战呢？

国家颁布的法律法规和用人单位内部的规章制度便是我们职业发展的保障。

国家已颁布的一系列劳动法律法规是职场规则的底线，也是劳动者处理职业问题，规避职业风险，维护自身合法权益的基础保障；用人单位内部的各项规章制度与管理措施是劳动者具体工作中的职业规则，也是劳动者职业发展的环境。

本套书正是基于国家的劳动法律法规和人力资源管理的理论与实务，针对劳动者在职业生涯中的各个阶段，以及职业管理中可能面临的各项问题，从实用的角度给劳动者以提示和讲解。

其目的在于帮助劳动者防范职业风险，维护合法权益，提高职业生存与竞争能力，获得良好的职业发展。

如果把职业比作一场游戏，那么希望每一位劳动者在本书的帮助下，既保障自己的权益不受损害，又能不断增强自己的职业管理能力，从而尽情享受职场游戏的快乐！

## <<你能安全度过试用期吗>>

### 书籍目录

- 试用期是必须的吗？
- 什么情况下不得约定试用期？
- 实习期、学徒期与试用期有什么不同？
- 劳务派遣员工的试用期如何管理？
- 如何看待试用期内的培训？
- 试用期合格的标准是什么？
- 试用期考核是什么样的？
- 试用期，怎么证明自己是胜任的？
- 如何在试用期内全面展示才华？
- 试用期的期限有多长？
- 试用期可以缩短或延长吗？
- 试用期应该有什么样的工资待遇？
- 试用期可以不签劳动合同吗？
- 试用期可以不上社会保险吗？
- 试用期员工可以享受劳动保护吗？
- 试用期员工被调整工作岗位，是否需要重新试用？
- 试用期员工怀孕了怎么办？
- 试用期内，员工可以请长假吗？
- 试用期可否分段进行？
- 试用期员工发现用人单位隐瞒实情怎么办？
- 试用期员工提出辞职，有什么限制吗？
- 试用期用人单位可以辞退员工吗？
- 试用期后，单位以不符合录用条件为由辞退员工怎么办？
- 如何进行试用期的自我评价？
- 如何准备试用期考核？
- 试用期内如何融入团队？

## <<你能安全度过试用期吗>>

### 章节摘录

插图：试用期是必须的吗？

在外省通过了一段时间的入职培训后，刘明正式进入了三个月的试用期。

可是，刘明觉得自己的专业能力一点也不比老员工差，为什么一定得走试用期这道程序呢？

没有试用期可不可以呢？

专家提示TIP 1 试用期是双方约定的考察期《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定：“试用期不是劳动合同的必备条款，属于合同双方协商确定的条款。

”也就是说，员工的试用期不是必须的。

是用人单位与员工建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考察期。

由于用人单位的相对强势，在实际中，用人单位会主动约定试用期，用以对新入职员工的考察。

TIP2不得约定试用期的情形《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定：“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

”第十九条还规定：“试用期包含在劳动合同期限内。

劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

”另外，第七十条规定：“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

”什么情况下不得约定试用期？

刘明工作的部门新来了一个“老员工”，他以前就在W公司工作，后来因为个人原因离职，现在又回来重新工作。

作为“新来的老员工”，他的待遇比较特殊，不用像刘明那样经过三个月的试用期，这是为什么呢？

还有什么情况用人单位不能和员工约定试用期呢？

专家提示TIP 1 只能约定一次试用期《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

因此，用人单位在与员工续订劳动合同时，或调整员工工作岗位时，均不得与员工再次约定试用期。

若用人单位还想在新岗位考察员工的工作能力的话，可以与员工通过协商一致后，调入新岗位工作进行考察，但是，即便是“考察不成功”，也不得以“在试用期间被证明不符合录用条件”为由与员工解除劳动合同。

## <<你能安全度过试用期吗>>

### 媒体关注与评论

马上毕业了，像我这样没经验的大学毕业生可怎么办啊？

幸好，看完这套书之后，知道了不少找工作的好方法，我有信心找到一份好工作。

——大学毕业生每次接个广告都没日没夜的干活，可是从没拿过加班费。

看，这套书，我就可以有理有据地向老板要加班费。

——广告公司职员俺以前只想着有活儿干就好，看完这套书才知道，俺农民工也要有合同，也要有保险。

——生产线工人公司受经济危机影响很大，老板正准备裁员呢。

看了这套书，我不会再自认倒霉了，一定要积极争取补偿。

——外企公司员工

## <<你能安全度过试用期吗>>

### 编辑推荐

《你能安全度过试用期吗?》是职场员工生存必读书系列之一。

为什么我面试老是被拒绝呢？

为什么领导总对我不满意？

为什么我的绩效达不了标？

为什么我辛苦加班却没有加班费？

为什么我得病却报不了医药费？

为什么无缘无故要辞退我？

.....面对千变万化的职场，面对职业生涯中可能出现的种种问题，你该怎么办？

别着急，让资深人力资源专家来为你解疑答惑，活用制度、妙用方法，保护自己、驰骋职场！

## <<你能安全度过试用期吗>>

### 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>