



湖南工业职业技术学院

人力资源管理

实训项目作品

班级： 营销 S2013---5 班

学号： 28

姓名： 浴子

经济管理系商务教研室

2014 年下期

实训一：营销策划专业大学生自我职业生涯规划书

要求：包括自我认识、行业 SWOT 分析、个人 SWOT 分析、个人发展方向和目标、目标实施的具体方案、目标实施的评估与反馈措施等。
用 W O R D 文档编辑本实训作业内容。

实训二：湖南工业职业技术学院教师招聘面试评分表

要求：做成结构化面试评分表（以教材 P155 表格形式为框架，评价要素要结合教师职业特点）。

综合评价	形象气质	B. 形象端庄, 符合教师的职业要求。	评价等级	B
		C. 基本达到教师的职业要求。		C
		D. 尚未具备教师的职业要求。		D
	教材驾驭	A. 掌握教材编辑意图, 准确把握教材重难点, 处理教材得当、自如。	评价等级	A
		B. 精通教材, 能够准确把握教材的重难点, 处理得当。		B
		C. 能够把握教材的重点难点, 处理比较自如。		C
		D. 对教材理解不够深入, 教材处理经验不足。		D
	知识背景	A. 知识广博, 专业精深, 兴趣广泛, 专长突出。	评价等级	A
		B. 有扎实的专业基础知识, 满足学科教学的需要。		B
		C. 专业基础知识比较扎实, 基本满足学科教学的需要。		C
		D. 知识结构不能够满足学科教学的需要。		D
	组织能力	A. 课堂教学组织严密, 善于调动学生的积极性、主动性, 营造互动的课堂氛围, 讲课具有吸引力, 课堂驾驭能力强。	评价等级	A
		B. 课堂教学组织比较严密, 能够调动学生的积极性、主动性, 营造互动的课堂氛围, 课堂驾驭能力比较强。		B
		C. 能够组织课堂教学, 能够调动学生的积极性、主动性。		C
		D. 在课堂组织上有明显问题, 没有进一步发展的可能。		D
	语言能力	A. 普通话标准, 语言精练、准确、逻辑性强, 富有感染力。	评价等级	A
B. 普通话比较标准, 语言精练、准确、有感染力。		B		
C. 地方口音较重, 语言能力的强		C		

	教育科研	D. 地方口音浓重; 不适合在北京地区做教师。	评价等级	D
		A. 善于捕捉研究课题, 掌握教育科研方法, 教育科研成果突出, 有担任课题负责人的经历。		A
		B. 承担过省级科研课题, 教育科研成果突出。		B
		C. 承担过科研课题, 教育科研成果比较突出。		C
	D. 教育科研方面表现一般。	D		
评委意见	评委签名:		综合评等	
			A	B
			C	D

实训三：劳动关系实训作业

案例分析

1.

张小姐是一家外商独资企业的技术经理，全同期限自 2000 年 1 月 1 日至 2002 年 12 月 31 日，为期 3 年，月薪 8000 元。

2002 年 3 月 11 日，张小姐突然接到公司人力资源部的通知，要求其 4 月 1 日离职，并在此之前办妥一切移交手续。张小姐接此通知后马上向人力资源部提出质疑，要求人力资源部做出解释，但是得到的答复是：双方签订的劳动合同中有一条约定，合同双方任何一方均可提前 30 天通知对方解除合同，至于解约的理由，是公司怀疑张小姐与另一家竞争对手公司接触频繁，但是公司拒绝对此原因给张小姐书面的说明。

同时公司表示，由于张小姐在公司已经工作 2 年多的时间，可以给予张小姐 2 个月的工资作为补偿。

问题：

请问这家公司的做法合法吗？为什么？

孙小姐应该怎样做？

答：（1）劳动法中第十六条规定 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。虽然这是一分固定期限的合同，并且在作出这样的决定已过 2 个月的试用期，并且，他在提前 30 天通知你解除劳动关系时你并无过错，但是，合同也是在双方同意的情况下签订，依法生效。

(2) 张女士可以要求公司撤销辞退这一决定，恢复劳动关系，并补发被辞退之后的工资。

2.

小徐是某医学院毕业的高材生 1997 年 7 月，刚刚走出校门的他经过几番艰辛与努力，终于进入一家著名外资医药公司担任市场销售代表。上班第一天小徐欢欢喜喜地到公司人力资源部签订了一份为期两年的劳动合同(1997 年 7 月 26 日至 1999 年 7 月 25 日)。

初次踏上工作岗位，小徐将全部热情和精力投入销售工作，再加上他的聪明与机敏，很快他完成的销售额在同事中名列前茅，但是突出的工作业绩也伴随着风险。当小徐感到工作越来越得心应手时，但是他为了扩大销售额，在销售过程中没有很好地按照公司的规定控制应收货款的金额，他的一些做法已经偏离了一名销售代表的行为规范。

1998 年 10 月，医药公司以小徐严重违反销售纪律及规定致使较大数额货款不能及时收回为由，责令小徐停职检查 3 个月，医药公司的这一决定无疑使小徐从云端跌到地面，在检查过程中，小徐承认自己在工作中存在一些问题，给公司带来损失，并表示负责解决不能收回的货款。在停职检查期间，小徐不再发展新的客户，每天脑子里只想着怎么能够收回坏帐。可惜三个月时间如白驹过隙般短暂，小徐虽然想尽办法，还是不能替公司减少损失。此时他已觉得无颜再留在医药公司。

1999 年 2 月，小徐以无法胜任市场代表为由提出辞职，并不要求公司给予补偿，但是医药公司却不善罢甘休，虽然同意小徐辞职的要求，但提出要小徐赔偿全部坏帐损失 52699.87 元。

小徐越想越不对劲：我在替公司做销售，为什么赚了钱全归公司，有了损失却要我一个人赔呢？天底下哪有这样的道理！

请问医药公司的要求合法吗？为什么？

答：(1) 医药公司的做法是不对的

(2)、原因

(a) 医药公司的各项活动最终都必须通过其员工的职务行为来实现，因此医药公司应对员工的职务行为负责。小徐作为医药公司的市场销售代表，其所作的销售行为属于职务行为，小徐为履行职务的行为所发生的后果应当由医药公司承担，所取得的利益和遭受的损失也应由医药公司承受。

(b) 如果小徐在行使职务的过程中有同对方恶意串通损害公司利益的行为，或者存在故意损害公司利益的情况，那么就应当向小徐其承担给公司造成的损失。显然，本案中小徐并没有上述恶意侵犯公司利益的情况。如果小徐作为公司对外进行交易活动的代表人，为公司利益而在实际操作中存在一定的操作不规范及工作上的失误，则应当对公司承担与其过错程度相适应的赔偿责任。

(c) 根据本材料的事实，小徐在担任市场代表的过程中，确实存在工作

上的失误行为。应当就此承担一定的赔偿责任。但医药公司在聘用小徐作为市场销售代表后，应当对小徐所做的销售工作进行必要的监督，而不能在发生货款不能及时收回的情况下放任小徐继续对外进行业务活动而导致损失的进一步扩大，因此对于医药公司所遭受的损失，公司本身是有过错

的，应当承担主要责任。同时医药公司聘用小徐也应当担用人的风险。小徐的工作失误虽有一定的过错，但其过错程度是有限的，医药公司要求小徐承担其职务行为而产生的全部损失没有依据。

(d) 另外，小徐因职务行为造成的损失应当是指医药公司穷尽法律手段而无法追问的最后损失，在本案中医药公司应通过诉讼向拖欠小徐代理货款的单位追偿货款。医药公司把目前尚未到帐的货款作为无法追回的损失缺乏依据。

3.

1997年12月，19岁的李某只身从河北农村来到北京，在亲戚的介绍下到一家印刷厂当了一名印刷工。2000年8月，已经有了两年多工作经验的李某，在工作中不慎将左手卷进机器里，虽经医院紧急抢救，但仍然没有保留住李某的左手。在医院治疗终结后，被劳动鉴定为因工伤致残四级。身为农民的李某，失去了劳动能力，给其今后生活带来了许多困难，在其家人的陪同下，他向厂里提出按国家规定支付一次性伤残补助金、异地安家费、并按社会平均寿命70岁计算，一次性支付他抚恤金58万元。

请回答下列问题：

- (1) 李某的要求是否符合法律依据？
- (2) 根据法律规定，李某应享受什么样的工伤致残待遇？

答：(1) 李某的部分要求有法律依据，李某要求一次性支付伤残补助金有法律依据，李某要求异地安家费没法律依据，李某要求一次性支付抚恤金58万没法律依据。

(2) 李某应享受的致残待遇：1) 因工负伤被鉴定为一至四级的应退出生产工作岗位，终止劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。2) 按月发给伤残抚恤金，李某为四级工伤，抚恤金标准为李某工资的75%。3) 发给一次性伤残补助金，李某为四级工伤，可得其18个月工资的伤残补助金。4) 患病时按医疗保险有关规定执行，对其中由个人负担的部分遇有困难时，由工伤保险基金酌情补助。

4.

李某2000年被甲公司雇佣，并与公司签订了劳动合同，其工作岗位是在产生大量粉尘的生产车间。李某上班后，要求发给劳动保护用品，被公司以资金短缺为由拒绝。李某于2006年初生病住院。2006年3月，经承担职业病鉴定的医疗卫生机构诊断，李某被确诊患有尘肺病。出院时，职业病鉴定机构提出李某不应再从事原岗位工作。李某返回公司后，要

求调到无粉尘环境的岗位工作，并对其尘肺病进行疗养和治疗。但公司 3 个月后仍没有为其更换工作岗位，也未对其病进行治疗。当李某再次催促公司领导调动工作岗位时，公司以各岗位满员，不好安排别的工作为由，让其继续从事原工作。李某无奈，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求用人单位为其更换工作岗位，对其尘肺病进行疗养和治疗，并承担治疗和疗养的费用。

请分析本案例中指出甲公司的做法违背了哪些劳动法律法规？应该如何正确解决？

答：(1) 甲公司违反劳动安全卫生法规，不对职工实施劳动安全保护

(2) 按照劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权力。公司没有为李某提供必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。(3) 劳动者因患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。(4) 本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期结束后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金。(5) 本寨中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求。李某的要求是正当合理的。本案中公司在李某提出调离要求 3 个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换工作岗位，并承担在此期间的治疗费用。

实训总结报告

要求：1、主要阐述实训期间的学习心得体会。

2、字数：不少于 3000 字。