

2023年常见劳动合同漏洞(实用5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

常见劳动合同漏洞篇一

甲方(用人单位)：

乙方(职工)：

根据《劳动法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

一、合同期限

从20xx年1月1日起至 20xx年12月31日止。(二)试用期限

双方同意按以下第 种方式确定试用期期限(试用期包括在合同期内)：

1、无试用期。

2、试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。

(试用期最长不超过六个月。其中合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。)

二、工作内容

(一) 乙方的工作岗位(工作地点、部门、工种或职务)为

(二) 乙方的工作任务或职责是

(三) 甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位，按变更本合同办理，双方签章确认的协议书或通知书作为本合同的附件。

(四) 如甲方派乙方到外单位工作，应签订补充协议。

三、工作时间

(一) 甲、乙双方同意按以下第 种方式确定乙方的工作时间：

1、标准工时制，即每日工作 小时，每周工作 天，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经 ^v^ 门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经 ^v^ 门审批，乙方所在岗位实行以 为周期，总工时 小时的综合计算工时工作制。

(二) 甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

四、工资待遇

(一) 乙方正常工作时间的工资按下列第()种形式执行，不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资 元/月；试用期满工资 元/月(元/日)。

2、其他形式： 。

(二)工资必须以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(三)甲方根据企业的经营状况和依法制定的工资分配办法调整乙方工资，乙方在六十日内未提出异议的视为同意。

(四)甲方每月 日发放工资。如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(五)甲方依法安排乙方延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

五、劳动保护和劳动条件

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每（年/季/月）免费安排乙方进行体检。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

六、社会保险和福利待遇

(一)合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲、乙双方负责。

(二) 乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三) 乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

(四) 甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

七、劳动纪律

(一) 甲方根据国家 and 省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动法律、法规和企业依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

(二) 甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

(三) 如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务为甲方保守商业秘密，并作如下约定：

八、本合同的变更

(一) 任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

(二) 甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

九、本合同的解除

(一) 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本

合同的，应按规定支付经济补偿金。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方被依法追究刑事责任的；
- 5、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的；
- 7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 9、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，其中按第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

(三)乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

但属下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的。

4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；

(四)有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

4、法律、法规规定的其他情形。

(五)解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

十、本合同的终止

本合同期满或甲、乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

十一、违约情形及责任

(一)甲方的违约情形及违约责任：

(二)乙方的违约情形及违约责任：

十二、调解与仲裁

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解无效，可在争议发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可在十五日内向人民法院提起诉讼。

十三、其他

(一) 本合同未尽事宜，按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

(二) 下列文件规定为本合同附件，与本合同具有同等效力：

(三) 双方约定(内容不得违反法律法规及相关规定，可另加双方签名或盖章的附页)

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

常见劳动合同漏洞篇二

甲方(用人单位)

乙方(员工)

名称_____

姓名_____

住所_____

性别_____

法定代表人_____

身份证(护照) _____

根据《劳动法》(以下简称《劳动法》)和《劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)等有关法律法规的规定,甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

一、合同期限

(一)甲乙双方同意按以下第种方式确定本合同期限。

1、有固定期限:从_____年___月___日起至_____年___月___日止。

2、以完成一定工作任务为期限:从_____年___月___日起至___工作任务完成时止。完成工作任务的标志是_____。

(二)试用期为(试用期包括在合同期限内,如无试_____用期,则填写“无”)。

(三)乙方应于_____年___月___日到岗。

(四)合同有效期届满即行终止.因甲方需要,在双方完全同意的基础上,双方可协商续订合同。

第四十六条第

(二)款、

第四十七条之规定向乙方发放补偿金。

乙方的工作地点_____。

三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下第种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息____日。需要加班加点的，甲方按国家有关规定支付加班工资或为乙方安排同等时间的调休。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假(违反计划生育政策的除外)、丧假等假期。

四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

(二)甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月_____元(其中试用期每月工资_____元)，以后根据内部工资分配办法调整其工资;绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

(三)甲方每月____日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

(四)如乙方的职务、岗位发生变动时，甲方可对乙方的工资作出相应调整。甲方支付乙方的工资为税前工资，乙方的个人所得税按国家相应规定自行缴纳。

(五)甲乙双方对工资的其它约定_____。

五、社会保险

(一)甲乙双方按照国家____省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

(二)乙方应缴纳的社会保险，由甲方从乙方的工资中按月代为扣缴，乙方应配合甲方办理社会保险手续。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家____省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家____省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

七、劳动纪律和规章制度

(一)甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

(二)乙方应遵守国家____省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

(三)乙方自觉遵守国家____省、市计划生育的有关规定。

(四)乙方违反甲方规章制度的，甲方可以根据规章制度之规定给予相应处分。

(五)乙方如毁损或遗失甲方财物或生产工具的，依市场价格作出赔偿。

八、合同变更除合同

第二条约定内容外，甲乙双方经协商一致，可以变更合同项下其它内容。变更合同应采用书面形式。变更后的合同文本双方各执一份。

九、合同解除和终止、经济补偿

(一)甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《劳动合同法》和国家、地区有关政策规定执行。

(二)甲乙双方解除、终止本合同，应当按照《劳动合同法》第三十六条、第三十七条、第三十八条、第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十二条、第四十三、第四十四条的规定进行。

(三)甲乙双方解除、终止本合同，符合《劳动合同法》第四十六条规定情形的，甲方应依法向乙方支付经济补偿。

(四)甲方违法解除或者终止本合同，乙方要求继续履行本合同的，甲方应当继续履行；乙方不要求继续履行本合同或者本合同已经不能继续履行的，甲方应当依法按照经济补偿金标准的二倍向乙方支付赔偿金。乙方违法解除劳动合同，给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

(五)解除、终止本合同时，甲方应当依据有关法律、法规等规定出具解除或终止劳动合同(关系)证明书，并在____日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

(六)乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

十、争议处理甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议

调解委员会申请调解;也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决无异议的,双方必须履行;对仲裁裁决不服的,可以向人民法院起诉。

十一、双方认为需要约定的其他事项:

(一)凡由甲方出资培训乙方,双方另行签订《培训教育协议》,因乙方原因而提前解除劳动合同,乙方应赔偿甲方的培训等费用,具体赔偿标准按《劳动合同法》第二十二条规定执行。

(二)乙方在签订劳动合同之前,甲方有权了解乙方与劳动合同直接相关的基本情况,包括但不限于劳动者的学历、履历、资格或任职证书(明)以及以前劳动关系是否解除或终止等。劳动者应当如实说明,并应书面承诺其真实性。若因故意漏报、隐瞒前述基本情况,骗取甲方签订劳动合同的,经甲方查出或被原单位追诉的,视为乙方的欺诈行为并导致甲方的严重误解,甲方有权依法申请认定本合同自始无效,由此给甲方造成的损失,应由乙方全额承担。

(三)乙方未按照本合同第一条规定的到岗日到岗的,本合同自到岗日满后自动失效,但甲方认可的除外。由此给甲方造成的损失,应由乙方全额承担。

(四)本合同的附件与本合同具有同等效力。但如果本合同的条款与附件内容有任何冲突或不一致之处,则以附件中的内容为准。

(五)本合同履行过程中,若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项,不影响本合同履行;若甲方发生合并或分立等情况,本合同继续有效,由承继单位继续履行。

(六)乙方在合同期内,属其岗位职务行为或主要利用甲方的物质技术条件所产生的所有专利、版权和其他知识产权归甲

方所有，乙方无权进行商业性开发。

(七)双方签订本合同后，乙方不得在合同期内再受聘其他任何单位从事与甲方相同或类似或有竞争冲突的业务。

第三者(亦包括无工作上需要的甲方雇员)。乙方违反保密义务则被视为严重违反本合同，并认为有足够的理由被辞退。此种保密义务在本合同终止或期满后的任何时间对乙方仍有约束力。

注：商业秘密和竞业限制、专项培训只在主合同中做原则约定，另行签订协议处理

十二、其它

(一)本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

(二)本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

(三)本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：(盖章)_____

法定代表人：_____

_____年____月____日

乙方：(签名)_____

(主要负责人) _____

_____年____月____日

常见劳动合同漏洞篇三

许多毕业生由于缺乏对《劳动法》《合同法》等一些法律、法规的了解，当自身利益被用人单位侵犯时，还全然不知。同时也由于法律知识的缺乏，在与用人单位交流时常常处于被动地位，跟着用人单位的意思走。目前有一些用人单位正是抓住了毕业生的这一个弱点，损害了不少学生利益。所以，毕业生在就业时，最好读一些相关的法律常识，最起码要了解什么样的合同是无效劳动合同，免得被一些没有法律效力的合同束缚手脚。

1. 口头约定合同

个别企业出于自身需要，在招聘时故意不与求职者订立劳动合同，仅作一些简单的口头约定。由于求职者大多很珍惜就业岗位，一般不敢对此提出异议。如此，一旦出现纠纷，求职者权益就将受不损害。我国《劳动法》第19条明确规定：“劳动合同应当以书面合同订立……”，因为，口头约定的合同其实为无效劳动合同。

2. 一边倒合同

部分用人单位与劳动者订立的劳动合同，其约定条款倾向于用人单位一方，此种情形目前相当普遍，应引起求职者的重视。求职者在订立劳动合同同时，一定要逐条审查，对一些合理、显失公平的内容应坚决予以拒绝。

提醒：从法律角度说，只要在合同上签了字，就表示对这份合同认可了，并愿意遵守和履行合同。如果以后出现问题和矛盾，只要拿不出你在签合同同时单位用了胁迫或欺诈行为的证据，那么可以认定这就是你真实意愿的反映，就不能认为这是一份无效的劳动合同了。

3. 胁迫合同

一些用人单位在招工时，强迫劳动者交纳巨额集资款、风险金，并胁迫劳动者与其订立所谓的自愿交纳协议书，企图以书面协议掩盖其行为的违法性。《劳动法》第17条规定，订立劳动合同，应当遵循平等自愿的原则，不得违反法律、行政法规规定。

4. 无保障合同

一些用人单位与劳动者订立的劳动合同中，不具备病、伤、残、死亡补助和抚恤等内容，或虽有些条款但不符合国家法律规定。劳动者一旦发生病、伤、残、死亡等情况时，企业或者置之不理，不管不问，或者以较低的金額给予一次性补助，其额度远低于实际医疗费和国家有关的法定标准，使劳动者权益无法得到保障。

5. 附带保证合同

部分企业为约束劳动者的行为，在与劳动者订立劳动合同时，硬性规定另签一份“保证书”，其内容是强迫劳动者接受一些不合理的规则和条件，并把该保证书作为劳动合同附件来约束劳动者。

6. 真假合同

某些企业为应付劳动仲裁部门的监督管理、与劳动者签订真假两份合同。以符合有关规定的“假合同”应付劳动管理部门的检查，实际上却用按自己意愿与劳动者订立的不规范甚至违法劳动合同来约束劳动者。

7. 抵制性质合同

部分用人单位为防止劳动者“跳槽”在订立劳动合同时，要求劳动者将其身份证、档案、现金作抵押物，以至于扣留劳动者应得的福利或工资，一旦劳动者“跳槽”，用人单位便

将抵押物扣留。在种做法不但违法了国家有关政策规定，而且严重损害了劳动者权益。

[常见的无效劳动合同]

常见劳动合同漏洞篇四

个别外资企业、私营企业和集体企业经营者出于企业自身需要，在招聘时故意不与求职者订立劳动合同，仅作一些简单的口头约定。由于求职者大多数极为珍惜这一就业机会，一般不敢对此提出或坚持签订劳动合同的要求。如此，一旦出现纠纷，求职者权益就将受到损害。我国《劳动法》第19条明确规定：“劳动合同应当以书面合同订立……”，因此，口头约定合同在我国是没有任何法律效力的。

显失公平的合同

部分用人单位与劳动者订立的劳动合同，其约定条款明显倾向用人单位一方，此种情形目前相当普遍，应引起求职者的重视。求职者在订立劳动合同时，一定要逐条审查，对一些不合理、显失公平的内容应坚决拒绝。

胁迫的合同

一些用人单位招工时，强迫劳动者交纳巨额集资款、风险金，并胁迫劳动者与其订立所谓的自愿交纳协议书，企图以书面协议掩盖其行为的违法性。《劳动法》第17条规定，订立劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

附带保证的合同

部分企业为约束劳动者的行为，在与劳动者订立劳动合同时，硬性规定另签一份“保证书”，其内容是强迫劳动者接受一

些不合理的规则和条件，并把该保证书作为劳动合同附件来约束劳动者。

[常见的几种无效劳动合同]

常见劳动合同漏洞篇五

职场新人最常见的九个问题：

问题一：如何知道自己适合做什么？

很多新人都会有这样的一个苦恼，特别是刚出社会的一些学生，他们对于未来的规划感到十分迷茫。在这个时候，找好定位十分重要。很多职场的前辈建议在此之前要先给自己一段时间，确认自己心中到底想要做的是什​​么，想要往哪方面发展，做自己感兴趣的工作才是让自己肯下决定和努力工作下去的支柱。

问题二：职场新人总是感觉自己被无视怎么办？

这是很多新人的第一感觉，因为新人们大多是刚刚走出社会，对于公司办公的模式还不大清楚，加上没有多少可以交心的朋友，总会有一种被孤立、漠视的感觉。其实这些都只是暂时的，而且没有一个公司的人会喜欢莫名冷漠某位新来的同事。想要有归属感，不要一味抱怨没人来带自己，而是要主动出击。每个人的手上都会有相对应的工作任务，没人会有义务来带新人，所以最好做到主动出击，多去向前辈们请教，多学习知识，掌握公司的工作流程和具体运作情况，多与同事们相处，不懂多发问。

问题三：新人所学专业与想从事的行业不符怎么办？

大部分新人们在学校学习的专业与毕业后从事后的工作往往“不对口”，这固然会有某些限制，但绝对不是不可打破

的。不管到哪里工作，重要的不是专业对口与否，而是取决于自己进入公司后的学习态度，真正的限制来自于我们自己。每一个行业在进入时都要经过一番自我的学习，吸收新知识，完善自己的学习技能。很多成功人士的工作都跟大学的专业无关，很多人在非大学所学的专业领域做得很出色很成功。没有经验不可怕，可怕的是希望有相关经验却没有真心想办法去创造机会努力去积累。

问题四：职场新人如何快速获得别人信任与认同？

纵然职场竞争激烈，但是你打可以将公司看做一个整体，想要获得同事们的认可，除了在工作期间加强往来之外，在下班后也可以经常联系，尽可能抛除掉所有的偏见与不满，做到真诚待人。不说人是非，认真工作，对工作负责，主动在自己力所能及的情况下帮助他人，这些都是让自己获得他人信任的方法。

问题五：职场新人该注意哪些问题？

整洁着装、待人谦逊、笑容常留等等都是新人们需要注意的。纵然你有一颗很大的心思，但也需要保持谦虚的态度，处理好与周遭人的人际关系，注意礼貌和外表的整洁，认真工作，主动承担责任等，给领导和同事留下一个好的印象。而最重要的一点的是，切忌不要整天怨天尤人，时刻保持一个良好的心态，主动学习，才能让自己走的更远。

问题六：如何找到自己真正想做的事情？

想要找到自己想要做的事情，不妨先付出行动去尝试，不用顾忌太多，否则永远都将是一纸空谈。竭尽全力去试。如果成功了就继续想着自己想要的方向去尝试，假如真的不可为之的话再回到你只能去做的东西，这时候也能踏踏实实做出成绩来，消除自己的迷茫和疑虑，踏实做事。

问题七：进不了名牌大学，找不到好工作怎么办？

名牌大学出身的学生可能会在就业的时候会比较吃香，但是事无绝对，这些都与毕业后自己所付出的努力和学习认真与否的态度之类的有关。不一定需要名牌大学出身才能找到好工作，何不结合自己的具体情况，放松一些自己对于工作的待遇要求，踏实从基层做起。努力学习和吸收社会新知识，为自己的后期的崛起做好准备。诚如有句话是这样说的，不是工作在挑自己，而是自己在选工作。

问题八：如何克服害怕见到领导胆怯的情绪？

怯场、底气不足几乎是每个新人常常会遇到的事情。首先建议你分析一下面对领导时，那种胆怯恐慌情绪的来由，是不是因为领导个人说话做事的风格比较武断显得不容置疑？是不是你自己在业务上有欠缺导致不够自信？社会是个大染缸，需要自己去适应办公的环境，首先要先强大自己的内心，多加练习与他人交流的方法，改变自己不自信的性格。再者，如若是领导太过武断，可以尝试与之沟通，寻求解决之道，沟通无效者，也可以勇敢做自己，问题在于领导不喜欢自己的，那么就换领导吧，直到遇见不需要讨好也能欣赏我的领导为止。

问题九：应届毕业生迟迟找不到工作，该如何调整心态？

很多人毕业之后迟迟找不到工作，这与社会经济的大背景有关，再者，是否也与自己的心态有关呢？很多人不妨反思一下。许多刚出社会的毕业生都需要一个适应的过程，注意不要过高或过低评价自己，不要因为门槛低的问题就不想去做，不能因门槛高的问题就不敢去尝试。正确评估自己的具体情况，可以选择从基层做起，总有一款工作适合自己。努力适应工作环境，积累工作经验，武装自己，让自己变得越来越强大。

1. 职场新人之走好职场第一步
2. 职场新人之如何步步提升
3. 职场上常见的情绪问题
4. 2014 “90后” 职场新人的难解之惑
5. 职场新人的职场生存规律
6. 职场新人如何变身职场达人？
7. 十大职场潜规则之送职场新人
8. 职场新人必读
9. 职场新人，赢在“站位”
10. 职场上的新人