大学生职业发展与就业指导

语文出版社

课时分配表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **章序** | **课程内容** | **课时** | **备注** |
| 1 | 职业生涯规划 | 3 |  |
| 2 | 自我认知 | 5 |  |
| 3 | 职业探索 | 4 |  |
| 4 | 就业准备 | 4 |  |
| 5 | 就业途径与求职方式 | 3 |  |
| 6 | 求职技巧与职场礼仪 | 3 |  |
| 7 | 就业权益与保障 | 4 |  |
| 8 | 就业形势与政策 | 3 |  |
| 9 | 职场适应与发展 | 3 |  |
| 10 | 大学生自主创业 | 4 |  |
| 总计 |  | 36 |  |

# 第7课

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | **就业权益与保障** | |
| 课 时 | 4课时（180min）。 | |
| 教学目标 | 知识技能目标：  1. 了解大学生的就业权益与义务。  2. 掌握大学生就业的法律保障。  思政育人目标：  让学生通过学习就业权益与保障，了解只有学会学习，才能主动适应经济社会发展的需要，才能攀登职业生涯发展的台阶，才能通过奋力追梦而圆梦，才能为决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利贡献力量。 | |
| 教学重难点 | 教学重点：大学生的就业权益与义务  教学难点：大学生就业的法律保障 | |
| 教学方法 | 讲授法、问答法、讨论法 | |
| 教学用具 | 电脑、投影仪、多媒体课件、教材 | |
| 教学设计 | 第1节课：考勤（2min）--知识讲解（40min）--作业布置（3min）  第2节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第3节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第4节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min） | |
| 教学过程 | 主要教学内容及步骤 | 设计意图 |
| 考勤  （2min） | ■【教师】清点上课人数，记录好考勤  ■【学生】班干部报请假人员及原因 | 培养学生的组织纪律性,掌握学生的出勤情况 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解大学生的就业权益与义务  **一、毕业生就业的权益**  **（一）基本权利**  1. 获取信息权  就业信息是毕业生择业成功的前提和关键，只有在充分占有信息的基础上，才能结合自身情况选择适合自身发展的用人单位。毕业生获取信息权，应包括以下几方面含义。  （1）信息公开，即所有用人信息向全体毕业生公开，如上海市已建立高校毕业生需求登记制度，凡需录用高校毕业生的用人单位，须到上海市高校毕业生就业指导中心和有关高校办理信息登记，由市高校毕业生就业指导中心通过高校向毕业生发布用人需求信息，任何单位和个人不得隐瞒、截留需求信息。  （2）信息及时，也就是毕业生获取的信息必须是及时、有效的，而不能将过时无利用价值的信息传递给毕业生。  （3）信息全面，毕业生有权获得准确、全面的就业信息，以便对用人单位有全面的了解，从而做出符合自身要求的选择，而不是盲目的。  2. 接受就业指导权  学生有权从学校接受就业指导，学校应成立专门机构，安排专门人员对毕业生进行就业指导，包括向毕业生宣传国家关于毕业生就业的有关方针、政策；对毕业生进行择业技巧的指导；引导毕业生根据国家、社会需要，结合个人实际情况进行择业，使毕业生通过接受就业指导，准确定位，合理择业。当然，随着毕业生就业完全市场化，毕业生也将由从学校接受就业指导转为主动到市场寻求和接受一些有益的社会上合法机构的就业指导。  3. 被推荐权  高等学校在就业工作中的一个重要职责就是向用人单位推荐毕业生。历年工作经验证明，学校的推荐往往在很大程度上影响到用人单位对毕业生的取舍。毕业生享有被推荐权包含以下几方面内容。  （1）如实推荐。高校在对毕业生进行推荐时，应实事求是，根据毕业生本人的实际情况向用人单位进行介绍、推荐。不能故意贬低或随意捧高对毕业生在校表现的评价。  （2）公正推荐。学校对毕业生进行推荐应做到公平、公正，应给每一位毕业生以就业推荐的机会，不能厚此薄彼。公正推荐是学校的基本责任，也是毕业生享有的最基本的权益。  （3）择优推荐。学校根据毕业生的在校表现，在公正、公开的基础上，还应择优推荐，用人单位录用毕业生也应坚持择优标准。真正体现优生优用、人尽其才。这样才能调动广大毕业生和在校生学习的积极性。毕业生在就业过程中只能凭自身综合素质的提高来取胜。  4. 选择权  根据国家的有关规定，实行招生并轨改革的高校毕业生在国家就业方针、政策指导下自主择业。毕业生只要符合国家的就业方针和政策，可以自主地选择用人单位，学校、其他单位和个人均不得干涉。任何将个人意志强加给毕业生，强令毕业生到某单位的行为是侵犯毕业生选择权的行为。毕业生可结合自身情况自主与用人单位协商，要求学校予以推荐，直至签订就业协议。  5. 公平待遇权  用人单位在录用毕业生的过程中，也应公正、公平，一视同仁。但在当前，毕业生的公平待遇权受到很大的冲击，也最为毕业生所担忧。由于各项配套措施滞后，完全开放公平的就业市场尚未真正形成，用人单位录用毕业生还不同程度地存在不公平、不公正的现象，如女生就业难仍然是困扰女毕业生就业的一大问题。公平受录用权是毕业生最为迫切需要得到维护的权益。  6. 违约及求偿权  毕业生、用人单位签订协议后，任何一方不得擅自毁约。如用人单位无故要求解约，毕业生有权要求对方严格履行就业协议，否则用人单位应对毕业生承担违约责任，支付违约金，毕业生有权利要求用人单位进行补偿。  7. 其他权利  毕业生有国家和省规定的与就业有关的其他权利。  **（二）针对被录用单位毕业生的主要权利**  1. 有要求用人单位履行协议接收毕业生的权利  就业协议书是国家专用于毕业生就业的正式文本，具有法律效力。双方一旦签约，就有义务严格履行协议，不得无故进行更改。用人单位必须依照协议接收毕业生，并妥善安排毕业生的工作，提供相应的工作和生活条件，以保证毕业生的正常工作。  2. 有要求用人单位按照《中华人民共和国劳动法》中的规定提供各种劳动保障的权利毕业生到用人单位报到后应签订劳动合同。《中华人民共和国劳动法》第三条规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、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。”  3. 有追究用人单位违约责任的权利  毕业生与用人单位签订就业协议，是双方遵循平等自愿、协商一致原则而达成的协议，双方均有遵守的义务。如果用人单位一方不能按照协议的内容履行，或者打折扣，毕业生有追究用人单位违约责任的权利。  **二、毕业生的就业义务**  权利和义务是对立统一的。劳动者在行使法律、法规和有关政策规定的权利的同时，也应当履行相应的义务，这些义务主要包括以下几个方面。  **（一）回报国家、服务社会的义务**  宪法规定，劳动对于公民来说，既是权利也是义务。对于毕业生而言，国家和社会乃至家庭为其成才与发展提供了相当优厚的条件及待遇，这是其他青年群体所无法比拟的。按照“得之于社会、还之于社会、报之于社会”的原则，毕业生理应积极地、有责任地依托自己的职业行为，回报国家、社会和家庭，承担起自己应尽的义务。21 世纪的大学生，肩负着民族和历史的重任，应当志存高远，不畏艰辛，到边远地区去，到艰苦行业去，到祖国最需要人才的地方去。  **（二）如实介绍自己情况的义务**  毕业生在求职择业过程中应如实向用人单位介绍自己的情况，这既是基本的择业道德，也是应尽的义务。毕业生在填写求职材料、与用人单位洽谈、介绍推荐自己时，必须实事求是，不得弄虚作假，讲优点不要夸张，谈缺点不能回避，有过失不可隐瞒，说成绩不能虚假，做到以诚相见。只有如实介绍自己的情况，才能让人觉得可信、可靠，才能获得用人单位的信任。  **（三）遵守就业协议的义务**  毕业生大多通过与用人单位双向选择，签订就业协议而实现就业。遵守就业协议是就业工作顺利进行的保证。“一言既出，驷马难追”、慎待诺言、表里如一、言行一致是做人的基本准则，讲信誉、守承诺是毕业生应尽的义务。高校毕业生就业时不能朝三暮四，这山望着那山高，这花看着那花俏。就业协议一经签订就不能随便违约。一旦违约，不仅影响学校正常的就业秩序，还会损害用人单位、学校、其他同学等各方面的权益。因此，毕业生必须遵守就业协议。  **（四）按时到工作单位报到的义务**  毕业生办理完离校手续后，应持“就业报到证”按时到用人单位报到。如果自离校之日起，无正当理由超过 3 个月不去用人单位报到的，由学校报毕业生就业主管部门批准，不再负责其就业。由学校将其档案转至家庭所在地，按社会待业人员处理。  **（五）诚信义务**  在签订劳动合同时，劳动者有义务就其与劳动合同直接相关的基本情况，向用人单位如实说明。  **（六）守法义务**  劳动合同签订之后，劳动者有依法履行劳动合同的义务。如有违法行为或者违约行为的，应依法承担法律责任。《劳动合同法》对劳动者违法或者违约行为所应承担的法律责任作了明确规定，主要是：①劳动者违反与用人单位约定的服务期和竞业限制协议的，应按约定向用人单位支付违约金；②劳动者违反《劳动合同法》中的规定解除劳动合同的，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，依法应当承担赔偿责任；③劳动者与原用人单位尚未解除或者终止劳动合同，又与其他用人单位建立劳动关系，给原用人单位造成损失的，由劳动者与其他用人单位承担连带赔偿责任。 | 讲解大学生的就业权益与义务，让学生更加仔细的了解大学生的就业权益与义务，从而激发学生的学习欲望。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了大学生的就业权益与义务，让学生了解就业信息是毕业生择业成功的前提和关键，只有在充分占有信息的基础上，才能结合自身情况选择适合自身发展的用人单位。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述毕业生就业的权益。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解大学生就业的法律保障  **一、劳动法**  **（一）《劳动法》的适用范围**  《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）于 1994 年 7 月 5 日经第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，自 1995 年 1 月 1 日起施行，2009 年 8 月 27 日第一次修正，2018 年 12 月 29 日第二次修正。国家制定和实施劳动法的宗旨是，保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步。  《劳动法》的适用范围包括，在中国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，以及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。  **（二）劳动者的权利和义务**  《劳动法》中明确规定了劳动者享有的权利及应当履行的义务。劳动者享有平等就业和选择职业的权利、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权利。劳动者应当承担的主要义务包括，完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。  **二、就业促进法**  《中华人民共和国就业促进法》（以下简称为《就业促进法》）于 2007 年 8 月 30 日经第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过，自 2008 年 1 月 1 日起施行。制定的目的是促进就业，促进经济发展与扩大就业相协调，促进社会和谐稳定。人们普遍关心的禁止就业歧视、扶助困难群体、规范就业服务和管理等就业问题在这部法律中都有体现。  毕业生在就业中常常遭遇就业不平等、就业歧视等问题，《就业促进法》给毕业生提供了明确的法律依据，应引起毕业生的特别关注。《就业促进法》第二十五条规定：“各级人民政府创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和就业援助。”这一条对用人单位实施就业歧视的行为进行了明确否定。第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”这一条规范了用人单位和职业中介机构的招聘及职业中介行为。此外，对于保障妇女、少数民族、残疾人、传染病患者等劳动权利都做了明确规定。第二十七条规定：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”第二十八条规定：“各民族劳动者享有平等的劳动权利。用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。”第二十九条规定：“国家保障残疾人的劳动权利。各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。  用人单位招用人员，不得歧视残疾人。”第三十条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。”目前，社会上就业歧视现象仍屡见不鲜，用人单位违反《就业促进法》实施就业歧视的，毕业生可以向人民法院提起诉讼，以维护自己平等就业的权利。  **三、劳动合同法**  **（一）《劳动合同法》的适用范围**  《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）于 2007 年6 月 29 日经第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过，自2008 年 1 月 1 日起施行，2012 年 12 月 28 日修正。  《劳动合同法》适用于中国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，以及国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同。  **（二）劳动合同的种类**  劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间劳动合同。以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同，也可以订立无固定期限劳动合同或者订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，但是劳动合同法规定必须订立无固定期限劳动合同除外。  **（三）劳动合同的签订**  用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。  劳动合同应当具备以下条款：劳动合同期限，工作内容，劳动保护和劳动条件，劳动报酬，劳动纪律，劳动合同终止的条件，违反劳动合同的责任，当事人协商约定的其他内容。  **（四）劳动合同的生效**  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。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。  **（五）劳动者的试用期**  劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。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，约定的期限为劳动合同期限。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。  **四、社会保险法**  《中华人民共和国社会保险法》自 2011 年 7 月 1 日起施行。该法是中华人民共和国成立以来第一部社会保险制度的综合性法律，它从法律上明确了国家建立基本养老、基本医疗和工伤、失业、生育等社会保险制度，并对确立基本养老保险关系转移接续制度，提高基本养老保险基金统筹层次，建立新型农村社会养老保险制度、城镇居民养老保险制度和新型农村合作医疗制度等做出了原则规定。与毕业生就业有关的社会保险，主要是就业后涉及的“五险一金”问题。“五险”包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险；“一金”是指住房公积金。  **五、税法**  税收是指国家为满足社会公共需要，凭借公共权力，依照法律所规定的标准和程序，参与国民收入分配，强制性、无偿性地取得财政收入的一种方式。与大学生就业、创业相关的税法主要有《中华人民共和国个人所得税法》《中华人民共和国企业所得税法》等。国家鼓励毕业生自主创业，并实行税费优惠。各地区相继出台鼓励政策。例如，符合条件可免收行政事业性收费、小额担保贷款享受政府贴息、享受社会保险补贴政策，具体内容可在当地教育部门的协助下向银行、工商、税务、社保等部门咨询。 | 通过教师讲解，熟悉大学生就业的法律保障。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了大学生就业的法律保障，让学生了解毕业生要熟悉和掌握国家有关法律、法规，强化自己的维权意识。一旦在求职应聘、签订就业协议和劳动合同的过程中发现有权益受到侵害的现象时，能够积极运用法律武器维护自己的合法权益。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述《劳动法》的适用范围。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解劳动争议及其处理  **一、劳动争议概述**  劳动争议也称劳动纠纷，是发生在用人单位内部的劳动者与管理者之间的利益矛盾、利益争端或纠纷。与一般的民事纠纷相比，它具有以下几方面的特征。  **（一）有特定的争议当事人**  劳动争议的当事人只能是用人单位内部劳动关系的双方主体，即一方是管理者及其代表，另一方是劳动者及其代表。只有劳动者及其代表与管理者及其代表之间通过劳动合同建立了劳动关系，他们才有可能成为劳动争议的双方当事人。只有发生在劳动关系双方主体之间的争议，才是劳动争议。  **（二）有特定的争议内容**  只有围绕经济利益而产生的劳动权利和劳动义务的争议，才是劳动争议；凡是在劳动权利和劳动义务范围之外的争议，都不属于劳动争议。如因工作方式方法问题、财务问题、营销问题以及员工的股份分红问题而发生的争议就不属于劳动争议。  在一般情况下，劳动争议表现为非对抗性矛盾，也可以表现为对抗性矛盾，而且，两者在一定条件下可以相互转化，会给社会和经济带来不利影响。国务院 1993 年 7 月 6 日发布的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《企业劳动争议处理条例》）第二条规定了我国劳动争议的范围，具体如下。  （1）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞退、自动离职发生的争议。企业根据职工违纪的情况以及企业生产经营的现状对职工实施开除、除名、违纪辞退、正常辞退的行为；职工根据企业和个人的具体情况做出的辞职、自动离职的行为引发的劳动争议，劳动争议处理机构均予受理。  （2）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议。当前，我国还存在大量的固定职工。这些固定职工与所在单位没有签订劳动合同，他们的劳动权利和义务主要体现在国家的有关工资、保险、福利等方面的法律、法规等规范性文件之中。固定职工与所在单位就有关工资、保险、福利、培训、劳动保护方面所产生的纠纷也是劳动争议的范畴。  （3）因履行劳动合同发生的争议。我国各类企业中有大量的签订各类劳动合同的职工，如全员劳动合同职工、劳动合同制职工、临时工、农民合同制职工等。因履行劳动合同发生的争议具体包括因执行、变更、终止或者解除劳动合同发生的劳动争议。  （4）法律、法规规定应当按照本条例处理的其他劳动争议。考虑到目前我国劳动立法还不够完善，一些劳动争议目前还不具备纳入受案范围的条件，但随着立法步伐的加快，这些劳动争议需要而且具备纳入劳动争议处理机构受理范围的条件时，就会在有关的法律、法规中明确规定该类争议适用《企业劳动争议处理条例》。  **二、劳动争议的处理**  《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》中规定，发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议；发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除该法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。因此，劳动争议处理的方法有四种：协商解决、申请调解、申请仲裁、提起诉讼。  **（一）协商解决**  劳动争议产生后，双方本着互谅互让的积极态度，可在无第三方参与的情况下，自行协商，达成解决协议，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。  **（二）申请调解**  《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》中规定，劳动争议发生后，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向本企业劳动争议调解委员会、依法设立的基层人民调解组织或具有劳动争议调解职能的组织申请调解。  企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。  自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。  **（三）申请仲裁**  劳动争议产生后，当事的任何一方都可在争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面仲裁申请。劳动争议仲裁委员应当自接到仲裁申请之日起五日内做出是否受理的决定。仲裁委员会决定受理的，应当自收到仲裁申请之日起六十日内做出仲裁裁决。劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。仲裁庭在做出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书，经双方当事人签收后，发生法律效力。  仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未做出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自做出之日起发生法律效力：①追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；②因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。对以上仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照《中华人民共和国民事诉讼法》（以下简称《民事诉讼法》）中的有关规定向人民法院申请执行。  **（四）提起诉讼**  诉讼解决是劳动争议的最终程序。劳动争议诉讼是劳动争议当事人不服劳动争议仲裁委员会的裁决，在规定期限内依法向人民法院提起诉讼，由人民法院依法审理的处理劳动争议的方式；此外，劳动争议的诉讼，还包括当事人一方不履行仲裁委员会已发生法律效力的裁决书或调解书，另一方当事人申请人民法院强制执行的活动。劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。根据《民事诉讼法》中的有关规定，结合劳动争议案件的诉讼主体既有法人，又有劳动者个人，以及劳动争议必须及时处理等特点和要求，劳动争议案件一般由劳动争议仲裁委员会所在地的人民法院受理。  对于案情比较简单、影响不大的劳动争议案件，一般由劳动争议仲裁委员会所在地的基层人民法院进行第一审；对于案情复杂、影响很大的劳动争议案件，基层人民法院审理有困难的，可由中级人民法院进行第一审。  2001 年最高人民法院公布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》中规定，劳动争议仲裁委员会以申请仲裁的主体不适格为由，做出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，经审查，确属主体不适格的，裁定不予受理或者驳回起诉。劳动争议仲裁委员会仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服，依法向人民法院起诉的，裁定不予受理或者驳回起诉。 | 通过教师讲解，掌握劳动争议及其处理。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了劳动争议及其处理，让学生了解劳动争议也称劳动纠纷，是发生在用人单位内部的劳动者与管理者之间的利益矛盾、利益争端或纠纷。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述劳动争议的处理。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解劳动维权的注意事项  **一、毕业生首次就业维权的注意事项**  **（一）端正态度，调整心态**  毕业生在首次就业过程中，往往会出现焦急、急迫和盲目的心态。在求职时，或不惜委曲求全，或不敢“斤斤计较”，或被花言巧语诱骗。虽然首次就业不是“一次定终身”，但如果首次就业使得身心受到伤害，势必会给自己未来的职业发展带来不小的负面影响。因此，时刻保持清醒的头脑，了解和掌握就业方面的政策及流程，并严格按照程序办事，将会使自己的合法权益得到充分的保障。  **（二）学习法律法规，掌握政策流程**  毕业生在求职、择业、签约之前，要全面了解和掌握毕业生就业政策及流程，做好相关法律法规的知识储备。这样才可以做到思路清楚、条理清晰、有的放矢，及早识破不法单位设下的陷阱，懂得通过合法途径解决就业过程中出现的问题，最大限度地保护自己的正当权益。  **（三）了解用人单位，查找背景材料**  在求职的过程中，尽量多方面了解用人单位的行业背景、运营状况、招聘信誉、岗位职责以及企业文化等，还可以去实地考察工作环境。  **（四）慎重签订协议，敢于据理力争**  在签约时，要仔细阅读就业协议书及其补充条款，重点关注试用期及违约责任条款的约定，尽量不要在协议书中留下空白。对用人单位的口头承诺，要尽可能在补充协议中予以注明，并明确在签订劳动合同时予以确认。如果毕业生在求职应聘和签订协议的过程中发现权益受到侵害，不要因为害怕失去就业机会而忍气吞声，要学会运用法律武器力争自己的合法权益。  **（五）善于虚心请教，多方征求意见**  毕业生在就业的过程中遇到问题，要及时咨询有关专家、老师和家长。大学生求职的过程，也是从学生向社会人转化的过程，大学生的社会阅历还很少，而法律专家的视角、老师家长的指导、往届校友的经验，对于毕业生来说就是一笔宝贵的财富。  **二、建立劳动关系后的维权注意事项**  进入职场的大学生面对纷繁复杂的社会，在职业适应方面还有很多事情要做，但也不要忽略了自身合法权益的保护，以保障自己的职业生涯发展顺利。  **（一）重视学习相关劳动法规**  我国的《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》以及各地方性的劳动管理规定，是毕业生签订劳动合同、调整劳动关系、解决劳动争议时依据的法律法规。毕业生在就业之前就应对这些法律常识有所了解，不让侵权者有机可乘。  **（二）重视劳动合同签订**  签订好劳动合同，是毕业生在实际工作中合法权益得到充分保障的前提。毕业生在成为职业人的过程中，应当学会依法保护自身的劳动权益，了解劳动合同订立的原则，应当具备的条款，合同变更、解除、终止的情形，以防止合同短期化、滥用试用期、随意设置违约金、不支付解雇补偿金等情况出现。依法签订劳动合同，不仅可以帮助毕业生顺利就业、愉快上岗，还将提高毕业生服务社会的主动性和积极性，并为他们的职业发展提供坚实保障。 | 通过教师讲解，理解劳动维权的注意事项。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了劳动维权的注意事项，让学生了解毕业生在首次就业过程中，往往会出现焦急、急迫和盲目的心态。在求职时，或不惜委曲求全，或不敢“斤斤计较”，或被花言巧语诱骗。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述毕业生首次就业维权的注意事项。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 教学反思 | 针对难点知识，设计更多循序渐进的学习材料和辅助资源，帮助学生逐步构建知识体系。 | |