

3 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/394/2021\\_2022\\_3\\_c123\\_394459.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022_3_c123_394459.htm) 七大职场恶行 重伤应聘者：(上)(中)(下)伤害三主办方松心假信息蒙人 数据支持：此次调查中，27%的被调查者认为招聘中存在虚假信息。 经典案例：这几天，针对大学毕业生的专场招聘会一场接着一场，记者在最近一场招聘会现场看到不少学生都被铺天盖地的招聘信息看花了眼。北京联合大学的李京晶同学告诉记者，她以前在一场招聘会上给一家咨询公司投了份简历，没过几天就通知她去面试，结果却成了公司市场调研的对象。试卷上的题目除特长、爱好外，还问喜欢用哪个品牌的洗发水、通过何种途径了解该产品等。她向负责招聘的人员提出质疑，对方回答说：“这是企业的招聘程序。”李京晶气愤地跟记者说：“我是后来才意识到遇到了虚假招聘。其实他们并不是真的想招人，而是通过这种手段宣传公司做广告。” 专家破案：刘禹告诉记者，企业之所以这么做，因为招聘广告有隐性宣传的作用，可以让人感觉到这个企业很有发展潜力，因为当一个企业需要招聘很多人时，在求职者心目中，这个企业无疑会被认为是一个正在蒸蒸日上的企业。还有很多公司通过招聘储备人才，应聘单位的确需要人，但不是现在。一位不愿透露姓名的人才市场负责人说，这种虚假招聘也存在于正规招聘会中，特别是一些免费的招聘会，为了扩大规模、增加用人单位数量和岗位，主办方通过各种关系找来一些企业当托儿，人为地制造火爆假象。 应对措施：为了避免遭遇此类招聘，求职者要做好信息鉴别。《北京市人才招聘洽谈会管理办法》第八条规定：“人才招聘洽谈会的主办单位必须对参会

单位的合法资格、工作人员的身份进行审查，凡未取得合法资格的企业、事业单位不得参会招聘。”因此，人才招聘会主办单位有义务对报名参加招聘单位进行资格审查，对于案例中的咨询公司应当拒之门外。但目前没有相关部门可以直接监控企业是不是真的招聘、这些岗位缺不缺人。另外，很多单位在自己的门口私自张贴招聘广告，目前也没有相关规定对此加以禁止，很多单位就钻了这个空子。目前求职者只有做好防范，尽量避免给自己造成伤害。如发现假招聘后，及时向招聘会主办单位及人才市场管理机关投诉。

**伤害四辞退搞偷袭突然轰人走** 数据支持：此次调查中，有36%的被调查者认为，自己有突然被公司辞退的经历。

**经典案例**：马小姐是一名外地来京打工的女孩，在一私营企业干了一年多了。上周，像往常一样去公司上班，但到了公司，领导说：“你回家吧，公司内部调整，你不用来了。”马小姐特别诧异，心想，不要我了，那怎么不早点告诉我，那样我也有个思想准备呀！与我同命运的同事有好多个，您说我们该怎么办？我们每个月被扣的保险还没退还呢？（因为我们那里好多人都是只扣钱不给上保险）。

**专家破案**：劳动法专家、维权大使梁艳松律师认为，按照国家的相关规定，用人单位应提前30天向马小姐发出书面的解除劳动合同通知，并按马小姐在本单位连续工作年限，支付解除劳动合同的经济补偿金。建议马小姐向劳动争议仲裁委员会申诉，要求单位支付解除劳动合同的经济补偿金及50%额外经济补偿金。至于社会保险没有上，可向劳动监察大队投诉。

**应对措施**：梁艳松律师表示，公司因经营调整等原因解除与劳动者的劳动关系是可以的，依据《劳动法》第二十七条规定：

用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。第二十八条：用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

[www.100test.com](http://www.100test.com)