

2023年劳动合同没有期限(模板5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动合同没有期限篇一

你对签订劳动合同的相关事宜了解多少呢?一份劳动合同应该囊括的内容有哪些下面是小编为大家精心整理的劳动合同的相关知识，希望大家喜欢。

试用期满才签劳动合同属违法，因为《劳动合同法》第10条规定：“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。

上述条款强制性地规定：单位在建立劳动关系之日起最迟应在“一个月”内订立书面劳动合同。

因此，这实际上是有限度地放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。

但如果用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，则应当向劳动者每月支付两倍的工资（《劳动合同法》第82条）。

这是对用人单位在自用工之日一个月内未订立书面劳动合同的处罚措施。

法定代表人：_____

乙方(受聘人员)姓名: _____

居民身份证号码: _____

家庭住址: _____

根据国家法律和有关政策,经甲、乙双方平等协商,自愿签订本合同:

一、聘用合同期限。

按下列第_____款确定:

(一)本合同为有固定期限的聘用合同。

合同期从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

其中试用期从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

(二)本合同为无固定期限的聘用合同。

合同期从_____年_____月_____日起至法定或约定的解除(终止)合同的条件出现为止。

其中试用期从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

(三)本合同为以完成一定工作为期限的聘用合同。

合同期从_____之日起至_____之日止(起止时间必须明确具体)。

二、工作性质和考核指标

乙方同意按甲方工作需要，在_____岗位工作，完成该岗位承担的各项工作任务。

三、劳动保护和劳动条件

甲方按国家和省、市的有关生产、安全、劳动保护、卫生健康规定为乙方提供必要的工作条件，保障乙方在安全、健康的环境中工作。

四、劳动报酬

乙方在聘用期间的基本工资为月_____元，奖金见甲方的奖金发放制度。

五、甲方的权利和义务http://

(一) 甲方的. 权利

1. 依照国家的有关规定和甲方的规章制度对乙方行使管理权、考核权和奖惩权。
2. 合同期间因工作需要，甲方有权调整乙方的工作岗位。
3. 具有下列情形之一的，甲方可以随时通知乙方解除劳动合同，不受提前三十天通知的限制：
 - (1) 在试用期内发现乙方不符合聘用条件的；
 - (4) 乙方严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
 - (5) 乙方被依法追究刑事责任的；
 - (6) 乙方连续_____个月(季度、年)考核被确定为不称职的；

(7) 不胜任现职工作，又不接受其它安排的。

4. 具有下列情形之一的，甲方可以解除聘用合同，但应当提前三十天以书面形式通知乙方：

(2) 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；

(4) 甲方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，确需裁减人员的。

5. 乙方受聘期间，因违法、违纪或其它不当行为，给甲方造成损失的，甲方有权要求乙方承担相应的赔偿责任。

(二) 甲方的义务

1. 遵守国家的法律、法规、政策，尊重职工的主人翁地位，创造有利于职工发挥积极性和创造性的企业环境。

2. 负责对乙方进行政治思想、职业道德、专业技术、企业管理知识、遵纪守法和规章制度的教育与培训。

3. 乙方具有下列情形之一，又不符合本合同第五条第(一)款第(3)项的，甲方不得解除劳动合同：

(1) 乙方患职业病或因工负伤并被确认丧失劳动能力的；

(2) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 乙方为女职工，在孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、法规规定的其他情形。

六、乙方的权利和义务

(一) 乙方的权利

1. 在合同期间乙方享有参与企业民主管理，获得政治荣誉和物质鼓励的权利。

2. 有权享受国家和本企业规定的劳动保护、劳动保险、福利待遇。

3. 因疾病治疗需要，有申请延长医疗期的权利。

4. 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除聘用合同：

(1) 在试用期内；

(2) 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方工作的；

(3) 甲方未按聘用合同约定支付劳动报酬或者提供工作条件的。

(二) 乙方的义务

1. 必须按时、按质、按量地完成约定的工作任务或工作指标，并接受甲方的考核。

2. 自觉保护甲方的形象和利益，不得实施有损甲方形象和利益的言行。

3. 必须以甲方工作人员名义开展业务，并服从甲方统一管理。

4. 乙方因其它事由单方提前解除劳动合同，应提前三十日以书面形式通知甲方，并承担相应法律责任。

七、劳动保险和福利待遇

甲、乙双方依法参加社会保险，按月缴纳社会保险费，乙方

个人缴纳部分，由甲方在其工资中代办扣缴。

八、违约责任http://

1. 本合同一经签订，双方必须严格执行，如遇违约时，违约方应承担违约责任，支付给对方违约金_____元；给对方造成损失的，应根据后果及责任大小予以赔偿。
2. 乙方在职期间，由甲方出资进行职业技术培训或乙方属甲方有偿引进的人才，当乙方未满约定服务年限解除本合同时，甲方可以按照实际支付的培训费或有偿引进费计收赔偿金，其标准为每服务一年递减支付的培训费或引进费总额的20%。
3. 违反和解除聘用合同的经济赔偿金和经济补偿金，按国家现行有关规定执行。

在双方终止劳动合同时，由甲方一次性付给乙方。

4. 因不可抗力造成本合同不能履行的，可以不承担违约责任。

九、解除劳动合同的程序

双方协商一致，认为下述程序是公正而合理的。

1. 提出书面通知；
2. 填写《员工离职通知书》。

归还乙方持有的甲方的各种文件、资料、通信设备、劳动工具、住房、交通工具等甲方财产。

如有遗失、损坏应予赔偿。

3. 交接工作；

4. 支付违约金和赔偿金；
5. 甲方出具终止或解除劳动合同证明；
6. 办理户口、档案和社会保险转移。

自乙方提出书面通知之日起的第三十一日，双方劳动合同关系解除。

但由于乙方的原因未能及时按程序办妥手续的，则办理时间可以顺延，由此造成的损失乙方自负。

但如这种延误系甲方原因，则甲方应为乙方办理手续并赔偿乙方损失。

十、本合同未尽事宜，按法律、法规、规章、政策执行。

甲方(盖章)： _____

代表： _____

_____年_____月_____日

乙方(签名)： _____

_____年_____月_____日

劳动合同没有期限篇二

根据《劳动合同法》的规定，劳动合同的期限分为3种：固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限。

1、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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固

定期限劳动合同。固定期限的劳动合同可以是较短的半年、2年，也可以是较长的5年、，具体期限长短应根据用人单位情况、岗位情况和劳动者情况自主确定。

2、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的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续签、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，否则应当订立无固定期限劳动合同：

(1)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同法规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，续订劳动合同的。

此外，用人单位自用工之日起，满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

3、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，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

签订劳动合同有哪些事项是要注意的

核心内容：签订劳动合同不仅可以维护劳动者的合法权益，还可以减少用人单位的承担的法律风险。那么，在签订劳动合同的时候，有什么事项是要注意的？首先是劳动合同的签订时间，接着是劳动合同的期限……接下来，小编将为您详细介绍相关内容。

(一) 劳动合同签订的时间

自用工之日起一个月内订立书面劳动合同即可。否则用人单位须向劳动者支付双倍工资。自用工之日起超过一年未与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方已经形成无固定期限劳动合同。

(二) 劳动合同的期限

劳动合同的期限有三种：有固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同和以完成一定的工作为期限的劳动合同。所以用人单位与劳动者在签订劳动合同时要根据双方的需求来协商确定劳动合同的期限。同时，如果有约定试用期，试用期是包含在劳动合同期限内的，若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。并且以完成一定的工作为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，依照劳动合同法规定该情形不得约定试用期。

(三) 对非全日制用工要特别注意

- 1、非全日制劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时。每周工作时间累计不超过24小时。
- 2、非全日制用工不得约定试用期。
- 3、非全日制用工小时计酬标准不得低于最低小时工资标准。
- 4、非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。
- 5、用人单位必须为劳动者缴纳工伤保险，否则发生工伤事故则要承担相关责任。

(四) 高级管理人员签订注意事项

- 1、聘任和解聘的问题

对于高级管理人员的聘任和解聘不同于一般的劳动者，他主要是由《公司法》等法律专门规定的，如依照公司法规定未经用人单位董事会的决议，用人单位是无权直接聘任或解聘高级管理人员的。所以在签订劳动合同时要规定明确，以便和普通员工的劳动合同区别开来。

2、加班费问题

对于高级管理人员来说，其工作性质是与普通劳动者不同的。在实务中，经常会有公司的高级管理人员离职以后，向公司要求给付加班费的问题，但在司法实务中，高级管理人员有加班费一般得不到支持。所以用人单位在签订劳动合同时应注意解决这个问题。

3、保密条款

由于高级管理人员会接触到用人单位的商业秘密，所以为了防止高级管理人员将商业秘密泄露给他人损害用人单位的利益，就需要在劳动合同中增加保密条款，劳动合同中的保密条款一般是进行原则性规定，最好能单独签订相应的保密协议。并且对违反保密条款时应承担的责任做好约定。

4、竞业限制条款

竞业限制是用人单位对劳动者在用工时或终止、解除劳动合同后的一定期限内不得经营同类业务或在与本单位有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。为了更好的保护用人单位的利益，在与高级管理人员签订的劳动合同中根据实际情况添加竞业限制条款。

劳动合同没有期限篇三

合理地确定劳动合同期限，对当事人双方来说，都是至关重要的。由于劳动合同期限需要双方当事人协商确定，因此，应当遵循一定的原则，用统一的目标来约束当事人的意志。

确定劳动合同期限除了坚持劳动合同订立的原则外，还要掌握这样两条原则：第一，有利于企业发展生产的原则。订立劳动合同的目的是建立劳动关系，实现社会生产劳动，使劳动者获得物质上的一定利益。而劳动者的劳动和获得的物质利益，都必须依赖企业发展生产，取得好的经济效益。因此，订立劳动合同的期限首先必须从生产实际出发，根据企业生产和工作的需要来确定。第二，兼顾当事人双方利益的原则。在坚持有利于企业发展生产的原则下，要兼顾当事人双方的利益。因为订立劳动合同是企业 and 劳动者双方的事情，关系到双方的利益。确定劳动合同期限时，不能只强调企业的生产工作需要，也应当兼顾劳动者个人利益，尊重劳动者个人意愿。总之，当事人双方都应当处理好眼前利益和长远利益的关系，合理确定劳动合同的期限。科学合理确定劳动合同的期限，对于用人单位和劳动者的发展都有很大帮助。用人单位可以根据生产经营的长期规划和目标任务，对劳动力的使用进行科学预测，合理规划，使劳动合同期限能够长短并用，梯次配备，形成灵活多样的格局。劳动者可以根据自身的年龄、身体状况、专业技术水平、自身发展计划等因素，合理的选择适合自己的劳动合同期限。

括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。但“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。

第二，劳动期限应和劳动合同期限挂钩，最长不得超过六个月。《劳动法》第二十一条规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。具体来说就是，劳动

合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在六个月到一年的，试用期最长不超过30天；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期最长不得超过60天；劳动合同期限在两年以上的，试用期不得超过六个月。

第三，资金担保违法，可酌情提供担保人。用人单位要求新入职员工试用期提供担保，可能有两种形式，一种是以收取保证金(物)的形式，一种是以提供担保人要求其承担担保责任的形式。第一种是我国劳动法明令禁止的；另一种是要求提供担保人来承担连带责任，在我国没有法条作出过明文的允许或禁止，劳动者可以本着自愿的原则提供。

第四，试用期企业须有理由退工，员工可无理由走人。《劳动法》规定在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，才能辞退。而员工只要“通知”单位就可以解除劳动合同，无须提供任何理由。

折叠

劳动合同没有期限篇四

括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。但“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。

第二，劳动期限应和劳动合同期限挂钩，最长不得超过六个月。《劳动法》第二十一条规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。具体来说就是，劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在六个月到一年的，试用期最长不超过30天；劳动合

同期限在一年以上两年以下的，试用期最长不得超过60天；劳动合同期限在两年以上的，试用期不得超过六个月。

第三，资金担保违法，可酌情提供担保人。用人单位要求新入职员工试用期提供担保，可能有两种形式，一种是以收取保证金(物)的形式，一种是以提供担保人要求其承担担保责任的形式。第一种是我国劳动法明令禁止的；另一种是要求提供担保人来承担连带责任，在我国没有法条作出过明文的允许或禁止，劳动者可以本着自愿的原则提供。

第四，试用期企业须有理由退工，员工可无理由走人。《劳动法》规定在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，才能辞退。而员工只要“通知”单位就可以解除劳动合同，无须提供任何理由。

劳动合同没有期限篇五

[-2-817:10:00|by:?shuaifaqiang?]

关于变更诉讼请求的时间，民诉意见和证据规定都有体现，但有冲突。

第一，《民诉法意见》（1992年7月14日最高人民法院审判委员会第528次会议讨论通过）

第156条规定，在案件受理后，法庭辩论结束前，原告增加诉讼请求，被告提出反诉，第三人提出与本案有关的诉讼请求，可以合并审理的，人民法院应当合并审理。

第二，《民诉证据规定》（2001年12月6日最高人民法院审判委员会第1201次会议通过）

第34条规定，当事人增加、变更诉讼请求或者提起反诉的，应当在举证期限届满前提出。

第三，因同级别的法规，时间在后的效力优先。《民诉证据规则》的效力优先，因此，变更诉讼请求，应在举证期满前提出。但另一方面，《民诉证据规则》在实践中适用备受争议，法院也使用也较松动，因此，当庭变更诉讼请求，也是可以的。

综上，我认为，保险起见，变更诉讼请求应区分具体情况不同对待：

属于变更诉讼标的（法律关系或行为效力），应举证期内提出；被告认可的除外（法院一般不会干预）

属于变更诉讼标的额（请求赔偿数额变更），可以在当庭提出（补交诉讼费后进入审理），不征求被告意见。

实质正义与程序正义—民事诉讼变更诉讼请求的是与非

[基本案情]

一起常见的交通事故财产损害赔偿案件，原告方在立案时被要求分开立案，即同一事故中受伤的三位原告要分成三个独立的案件，加之被告另案起诉原告赔偿，一起交通事故演变成四个案件，并由不同的审判人员承办。立案庭决定适用简易程序，并分别向原告与被告、第三人提供了举证通知，举证期限的最后一天相差七天。

直到开庭时，被告及第三人的举证期限仍未过，而原告的举证期限已经过去七天。审判长在询问原告诉讼请求时要求原告阐明，并提醒原告诉讼请求的数额是否要增加，原告当庭决定增加诉讼数额，并提交了书面的《变更诉讼请求申请书》，审判长就此询问被告是否需要重新指定举证期限，被告回答不需要，而第三人保险公司表示需要，就此庭审笔录记录在案。

于是，审判长将第三人的举证期限再次延长两周，并另行通知开庭时间。

一个多月后，审判长通知原告就增加的诉讼请求补交诉讼费。原告立即赶赴法院，得知第三人在重新指定的举证期限内提交了书面的答辩意见：原告变更诉讼请求是在举证期限届满之后提出，根据12月21日发布、4月1日生效的最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第三十四条规定：当事人应当在举证期限内向人民法院提交证据材料，当事人在举证期限内不提交的，视为放弃举证权利。

对于当事人逾期提交的证据材料，人民法院审理时不组织质证。但对方当事人同意质证的除外。

当事人增加、变更诉讼请求或者提起反诉的，应当在举证期限届满前提出。

据此，第三人要求法院驳回原告增加的诉讼请求部分。

原告对此坚决反对，认为：

第一文库网指定了举证期限，这意味着被告及第三人于对原告的变更诉讼请求予以了确认。

这一重新指定的举证期限也应当适用于原告，即便原告在这期限内再提出变更诉讼请求也于法有据。

其二，在庭审时，原告变更诉讼请求是在法院的提示下进行的变更，只是就数额进行了增加，如果不增加数额，法院明确知道裁判结果将与事实真相不一致，违背了“以事实为依据”的法律裁判原则。

其三，第三人在重新指定的举证期限内并未就原告增加的诉讼请求提出任何反驳证据，其此时提交的答辩意见与庭审时

的意见不一致，应以庭审时的意见为准，对其答辩意见不能予以采信。

其四，法院给被告及第三人的举证期限后于原告到期，在程序上对原告显示公正和公平，应以后届满的被告及第三人的举证日期为准，因此，原告庭审调查时提出变更诉讼请求应当获得法院支持。

[争议焦点]

原告变更、增加诉讼请求的有效截止日期，是举证期限届满？还是法庭辩论终结前？

对此，有观点认为，案件适用普通程序时，原告变更诉讼请求应当在举证期限届满前提出；而案件适用简易程序时，则允许原告在法庭辩论结束前随时提出变更申请。

[笔者分析]

就此问题，法律规定存在不一致的地方，这也是司法实践中产生争议的根源。

法律依据之一：

10月28日发布，41日生效的最新《民事诉讼法》

第五十二条规定“原告可以放弃或者变更诉讼请求。被告可以承认或者反驳诉讼请求，有权提起反诉。”

第一百二十六条规定“原告增加诉讼请求，被告提出反诉，第三人提出与本案有关的诉讼请求，可以合并审理。”

[评论意见：此规定赋予了原告变更诉讼请求的权利，而且并未加以限制条件。

法律依据之二：

第156条规定“在案件受理后，法庭辩论结束前，原告增加诉讼请求，被告提出反诉，第三人提出与本案有关的诉讼请求，可以合并审理的，人民法院应当合并审理。”

[评论意见：此规定虽然也是对《民事诉讼法》相应规定的限制，但是相对于高法的《证据规定》更为宽松，允许原告在法庭辩论结束前增加诉讼请求，并规定了法院的“合并审理”的法定职责。

但是，根据新法优于旧法的原则，此规定在效力上似乎低于下面的《证据规定》]

法律依据之三：

第三十四条第三款规定“当事人增加、变更诉讼请求或者提起反诉的，应当在举证期限届满前提出。”

第三十五条规定“诉讼过程中，当事人主张的法律关系的性质或者民事行为的效力与人民法院根据案件事实作出的认定不一致的，不受本规定第三十四条规定的限制，人民法院应当告知当事人可以变更诉讼请求。

当事人变更诉讼请求的，人民法院应当重新指定举证期限。”

法律依据之四：

“（变更诉讼请求提出时间的例外）当事人变更诉讼请求仅涉及诉讼标的金额的增加，无新的事实需要证明的，不受《证据规定》第三十四条第三款关于变更诉讼请求应当在举证期限届满前提出的限制，但应当在法庭辩论结束前提出。”

[评论意见：此规定解决了上述规定之间不一致所引发的争议，非常有针对性的规定彻底解决了问题，即原告只是增加诉讼数额时，可以在举证期限届满后、法庭辩论结束前提出申请。

但问题在于，四川省高院规定的效力是否高于最高院的司法解释呢？

附：《宪法》

第一百二十七条规定“最高人民法院是最高审判机关。

最高人民法院监督地方各级人民法院和专门人民法院的审判工作，上级人民法院监督下级人民法院的审判工作。”

[结论]

立足于查清案件事实、妥善解决纠纷，应当允许原告在法庭辩论结束前增加或变更诉讼请求，但这一变更或增加出于拖延程序、明显违背事实真相时，则不予准许。

其一，司法理念：在追求实质正义的理念指导下，灵活应对的举措更利于纠纷解决的情形时，程序正义应当适当妥协。

比如，本案中，如果第三人的答辩意见成立，则就增加部分的诉讼请求，原告或者在撤诉后重新起诉，或者另案起诉，并为此花费更多的诉讼成本（撤诉只退一半的诉讼费），法院也必将耗费更多的司法资源，而且原告将不得不承担“一事不再理”的诉讼风险，尤其是当审判人员坚定地认为“增加的诉讼请求属于没有起诉的情形，法院不告不理，意味着原告的放弃”时，原告的风险更大，如此纠纷无法化解，法院将矛盾抛向了社会，任由其滋长，这显然与我们建设和谐社会、发挥法院能动作用的大政策背道而驰。

其二，司法原则：便民、利民的司法原则不应该仅仅停留在

口头上，而应该切实地予以保障。

本案乃是一起简单的交通事故却要分成四个案件立案，并由不同的审判庭负责审理，这意味着诉讼参与人都需要多次往返，而且造成了案件处理复杂化后失误几率的上升，只为了解决一个交通事故引发的争议。

当然，这样做的唯一好处就是法院只要顺利裁判这四个案件，那么在年终的统计数据上就会有小幅度的上扬，除了这样的动机揣测，实在想不出还能有什么让人信服的理由。

其三，司法程序：实质正义和程序正义并非冤家，如果相处得当，将实现最大司法效益。

本案所引发的问题，部分源于程序上，法院在确定举证通知时分别给了各方当事人不一致的举证届满日期；部分源于庭审时，审判人员对原告的变更请求并未要求被告及第三人明确回答，庭审记录模糊不清；部分源于审判人员重新指定了举证期限后并未明确告知各方当事人也享有同样的举证期限得以延长的权利。

当然，不可否认，问题的根源就在于原告诉讼请求的瑕疵。

为了避免类似错误所造成的纠结，法院在便民、利民的细节上完全可以在宣传资料的内容上做得更为明确、更有针对性，而非法律规定的简单堆砌，虽然形式上很漂亮，但实际产生的指导意义并不明显。