

# 《13968 劳动关系与劳动法》实践考核大纲

## 一、课程性质与目标

### （一）课程性质和特点

劳动关系管理是一门结合管理学、法学与社会学的跨学科课程，旨在培养学生掌握劳动关系的基本理论、法律法规以及实践技能。课程内容涵盖多方面知识，包含劳动关系的定义、特征、构成要素，劳动法的制度体系与调整对象，劳动关系的认定标准，以及构建和谐劳动关系的重要性和方法等。课程具有较强的理论性及应用性，通过本课程学习，学生将系统掌握劳动关系管理的理论体系，熟悉劳动法律法规，能够准确运用法律武器维护劳动者和企业的合法权益。在未来实际工作中，学生可有效制定和执行人力资源政策，协调劳动关系，预防和化解劳动纠纷，促进企业与员工的和谐共赢，为企业的稳定发展提供有力支持，也为个人在人力资源管理领域的职业发展奠定坚实基础。

### （二）课程目标

本课程设置的目的在于培养学生具备扎实的劳动法律理论素养与良好的专业素质，深入理解劳动关系的内涵、起源与发展脉络，精准把握不同历史时期劳动关系的特点与演变规律，能够准确理解和掌握《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》等核心法律法规的核心条款与立法精神。同时，培养学生对劳动关系管理的系统认知，明确政府、工会、用人单位三方在劳动关系中的核心权力与义务，掌握劳动关系建立（招聘录用、劳动合同订立）、履行（薪酬福利管理、工时休假规制、劳动保护）、变更与终止（劳动合同解除、终止的条件与程序）等全流程管理事务的实务操作能力。此外，学生还应具备劳动争议处理能力，掌握劳动争议协商、调解、仲裁与诉讼的基本流程与操作要点。通过课程学习，学生需具备良好的劳资风险防范意识，能够识别企业劳动关系管理中的常见法律风险并提出合规应对方案。

### （三）课程的重点

本课程的重点内容围绕理论基础、核心主体与环境、实务操作、争议处理及特殊形态五大核心模块展开，具体包括：一、夯实劳动关系理论根基，重点掌握劳动关系的概念、构成要素、类型及我国当前劳动关系特点，深入理解劳动关系理论演进脉络、主要学派核心观点及合作型劳动关系发展趋势（对应第1-2章）。二、明晰劳动关系核心主体与环境逻辑，掌握劳动者、用人单位、工会、雇主组织等主体的权利义务，理解政治、经济、技术等环境因素对劳动关系的影响，明确政府在劳动关系中的“5P”角色、管理模式及我国政府在三方机制中的核心作

用（对应第1、4-5章）。三、精通国际与国内劳动关系实践经验，了解美、德、日等不同法系国家劳动关系管理特色（如美国工会组织、德国共决制、日本终身雇佣制），提炼对我国劳动关系管理的借鉴意义（对应第3章）。四、掌握劳动关系全流程实务操作规范，涵盖劳动合同订立、履行、变更、解除与终止的全流程法律要求；企业用工管理中的招聘、试用期、培训服务期、商业秘密与竞业限制等关键环节；劳动基准制度（工作时间、休息休假、工资支付、最低工资）、社会保险（五险）的核心规则；集体协商与集体合同的主体、内容、程序及争议处理（对应第6-11章）。五、强化劳动争议处理能力，重点掌握劳动争议的受案范围、举证责任，熟练运用协商、调解、仲裁、诉讼四种处理程序解决实务争议（对应第12章）。六、聚焦特殊劳动关系规制，掌握劳务派遣三方权利义务、非全日制用工的法律特征及管理要求，适配灵活用工趋势下的实务需求（对应第13章）。

## 二、考核内容和考核目标

### 第一章 劳动关系导论

#### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应该掌握劳动关系的核心理念、构成主体及主要类型的划分标准，培养对劳动关系环境因素的分析能力，理解不同环境对劳动关系的影响逻辑，清晰界定劳动关系的内涵与研究范畴，准确识别我国当前劳动关系的核心理念，为后续劳动关系管理与法律适用学习奠定基础。

#### 二、课程内容

- （1）劳动关系的含义
- （2）劳动关系的环境：政治环境、经济环境、技术环境、国际环境；
- （3）劳动关系中的主体
- （4）劳动关系的类型：传统分类方法、差异化视角的分类方法；
- （5）我国目前劳动关系特点。

#### 三、考核知识点及要求

识记：劳动关系的概念、劳动关系的主要类型、劳动关系的核心理念。

领会：政治、经济、技术、国际环境对劳动关系性质和特点的影响；我国当前劳动关系的核心理念。

应用：能够结合具体案例识别不同类型的劳动关系，分析特定环境因素对劳动关系的具体影响。

### 第二章 劳动关系的理论演进和趋势

#### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应该掌握劳动关系理论的演进脉络及核心理论学派的主

要观点，培养对现代合作型劳动关系的认知能力，理解劳资合作的发展趋势，清晰梳理劳动关系理论的发展历程，准确区分不同学派的核心立场，为理解现实劳动关系管理实践提供理论支撑。

## 二、课程内容

(1) 劳动关系的理论演进：劳动分工理论、工业资本主义理论、劳动关系系统理论；

(2) 劳动关系的不同理论学派与观点：新保守派、管理主义学派、多元论学派、自由主义学派、激进主义学派；

(3) 现代劳动关系管理的新趋势：合作型劳动关系的相关理论、企业内部激励的合作模型；

(4) 劳资合作劳动关系的发展趋势：社会契约、经济全球化、工作分享、国际劳动立法对劳资合作的影响。

## 三、考核知识点及要求

识记：劳动关系系统理论、各主要学派的核心观点。

领会：合作型劳动关系的主要特点；工作分享对促进和谐劳动关系的意义；经济全球化对劳资合作的双重影响。

应用：能够运用劳动关系系统理论分析具体企业的劳动关系运作模式。

# 第三章 世界各国的劳动关系管理实践

## 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应该掌握不同法系国家劳动关系管理的核心制度与运作模式，培养对国际劳动关系实践经验的借鉴分析能力，清晰区分英美法系与大陆法系国家劳动关系管理的差异，准确把握各国特色制度的核心内涵，为我国劳动关系管理实践提供参考思路。

## 二、课程内容

(1) 美国的劳动关系管理实践：工会组织、产业和区域劳资委员会、员工持股计划、员工援助计划；

(2) 加拿大的集体合同谈判：劳动关系处理方式、工会组织体系、集体合同制度；

(3) 英国政府的“第三条道路”：劳资政策历史沿革、全球化影响、工党政府的劳动关系协调政策；

(4) 德国的“共决制”劳动关系运作：产生发展、法律依据、运作方法、实施效果；

(5) 日本的终身雇佣制：人本主义集体体制、终身雇佣模式、年功序列工资

体系、企业内工会主义；

(6) 新加坡的劳动关系：劳资管理发展历程、劳动关系协调机制。

### 三、考核知识点及要求

识记：美国工会组织特点、德国共决制、日本年功序列工资体系、英国“第三条道路”的核心内涵，加拿大集体谈判制度的运作逻辑；新加坡劳动关系协调机制的特点；

领会：不同国家劳动关系管理模式的差异根源

应用：能够对比分析美国劳动关系运行机制与德国共决制的实践影响，提炼对我国的借鉴意义。

## 第四章 员工参与和民主管理

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应掌握员工参与管理的主要形式及工会的核心职能，培养对我国工会作用与职工民主管理机制的认知分析能力，清晰区分中西方工会的差异，准确把握我国职工代表大会的职权与运作规则，理解员工参与在劳动关系和谐中的重要作用。

### 二、课程内容

(1) 员工参与管理的基本含义：核心定义、国外常见形式；

(2) 工会：概念、职能、对企业和经济的影响、新策略；

(3) 我国工会的作用：性质、职责、组织机构、在协调劳资关系中的作用、转型调整面临的挑战；

(4) 职工代表大会与职工大会：产生发展、性质职权、会议制度、两者区别。

### 三、考核知识点及要求

识记：工会的概念、集体谈判、年功序列制、职工代表大会的性质和职权。

领会：我国工会职能与西方工会的差异。

应用：能够分析我国工会在协调劳动关系中的具体作用；结合案例探讨我国工会转型调整面临的挑战及应对思路。

## 第五章 政府在劳动关系管理中的作用

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应掌握政府在劳动关系中的核心角色与管理模式，培养对中西方政府劳动关系管理差异的分析能力，准确把握我国政府在劳动力市场政

策制定、促进就业及三方机制中的作用，理解新时期政府劳动关系管理的新任务。

## 二、课程内容

(1) 西方国家政府在劳动关系中所扮演的角色：核心角色、权力基础、管理模式、实践经验；

(2) 我国政府在劳动关系转型中的作用：人事部与劳动和社会保障部合并的影响、劳动力市场政策制定作用、促进就业作用、劳动争议管辖、在三方机制中的作用；

(3) 新时期劳动关系管理面临的新任务：坚持人民主体地位、维护最广大人民群众根本利益、提高劳动者素质、发挥工会积极作用。

## 三、考核知识点及要求

识记：政府在劳动关系中“5P”角色、我国政府在三方机制中的核心作用。

领会：政府的劳动关系管理模式；中西方政府在劳动关系管理中的差异。

应用：能够分析新时期我国政府在三方协商机制中的具体作用；结合就业问题探讨政府相关政策的实施效果。

# 第六章 劳动关系管理实务

## 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应能够掌握劳动法律关系的构成要素、劳动法的渊源及体系结构，培养区分劳动关系与相似关系、识别企业劳动关系管理实务核心内容的能力，准确界定劳动法律关系的性质，清晰把握我国劳动法体系的核心框架，为后续实务操作学习提供法律基础。

## 二、课程内容

(1) 劳动法律关系：构成要素、特征、事实劳动关系、劳动关系与劳务关系、标准与非标准劳动关系；

(2) 我国劳动立法：性质和立法宗旨、体系结构、渊源、存在的问题；

(3) 企业劳动关系管理实务：现代企业劳动关系管理内涵、实务基本内容。

## 三、考核知识点及要求

识记：劳动法的性质和立法宗旨、劳动法的渊源、劳动法体系结构。

领会：企业劳动关系管理实务的基本内容；劳动关系与劳务关系的核心差异。

应用：能够结合具体案例区分劳动关系与劳务关系、标准与非标准劳动关系，并分析其法律适用差异。

## 第七章 劳动合同管理

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应能够准确掌握劳动合同的订立、履行、变更、解除与终止的全流程法律规则，培养劳动合同管理实务操作与法律风险识别能力，把握劳动合同各环节的核心要求，清晰识别无效劳动合同的情形，熟练处理劳动合同相关的实务问题。

### 二、课程内容

- (1) 劳动合同概述：概念和特征、主体资格；
- (2) 劳动合同的订立：不签订劳动合同的法律风险、内容、期限、无效劳动合同；
- (3) 劳动合同的履行和变更：履行要求、变更条件与程序；
- (4) 劳动合同的解除与终止：解除的情形与程序、终止的条件与后果。

### 三、考核知识点及要求

识记：劳动合同的概念、特征和主体资格；无效劳动合同的情形。

领会：劳动合同的内容构成；劳动合同履行、变更的核心要求。

应用：能够运用所学知识分析实务中无效劳动合同、未签订书面劳动合同的法律后果、试用期管理等问题；结合案例处理劳动合同解除与终止相关的争议。

## 第八章 企业用工管理

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应能够掌握企业用工各环节的法律要求与管理规范，培养企业用工风险的识别与防范能力，清晰把握招聘、试用期、培训服务期、商业秘密与竞业限制等关键环节的管理要点，准确识别用工过程中的法律风险。

### 二、课程内容

- (1) 招聘管理：招聘过程中的歧视行为、就业歧视问题、用人单位的权利和义务；
- (2) 试用期管理：试用期的含义与性质、约定规则、试用期工资；
- (3) 员工培训与服务期管理：职业培训、培训协议与服务期；
- (4) 商业秘密与竞业限制管理：商业秘密的保护、竞业限制的规则。

### 三、考核知识点及要求

识记：就业歧视的类型；商业秘密的概念；竞业限制的核心规则。

领会：用人单位在招聘过程中的权利与义务；试用期的法律规定；培训协议与服务期的关联。

应用：能够分析用工管理中招聘歧视、试用期违规、培训与服务期约定不当、竞业限制约定不当等问题的法律风险；结合案例制定用工环节的风险防范方案。

## 第九章 劳动标准管理

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应掌握劳动基准制度的核心内容及企业规章制度的有效性条件，培养运用劳动标准处理实务问题与规范企业管理的能力，准确把握工作时间、工资、劳动保护等核心基准要求，清晰界定企业规章制度的合法制定流程与内容边界。

### 二、课程内容

- (1) 工作时间与休息休假：工作时间制度、延长工作时间规则、休息休假类型；
- (2) 劳动报酬：工资范畴、计算与支付、克扣与拖欠工资、最低工资制度；
- (3) 劳动安全与劳动保护：劳动安全卫生制度、职业病防治与处理、女职工和未成年工保护；
- (4) 企业规章制度：重要性、有效性条件、内容设计、制定程序。

### 三、考核知识点及要求

识记：工作时间的类型；休息休假的种类；工资的概念；最低工资标准；女职工和未成年工的保护范围。

领会：延长工作时间的限制条件；特殊情况下的工资支付规则；企业规章制度的有效性要件。

应用：能够结合案例分析工作时间、工资支付、女职工保护等方面的实务问题；判断企业规章制度的合法性与有效性。

## 第十章 社会保险

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应掌握我国五大社会保险的核心规则与待遇标准，培养社会保险实务操作与争议处理的基础能力，准确把握各项社会保险的覆盖范围、基金筹集方式与待遇申领条件，清晰理解《社会保险法》的核心立法精神。

### 二、课程内容

- (1) 社会保险概述：基本内涵、主要项目、管理制度；
- (2) 养老保险：覆盖范围、基金筹集、待遇与支付、企业补充养老保险；

- (3) 医疗保险：覆盖范围、基金筹集、费用支付、企业补充医疗保险；
- (4) 生育保险：覆盖范围、费用缴纳、待遇标准；
- (5) 工伤保险：覆盖范围、无责任补偿原则、基金筹集与管理、工伤认定、劳动能力鉴定、待遇标准；
- (6) 失业保险：覆盖范围、基金筹集与管理、待遇申领与发放。

### 三、考核知识点及要求

识记：社会保险的含义；各项社会保险的覆盖范围、待遇申领条件与标准。

领会：五大社会保险基金的筹集方式与管理模式；工伤保险无责任补偿原则的内涵。

应用：能够运用所学知识分析社会保险参保、待遇申领等实务问题；结合案例解读《社会保险法》的相关适用条款。

## 第十一章 集体协商与集体合同

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应能掌握集体协商与集体合同的核心规则及与劳动合同的差异，培养集体合同实务操作与争议处理的能力，清晰把握集体协商的程序与集体合同的内容构成，准确理解我国集体协商与集体合同制度的特色。

### 二、课程内容

(1) 集体协商与集体合同概述：概念、与劳动合同的区别、种类、意义和作用；

(2) 集体协商与集体合同制度的内容：主体、原则、内容、程序、变更解除与终止、法律责任与争议解决；

(3) 我国集体协商与集体合同制度的发展历程和基本特征；

(4) 我国集体协商与集体合同制度的发展趋势：实践趋势、立法趋势。

### 三、考核知识点及要求

识记：集体合同的概念；集体协商与集体合同的主体；集体合同与劳动合同的核心区别。

领会：集体协商的程序要求；集体合同的效力范围；中国特色集体协商与集体合同制度的基本特征。

应用：能够分析集体合同订立与履行中的争议问题；结合案例设计集体协商的基本流程与核心内容。

## 第十二章 劳动争议处理

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应能够掌握劳动争议处理的核心程序、受案范围及举证责任规则，培养运用劳动争议处理程序解决实务问题的能力清晰把握协商、调解、仲裁、诉讼四种处理程序的衔接逻辑，准确运用相关规则处理各类劳动争议。

## 二、课程内容

- (1) 劳动争议处理：受案范围、处理原则、处理程序、举证责任；
- (2) 劳动争议的协商与调解：协商规则、调解机制；
- (3) 劳动争议的仲裁：组织构成与职责、原则、时效、管辖、参加人、程序；
- (4) 劳动争议的诉讼：原则、管辖、程序。

## 三、考核知识点及要求

识记：劳动争议的受案范围；劳动争议的处理程序；劳动仲裁的时效与管辖规则；举证责任的分配原则。

领会：各处理程序之间的衔接关系；劳动仲裁与诉讼的区别与联系；调解协议书的法律效力。

应用：能够运用劳动争议处理程序分析具体案例；结合《劳动争议调解仲裁法》制定争议处理方案。

# 第十三章 非标准劳动关系

## 一、学习目的与要求

通过本章学习，学生应能够掌握非标准劳动关系的主要类型及核心法律规则，培养应对灵活用工趋势下劳动关系管理风险的能力，准确界定劳务派遣与非全日制用工的法律性质，清晰把握各方主体的权利义务，适配灵活用工实践需求。

## 二、课程内容

(1) 劳务派遣：定义与发展、主体构成、三方权利义务关系及法律规定、用工使用与管理；

(2) 非全日制用工：定义、法律规定、使用与管理。

## 三、考核知识点及要求

识记：劳务派遣的三方主体；非全日制用工的定义与法律特征；劳务派遣用工的限制性规定。

领会：劳务派遣三方之间的权利义务划分；非全日制用工的工资支付、工时等核心规则。

应用：能够结合案例分析劳务派遣用工中的法律风险；区分非全日制用工与其他用工形式的法律适用差异。

### 三、参考教材与考核实施要求

#### (一) 本课程使用的参考书

《劳动关系管理—理论与实务》，陈维政、李贵卿、毛晓燕主编，科学出版社，2024年第3版。

#### (二) 本课程的考试要求

1. 考察学生对全书核心理论体系的综合掌握能力。要求学生梳理劳动关系与劳动法的理论框架，准确把握劳动关系的内涵、起源与发展脉络，清晰区分不同理论学派的核心观点，能结合国内外劳动关系实践经验，阐述对我国劳动关系管理的借鉴价值。

2. 考察学生对劳动法律规范与核心制度的基础适用能力。要求学生掌握《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》等核心法律法规的关键条款，准确理解劳动基准制度、劳动合同制度、社会保险制度等核心制度的适用条件，能辨析劳动关系与劳务关系、标准与非标准劳动关系等易混淆概念。

3. 考察学生的理论与实务转化能力。要求学生能基于全书实务知识点，识别企业劳动关系建立、履行、变更、终止全流程中的典型问题并给出合法处理建议；能准确判断用工管理、劳动报酬支付等环节的法律风险。

4. 考察学生的劳动争议案例分析能力。要求学生能快速定位劳动争议案例的核心焦点，准确匹配对应的处理程序与核心法律依据，清晰阐述案例处理的逻辑思路。

#### (三) 关于本课程考试命题的若干规定

1. 本课程考试采用闭卷笔试形式，考试时间为150分钟。

2. 本大纲各章所规定的基本要求、知识点及知识点下的知识细目，都属于考核的内容。考试命题既要覆盖到章，又要避免面面俱到。要注意突出课程的重点、章节重点，加大重点内容的覆盖度。

3. 不应命制超出大纲中考核知识点范围的题目，考核目标不得高于大纲中所规定的相应的最高能力层次要求。命题应着重考核自学者对基本概念、基本知识和基本理论是否了解或掌握对基本方法是否会用或熟练。不应命制与基本要求不符的偏题或怪题。

4. 本课程在试卷中对不同能力层次要求的分数比例大致为：识记占20%，领

会占 35%，综合应用占 45%。

5. 试题的难易程度分为 4 个等级：易、较易、较难和难四个等级。每份试卷中不同难度试题的分数比例一般为：易占 20%，较易占 30%，较难占 30%，难占 20%。

必须注意试题的难易程度与能力层次有一定的联系，但两者不是等同的概念，在各个能力层次都有不同难度的试题。

6. 本门课程考试可选用的命题题型范围为单项选择题、简答题、论述题、案例分析题、等题型。