**《劳动关系与劳动法（实践）》实践课程考核方案**

**一、考核目的**

本课程是高等教育自学考试人力资源管理专业的必修课，是为培养和检验自学应考者的劳动关系理论和应用能力而设立的一门专业课程。通过考核，学生能够对劳动关系的本质、管理方、雇员与工会、政府与劳动关系、劳动法、劳动合同、员工民主参与、集体谈判与集体合同、劳动争议与处理等方面的劳动关系管理理论与制度，采用劳动关系事务的现代组织手段和科学技术方法，正确地分析和解决现代劳动关系管理中的实际案例及问题，培养学生从事劳动关系管理工作的基本职业素养。

1. **考核内容及要求**
2. 考核内容

1.冲突与合作：需要根据企业的实际情况，分析冲突的根源和背景、冲突与合作的表现形式。

2.管理方：制定管理方的策略及劳资合作的方式。

3.政府：分析政府在劳动关系中的角色及其劳动关系战略。

4.劳动法：用劳动法确定的劳动标准、工作时间和休息休假法规，最低工资的内涵和确定因素、工作场所的规则、公平就业制度等理论分析劳动关系管理中的实际问题并加以优化。

5.劳动合同法：对劳动关系管理中无效劳动合同的确认及其处理、正确地开展劳动合同的订立、解除、终止、续订、履行和变更。

6.集体谈判与集体合同：分析研判集体谈判的结构和进程及影响谈判结果的因素、分析罢工的原因及并制定解决方案。

7.劳动争议与处理：根据劳动争议处理制度，劳动争议调解，劳动争议仲裁，劳动争议诉讼的相关流程分析现实案例中存在的问题。

（二）考核要求

学生需要独立完成案例分析，主要考核以下方面：

1.考核考生已经学习过的劳动关系和劳动法的理论知识掌握程度。

2.能够运用学习过的劳动关系和劳动法基本概念、理论去发现劳动关系管理案例中的实际问题。

3.能够运用已有的劳动关系和劳动法知识判断问题产生的原因。

4.能够准确运用所学习的劳动关系和劳动法知识，具备解决实践问题的综合能力。

1. **评分标准**

**考核包括2个案例，每个案例的分数为50分，根据案例进行分析，进行评分，具体评分标准如下：**

1.分数0-29分：回答、分析与案例主题无关，缺乏自己的思路，且辞不达意，逻辑混乱，结构有缺失.

2.分数30-34分：回答、分析关联案例主题，能够按照常识与常理进行回答、分析，依此得出了必要的结论；文辞达意，逻辑合理，无结构缺失。

3.分数35-39分：回答、分析关联案例主题,能够应用所学理论知识进行分析，依此得出了合理的结论;文辞达意,逻辑合理，无结构缺失。

4.分数40-44分：回答、分析关联案例主题，能够应用所学理论知识，将案例问题与实践中的现象、问题相联系进行分析，依此得出了合理的结论；文辞达意,逻辑合理，无结构缺失。

5.分数45-50分：分析关联案例主题，能够应用所学知识，将案例问题与个人实践中的现象、问题相结合，进而联系该问题研究的新进展、或交叉知识进行分析，依此得出了可以指导个人实践的有益结论；文辞达意,逻辑合理，无结构缺失。

**四、考核方式**

试卷考核，根据案例学生能够进行分析解答。

**五、考核选题方向：**

1.根据案例，分析我国现代劳动关系中有哪些符合劳动关系理论的现象。

2.根据案例，分析在劳动关系发展的历史和制度与其背景之间的密切联系。

3.根据案例，讨论管理方在劳动关系中发挥的作用。

4.根据案例，讨论工会在劳动关系中发挥的作用。

5.根据案例，分析政府在劳动关系中的5种角色。

6.根据案例，探讨我国劳动法在调整劳动关系中发挥了哪些作用？实践中有哪些违法现象？如何处理这些现象？

7.根据案例，分析我国劳动合同法律制度的应用带来了哪些影响和原因。

8.根据案例，讨论员工参与管理的新方式。

9.根据案例，讨论惩处与申诉的作用。

10.根据案例，分析集体谈判的实际应用。

11.根据案例，分析集体协议的作用。

12.根据案例，分析不同的案例如何利用劳动争议处理的方式解决。

13.根据案例，分析我国当代劳动关系的发展和问题。

**六、教材与参考资料**

《劳动关系与劳动法》，杨红，四川大学出版社，2020