

《员工关系管理》课程教学大纲

课程名称： 员工关系管理		课程类别（必修/选修）： 必修
课程英文名称： Employee Relations Management		
总学时/周学时/学分： 36/周 3/2		其中实验学时： 0
先修课程： 管理学、组织行为学、人力资源管理概论、劳动法、企业文化		
授课时间： 1-12 周 周一 3-4 节 周三（单）1-2 节 周一 1-2 节 周三（双）1-2 节		授课地点： 莞城 5207
授课对象： 2015 级人力资源管理 1、2、3、4 班		
开课院系： 经济与管理学院		
任课教师姓名/职称： 程守红 讲师		
联系电话： 728439（理工短号）		Email： 85447570@qq.com
答疑时间、地点与方式： 分为集体答疑与个别答疑的形式，集体答疑的时间为课前、课中和课后，地点为上课教室，个别答疑主要通过电子邮件、QQ、微信及电话联系等方式，现场答疑在 2310 室。		
课程考核方式： 开卷（ ） 闭卷（√） 课程论文（ ） 其它（ ）		
使用教材： 《劳动关系管理——理论与实务》，陈维政等主编，北京：科学出版社，2017 年 6 月第 2 版		
教学参考资料： 参考书目： （1）李志畴编著.《新型员工关系管理实务》，北京：清华大学出版社，2015 年 （2）李新建，孙美佳等编著.《员工关系管理》. 北京：中国人民大学出版社，2015 年 1 月 （3）敬嵩等编.《员工关系管理》，北京：中国电力出版社，2014 年 7 月. （4）程延园编著.《员工关系管理》（第二版），上海：复旦大学出版社，2011 （5）程延园.《劳动关系》（第 3 版）. 北京：中国人民大学出版社，2011 年 （6）刘新民编著.《员工关系管理实务》.北京：机械工业出版社，2011 年 （7）娄秋琴，徐小媛著.《这样做 HR 最有效》（修订版），北京：法律出版社，2010 （8）法律出版社法规中心.《中华人民共和国劳动法案例解读本》.北京：法律出版社，2009 （9）董保华，杨杰.《劳动合同法的软着陆——人力资源管理的影响与应对》.北京：中国法制出版社，2008 （10）左祥琦.《用人单位劳动合同法操作实务》，北京：法律出版社，2008 相关网站： 中人网、中国人力资源工作网、中国劳动争议网、劳动仲裁网 微信公众号： 劳动法库		
课程简介： 《员工关系管理》是人力资源管理专业开设的一门主干专业必修课。员工关系又称为雇主-雇员关系，与劳动关系、劳资关系等概念经常混合使用，它研究的对象是雇佣行为管理有关的问题，是人力资源管理的一个特定领域，也是一门理论性、应用性较强的课程，它主要为培养适应现代社会生活，符合社会主义市场经济要求的具有本科水平的、复合型、应用型经济管理人才服务的。		

课程教学目标 1. 掌握员工关系的基本概念、基本知识和基本理论，初步认识和基本把握员工关系的历史和制度背景，并结合我国实际，能够准确分析我国当前员工关系呈现的特点及发展趋势； 2. 掌握订立和管理劳动合同、集体合同以及企业内部劳动制度的基本知识和技能； 3. 掌握员工招聘与入职管理、企业用工管理、劳动标准管理、社会保险、纪律管理等方面的劳动立法标准，学会运用劳动法律相关知识进行企业用工管理的风险防范； 4. 了解和基本掌握劳动相关法律的内容和心理契约理论、组织承诺理论等相关知识，特别是掌握我国现行的劳动法律、法规内容，并使其初步具有运用自己掌握的管理方法以及相关劳动法律法规知识观察、分析、处理有关员工关系问题的能力。	本课程与学生核心能力培养之间的关联(授课对象为理工科专业学生的课程填写此栏)： ☐ 核心能力 1. ☐ 核心能力 2. ☐ 核心能力 3. ☐ 核心能力 4. ☐ 核心能力 5. ☐ 核心能力 6. ☐ 核心能力 7. ☐ 核心能力 8.
---	---

理论教学进程表

周次	教学主题	教学时长	教学的重点与难点	教学方式	作业安排
1	劳动关系导论	2	教学重点： 劳动关系的含义及特点、劳动关系的实质、劳动关系的主体、劳动关系的类型、劳动关系的环境、与劳动关系相关的几个概念 教学难点： 劳动关系的概念、劳动关系的特点、劳动关系的实质、劳动关系与劳务关系以及雇佣关系的联系与区别	理论讲授+案例教学	P166-167 的案例讨论一，课堂上作答
2	劳动关系理论	2	教学重点： 劳动关系的理论演进、劳动关系不同理论学派与观点、现代劳动关系管理的新趋势 教学难点： 国外劳动关系理论研究中各学派的主要观点及其应用	理论讲授	
2、3、4	劳动合同管理	8	教学重点： 劳动合同的概念和特征；劳动合同的必备条款和约定条款；劳动合同的效力；劳动合同的变更条件；劳动合同解除和终止的情形。 教学难点： 不同期限劳动合同的运用；订立劳动合同的风险防范；劳动合同的变更条件；劳动合同解除和终止的情形。	理论讲授+案例教学	P211-213 的案例讨论，课堂上作答
5、6	企业用工管理	6	教学重点： 员工招聘管理、试用期管理、员工培训与服务期管理、商业秘密与竞业限制管理。 教学难点： 员工入职审核及招聘录用中的风险	理论讲授+案例教学	P240-242 的案例讨论，课堂上作答

			防范；试用期管理风险规避；员工培训实施的 风险管理；竞业限制的适用条件。		
7、8	劳动标准管理	6	教学重点： 工时制度的类型；延长工作时间的条件；休息休假的条件；工资的范畴；工资的计算、工资的支付、最低工资制度；劳动安全卫生；女职工和未成年工的劳动保护；规章制度的重要性和有效性。 教学难点： 工作时间和休息休假的法律规定、工资支付的法律规定、女职工和未成年工的特殊保护、劳动安全卫生标准；用人单位如何制订有效的规章制度？	理论讲授+ 案例教学	P284-286 的案例讨论，课堂上作答
9	社会保险	2	教学重点： 社会保险的内涵及特征；社会保险的主要项目、社会保险管理制度；我国当前养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险的基本制度及标准。 教学难点： 工伤事故的判定及工伤事故的处理。	理论讲授+ 案例教学	P321-323 的案例讨论，课堂上作答
10	纪律管理	2	教学重点： 奖惩的种类；奖惩实施的限制条件；奖惩实施的原则；申诉的种类；申诉的范围；问题员工的类型及管理对策。 教学难点： 奖惩实施的程序；申诉处理程序；问题员工的界定及管理技巧。	理论讲授	
10	沟通管理	0	教学重点： 员工参与的含义、员工参与的形式、员工满意度管理；员工关系沟通的渠道、网络与实现方式；员工关系管理中的沟通障碍与处理。 教学难点： 员工参与管理的形式；员工满意度调查的目的和实施内容；员工关系管理中的沟通障碍与处理。	以学生自学为主，教师讲授为辅	
10	集体协商与集体合同	2	教学重点： 集体协商与集体合同的概念；集体合同与劳动合同的区别；集体合同的种类；集体合同的订立、履行、变更、解除和终止。 教学难点： 集体合同签订的程序；集体合同的履行与监督。	理论讲授	
11、12	劳动争议处理	4	教学重点： 劳动争议的概念、劳动争议的处理原则；劳动争议的举证责任和劳动争议的处理程序。 教学难点： 劳动争议的时效与期限；劳动争议	理论讲授+案例教学	P377-379 的案例讨论，课堂上作答

			的处理程序。		
12	非标准劳动关系	2	教学重点： 劳动派遣的定义与发展、劳务派遣的主体、劳务派遣三方之间权利义务关系及其法律规定；非全日制用工的定义；非全日期制用工的法律规定。 教学难点： 劳动派遣用工的使用与管理、非全日制用工的使用与管理。	理论讲授 +案例教学	P398-400 的案例讨论，课堂上作答
合计：		36			
成绩评定方法及标准					
考核形式		评价标准			权重
到堂情况		不得无故缺席，上课勤做笔记，积极回答问题			10%
课堂讨论与作业		教师均会根据所讲内容以及需要延伸的内容，提出具体要求，布置相关作业；同学应根据教师的要求认真准备，积极参与讨论并按时完成作业			20%
期末考核		1. 评价标准：试卷参考答案及评分标准。 2. 要求：能灵活运用所学员工关系及劳动法、劳动合同法的相关知识作答，避免死记硬背，独立、按时完成考试。			70%
大纲编写时间：2018 年 3 月 8 日					
系（部）审查意见：					
。					
系（部）主任签名：			日期： 年 月 日		

- 注：1、课程教学目标：请精炼概括 3-5 条目标，并注明每条目标所要求的学习目标层次（理解、运用、分析、综合和评价）。本课程教学目标须与授课对象的专业培养目标有一定的对应关系
- 2、学生核心能力即毕业要求或培养要求，请任课教师从授课对象人才培养方案中对应部分复制（<http://jwc.dgut.edu.cn/>）
- 3、教学方式可选：课堂讲授/小组讨论/实验/实训
- 4、若课程无理论教学环节或无实践教学环节，可将相应的教学进度表删掉。