

《员工关系管理》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：32/周2/2	其中实验/实践学时：2
先修课程：人力资源管理、管理沟通、法律基础	
后续课程支撑：制造业员工关系管理实训、劳动争议处理实务	
授课时间：1-16周 周一3-4节	授课地点：莞城5205
授课对象：2021级人力资源管理专业 1、2 班	
开课学院：经济与管理学院	
任课教师姓名/职称：程守红 讲师/经济师	
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，地点为上课教室莞城5205，个别答疑主要通过电子邮件、QQ、微信及电话联系等方式，课外现场答疑地点莞城2310。	
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》（第二版），陈维政等主编，北京：科学出版社，2017年6月	
教学参考资料： 参考书目： （1）程延园，王甫希编著.《员工关系管理》，北京：中国人民大学出版社，2021年1月 （2）李新建，孙美佳等编著.《员工关系管理》（第2版）. 北京：中国人民大学出版社，2020年1月 （3）程延园编著.《员工关系管理》（第二版），上海：复旦大学出版社，2019年4月 （4）程延园，王甫希编著.《员工关系管理》，北京：高等教育出版社，2018年10月 （5）王全兴著.《劳动法》（第四版），北京：法律出版社，2017年2月	

- (6) 娄秋琴, 徐小媛著.《这样做HR最有效》(第八版), 北京: 法律出版社, 2022年6月
- (7) 王桦宇著.《劳动合同法实务操作与案例精解》(增订8版), 北京: 中国法制出版社, 2020年11月第8版
- (8) 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5月
- (9) 敬嵩等编.《员工关系管理》, 北京: 中国电力出版社, 2014年7月.
- (10) 程延园.《劳动关系》(第4版). 北京: 中国人民大学出版社, 2016年7月
- (11) 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

相关网站: 中人网、中国劳动争议网、劳动仲裁网

微信公众号: 劳动法库、人力资源法律、子非鱼说劳动法

课程简介: 员工关系是组织中由于雇佣行为而产生的关系, 是人力资源管理的一个特定领域, 是近年来从人力资源管理角度提出的一个取代劳动关系的概念。促进“和谐至上、合作共赢”是员工关系所蕴含的精神, 也是企业管理的重要目标。

从企业和员工关系的角度来看, 企业和员工是相互依赖、相互促进的关系。劳动契约更加注重劳动者和用人单位之间的法律契约关系, 社会学则更关注双方的社会交换关系, 心理学则关心双方的潜在的心理契约关系。如何根据雇佣方和劳动者双方的立场, 从各自中长期利益出发, 构建可持续发展和有竞争力的企业和员工关系, 既是员工关系管理的出发点, 也是员工关系管理的目标。

本课程从员工关系的概念入手, 讲述了员工关系的内涵、实质、相关概念、理论发展, 随后按照员工关系的建立、维持和结束的逻辑展开讲授, 课程内容包括员工关系管理概述、员工关系理论、员工招聘与入职管理、企业用工管理、雇员劳动权利保护、员工纪律与沟通管理、结束员工关系(劳动合同的解除与终止)、特殊用工形式管理、劳动争议处理等。

课程教学目标及对毕业要求指标点的支撑:

课程教学目标	支撑毕业要求指标点	毕业要求
目标1: 1. 理解和掌握员工关系的基本概念、特点和基本理论, 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	2. 3掌握人力资源管理各个职能模块的基本原理、理论和方法。	2. 学生能够系统掌握工商管理学科大类和人力资源管理专业所需知识。

<p>趋势；在此基础上，对当前国内外本学科的不同学术观点及发展动态加以适当了解。</p> <p>2. 了解和基本掌握劳动法、劳动合同法等相关劳动法律法规的内容和心理契约理论、组织承诺理论等相关知识；</p> <p>3. 掌握员工招聘与入职管理、劳动合同管理、企业用工管理、雇员劳动权利保护、员工纪律与沟通管理、企业用工形式等方面的劳动法律制度；</p> <p>4. 了解并初步掌握劳动争议处理的相关法律法规；掌握违反《劳动法》、《劳动合同法》及相关劳动法律法规的法律责任等基本法律知识。</p>		
<p>目标2：</p> <p>1. 了解和掌握劳动法、劳动合同法等相关劳动法律知识和心理契约理论、组织承诺理论等相关知识，学会运用掌握的管理理论以及相关劳动法律法规知识观察、分析、处理组织中有关员工关系管理中的问题。</p> <p>2. 学会运用劳动法律法规相关知识进行劳动合同管理及企业用工管理等方面的风险防范。</p>	<p>5.1</p> <p>具有较强的思辨能力，能够识别问题，提炼出关键点并提出合适的解答方法。</p>	<p>5. 学生具有创新意识并应用创新精神解决多元商业问题的能力。</p>
<p>目标3：</p> <p>1. 培养学生无论是身为人力资源管理从业人员还是身为劳动者的法治观念和诚信原则，践行社会主义核心价值观的责任意识和树立“和谐至上、合作共赢”的价值理念；</p> <p>2. 培养学生作为一名管理人员必须具备的坚持不懈的学</p>	<p>1.1</p> <p>具有坚定的理想信念，热爱祖国，遵纪守法；具有高度的社会责任感。</p>	<p>1. 学生应该具有正确的理想信念、社会责任感和使命感，具有良好的道德、健康的身心。</p>

习精神，沉着冷静的心态以及深刻敏锐的洞察能力和积极向上的价值观。		
----------------------------------	--	--

理论教学进程表

周次	教学主题	授课教师	学时数	教学内容 (重点、难点、课程思政融入点)	教学模式 (线上/ 混合式/ 线下)	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1、2	员工关系管理概述	程守红	3	<p>教学重点：员工关系的含义及特点、员工关系的实质、员工关系的主体、员工关系的类型、员工关系的环境、与员工关系相关的几个概念</p> <p>教学难点：员工关系、劳动关系、劳务关系及雇佣关系之间的辨析；员工关系的本质</p> <p>课程思政融入点：1.员工关系是现代社会经济生活中最基本、最重要的社会关系。党的十六届六中全会作出的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》，把“发展和谐劳动关系”作为构建和谐社会的重要内容之一。可以说，和谐劳动关系既是和谐社会的重要基础，也是和谐社会的主要标志之一，在保障劳动者合法权益、维护社会稳定和促进经济发展等方面发挥</p>	线下	启发式教学 + 理论讲授	<p>课后作业：优学院平台本章练习题</p> <p>课程思政作业：思考作为一名管理人员，为了更好地维护和促进员工关系的和谐发展，应该具备怎样的职业能力和职业素养？</p>	目标三

				<p>着重要的作用。身为人力资源管理从业者，学习员工关系理论，并将员工关系理论应用到实践中，运用员工关系理论解决现实问题，维护和促进员工关系的和谐发展是人力资源管理从业者的使命和责任。</p> <p>2.近几年来，随着互联网平台经济的迅速发展，新就业形态劳动者的劳动权益保障问题受到了社会的关注。人社部等相关部门相继出台了诸如《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等一系列文件，结合员工关系管理的环境内容，思考这些政策出台的目的。</p>				
2	员工关系理论	程守红	1	<p>教学重点：员工关系的价值取向、员工关系的不同理论学派与观点</p> <p>教学难点：员工关系理论研究中各学派的主要观点及其应用</p> <p>课程思政融入点：不同理论学派由于立场、理念的不同，因此看待员工关系有不同的视角，这种差异反映了人们认识世界的客观差异，也揭示了信念和价值观会影响其对事物的判断及选择处理问题的方式。身为员工关系管理人员，应结合我国国情和员工关系管理的目标，取各学派之精华为我所用，以此来构建和发展和谐的员工关系，实现合作共赢的目标。</p>	线下	课堂讲授	<p>课后作业：优学院平台本章练习题</p>	目标三

3、4	员工招聘与入职管理	程守红	4	<p>教学重点：就业歧视的界定及避免就业歧视的对策；员工招聘过程中的录用审查；劳动合同的订立时点、种类与效力；劳动合同的内容条款；试用期管理。</p> <p>教学难点：员工招聘录用及入职审核中的风险防范；不同期限劳动合同的正确运用；订立劳动合同的风险防范；试用期管理风险规避。</p> <p>课程思政融入点：1.通过讲授员工招聘管理中的就业歧视行为，引导学生作为一名管理人员应该具有的法治观念，在招聘过程中要避免就业歧视行为，保障就业者的平等就业权；2.通过讲授员工招聘管理中用人单位的告知义务和知情权，要求学生无论是身为企业管理人员还是劳动者都应该具备“诚实守信”原则，避免招聘和求职过程中的欺诈行为。3.通过讲授无固定期限劳动合同立法的变化，反映了我国“以人民为中心”的发展理念和重视构建和发展“和谐的劳动关系”。4.通过无固定劳动合同和无效劳动合同的真实案例分析，培养学生“学法、知法、守法、用法”的法治思维以及“爱岗敬业、诚实守信、乐学求是”的职业素养。</p>	线下	启发式教学 + 理论讲授 + 小组讨论 + 案例分析	<p>课后作业：优学院平台本章练习题</p> <p>课程思政作业：了解我国《劳动合同法》的出台背景及现实意义。</p>	目标一
5、6	企业用工	程守红	4	<p>教学重点：劳动合同的履行原则；劳动合同变更</p>	线下	启发式教学	P240-	目标二

	管理			<p>的条件、员工培训与服务期管理、商业秘密与竞业限制管理、规章制度的制订。</p> <p>教学难点：正确理解与运用劳动合同的变更；员工培训实施的风险管理；竞业限制的适用条件；用人单位如何制订有效的规章制度？</p> <p>课程思政融入点：通过现实案例讲授员工违反服务期和竞业限制协议时的法律责任，树立学生的法治意识和诚信原则。</p>		+ 理论讲授 + 小组讨论 + 案例分析	242的案例讨论 课后作业： 优学院平台本章练习题	
7、8	雇员劳动权利保护	程守红	4	<p>教学重点：工时制度的类型；延长工作时间的条件；休息休假的法律规定；工资的范畴；工资的计算、工资的支付、最低工资制度。</p> <p>教学难点：工时制度的合理运用；工资支付的法律规定。</p> <p>课程思政融入点：党的十八大凝练地提出了社会主义核心价值观，并且把法治确立为社会主义核心价值观的基本要素之一。从企业管理的角度来讲，作为企业的管理人员，在管理的过程中要遵守法治观念，比如保障劳动者的休息休假权；在工资支付中要及时足额支付工资。通过对不同工时制度特点的剖析，准确把握不同工时制度的合理运用，以避免用工风险。通过现实案例分析企业侵犯员工休息休假权及劳动报酬权时的法律责</p>	线下	启发式教学 + 理论讲授 + 小组讨论 + 案例分析	P284-286的案例讨论 课后作业： 优学院平台本章练习题	目标二

				任，树立学生的法治意识。				
9	雇员劳动 权利保护	程守红	2	教学重点： 劳动安全卫生；女职工和未成工的劳动保护；社会保险的内涵及特征；社会保险的主要项目；工伤事故的认定与补偿。 教学难点： 工伤事故的判定及工伤事故的处理。 课程思政融入点： 思考国家出台《女职工劳动保护特别规定》《未成年工劳动特殊保护规定》的意义是什么？工伤事故认定中的“无责任补偿原则”这一特有原则的意义何在？通过这些问题的引导凸显劳动保护和员工健康安全相关的法律法规的立法宗旨：以人民为中心的治国思想。	线下	启发式教学 + 理论讲授 + 小组讨论 + 案例分析	P284-286 的案例讨论 课后作业： 优学院平台本章练习题	目标一
11	员工纪律 与沟通管理	程守红	2	教学重点： 员工纪律管理的程序、员工申诉处理的程序、员工满意度管理。 教学难点： 员工纪律管理的原则、员工申诉制度的建立；员工满意度调查的流程和内容。	线下	理论讲授		目标一
12、 13	结束员工 关系：劳动 合同的解 除与终止	程守红	4	教学重点： “解除”与“终止”的区别；掌握劳动合同解除和终止的情形；经济性裁员的法定程序；劳动合同解除和终止的限制性条件；劳动合同解除与终止经济补偿金的计算。 教学难点： 劳动合同解除和终止情形的掌握与正确运用。 课程思政融入点： 通过劳动合同解除的现实案例	线下	启发式教学 + 理论讲授 + 小组讨论 + 案例分析	课后作业： 优学院平台本章练习题	目标二

				，展示无论是劳动者还是用人单位，都应该学法、守法，树立学生的法治观念，养成爱岗敬业、遵纪守法的职业素养。				
14、15	劳动争议处理 (含劳动教育实践2学时：走进仲裁“观摩庭”)	程守红	4	<p>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。</p> <p>教学难点：劳动争议仲裁时效与处理期限；劳动争议的处理程序。</p> <p>课程思政融入点：1.何谓仲裁时效？设置仲裁时效的目的何在？你是如何看待2008年《劳动争议调解仲裁法》对原来仲裁时效进行修改这一举措的？通过相关法条和案例分析来加强同学们的法治观念，并深刻体会到在保护劳动者权益上我国社会主义制度的特色。</p> <p>2.通过走进仲裁“观摩庭”进行劳动教育的现场教学方式，让同学们更好地领悟劳动争议处理的原则、劳动争议的举证责任以及无论身为劳动者还是用人单位的管理人员应遵循的劳动法治观念，践行社会主义核心价值观的责任意识和树立“和谐至上、合作共赢”的价值理念</p>	线下	现场教学 + 小组讨论 + 案例分析	<p>“观摩庭”观摩案例研讨（备注：“观摩庭”现场教学时间安排依人社局实际开庭时间确定）</p> <p>课后作业：优学院平台本章练习题</p>	目标一
16	特殊用工形式管理	程守红	2	<p>教学重点：外籍员工的招聘与管理、劳动派遣中三方之间权利义务关系及其法律规定；非全日制</p>	线下	启发式教学 +	P398-400的案例讨论	目标一

				用工的法律规定和特点。 教学难点： 外籍员工、劳动派遣用工及非全日制用工中的风险规避。 课程思政融入点： 如何看待劳务派遣相关法律法规规定在劳动合同法出台及以后的三次修订？能够根据企业的经营特点选择合适的用工模式，以合理规避用工风险。		理论讲授 + 小组讨论 + 案例分析	课后作业： 优学院平台本章练习题	
合计			30					

实践教学进程表

周次	实践项目名称	授课教师	学时	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	项目类型（验证/综合/设计）	教学方式	支撑课程目标
10	劳动合同管理案例研究（劳动教育实践）	程守红	2	重点： 劳动合同管理中的风险点有哪些？ 难点： 如何规避劳动合同管理中的用工风险？ 劳动教育融入： 以课程内容为基础，基于课程教学目标，以学生为中心，学生自行组成团队按照老师的任务要求搜集、整理和分析案例，并进行作业汇报。在案例分析中，重点结合案例内容思考与分析劳动合同管理中的风险点以及如何规避劳动合同管理中的用工风险，切实提升劳动法治观念与员工关系	综合	小组讨论+翻转课堂+案例分析+作业汇报+教师点评	目标二

				处理的实操能力。			
合计			2				

课程考核

课程目标	支撑毕业要求指标点	评价依据及成绩比例（%）		权重（%）	
		平时表现	实践考核	期末考试	
目标一	2.3	5	5	30	40
目标二	5.1	5	15	30	50
目标三	1.1	10	0	0	10
总计		20	20	60	100

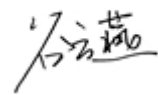
备注：1）根据《东莞理工学院考试管理规定》第十二条规定：旷课3次（或6课时）学生不得参加该课程的期终考核。2）各项考核标准见附件所示。

大纲编写时间：2023年8月20日

系（部）审查意见：

同 意

系（部）主任签名：



日期：2023年8月28日

备注：

附录：各类考核评分标准表

平时表现评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A(100)</i>	<i>B(80)</i>	<i>C(60)</i>	<i>D(0)</i>
出勤情况	全勤，无迟到早退。	无无故旷课情况，偶尔有迟到或早退现象。	偶尔出现无故旷课现象但不超过2次。	无故旷课 3 次及以上。
课堂讨论的积极性、语言表述的流畅度、案例分析的逻辑性与正确性	课堂讨论非常积极，语言表达清楚，案例分析合理，解决问题方案正确。	课堂讨论比较积极，语言表达较为清楚，案例分析较为合理，解决问题的方案比较正确。	课堂讨论积极性一般，语言表达基本清楚，案例分析基本合理，解决问题的方案论述相对简单。	课堂讨论不积极有，语言表达不清楚或错误较多，案例分析不合理，解决问题方案不合理，结论出现错误等。
课后作业完成情况及准确性	能够按时完成，全部回答正确。	按时完成，80%答题回答正确	按时完成，60%答题正确	未按规定时间提交作业或答题全部错误

实践考核评分标准

观测点	评分标准			
	A（90-100）	B（80-89）	C（60-79）	D（0-59）
案例内容与案例主题知识点紧密程度（20%）	案例内容与案例主题知识点非常紧密	案例内容与案例主题知识点比较紧密	案例内容与案例主题知识点紧密度一般	案例内容与案例主题知识点无关
案例材料的详实、客观程度（20%）	案例材料详实并且客观	案例材料比较详实和客观	案例材料基本详实、材料客观	案例材料既不详实也不客观
案例的可读性与写作的规范性（10%）	案例易读且写作规范	案例比较易读、写作比较规范	案例写作基本规范	案例可读性差，写作不太规范
案例的新颖性（基于纠纷发生的时间判断）（10%）	2021年（含2021年）以来的案例	2020年的案例	2019年的案例	2018年及以前的案例
案例的地域范围（10%）	东莞本土案例	广东省内企业案例	广东省外企业案例	其他（完全杜撰的案例）
案例分析的深刻、清晰程度（20%）	案例分析十分深刻、清晰	案例分析比较深刻、清晰	案例分析基本合理	案例分析不太清晰
PPT制作及汇报情况（10%）	模板及版式设计总体效果好，结构合理，主题突出，汇报流畅	模板及版式设计总体效果一般，结构比较合理，主题比较突出；汇报比较流畅	模板及版式设计总体效果一般，结构比较合理；汇报流畅度一般	模板及版式设计总体效果差，结构不太合理；汇报表达不够流畅