中国劳动关系学院劳动关系专业

国际生培养方案

一、培养目标

劳动关系本科专业国际学生培养契合中央构建和谐劳动关系的总体要求，以深厚劳动情怀、多元知识体系和综合实践能力为基础，具有强烈社会责任感，具备国际视野、人文素养、创新意识、团队精神和沟通技能，能够在企业、工会、劳动与社会保障部门和社会组织从事劳动风险防范化解和机制建设的复合型、应用型人才。

二、培养规格与要求

培养具备扎实的劳动关系领域的基本理论知识、全面的协调劳动关系技能，德、智、体、美、劳协同发展的复合型、应用型专业人才。掌握在企业、工会、劳动与社会保障部门、社会组织进行劳动关系协调、和谐劳动关系构建所需要的理论分析能力、实证研究能力、劳动关系实务技能等多方面的基本能力，让学生能够做到懂技术、知法律、善管理，从而应对变化中的市场和社会需求。毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

（一）掌握劳动关系学、管理学、经济学、法学和社会学的基本理论和知识；

（二）掌握劳动关系方面的学习和研究、分析方法，了解国内外劳动关系的发展动态，具有深入研究劳动关系的基本能力；

（三）了解有关劳动关系的方针、政策和法律法规，具有通过劳动关系工作实践和研究影响劳工政策的价值取向的基本能力；

（四）具有语言表达、文字表达、人际沟通、组织协调的基本能力，知晓开展劳资沟通的基本要求及程序；

（五）具有独立从事劳动关系协调处理的能力，包括日常劳动关系管理和规章制度建构维护能力、协商谈判调解斡旋能力、化解冲突和应急处理能力；

（六）掌握劳动关系的定性、定量分析方法，掌握观察、问卷调查、访谈、文献检索的基本方法；

（七）较熟练地使用中文，基本上能阅读本专业的中文书刊、文献、资料，并具有一定的听、说、笔译能力；

（八）通过一系列实践课程和实践活动，了解并熟悉企业、工会、劳动社会保障部门和社会组织日常劳动关系管理的实际工作和流程。

三、课程设置

学生在以下课程中选修不少于16学分的课程：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 课程名称 | 使用教材 | 每学期总学时/学分 |
| 第五学期 | | | |
| 1 | 薪酬管理 | 薪酬管理（第6版），刘昕主编，中国人民大学出版社 | 32学时/2学分 |
| 2 | 绩效管理 | 绩效管理，林新奇、蒋瑞著，中国人民大学出版社 | 32学时/2学分 |
| 3 | 劳动争议处理 | 劳动争议处理概论，罗燕 著，科学出版社 | 32学时/2学分 |
| 4 | 劳动关系概论 | 劳动关系（第5版）主编程延园，中国人民大学出版社 | 32学时/2学分 |
| 5 | 劳动关系国际比较 | 劳动关系国际比较，石美遐 编，中国劳动社会保障出版社 | 32学时/2学分 |
| 6 | 国际劳工标准 | 自编讲义 | 32学时/2学分 |
| 第六学期 | | | |
| 7 | 企业劳动关系管理 | 企业劳动关系管理（第2版）主编唐鑛、刘兰，中国人民大学出版社 | 32学时/2学分 |
| 8 | 劳动关系跨专业综合实验课 | 劳动关系与人力资源管理跨专业综合实验课教程，  初浩楠 著，复旦大学出版社 | 32学时/2学分 |
| 9 | 社会统计软件 | 自编教程 | 32学时/2学分 |
| 10 | 工会学概论 | 自编讲义 | 32学时/2学分 |
| 11 | 集体合同制度与实务 | 自编讲义 | 32学时/2学分 |
| 12 | 劳动关系全实务场景技能实训 | 自编讲义 | 32学时/2学分 |

1. 开设专业课程名称及课程简介

1、薪酬管理（32 学时，2 学分）：企业薪酬管理是人力资源管理体系中最重要的环节，也是推动企业战略目标实现的重要手段； 企业薪酬不仅具有激励员工的功能，同时也有保证组织资源配置公平性的功能。良好合理的薪酬与福利制度有利于吸引、留住和激励企业所需要的人力资源。该课程主要讲授薪酬的各种概念、薪酬设计方法、职位评估体系、奖金设计、福利体系设计以及股权激励等方面内容。该课程与绩效管理相互依存、互为补充。

2、绩效管理（32 学时，2 学分）：企业人力资源管理作为企业员工激励的系统，绩效管理在这个系统中处于核心的地位，它将就员工对于企业和岗位的价值贡献进行评估，做出等级判断，并以此为基础进行价值分配。因此，企业员工的录用、培训升迁、报酬的确定都要以绩效管理结果作为依据的。该课程主要讲授绩效管理系统、绩效考核方式、绩效反馈、绩效指标设定、KPI 和平衡计分卡体系以及绩效薪酬等内容。

3、劳动争议处理（32 学时，2 学分）：本课程是为了使学生能够更好掌握劳动争议处理的具体方法而开设的实践性课程，内容包括劳动争议协商、调解的具体程序及应该注意的问题；劳动争议仲裁的程序、制度及案件处理；劳动争议诉讼的程序、制度及案件处理。教师以实验模拟的方式对学生进行教学：包括实际参观、旁听劳动争议案件仲裁庭审，进行角色扮演；并由同学收集劳动争议仲裁裁决书或判决书，对法律事实进行模拟再现，确定该劳动争议案件的处理结果。通过本课程的学习，使学生在今后的工作岗位树立起规范管理、避免劳资纠纷的理念。

4、劳动关系概论（32 学时，2 学分）：本课程为劳动关系、人力资源管理、工商管理开设的课程。本课程包含了劳动关系的基础理论、核心知识，为了让学生更好的全面了解劳动关系的理论、实践和综合前沿知识开设此课程。

5、劳动关系国际比较 （32 学时，2 学分）：本课为劳动关系、人力资源管理、工商管理等专业选修课。本课程包含北美、欧洲、亚洲主要国家和地区的劳动关系基本形态，同时关注共性与差异。本课程理论性较强，要求学生掌握主要国家劳动关系的特点，比较劳动关系的分析框架，以及能够理解关键英文单词的含义和背景，并较为流畅地阅读相关外文资料。

6、国际劳工标准（32 学时，2 学分）：本课为劳动关系、人力资源管理、工商管理等专业选修课。在课程的基本内容上，介绍国际劳工组织和国际劳工标准的概况，围绕体面劳动和若干核心劳工公约展开专题式讲授，针对每个专题，先由教师讲授相关内容，然后通过案例讨论引导学生运用所学进行分析，教师提出启发性的问题，拓展学生思路，对本课程全部内容进行总结。先修课程为劳动关系学、比较劳动关系，它们为本课提供基本概念、基本理论、劳动关系的分析框架与各国劳动关系发展的基本状况等。

7、企业劳动关系管理（32 学时，2 学分）：企业劳动关系管理是管理学和劳动关系学相结合的一门应用性课程。本课程的主要研究对象是企业劳动关系管理的基本原则和基本流程，以及企业劳动关系管理可能存在的法律风险。本课程是主要围绕企业的管理活动而展开的、以实践为指导的一门劳动关系专业核心课程，具体包括企业劳动合同管理、规章制度管理、解雇面谈、劳资协商等内容。通过学习，可以使学生树立起依法进行劳动关系管理的观念，将劳动关系学和劳动法中所学的基本原理应用于实践，提高其分析能力和应变能力，力求增强学生应对实践问题的能力，做到理论和实际相结合，为日后胜任劳动关系管理工作打下基础。

8、劳动关系跨专业综合实验（32 学时，2 学分）：本课程是协同劳动关系与人力资源管理优势教学资源的跨专业实践教学平台，课程协同了劳动关系与人力资源双视角下的薪酬管理、绩效管理和劳动争议处理，让学生实际操作和体验工作场所的劳动关系管理场景，使学生掌握劳动关系管理、人力资源管理的日常流程，奠定扎实的专业实务基础。

9、社会统计软件（32 学时，2 学分）：本课程是统计学原理的延伸性实践课，课程侧重于统计软件的实务应用，主要讲 授 STATA、SPSS、Excel 等通行统计软件的应用，从而提高学生的统计应用能力。

10、工会学概论（32课时，2学分）：工会学概论是面向本科生开设的专业课。通过本门课程的学习，了解中国工会基础理论知识，系统地介绍了马克思主义关于工人阶级和工会的理论、中国共产党关于工人阶级和工会的理论探索与发展、习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述、中国工人运动和工会工作的发展历程、中国工会的性质地位职能、构建中国特色和谐劳动关系。同时，熟练应用所学知识服务社会，进一步提升学生知识素养、理论水平以及分析问题、解决问题的能力。

11、集体合同制度与实务（32学时，2学分）：集体合同制度与实务时劳动关系专业核心课程，从理论到实践讲解集体协商、集体合同制度以及集体协商的程序、步骤、策略、实务、案例等，为提升学生处理集体劳动关系的问题提供知识结构和实务基础。

12、劳动关系全实务场景技能实训（32 学时，2 学分）：劳动关系全实务场景技能实训属于劳动关系专业的实验课，旨在通过引入实务专家进课堂与教师结合为学生分享最前沿的劳动关系疑难杂症问题与化解方法，提升学生对于劳动关系实务场景、问题和解决方法的知识积累和实践经验。该课程在实践类课程中占有非常重要的地位。课程内容主要包含两个部分，由实务专家分享8个不同劳动关系疑难杂症的议题，学生参与进行讨论，并由教师结合实务专家的讲授，引导学生搜寻相似案例进行案例分析，加强对知识和经验的掌握。

五、专业特色

劳动关系专业成立于2005年1月，是中国第一个劳动关系本科专业，也教育部和北京市确立的特色专业建设点。本专业的劳动关系协调与发展综合实验教学中心是教育部实验教学示范中心和北京市实验教学示范中心。近几年本专业每年都获得教育部教育教学改革专项资助。作为中国劳动关系学院的重点发展与特色专业，劳动关系的专业特色定位于下列理念：

1.掌握劳动关系的专业概念。劳动关系，既可以是作为生产关系中的最重要组成部分，也可以作为微观企业管理的核心组成部分。在两者之间，强调前者，即劳动关系是人类生产关系中最重要的社会经济关系，只有这样，它才能成为一个独立的专业。

2.强化劳动关系专业的多学科组合特质。劳动关系既然是劳动者在劳动过程中与用人单位结成的一种社会关系，就必然带有多元特质，它既是经济的，也是社会的，还是法律的。作为专业，它是一门多学科整合而成的交叉性和多元性专业，学生应具备主导学科所要求的思维方式与相应的知识和能力。

3.强化劳动关系专业的实践性。正是由于劳动关系人才培养的实践性特征，为适应劳动关系专业人才培养的实践经验的要求，设置实践教学大纲，通过内部实验室模拟实战、外部开辟实践基地和考取劳动关系协调员的职业资格证书等举措，增强学生的实践能力。

4.强化劳动关系的学科发展带动专业发展。参与创设一系列本专业的学术研究机构及劳动关系协调员的国家职业标准，其目的就是通过强化对劳动关系的学术研究，推动学科的尽快成熟和专业的完善，使学科发展和专业发展形成相互砥砺的良性循环格局。

5.强化与工会干部岗位培训和人力资源管理专业密切配合。工会干部岗位培训是我校直接服务于全国总工会的一项中心工作，它可以使我们捕捉到现实劳动关系状况和治理策略的变化，并及时反映到专业建设中去。劳动关系另设人力资源管理专业，两专业的密切交集，对丰富劳动关系专业的视角和课程，实现构建和谐劳动关系的培养目标，具有很大的促进作用。

6.强化劳动关系本科发展与专业硕士培养的合理衔接。以劳动关系本科的扎实发展，为劳动关系专业硕士的培养奠定良好的基础。二者相互促进，进一步优化人才培养模式，推进社会所需应用型人才培养，提高人才培养质量，使劳动关系专业基本形成稳定的专业齐备、层次合理、整体性强、水平较高的学科梯队。