

华南师范大学高等教育自学考试
人力资源管理专业

劳动关系与劳动法

实践性环节考核大纲

（课程代码：13968）

华南师范大学经济与管理学院

二〇二五年十月

目录

I、课程性质与设置目的要求	1
II、考试内容	1
一、考试基本要求	1
二、考核知识点及考核要求	1
第四章 劳动合同	2
一、考核内容与知识点	2
二、考核要求	2
第七章 工资	2
一、考核内容与知识点	2
二、考核要求	3
第八章 工作时间与休息休假	3
一、考核内容与知识点	3
二、考核要求	3
第九章 劳动安全卫生	4
一、考核内容与知识点	4
二、考核要求	4
第十章 女职工和未成年工的特殊保护	4
一、考核内容与知识点	4
二、考核要求	5
第十一章 社会保险	5
一、考核内容与知识点	5
二、考核要求	5
第十二章 职业纪律	6
一、考核内容与知识点	6
二、考核要求	6
第十四章 劳动关系的程序保护	6
一、考核内容与知识点	6
二、考核要求	7
第十五章 违反劳动法的责任	7
一、考核内容与知识点	7
二、考核要求	7
III 有关说明与实施要求	8
一、实践考核的总体要求	8
二、关于命题考试的若干要求	8
附录：题型举例	9

I、课程性质与设置目的要求

劳动关系与劳动法是广东省高等教育自学考试人力资源管理专业的专业必考课程，是一门实务性极强的专业课程。本课程旨在培养和检验自学应考者将劳动关系理论与劳动法律知识应用于企业实际管理场景的能力。

与劳动关系与劳动法自学考试大纲配套，本实践考核大纲重点在于考查自学考试应考者对本门课程知识的具体应用，能够运用所学的劳动关系理论与劳动法规规则，对企业人力资源管理中的实际问题进行分析、诊断，并提出合规性建议与解决方案。

配套教材：张志京编，《劳动法》，复旦大学出版社，2020年第5版。

考核章节为：第四章、第七章、第八章、第九章、第十章、第十一章、第十四章、第十五章。

II、考试内容

一、考试基本要求

要求应考者理解和掌握劳动关系与劳动法的基本知识、基本原理和基本技能，能运用劳动关系与劳动法有关知识进行案例分析，具备诊断企业劳动关系风险和解决劳动争议的基本能力。

二、考核知识点及考核要求

本考核大纲主要分为“简单应用”和“综合应用”两个层次，具体含义为：

- **简单应用：**根据课程的基本原理和基本方法对劳动关系管理实践案例进行单一模块的分析、诊断。

- **综合应用：**根据课程所涉及的多个知识点对复杂的劳动关系管理实践案例进行综合分析，并提出系统性的解决方案与合规建议。

第四章 劳动合同

一、考核内容与知识点

1. 劳动合同订立的法律风险诊断（如试用期、合同期限、必备条款）
2. 劳动合同履行与变更的合规性分析（如调岗调薪）
3. 劳动合同解除与终止的合法性诊断与经济补偿计算
4. 非典型劳动合同（劳务派遣、非全日制用工）的应用与风险诊断

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中劳动合同的某个具体环节（如变更、解除理由）进行合法性诊断。

综合应用：能对企业劳动合同管理的全流程进行系统性风险诊断，并提出合规优化方案。

第七章 工资

一、考核内容与知识点

1. 工资总额构成与薪酬形式的合规性诊断（如工资与福利的区分、津贴补贴的合法性）
2. 工资法律调整原则在薪酬管理中的应用（如按劳分配、同工同酬）
3. 最低工资标准的合规性诊断（适用范围、组成项目、核算方法）
4. 特殊情况下的工资支付合规性诊断（如加班工资、假期工资、停工工资）

5. 工资支付保障制度的执行情况诊断（如支付周期、扣款限制、年终奖发放）

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中企业的具体薪酬计算或支付行为（如加班费计算、最低工资适用）进行合规性判断与诊断。

综合应用：能对企业整体的薪酬管理制度进行系统性审查与诊断，发现其在结构、计算、支付及保障等环节的法律风险，并提出一套合规的薪酬体系优化建议。

第八章 工作时间与休息休假

一、考核内容与知识点

1. 各类工时制度的适用条件与合规性诊断（标准工时制、综合计算工时制、不定时工作制）
2. 休息休假制度的合规性诊断（法定节假日、带薪年假、病假、产假等）
3. 加班加点的认定条件与工资支付标准合规性诊断
4. 特殊情形下加班加点规定的适用与合法性审查
5. 考勤管理与加班审批流程的风险评估

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中企业关于工时、休假及加班工资支付的单一环节进行合规性判断与诊断。

综合应用：能对企业整体的工时休假管理制度进行系统性审查与诊断，综合评估其在制度适用、加班控制、工资支付等方面的法律风险，并提出一套合规且高效的管理优化方案。

第九章 劳动安全卫生

一、考核内容与知识点

1. 企业劳动安全卫生管理制度的健全性诊断
2. 劳动安全卫生技术规程与卫生规程的符合性审查
3. 用人单位履行劳动安全卫生保护义务的情况诊断（如提供防护用品、健康检查等）
4. 劳动者劳动安全卫生权利保障情况的评估
5. 工伤预防与职业病防范措施的有效性分析

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中企业某一具体的劳动安全卫生措施或法定义务履行情况进行合规性判断与诊断。

综合应用：能对企业整体的劳动安全卫生管理体系进行系统性审查与诊断，识别管理漏洞与法律风险，并提出一套完整的、符合“安全第一，预防为主”方针的体系优化方案。

第十章 女职工和未成年工的特殊保护

一、考核内容与知识点

1. 女职工与未成年工特殊保护制度的合规性诊断
2. 女职工禁忌劳动范围的符合性审查
3. 女职工“四期”保护措施的执行情况评估
4. 未成年工最低就业年龄、健康检查及登记制度的落实情况诊断

5. 特殊群体权益受侵害的救济途径与处理流程

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中涉及女职工或未成年工的具体岗位安排、保护措施进行合规性判断与诊断。

综合应用：能对企业执行特殊群体劳动保护的整个管理体系进行系统性审查，识别法律风险与管理漏洞，并提出一套合法、完备且具操作性的专项保护方案。

第十一章 社会保险

一、考核内容与知识点

1. 社会保险参保登记与缴费基数的合规性诊断
2. 五大险种待遇享受条件与标准的认定及纠纷处理
3. 社会保险基金筹集与管理方式的合规性分析
4. 职工福利方案设计与实施的合法性、合理性评估
5. 社会保险与职工福利争议的解决路径与风险防范

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中企业某一具体险种的参保缴费或待遇支付问题进行合规性判断与诊断。

综合应用：能对企业整体的社会保险与职工福利体系进行系统性审查与诊断，识别在参保、缴费、待遇及福利管理中的法律风险，并提出一套合法合规、兼顾成本与员工激励的综合性优化方案。

第十二章 职业纪律

一、考核内容与知识点

1. 职业纪律与规章制度的关系及法律效力认定
2. 企业规章制度（含职业纪律）制定程序的合法性诊断（民主程序、公示程序）
3. 职业纪律具体条款的合法性与合理性审查（如违纪行为界定、处罚措施）
4. 职业纪律与劳动合同、集体合同条款一致性的诊断
5. 职业纪律在实际管理中的适用与执行风险评估

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中企业某一具体规章制度条款的合法性进行诊断。

综合应用：能对企业以职业纪律为核心的整套规章制度的制定程序、内容合法性及执行体系进行系统性审查与诊断，并提出确保其合法有效、成为有效管理工具的全面优化方案。

第十四章 劳动关系的程序保护

一、考核内容与知识点

1. 劳动争议类型的识别与处理路径选择分析
2. 劳动争议调解、仲裁、诉讼程序的合规性与策略诊断
3. 劳动争议证据规则的运用与举证责任分配分析
4. 劳动监察的职责范围与企业应对措施评估
5. 典型劳动争议案例（如薪酬、解雇、工伤）的处理方案设计与风险防范

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中的劳动争议类型进行识别，并确定适用的基本处理程序。

综合应用：能为企业设计完整的劳动争议预防与应对方案，包括程序选择、证据准备、风险预估及系统性合规建议。

第十五章 违反劳动法的责任

一、考核内容与知识点

1. 用人单位违反劳动法的常见行为类型及法律责任认定
2. 劳动者违反劳动法的行为表现及相应责任承担
3. 不同责任形式（行政责任、民事责任、刑事责任）的适用条件与界限
4. 劳动监察机构在追究法律责任中的角色与程序
5. 企业劳动法律风险防范体系的构建与完善

二、考核要求

简单应用：能对实践案例中用人单位或劳动者的具体违法行为进行识别，并判断其应当承担的法律责任类型。

综合应用：能对企业存在的各类劳动法律风险进行系统性诊断，设计包含责任预防、应对机制和完善措施在内的全面法律风险防控方案。

III 有关说明与实施要求

一、实践考核的总体要求

本课程着重考核知识的具体应用，体现劳动关系管理的实务性，是同名课程理论考试的重要补充。本考核只有“简单应用”和“综合应用”两个层次，在自学中要注意各个考核内容或知识点的相互关联与融合，重点在于“理论联系实际”，提高分析和解决实际问题的能力。选用教材对应的章节末尾的案例分析是一种有效地借鉴。

二、关于命题考试的若干要求

1. 本实践考核的命题，应根据本大纲所规定的考试内容和考试目标来确定考试范围和考核要求，不要任意扩大或缩小考试范围，提高或降低考核要求。
2. 本实践考核以实际企业劳动关系管理案例为切入点，考察对考纲知识点的具体运用，单次试题中不会也不可能每一章的知识点都涉及。
3. 试题要合理安排难度结构，既有来自教材的标准化答案，也有来自实践实务的开放式内容，充分体现“实践考核”的内涵。

具体形式可参加本大纲的题型举例。

附录：题型举例

案例分析题：

要求：请仔细阅读下列案例内容，应用所学知识回答所提出的问题。

案例：

王某于 2022 年 1 月入职某科技公司，签订三年期劳动合同，岗位为研发工程师。

公司《员工手册》规定：“连续旷工 3 天或一年内累计旷工 5 天者，视为严重违纪，公司可无条件解除劳动合同。”该《员工手册》未经职工代表大会讨论。

2023 年 10 月，王某因家人重病请假未获批准后，连续 3 天未到岗。公司遂依据《员工手册》以严重违纪为由，书面通知解除劳动合同，且不支付经济补偿金。王某不服，认为公司制度不合法且解除行为违法。

问题：

1. 请对该科技公司《员工手册》相关条款的合法性进行诊断。
2. 请分析公司解除与王某劳动合同的行为是否合法，并说明理由。
3. 若王某申请劳动仲裁，他可以提出哪些主要的仲裁请求？
4. 请你作为咨询顾问，为该科技公司如何规范规章制度的制定与适用，提出系统的优化建议。