

劳动关系协调员（三级）鉴定方案

一、鉴定方式

劳动关系协调员（三级）的鉴定方式分为理论知识考试和技能考核。理论知识考试和技能考核采用闭卷计算机机考的方式。理论知识考试和技能考核均实行百分制，成绩皆达 60 分及以上者为合格。

二、理论知识考试方案（考试时间 90 分钟）

题型	题库参数	考试方式	鉴定题量	分值（分/题）	配分（分）
判断题		机考	40	0.5	20
单选题			120	0.5	60
多选题			20	1	20
小计		—	180	—	100

三、技能考核方案

考核项目表

职业（工种）名称		劳动关系协调员			等级	三级			
职业代码		4-07-03-02							
序号	项目名称	单元编号	单元内容	考核方式	选考方法	考核时间 (min)	主观配分	客观配分	合计 (分)
1	劳动标准管理	1	劳动关系基础	笔试	抽一	25	0	20	20
		2	劳动标准管理	笔试					
2	劳动合同	1	人力资源管理	笔试	必选	10	0	10	10

	管理	2	劳动合同管理	笔试	必选	25	0	20	20
3	集体协商和集体合同	1	集体协商与集体合同管理	笔试	抽一	20	0	15	15
		2	劳资沟通和民主管理	笔试					
4	劳动规章制度建设	1	劳动规章制度的制定	笔试	抽一	15	0	15	15
		2	劳动规章制度的实施	笔试					
5	员工申诉和劳动争议处理	1	劳动争议仲裁	笔试	抽一	25	0	20	20
		2	劳动争议诉讼	笔试					
合计						120	—		100
备注									



《劳动关系协调员》(三级)

理论知识鉴定要素细目表

职业/模块名称					劳动关系协调员	等级	三级		
职业代码									
序号	鉴定点代码				名称·内容	分数 系数	重要 系数	备注	
	章	节	目	点					
	1				劳动关系协调基础知识	15	9		
	1	1			劳动关系基础	6	9		
	1	1	1		劳动关系概述	1	9		
1	1	1	1	1	劳动关系概述	1	1		
2	1	1	1	2	劳动关系的主体	1	9		
3	1	1	1	3	劳动关系分类	1	5		
	1	1	2		劳动关系的调整方式	2	9		
4	1	1	2	1	劳动法律的直接调整	1	5		
5	1	1	2	2	用人单位内部劳动关系的调整	2	9		
	1	1	3		劳动合同与集体合同	1	9		
6	1	1	3	1	集体合同和劳动合同的区别	1	9		
	1	1	4		劳动关系的保护	2	5		
7	1	1	4	1	劳动监察	1	1		
8	1	1	4	2	劳动争议处理	1	9		
9	1	1	4	3	劳动争议仲裁与劳动监察的区别	2	5		
	1	2			劳动基准法律制度	9	5		
	1	2	1		工时制度	1	5		
10	1	2	1	1	标准工时制	1	5		
11	1	2	1	2	特殊工时制	1	9		
	1	2	2		休假制度	2	1		
12	1	2	2	1	公休假日制度	1	9		
13	1	2	2	2	法定节假日制度	1	9		
14	1	2	2	3	年休假制度	2	9		
15	1	2	2	4	探亲假制度	1	1		
	1	2	3		限制延长工时制度	1	9		
16	1	2	3	1	延长工时的含义	1	5		
17	1	2	3	2	我国限制延长工时制度的内容	1	9		
	1	2	4		工资制度	2	9		
18	1	2	4	1	工资的含义	1	9		
19	1	2	4	2	最低工资的含义	1	9		
20	1	2	4	3	最低工资的保障与监督	1	5		
	1	2	5		劳动安全卫生制度	2	9		
21	1	2	5	1	劳动安全卫生设施	1	5		
22	1	2	5	2	劳动安全卫生条件	1	9		
23	1	2	5	3	劳动安全卫生教育	1	9		

24	1	2	5	4	伤亡事故和职业病的报告和处理	1	5	
	1	2	6		劳动安全卫生的特殊规定	1	9	
25	1	2	6	1	对女职工的特殊保护	1	9	
26	1	2	6	2	对未成年工的特殊保护	1	9	
	2				人力资源和劳动合同管理	30	9	
	2	1			人力资源基础知识	10	9	
	2	1	1		人力资源规划	2	5	
27	2	1	1	1	人力资源规划概述	1	5	
28	2	1	1	2	人力资源规划的作用	1	5	
29	2	1	1	3	人力资源短缺	2	5	
30	2	1	1	4	劳动关系概述	1	5	
	2	1	2		人力资源招聘	2	9	
31	2	1	2	1	工作分析的基本理论	2	5	
32	2	1	2	2	人才招聘的基本方法	1	9	
33	2	1	2	3	人才录用概述	2	9	
	2	1	3		员工培训与开发	2	9	
36	2	1	3	1	培训与开发概述	1	5	
37	2	1	3	2	人力资源培训基础知识	1	1	
38	2	1	3	3	培训效果评估	2	5	
39	2	1	3	4	绩效管理	1	5	
	2	1	4		绩效管理概述	2	9	
40	2	1	4	1	绩效管理的应用	2	5	
41	2	1	4	2	绩效管理的方法	2	9	
42	2	1	4	3	薪酬福利管理	1	9	
	2	1	5		薪酬福利概述	2	9	
43	2	1	5	1	福利概述	1	5	
44	2	1	5	2	薪酬制度设计	1	9	
45	2	1	5	3	福利管理	2	9	
46	2	1	5	4	劳动合同管理	1	5	
	2	2			我国劳动合同制度的发展	20	9	
	2	2	1		我国劳动用工制度的历史沿革	1	5	
47	2	2	1	1	劳动合同法律制度日渐完善	1	5	
48	2	2	1	2	劳动合同的订立	1	1	
	2	2	2		订立劳动合同的原则	4	9	
49	2	2	2	1	劳动合同的形式和订立时间	1	9	
50	2	2	2	2	劳动合同的期限和试用期	2	9	
51	2	2	2	3	劳动合同的内容	1	9	
52	2	2	2	4	劳动合同的生效与无效	2	9	
53	2	2	2	5	劳动合同订立要求	2	5	
	2	2	2	6	劳动合同的履行和变更	2	9	
	2	2	3		劳动合同履行的原则	4	9	
54	2	2	3	1	当事人在履行中的权利和义务	1	9	

55	2	2	3	2	特定情况下劳动合同的履行	1	9	
56	2	2	3	3	劳动合同的变更	2	5	
57	2	2	3	4	劳动合同的解除	1	9	
	2	2	4		用人单位解除劳动合同	4	9	
58	2	2	4	1	劳动者解除劳动合同	2	9	
59	2	2	4	2	试用期解除和协商一致解除劳动合同	2	9	
60	2	2	4	3	不得解除劳动合同的情形	1	9	
61	2	2	4	4	劳动合同的终止	1	9	
	2	2	5		劳动合同期满	3	9	
62	2	2	5	1	双方主体资格消灭	1	9	
63	2	2	5	2	合同期满不能即行终止须顺延的情形	2	9	
64	2	2	5	3	合同期满不得终止的情形	1	9	
65	2	2	5	4	劳动合同解除或终止后的有关规定	1	9	
	2	2	6		用人单位的有关义务	4	9	
66	2	2	6	1	劳动者的有关义务	1	9	
67	2	2	6	2	经济补偿金	2	9	
68	2	2	6	3	违法解除或终止劳动合同的处理	2	9	
69	2	2	6	4	集体协商和民主管理	1	9	
	3				集体协商与集体合同	20	9	
	3	1			集体协商与集体合同概述	10	9	
	3	1	1		集体合同的种类与效力	6	5	
	3	1	1	1	集体合同内容	1	1	
71	3	1	1	2	集体合同签订	2	5	
72	3	1	1	3	集体协商	2	9	
	3	1	2		集体协商代表	4	9	
73	3	1	2	1	集体协商的程序	3	9	
74	3	1	2	2	劳资沟通与民主管理	1	9	
	3	2			工会概论	10	9	
	3	2	1		中国工会的性质	2	5	
75	3	2	1	1	中国工会的地位	2	1	
76	3	2	1	2	中国工会的基本职责	2	1	
77	3	2	1	3	第二节 工会与民主管理	1	5	
	3	2	2		职工民主管理的概念	2	5	
78	3	2	2	1	我国职工民主管理的历史发展	1	1	
79	3	2	2	2	推进职工民主管理是工会履行其基本职责的题中之义	2	1	
80	3	2	2	3	推进民主管理制度必须以职工代表大会为基本形式	2	5	
81	3	2	2	4	推进基层企事业单位民主管理的法律、政策依据	2	5	
82	3	2	2	5	公有制企事业单位职工代表大会制度	2	9	
	3	2	3		公有制企事业单位职工代表大会的适用范围	2	9	
83	3	2	3	1	职工代表大会的基本规则	2	5	
84	3	2	3	2	召开职工代表大会的四个工作阶段	2	5	
85	3	2	3	3	职工代表大会的主要职权	2	9	

86	3	2	3	4	公有制企事业单位的厂务公开制度	2	9	
	3	2	4		厂务公开的主要内容	2	9	
87	3	2	4	1	厂务公开的主要途径和形式	2	9	
88	3	2	4	2	厂务公开的工作格局	2	9	
89	3	2	4	3	非公企业的职工民主管理	1	9	
	3	2	5		非公企业职工(代表)大会的性质、任务,推进的基本原则和实现途径	2	5	
90	3	2	5	1	非公企业职工[代表]大会制度的基本规则	2	5	
91	3	2	5	2	非公企业职工[代表]大会制度的主要职权	2	5	
92	3	2	5	3	非公有制企业的厂务公开制度	2	5	
93	3	2	6		民主管理的法律政策依据	1	9	
	4				职工代表大会的基本规则	10	9	
	4	1			召开职工代表大会的四个工作阶段	6	9	
	4	1	1		职工代表大会的主要职权	2	5	
94	4	1	1	1	企业规章制度建设	1	1	
95	4	1	1	2	劳动规章的制定	2	5	
96	4	1	2		企业规章制度的涵义与特征	1	5	
	4	1	3		企业规章制度的涵义	1	9	
97	4	1	3	1	企业规章制度建设	1	5	
98	4	1	3	2	劳动规章的制定	1	9	
99	4	1	3	3	企业规章制度的涵义与特征	1	9	
100	4	1	4		企业规章制度的涵义	1	9	
	4	1	5		企业规章制度的特征	1	9	
101	4	1	5	1	企业规章制度的目的	1	9	
102	4	1	5	2	企业规章制度的效力	1	5	
	4	2			企业规章制度是法律规范的延伸和具体化。	4	9	
103	4	2	1		劳动规章的法定有效条件	1	1	
104	4	2	2		企业规章制度的约束力	1	9	
105	4	2	3		企业规章制度的内容	2	5	
106	4	2	4		企业规章制度的制定与颁布	1	9	
107	4	2	5		企业制定规章制度的有效要件	1	5	
108	4	2	6		合法有效的企业规章制度实施行为	1	5	
	4	2	7		企业劳动规章的实施	2	9	
109	4	2	7	1	企业劳动规章制度的实施目的	1	9	
110	4	2	7	2	企业劳动规章制度的执行	2	5	
111	4	2	7	3	在执行企业劳动规章制度的过程中应当注意	2	9	
	5				对企业劳动规章制度执行的监督与处罚	25	9	
	5	1			企业劳动规章制度信息完善反馈机制	12	9	
	5	1	1		规章制度与工会的关系处理问题	3	9	
112	5	1	1	1	企业规章制度的变更和维护	2	1	
113	5	1	1	2	制度应及时进行维护	1	5	
114	5	1	1	3	加强制度建设的几点建议	1	5	

	5	1	2		变更制度要符合规章制度制定的必要条件	1	5	
115	5	1	2	1	员工申诉与劳动争议处理	1	5	
	5	1	3		劳动争议的非诉处理	3	1	
116	5	1	3	1	劳动争议概述	1	1	
117	5	1	3	2	劳动争议的概念和特征	2	5	
	5	1	4		劳动争议的分类	5	9	
118	5	1	4	1	劳动争议与民事争议区别	1	9	
119	5	1	4	2	劳动争议处理制度概述	2	9	
120	5	1	4	3	我国劳动争议处理制度	2	9	
	5	2			员工申诉	13	9	
	5	2	1		员工申诉概述	10	9	
121	5	2	1	1	员工申诉处理	2	1	
122	5	2	1	2	劳动争议处理程序	2	9	
123	5	2	1	3	劳动争议协商程序	2	9	
124	5	2	1	4	劳动争议调解程序	2	9	
	5	2	2		劳动争议仲裁程序[区分仲裁庭和仲裁委员会]	3	5	
125	5	2	2	1	劳动争议诉讼处理	2	5	
126	5	2	2	2	劳动争议诉讼制度	1	9	



《劳动关系协调员》(三级)

操作技能鉴定要素细目表

职业(工种)				劳动关系协调员	等级	三级	
职业代码							
序号	代 码			名 称 · 内 容	重要 系数	备注	
	项 目	单 元	细 目				
	1			劳动关系协调基础	9		
	1	1		劳动关系基础	9		
1	1	1	1	劳动争议的处理	5		
2	1	1	2	劳动关系的认定及保护	9		
	1	2		劳动标准和劳动合同管理	1		
3	1	2	1	劳动标准实施管理	1		
4	1	2	2	延长工时制度的法律依据	5		
5	1	2	3	延长工时制度的限制条件	5		
6	1	2	4	工资制度的管理	1		
7	1	2	5	最低工资的保障与监督	1		
	2			人力资源和劳动合同管理	9		
	2	1		人力资源管理	9		
8	2	1	1	人力资源的培训	9		
9	2	1	2	人力资源的招聘	9		
10	2	1	3	薪酬管理	5		
11	2	1	4	绩效管理	9		
12	2	1	5	人力资源的规划	9		
	2	2		劳动合同管理	9		
13	2	2	1	企业搬迁过程中劳动合同的处理	5		
14	2	2	2	企业对于员工服务期约定的处理	5		
15	2	2	3	企业对于赔偿员工损失的依据	9		
16	2	2	4	企业对于怀孕女员工的劳动保护	5		
17	2	2	5	离职员工赔偿损失的处理	9		
18	2	2	6	提前解除劳动合同的法律规定	9		
19	2	2	7	解除劳动合同的手续和赔偿金处理	9		
20	2	2	8	企业员工工作岗位和待遇的调整	9		
21	2	2	9	企业搬迁过程中劳动合同的处理	9		
	3			集体协商和民主管理	9		
	3	1		集体协商与集体合同管理	5		
	3	1	1	企业集体协商的法律规定	5		
22	3	2		劳资沟通与民主管理	9		

23	3	2	1	职工代表大会决议的效力认定	9	
24	3	2	2	职工代表大会的召开的代表比例及数量认定	9	
25	3	2	3	职工代表大会的权限	9	
26	3	2	4	职工代表大会决议的有效程序	9	
27	3	2	5	集体合同有效程序的认定	9	
	4			企业规章制度建设	9	
	4	1		企业规章制度的订立	9	
28	4	1	1	企业规章制度的特征及其效力的应用	9	
29	4	1	2	部门办公会议制定的规章制度的应用	9	
30	4	1	3	企业流程与企业规章制度	5	
	4	2		企业规章制度的实施	9	
31	4	2	1	符合变更制度的必要条件	9	
	5			员工申诉与劳动争议处理	5	
	5	1		劳动争议的非诉处理	5	
32	5	1	1	劳动争议概念及劳动仲裁受理程序的应用	1	
33	5	1	2	劳动争议仲裁案件当事人的辨识	5	
34	5	1	3	劳动争议概念及劳动仲裁的管辖范围的认定	5	
35	5	1	4	服务期违约赔偿责任的确定	1	
36	5	1	5	竞业限制争议的处理	5	
37	5	1	6	违纪解除劳动合同争议的处理	5	
38	5	1	7	劳动争议的受理范围	5	
39	5	1	8	劳动争议的受理内容	5	
	5	2		劳动争议诉讼处理	9	
40	5	2	1	劳动争议诉讼受理的法律依据	9	
41	5	2	2	劳动争议诉讼与劳动争议仲裁的区别	9	
42	5	2	3	劳动争议诉讼的法定流程	9	
43	5	2	4	劳动争议诉讼的裁决原则	9	