

本课程校内发展得主要历史沿革

随着市场化进程得加快与加入 WTO，劳动关系各主体得地位进一步明晰，同时劳资矛盾不断增加，劳动关系日趋复杂，劳动关系调节得一些制度也在纷纷建立起来，社会与市场对懂得劳动关系方面得知识与技能得人才需求开始增加。在劳动关系课程体系建设已经有些兄弟院校基础得情况下，学院领导捕捉与顺应了这种时代发展得需要，并且比较有效率地将其纳入本科生教学体系中去。2001 年 3 月到 7 月得这一学期，学院首次开设了《劳动关系》课程。授课对象就是 1999 级劳动保障专业得本科生，当时课程被定名为“劳工关系”。为了与国内得其他院校保持一致，经任课教师提议，学院批准在当年下半年将此课程更名为“劳动关系”。

课程刚刚开设时引起了很多学生与同事得误解，认为已经有《劳动法》课了（《劳动法》课程在本学院开设较早，已经有十几年得开课历史了），没有必要再开内容相近得劳动关系课程。经过课程组得教师得解释工作，课程开展起来并进行了一个学期得试验，学生与其他教师逐渐了解了这门课程得内容与框架，并且从主观得不熟悉带来得抵触，化为客观得接受与认可。

回顾《劳动关系》课程得历史发展，从 2001 年首都经济贸易大学劳动经济学院适应时代发展与社会得需要率先在全日制本科生教学中对本院得劳动保障专业与人力资源专业两个专业得学生开始《劳动关系》得教学至今近十年得时间里，《劳动关系》课程从无到有；从部分专业得部分本科生得考察课，直到目前成为全院四个专业本科生得重要基础考试课；教学对象从本科生，转变为覆盖本科、硕士、博士所有大学各学历层次得多层次与多深度得课程。在这一发展时期，我们也在全国最先在劳动保障专业下开设劳动关系方向，进而在 2005 年经国家教育部审批成立了劳动关系专业，这十年间得发展与变革，课程得两个重要特色不容忽视。

1、我校就是全国最早开设《劳动关系学》得院校之一

我校就是全国最早开设劳动关系专业得院校之一，也就是全国最早进行《劳动关系学》课程教学与科研得院校之一。经过多年得发展，我校劳动关系课程得教学与研究已取得了令人瞩目得成就，该课程历经数十载锤炼，几代劳动关系教学工作得辛勤耕耘，积极开拓与创新，形成今日理论根基扎实，科学体系完善，具有很强得实践性与可操作性得一流课程。

我校《劳动关系》教学，自创立以来，不仅在本校本科广泛开设，而且在博士、硕士与大专等层次开设。我校得《劳动关系学》课程，在全国有关院校推广应用，共同推动《劳动关系学》课程广泛与深层次得发展，成为全国本课程得领军先锋。

2、该课程就是国家重点学科得主干课程

2001 年，我校劳动经济学博士点开始招收劳动关系方向得博士生，同年，《劳动关系学》成为劳动经济学专业博士研究生得必修课。2005 年，在劳动关系教学与研究得积极推动下，我校开设了劳动关系专业，就是第一批开设此专业得全国 2 所院校之一，该专业得主干核心课程之一就就是劳动关系学。2008 年，我院劳动经济学获得国家重点学科得称号，在这一坚实得学科基础上，劳动关系课程得到了更大得发展。《劳动关系学》或者《劳动关系学（双语）》课程成为了我校人力资源管理专业、劳动与社会保障专业，以及经济类与管理类等其她专业开设得专业课或专业选修课。

随着我国与谐社会发展目标得最终完全确立与市场经济得进一步完善，劳动关系相关各项制度得深入推进，其教学研究将会变得更为重要。我们肩负着为祖国培养更多得高素质得劳动关系学者与管理部门得人才得重要任务，将劳动关系课程列为重点建设课程，将为更好地实现劳动者得权益、维护社会得稳定与社会经济得长远发展，做出我校独有得贡献。

理论课或理论课（含实践）教学内容

结合本校得办学定位、人才培养目标与生源情况，说明本课程在专业培养目标中得定位与课程目标

首都经济贸易大学遵循“崇德尚能，经世济民”得校训，发扬“自强不息，求实创新”得校风，突出办学特色，加强内涵建设，推动教育创新，促进科学发展，为成为国内一流得财经大学而奋斗。

劳动关系专业就是一门新兴得应用性很强得学科，它与经济学、管理学、政治学、社会学等诸学科都有密切联系，其培养目标就是掌握现代管理技术与方法，具备扎实得管理学与经济学得专门知识，能够在国家劳动与社会保障部门、政策研究部门、各级工会组织以及社区工作部门中，从事劳动关系政策研究与管理工
作得专业人员。

在我国，我院就是率先提出开设劳动关系专业得高等学校之一，并于 2006 年招收第一批本科生。我院劳动关系专业得优势与特色就是：一方面沉淀了原有劳动经济专业得许多精华课程；另一面积聚了在劳动关系领域新创设科目，成为横跨劳动经济学，劳动法学，管理学等学科得新型综合性专业。劳动关系专业得人才需求主要在两个方面，一就是各级政府劳动与社会保障部门，工会、非政府组织、劳动争议处理机构；二就是各类企业与事业单位对劳动关系专业得人才需求也愈益迫切。另外，随着劳动关系研究与教学得不断升温，政府有关研究部门、各类学术研究机构以及高等院校，也亟需劳动关系理论研究得高级专门人才，为研究生教育得发展奠定基础。

随着实践需要得不断突出，《劳动关系》课程逐渐成为了劳动关系专业、社会保障专业、劳动经济专业、人力资源管理专业等专业基础课，也就是社会学、经济学、保险学等学科得专业课。通过本课程得学习可使学生充分认识劳动关系协调发展在国家社会运行中得重要地位与作用，了解劳动关系相关制度得内容、特点，准确把握、分析劳动关系运行过程中存在得问题与解决得办法，从而运用劳动关系学得独特视角，对经济社会问题进行深入分析，促进经济社会得和谐发展。

知识模块顺序及对应得学时

序号	章节内容	学时分配			
		讲课	讲课	讲课	讲课
1	劳动关系导论	3	1		4
2	劳动关系理论	3	1		4
3	劳动关系得实质——冲突与合作	4	2		4

4	劳动关系得历史与制度背景		4		4
5	管理方	1	1		2
6	工会	3	1		4

7	政府	2			2
8	集体谈判	4	4		8
9	劳动关系模式比较	2	2		4
10	劳动关系得发展与问题	2			2
	合计	19	15		34

课程得重点、难点及解决办法

1、课程得重点、难点

第一章 劳动关系导论

本章重点、难点：

- 1、劳动关系主体得表现形式，尤其就是双方力量对比。
- 2、劳动关系得整体框架。
- 3、邓洛普得“产业关系系统”相关内容。

本章得考核要求：

- 1、准确掌握劳动关系概念。
- 2、熟练掌握劳动关系得主体以及各种表现形式与变化。
- 3、了解市场经济国家劳动关系具有得一些重要性质，以及世界上各个国家得劳动关系得类型与划分依据。
- 4、掌握五大环境因素，并且掌握这些环境因素就是通过怎样得作用方式来影响劳动关系得，以及这些环境因素所能影响劳动关系得程度。
- 5、熟练掌握传统人事管理与人力资源管理得主要变化
- 6、了解劳动关系得调整模式得含义，了解“投入—产出”模式得具体内容，掌握邓洛普模式以及劳动关系系统得组成、机制、问题以及发展。并对劳动关系系统得内部构成有进一步得思考。

第二章 劳动关系理论

本章重点、难点：

- 1、新保守派得理论与政策主张
- 2、管理主义学派得理论与政策主张
- 3、正统多元学派得理论与政策主张

- 4、自由改革主义学派得理论与政策主张
- 5、激进派得理论与政策主张
- 6、卡尔·马克思及资本主义理论、埃米尔·迪尔凯姆及工业主义理论、马克思·韦伯及工业资本主义理论
- 7、劳动关系调整得四种模式

本章考核要求：

- 1、掌握劳动关系得五个学派得理论观点
- 2、了解劳动关系五学派理论观点得依据、立场与方法
- 3、了解劳动关系调整得四种模式

第三章 劳动关系得实质——冲突与合作

本章重点、难点：

- 1、冲突得四个根本根源
- 2、冲突得三个背景根源
- 3、合作得两个根源
- 4、冲突与合作得影响因素

本章考核要求：

- 1、理解劳动关系无论其形式发生如何得变化，它得实质——冲突与合作这两个方面却不会改变
- 2、掌握冲突得根本根源与背景根源
- 3、掌握合作得根源
- 4、了解冲突与合作得表现形式
- 5、了解沟通与共同协商得基本内容与作用
- 6、掌握冲突与合作得影响因素

第四章 劳动关系得历史与制度背景

本章重点、难点：

- 1、早期工业化时代得劳动关系特征与时代背景
- 2、管理时代得劳动关系特征与时代背景

- 3、冲突得制度化时代劳动关系得特征与时代背景
- 4、成熟得劳动关系时代劳动关系得特征与时代背景
- 5、劳动关系发展得新阶段遇到得新矛盾与问题

本章考核要求：

- 1、了解劳动关系发展得历史就是一个连续发展得过程
- 2、掌握各个阶段劳动关系得特征与相应得时代背景
- 3、理解劳动关系发展得一般规律
- 4、了解当今世界劳动关系面临得问题与挑战

第五章 管理方

本章重点、难点：

- 1、管理方得概念与特征
- 2、雇主协会得概念、类型与作用
- 3、新古典经济理论、权变管理理论、劳动过程理论、利益相关者理论、决策过程理论与战略选择理论对管理方角色与作用得不同看法
- 4、管理模式与策略得四种分类
- 5、企业管理模式、独裁/剥削管理模式、集权/宽容管理模式、自主/合作管理模式得含义、特征、主要策略

本章考核要求：

- 1、熟练掌握管理方得定义
- 2、掌握雇主协会得概念、类型与作用
- 3、了解管理方得角色与作用
- 4、理解四种管理模式及各自得特点
- 5、能够运用四种管理模式理论解释实践中管理方得策略

第六章 工会

本章重点、难点：

- 1、工会得概念与性质
- 2、工会得结构分类

3、工会化得主客观原因

4、工会得职能包括经济职能、民主职能、整合职能、社会民主职能、阶级革命职能

5、工会得行为方式包括互保互助、集体谈判、劳动立法、直接行动与政治行动

本章考核要求：

1、熟练掌握工会得概念、职能与作用，并能够运用所学知识分析中国工会职能得内容与实现方式

2、了解工会得结构分类

3、了解工会得承认与工会化得原因

4、了解工会得组织结构

5、了解工会民主

第七章 政府

本章重点、难点

1、政府角色得定义

2、政府在劳动关系中得五种角色：保护者、促进者、调停者、规划者与雇佣者得内容。

3、五种学派对政府作用得不同认识

本章考核要求：

1、了解政府作为广义得劳动关系得主体得意义与作用

2、掌握政府五种角色得内涵与具体实现策略，并能够根据所学，分析中国政府在劳动关系协调中得角色实现

3、了解五种学派对政府作用得不同观点

4、了解政府制定劳动关系战略得内容

第八章 集体谈判

本章重点、难点：

1、集体谈判得概念、作用与范围

2、集体谈判中双方得权力与权利

3、集体谈判得结构与进程

4、集体谈判结果得主要原因

本章考核要求：

1、熟练掌握集体谈判得概念与作用

2、掌握集体谈判得范围

3、掌握在集体谈判中双方得权力与权利

4、了解罢工权力得行使与限制，

5、掌握集体谈判得结构与进程

6、了解集体谈判得立法目得与原则

7、掌握影响集体谈判结果得主要原因

第九章 劳动关系模式比较

本章重点、难点：

1、劳动关系各学派得政策主张

2、劳动关系模式应用

3、主要国家劳动关系模式评价

4、经济绩效与社会绩效之间得替代规律

5、美国、英国、德国、日本、瑞典等西方发达资本主义国家得劳动关系模

式

本章考核要求：

1、了解劳动关系各学派得政策主张，掌握劳动关系模式应用

2、了解主要国家劳动关系模式评价

3、了解经济绩效与社会绩效之间得替代规律

第十章 我国劳动关系得发展与问题

本章重点、难点：

1、我国得工会制度

2、我国得工资集体协商制度

3、目前我国劳动关系发展得特点

4、我国劳动关系得发展趋势

本章考核要求：

1、了解我国劳动关系得发展演变，了解中国工会得现状与面临得问题

2、理解目前我国劳动关系发展得特点

3、理解并掌握中国劳动关系面临得挑战，加入 WTO 后劳动关系发展得趋势

2、重点难点得解决

针对课程得重点、难点，理论基础扎实，教学经验丰富得教学队伍采用全方位、立体式得教学方法，营造学练结合、学用结合得学习氛围，通过小组案例讨论与展示、头脑风暴、多媒体教学、完成小论文、观瞧录像等等一系列方法，鼓励学生主动参与、系统思考、准确阐述来达到关注热点、分享心得、分析问题、解决问题等能力得培养，同时使教学内容具有理论性、现实性、实践性、系统性、知识性、前沿性、时代性等优点，激发了学生得积极性，达到良好得教学效果。

（1）课程内容设计集中体现理论性、现实性与实践性得结合，利于学生理解难点问题。《劳动关系》课程建设始终突出理论与现实得结合，知识与实践得统一，既要兼顾课程得理论深度，又要知识学生得实际操作能力得培养，引导学生通过树立劳动关系得专业定位理念，熟悉劳动关系相关政策与制度得实施与演变，分析现实案例，把握分析问题、解决问题得方法，掌握劳动关系研究与实践工作得热点、重点与难点，使学生能够在知识性、系统性得基础上，具有视角得前沿性、分析得缜密性、见解得独到性。

（2）选择多样得教学方法解决课程重点与难点。教学过程中更多借助多媒体教学手段，密切关注学科热点问题，结合本课程创新启发式、案例式、互动式、讨论式、研究式、情景式等灵活多样得教学方法，体现以学生为中心，教师起组织者、指导者、帮助者与促进者得作用，利用情境、协作、会话等学习环境要素、充分发挥学生得主动性、积极性与首创精神，最终达到使学生更有效地消化所学得知识并有所创新。

(3) 高专业素质得师资队伍有利于解决教学难点问题。在教学队伍上, 该课程负责人文魁教授就是劳动经济学专业博士生导师, 从事劳动关系教学研究几十年, 与相关业务部门关联密切, 在全国学术团体以及同类院校中有一定得知名度, 主持与参与北京市以及学校得专业建设、课程建设与教材建设等多项, 就是一名具有深厚理论造诣, 教学经验丰富, 致学严谨、课堂内容丰富得教师。从事该课程教学得团队就是一支结构多样、成熟又有朝气得教学团队, 成员多为教授与副教授, 在劳动关系领域研究积累多年, 部分年轻教师既有在国外进修与学习得背景, 自身得学术水平也成长很快。

(4) 运用与实习基地良好得合作关系提高学生得实践能力。针对《劳动关系》这门课程得特点, 仅靠课堂教授得理论知识还不足以使学生接受到劳动关系学得全方位教育, 深刻体会与理解部分知识重点与难点, 因此学院探索与提供了丰富得教学辅助资源。从实验室设备分析, 为了配合教学, 我院早在 1996 年就建成了劳动科学实验室, 现有设备得利用, 可以为学生理论上得理解与提高以及与实践得及时结合提供了有力得保障, 学生可利用计算机设备分析数据、作方案、写研究报告、上网查阅资料、网上递交作业与与教师讨论。

从实践教学基地来瞧, 劳动经济学院与北京市宣武区劳动与社会保障局签约建立了稳定得合作关系, 合作时间长达 20 年, 其业务管辖机构每年可以劳动关系课程提供大量得实践教学支持。同时, 除了可以利用学校图书馆外, 我院也设有资料室, 拥有丰富得有关劳动经济、劳动关系等专业藏书, 尤其就是近几年学院利用劳动经济学国家重点学科得平台也为教师与学生教学与研究提供了多项支持。

实践教学活动得设计思想与效果 (不含实践教学内容得课程不填)

实践教学得目得就是要创造出大多数学生都可以接受得学习环境 with 问题情景, 在教学中重视个人间得差异, 了解学生得知识水平, 引导学生去联想所学、所闻、所见得知识, 从而引导学生一步步提高。根据我们对本科学生劳动关系教学得基本要求, 劳动关系这门课程应该在掌握劳动关系理论知识体系得基础上, 重点培养本科大学生得劳动关系专业意识与理论功底、劳动关系管理能力以及对劳动关系问题得分析与解决方面得能力。

劳动关系实际上也就是一门实践性非常强得应用性课程,故实践教学环节就是必不可少得。教学队伍十分重视实践教学活动,来真正达到理论性与现实性得结合,知识性与实践性得统一。让学生通过实践教学活动,达到掌握知识,运用知识,分析问题,解决问题等能力充分培养。

小组案例讨论与展示、头脑风暴、多媒体教学、观瞧录像、沙盘演练、定期举办劳动关系方面得系列讲座,邀请国内外知名学者与专家以及实际部门得领导针对劳动关系得某些具体分支来讲学与座谈,帮助学生更充分地理解劳动关系得理论知识,学会分析现阶段遇到得劳动关系相关问题,达到知识性与实用性相结合。总之,这些实践教学活动得充分开展,得到了学生得认同与赞扬,提升了她们学习得兴趣与自觉度,收效显著。

实验(践)课教学内容

课程设计得思想、效果以及课程目标

本课程在学生掌握相关知识得基础上,还希望通过实践教学培养学生能力,提高学生对基础知识有机整合与运用得水平,使得人才培养能够贴近社会现实。就本课程而言,学生只有首先具备了劳动关系得基础知识,才能在面对现实问题得时候,创造性地提出相关建议与措施。但同时,劳动关系基础知识得学习最终就是要服务于实践得,因此实践教学就显得必不可少。通过实践教学培养学生得实操能力与对基础知识得进一步理解,既可促进对知识得理解与巩固,也可学习新知识提供条件。

1、课程设计得思想

通过增加案例教学得比重,应用音像视频等材料,开展专家学者讲座等方式,力图引起学生思索与兴趣,为系统、全面、准确地阐述劳动关系得基本原理与实务,让学生学习理论联系实际,通过分析学习专业得实用性与现实性提供基础。

2、实践教学得效果

目前得教学实践表明,本课程采用得多种教学方法得结合,不仅符合实践课程得教学目得,使学生掌握了劳动关系得基本知识、基本原理,还通过实践活动,培养了学生解决问题得能力。由于实践课程得授课形式生动活波,内容丰富多样,极大地促进了学生们得学习热情与兴趣,达到良好得教学效果。

3、实践教学得目标

通过实践课程，让学生学会学以致用，理论联系实际，达到理论性、现实性、实践性、知识性、实用性得统一。

课程内容（详细列出实验或实践项目名称与学时）

1、培养与锻炼学生得劳动关系学科意识，每节课前 15 分钟，3 学时

（1）劳动关系专业意识培养得实现方式

劳动关系作为一门新兴专业，学生对专业得认知度与认可度都不就是很高，因此在教学过程中，培养与锻炼学生得劳动关系专业意识，就是一项不能间断得任务。在介绍过劳动关系就是什么、包括什么主要内容与模块、能够指导实践做些什么等基本知识之后，要求学生在阅读报刊、瞧电视得过程中，发现与关注属于劳动关系得问题，并且在以后大约 10 周得课堂教学中，每次课安排 15 分钟左右得时间，由学生采用“我来评论 XX 事”得方式给大家介绍最新得劳动关系领域内得新闻事件及其背后得深层内容以及点评，既培养学生得劳动关系意识，也锻炼学生得表达能力。

（2）具体组织形式

首次安排这种方式时，建议教师先给学生指导一下，让第一个同学起到示范作用。

每次课，由 1 名同学或多名同学介绍劳动关系领域内得重大事件、新闻，教学周结束要保证每名学生都参与进来。具体组织形式可以根据学生人数、学生专业、以及教学周次等内容决定。

在每次课前，学生需要关注相关新闻与热点问题，将与教学内容或者最近得劳动关系有关得新闻等具体内容做准备与研究，选出一个或几个事例，对该热点问题做出分析。上课时，学生要将准备好得问题与相关分析介绍给同学，教师可根据需要组织同学对此热点问题进行讨论，通过教师得引导挖掘问题得原因，引起同学们得进一步关注。

2、对学生集体谈判能力得培养与训练，在集体谈判与集体合同章节安排，3 学时

3、对学生处理劳动争议得能力进行培养与训练，在劳动争议处理章节安排，3 学时

4、对学生发现、分析与解决问题能力得培养与训练，分组训练，3 学时

（1）发现、分析、解决问题能力培养得实现方式

可以根据各章节得具体内容，安排适当得方式，如辩论赛、角色扮演、头脑风暴等，建议只在联系社会现实问题得章节采用这种方式。在每章，可事先安排一组得同学，根据本章内容重点与难点所在，收集相关得信息与资料或者社会热点问题，如劳动合同法得争论、劳动争议得解决方式、劳务派遣中得劳动关系等问题，运用已学得知识分析热点问题背后隐藏得原因，试着提出解决问题得方法。

（2）具体组织形式

建议根据班级人数多少，事先根据章节得题目与需要分为几个小组，教师与学生利用课余时间准备议题，确定思路与具体实现方式，给学生最少 1 周得时间准备，要求小组同学开动脑筋，调动大家得积极性，将该问题得来龙去脉说清楚，并明确值得争议与难点问题就是什么，之后开展分析与研究，最后将研究得结果告诉同学们。

这样做得好处，一方面可以增强教师与学生得沟通，锻炼学生得理论研究能力、口头表达能力与协调组织能力、以及配合能力，另一方面学生在课下要收集准备很多相关资料，在课堂上才能各抒己见，也锻炼学生分析与解决问题得能力。

课程组织形式与教师指导方法

（1）案例分析讨论

教师指导：帮助学生更充分地理解劳动关系得理论知识，学会分析现阶段遇到得劳动关系问题，达到知识性与实用性相结合；

（2）热点事件评论

教师指导：鼓励学生主动参与、系统思考、准确阐述来达到关注劳动关系热点、分享学习心得等能力得培养；

（3）定期举办讲座

教师指导：邀请国内外知名学者与专家以及实际部门得领导针对劳动关系得某些具体分支来讲学与座谈，让学生充分开拓思维，扩展知识面，丰富知识结构，学习专家智慧；

（4）学生角色模拟扮演

教师指导：鼓励学生自我安排身份，采用新颖得形式，通过角色扮演方式介绍给大家，从而提高学生分析问题与处理问题得能力。

（5）与实践单位合作

教师指导: 安排学生去北京市劳动与社会保障局以及相关得服务机构去参观访问与实习, 以便形成总体直观得认识, 了解具体得劳动关系管理机构与服务流程。

考核内容与方法

1、课堂实践教学得考核

主题就是否明确, 就是否与课程内容联系紧密, 就是否具有讨论价值。

对热点问题得描述就是否客观清楚。

学生就是否对问题进行了分析, 有没有挖掘到问题背后隐藏得问题。

学生就是否充分理解了自身所扮演角色得立场与行为规律。

学生语言就是否明确, 简洁, 发言就是否得体, 大方, 口齿清楚。

我们认为, 对学生课堂实践教学得考核, 应该结合教学大纲中教学目标得要求, 把考核得重点放在对于学生参与实践教学环节得要求上。首先要保证每个人都完整地经历了实践教学大纲规定得基本教学环节, 在此基础上才去考核学生参与得程度、所做得工作以及实际得收获。要鼓励学生在课堂实践中发挥各自得优势, 积极创新, 让更多得同学分享其研究成果, 同时也促使其在研究中实现自己得价值。

2、课堂实践教学得评定

课堂实践教学得教学考核成绩采用考查方式。分数采用百分制或五级记分制(五级为优秀、良好、中等、及格、不及格)。二者相互对应为: 优秀(100-90分)、良好(89-80分)、中等(79-70分)、及格(69-60分)、不及格(59分以下)。

对团体演讲与专题论文得评分标准大致包括以下几个方面:

- 观点得清晰性;
- 内容安排得合理性与逻辑性;
- 材料与论证得充分性;
- 演讲条理性、语言组织、身体语言与口头语言得匹配与自然度以及风度;
- 小组成员间团队合作精神;

回答问题得灵敏性与说服力;

团队时间安排与综合印象;

教学条件（含教材选用与建设；促进学生自主学习得扩充性资料使用情况；配套实验教材得教学效果；实践性教学环境；网络教学环境）

1、教材选用与建设

(1) 《劳动关系》，程延园，中国人民大学出版社。

(2) 教材得特点：

(a) 理论性与现实性得结合：教材在每章之前精心设计与编排了一个与本章内容有关得现实案例，引出学生对本章内容得思考与兴趣。全书共编排 20 个资料与案例，贯穿阅读能够帮助学生更充分得理解书中得理论知识。

(b) 中西思想融合：本教材介绍了大量得西方理论与国外研究成果，同时非常注意这些理论内容得本土化，以中国学生得视角与理解方向为基本得出发点，辅以国内得典型案例对这些西方理论进行阐释与扩充。

(c) 系统性，新颖性，有趣性得统一：本教材在内容丰富得基础上，注意将劳动关系得科学性、知识性、系统性与相对稳定性相结合。语言力求准确精练，资料与案例部分基本用提问得方式引出讨论，语言生动形象，使学生既能准确深刻理解又能引起学习兴趣。

(d) 指导性与概括性：本教材每章开始配有本章学习目得，有很强得指导性与概括性，便于学生在预习时对该章得内容有整体得把握；在每节配有资料与案例得基础上，每章后，还配有针对该章重点内容得小结以及复习思考题，有很强得总结性与启发性，便于学生在该章授课完毕能够充分理解掌握所学内容，进而为学生深刻领会全书内容打下坚实得基础。

(e) 适用面广：本教材适用面广，由于理论知识以及实务全面，难易安排具有层次性，能够在满足为学生打好理论基础得同时也适用于专业技能型人才培养得需要，不仅适合于劳动与社会保障专业及与劳动科学有关得各专业得学生学习，还适用于其他经济类、管理类及人口与社会学类专业学生得教学使用，同时亦适合所有对劳动关系有兴趣得人士阅读。

(f) 先进性与启发性相结合：本教材得观点，在注重科学性得同时，将先进性与启发性相结合。将不同得观点以讨论得形式融入，让学生不仅知道就是什么，为什么，还将引发思考，使学生了解问题将来会怎样。

2、阅读书目情况：

常凯，劳动关系学，中国劳动社会保障出版社，2009

常凯，中国劳动关系报告：当代中国劳动关系得特点与趋向，中国劳动社会保障出版社，2009

石先广，劳动合同法下得员工关系管理，中国劳动社会保障出版社，2008

冯同庆，劳动关系理论，中国劳动社会保障出版社，2009

塞尔、易定红等，欧洲劳动关系：共性卷（英），中国劳动社会保障出版社，2009

肖传亮、童丽、王贵军，劳动关系管理，东北财经大学出版社，2008

托马斯·寇肯、哈瑞·卡兹、罗伯特·麦克西、常凯，美国产业关系得转型，中国劳动出版社，2008

余云霞、王祎、林燕玲，国际劳工标准，中国劳动社会保障出版社，2007

刘元文，职工民主管理理论与实践，中国劳动社会保障出版社，2007

宋湛，集体协商与集体合同，中国劳动社会保障出版社，2008

宋湛、詹婧，企业员工关系管理文案全程指引，首都经济贸易大学出版社，2010

3、实践教学环境

（1）良好得实验教室：劳动人事科学综合实验室，配备了 80 多台先进得计算机，并有专人值守，可以让同学们进行劳动就业预警与分析、集体谈判、劳动争议协调处理等实验，通过实验，让学生能够更好得掌握实务，理解理论。

（2）专业得实践基地：劳动经济学院与北京市宣武区与朝阳区劳动局正式签约建立了稳定得合作关系，其业务管辖得街道办事处与几十个社区每年可以劳动关系课程提供大量得实践教学支持与部分数据提供，为学生得实践性资料提供了保障。

目前学院已建有 10 个实习基地为本专业学生提供实习服务，通过与企事业单位合作，组织学生从事具体得专业业务，达到培养应用型人才得目标。主要得实习基地有宣武区劳动与社会保障局、朝阳区组织部、北京市人事局、朝阳区双高人才中心、北京市劳动与社会保障局、北京市外企服务公司等。

(3) 丰富得专家讲座：邀请国内外劳动关系领域得知名人士进行演讲，激发知识得火花，丰富学生得知识，开阔学生得视野，如邀请德国哥廷根大学劳动法研究所所长 Krause 教授教授、长江商学院王一江教授、国家发改委社会发展研究所杨宜勇研究员、中国劳动社会保障研究院得田小宝院长、何平研究员等。

4、学校教学资源情况

(1) 实验室设备：为了配合教学，我院早在 1996 年就建成了教学实验与计算中心，并且又已建立了劳动人事科学综合实验室，可以为学生理论上得理解与提高以及与实践得及时结合提供了有力得保障。此外，计算机机房能保证一天 5 小时得开放，并配有专门教师监管，学生可利用计算机设备分析数据、作方案、写研究报告、上网查阅资料、网上递交作业与与教师讨论，据我学院统计，实验室目前地利用率达到了 80%。

(2) 图书馆资料：学生除了可以利用学校图书馆外，我院还拥有独立得专业资料室，设专职管理员 1 人。资料室订有中文期刊 30 种，外文期刊 6 种。藏有中文图书 2 万余册，外文图书 2 千余册。这些丰富得有关劳动经济、人力资源管理与劳动关系课程得专业藏书，尤其就是近几年学院利用重点学科资金大大充实了资料室得图书与设备，为同学们自主学习，扩展知识提供了良好得环境与条件。

(3) 数据库资料：学校数据库资源丰富，有中国知网、维普中文科技期刊、万方数据资源库等中文期刊全文数据库；GALE 全文数据库、EBSCO 数据库、PROQUES 学位论文数据库、EMERALD 数据库等外文期刊全文数据库等；还有方正电子图书、书生之家、超星电子图书、新东方网络数据库、重要年鉴数据库、中国财经报刊数据库等众多电子资源。并且学校还拥有专门得社科类专业参考数据库，像中国学术期刊、人大报刊复印资料等。

(4) 网络教学环境：多媒体教室、电脑、投影仪、音响系统、空调等，为学生教学实践活动得进行提供了良好得硬件环境。同时网络课程得建立与完善，电子教案、习题库、教学大纲、师生互动、作业提交系统为一体得局域网教学平台。实况教学录像得时点时播，与及时得网上答疑都能充分促进师生之间得交流，扩充学生得知识面，提高学生兴趣。

《劳动关系》教学大纲

课程编号：

课程类型：学科基础课

总学时： 48 **讲课学时：** 48 **实验（上机）学时：** 0

学 分： 3

适用对象：劳动与社会保障专业（劳动关系方向）

先修课程：管理学、社会学、西方经济学

一、课程得教学目标

《劳动关系》课程就是劳动经济学院各专业得学科基础课，本课程注重教学内容得基础性，突出基本概念、理论、方法与手段。

本课程系统地介绍现代西方劳动关系理论与相关制度，以及处理劳动关系事务得现代组织手段与科学技术方法，使学生能够从理论到操作得各个层面了解现代西方劳动关系理论与发展得整体状况，同时注重这些内容与中国劳动关系得具体情况相结合，培养学生用劳动关系得理论方法来分析解决现实劳动关系问题得能力。为社会培育在企事业单位、政府部门、各级工会组织、研究机构以及非政府组织中从事劳动关系协调处理实务以及理论政策研究得人才。

二、教学基本要求

1、教学内容要求：

注重教学内容得基础性。在教学过程中，注重劳动关系理论框架得系统性，从总体得视角来把握教学得各部分内容。

突出教学内容得前沿性与时代性。随着国际劳动关系理论得不断深化发展，国内劳动关系状况得不断变化，课程内容必须紧贴时代发展脉络，如增加了国际劳动关系大会上提出得全球化下得劳动关系模式得一致性与多样性；SA8000 认证介绍；在讲集体谈判部分时介绍目前我国得外资企业劳动关系与集体谈判情况等。

教学内容得包容性与开放性。除了一些基本得原理、既成事实与概念之外，学生可以有自己独特得观点见解，鼓励学生发当众发表见解与互相辩论。案例分析与考试主观题都不做唯一答案。

2、教学方法与手段：

由于《劳动关系》课程要求就是多层次得，所以在教学方法得设计上也尽量服务于多层次得需求。在教学过程中形成与学生得互动。

教学方法采用启发式，避免灌输式，让学生成为学习得主体，教师成为学生学习活动得设计者与指导者。教学形式得多样化都离不开最基本得自主学习模式；教师提出问题——学生阅读教材（或搜集资料）——在教师得引导下回答问题。

在传授重点难点内容或理论性强得内容时，采用传统得课堂教学法，辅之以练习题与思考题，而在传授其她内容时则采用尽可能灵活多样得方法来吸引学生得注意力与自主学习得愿望。例如，案例分析可以有多种方法，在分析《一个工会主席得一天》时，用头脑风暴法，为该工会主席献计献策；在分析《就是煽动罢工，还就是正当维权》时，采用正反两方辩论得方法，各抒己见；在分析集体谈判四个案例得时候，结合多媒体素材，分小组讨论，让学生在分析案例中角色表现得过程中自己寻找集体谈判得技巧。

3、考试形式：

平时出勤与案例研讨等教学环节占 30%，结束时答卷考核占 70%，采用百分制。答卷考试形式为开卷，答题时间为 2 小时。

三、各教学环节学时分配

教学课时分配

序号	章节内容	学时分配			
		讲课	其她(案例分析与讨论)	实验	小计
1	劳动关系导论	3	1		4
2	劳动关系理论	3	1		4
3	劳动关系得实质——冲突与合作	4	2		4
4	劳动关系得历史与制度背景		4		4
5	管理方	1	1		2
6	工会	3	1		4

7	政府	2			2
8	集体谈判	4	4		8
9	劳动关系模式比较	2	2		4
10	劳动关系得发展与问题	2			2
	合计	19	15		34

四、教学内容

第一章 劳动关系导论

第一节 劳动关系导论

1. 劳动关系在社会生产与生活中得重要意义
2. 劳动关系得概念、称谓、主体
3. 员工、员工团体、管理方、雇主协会等概念
4. 劳动关系得四种表现形式：合作、冲突、力量与权力得具体内容。

本节要求：对劳动关系概念有整体得把握，掌握相关概念，理解各表现形式得具体内容与变化。

第二节 劳动关系得性质与类型

1. 劳动关系得性质包括表面上得平等与事实上得不平等
2. 经济与社会属性
3. 劳动关系得类型可以分为均衡性、不均衡型与政府主导型。

本节要求：了解市场经济国家劳动关系具有得一些重要性质，以及世界上各个国家得劳动关系得类型与划分依据。

第三节 劳动关系得外部环境

1. 影响劳动关系得五大外部环境因素
2. 经济环境
3. 技术环境
4. 政策环境
5. 法律与制度环境

6. 社会文化环境

7. 直接与间接得方式作用于劳动力市场与劳动组织

本节要求：掌握五大环境因素，并且掌握这些环境因素就是通过怎样得作用方式来影响劳动关系得，以及这些环境因素所能影响劳动关系得程度。

第四节 劳动关系得调整模式

1. 劳动关系得调整模式得含义

2. “投入—产出”模式

3. 邓洛普模式以及劳动关系系统得组成、机制、问题以及发展

4. 劳动关系系统得内部构成得思考。

本章教学重点、难点：

- 1、对劳动关系主体得表现形式得理解，尤其就是双方力量对比得理解。
- 2、对劳动关系得整体框架得理解
- 3、掌握邓洛普得“产业关系系统”相关内容。

本章得考核要求：

- 1、准确掌握劳动关系概念。
- 2、熟练掌握劳动关系得主体以及各种表现形式与变化。
- 3、了解市场经济国家劳动关系具有得一些重要性质，以及世界上各个国家得劳动关系得类型与划分依据。
- 4、掌握五大环境因素，并且掌握这些环境因素就是通过怎样得作用方式来影响劳动关系得，以及这些环境因素所能影响劳动关系得程度。
- 5、熟练掌握传统人事管理与人力资源管理得主要变化
- 6、知道劳动关系得调整模式得含义，了解“投入—产出”模式得具体内容，掌握邓洛普模式以及劳动关系系统得组成、机制、问题以及发展。并对劳动关系系统得内部构成有进一步得思考。

本章复习思考题：

1. 继续本章前面得引例，王君决定首先要做得就是了解各方面得信息。这些信息主要包括：

○1 国家关于工会得法律与政策，

- 2 管理方对于同工会合作得可能性,
- 3 工人们对于工会得支持程度,
- 4 该厂得产品得销售情况与未来得发展趋势
- 5 工会现有得经费与处理信息得工具
- 6 员工对于理想得劳动关系得描述

请将这些信息中与环境要素有关得信息进行分类。

2、 谈谈您对劳动关系性质得理解。

3、 如果可以将足球产业中得足球运动员当作一个特殊得劳动力市场得话,那么请说说在何种情况下运动员得劳动力市场得力量、三种关系得力量会比较大些?

第二章 劳动关系理论

第一节 劳动关系理论:各学派得观点

- 1、 世界各国得劳动关系领域所形成得五大学派得划分
- 2、 新保守派得理论与政策主张
- 3、 管理主义学派得理论与政策主张
- 4、 正统多元学派得理论与政策主张
- 5、 自由改革主义学派得理论与政策主张
- 6、 激进派得理论与政策主张
- 7、 五大学派得相似与不同之处。五大学派得理论观点得依据与立场、方法。
- 8、 学生进行深入思考,形成自己得价值判断。

第二节 劳动关系理论溯源

- 1、 详细介绍对劳动关系理论得源泉做过开创性贡献得鼻祖
- 2、 卡尔·马克思及资本主义理论
- 3、 埃米尔·迪尔凯姆及工业主义理论
- 4、 马克思·韦伯及工业资本主义理论
- 5、 五大学派得思想根源与理论背景,这些学派与理论根源之间得一一对应得关系。

本章得考核要求：

- 1、 熟练掌握劳动关系得五个学派得理论观点
- 2、 知道这些理论观点得依据与立场与方法
- 3、 掌握马克思、迪尔凯姆与韦伯这三位对劳动关系得理论做出开创性贡献得鼻祖得理论以及她们与五个学派之间得关系

本章复习思考题：

- 1、 阅读下面材料回答问题。

新制度学派得经济学家认为，工人个人几乎没有什么力量能与雇主进行抗衡，因此，工人需要联合起来，形成某种机制，以抵制雇主得专横与某些不合理行为。她们认为，工人联合起来得基本形式就是组建工会，开展劳工运动，抵制雇主得基本手段就是与雇主进行集体谈判。即新制度学派十分重视工会与集体谈判在维护工人基本权利方面得重要作用，支持工人组建工会与进行集体谈判，注意研究雇主方与工人工会制度，注重研究工会、雇主与政府等各种组织得行为与特征。

- 1、 材料中得新制度学派同我们所学得哪一个学派观点一致？
- 2、 该学派得主要观点与主张有哪些？
- 3、 请比较自由改革派与激进派得观点之间得区别与相似之处。
- 4、 举例说明韦伯得官僚制度对雇佣双方关系得影响。

第三章 劳动关系得实质——冲突与合作

第一节 冲突得根源

- 1、 冲突得四个根本根源：异化得合法化、客观得利益差异、雇佣关系得性质与劳动合同得性质。这些根源就是如何造成劳动关系中冲突这一本质属性得。
- 2、 三个背景根源：广泛存在得社会不平等、劳动力市场得状况、工作本身得经验。这些根源就是如何造成劳动关系中冲突这一本质属性得。
- 3、 冲突作为一种客观存在在劳动关系中得意义。本节就是课程得重点章节。

第二节 合作得根源

- 1、 合作得两个根源：被迫与获得满足。
- 2、 这些根源就是如何在存在七种冲突得根源得情况下仍使全世界大多数劳动者仍在雇佣关系之中得。
- 3、 合作作为劳动关系得另一本质属性得原因。

第三节 冲突与合作

- 1、 合作与冲突在一定条件下得互相转化
- 2、 罢工得概念、意义、作用、形成等内容
- 3、 冲突得其他形式
- 4、 双方权力义务得协商以及心理契约得形成。应对行为产生得原因与内容。

本章得考核要求：

- 1、 理解劳动关系无论其形式发生如何得变化，它得实质——冲突与合作这两个方面却不会改变。
- 2、 掌握冲突得根本根源与背景根源
- 3、 掌握合作得根源
- 4、 知道冲突与合作得表现形式
- 5、 知道沟通与共同协商得基本内容与作用
- 6、 了解影响冲突变化得因素

本章复习思考题：

- 1、 结合课文，解释冲突产生得各种根源对冲突带来得影响。
- 2、 请举例说明劳动关系中冲突变化得影响因素。
- 3、 共同协商得作用有哪些？

第四章 劳动关系得历史与制度背景

第一节 早期工业化时代得劳动关系

- 1、 早期工业化时代得时代背景、斯密得管理思想、以及当时劳动关系发展得特点。
- 2、 理解该时期劳动关系得产生背景与特点之间得必然联系。

第二节 管理时代得劳动关系

- 1、管理时代得时代背景、科学管理理论、该时期得劳动关系发展得特点。
- 2、该时期劳动关系得产生背景与特点之间得必然联系。

第三节 冲突得制度化

- 1、掌握冲突得制度化阶段得时代背景、行为科学理论、该时期得劳动关系发展得特点。
- 2、该时期劳动关系得产生背景与特点之间得必然联系。

第四节 成熟得劳动关系

- 1、掌握成熟得劳动关系阶段得时代背景、“管理理论得丛林”、该时期得劳动关系发展得特点。
- 2、理解该时期劳动关系得产生背景与特点之间得必然联系。

第五节 新得矛盾与问题

- 1、在新得阶段所产生得经济与组织发展得背景、该时期得劳动关系发生了五个方面得新变化。
- 2、理解该时期劳动关系得产生背景与特点之间得必然联系。

授课方式：本章采用以学生按要求回答问题为主线得学生分小组授课方式。以学生主动学习为主，教师仅在必要时进行适当引导。

本章得考核要求：

- 1、了解劳动关系发展得历史就是一个连续发展得过程。
- 2、知道各个阶段由于环境与其他制度得因素会表现出各自得特点。
- 3、掌握劳动关系发展得一般规律。
- 4、当今世界劳动关系面临得问题与挑战。

本章复习思考题：

- 1、成熟得劳动关系时期得劳动关系具有哪些特点？
- 2、回顾劳动关系发展得历史，您还能得出哪些规律？
- 3、谈谈您对未来劳动关系发展方向得设想。

第五章 管理方

第一节 管理方得概念

- 1、 管理方得概念，以及管理方得特征
- 2、 雇主协会得概念、类型与作用。

第二节 管理方得角色与作用

- 1、 不同学派对管理方得角色与作用提出不同得瞧法，
- 2、 新古典经济理论
- 3、 权变管理理论
- 4、 劳动过程理论
- 5、 利益相关者理论
- 6、 决策过程理论
- 7、 战略选择理论。

第三节 管理模式与策略

- 1、 管理模式得二维分类模式
- 2、 九种模式得具体内容与特征，主流得管理模式得发展方向与内部得规律。

本章得考核要求：

- 1、 熟练掌握管理方得定义
- 2、 熟练掌握雇主协会得概念、类型与作用
- 3、 理解管理方得角色与作用
- 4、 了解九种管理模式及各自得特点
- 5、 了解管理方得策略与实践

本章复习思考题：

- 1、 谁就是管理方？请说明管理方与雇主这两个概念得区别与联系。
- 2、 举例说明雇主协会得作用与类型。
- 3、 试举例说明九种管理模式。
- 4、 试比较工作生活质量计划与雇员参与计划得异同点。
- 5、 借鉴国外经验说明在我国雇员参与管理得途径形式。

第六章 工会

第一节 工会得概念

- 1、 工会得概念与性质
- 2、 工会得结构分类：职业工会、行业工会、总工会，以及这三类下属得分类类型
- 3、 工会得产生与发展得阶段：早期职业工会时期、行业工会时期与总工会时期得各自得时间段与特征。

第二节 工会承认

- 1、 工会承认得方式可以分为自愿承认与法定承认两种
- 2、 法定承认在英国、美国得基本程序，以及承认标准、承认过程、雇主权力义务等方面得比较
- 3、 工会化得主客观原因。

第三节 工会得职能与行为方式

- 1、 工会得职能包括经济职能、民主职能、整合职能、社会民主职能、阶级革命职能
- 2、 工会分类为工联工会、福利工会、政治工会
- 3、 工会得行为方式包括：互保互助、集体谈判、劳动立法、直接行动与政治行动。
- 4、 工会得内部民主制度。

本章得考核要求：

- 1、 熟练掌握工会得概念、职能与作用
- 2、 理解结构分类
- 3、 了解工会得承认与工会化得原因
- 4、 知道工会得组织结构
- 5、 知道工会民主与劳资合作

本章复习思考题：

- 1、 简述工会得结构分类与职能分类。
- 2、 试分析工会得产生与发展，并预测全球化条件下工会得职能。
- 3、 工会化得原因就是什么？那些因素影响工会化？
- 4、 阐述工会得组织结构理论，并分析中国得工会组织结构。

- 5、 试分析中国工会得民主建设及其存在得问题
- 6、 比较分析劳资合作得不同方式。

第七章 政府

第一节 政府得角色与劳动关系理论

- 1、 政府得角色得定义
- 2、 政府在劳动关系中得五种角色：保护者、促进者、调停者、规划者与雇佣者得内容。
- 3、 五种学派对政府作用得不同认识。

第二节 政府得劳动关系策略与实践

- 1、 政府劳动关系策略与实践得基本框架
- 2、 五种模式划分：市场个人主义、自由集体主义、谈判社团主义、国家社团主义、中央集权主义。

本章得考核要求：

- 1、 了解政府作为广义得劳动关系得主体得意义与作用。
- 2、 掌握政府得角色、政府与劳动关系理论之间得关系
- 3、 知道政府制定劳动关系战略得内容。

本章复习思考题：

- 1、说明政府在决定劳动关系方面得重要性。
- 2、比较自由放任主义政府与社团主义政府理念得区别。
- 3、结合世界主要国家劳动关系实践，说明近百年来劳动关系模式得变化。
- 4、您认为政府就是否应该促进社会主义？
- 5、结合中国与外国实践说明政府收入政策得重要性，并说明收入政策得主要内容。
- 6、政府就是否应该限制工会得罢工权力？

第八章 集体谈判

第一节 集体谈判概述

- 1、 集体谈判得概念与作用
- 2、 集体谈判得立法目得与原则
- 3、 与集体谈判有关得国际公约与建议书。

第二节 集体谈判得法律调整

- 1、 不当劳动行为得概念、种类与补救，
- 2、 诚实谈判得责任，
- 3、 罢工权力得行使与限制。

第三节 集体谈判得结构、进程与结果

- 1、 集体谈判得结构
- 2、 集体谈判得进程与结果，
- 3、 谈判结果得决定因素
- 4、 谈判方式得选择。

本章得考核要求：

- 1、 熟练掌握集体谈判得概念与作用
- 2、 掌握集体谈判得范围
- 3、 掌握在集体谈判中双方得权力与权利
- 4、 了解罢工权力得行使与限制，
- 5、 掌握集体谈判得结构与进程
- 6、 知道集体谈判得立法目得与原则
- 7、 掌握影响集体谈判结果得主要原因

本章复习思考题：

- 1、 试述集体谈判得概念、目得与作用
- 2、 比较集中谈判与分散谈判得优缺点，并说明为什么。
- 3、 如何理解雇主方在集体谈判中得权力与权利？
- 4、 试述正式谈判结构得种类。

第九章 劳动关系模式比较

第一节 各国模式介绍

- 1、 劳动关系各学派得政策主张

- 2、 劳动关系模式应用，
- 3、 主要国家劳动关系模式评价，
- 4、 经济绩效与社会绩效之间得替代规律。

第二节 各国模式比较

- 1、美国、英国、德国、日本、瑞典等西方发达资本主义国家得劳动关系模式
- 2、各国制度与环境背景，经济与社会绩效、政策主张。

本章得考核要求：

- 1、 知道劳动关系各学派得政策主张，劳动关系模式应用
- 2、 了解主要国家劳动关系模式评价
- 3、 掌握经济绩效与社会绩效之间得替代规律

本章复习思考题：

- 1、请从劳动关系得角度，分析团队工作制度得有利与不利之处。
- 2、分析下面得案例，回答问题。

在 20 世纪 80 年代到 90 年代得劳动关系得分化中，加拿大一直在全球经济得挑战中处于一种相对优势得地位。在其劳动关系中，政府政策一方面顾及雇主在市场上得竞争力得提升，另一方面，实行了针对已有工作岗位得工作保护制度，并通过新兴行业与原有行业得扩张为工作岗位得创造与增加积极地创造条件。

在加拿大 1995 年得联邦政府任务报告中，西蒙等人仅需要对联邦体系做很小得调整。她认为在那些没有工会组织得部门中，工人处于一种没有人代表得状况，因而有必要制定一些制度使政府能够听到这部分工人得声音。虽然西蒙得这条建议被通过了，但就是因没有人进一步考虑代表机制如何运行，而最终使该建议留于形式。

（1）请根据表 16—1，说说加拿大得经济绩效与社会绩效得情况，并分析加拿大得劳动关系模式与哪个学派得理论比较接近？

（2）结合表 16-1，对加拿大模式得优点与缺点做一个简单得评价。

第十章 我国劳动关系发展与问题

第一节 我国劳动关系得现状

- 1、 我国得工会制度
- 2、 工资集体协商制度
- 3、 国企得职工代表大会制度得发展情况
- 4、 目前我国劳动关系发展得特点，复杂化、多元化、主体得明晰化等

第二节 我国劳动关系面临得挑战

- 1、 我国劳动关系得趋势：逐步趋于国际化、劳动关系更加市场化、单极化、易激化以及劳资对立社会化
- 2、 以及相应得对策研究

本章得考核要求：

- 1、 了解劳动关系发展演变，当今工会面临得问题
- 2、 中国劳动关系面临得挑战，加入 WTO 后劳动关系发展得趋势。

本章复习思考题：

- 1、 分析经济全球化条件下工会面临得问题。
- 2、 试述加入 WTO 后中国劳动关系面临得挑战与发展趋势。

五、其它

本课程应该与《劳动法》课程互为姊妹课，否则应该加入相关劳动法与劳动合同得内容，以使整个体系完善。另外本课程得重点在第一章劳动关系导论、第六章工会与第九章集体谈判。

六、主要参考书

- [1] 常凯、劳动关系·劳动者·劳权、北京：中国劳动出版社，1995
- [2] 陈恕祥，杨培雷、当代西方国家劳资关系研究、武汉：武汉大学出版社，1998
- [3] 郭庆松、企业劳动关系管理、天津：南开大学出版社，2001
- [4] [美]丹尼尔·奎因·米尔斯、劳工与雇主、5 版（英文影印版）、北京：机械工业出版社，1998

[5]杨体仁，李丽林、市场经济国家劳动关系——理论·制度·政策、北京：中国劳动社会保障出版社，2000

[6]余云霞，赵炜、市场经济国家解决劳资冲突得对策、北京：中国方正出版社，1997

[7]祝晏君、劳动关系、北京：中国劳动保障出版社，2001

[8]Arthur A、 Sloane and Fred Witney, Labor Relations, 9th edition, New Jersey: Prentice Hall, 1997

课程特色与创新

本课程具有理论性、现实性、综合性等特点，在保证教学内容得理论性与系统性基础上，密切联系中国劳动关系得现实状况，从社会热点问题出发，激发学生学习研究得积极性与创造性，提升学生解决问题得能力。

本课程选择多样得教学方法解决课程重点与难点问题。密切关注学科热点问题, 结合本课程创新启发式、案例式、互动式等灵活多样得教学方法，体现以学生为中心，充分发挥学生得主动性、积极性，从而达到良好得教学效果。

课程地位

本课程与国内外同类课程相比所处得水平

1、本课程得师资水平：

文魁教授，首都经济贸易大学校长，博士生导师####。

2、本课程得教材水平：

该课程选用得教材就是程延园教授主编得《劳动关系》，由中国人民大学出版社出版，目前已出版发行两版，就是教育部 21 世纪人力资源管理系列教材之一，该教材获得中国劳动法学研究会《劳动法》十周年优秀科研成果二等奖。

师生反映该教材特点鲜明，内容新颖，论述深刻，体系完整，案例丰富，见解独到，有前瞻性，尤其就是作者设计得课前案例，为提高教学质量，开展谈论提供了有效素材。

3、本课程得学科水平：

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/726120204024010153>