

附件 2

山东省“技能兴鲁”职业技能大赛--就业 服务与就业能力提升职业技能竞赛 劳动关系协调师赛项技术文件

山东省“技能兴鲁”职业技能大赛--就业服务与就业能力
提升职业技能竞赛组委会

2026 年 9 月

目录

一、技术描述	- 1 -
(一) 项目概要	- 1 -
(二) 基本知识与能力要求	- 1 -
二、试题与评判标准	- 2 -
(一) 试题	- 2 -
(二) 比赛时间及试题具体内容	- 5 -
(三) 评判标准	- 6 -
三、竞赛细则	- 7 -
(一) 竞赛流程	- 8 -
(二) 裁判员须知	- 8 -
(三) 参赛选手须知	- 9 -
(四) 工作人员须知	- 9 -
(五) 成绩公布	- 9 -
(六) 技术违规处理	- 9 -
(七) 问题或争议处理	- 10 -
四、竞赛场地与设施设备等安排	- 11 -
(一) 赛场规格要求	- 11 -
(二) 场地布局图	- 11 -
(三) 基础设施清单	- 12 -
五、安全与健康要求	- 13 -

一、技术描述

（一）项目概要

劳动关系协调师赛项是聚焦就业服务领域核心能力，以劳动关系协调专业技术为核心，围绕劳动标准管理、劳动合同管理、集体协商与集体合同管理、劳动规章制度管理、企业民主管理、劳动争议处理等实际服务场景开展的职业技能竞技项目。本赛项分理论考试和技能考试两大模块，均为百分制，分别按 30%、70%的比例计入总成绩，选手最终排名按总成绩由高到低排序确定。

（二）基本知识与能力要求

相关要求	权重比例	基本知识	工作能力
1.劳动标准管理	14%	劳动标准制定法规、编写规范；标准实施评估方法；企业社会责任报告相关理论与编制规范	起草单位劳动标准文件；对标同业标准分析；开展标准落地效果评估；收集资料编制企业社会责任报告
2.劳动合同管理	24%	无固定期限合同、劳务派遣、非全日制、试用期法规；合同履行变更、解除终止、经济性裁员法定条款；竞业限制、服务期管理规定	起草劳动合同与专项协议；用工全流程合规咨询；离职面谈与原因分析；解除/终止合法性审查；编制裁员方案、跟踪竞业协议履约
3.集体协商与集体合同管理	16%	集体协商原则、谈判技巧；集体合同格式、订立备案流程；集体协商、履约争议处置程序	拟定协商议题与谈判策略；组织协商会议；草拟集体合同草案；协调签约及履约产生的集体争议
4.劳动规章制度管理	16%	规章与法律法规、集体合同、劳动合同层级关系；规章撰写规范；违规处置流程、监督检查方法	梳理制度缺口并草拟规章；组织民主协商修订制度；落地执行指导；核查员工违纪处理意见；常态化监督制度落地并迭代优化
5.企业民主管理	12%	职代会组织、选举、议事制度；厂务公开规范；职工董事监事任职、选举管理规则	组织职代会选举与会议主持；撰写会议纪要决议；编制厂务公开材料；制定职工董监事推选、更换工作方案
6.劳动争议处理	18%	劳动争议成因、预防体系；申诉制度设计；仲裁诉讼举证、庭审程序；集体争议特殊处置规则	搭建内部申诉与争议风险防控机制；调解个体/重大集体劳动纠纷；起草和解、调解协议；全程参与劳动仲裁、诉讼应诉工作
合计	100%	—	—

二、试题与评判标准

（一）试题

根据劳动关系协调师《国家职业标准》（职业编码:4-07-03-02）国家职业资格二级（技师）及以上能力标准及行业最新规范要求命题。样题如下：

理论考试样题

● 单选题

1.在劳动关系协调中，俗称的“三方机制”中的“三方”不包括（ ）。

- A.政府
- B.劳动者（工会）
- C.用人单位（雇主组织）
- D.人民法院

答案：D

2.以下（ ）不属于劳动合同无效或者部分无效的情形。

- A.以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的
- B.用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的
- C.劳动合同条款约定不明确的
- D.违反法律、行政法规强制性规定的

答案：C

3.劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过（ ）。

- A.1个月
- B.2个月

C.3 个月

D.6 个月

答案：A

4.如果劳动者无过错，企业单方解除劳动合同时，下列说法中，正确的是（ ）。

A.无须支付补偿金

B.须支付补偿金

C.须支付赔偿金

D.可即时解除劳动合同

答案：B

● 多选题

1.下列属于劳动争议调解组织的有（ ）。

A.企业劳动争议调解委员会

B.依法设立的基层人民调解组织

C.在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织

D.人民法院

答案：ABC

2.下列关于劳务派遣用工的说法，正确的有（ ）。

A.劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施

B.临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位

C.辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位

D.替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代

工作的岗位

答案：ABCD

● 填空题

1.劳动者连续工作满10年，单位应当订立无固定期限劳动合同。

2.集体合同报送劳动行政部门，行政部门15日内无异议，集体合同生效。

3.对负有保密义务的劳动者，用人单位可与其约定竞业限制条款。

● 判断题

1.用人单位与劳动者订立劳动合同时，可以向劳动者收取一定的保证金或押金以担保合同的履行。（×）

2.集体合同对企业和全体职工具有约束力。（√）

3.用人单位可以单方面变更劳动合同约定的内容。（×）

技能考试样题

A 制造企业（以下简称“A 公司”）有员工 500 余人，近年来因市场环境变化，订单量大幅下降，公司经营出现严重困难。A 公司管理层决定进行组织架构调整，计划裁减部分员工。

公司人力资源部起草了一份裁员方案，初步确定裁员人数为 80 人，涉及生产、销售、行政等多个部门。裁员方案主要内容为：裁减理由系生产经营发生严重困难；裁减名单由各部门负责人直接指定；经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准支付；被裁减员工应在通知后一周内办理离职手续。

该方案公布后，引发了员工的强烈不满。部分被裁员工认为裁员名单的确定不公平，存在部门负责人将与自己关系不好的员工列入名单的情形；有员工反映自己正处于医疗期，不应被裁；有员工表示自己是家庭唯一就业人员，需抚养老人和未成年子女；部分员工要求公司说明“生产经营严重困难”的具体情况。工会主席老李找到公司人力资源总监，表示工会不同意该裁员方案，要求公司重新考虑。同时，有 20 余名被裁员工集体到当地劳动行政部门反映情况，要求维护自己的合法权益。

任务 1：请对 A 公司目前的裁员方案进行合法性审查，指出其中存在的不合法或不合理之处并说明理由。（50 分）

任务 2：请根据相关法律法规，为 A 公司提出合法合规的裁员方案改进建议。（50 分）

（二）时间及试题具体内容

1.比赛时间安排

总时间：8:30-17:00；

理论考试：10:00-11:00；

技能考试：12:00-17:00。

2.试题内容

理论考试：单选（40 题，每题 1 分）、多选（10 题，每题 3 分）、填空（10 题，每题 2 分）、判断（10 题，每题 1 分），总分 100 分，覆盖“基本知识与能力要求”中的理论要点。

技能考试：以劳动关系协调真实案例为原型，命制案例

分析、情景模拟、方案设计、合规审查、情景答辩等题型。

(三) 评判标准

1. 分数权重

理论考试评分标准			
考核模块	总分	数量	每题分值
单选	40	40	1
多选	30	10	3
填空	20	10	2
判断	10	10	1
总计	100	70	

技能考试评分标准		
评分维度	核心考察方向	具体评分要点
专业能力 40 分	劳动关系协调专业知识掌握程度、用工风险防控与实际问题解决能力	需求理解与判断（15 分）：快速精准把握用工场景核心需求与风险点
		专业知识应用（15 分）：准确运用劳动法律法规、劳动关系管理六大模块专业知识
沟通能力 30 分	劳资双向沟通效率、信息传递清晰度、协商谈判与矛盾调解适配性	问题解决针对性（10 分）：解决方案贴合企业用工场景与合规需求
		倾听与回应（10 分）：精准倾听企业与员工双方诉求，回应与需求高度关联
		表达逻辑与清晰度（10 分）：政策解读、沟通表达条理清晰，逻辑严谨无歧义
职业素养 20 分	职业服务态度、合规底线意识、工作执行力与责任意识	语言适配性（10 分）：按沟通场景调整语言风格，兼顾专业性与通俗性
		服务态度与职业操守（10 分）：保持公正中立服务态度，严守合规底线，无敷衍偏颇

成果质量 10 分	时间管理与执行力（10 分）：规定时限内完成劳动关系管理全流程工作，无拖延延误	
	输出结果的合规性、完整性、落地实用性	合规完整性（5 分）：输出结果无关键要素遗漏，完全符合法律法规与合规要求
		落地实用性（5 分）：结果可直接落地执行，能有效辅助用工管理决策，无无效内容

2. 评判方法

裁判组构成：由劳动关系协调领域专家、骨干组成，设裁判长 1 名。

理论考试：集中阅卷，百分制计分，占总成绩的 30%。

技能考试：百分制计分，占总成绩的 70%。由裁判组为选手打分，打分至小数点后一位，去掉一个最高分、去掉一个最低分后平均计分，保留小数点后两位数。

成绩并列：优先按技能考试成绩从高到低排序；若技能考试成绩仍旧相同，则由裁判组根据技能考试情况（劳动关系协调专业知识掌握程度、实际问题解决能力等）进一步评议确定最终排名。

三、竞赛细则

（一）竞赛流程

1.场次和工位抽签

选手须凭本人有效身份证原件到指定签到处进行核验并签到，现场通过随机抽签方式确定理论考试和技能考试的顺序，选手确认无误后在《抽签结果确认表》上签字确认。若选手未在规定时间内到达指定地点，视为自动放弃自主抽签权利，组委会根据剩余空位通过随机分配方式确定选手顺序。

2.日程安排

2026 年 10 月 25 日

时间	事项	具体内容
8:30-9:30	签到入场	选手签到、安检，存放无关物品，核验证件，进入会场
9:30-9:50	开幕式	开幕式
10:00-11:00	理论考试	宣读考场纪律，发放答题卡和试卷，选手作答，监考人员巡视
11:00-12:00	休息	休息
12:00-17:00	技能考试	工作人员领至候考室并核验身份，按抽签号码发放材料，选手操作

（二）裁判员须知

- 1.持裁判证上岗，遵守竞赛规则，秉持公平公正原则。
- 2.参加组委会组织的专项培训，熟悉技术文件、试题和评判标准。
- 3.独立评分，评分记录清晰、完整，注明评分依据，不

泄露评判过程和结果。

4.发现违规行为及时向裁判长报告，按规则处理。

（三）参赛选手须知

1.选手凭身份证、号码牌参赛，理论考试开始后 15 分钟内，选手仍未进入考场的，视为自动放弃本次比赛资格，不允许进入考场。

2.考试期间，禁止携带手机、智能手表、平板电脑、U 盘等电子设备，以及教材、教辅资料、笔记等参考材料，违规携带者将按作弊处理。

3.遵守考场纪律，禁止交头接耳等违规行为。

4.爱护赛场设施，保持整洁，损坏物品须照价赔偿。

（四）工作人员须知

1.持工作证上岗，服从组委会安排，履行岗位职责。

2.赛前做好赛场布置、设备检查、试题保管等准备工作。

3.比赛期间维持秩序，协助处理突发情况，不泄露工作信息。

4.做好组委会安排的相关工作。

（五）成绩公布

最终成绩经复核无误，由裁判长会同裁判组签字确认。比赛全部结束后 24 小时内由裁判长公布竞赛成绩。

（六）技术违规处理

1.携带违规物品参加考试的，取消对应环节成绩。

2.出现交头接耳、抄袭、传递答案的，取消对应环节成绩。

3.由他人替考的，取消全部成绩并通报所在单位。

（七）问题或争议处理

竞赛期间，与竞赛有关的问题或争议，各方应通过正当渠道并按程序反映和申诉，不得擅自传播、扩散未经核查证实的言论、信息。

1.竞赛项目内解决

参赛选手、裁判员发现竞赛过程中存在问题或争议，应向裁判长反映。裁判长依据相关规定处理或组织比赛现场裁判员研究解决。处理意见需比赛现场全体裁判员表决，须获全体裁判员半数以上通过。最终处理意见应及时告知意见反映人。

2.监督仲裁组解决

在比赛过程中若出现有失公正或有关人员违规等现象，选手可在比赛结束后1小时之内向监督仲裁组提出书面申诉。监督仲裁组在接到申诉后的1小时内组织复议，并及时反馈仲裁结果，经调查确认所反映情况属技术性问题的，仍交由竞赛项目内解决。属非技术性问题的，由监督仲裁组作最终裁决。没有书面申诉或超过1小时进行申诉的不予受理。

四、竞赛场地与设施设备等安排

（一）赛场规格要求

1.理论考试赛场

总体面积：500 m²

工位数量：200 个

工位面积：1.2m*0.8m

区域划分：选手座位（每位选手间隔 1 个以上座位）、
物品存放区

2.技能考试赛场

总体面积：222 m²（每间 74 m²，共 3 间，1 间为候考室）

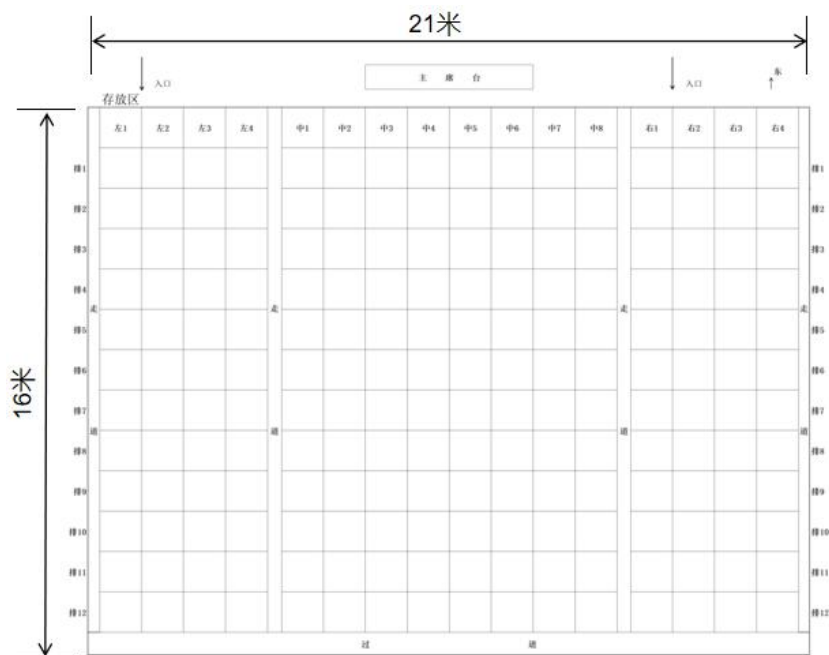
工位数量：100 个

工位面积：1.2m*0.8m

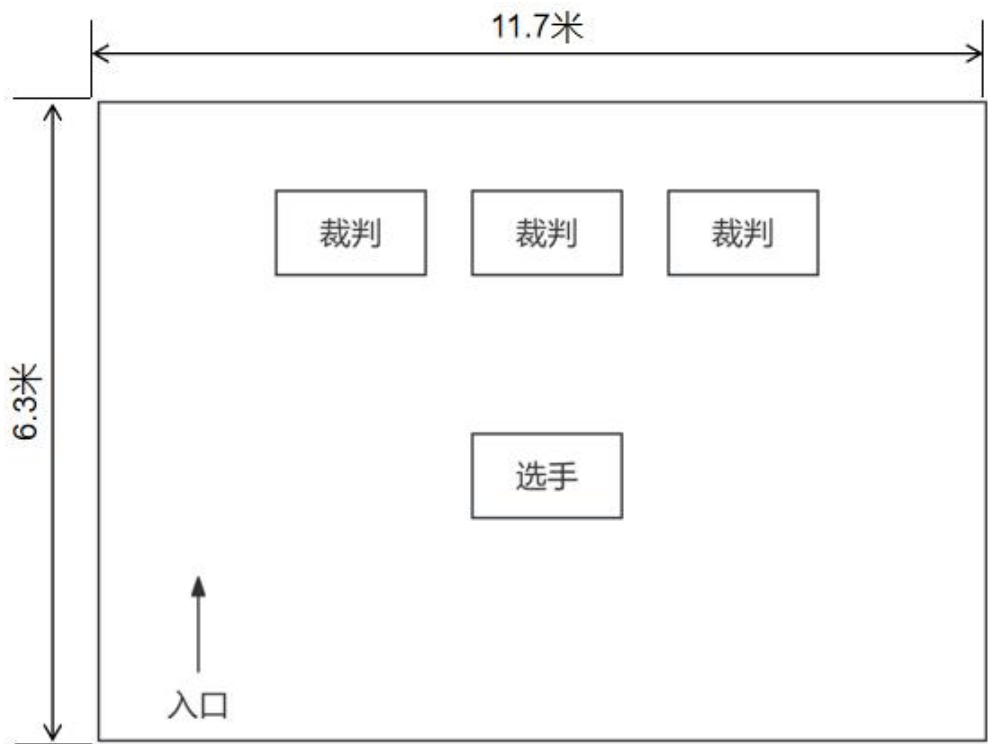
区域划分：候考室、考场

（二）场地布局图

1.理论考场



2.技能考场



(三) 基础设施清单

1.理论考试赛场提供设施、设备清单表

序号	名称	数量	技术规格
1	课桌	1 张/选手	1.2m×0.8m×0.75m，木质/金属
2	座椅	1 把/选手	带靠背
3	试卷/答题卡	1 份/选手	A3 纸张，双面打印
4	计时器	1 个/考场	精准计时，显示剩余时间
5	安检设备	1 台/考场	金属探测器

2.选手自带工具、材料清单表

序号	名称	数量	技术规格	备注
1	身份证	1 张	原件，有效期内	必须携带
2	号码牌	1 张	组委会统一发放	必须携带
3	文具	1 套	中性笔	必须携带

五、安全与健康要求

- 1.穿着得体，不得穿拖鞋、短裤。
- 2.禁止携带易燃易爆、有毒有害、管制刀具等危险物品。
- 3.选手遵守劳动关系协调操作规范，文明沟通，保护服务对象隐私。
- 4.严禁吸烟，工作人员熟悉消防流程，确保消防安全。
- 5.赛场配备急救箱和医护人员，如身体不适应及时报告。
- 6.违反安全要求视情节给予警告，严重者取消考试资格。