

江西省第二届职业技能大赛

“劳动协调师”项目

技术工作文件

（省赛精选）

2025 年 3 月

目 录

1. 项目简介	1
1.1 项目描述	1
1.2 考核目的	1
1.3 相关文件	2
2. 基本能力与职业标准	2
3. 竞赛内容	3
3.1 考核内容	3
3.2 竞赛模块	3
3.3 模块简述	3
3.3.1 模块 A: 基本知识掌握能力	3
3.3.2 模块 B: 文书制作能力	4
3.3.3 模块 C: 沟通协调能力	4
3.3.4 模块 D: 劳动关系诊断能力	4
3.3.5 模块 E: 纠纷冲突处理能力	4
3.4 命题方式	5
3.5 竞赛日程及地点安排	5
4. 评分标准	6
4.1 评价分（主观）	6
4.2 测量分（客观）	6
4.2.1 测评点	7
4.2.2 测评工具	7

4.3 评分流程说明	7
4.4 统分方法	7
4.5 裁判构成和分组	7
4.5.1 裁判组	7
4.5.2 裁判任职条件	7
4.5.3 裁判长职责	8
4.5.4 裁判员职责	8
4.5.5 裁判评判工作及纪律要求	9
5. 竞赛相关设施设备	9
6. 项目特别规定	9
7. 赛场布局要求	10
8. 健康安全和绿色环保	10
9. 开放赛场	10

1.项目简介

1.1 项目描述

劳动关系协调师项目聚焦于考察参赛者在劳动关系管理领域的综合能力，核心考核内容包括：

（1）法律法规应用：对《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等法规的准确理解与实务运用能力，重点检验参赛者在合同管理、社保缴纳、工时制度等场景中的合规操作。

（2）争议调解与协商谈判：模拟劳动争议案例（如薪资纠纷、工伤赔偿、集体协商等），要求参赛者通过角色扮演、现场调解等方式，提出合法合理的解决方案，并展现沟通技巧与矛盾化解能力。

（3）企业劳动关系体系建设：设计或优化企业劳动规章制度、员工手册、风险防控机制等，体现系统性思维与风险预判能力，能用数字化技术进行劳动关系管理。

（4）职业道德与职业素养：在模拟场景中考察参赛者的职业操守、公平公正意识及社会责任担当。比赛对选手的能力要求主要包括基本知识学习能力、文书制作能力、法律法规应用能力、沟通协同能力、风险预判能力、劳动关系诊断能力以及纠纷冲突处理能力。

该项目对应的职业（工种）：劳动关系协调师（4-07-03-02）。

1.2 考核目的

（1）对标世界技能大赛和全国技能大赛。劳动关系协调师省赛考核旨在以世界技能大赛和全国技能大赛为标杆，对标国际国内职业标准。

（2）竞赛内容能体现关键技能。通过设计紧贴行业需求的竞赛模块（如劳动法律法规应用、争议调解流程模拟等），重点考察参赛者对劳动关系核心技能（法律合规分析、

多主体沟通协调、风险预判与处置）的掌握水平。

（3）能充分挖掘考生潜质。依托高仿真案例和动态情景任务，评估考生在复杂场景下的应变能力、创新思维及可持续发展潜质，选拔兼具专业素养与职业成长力的复合型人才。

（4）确保赛事公平。竞赛采用标准化评分体系，通过“理论笔试+实操模拟+盲审答辩”多维度考核，结合第三方专家评审与全程监督机制，保障评价客观性，推动竞赛成果与行业人才认证体系有效衔接，为构建和谐劳动关系提供专业化人才支撑。

1.3 相关文件

本项目技术工作文件只包含项目技术工作的相关信息。除阅读本文件外，开展本技能项目竞赛还需配合其他相关文件一同使用：

《人力资源社会保障部关于举办中华人民共和国第三届职业技能大赛的通知》

《关于举办 2025 年江西省第二届劳动关系协调师职业技能大赛全省决赛的通知》。

2. 基本能力与职业标准

表 1 基本能力与职业标准界定

能力标准	具体要求
职业道德	掌握职业道德基本知识，严守职业道德，具体包括：（1）遵章守法，严谨求实；（2）以人为本，客观公正；（3）热情主动，爱岗敬业；（4）奉献社会，服务群众；（5）公平公正，勇于担当。
理论	（1）劳动关系基础知识：劳动关系的基本概念和基础理论、劳动关系发展历程。（2）管理学基础知识：管理学概述、人力资源管理基础知识、应用文写作规范。（3）经济学基础知识：经济学概述，劳动经济学基础

知识	知识。（4）法学基础知识：法学概述、劳动法律体系概述、社会保障法律体系概述。（5）相关法律法规知识：如《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等
工作技能	法律合规分析、多主体沟通协调、风险预判与处置
工作能力	基本知识学习能力、文书制作能力、法律法规应用能力、沟通协同能力、风险预判能力、劳动关系诊断能力、纠纷冲突处理能力

3.竞赛内容

3.1 考核内容

该环节包括理论知识考核和实操部分考核，竞赛成绩实行百分制，总成绩由两部分成绩加权合成。其中，理论知识采用线下笔试的形式，总分 100 分，权重 50%；实操部分考核等采用个人展示、情境模拟两个环节进行考察，总分 100 分，其中个人展示占 50 分，情境模拟占 50 分，此部分成绩的权重为 50%。

3.2 竞赛模块

表 2 竞赛模块、竞赛时间及对应分数情况

模块编号	模块名称	竞赛时间 min	分数		
			评价分	测量分	合计
A	基本知识掌握能力	40	/	40*0.5	20
B	文书制作能力	40	/	30*0.5	15
C	沟通协调能力	30	50*0.5	/	25
D	劳动关系诊断能力	40	/	30*0.5	15
E	纠纷冲突处理能力	30	50*0.5	/	25
合计		120	50	50	100

3.3 模块简述

3.3.1 模块 A：基本知识掌握能力

对劳动关系领域法律法规（如《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国劳动合同法》)、政策文件及行业标准的系统性掌握与准确应用能力。要求考生能够解析法律条款内涵,识别用工场景中的法律风险,并基于案例背景提出合规建议。同时需熟悉劳动关系协调理论、劳动争议处理流程及社会保障制度,确保理论与实践相结合,支撑后续模块的实操判断。

3.3.2 模块 B: 文书制作能力

涵盖劳动关系相关文书的规范化撰写与审核能力,包括劳动合同、规章制度、调解协议、仲裁申请书等。考核重点为文书逻辑严谨性、法律依据引用准确性及条款表述的明确性。要求考生既能依据企业需求设计合法合规的用工文本,又能针对争议案件提炼关键事实、形成法律文书,避免因表述歧义或格式错误引发二次纠纷。

3.3.3 模块 C: 沟通协调能力

在劳资矛盾中通过有效沟通促成共识的能力,包括倾听诉求、清晰表达、谈判策略制定及情绪管理。考生需在模拟场景(如集体协商、员工投诉)中平衡企业利益与劳动者权益,化解对立立场,推动解决方案落地。重点考察跨角色对话技巧(如与工会、管理层、政府部门的协作)及冲突场景下的快速反应能力,体现职业协调师的中立性与公信力。

3.3.4 模块 D: 劳动关系诊断能力

要求通过数据梳理、制度审查及员工访谈,系统识别企业劳动关系管理中的潜在风险(如合同漏洞、薪酬结构不合理、工时制度违规)。考生需运用 SWOT 分析、合规性评估等方法,提出预防性改进方案(如优化招聘流程、完善民主管理机制),并评估方案对企业稳定性与法律风险的影响,展现从“问题发现”到“体系优化”的全链条思维。

3.3.5 模块 E: 纠纷冲突处理能力

聚焦劳动争议的实战化解能力,包括调解技巧、证据链构建及法律程序推进。考生需在模拟纠纷(如工伤认定争议、

集体罢工）中快速定位矛盾核心，设计调解路径（协商—调解—仲裁—诉讼），并依据法律与情理制定阶梯式解决方案。同时需处理突发冲突（如群体性事件），运用应急预案稳定局面，确保处理结果合法合规且符合社会效益，体现危机管控与长效治理的结合。

3.4 命题方式

本项目竞赛题的命题采用第三方命题的方式，赛前需对试题进行部分保密，其中，理论知识考核的试题采用线下笔试的方式，采用 A/B 卷的形式，并要求严格保密；实操内容考核采用自我风采展示、情景案例模拟、调解模拟、调解方案制定等方式，须在赛前 3 天公布试题，保证选手有充足的准备时间。

3.5 竞赛日程及地点安排

劳动协调师项目竞赛在南昌日报社举行，竞赛时间暂定为 2025 年 4 月，具体时间以大赛正式通知为准。

表 3 省级决赛时间安排

日期	事项
C-3	采用微信群联络的方式，随机抽取实操部分考题序号，并逐个向考生发布试题； 考生按照考核要求制作个人展示 ppt 以及相关的模拟试题汇报 ppt，并做好答辩的相关准备。
C-1	选手到指定地点报到，熟悉考试场地和考核安排，领取参赛资料； 全体参赛选手参与彩排。
C1	理论知识考核，线下集中笔试。 抽签实操部分考核顺序； 正式开始实操部分考核，20 分钟/人，选手先 ppt 展示，然后评委提问 1—2 个问题，选手回答。
C2	继续进行实操部分考核。

4.评分标准

4.1 评价分（主观）

评价分（Judgement）打分方式：5 名裁判为一组，各自单独评分，计算出平均权重分，除以 5 后再乘以该子项的分值计算出实际得分（四舍五入，保留小数点后两位）。裁判相互间权重分差必须小于等于 1 分，否则需要给出确切理由并在小组长或裁判长的监督下进行调分。

表 4 权重标准表

权重分值	要求描述
0 分	各方面均低于行业标准，包括“未做尝试”
1 分	达到行业标准
2 分	达到行业标准，且某些方面超过标准
3 分	达到行业期待的优秀水平

4.2 测量分（客观）

测量分（Measurement）打分方式：按模块考核内容的标准答案进行评分，每组由 5 名裁判进行评分，3 名裁判进行客观评分，2 名裁判进行分数复核和分数登记。

表 5 测量分的界定标准

测评内容	项目特征描述	配分	标准值	测量值	得分
基本知识掌握能力	与标准答案完全吻合得满分	40	40	40	依照参考答案，根据实际作答情况给分
文书制作能力	根据参考答案，分点给分	30	30	30	
劳动关系诊断能力	根据参考答案，分点给分	30	30	30	

4.2.1 测评点

主要采用线下笔试的方式，考核参赛者对基本理论知识的掌握和灵活运用，以及参赛者的文书制作能力和劳动关系诊断能力。

4.2.2 测评工具

测评工具为纸质试卷和答题纸。

4.3 评分流程说明

本项目采用过程评分，例如，线下笔试完成后，裁判即对所有参赛者的作答情况进行打分，实操部分考核采用每 3 位参赛者一组的方式，每组考核完，裁判立即对三人进行打分，并由工作人员进行统分，以 5 位裁判的平均分作为实操部分的最终得分，并进行分数登记。

4.4 统分方法

裁判长对工作人员录入系统的理论知识考核得分和实操部分考核得分进行复核和确认。如出现几位选手总分相同情况，则按照各位选手实操部分的得分进行总分排名；如再出现实操部分得分也相同的情况，则按照实操部分的子模块得分进行总分排名，优先顺序是先按照沟通协调能力进行排序，再按照纠纷冲突处理能力进行排序。

4.5 裁判构成和分组

4.5.1 裁判组

裁判长：裁判长由大赛组委会另行确定后公布。

裁判员：一般由选手选派单位派专业人员组成，各选派单位限派 1 人；也可由上级部门根据实际需求另行确定。

4.5.2 裁判任职条件

- 1.思想品德优秀，身体健康，年龄原则上不超过 60 岁。
- 2.裁判员应具有团队合作、秉公执裁等基本素养，原则上须具备下列条件之一：具有本职业（赛项）高级工及以上职业资格或中级及以上专业技术职务；具有省级以上职业技能竞赛相关技术工作经历；在省级选拔中担任技术专家的；

具备省级职业技能竞赛裁判员资格。

3.裁判员需参加本项目赛前培训方可上岗。

4.5.3 裁判长职责

1.全面负责竞赛技术、裁判及争议处置等工作。

2.解读竞赛赛题及技术文件，牵头组织开展裁判员培训会议。

3.以分组形式安排裁判组任务分工，监督裁判员各项工作。

4.现场裁定有关裁判争议，协助仲裁组做出仲裁处理。

5.对扰乱赛场秩序，干扰裁判员工作，经裁判长讨论后酌情扣分，情况严重者取消竞赛资格。

6.裁判长在裁判员测评中，可进行抽查，若出现失职，第一次进行警告，同时对本代表队选手按规定给予扣分处罚，第二次取消执裁资格。

7.比赛过程中，A、B、C、D、E 模块由裁判小组随机进行评测，小组签字后交给裁判长，再由裁判长审核后交由工作人员进行分数汇总，最终成绩由裁判长公布。

4.5.4 裁判员职责

1.按照裁判长分组分工，具体承担比赛现场赛务工作，公平公正开展具体裁判和测评工作，并对本小组承担执裁工作的评判结果签字确认。

2.查看选手身份证和随身佩戴的对应工位号。

3.组织选手在赛前检查环境、设备、工具等，选手签字确认，审核选手自带设备工具是否符合要求，保障选手人身安全和设备正常使用。

4.协助裁判长解答技术及考核工作问题。

5.详实记录选手考核过程，及时提出意见建议。

6.遵照执行考核回避、保密等规则及议定事项。

7.接受裁判长和监督仲裁组的抽查和监督。

4.5.5 裁判评判工作及纪律要求

1.裁判员出入赛场要佩戴胸牌，衣着整齐，举止大方，不大声喧哗，听从指挥，按照裁判长统一安排分组开展工作。

2.裁判员要严格遵守保密规定，正式比赛期间，不允许携带通信设备、智能设备、存储设备，比赛期间，不允许泄露任何比赛信息，不允许单独离开赛场或单独与场外人员交流沟通。

3.裁判过程中实行回避政策，各代表队推荐的裁判员不参与本代表队选手和本地区代表队选手的执裁、测量、评分等工作，不得与本代表队选手和本地区代表队选手现场交流、指导。

4.各项目裁判组在选手报到、检录阶段，要按照本项目比赛细则要求，对选手携带的工具等进行严格检查，避免选手违规携带物品进入赛场对比赛成绩造成影响。

5.每一阶段（模块）比赛结束，需参赛选手离场的，各项目裁判组要在裁判长带领下，会同技术保障组，对每个工位的设备、设施、比赛工件（成果）、工具、材料等进行全面检查，确认无误后统一安排选手退场。

6.执裁过程中，出现技术争议、测评争议等问题由裁判长负责解释并裁定。

5.竞赛相关设施设备

考场所提供设备：电脑、投影仪、换页笔、音响设备等

考生须自带物品：U 盘

场内禁止使用物品：手机以及其他可联网的电子设备

除以上已经明确的内容外，其他可能相关的物品需报备裁判长同意后才能带入赛场使用。

6.项目特别规定

以下行为后果发生，将取消选手对应项目的成绩：

（1）操作不当引发事故或延误比赛：选手因操作不当导致事故（如损坏设备等），情节严重者将被取消参赛资格。

（2）扰乱赛场秩序：存在干扰裁判工作或扰乱赛场秩序的行为（如不服从裁判指令、故意制造混乱等），情节严重者将被取消参赛资格。

7.赛场布局要求

理论知识考核环节：需 60 平左右的教室，并配备 30 套以上的桌椅。

实操部分考核环节：需 60 平左右的房间，并配备电脑、投影仪、音响、换页笔、话筒、一套长桌椅等设备。



图 1 场地示意图

8.健康安全和绿色环保

选拔赛场地需提前做好消毒工作，并保持场地内外的消防安全通道畅通。场地布置采用简约风格，使用绿色环保材料，防止造成环境污染。

9.开放赛场

本次竞赛采用现场直播的方式，仅允许裁判长、裁判组成员、参赛选手、主持人、相关工作人员以及相关的技术支持单位入场。为防止干扰选手比赛，摄影、录像等相关人员不得进入比赛区域进行活动。