

2023年劳动合同法热点问题研究论文(通用5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同法热点问题研究论文篇一

伴随着我国社会的发展，大中小型企业的也在不断的增多，进而也相应的增加了劳动法律纠纷。针对于用人单位的劳动法律纠纷问题主要运用《劳动合同法》中的相关法律条文进行解释和解决。因此，针对于劳动合同法适用性问题需要进行细致的研究，以促进相关的劳动法律纠纷良好的解决。

1. 劳动合同法法律法规实施过程中面临的解释及推理问题

1.1 法律概念本身的模糊性和不确定性

由于劳动合同法法律法规中的一些法律概念本身存在着很大的模糊性和不确定性，进而导致其面临着一些解释和推理的问题。然而法律解释在劳动纠纷中是非常重要的，法律解释人员只有根据劳动合同法法律法规的相关条款进行解释，才能够维护劳动合同双方的合法权益[1]。因此，针对于相关法律条款的解释和推理的问题，需要法律解释人员根据自己对法律的认识和理解，用有力的语言去证明自己的解释是正确的，这是在现阶段解决法律概念模糊性和不确定性的最好的方法。

1.2 劳动争议案件具有庞杂性

由于一些劳动争议案件非常复杂，在实际的推理和法律解释方面存在着很大的困难。由于法律本身存在着缺陷，进而也给案件的审理带来了很大的难度[2]。像一些劳动纠纷案件，

纠纷双方法律解释人员从自方的利益出发，从不同的角度都能够给予合理的解释，这就为案件的审理增加了难度。由此可见，劳动合同法法律适用所产生的问题主要就是价值定位的问题，进而在一定程度上不利于案件的最终良好审理。

1.3 法律实施中存在着意义歧义和推理方法差异

劳动合同法法律适用性问题还表现在意义上的歧义和推理方法上的差异。针对于劳动合同法的相关条款，很多存在着意义上的歧义。这些问题的存在，给司法解释带来了很大的难题，虽然劳动合同法经过多次的修改和完善，意义歧义的问题在一定程度上有所减少，但是，这类问题仍然存在[3]。另外，推理方法方面也存在着差异。不同的法律解释人对同一个法律条款的解释是不同，这主要是由于推理方法上存在着差异，这也就导致了法律在适用方面存在着很多歧义和无法解释的情况。

2. 用人单位在劳动合同上具有主动权

目前，针对于各个用人单位的书面劳动合同，都是有用人单位提出的，并且应聘者只能选择接受，这也说明用人单位在劳动合同方面具有主动权，并且具有绝对的强势，很多企业通过拟定不合理的劳动合同，进而谋取不正当的利益，当出现劳动纠纷的时候，也可以利用劳动合同为自己辩解，即使在以保护劳动者的合法权益为目的的《劳动合同法》实施后，也难以改善劳动者的被动地位。导致这样法律适用性问题主要有以下几个方面的原因。

2.1 劳动者的维权意识薄弱

虽然，近些年来，我国一直在宣传法律知识，尤其是对一些劳动合同方面的知识进行了大力的宣传，但是我国劳动者的维权意识仍然相对比较薄弱，在出现劳动纠纷的时候，没有意识到运用法律的武器维护自身的合法权益[4]。

2.2用人单位过于强势

由于我国的劳动力市场普遍存在着的问题就是劳动力过剩，相应的就导致了企业在挑劳动者，而不是劳动者在挑企业，进而针对于劳动合同中的一些霸王条款，劳动者只能选择被动接受，相应的可以使用用人单位可以根据劳动合同的相关条款对劳动者进行挤压和侵权。

3. 劳动者的社会保险费的法律适用性问题

3.1用人单位及劳动者有交纳社会保险的义务

针对于劳动者的社会保险费问题，很多的用人单位认为，用人单位不应该为劳动者交纳社会保险费。而很多的劳动者认为用人单位应该给其交纳全部的保险费。上述的2种观点都是错误的。根据我国《劳动合同法》第38条规定，未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同[5]。这这说明，用人单位需要为劳动者交纳社会保险费，但是交纳多少保险费用，需要劳动者与用人单位进行协商，像一些高危险的行业，一般用人单位需要全额为劳动者交纳保险费，而相对于其他行业来说，一般用人单位交纳大部分，由劳动者交纳小部分。如果在实际的工作中，用人单位不为劳动者交纳社会保险，那么劳动者就应该拿起法律的武器维护自身的合法权益，进一步提高自身的维权意识，这样才能够保证劳动者在工作中权益的良好维护。

3.2劳动者传统观念影响到交纳社会保险

另外，由于很多劳动者受到传统观念的影响，认为养儿防老，不需要再交纳社会保险，劳动者这种传统的观念影响到了社会投保率。这种做法严重的影响到劳动者合法权益的维护。如果我国社会投保率过低，在日后甚至会出现很多的社会问题，不利于我国社会经济的和谐稳定发展。因此，在我国的相关劳动合同法律法规方面，明确规定，劳动者应由劳动单

位和劳动者共同交纳社会保险，最大程度的确保劳动者的利益。

4. 结束语

本文针对于劳动合同法律适用问题进行了具体的分析和研究，通过本文的探讨，我们了解到，在劳动合同法律适用方面，存在着很多的问题，一些问题是由于法律本身的性质所导致的，另外很大一部分问题是由于法律解释人员的解释方法和推理方法存在着问题。无论是何种原因导致的劳动合同法律适用性问题，都需要将劳动合同法律进一步进行完善，并且法律解释人员需要不断的提高自身的专业能力和专业素养，能够在法律推理和法律解释方面做的更加合理，进而维护劳动合同双方的合法权利，促进我国社会的和谐发展。

劳动合同法热点问题研究论文篇二

张喜亮

《中华人民共和国劳动合同法》实施两周年之际，不仅让人感慨。自新中国成立以来，恐怕没有什么法律受到社会各界的广泛关注，区区劳动合同法，全文不足百条，在设定时限征求意见，居然达20余万件。美国商会、欧盟商会等等外观经济组织在劳动合同法起草期间，通过正式渠道和非正式渠道纷纷扬言：制定劳动合同法，他们就撤资，实施劳动合同法中国经济必将衰退！更为惊奇的是，该法公布实施不足三个月，竟然有政协委员、人大代表、企业人士、乃至学者疾呼：停止执行劳动合同法，劳动合同法造成了企业的困境甚至是倒闭破产。一时间，劳动合同法几乎成了洪水猛兽，是祸国殃民的魁首。当然，劳动合同法专家亦横空出世，简直就是空中飞人，歪批谋利，绞尽了脑汁为企业充当规避劳动合同法律责任的“总设计师”。如果说，劳动合同法客观上增加了企业人力资源管理成本的话，那么，这笔巨额的“总设计师”费用应当计算在其中。

从调查中看，劳动合同法确实增加了企业人力资源管理的成本，在某企业个案调查，人力资源管理成本增加25%。其中包括招工成本、人力资源管理成本、工资成本包括延长工时报酬、社会保险成本等等；除此，还有一些无定形的风险成本，如职工预约辞职产生的损失、终止和解除劳动合同风险成本、核心员工流失风险的成本、企业员工流动更新风险成本，企业制度和文化建设方面的成本等等。否认，执行劳动合同法增加了企业人力资源管理成本的观点是不符合实际的，但是，如果认为劳动合同法是一些地方的企业成批次都停产、倒闭、歇业，这也是无稽之谈。据调查，珠三角、长三角、渤海湾等沿海地区，确实出现了企业大批倒闭的情形，有些韩国投资人经理等等半夜出逃、港台资企业宣布歇业等等。这些情形虽然夸张却基本与劳动合同法无关。原因的根本大致有三：一是产品本身倚赖海外市场，美国的金融危机和全球的经济衰退是其直接原因；二是产品技术含量不高简单地劳动密集型生产，拼的是劳动力低廉成本，激烈的竞争难以维系生存，这也是一个原因；三是一些企业本身就是依靠压低职工工资赚取微薄利润的，又把仅有的利润转移到了房产投机中蚀本而无力支撑企业的主业生产，这也是一个重要的原因。当然，也不能否认，有的企业反应过度无厘头地多支付了几十个亿。比如华为公司，据报道用n+1补偿的手法，令工作八年一上的员工自觉辞职，然后再重新签订劳动合同，再上岗后增加工资标准。这样一折腾，据说是花掉了十几个亿人民币，目的只有一个：规避劳动合同法规定的“续订”合同时劳动者工作没十年者可以签订无固定期限劳动合同。真是赔了夫人又折兵，偷鸡不成失斗米。为此，中华全国总工会和广东省这个总工会，深圳市委市政府都责令其停止规避劳动合同法的行为，一不留神成了企图违背法律的方面典型。还有人议论，有关的组织机构也是有些过敏，华为公司领导发动、有序操作、职工得利、立竿见影的大好事，他们为什么那么强烈的反对呢？与华为相反做法的某家台资企业却成了正面的典型：这家企业公开宣布，该公司坚决贯彻执行劳动合同法，即日起全员签订无固定期限劳动合同。随即有人就预言，这家企业必将自食其言、自食其果。不幸被言中了，经济危机

期间这家企业绞尽脑汁压低职工工资，大量裁减员工，给当地社会管理制度了很大的压力。

劳动合同法有弊有利，这样的评说应当是符合唯物辩证法的。

说其弊有事实为证。前边我们讲到了执行劳动合同法增加了企业人力资源管理管理的成本，对企业短期利益来说就是一个弊，增加的成本一定是用真金白银填补的，短期不能不影响效益。从劳动合同法本身法律意义说，其问题也是举不胜举的，劳动合同法实施条例紧随其后颁发执行也说明问题，如果劳动合同法本身具有便捷的操作性的话，何必急急忙忙用“实施条例”来保障其实施呢？全社会都知道“新劳动法”出台了，企业要必须按照“新劳动法”管理劳动关系了。这样的用词不仅在企业、在职工、这媒体，也时常出现在某些高层领导和部门领导的讲话中。难道我们国家真的有了第二部“劳动法”了不成？这里有一个问题即，劳动合同法与劳动法典的关系？制定劳动法典和劳动合同法机构的权威人士居然公开说，来者同样都是基本法。如果这样来认识的话，则无法律体系理论而言了。如果不这样认识，就出现了更大的理论问题：劳动法典以调整劳动关系为己任，且辟有专章规定了“劳动合同”，建立劳动关系必须签订劳动合同，劳动合同以劳动关系为内容，劳动合同法当然也是调整劳动关系的，由此可见，劳动法典为劳动合同法主要内容都重复的。这就难怪人们把劳动合同法与劳动法相提并论且以后者取代了前者。这无疑是破坏了法律体系的基本逻辑，造成了法律体系的混乱，以至于实践中无所适从，理论上不能自圆其说。如果说劳动合同法还有什么弊的话，那就是关于无固定期限劳动合同的规定，无固定期限就是：用人单位与劳动者未约定确定终止时间的的劳动合同。从这样的定义出发，劳动者说“只要我能工作，120岁也不能终止我的劳动合同”；企业说“既然未约定确定的终止时间，那就是企业随时都可以为劳动者终止或随时另行约定确定的劳动合同期限”；由此，真可谓：公说公有理，婆说婆有理，法律是白纸黑字，法官也只能是丈二和尚摸不着头脑。类似的问题还有，劳动合同

法第十四条规定的关于续订无固定期限劳动合同的条款。首先说，三个情形设置的条件是不公平的：劳动者工作连续满十年者可以续订劳动合同，另一条则是企业改制的劳动者工作满十年且距退休年龄万年者方可续订无固定期限劳动合同，还有一款规定签订两次固定期限劳动合同者就应当续订无固定期限劳动合同，同为劳动者续订劳动合同的条件却不尽相同，法律的平等、公正原则焉在？更为甚者，劳动合同法第十四条规定了续订无固定期限劳动合同，而第四十四条又规定：合同期满的，终止。劳动者虽然工作满十年以上，但是恰好劳动合同到期，那么，究竟是终止劳动合同还是续订无固定期限的劳动合同呢？订立两次固定期限劳动合同者，续订劳动合同一定是第二次订立的劳动合同期满了，有此，究竟是订立无固定期限劳动合同，还是终止劳动合同？企业依照劳动合同法第四十四条终止劳动合同肯定是合法的行为，而劳动者要求订立无固定期限劳动合同也是符合劳动合同法第十四条规定的。同一个法律前后条款之间的这种定义不迷糊、指代不明、逻辑不周延的情况，劳动合同法应当说是一个典型例证。

劳动合同法第六条规定：“工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。”关于这一条，工会的很多同志都将其解读为，是高度重视工会作用的表现，以法律的形式提高了工会在企业中的地位。从法理的角度分析，可能就会得另外一个结论。首先，类似的条款劳动合同的规定不是第一次，劳动法典、工会法典中都有这样的规定，即工会帮助、指导职工订立劳动合同；但是，在“帮助、指导之前加上“应当”则劳动合同法的创举，其后再加上“履行劳动合同”更是劳动合同法的发明。这就造成了一个问题：这里的“应当”表明“帮助、指导”职工这是企业工会的义务，是义务性的条款，众所周知，法定的义务是必须履行的，那么，如果企业工会不能履行劳动合同法规定的这项“义务”该承担怎样的法律责任呢？另外，“帮助、指导履行劳动合同”也是法定的义务，工会有怎样的办法和能力来履行法定

的帮助职工“履行”劳动合同的义务呢？这显然是不现实的，无法操作。劳动合同法的规定当劳动者觉悟起来的时候就可能导致一个社会后果即“状告工会”不履行法定义务而导致劳动者权益受到侵害。《中华人民共和国工会法》规定：维护职工合法权益是工会的基本职责。此后广东、北京、重庆都发生了职工起诉工会的案件，使工会的社会形像遭到了极大的贬损。对此，我们不能不引以为戒。

劳动合同法虽然存在着很多的问题，但是也并非一无是处。劳动合同法如此引起社会的关注，毋庸讳言，全社会如此关注劳动者的问题，劳动合同法首功一件。也正是从劳动合同法开始，无论是媒体还是企业，都大大提高了关注劳工、关注劳动的意识，在劳动合同法实施两周年的时刻，全世界瞩目的美国《时代》周刊都把中国劳工的形象放在了封皮上，还被解读为中国劳工拯救了世界。

对于改革开放以来的中国来说，劳动者的地位、作用和权利保护等等，应当说第一次受到全社会如此高度地关注，这种关注确实是出自人们内心深处的认识。此前，人们关注的是中国劳动力价格的低廉，甚至把低廉的劳动力价格作为招商引资的一个优势看待，劳动者的福利待遇、社会保险以及工资等等长期处于一个极低的水平；对于那些农民工来说就更是可怜，拖欠工资致死人命，女职工被强制加班以至于累死，大量的工伤死亡者无以合理的补偿赔偿等等。劳动合同法其本身虽然存在着很多的问题，但是，正是由于制定劳动合同法，劳动者的问题受到了政府、企业以及社会各界的高度重视，企业无论是对劳动合同法的误读还是出于恻隐之心，劳动者的状况得以改善了。劳动合同法的实施迫使企业不但不正视劳动者的权益，其最大的一个亮点就是提高了企业依法管理人力资源管理的意识。（）一些企业都自觉或不自觉地承认了职工组织工会的权利，工会的组建率大大提高；企业也开始学会利用工会这种组织的渠道开展职工的动员工作和化解矛盾的工作。一些企业建立并完善了职工代表大会或职工大会制度，并依法利用这样的制度来制定、修改和完善劳动

规章制度。一些企业的劳动合同意识得到了强化，以北京为例，劳动合同签约率甚至达到了85%以上，据调查，全国各地企业的劳动合同签约率均有大幅度地提高。劳动合同的作用也开始显现出来，劳动关系双方都能够依照劳动合同的约定约束自身的行为，一些企业学会了依照劳动合同进行人力资源管理。从打造核心员工队伍的角度，一些企业也开始转变了“官僚”化生硬的管理方式，关心员工心、理注重员工培养、尊重员工权益等方面有了明显的改进。

劳动合同法对于增强职工的维权意识和提升企业的人本管理水平客观上确实有较大的促进意义，但是，真正全面执行劳动合同法也确实存在很多的问题，还需要付出更大的努力。这依法治国的大背景中，依法治企也成了一些企业的口号。我觉得，法律并不是万能的。从企业人力资源管理的角度看问题，法律只是调适劳动关系的一个底线，仅仅依法管理是低水平的管理。劳动法律是人力资源管理的底线，建设为职工实现价值和体面劳动的企业才是构建和谐劳动关系的根本。

劳动合同法热点问题研究论文篇三

连带责任有着悠久的历史，连带责任的界定也在不断清晰。但是，随着社会的快速发展，连带责任中出现了很多不足。对此，相关部门必须完善连带责任法律法规，发挥出连带责任的作用。

一、连带责任现状

从立法的角度来看，民商法中也没有对连带责任进行详细的解释和界定，缺乏理论指导，连带责任的划分十分不清晰，而且连带责任的义务也不明确。在运行的过程中怎样承担连带责任的说明非常少，这就导致人们对连带的认识存在误区。从司法的角度上看，连带责任涉及的方面非常多，但是民商法又缺乏对连带责任的明确界定，导致法官缺乏审理的参考性，无法得到预期的效果，也无法体现出连带责任的

权威性。相关部门必须结合连带责任现状合理的制定连带责任完善方案，发挥出连带责任在社会生活中的作用。

二、连带责任类型

(一)两人以上共同侵权导致的连带责任

共同侵权实际上就是指两人以上蓄意而致使出现侵害他人合法权益的行为，即便不是蓄意也造成了相同的侵害后果，这就是共同侵权。根据国家相关法律的规定，两人及以上共同侵犯他人合法权益，行为人就需要承担连带责任。在审判的过程中，对于共同侵权的争议主要集中在侵害结果是两人以上导致的，如果这两个人的'损害行为和结果不存在蓄意，也不是共同产生的过失，是否也要承担相应的连带责任。部分人对于共同侵权有不同的观点，认为侵权的后果即便是多人导致的，但是这些人在侵权之前并没有蓄意。对此，法律不应该让侵权人承担连带责任。还有部分人对共同侵权有不同的观点，认为侵权人即便没有蓄意，也没有出现共同过失，在审判的过程中可以根据侵权后果的严重性来划分连带责任。

(二)两人以上共同危险行为导致的连带责任

由于共同的危险行为导致其他人的权益遭受到不同程度的损害，但是无法确定损害是哪位行为人造成的，这就需要共同危险行为人一起来承担相应的连带责任。共同危险行为会给人们带来巨大的损害，影响人们正常的生活和工作。

(三)合伙或者合作导致的连带责任

无论是合伙还是合作，都应该由合伙人进行支配，任何一位合伙人都具有减低和管理的义务和责任。根据国家相关法律规定，合伙人必须承担合作中出现的连带责任，合伙人不仅要承担相应的民事责任，还需要承担相应的连带责任，承担的比例可以按照合作的控股比例来分配。

(四) 委托代理行为导致的连带责任

委托行为导致的连带责任有以下几种：一是代理一方和被代理一方出现了权力不明所导致的连带责任，当合同内的授权不明确时，代理人和被代理人都需要承担相应的连带责任。二是代理人存在欺骗的行为所导致的连带责任，如果有第三方参与，代理人需要和第三方共同承担连带责任。三是代理方出现了违法代理的行为所导致的连带责任，代理人在知晓法律法规规定的前提下依旧从事违法代理活动，代理人需要和被代理人共同承担相应连带责任。四是第三方在不具备代理权限的情况下依旧开展代理活动，导致他人的合法权益受到损害，第三方需要承担相应的连带责任。

(五) 共同责任导致的连带责任

建筑物在施工的过程中出现物品坠落的问题，就需要由各方一起来承担相应的连带责任。相关法律规定，如果是由于施工企业监督管理不到位出现损害他人合法权益的行为，设计方和所有方以及施工企业都要承担责任。夫妻双方在婚姻存续期间都有赡养老人的义务，即便是婚姻关系不存在，双方也都需要承担相应的连带责任。生活中很多事情都属于共同责任，需要两人或者更多人来共同承担，这也是连带责任中明确规定的。

目前，我国相关部门必须完善民商法中连带责任的法律法规，这样才能真正保护人们的合法权益，发挥出连带责任的作用。

三、结语

民商法中也没有对连带责任进行详细的解释和界定，缺乏理论指导。根据国家相关法律的规定，两人及以上共同侵犯他人合法权益，行为人就需要承担连带责任。部分人对共同侵权有不同的观点，认为侵权人即便没有蓄意，也没有出现共同过失，在审判的过程中可以根据侵权后果的严重性来划分

连带责任。根据国家相关法律规定，合伙人必须承担合作中出现的连带责任，合伙人不仅要承担相应的民事责任，还需要承担相应的连带责任。相关部门必须结合连带责任的现状合理的制定连带责任完善方案，发挥出连带责任在社会生活中的作用。

劳动合同法热点问题研究论文篇四

erp系统在我国各行各业中应用非常广泛，由于各行业均有各自的特点，应用对象不同，需求也不一样，因而erp系统的内部流程也有严格不同，笔者是在离散性行业专门从事电子商务研究和信息化管理，由于erp系统涉及的管理面和细节流程非常之多，限于篇幅不可能一一细说。故本文对erp系统的应用探讨范围仅针对公司的进销存等主要业务，将erp系统理论、产品的采购、进货、入库、销售、库存等进销存业务需求规划和流程进行分析。“国内竞争国际化，国际竞争国内化”将是未来几年我国离散性行业发展的特点，一般来说，离散性行业批发企业的erp建设强调整体效益，企业也越来越规范。具体来说，一个离散性行业企业有以下特点：

特点一、离散性行业商品经营定价根据国家价格管理局推出的政策；

特点二、离散性行业销售有3种模式：批发、零售、非标；

特点三、中国作为全球五金制造中心的地位将进一步稳固。随着中国融入全球经济环境进程的加快以及经济实力的快速崛起，中国已经成为全球最有活力的经济地区。中国经济设施比较完善，产业发展比较成熟且劳动力成本较低，具有成为全球离散性行业制造中心的比较优势，离散性行业外向型发展特征明显。

中心地位的加强首先表现在近几年离散性行业企业产品的出

口全面增长：主要产品的出口增长率均高于产量的增长率，更高于国内市场销量的增长率；主要五金电器产品全面开花，不仅电动工具、手工具、建筑五金产品这些传统的出口大类产品增幅很高，而且以前出口比重不大的厨电产品和卫浴产品的出口增速亦十分明显。巨大的市场和中心地位引力将进一步吸引五金跨国公司制造中心向中国的转移。

特点四、行业内的资本运作将趋于活跃，企业间的合作会明显加强。在全球竞争的环境下，为了获得有利的竞争地位和提高竞争力，产业资本是行业运行的另一个主题。20苏泊尔、华帝先后上市，宏宝也在为上市积极努力，万和的资本市场运作也不会因与粤美雅重组失败而停止。从资本角度讲，当前的主要特点是资本的扩张在加剧。从竞争行为上看，企业间资源共享的合作在增加。

特点五、企业两极分化将进一步加剧。未来几年将是离散性行业的高速震荡期，这种高速震荡带来的直接后果是导致目前离散性行业品牌阵营中两极分化的趋势扩大。预计今后几年真正能够在市场上存活的离散性行业企业绝对没有现在这么多。但这种高速震荡将带来巨大的机会，震荡的结果将会使市场运作更加理性。

特点六、销售渠道将发生深刻的变化，渠道间的竞争也日益激烈。由于国内离散性行业产品供过于求，质量压力增大，销售渠道成为关键的竞争因素之一，各方对渠道的争夺日趋激烈。一方面，生产厂家加强了对零售终端的控制，力争减少销售环节，节省销售费用，使销售渠道向专业化方向发展，企业销售模式朝着能同时适应多样市场的方向发展。另一方面，销售业发展的趋势使大型离散性行业企业连锁的地位不断上升，对行业的控制能力增强，参与并引发了以前主要由制造商主导的价格竞争。大型零售商凭借其广阔的市场覆盖面、采购规模和成本优势，在产品定价、货款交割等方面对生产企业的控制能力将日益增强。同时，国际市场对我国五金产品的要求也会逐步发展变化，对中国产品的质量、包装、

供货期限都会有更高的要求，甚至逐步延伸到生产过程和产品的研发，将产品与环境保护、能源资源、人文环境及erp信息化等结合起来。

特点七、市场竞争将由以价格为主转向到高品质、高技术含量的产品上。随着竞争的深入，五金产业链各阶段的利润空间均在压缩，降价的空间日趋减少。越来越多的企业认识到单靠价格竞争不能建立核心竞争力，不是长远发展的方向，从而努力探索新的发展道路。许多五金企业加大了技术投入，开发新的具有高技术含量的产品，将产品的差异化作为企业发展的长久之计，寻求新的市场需求，建立新的经济增长点，以实现企业的可持续发展。

特点八、国内外企业的融合将进一步加快。国内五金企业为了提高自身实力，更快地拓展国际市场，将通过多种手段加快和国外企业的融合以提高产品质量、提高竞争力。在继续拓展美国、日本等传统国家市场的同时，在东南亚、中东、俄罗斯、欧洲、非洲等也会全面开花。

总体而言，我国离散性行业仍将延续结构调整的势头，但同时会不断出现一些亮点。五金企业两极分化的局面会愈演愈烈，一些不适应市场竞争的企业会通过不同渠道退出市场竞争，而离散性行业巨头会逐渐浮出水面。

离散性行业实施erp能力分析

根据多年信息化建设的经验和教训，离散性行业企业内已就需要不需要erp形成了这样的共识：离散性行业企业要上信息系统，应用软件是重点，选择合作伙伴是关键，采用erp等商品化软件是趋势。用户企业在选择erp产品时，首先注重产品在同行业企业中的应用数量和实际效果，其次注重厂商提供整体应用解决方案的能力，然后注重提供咨询服务的水平和能力。当然，价格无论何时都是重要因素。同样，考察厂商或咨询机构也将同行业的成功案例，类似企业的实施经验放

在重要地位。

在当前不断变化的市场环境下，每个企业都存在来自各方面的问题，如：业务员因为无法及时的了解到产品库存的数量，而无法快速而准确的实现对客户的承诺；即使接到了订单可是仅仅因为某个重要的环节供应不及时，推迟了交货期，在强调快速响应客户并满足客户需要的市场下，这些都严重影响了企业的信誉。还有如：根据经验制定的采购计划，总是因为签订的最新订单而不断的在变化，销售，仓储和质管等部门每天忙的团团转，总还是不能按时完成交货任务；滞销的商品有的在仓库中积压，可畅销的商品有的到快交货时才发现短缺等等。问题是许许多多，纷繁复杂。在实施erp之前如何将这些问题归集起来，如何确认瓶颈问题，如何规划各种需求，已显得比格外重要。

以上是仅以企业某个局部业务的需求为例进行分析。实际上企业存在的问题和需求虽然有许多，但是仔细分析一下这些需求和问题后，会发现所有的这些需求和问题不外乎可以分成以下几个层面：第一、企业正常业务流程层面存在的问题和需求，称为常规业务管理需求；第二、企业管理中影响最大，最薄弱的也最迫切需要解决的瓶颈问题，称为核心管理需求；第三、企业各部门作业过程中需要多个部门配合协调的协作问题，称作协调管理需求。

在业务层面出现的需求和问题，大多是各部门正常的业务流转的一些需求，这些需求整理起来比较容易，而且在某些厂家的erp软件中都可以满足，这里值得注意的是：企业本身的需求是自身个性需求与行业共性需求的交汇。每个企业都已按照自己行业内的一些规范制定了许多制度，而且有许多业务的流程与行业内的许多公司相似，同时每个企业因为所处的地域和环境不一样，发展的历史不一样，所造就的企业文化是不一样，这就产生了企业的个性需求。比如：1)某公司作为一个五金机电产品销售企业，必须通过iso900质量管理体系认证，并且按照iso900的要求制定采购流程，质量检

验流程，产品出库流程，仓库管理和销售管理等，这既是国家对离散性行业产品销售的要求，也是行业内的规范和制度。

2) 在五金机电采购的流程需求分析中就重点考虑了两点：(1) 无论是零售还是批发，采购是公司统一做的，现在需要对供应商，供应商的供货情况，供应商的信誉等进行管理；(2) iso900规定中对于的质量要求非常严格，坚决杜绝不合格的产品进入仓库。

企业可以在管理咨询公司的咨询顾问帮助下找出企业管理的问题中哪些是合理的哪些是不合理的，哪些是客观存在的哪些是可以主观改变，哪些是理性的哪些是非理性的，哪些是主动提出的哪些是被动发现的，但是对于企业管理的各种问题，只有企业自己最了解也最清楚。对于一个正常运作的企业来说，所谓的瓶颈问题主要是哪些力量最薄弱的环节，最能影响到生产和运作的效率，可能这类的问题并不是很多，而且分析到后面会发现原来最薄弱的瓶颈主要集中在几个重要的点上，找到了这几个点也就发现了企业管理的瓶颈问题和需求。比如erp经过了几年的运作，企业高层也有了一定运营经验，但是市场环境在不断的变化，竞争越来越激烈，而且客户要求定制的订单逐渐增多，而且客户的要求也在不断的提高，原先客户下达订单后6天内交货就可以了，现在有的客户提出要3天内交货，这就要求企业生产的效率必须提高一倍，才能缩短一半的天数完成客户的要求。企业在分析了生产的各个环节后发现影响交货效率的瓶颈问题主要是：采购周期的问题。从而影响到交货的效率。认识到这点后，企业就会把这一点最为企业最关心的采购问题作为瓶颈问题提出来。

企业部门之间的协作和配合，引起了企业作业层面的许多问题，这里面有些问题是通过erp的实施可以避免的，有些并不是erp软件中所能解决的，而是协同运作的管理问题。从我们实施的经验来看，企业针对某个业务的规范都较为齐全，但业务之间的协调和部门之间的协调容易产生瓶颈，协调的内

容、规范、手段、时间要求、对责任人的奖惩细则才是重点内容，“再规范的流程也会扯皮”就是这个原因，而且难以确认责任，这与岗位的责任、绩效密切相关。企业中的erp小组成员应该在充分理解erp管理思想的基础上，对于这些协作问题做一个分类归集。比如在前面讲的产品采购流程中，大家也可以看出，如果采购部，仓库，质检部、和财务部协作过程中出现推诿和扯皮的情况，就会影响到产品的采购周期，甚至可能影响到经营的需要。

以上介绍了企业需求规划的几个层面，在企业规划需求的过程中一定要避免以下两个误区：第一：忽视了行业性的特殊需求。行业与行业之间是有很大的差异的，比如离散性行业销售和百货品销售两个行业就有这不同的销售流程和管理方式，企业在做需求分析的过程中一定对自己所处的行业，本行业的特点有着较深的认识，也就是规划的需求要带有行业的特色。第二：过分强调企业自身的个性化需求。erp毕竟是融入了先进管理思想的企业管理工具，在过分的强调个性的基础上规划出的需求，仅仅考虑满足现在，没有一定的前瞻性，结果就是会发现没有一套erp软件适合自己，只好找人定制开发，等开发完成并在企业中应用后，因为外部条件的变化而发现原来的流程不合理，需要作改变，可是因为是定制的产品，由于种种原因无法升级，而商品化的erp软件就不存在这方面的问题了。

在，我国五金行业优势将更加突出，包括经济设施配套、产业发展成熟度以及劳动力成本的优势等。主要五金产品的出口增长率均高于产量的增长率，更高于国内市场销售的增长率；电动工具、手工具、建筑五金产品等传统的出口大类产品增幅很高。20国际市场贸易总额将超过10000亿美元，五金业出口增幅将超过10%。欧美发达国家由于生产技术快速发展与劳动力价格升高，将附加值低的大路货产品转由发展中国家生产，仅生产高附加价值的产品，中国就拥有强大的市场潜力，所以更有利发展为五金加工出口大国。

国内工业的飞速发展，为五金市场的不断成熟、完善提供了巨大的空间和需求。目前，五金行业的发展日益呈现标准化、系列化、柔性化、精密化等特点。随着入世后全球制造中心向我国逐渐转移，国内外五金制造厂商纷纷抢占中国市场，五金制造业的竞争越发激烈。五金生产企业在残酷的市场竞争中用信息化管理手段来武装自己，提高市场反应速度、加强成本控制、增加生产弹性调剂，从而使企业能从容应对更加激烈的竞争环境，提高企业的竞争力已是当前的大势所趋。

劳动合同法热点问题研究论文篇五

会计专业是一项操作性较强的工作，这就要求高校的工作人员要充分掌握会计实务操作的要领。但现在的高校，在培训期间大多数时间都是学习理论知识，校方并不经常展开实践活动供工作人员操作，因此，在真正地将理论应用在工作中时，会出现对某一项操作甚至是意义理解非常模糊的情况。很多的员工在培训期间能够充分地掌握理论知识中具体内容和精髓，但是并没有实施相对应实验，最终导致无法学以致用。例如，对于会计核算这一课题，高校员工都充分地了解会计核算的过程是给原始凭证分类、编制记账凭证、登记账簿、记账凭证汇总、登记总账、对账结账、编制会计报表这几个步骤，但实际操作起来就会出现对账簿上应填的项目并不充分了解，这样就会出现记账错误等问题，不仅会给会计的工作进展带来一定的困难，还容易造成高校的经济损失。

2.2没有健全的实务操作体系和相应的管理模式

对于现在的高校来说，一套健全的实务操作教学体系和管理制度是非常重要的。但现在很多高校都没有意识到这个问题，很多领导对员工的会计实践工作并没有充分重视起来，主要表现在以下几个方面：首先，在培训或平时，高校为员工安排了很多的理论研讨会和讲座，但对于相关实践活动的安排少之又少。其次，有些高校即便有实践活动，也存在设备不健全等情况，有些是为了响应号召，敷衍了事。最后，有些学校虽然有实践活

动,但对实践课程没有系统的考核评价制度,对于员工的实践成果,领导并没有充分掌握。由于实务操作活动体系不够完善,所以,大多数的高校会计的工作人员在工作中都无法马上做到将理论与实践相结合,导致会计工作的效果并不尽如人意。

2.3 工作人员的专业素养水平和综合素质低下

现如今,由于会计专业的需求越来越多,所以有些高校就会降低一些招标工作人员的标准,有很多工作人员都是本科或硕士刚毕业就去学校任职,所以也没有任何实操的经验之谈,一个缺乏实践经验的员工是无法在遇到实操困难时及时充分地将问题化解的。因为会计工作人员当初在学习的过程中就会被潜移默化地灌输学习理论知识要比实操更重要一些,认为自己可以以后到社会上再去对会计的实操进行经验的积累和学习。由于工作人员的实操经验也非常不足,不仅会导致高校会计工作的实施受到一些阻碍,同时,还会降低高校会计工作的效率,对高校的总体发展有着非常不利的影响。

有些高校由于对实操训练的不重视,导致学校没有充足的会计实操用具,只有最基础的几样用具,也没有为工作人员配备齐全的电算化技术和工具,让工作人员无法在培训中获得自我成长,拖慢员工自我提升的速度。

3 在实际工作中的改变方法

3.1 以理论知识为基础,注重实践操作

在工作的过程中,高校和员工对于会计的学习更注重理论知识的掌握,加之工作人员水平和能力的欠缺,导致工作人员在刚参加工作时缺乏实践经验,在这样的大背景下,高校就要注重开设工作人员的实操培训和活动。首先,高校要根据工作人员的工作时间和工作能力来进行实操训练的制定。其次,学校要聘请资深的专业人士,对员工进行实操能力的培训,以保证工作人员日后的工作质量。最后,高校要购置健全的实操教学用

具,这样能充分保障工作环境的良好。员工在实践操作过程中,不仅可以提升自身的专业能力,还可以对理论知识进行及时的巩固,这样才能让工作人员将工作能力和工作效率提升上来。

3.2完善实务操作的体系、管理与考核机制

想要提升员工的实操能力,高校要充分将学生的实操制度和相关体系进行完善。首先,高校要注重建立完善的会计制度,让员工充分重视会计工作,并定期开设研讨会,让会计工作人员充分做到实践与理论的有机结合。其次,高校要建立实操课程的考评评价制度,可以以学期为周期,对工作人员的会计工作实操表现和成绩进行评价。再次,建立一定的赏罚制度,对于出现实操问题较多的员工要给予口头或经济上的处罚,对于会计工作实施较好的工作人员,高校要给予一定的物质奖励和口头奖励,例如,年终奖等,这样才能充分调动起员工的学习和工作热情,对高校会计部门的工作也带来了巨大的影响。最后,要建立分层培训的制度,针对工作人员的不同水平和实际情况,来进行实操培训的实施,这样更加利于员工提升工作能力。为了使员工有一种紧张感,培训过程要严格地按照国家规定实施实操课程的操作,这样才能促进会计工作人员快速提升自我能力。

4创造良好的工作环境

想要提升高校会计部门的工作质量,首先,高校要将学校的入职门槛提升。在入职前,要对员工的理论和实操能力进行系统的考核和筛选,对于刚入职的工作人员,学校应组织系统全面的训练,让工作人员的专业能力更加突出,这样才能充分保障会计工作的总体质量。不仅如此,高校还要为员工创造良好的工作环境,要紧跟社会的发展趋势,为员工购进实操设备,例如计算机。除此之外,学校对于客观环境也要进行提升,例如,为办公室购进打印机、配备专业的会计实操软件,将智能化的会计实操技术充分应用到日常工作中,让工作人员的会计工作充分简化。

5结论

随着我国经济和科技的不断发展,会计事业越来越受到人们的重视,在高校中的地位也逐步提升。社会需要的不仅是理论型人才,更需要的是综合型实战型人才,所以培养员工的实操能力,成为高校研究的重要课题之一。但如今,对于会计实务操作的教育,高校无论从学校资源的配备、体系的建立还是员工的个人能力上,都存在着很大的问题。高校应向员工灌输会计实务操作的重要性,这样员工才能积极主动地提升自己实务操作水平,为以后的自身发展打下良好的基础。

参考文献

[2]鲁迪. 高校实施基建会计并入事业会计核算研究[d].合肥:安徽大学,.