

与劳动的论文(大全7篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

与劳动的论文篇一

做饭劳动是我们日常生活中不可避免的一部分，无论是为了满足自己或他人的口味，还是为了维持身体健康，我们都需要进行餐饮服务。在此过程中，我深刻认识到：做饭劳动既是一种身体劳动，也是一种精神劳动。今天我将分享我的做饭心得和体会，探讨做饭的技巧和乐趣，同时也呼吁更多的人去尊重这份劳动，珍惜它的价值。

一、做饭是一种身心协调的体力劳动

制作一道美味的佳肴也需要付出大量的体力和耐心。做饭需要动手组合灵活的器具，烧制各种大大小小，重量不一的食材，调制使用各种烹饪基本技术。每个步骤都需要精准控制时间和火的大小，精心制作出来的美食是需要耗费大量的心血才能完成的，并不是想象中容易的事情。

二、做饭也是一种内心的探索和独立

做饭不仅仅是体力的劳动，也是精神的劳动。现代人很少有机会做饭，但是一旦接触以后你会发现，此时此刻你的世界已经满足了你很多愿望。做饭可以让你在实现自我价值的同时提升个人的兴趣爱好和生活乐趣。因为只要你有充足的时间和精力，你就可以大胆进行尝试创新，做出自己特别的饭菜和独特味道。另外，由于人们生活背景的差异，每个人都

有自己的饮食特点，自己的观点和偏好，你可以根据自己的喜好组合食材和口味创造属于自己的美食。

三、 将做饭过程当作生活中的一个很好的休闲方式

现代社会的节奏已经越来越快了，人们倾向于一些简单、快捷和方便的生活方式。做饭虽然需要大量的时间和耐心，但是同时也可以成为一个缓解想象和压力的渠道。在食材上加入你最喜欢的香料、调料和胡椒，和自己喜欢的人互相分享它带来的愉悦，或者独自享受做饭过程中灵感的涌现。做饭可以唤醒我们对美食和生活的热情，激发我们的创造力和想象力。

四、 做饭可以提高人们生活质量

现代人很少注意自己的营养问题，喜欢吃方便的食物和快餐、零食等，不注意搭配和营养成分，很容易导致健康问题。而在家做饭可以有充分的时间和条件来选材和搭配，调整食用量和营养成分，充分保证自己饮食的健康和营养。同时，当我们与他人分享美味佳肴时，还可以增强人与人之间的情感沟通和联系，促进家庭、朋友关系的和谐和温暖。

五、 尊重和重视做饭劳动，珍惜它的价值

每个人都应该尊重做饭的劳动。无论是妈妈们为孩子做的三餐，还是餐饮工为大众提供的服务，每份美食背后都有一个普通人的艰辛劳动。商家也应该提高服务质量，关注顾客口味需求，提供更多可选的美食和口味选择，从而推动餐饮服务的不断高质量和高效率。我们大家应该一起珍惜这份劳动，感恩它的价值，也为它投入更多的重视和关注。

总之，做饭是一种身心协调的体力劳动，也是一种内心的探索和独立，将它看做是一种很好的休闲方式也可以提高人们生活质量。通过尊重和重视做饭劳动，我们可以更好地理解

做饭的意义和价值，感恩做饭为我们带来的实际益处和心灵愉悦。

与劳动的论文篇二

只要人人都献出一点爱，世界将变成美好的人间。一句再熟悉不过的公益广告语却蕴含着无尽的含义。

随着时代的进步，愈来愈少的人记得父母的生日，愈来愈多的人赴宴同学的生日……

这个“五一节”的早上，我一反平常拖拖拉拉的状态，“嗖”的一声从床上鱼跃起来，伸了个懒腰，以迅雷不及掩耳之势穿衣，刷牙，洗脸……“学习雷锋好榜样……”我一边哼着小曲，一边准备着材料，我要大干一场：为家人下一次厨房。

妈妈看到了我这一举动，既是惊讶，又有一丝的欣慰。我二话不说卷起袖子，先从冰箱里拿了一条已经冻成的“石头鱼”，心里想：亲，我来拯救你了，姐姐要带你脱离这极冷之地，去一个温暖的地方。

接着就把它往热水里放，妈妈无意间看到了我这一举动，赶忙跑过来从热水里捞出鱼，带些责备地说：“傻丫头，哪里有人把鱼放在热水里直接烫的呀，你是想让我们吃水烫鱼啊！”接着，妈妈帮我把鱼鳞剃好，让我直接跳级做最后一步死动作：煮鱼。

我深吸一口气，随心而作：放了些糖和麻油，然后就这盘花了我2个小时的却不堪入目的鱼端上了桌子。老爸一看见那鱼，扑哧一声就笑了出来，我瞪了老爸一眼，老爸这才强撑住了不笑，说：“女儿呀，这就是意外的五一节礼物吗？实在是太意外了……哈哈！”我看着前仰后合的爸爸，自信心一下子锐减，妈妈安慰我说：“丫头，你把瞎说的，鱼不可貌

相，我尝尝。”妈妈刚入了口，就露出了痛苦的表情，我端起盘子准备把这回了我一世英名的鱼大卸八块。

妈妈拦住了我，说：“哎，丫头，做鱼就像学习，好的成绩不是靠一朝一夕的努力就行的，你妈我第一次煮的鱼比你这个还要难吃呢！老妈相信你有‘贤妻良母’的潜力。”

过了十分钟，老妈又端上刚才那盘鱼，不同的是，这鱼无论是色泽，还是香味都俱全，我竖起大拇指对妈妈说：“老妈，你这‘起死回生’的功夫实在是太高超了，自愧不如啊……”看来，我还是要好好学习，任何事都不容易，感谢妈妈，教会我这个道理。

只要人人都献出一点爱，世间将变成美好的人间。这个初夏，我在劳动中学会感恩！

与劳动的论文篇三

作为一个家庭主妇，我每天不仅需要照顾家人的生活，还需要给家人提供营养健康的饮食，这使得我经常需要花费大量的时间和精力来做饭。因此，我这个暑假决定把我的心得体会写下来，分享给大家。

第一段：准备好事项和规划

在开始做饭之前，我们应该首先准备好所需的食材和调料。这可以减少在制作过程中的时间和精力浪费。我通常喜欢提前一天做好准备工作，如洗净食材，准备好调料，并将它们储存在易于拿取的地方。此外，一个好的规划也非常重要，它可以让您保持清醒，以避免浪费时间和材料。我喜欢根据一周的饮食需求进行规划，然后一次性购买所需的食材，以避免不必要的浪费。

第二段：细心做饭

在制作饭菜时，我们必须投入更多的心思和时间，因为食物的质量和口感取决于我们的态度和技能。我们一定要注意比例，处理材料的时间和方式。另外，我们也应该增加调料的好坏以及烹饪的顺序等方面的考虑。对我来说，经常阅读菜谱和多练习是提高自己的方法。并且一定要做到细心，因为微小的失误可能会影响到饭菜的质量。

第三段：讲卫生和整理清洁

卫生和清洁是做饭中最重要的方面之一，它不仅影响饭菜的质量，还会影响我们的健康。在制作食品时，我们必须保持整洁和卫生，避免交叉污染和细菌感染。当我们烹饪完成后，我们需要将工具和设备清洗干净，并妥善处理食材，以避免腐烂和流失。我认为，这些工作的每一个细节都非常重要，在处理食材和清洁的过程中应该尽可能地仔细。

第四段：独立创新菜肴

对于普通家庭主妇来说，稳定的菜单可能会让人产生疲劳感。为了创新菜肴，我们应该多学习一些新的菜谱，注意新的调料，烹饪方法等。然后可以尝试不同的口味、材料和做法，不断地尝试创新，给我们的家人带来更多的口感和惊喜。我每月都会从网络上搜索新的菜谱和调料，以增加我的菜单种类和创新能力。

第五段：享受美食和生活

尽管做饭是一个有责任感的工作，但是，我们仍然可以享受美食和生活。制作美味可口的食品不仅仅是为了保证我们的营养需求，它也可以提高我们生活的品质，成为一个享受生活的人。因此，在做饭的同时，我们应该将食物的深度意义视为一种享受，以增强生活的质量。

结论：

虽然做饭是一种辛苦的工作，但是它也可以为我们带来愉悦和成就感。通过仔细计划和制定适当的措施，我们可以减轻繁重工作带来的负担，充分享受食物的美妙体验。相信我的这些心得和体会将对大家在做饭过程中提供帮助和参考。

与劳动的论文篇四

随着我国经济的飞速发展和高等教育的普及化，大学生劳动关系管理已成为一种常见的行为，然而由于其劳动关系的特殊性，在我国现有的劳动法体系中，对大学生勤工助学缺少明确、有效的法律保护。在现实中，勤工助学大学生不可避免地成为不稳定劳动关系中的弱势群体，面临维权的困境。

一、勤工助学中劳动关系的不平等

大学生勤工助学中的劳动关系呈现出明显的不平等性，大多数情况下用人单位均处于优势地位，可以通过各种形式对勤工助学大学生的劳动合法权益进行损害，从而减少自身的成本，获取相关利益。其主要体现在以下几个方面：

1. 社会经济主体地位的不平等，导致多方面的不平等。在传统劳动关系中，用人单位与劳动者相比，自然处于优势地位，而对于缺少社会经历和经验的勤工助学大学生来说，其优势更加明显。这直接导致信息获取上的不平等，勤工助学大学生往往对于工作性质、国家以及地方规定的最低工资标准、用工风险、工作安全保障等事宜毫无概念，甚至一无所知。

2. 劳动合同确立中的不平等。虽然《劳动保障部关于非全日制用工若干问题意见》规定可以订立书面或者口头劳动合同，但实践中，用人单位往往利用社会经济主体地位以及信息获取的优势，利用大学生勤工助学的短期性和时间不固定性，故意不与勤工助学大学生提及、签订相关劳动合同或协议，从而逃避其用工风险和成本。考虑到我国劳动力市场劳动力供大于求的现状，劳动者尤其是勤工助学大学生更是处于相

对弱势地位，缺乏与用人单位谈判的能力和资本。

3. 实际工作中劳动关系的诸多不平等。社会经济主体地位的不平等、劳动合同确立中的不平等最终导致大学生在实际勤工助学工作中面临诸多不平等待遇：劳动报酬偏低。许多用人单位甚至故意压低工资，远远低于国家或地方规定的当地最低工资。早在几年前，媒体就曝光了几家知名连锁餐饮企业以低于当地最低工资对大学生非法用工的事件。劳动工作时间过长。由于勤工助学大学生社会经验不足，法律意识淡薄，某些用人单位往往无限期地延长其劳动时间，远远超过法定工作时间，并对延长工作时间不按照国家规定予以相应补偿，这种情况在餐饮等服务行业中尤为明显。勤工助学大学生缺少劳动保险。用人单位在与勤工助学大学生确立短期或者非全日制用工劳动关系时，即使签订了劳动协议或口头协议，用人单位也可以以勤工助学大学生不是劳动主体、工作时间过短或者不固定等多种理由不为其购买劳动保险，直接导致勤工助学大学生的劳动安全无法得到保障，一旦发生工作事故，往往无法得到相关保险和补偿。

二、勤工助学大学生劳动关系不平等成因分析

1. 劳动主体资格的模糊性和不明确性。由于我国目前的劳动立法中对劳动者定义过于宽泛和模糊，尤其未对勤工助学大学生的劳动主体资格进行明确界定，存在立法缺失，致使勤工助学大学生劳动者主体资格无法得到明确，其劳动权益受到侵害时，不能得到劳动法的保护。

2. 我国劳动保障体系不完善。虽然我国目前可通过劳动仲裁、诉讼以及相关行政管理部门对劳动者的合法权益进行保障，但在劳动主体资格缺失的情况下，勤工助学大学生一旦与用人单位发生劳动纠纷或争议，往往找不到有效的维权途径，绝大多数由于承担不了维权成本或学业的要求无法承受较长的纠纷解决时间，只好选择忍气吞声屈服于用人单位。

3. 大学生自身经济原因和法律权利意识淡薄。大学生勤工助学主要是出于两种考虑：一种是增加自身社会经历；另一种是为了解决生活和学习上的经济困难，具有强烈的就业欲望。在目前劳动市场就业竞争激烈、压力巨大的现状下，勤工助学大学生非常珍惜就业机会，对于劳动关系中的不平等甚至受到用人单位的欺诈、劳动权益受到侵害时，往往会选择退让。我国大学生法律权利意识淡薄，缺少必要的法律知识，往往不能意识到自身权益受损，一旦遇到维权困境，甚至不知从何途径进行维权，加上不能得到有效的维权援助，致使勤工助学的大学生只能接受现实。

三、勤工助学劳动关系中大学生的劳动主体资格的认定

对勤工助学劳动关系中大学生劳动主体资格的认定，是切实保护其合法权益、解决其维权困境的根本途径。现行劳动法中并没有对勤工助学大学生的法律主体资格作出明确规定。只是在1995年颁发的《关于贯彻〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（以下简称《若干意见》）的第十二条中提及了相关问题。条文规定：“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”可见，在校大学生并不在合法劳动主体范围中。但从实际情况出发，虽然大学生勤工助学具有偶然性和不确定性，不能等同于一般的劳动者，但在整个劳动法律保障体系中，也应该予以相对的明确和保护，毕竟大学生只要具有完全民事行为能力，就有通过自身劳动获取报酬的权利，应该具有劳动主体资格和合法的劳动者身份，更需要受到劳动法的调整和保护。

1. 《若干意见》对勤工助学大学生的规定与劳动法上的劳动者的界定是相冲突的，不符合劳动法的立法精神。劳动法上的劳动者分为广义上的劳动者和狭义上的劳动者，前者指具有劳动主体资格的自然人，即劳动市场中的劳动者；后者指具有劳动关系中的劳动者。显然勤工助学大学生可以在合法的劳动者范围内。在我国飞速发展的社会主义市场经济形势

下，颁行于1995年的《若干意见》还带有一丝计划经济的色彩，与现实的社会发展尤其是高等教育的现状存在不和谐之处：第一，高等教育的普及化，大学生已不是过去的由国家完全负责培养的就业不存在问题的“天之骄子”，大学生有充分接触社会、增加社会经验、适应就业压力的迫切需要；第二，高等教育的市场经济化，国家教育经费的严重紧缺已迫使国家开始寻求由国家完全承担大学生培养成本向建立成本分担机制转变，目前高昂的学费对大学生尤其是贫困大学生的经济压力极大；第三，大学生勤工助学满足了市场上诸多用人单位临时用工的需求，已成为一种常见的用工方式，需要法律规范。可见，根据《若干意见》第十二条认为在校学生课余打工不是劳动者，既没有法律依据，也缺乏社会基础。

2. 对公民是否是劳动者的判断，主要依据公民是否具有劳动者资格。在我国相关立法中，主要通过劳动权利能力和劳动行为能力的认定，对劳动主体资格进行认定，劳动权利能力具有平等性，按照相关立法凡具有劳动行为能力的公民，其劳动权利能力不因种族、民族、信仰、性别、财产状况等因素的不同而受到限制或剥夺。我国一般从五个因素来确认公民是否具有劳动能力行为：年龄、健康、智力、自由和就业愿望。大学生具备支配自己劳动能力所必需的行为自由；只要勤工助学大学生年龄符合法律规定，具有完全行为能力；身体健康，无疾病限制和残疾限制；智力完备，精神正常且具有完成工作所需的文化水平和工作能力；就应该认定其具有劳动行为能力，从而认定其劳动者主体资格。

3. 《高等学校学生勤工助学管理办法》规定，勤工助学活动主要指学生利用课余时间，通过劳动取得合法报酬，用于改善学习和生活条件的社会实践活动。“通过劳动取得合法报酬”说明在校大学生的勤工助学已经在事实上形成劳动关系。同时，我国现行劳动法的调整范围是非农业劳动力市场，而在校大学生勤工助学的工作范围主要包括校内勤工助学，即助研、助管、图书管理、学校文明监督等；校外勤工助学，

即家教、科技开发、信息咨询、市场调查等。这些工作全部属于非农业领域且不在我国现行《劳动法》不适用的五种社会群体（公务员和参照执行公务员制度的劳动者，以及农村农业劳动者、现役军人和家庭佣人）。综上所述，大学生具有劳动主体资格，是合法的劳动者，应受劳动法调整和保护。

四、勤工助学大学生的合法权益保护

1. 完善我国劳动法相关法律体系，确立勤工助学大学生的合法劳动者主体资格。对于如何确立劳动者主体资格问题，可以借鉴大陆法系的人格从属性标准，通过对于劳动者提供劳务是否具有形成的权限，作为区分劳动者与自营作业者的标准。德国法律规定从几个方面来考察公民是否具有劳动者身份，如通过在工作时间、地点、内容、方式等，考察被雇佣者是否按照雇佣者的指示来工作；被雇佣者是否对工作具有主动性，是否通过自身行为完成工作；被雇佣者是否使用雇佣者提供的劳动资料；雇佣关系是否持续存在。在勤工助学劳动关系实践中，可以对大学生是否属于合法劳动者的范围进行判断和确定，从而使其劳动权利受到劳动法的调整和保护。

2. 学校作为对大学生的直接管理部门，应该提供相应的支持和帮助，从而更好地指导和规范大学生勤工助学。通过设立大学生勤工助学中心、大学生法律维权中心等专业性指导机构，在用人单位的选择、工作内容确认，劳动合同签订、劳动保险购买以及劳动报酬支付等方面，提供相应的指导和维权援助。同时，当大学生的劳动合法权益受到不法侵害时，学校相应的维权机构也可以出面为其进行法律维权，降低大学生的法律维权成本。

3. 加大社会监督和社会组织的帮助。通过新闻媒体调查暗访等监督方式，对用人单位的用工不法行为及时曝光，从而配合劳动部门加强对用人单位的监督。对勤工助学大学生合法权益进行切实有效的保护。面对越来越多的在校大学生走向

社会进行勤工助学，虽然有些学校成立了维权机构，但其服务能力不能满足现实的要求。社会法律维权组织的出现可以缓解学校维权机构的压力，为勤工助学大学生维权提供获取更有效帮助的平台。

4. 加强在校大学生的法律意识和素养。在大学生维权过程中，法律途径往往被很多学生所放弃，或是缺少面对纠纷的勇气，或是因为不懂法律知识，更主要的是缺乏法律权利意识。学会“为权利而斗争”对绝大多数人而言，并不仅仅是一句口号，当面对工作困境，面对社会竞争，面对法律纠纷时，我们无法退缩。社会在进步，法治社会正在逐步建立和完善，无论是社会还是学校，不仅仅是针对大学生勤工助学劳动关系中的法律问题，更应该全方面地对大学生进行相应的法律培训和教育。

与劳动的论文篇五

严格把关特殊工时审批，确保行政行为合法有效。依照《xx区实行不定时工作制度和综合计算工时工作制度审批管理办法》的规定，从收件、受理、调查到复核、审批等各个环节严格把关，使特殊工时审批工作进一步制度化、规范化。一年来特殊工时审批业务均在法定时限内完成，审批工作无违反法律法规以及有关规定的行为，审批结束后及时整理资料做好归档工作，工时审批卷宗资料齐全清晰明了。同时，加强对审批后企业的调查管理，监督、指导企业严格执行批准的特殊工时制度，保障员工身体健康和合法权益，执行特殊工时制度的企业没有发生由此引发的重大劳资纠纷。

截止至20xx年10月31日，一是完成特殊工时审批业务24宗，其中不定时工时审批16宗，综合工时审批8宗。审批涉及劳动合同约定工资高于xx市职工上年度月平均工资三倍以上，且可以自主安排工作、休息时间的人员、外勤、长途运输、餐饮业一线工作人员等岗位8106人次。二是接听申请特殊工时

工作制咨询500多人次，接待来访咨询264人次。

二、大力推进集体协商，促进企业签订集体合同。

我局继续大力推进集体协商，促进企业签订集体合同，推动xx区劳动关系和谐稳定发展，以推进区域性和行业性集体协商为主，推进规模较大企业单独开展集体协商为辅，以点带面，扩大覆盖面，有序推进集体协商工作。配合各级工会加大集体协商制度宣传力度，促进企业签订集体合同。同时有针对性地督促、指导、服务本辖区内有较大影响的企业和员工人数规模较大的重点企业开展集体协商。

截止至20xx年10月31日，共审查集体合同176份，涉及企业9386家次，涉及员工110576人次。其中审查企业集体合同128份，涉及企业128家次，涉及员工22255人次；审查区域性集体合同48份，涉及企业9258家次，涉及员工88321人次。接待企业来访咨询裁减人员备案业务共25人次。

三、20xx年企业薪酬调查

圆满完成20xx年企业薪酬调查工作。指导样本企业填报数据，督促样本企业按规定的时间报送数据，负责对数据质量进行审核并上报，上报企业家数227家，是全市唯一一个完成市局下达任务数的单位。

四、做好劳动争议调解的相关工作

自20xx年10月，着手推进企业调解力量，选定在xx市艺星珠宝有限公司作为我区企业劳动争议调解组织的试点企业，双方就制度建立、调解室选址等问题进行协商，于20xx年4月15日正式挂牌成立“xx市艺星珠宝有限公司劳动争议调解委员会”。同时，为了使调解员能自我约束、自我管理和自我规范，也为了让公众清楚了解调解员的职能和制度，我局给十个街道下发了《劳动人事争议调解员行为规范（试行）》、

《劳动人事争议调解工作程序》以及《基层劳动人事争议调解组织工作职责（试行）》三项制度，劳关科已将三项制度制成挂墙文件发放至各个街道，并督促其上墙公布在办公场所内。

五、做好重点帮扶企业工作

根据全局的统一部署，劳动关系科积极开展重点企业帮扶工作，走访帮扶企业，指导完善规章制度，规范劳动用工管理，堵住漏洞，降低法律风险，督促企业建立集体协商机制。

与劳动的论文篇六

五一节是国际劳动节，也是中国的法定节假日及全民的放假日。这个节日是纪念全世界无产阶级争取八小时工作制、争取劳动权利和向资本主义斗争所取得的胜利。每逢五一节，各地都会举行庆祝活动，我们也可以选择参与到这些活动中，为这个节日增添一份特殊的意义。

第二段：对五一节的了解

五一节是一种权利和认可，它代表了工人阶级争取自由和公正待遇的历史。在中国，这个节日源远流长，它代表了工人和人民的团结和奋斗。现在，五一节已经成为了全民性的公共假日，人们可以在这个节日里享受一些休息和娱乐，也可以通过参与劳动学习来表达对劳动者的感激之情。

第三段：体验深刻的劳动学习

在五一节期间，很多地方都会组织各种形式的劳动学习活动，而劳动学习则是一种非常好的方式来深入了解社会主义核心价值观。本人曾经有幸参与了一次社区劳动学习，对工人辛勤劳动的付出有了更深入的认识。虽然劳动的工具不是那么好使用，但是我们学习到了很多实用的技能，这对你我以后

的生活都会有所帮助。

第四段：平凡劳动也值得尊敬

在五一节期间我们可以尝试到了了解一个职业里的各种细节，领略到那份耕耘的劳动和勤奋。在工作中，我们有时候会忽略那些平凡的劳动，如家政服务 and 清洁工作等等。但是，这些工作同样是劳动，我们要把对这些工作的尊重和认可带到日常生活中。

第五段：总结

五一节的意义不仅仅是追忆劳动者斗争的历史，更重要的是通过劳动学习活动，加深公众对劳动的认识，提高对工人的尊重和感激之情。在以后的日子里，我们应该更加珍惜自己的劳动成果，也更加尊重并感谢那些在我们生活中不起眼的平凡工作中辛勤劳作的劳动者。五一节不仅是庆祝劳动成果的节日，更是要求我们在实际中学习劳动，尊重劳动，为国家的发展贡献自己的力量。

与劳动的论文篇七

摘要：本文作者阐述了劳动关系的概念，介绍了其劳动关系管理现状，分析了影响劳动关系和谐发展的关键因素，并探讨了加强劳动关系管理的方法。

关键词：如何加强；劳动关系管理

在知识经济与市场经济下，为提高自身竞争力，国有企业应处理好劳动关系，制定合理薪酬福利管理机制，发挥政府作用，实施多元化用工制度，完善的劳动关系争议机制，营造良好文化氛围，适应现代社会经济形势，构建和谐企业劳动关系，促进企业的稳定发展。

1 劳动关系的概念

劳动关系所指的是劳动者及劳动使用者在劳动过程中所结成社会经济关系总和。劳动关系实际是种人身关系，具有平等及隶属的社会关系，主要包含员工或员工团体、雇主与政府三方，政府能够按照法律对劳动关系进行调控。在知识经济时代及市场经济的深化发展下，我国社会经济由单一劳动关系转为市场化、法制化及管理契约化等多样化的劳动关系。

2 劳动关系现状及其关键因素

劳动关系管理是企业人力资源管理中的重要内容，依法合法处理企业与员工劳动关系是对现代企业适应社会发展的必然要求。劳动关系管理涉及到员工各项社会保险关系、劳动合同的签订、劳动争议处理、员工离职、生产安全及新近几年出现的员工压力管理。

2.1 劳动关系现状

我国国有企业或中央企业历史悠久，其经济体制是由计划经济转向市场经济的，劳动关系由单一性向多样复杂性转变，国有企业当中，不仅有原来固定工及集体工，还有市场经济下的合同工、劳务工、临时工、派遣工及下岗工等，企业内部干着同样活，工资待遇却不同，企业用工矛盾日益突出。国有企业改革重组，有关劳动争议的`案件不断加大，我国中央企业在为143家，截止整合成117家，如中国北车中的16家医院被分离，其2200余名员工被安置，一汽集团中的5家企业所涉及大集体为632户，职工人数为28.9万，在国企改革重组中，出现了诸多劳动关系问题，如经济补偿问题，下岗员工的劳动关系问题等，国企是我国国民经济命脉，因行业景气及金融危机影响，很多国企经营困难，采取了减薪及裁员政策，还有些企业出现了职工工资拖欠、经济补偿金及社会保险无力支付状况，这些问题引起了企业员工不满与恐慌，劳动关系一度紧张，纠纷问题突出。在《劳动合同法》等法律

宣传下，员工的法律维权意识增强，有关劳动争议出现多样化，劳动争议问题由原来辞退、除名及经济补偿等问题转向加班工资、辞退、培训、福利保险及休假等劳动问题上。

2.2影响劳动关系的关键因素

我国劳动法律还不是很完善，监察执法也相对不足，很多地方颁布了合同法规，可国家层面的一些劳动利益并没有通过人大立法程序，致使劳动争议较大，合同制度落实存在难度，我国劳动力人口众多，劳动供应多于岗位需求，这使得群众在劳动就业方面存在压力日益剧增，企业劳动保障也正由国家福利保障转向设备保障，但设备保障程度并不高，使得企业劳动关系存在不规范及无法市场化问题。国有企业，尤其是大型的中央企业，在人力资源管理方面理念与方法上一直推行战略管理，但先进管理思想仅停留在一级二级层面，或者口头与形式方面，对于国企遍布各地中的三四级企业还是实施传统管理方法，很多企业连基本职位说明与工作分析也没有，对于招聘、薪酬及考核等制度也就无从谈起，有些企业还用原有行政命令管理职工与企业，缺乏人本管理思想，法制意识不强，有些企业为降低人力资本，让基层员工买断工龄，转变为劳务派遣工，致使员工与管理者间的对立情绪加大。

3加强劳动关系的方法

3.1发挥政府作用，勇于承担社会责任

在劳动关系当中，政府发挥着特殊重要的作用，国家政府有权修改与制定有关的劳动关系法，政府能够控制很多公共部门，控制部门劳动人数，监管企业劳动关系事务，为社会问题及不同经济采用政策、方针、管理者及工会间谈判的宏观环境，国有企业掌握者国家重要经济资源，关系着国计民生问题，国家政府应不断完善劳动法规，配合工会及职工做好协调工作，确保国企劳动关系稳定和谐。企业人力资本也具

有专用性，在企业经营管理中，劳动者与物质资本同样，承担着企业风险，应该作为企业利益主要相关者。企业是一种经济组织，追求自身利益时，应该履行一定社会责任，如道德、公益、法律及经济等责任，向多元经济实体发展，对于富余人员应合理分流，配合政府进行多渠道解决人员就业，并提高福利薪酬待遇，加强劳动关系规范，给员工厨灶培训机会，增强运功综合素质，逐步规范企业的人力资源管理。

3.2规范用工管理，营造良好文化氛围

在劳动争议中，劳动关系双方的矛盾处理不当，会转变为对抗矛盾，造成破坏后果，企业应建立多元用工方式，实施合同制、非全日制及派遣制这三种形式的用工方式，并同工同酬，建立合理的劳动合同管理体制，对用工行为给予规范，企业同员工间应签订规范有效的劳动合同，依照有关法律及合同办事，防止侵权违法行为出现，避免劳动争议现象。文化氛围尽管看不见摸不着，但能被人们感觉到，以人文本，加强企业文化建设，对企业员工价值观、经营生产效率及日常管理具有重要影响，良好文化氛围能激发员工学习创造性，一个员工学习创造，并不一定促进企业整体发展，但所有员工学习，会逐渐形成良好的学习管理团队，增强企业凝聚力及团队精神，在激烈市场竞争形势下，企业发展需要具有凝聚力及团队精神的员工团队，为企业发展打下良好基础。

3.3加强劳动关系协调，强化监督管理

企业根据有关劳动法规，制定合理规范劳动制度，集合实际岗位状况，编制企业职位说明，为企业其他操作提供参考依据，并完善企业的业绩考核，把定性与定量考核进行结合，组织起利于晋升晋级的激励机制，避免官本位薪酬管理制定，要建立合理公平薪酬制度，对企业工资收入进行合理调节，减小企业内部竞争力，依法完善劳动规章，如招聘、劳动用工、休假几劳动争议处理等制度，其中，争议制度完善，应建立调解委员会，让具有经验人员进行领导，并充分发挥工

会的作用，并健全劳动部门仲裁、基层调解及法院裁决的协调共管的组织网络，有效解决企业与员工间的劳动关系问题。国家还应建立劳动保障监察部门，对企业协商及合同制度状况给予监督检查，确保劳动关系、检查及福利保障等方面政策实施，还应加强执法队伍完善，提高有关劳动执法人员综合素质提高，为劳动关系管理检查提供重要保障。

4结束语

市场经济深入发展下，企业不仅经营管理方式发生了变化，劳动关系也发生了改变，劳动关系变得更为复杂多变，运用合理的管理方法，构建和谐的企业劳动关系成为企业发展急需解决问题，尤其是伴随着知识经济的来临，人才的作用越来越重要，国有企业是国民经济主要构成，其经济地位非常重要，国有企业中的劳动关系问题也较为突出，构建和谐劳动关系，是企业稳定发展的重要保障。规范企业行为，保障劳资双方的合法权益，促进劳动关系的和谐发展，建设和谐社会，不仅是政府的目标，也是每一个社会公民和企业公民的责任和义务。由于中小企业业主是构建和谐劳动关系的关键因素。因此，我们要大力加强构建中小企业构建和谐劳动关系的力度。

参考文献：

- [1]张兆闯. 国有企业劳动关系问题浅析[j].中国市场，，（35）。
- [2]刘芳. 构建企业和谐劳动关系的若干思考[j].工会理论研究（上海工会管理职业学院学报），，（04）。
- [3]王江. 后危机时代的企业劳动关系管理研究[j].未来与发展，，（04）。
- [4]李悦. 组织创新导向的内涵及其对组织创新绩效的影响研

究[j].中国科技论坛, 2012, (11) .