

# 2023年劳动教育的论文(模板5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 劳动教育的论文篇一

摘要劳动社会学和劳动经济学的研究领域有很多共同之处，由于劳动社会学和劳动经济学分别是社会学和经济学的一个分支学科，所以二者对同一问题的研究视角有所不同。本文先介绍了劳动社会学和劳动经济学的学术定义和研究范畴，然后从人、最低工资、劳动动机三个方面阐述两个学科看问题的不同视角。

关键词劳动社会学；劳动经济学；劳动者；劳动力；最低工资；劳动动机

劳动社会学(laborsociology)是研究劳动者及其行为、劳动关系、劳动组织、劳动制度和劳动社会过程，以揭示劳动社会的结构、功能及其运动规律的一门社会学分支学科。劳动社会学的研究对象是劳动社会，也叫产业社会。

劳动社会学在美国、西欧和日本起步较早。80年代以来，中国的劳动社会学研究活跃起来，以陈达的《中国劳工问题》最为著名。劳动社会学的研究，有助于把握劳动者群体行为规律，了解劳动组织的运行规律和劳动制度的发展变迁规律，提高劳动管理的科学性，有效解决劳工问题。

劳动经济学(laboreconomics)研究活劳动这一生产要素投入的经济效益以及与此有关的社会经济问题的经济学科。其核

心是如何以最少的活劳动投入费用取得最大的经济效益，包括微观经济效益和宏观经济效益。

劳动经济学产生的社会背景是资本主义生产方式产生和发展过程中日益突出的劳工问题。我国建国后，苏联的劳动经济学传入并发展，研究内容包括劳动力再生产、劳动力的供给与需求、劳动就业、劳动力的宏观问题和微观问题、工资、劳动保险中的经济问题、劳动效率。

劳动社会学和劳动经济学联系密切，二者都研究劳动者行为、劳动组织、劳动制度等问题，但研究角度不同。下文将从人、最低工资、劳动动机三个方面说明两个学科的不同视角。

劳动社会学把人看作劳动者，关心的是劳动者行为的社会效益，主要任务在于揭示劳动者与各社会变量之间的关系，诸如职业声望对劳动者择业的影响，劳动者的心理状态对工资决策的影响，人际关系对于提高劳动生产率的作用等，其目的是使劳动社会达到最佳的运行效果。

劳动社会学把人看成“社会人”，认为人都是乐于工作的，经济报酬并不是影响劳动者工作积极性的首要因素，人们会主动承担责任。一个普通的社会人要想变成一个合格的劳动者需要进行劳动者社会化，在劳动者社会化过程中，劳动者要训练并掌握劳动技能，学习组织的劳动规范和制度，与其他劳动者建立和谐的人际关系，认同企业文化和核心价值观。劳动者社会化是一个循序渐进的过程，可以通过培训完成，其中认同企业价值观标志着劳动者社会化任务的完成。

劳动经济学把人看作劳动力，关心的是劳动者行为的经济效益，主要任务在于揭示劳动力与各经济变量之间的关系，诸如劳动力配置与流动的规律，劳动工资与劳动生产率之间的关系等，其目的通过生产要素的最合理配置获得最大的价值产出。

劳动经济学把人看成“经济人”，认为人工作的主要目的是获得经济报酬，人们喜欢逃避责任，安于现状。劳动力和资本一样被作为生产要素，对生产要素的投入是成本的一部分，企业要通过劳动力和资本的最合理配置来达到成本最小化，实现最大的价值产出。在劳动力市场上，劳动力被作为商品可以买卖，劳动力的价格就是工资，并且工资随着劳动力供求关系发生变化。

从劳动社会学的角度来看，最低工资是国家以法律形式规定的工资的最低限额，能够制止企业过分压低工资，保护劳动者合法权益，保证企业员工至少获得某一数额的工资，满足其自身及家庭成员的基本生存需要，改善员工生活，同时还具有缩小收入差距，稳定社会秩序的功能。最低工资的影响因素很多，包括本地区消费水平、物价水平、平均工资、劳动力供求状况、劳动生产率等因素，当这些因素发生变化时，最低工资标准也要相应调整。

从劳动经济学来看，实行最低工资增加了企业的生产成本，如果某部门实行了最低工资，其生产成本就会增加，劳动力需求减少，由此产生的多余劳动力增加了未实行最低工资部门的劳动力供给，从而压低未实行最低工资部门的工资，劳动力只能选择接受低工资到未实行最低工资的部门就业或者陷入失业状态。如果立法强制所有的部门都实行最低工资，那么整个社会的失业率将会上升。

由此可见，最低工资的制定需要综合考虑社会和经济两个方面，既要根据公平原则保障低收入者的生活，保护劳动者权益，又要顾及企业的成本增加和对就业产生的消极影响。

从劳动社会学的角度，人们进行劳动的动机包括社会动机、成就动机和接触动机。社会动机指劳动者希望发挥自己的价值为社会发展做出贡献，反映了劳动者希望得到社会认同的愿望。成就动机指劳动者希望在劳动过程中发挥自己的脑力和体力，运用自己的知识和技能，取得职业进步，反映了劳

劳动者自我肯定的需要。接触动机指劳动者希望参加组织活动，在劳动过程中与人合作，反映了劳动者希望得到组织所提供的保护的需

从劳动经济学的角度，人们进行劳动的动机主要是物质报酬的动机。人们从事劳动是为了获得报酬来维持自身的生存，改善自身的生活条件。物质报酬主要体现为工资、奖金、津贴等形式。报酬被雇主和雇员共同接受，作为衡量工作绩效的标准，工作绩效高则报酬高，一定程度上也反映了劳动者自我肯定的需要。另外，由于绝大多数企业中报酬的高低与职位的高低相挂钩，报酬也反映了劳动者在企业中的地位，因此追求高报酬可以作为职业进步的一个解释。

现代企业对员工的激励往往综合考虑了这几种动机，促使员工努力工作实现组织目标，例如绩效管理主要从报酬动机的角度进行激励，岗位轮换制、矩阵制组织结构则是从成就动机和接触动机起到激励作用。

## 参考文献

[1]曾湘泉. 劳动经济学[m].上海：复旦大学出版社，2003. 11.

[2]潘锦棠. 劳动社会学[m].北京：中国劳动出版社，1995. 7.

作者简介：潘玮(1987—)，中国人民大学劳动人事学院劳动与社会保障专业，已发表论文《下岗职工养老保险的问题和解决建议》、《我国大学生就业难问题的原因分析及解决对策》、《大学生如何做好自己的职业生涯规划》。

## 劳动教育的论文篇二

1. 劳动争议案件类型多样化。金融危机不仅使劳动争议案件的数量增多，同时争议案件的类型也越来越多。劳动争议案

件不仅数量越来越多，而且争议类型呈现出多样化的趋势。在过去，劳动争议案件类型主要是对用人单位除名、辞退的争议，现在主要是对违法辞退，工资、保险、福利、劳动保护等的争议，在这些案件中最多的的是劳动报酬和保险福利案件。

2. 劳动争议案件处理的缺陷显露无遗。由于我国的劳动争议仲裁制度具有繁琐的程序、环节比较多、时间比较长的缺点，同时从事劳动争议的人员不仅短缺而且大多专业化程度低，导致我国很难去处理劳动争议案件。

现在我国处于社会转型期，经济体制在进行转变（计划经济转向市场经济）；我国合同法法律不健全；我国企业的人力资源管理水平比较低；当经济发展迅速时，劳动关系问题并不会凸显出来，一旦经济发展衰退，劳动关系矛盾就会立刻凸显出来，从根本上看，企业人力资源管理存在的问题是导致企业劳动关系问题凸显的原因，主要表现在以下几个方面：

1. 企业忽视人力资源管理的重要性。通过观察我国的人力资源状况调查，能够发现在人力资源管理制度建设方面，制定企业发展战略并进行了人力资源规划的企业仅占全部企业的10.3%，在建立人力资源规划的企业中能够做到实行的企业只占其中的六分之一，而且大多企业不按照企业制定的考核制度和培训制度执行，曾经有个关于人力资源管理的调查，发现占8成的企业对工作分析、评价含义模糊不清。因为市场永远是不不断的在进行变化，企业之间的竞争也变得日益激烈，竞争的优势逐渐从降低产品的成品、提高产品的质量转变为企业人力资源的管理的人才开发。人力资源管理是提高企业竞争力和优势的源泉，离开了人力资源管理，企业的核心竞争力便会成为无本之木，无源之水，能否对企业进行有效的人力资源管理，渐渐成为评价一个企业成功的一个重要方面。经济危机后，劳动关系问题开始凸显出来，企业最大的问题就是解决人力资源管理问题，企业领导者开始重新对人力资源管理进行思考，渐渐感受到了人力资源管理的重要性。

2. 以往企业的人力资源理念大于实践。通过观察，能够发现我国虽然掌握着先进的人力资源管理理念，但是缺乏实践操作，如“中国人先进的概念能够和美国人相比，只要美国人登出了新东西，在一星期后一定能在中国的报纸上看到”、“多年来理念是满天飞，行动是地上爬”，由于我国人力资源管理方面存在以下缺点：我国对人力资源管理的分析不到位、我国没有人力资源管理说明书，导致我国无法对员工给予该应得的报酬。我国企业大多实践操作方面比较薄弱，受经济危机冲击以后大多陷入困境，不知道通过什么手段来应对危机，只能采取最简单的裁员手段，因为我国没有对人力资源管理评价的规定，导致企业中员工的质量良莠不齐，一味裁员，有可能会裁掉具备理念和实践经验的员工，降低企业的竞争力。现如今，经济开始复苏，企业出现了招人难这一现象就很好的证明了这一点，企业应该通过加强人力资源管理来解决人力资源管理存在的问题。

3. 企业人力资源管理的法律制度不完善。我国企业人力资源管理的法律制度还不是太完善，劳动争议案件没有得到很好只能累计下来，导致我国劳动争议案件出现“井喷”现象，大部分企业仍存在拖欠员工工资、超时加班、不与劳动者签订劳动就业合同等行为，当员工与企业领导者产生矛盾时，劳动者通常会选择集体罢工等不规范的做法，在一定程度上加剧了人力资源管理的困难。还有，随着《劳动合同法》法律的颁布和类似法律知识的宣传，劳动者的维权意识开始增强，也在一定程度上导致了劳动争议案件的增加。在此情况下，对企业造成了很多压力，一是来自劳动者自身维权意识的增强；二是企业受政府的监管；三是来自社会舆论的压力，企业不得不根据《劳动合同法》规定的制服来执行，加快了人力资源管理法制化的进程。

曾经有个学者说过，经济危机对于企业来说是一把双刃剑，它有好的一面，也有坏的一面。坏的一面指的是，席卷全球的经济危机，使大多企业陷入绝境，经济呈现一片萧条的景象；好的一面指的是经济危机在一定程度上是一次机遇，经济

的调整必然会使国内的资金、资源、人才进行重新配置，甚至是国际性的重新配置，其中最重要的配置就是人才的重新配置，人才的重新配置，给企业人力资源管理带来的新的契机，所以我们应该以此为契机，抓住机遇，积极的迎接挑战，通过创新提高企业人力资源管理水平，从而促进和谐的劳动关系的构建。

1. 坚持以人为本，创新人力资源管理。现代企业管理关注的是以人为本，要提升企业对员工的人文关怀。人力资源管理的精髓是以人为本，只有提高了企业的人力资源管理水平，改善了员工的工作环境，关注员工的切身利益，才能真正实现以人为本。为了提高企业的人力资源管理水平，必须要进行人力资源管理实践，主要体现在以下几个方面：

c.加强对员工的培训，让员工通过培训提高自身的素质，来增强企业的竞争力。

d.提出福利措施，调动员工的积极性。

2. 企业应抓住机遇，为发展做好人才储备。人力资源作为企业的第一资源，对企业的发展起着至关重要的作用。经济危机虽然导致大部分企业采取裁员的手段，但是也为我国企业带来了机遇，企业能够在此状况下，吸收高素质人才和紧缺人才，从而促进企业实现良好发展。企业抓住机遇主要体现在以下几个方面：

b.企业应对危机时能够培育人才，经济危机给企业带来了前所未有的困境，在面对困境时，企业员工的能力就可以显现出来。

c.企业应建立有效的激励机制，调动员工的积极性。在经济危机下，企业很容易吸收优质人才，同时也很容易流失优质人才，为了不让优质人才流失，企业应该建立有效的激励和奖励机制，调动人才的积极性，从而更好的服务于企业，企

业得以良好发展。企业在应对经济危机时，应充分抓住机遇，通过创新提高企业的人力资源管理水平，具体情况具体分析，才能构建核销的劳动关系，促进企业的又好又快发展。

大学生成才3000论文

劳动教育论文1000大学

## 劳动教育的论文篇三

劳动是什么？劳动就是锻炼！许多得同学在听到要劳动得时候可能是第一反应就是抱怨，会觉得劳动特别得累，还会占用自己得时间，又会让自己少一段休息和玩游戏的时间，其实适当的劳动不仅仅不会占用我们的时间，还会让我们更好地珍惜时间。因为适当的劳动会让我们知道工作是辛苦的，我们只有珍惜住时间好好学习，才能够让自己更好地工作，帮助自己避免以后从事更加劳累的工作，最重要的是参加劳动可以让我们得到锻炼，使得自己变得更加的强大！这就是劳动的意义。

在这一次的.校园环境打扫活动的劳动中，我们参加活动的同学都从劳动中体会到了意义，知道了劳动的不容易，之后也会更加尊重劳动。因为这个季节正好是树木长新叶子换掉旧叶子的季节，在加上风一吹，树下又会堆积起以前树叶，就会让之前的清扫白费功夫了，所以学校的保洁阿姨和大叔这段时间的工作特别的累，因此学校就组织了这次活动，让同学自己报名参与到校园的打扫中来，共同维护好校园环境，我和我的室友们就报名参与了这次的劳动，虽然最开始的时候是因为参加这个活动可以赚素拓分，但是劳动结束后的我们，才发现，原来劳动它有更大的意义，我们也完全忘却了一季最开始是为了素拓分的目的。

我们校区的面积是比较大的，校园里面种植的又是树叶比较多的樟树，所以即使这才参加活动的同学非常的多，可



是我们每个人的工作量依旧是比较大，再加上我们现在的的大学生比较缺乏锻炼，所以一次劳动下来，大家都是汗流浹背，累的要虚脱了，外面刮着大风都让自己热的要脱衣服。再看下大叔阿姨们气定神闲的样子，我就更加的羞愧了，平时没有我们的帮助，他们每天的工作了可想而知了，可是他们都适应下来了，而且还不会觉得累，可是我们每个人现在负责的地方小多了，还是这么辛苦，我就更加的羞愧了。

这次的劳动虽然累是非常的累，但是给我的反思却也是同样的多，我们身为当代的大学生，是不是真的很少劳动了呢？不要求我们会插秧割禾，可是现在的大学生恐怕让他做饭都不会了吧，平时也没有参加什么劳动吧，锻炼就更加了，所以才会在这样小的劳动中（参加的人多，所以劳动小）累的不成样子，可见我们身体体质之差了。这次的工作虽然特别的累，但是真的让我得到了锻炼，也让我意识到了劳动的重要性，我们只有多参加劳动才会在之后遇到挑战的时候，有更加强大的姿态去面对！

## 劳动教育的论文篇四

通俗来讲，劳动关系就是与各类企业、个体工商户以及事业单位等用人单位所建立的一种社会经济关系。受经济、政治、文化、宗教信仰、人文地理等因素的影响，不同时期，不同国家，不用学者对劳动关系概念的界定会出现差异。但归根结底，其概念的内涵基本上是一致的，并且在不同层面上是相互借鉴和补充的。劳动关系的主体主要有两个方面，一方面是劳动力的使用者，也就是所谓的雇主和雇主组织，那么另一方面就是劳动力的所有者，主要指个人或代表劳动者的联合组织。劳动关系是人类最基本和最重要的社会关系，它还涉及了劳动时间，劳动安全、企业的规章制度、劳动规章的处理以及劳动就业规则和员工的关系管理等方面的内容。

### (一) 劳动关系的市场化占主导地位

劳动关系市场化的主导地位是受我国经济体制和经济结构的不断变化而影响的，它主要表现为以下几个方面：一是劳动关系基本上回复到市场经济状况下劳动关系的基本形态，即其以雇用为基本形态的经济社会关系的基础是劳动关系双方利益；二是劳动关系的归属逐渐企业化；三是市场在劳动力资源配置中发挥了基础性作用；四是劳动关系逐步规范，实现法制化和契约化。

## (二) 劳动关系多元化，并呈现出复杂性和多样性的特点

我国现阶段主要的经济体制决定了劳动关系的多元化。随着市场化体制的不断变革，也使得劳动关系呈现出多样性和复杂性的特征。受各种外界因素的影响，劳动关系的复杂性和多样性主要体现在就业形式上，而劳动关系的多样性主要表现在企业所有制性质和组织形式上，那么在规范化程度上劳动关系则主要表现为多层次。

结合有关资料以及相关的数据调查，我们不难发现在劳动关系中存在的问题和不足，其主要表现为以下几个方面：

### (一) 公平合理化问题

公平是衡量和推动事物发展的标准，企业招贤纳士就要公平、公正，让求职者以及在职者心服口服，只有这样才能推动企业的发展和进步。在人力资源进行决策的过程中就涉及到了公平的合理性问题。公平的对待公司里的每一位员工可以催促其不断的奋发上进，公司决策的公平性会直接影响员工的内在情绪以及企业内部的环境。所以说，在劳动关系中，公平合理性是尤为重要的，它关系到企业运行的方方面面。所以，在人员的晋升问题上要做到公平性，不应出现走后门、以不正当的手段达到目的的行为。在招聘人员方面，要确保面试过程和最终确定人员名单的公平、公正性。最重要的就是建立公平、公正的奖惩制度并且规范人员调动制度，依据员工的个人表现能力以及工作绩效，给予合理的薪酬、奖励

以及职位升迁，这样才能提高员工工作的主动性和效率性。

## (二) 企业制度的完善化问题

企业制度是否完善是至关重要的，规范、合理、完善的公司制度可以让一个企业的理念和品牌文化深入人心。良好的企业制度可以让员工全身心的投入到工作当中去，而不至于是员工懒散、不规范。这样有利于形成良好的工作环境和氛围，充分调动员工的积极性。企业制度的完善化，不仅可以宣传企业形象，还能规范企业管理。

## (三) 企业员工隐私的保护性问题

随着社会的不断进步，人们生活品质的不断提升，隐私越来越成为人们关注的话题。在企业管理中，侵犯员工隐私是及其不道德的行为，更会对企业的劳动关系造成消极的影响。员工的隐私是不容侵犯的，然而有些企业还是会以工作为理由对员工的隐私进行侵犯，这是一种不健康的行为。另外，我国法律也明确指出了侵犯员工隐私的四种行为。所以，保护员工的隐私是企业人文主义素养的直接体现，管理者应该重视员工内在的价值追求。不要在公众场合公开谈论员工的隐私，也不要以员工的隐私作为要挟的手段而迫使其做出做公司有益的事情。

## (四) 企业员工健康的关注问题

所谓身体是革命的本钱，拥有了良好的身体状态才能更好的工作。那么，健康问题是与员工的切身利益有关的，并且会对员工的工作积极性和工作效率产生影响。一直以来，因工作环境和场所而导致员工健康和安全的的问题不断增加，所以，员工的健康问题值得企业高度关注。首先，针对员工的安全、健康问题，企业应该结合自身经营的特点，制定合理的安全和预防政策；其次应该不定期的带领员工体检，这是对员工身体健康的一种负责的体现。另外，应该完善相

关的健康安全管理制度，对员工进行相关的安全健康培训，对已发生的安全事故，进行调查，寻找原因并积极解决。

氛围，使企业更具核心竞争力。此外，还要学习借鉴其他企业的成功之处，积极推进企业健康的快速发展。

## 劳动教育的论文篇五

勤劳是我们中华民族的优良美德之一了，我们身为当代的青年大学生，就更加应该要继承好、发扬好这一美德，所以我们身为大学生就应该要积极参加劳动，只有多劳动才能够创造出更加美好的未来。我身边有不少的同学都认为我们现在还是学生，最主要的是事情是学习，搞劳动这种事情不是我们需要操心的，那些以后出来工作上班再考虑完全来得及。我并不赞同这样的观点，在平时跟这类同学接触的时候我也是这么跟他们说的，勤劳的人或许不会创造多么大的经济财富，但是在同等条件下，勤劳的那一个人绝对会生活的更好，也绝对会创造出更大的精神财富。

拿我身边每天在一块接触到的室友来说，他换下来的衣服都是堆在桶里面凑够一桶了拿到楼下的洗衣机去洗的，无论是冬天多的衣服还是夏天单薄的一两件衣服都是用洗衣机洗的，能用机器绝对不会用手洗，当然我并不是说用机器洗不好，而是我觉得有时候适当的劳动绝对是能够给我们一些锻炼的，比如以后去没有洗衣机的地方生活了呢？难道就不洗了？在这一次的体育馆打扫劳动活动中，我就发现了不少的同学都有这样的问题，因为过段时间我们体育馆要承包一个大的赛事，所以学校安排我们去打扫体育馆，将所有的座椅都给擦一遍，虽然我心里是有点抵触，但是也还能接受，毕竟可以加素拓分……我发现有很多的同学都是对这些劳动比较懈怠的，并不是因为不会做，而是觉得特别的累不愿意做，其实学校并没有强制安排我们来弄，都是自愿报名的，我觉得自己报名参与了还是要好好的做吧，这也是负责人的表现，而我们中间部分同学就因为平时很少参加劳动，所以

吃苦耐劳精神的竟然比较少算，在打扫过程中负责任的态度比较欠缺，有随便应付和偷懒的情况存在，在结束回宿舍的时候，我还听到了有同学说手脚都酸了，我们报名的人是比较多的，所以每个人其实只要弄十分钟左右就差不多了，也还是比较轻松的工作了，但是没想到会有同学到了手脚发软的地步了，这就是缺钱劳动的情况了。

我们参加劳动其实也是有不少的好处的，首先劳动可以锻炼我们的体魄，让我们变得更加健壮，再就是可以增加我们吃苦耐的精神，让我们以后上班了能够表现的更好，还有就是勤劳其实是一种好的品德，所以我们爱劳动的话，可以增加我们在别人眼中的形象，让自己能够更加受到别人的赞同。所以说，我们当代大学生，应该要多去参加劳动，比如去做一些兼职参加下实践活动什么的都可以，既能够增加自己的见识，还可以培养自己的能力。