

最新劳动教育反思论文大学生 大学生劳动教育论文(实用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

劳动教育反思论文大学生篇一

学校开设劳育课让我懂得了劳动不仅仅是为了金钱，底层的劳动者并不让人瞧不起，他们每天都付出辛勤的劳动是有价值的，理应得到我们的尊重。劳育课改变了我的劳动观念，帮我树立正确的人生观、价值观及一个人对一份工作应有的态度。劳动教育能培养一个人的基本素质培养一个人的生存本领，无论是在什么样的环境下，生存是人的第一需要，人要想活着就必须学会劳动，学会怎样干活。生物学家达尔文的进化论告诉我们适应环境者生存，不适应环境者被淘汰，要想适应环境人必须要有顽强的毅力，那股顽强的劲是从哪里来的呢？是从劳动中锻炼出来的！人必须学会吃苦，如果没有吃苦耐劳的精神将一事无成，从古自今无论哪一位取得成功的人，他都付出了辛勤的汗水，重大科技新成就的出现本身就离不开辛勤的体力劳动，所以劳育的展开是必须的。

经过劳育活动，我们有艰辛的付出，也有劳动后的回报，我们付出的是体力上的汗水，收获的是精神上的升华。欧文先生曾经说过这样一句话——“完善的新人应该是在劳动之中和为了劳动而培养起来的”，恰是劳育活动，让我对这句话有了更真切与深入的理解。劳育期间，我们每天从事的'都是整理书籍、打扫一类简单的劳动，在这些岗位做的事情都很小，也很琐碎，需要耐心和认真，可能很多同学不屑于做这样的小事，总想做一番轰轰烈烈的大事，其实做什么事都需要脚踏实地，需要把每个细节做好，没有在每件事情上的认

真负责精神，任何事情都不会办好。古话说“一屋不扫，何以扫天下”吗？我们要培养的就是这种做事情干工作的好品质。

劳育活动也让我们明白了学会劳动的重要意义。在竞争如此激烈的今天，对于我们这些在校的大学生们，独立的培养和社会的洗礼是多么的重要。在这个更新速度超快的今天，如何适应社会也是我们即将面临的问题，对于现在的我们，越早接触这个日新月异的社会，就意味着我们越能适应它，我们应该做我们力所能及的事情，由此联系到我们以后的工作，就业，对于应用型人才的我们需要靠双手来创造生活，需要靠技能来创造明天，因此更需要具有吃苦耐劳的精神，大学劳育使我体会到了工人的艰辛，社会上的压力，也让我亲身体会到了劳动的光荣感，不要像以前一样轻视劳动。劳育让我们亲身体会到了劳动的艰辛和劳动创造世界的真理，避免了我們形成好逸恶劳的坏习惯。劳育活动也同样加强了我们的劳动观念，帮助我们树立正确做人的态度。劳育还培养了我们的责任心，使我们树立了要回报社会，回报人民的人生观。它使我们认识到：职业没有高低贵贱之分。我要在自己的岗位上，兢兢业业，尽职尽责，鞠躬尽瘁，吃苦在前，享受在后，努力做一个合格的社会新人。

作为一名大学生我认为劳育活动是我们学习当中不可或缺的一部分，既能够从中得到快乐又能够从实践中获得更多的课堂上学不到的知识。这样我们岂不“何乐而不为”呢。我们的学习生活也应该像彩虹这样丰富多彩，不仅要学习，还要积极参加各类的劳动、活动。大家都知道我们的学习目的是为了服务于社会，因此我们更应该具有吃苦耐劳的习性，培养我们的动手能力，寓知识于劳动之中，多实践！我们谁都不是一座孤岛，可以与世隔绝，我们是社会中的一份子。

当今是一个多元化的社会，竞争激烈，各个招聘单位对应聘人员的要求都很高的，劳育活动恰巧给了我们一个锻炼身心的机会！一份耕耘，一份收获；一次劳动，一次成长。很感

谢学院为我们安排劳育活动，使我们得以在劳动中逐渐成长。这一阶段的劳育活动，更增加了我在以后社会竞争中的优势地位，对我以后的人生起到了一个明显的促进作用！

劳动教育反思论文大学生篇二

人权从最基本的意义上来说，就是为了让人们实现自己尊严和价值，去发挥和享受自己应该享有的权利。让人类从野蛮低级转化到文明的高级，从以前的人治人的社会发展到法治社会。在历史的进一步发展中，人权制度也在随着不断完善，现今尊重人权和保护自己合法的人权权益已经成为社会的根本目的。故此，劳动人民的权益保障是要经过劳动法律法规来实现实施的。我国第一部的劳动法是在1994年7月5日颁布的“中华人民共和国劳动法”，它的出台积极体现出了保障劳动人民的合法权益，对于我国人权的保障来说，也起到了很大的进展。

从广泛的程度来看，人权与人权保障牵连到诸多方面，比如，法律、道德等，那么我们从这里来谈一下人权与人权保障从法律的角度上相互的关系谈以下此问题。

（一）人权就是我们人类本性的要求

我们大家人人都会要求自主、自由，还会要求丰富物质与精神生活的舒畅，成为世界上最幸福的人，这些都是认得本性所决定的。因为不是一个人生活在这个世界里，人和人之间存在着复杂的人际关系和复杂的社会关系，这样人与人之间在交往的过程中，如果妨碍了自己的利益，就会产生矛盾和冲突，这时就要用法律规定权利和义务去加以改变，在人类社会一定的历史阶段，人权的保障、实现与发展，只有在法律的改变下，使这种复杂的社会关系不断的超理性与和谐。

（二）人权的本质就是人们本该享有的利益

只有靠法律来保障与维护我们大家追求的利益都和他们的利益又很的关系的（马克思）。由此可见，人们所说的人权就是要受道德支持的，在现今的生活中，人权的利益必须只有通过法律规定的权利、义务所规范的法规才可以得到保障。什么样的群体一个人，会享受到什么样的人权，那么怎样去确定与保护人权呢？那就有法律、法规做出明确的规定的并且我们还要借助于国家的意志去实现。

（三）法律是保障人权的工具

通过以上的简单分析，法律通过权利与义务的法律法规的方式去维护人与人之间的关系。人们实现对利益的向往与追求得到认可。因此说，我们所追求的人权就是法定的群里和义务。人权是通过法律来保障的，就如马克思说过的，“法典就是人民自由的圣经”这就是同一个道理。法律本着人类权利的需求而产生的，主要为人权的实现为使命。人权的保障是我们国家法律的重要事情。在现今的生活社会当中，我们的国家早就以核心宪法保障人权的体系为纲要。也可以这样认为，人权保障体系能很好地生存和发展是与法律人权离不开的，因为它是人民人权的保障书。故此，我们大家可以这样认为劳动法主要是以保障我们劳动人民人权的保障体系的子系统。

（一）劳动人民在劳动领域里的人权关系的实现过程

一般的来说，理想的人权与法定人权的实现是处在一个动荡的过程中，那么就会受到社会法律、经济等限制的。人权分为：应然权利、法定权利与实然权利三种，这三种的人权的本身也是在相互不断地变化过程中。

（二）劳动人民人权要靠法律执行的过程实现

劳动人民权利的实现需要具备四个方面才可以的。

(1) 商品市场经济的情况发展，也就是发展生产力。

(2) 文化经济的发展。是指社会经济物质发展得越快就越丰富，劳动人民的生活水平质量就会越高，同时劳动人民想要实现人权的性能就会越大。

(3) 社会法制等规章制度要点的重要性。法律是人权的主宰者，所以说我们要建立健全法律，让其保障人权的法律实施。

(4) 劳动人民人权意识的水平与发展。这也是对劳动人民来说最重要的一点。如果劳动人民不会使用自己的权利或是从不主动主张自己的权利，这种表现就是对权力的放弃，所以劳动人民要做到主动去争权利，并且提高对法律、对权力的认识，去实行民主，拿起合法的权利去维护自己的利益，为自己争取合法的权利而努力。

总之，劳动法能够在人与人之间的关系中能保障满足人们的实现，那么就标志着劳动法成功的实现了人权的保障，实现与人权的保障是互利的，两者的彻底实现是不现实的，虽然制定了法律去保护保障人权，但在现实的生活当中，要先实现人权也会遇到很多的困难与阻止，例如，公共利益上的等。但是从总的来说劳动法的实施对劳动人民的权利起到了很大的保证。随着社会的进步与经济飞速的发展，我们的劳动法也在随之不断地改善着，也在不断地适应到新的人权当中，所以，我们大家一定要相信，法律的人权保障作用一定会越来越好，劳动法也会对劳动人民的权利保障越来越完美。

劳动教育反思论文大学生篇三

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管理人才开发。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

劳动教育反思论文大学生篇四

化素质，应当积极参加劳动。_曾在八荣八耻中明确提出：以辛勤劳动为荣，以服务人民为荣。

张瑞敏曾说过：“把一件简单的事做好就是不简单，把一件平凡的事做好就是不平凡。”劳动改造人。通过这次社区服务劳动，我明白了许多道理。我想应该是我们在劳动中明白了许多平时不懂的道理。慢慢的长大了，改变自己。劳动中，我知道了许多自己的不足之处。

处于这个时代的我们，大多都是独生子女，对待一些人际关系和自我评估的方面都有所欠缺。而集体公益劳动，使我体会到了集体的力量、集体的温暖和自己的不足。也让我亲身体会到了劳动的光荣感。这些都促进了我努力改正自身错误，正确认识自己。而现在，由于一切向钱看的思想的影响，在一些人的头脑中装满了金钱的利益，干什么事都讲钱，干活不讲报酬认为是傻瓜，甚至有的“公益劳动”也变相要钱。在这种情况下，学校有意识地组织了我们去参加力所能及的公益劳动，对于抵制一切向钱看的思想腐蚀可以起到一定的作用。让我们亲身体会到了劳动的艰辛和劳动穿早世界的真理，抵制了我们轻视劳动和不劳而获的思想的侵蚀，避免了我们形成好逸恶劳的坏习惯。公益劳动也同样加强了我们的劳动观念，帮助我们树立正确的人生观、价值观。公益劳动同样培养了我们的竞争意识和开拓进取的精神。

平时，在家的时候爸爸妈妈都把我们当宝一样的伺候，这次我们算是亲身实践了，而且我们都努力的去做了。我们做了

将近半天的活，包括拖地、扫地、擦窗等。最后当事情全部完成的时候，我们松了一口气，嘴角露出一丝笑意。刚开始劳动是有点累，但很高兴，有种成就感。就像一群人坐在一起吃着你做的菜，心里会很幸福高兴。

我感触深的是万事都不是那么容易的，只有自己不断克服困难才会成功，做事要认真踏实。假如我不去认认真真地做一遍，就发现不了自己的不足。工作也一样“一分耕耘，一分收获。”

只有自己体验了才会知道。自己付出了多少，就得到多少回报。只有认真做了，才能有所得。认真学习了，会有好成绩；认真工作了，会有成果。通过自己的努力付出，不管结果如何，那个过程自己肯定是受益的。这次劳动并不是很难，想想父母每天都要工作，辛苦挣钱供我们读书，而我们只要坐在教室里学习，没有负担，我们没有理由不认真学习。

我们应该珍惜眼前的生活，想到父母小时候连吃都吃不饱，更别说读书，比起父母来，我们幸福多了。或许赚钱这么辛苦，甚至比这样更辛苦。一想到父母，我真的觉得好愧疚。因此，我在心底暗暗的下决心，以后一定要让父母过上幸福快乐的日子。让父母以我为骄傲。

从这次劳动中，我还明白了我们应该尊重和珍惜他人的劳动成果。这样的一次劳动对我的身心都起到了积极的作用，我想不管以后从事什么样的工作都得认真负责，以主人翁的态度来对待，这样所得到的和所收获的经验 and 价值是值得学习和珍藏一辈子的。

新时代大学生1500论文

大学心理结课1500论文

劳动教育反思论文大学生篇五

通俗来讲，劳动关系就是与各类企业、个体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 and 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任的体现。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。