

于劳动教育的论文 劳动教育论文大学生(通用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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

于劳动教育的论文篇一

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工

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。

于劳动教育的论文篇二

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。

于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，又会让自已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！

于劳动教育的论文篇四

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劳的精神，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。

于劳动教育的论文篇五

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

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》。