

劳动教育论文八百字 劳动教育论文论文(模板5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？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动教育论文八百字篇一

摘要：劳动用工风险存在于整体用工过程中，在人员招聘、劳动合同签署、劳动用工管理中都有可能存在风险，这些用工风险对劳动关系安全性、可靠性有着直接影响。如若避免或降低劳动用工的风险，企业可高效配置人力资源，促进劳动人员在工作岗位中主动发挥，提高企业的凝聚力、竞争力。故此，本文通过分析劳动用工风险定义，阐述劳动用工风险成因，正确理解劳动与用工风险，提出劳动合同法视角的劳动用工风险防范措施，以期为企业管理者提供重要参考依据，促进企业可持续发展。

关键词：劳动合同法；劳动用工风险；防范措施；劳动关系

为了促进企业长期稳定发展，企业需要对人力资源进行合理分配，从而确保企业劳动者积极投身工作岗位，创造最大价值。然而，企业在实行人力资源管理期间，需要与劳动者签署劳动合同，在劳动合同签署中可能存在许多风险隐患，如未能对劳动用工风险加以防范，会对人力资源管理效果带来不良影响。企业应进一步考量如何基于劳动合同法视角，科学防范劳动用工风险，推动企业长效发展。由此可见，探究劳动合同法视角的劳动用工风险具有重要的现实意义。

历史与现实原因促成当代企业劳动用工模式复杂多变，除去固定期限、无固定期限的长期用工方式，还存在劳务派遣、

非全日制用工、以完成一定工作为期限等短期用工模式[1]。现阶段，新劳动合同法日益推行，多元劳动用工模式并存，加大了企业劳动用工管理的难度，企业需要进一步加强规范自身的劳动用工行为意识。规避法律风险成为当代企业在经营管理中的重要课题。因企业外部法律环境的日益变化，亦或因企业内部未能根据相关法律要求统筹行为权利，企业法律风险加大，甚至于需要承受不良法律后果。企业与劳动者签署劳动合同，标志着劳动者成为企业的一员，双方建立劳动关系，劳动者在企业管理前提下，提供相应的有偿劳动。随着劳动合同法日益推行，劳工案件益发频繁，常见工资纠纷、补偿纠纷、社保纠纷、工伤纠纷等情况[2]。在任何企业管理中，劳动用工风险都将始终存在，随着我国法律机制的不断完善，对企业劳动用工提出了新的标准要求。企业需要高度重视劳动用工风险，深度挖掘、尽量规避各个管理环节中可能存在的风险，并采取行之有效的举措，方能保障实现企业经营建设的目标。

劳动法律机制隶属于独立的法律系统，相比于其他法律制度，劳动法律机制更加复杂多变。目前，劳动法律法规在基于劳动法、劳动合同法、主要司法解释的框架下，还拥有许多法律制度、解释与批复，如若立足于保障法的视角进行分析，其难度进一步增加[3]。根本原因是劳动用工环境处于不断变化之中，在一定程度上对劳动用工提出新的要求标准。

劳动合同法对新的劳动用工格局的出现具有重要影响。新劳动合同法的推行，进一步提高了劳动人员的法律地位，以往的劳动用工格局受到影响，固有的劳动用工思想受到冲击。尽管新劳动合同法已经推行了一段时间，但是大多数企业在劳动用工方面，并没有转变固有的思想认识，对新形势下新的劳动关系仍旧存在认知差异，甚至于忽略劳动用工风险，这将对企业管理造成不可预测的恶劣影响。

随着企业对劳动用工形式多样化的需求日益增加，目前采取劳务派遣形式的企业也越来越多。现阶段，劳务派遣尤其是

外地劳务派遣的应用频率不断增加，在现实运用中有不少具体实例。基于此，劳务派遣中保障三方管理协调、增强三方管理力度的要求显得尤为重要。用工企业虽然和被派遣劳动者不存在法律意义的劳动关系，但是不意味双方不存在权利义务的内在关系，用工企业作为实际用工单位仍要承担一定责任，这也促使企业要进一步加强对自身的风险隐患加以管控。

此外，部分劳动者虽然了解劳动法律法规，但是并未真正掌握劳动法律知识，存在对劳动法一知半解的情况。因此大多数劳动者在劳动合同管理实践中，既存在忽略劳动合同法相关流程、无法采集提供相关证据的问题，也存在过度维权、错误解读法律条款的问题。从劳动者角度看，劳动用工也面临着较高的风险隐患。

劳动用工主要指企业与劳动者在劳动合同期间，劳动者为企业提供有偿劳动。依照工作性质可以对其展开进一步分解，主要分为两个方面，一方面，以企业与劳动人员签署的劳动合同作为基础，劳动人员成为企业工作者，为其提供必要的用工；另一方面，将某种劳动协议作为基础形成用工关系，例如劳务派遣协议、非全日制用工协议等方式。劳动用工的法律关系是根据《劳动合同法》《劳动法》等法律法规建立的，不同于其他以合同法的法律机制建立的法律关系。

因此，防范劳动用工风险应基于合规性视角，企业在劳动用工方面，如若出现未能按照劳动法律机制规定的操作，容易增加劳动纠纷的发生概率[4]。引发劳动纠纷的根本原因是劳动用工风险与劳动用工管理存在不足，主要体现在法律意识淡薄、管理流程不当、工作制度不完善等。同时，在劳动用工整体过程中，劳动用工风险始终存在，不能忽视，不能逾越，需要以端正的工作态度、科学的管理理念加以对待，才能降低企业劳动用工风险，推动企业长效发展。

（一）树立牢固的风险防范意识

企业作为主要用人单位，不仅要有法律意识，深度解读劳动法律法规，还要认真梳理人员招聘、人员流动、薪酬管理、绩效考核等各方面的细节流程，严格按照劳动法律法规要求开展企业管理[6]。

企业在招聘环节发出的录用通知书被受聘人接受，符合履约条件，则录用通知书具有法律效力，企业毁约将承担相应的法律责任；劳动用工30日内必须与劳动者签署劳动合同，否则将承担支付双倍工资的法律风险，超过一年未签劳动合同更将面临视为无固定期限劳动合同的风险；企业对劳动者明确岗位职责、考核指标，这种做法是企业在实施绩效考核中杜绝劳动风险的重要保障；对重要的管理文书，例如规章制度、考勤薪酬等，企业应要求员工签收备存，这是企业履行告知义务以及确认员工认可同意的重要证据。企业只有深度了解劳动法律法规，优化劳动用工要求、工作流程管控等机制体系，确保劳动用工有法可依，才能提高企业内部的管控效果。

（三）加强劳动用工方面的检查

劳动用工检查的根本目的，是为了及时发现劳动用工风险，并应用行之有效的解决对策，避免劳动用工风险纠纷的发生，使其向规范化、标准化方向转变[7]。企业应对劳动用工情况、社会保险缴纳情况进行检查，确保劳动用工的规范性与标准化，把劳动用工管理的全面检查与重点检查相互融合，将劳动用工风险降到最低，保护劳动人员的合法权益。

（四）培养员工的法律维权意识

劳动用工风险与法律制度要求在一定程度上有着直接的关系，具有可控制性、可预测性的特点，其结果的强制性、实施性十分明显。现阶段，劳动用工纠纷事件频繁发生，国家法律有明确规定，如果企业出现无故减少劳动者劳动报酬、非法解除劳动合同等违反劳动法律规范的现象，导致劳动用工纠纷发生，需要企业自行承担有关法律责任[8]。

企业应在日常经营管理中加强对劳动者的法律维权意识的培养，提高劳动者的风险防范认知水平，如果劳动者存在对公司管理制度、管理流程的不理解，再加之对劳动法律法规错误解读，在一定情况下，劳动者很可能会采取过激的错误行为。这种情况不仅会使企业陷入劳动用工风险之中，还会损害劳动者的个人权益。因此，企业为避免或降低劳动风险，不仅要加强管理人员的劳动法律意识，也要开展劳动者日常的法律常识普及工作。

企业基于劳动合同法视角的基础，认真遵守法律相关要求进行实践操控，不能因为流程复杂繁琐就对其加以忽视，从而导致企业面临较大的劳动用工风险，也对企业劳动者造成不良影响。同时，企业还要对劳动用工风险给予高度防范，制定行之有效的应对举措，保障劳动者自身权益的同时，提高劳动者的工作积极性与工作效率，推动企业健康发展。

综上所述，企业在实施有效的经营管理期间，人力资源管理发挥着不可忽视的促进作用，为了提高人力资源管理效果，需要立足于劳动合同法视角，对劳动用工风险进行深度解读，探索劳动用工风险的成因，正确理解劳动用工风险，通过树立坚固的风险防范意识，提高对工作流程相关管理水平，加强对劳动用工方面的检查，培养企业劳动者的法律维权意识，有效规避或减少企业的劳动用工风险，推动企业可持续发展，强化人力资源利用效率，降低企业劳动用工纠纷事件的发生概率，保障社会和谐稳定。

参考文献：

[1]张媛，张帅. 基于劳动合同法视角的劳动用工风险研究[j]. 法制博览，2019（5）：226.

[2]张昀. 基于劳动合同法视角的劳动用工风险研究[j]. 法制博览，2018（21）：141.

[3]郭炜阳. 探讨劳动合同法视角下的劳动用工风险防范[j].中外企业家, 2019, 631 (5) : 243.

[5]蒋东明. 基于劳动合同法视角的劳动用工风险研究[j].法制博览, 2018 (12) : 210.

[6]惠晓凤. 探讨劳动合同法视角下的劳动用工风险防范[j].劳动保障世界, 2018 (32) : 10.

[7]廖峥. 基于劳动合同法视角下的防范和化解劳动用工风险[j].财富时代, 2019 (11) .

[8]刘飞. 刍议劳动规章的法律效力[j].职工法律天地 (下), 2017 (7) : 5.

劳动教育论文八百字篇二

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。

劳动教育论文八百字篇三

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。

劳动教育论文八百字篇四

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叨。

(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。

劳动教育论文八百字篇五

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，改善了员工的工作坏环境，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