

人力资源劳动就业培训效果的提升研究

李清清

(辽宁省凌海市人力资源和社会保障服务中心, 辽宁 凌海 121200)

【摘要】目前, 在各项社会生产和建设活动开展过程中, 人力资源发挥了非常关键的作用。其能够确保市场主体经营和管理活动的顺利有序开展, 实现经济社会的平稳运行及高质量发展。因此, 市场主体要想在激烈市场竞争过程中占据有利地位, 不断提高自身经济建设的水平及竞争优势, 一定要加强对人力资源的管理, 并做好人力资源劳动就业的培训工作, 打好人才基础, 推动自身的长远发展。为此, 针对现阶段人力资源劳动就业培训工作中存在的各类问题, 劳动就业行政组织部门和各市场主体管理者需要进行针对性的改进和提升。本文也重点围绕人力资源劳动就业培训效果的提升展开了论述。

【关键词】人力资源; 劳动就业培训; 效果; 提升策略

引言

现如今, 市场竞争日趋激烈, 无论是个人还是企事业单位, 要想实现竞争力的提升, 就必须要提高自身的综合能力。因此, 个人应该注重自身综合技能水平的提升, 单位也应该重视人力资源劳动就业培训工作的开展, 有效地提高员工的工作能力和整体素质, 确保他们能够完成各项工作, 为单位的发展创造更高水平的经济效益, 提高国民经济的建设水平。但是, 在现阶段人力资源劳动就业培训工作的开展过程中, 还存在不少的问题, 无法保证培训工作的顺利进行, 人员的工作能力和整体素养, 也很难在相应的劳动就业培训过程中实现提升。在这样的情况下, 培训指导人员一定要做好整改工作, 采取有效措施进行人力资源劳动就业培训, 全面提高劳动就业人员的能力和素质, 进而提升各项生产活动的高质量发展。

一、人力资源劳动就业培训工作的重要意义

首先, 人力资源劳动就业培训对提高员工的劳动技能和素质至关重要。通过培训, 员工可以获得新知识和新技能, 提升自身的工作能力和综合素质, 从而更好地适应不断变化的工作环境。这不仅有助于员工个人的职业发展, 同时也能为单位带来更高的生产效率和创新能力, 促进经济的发展。

其次, 有效的劳动就业培训能够促进就业机会的创造和岗位的稳定。通过培训, 单位可以提高员工的职业技能, 帮助他们更好地适应新的工作岗位, 这不仅能够降低员工流失率, 还能吸引更多的求职者, 从而为单位创造更好的引才环境。

此外, 人力资源劳动就业培训还有助于实现人力资源的优化配置。通过培训, 单位可以发掘员工的潜力和特长, 将他们安排在最适合的岗位上, 使人力资源得到最大限度的利用, 能提高单位的生产效率, 也有助于员工个人价值的实现。

最后, 劳动就业培训是增强单位竞争力和创新力的重要途径。在竞争激烈的市场环境中, 单位需要不断推陈出新, 才能在竞争中立于不败之地, 而通过培训, 单位可以提高员工的创新能力和技术水平, 激发单位的创新活力, 从而提升单位的核心竞争力。

二、人力资源劳动就业培训工作的开展现状

(一) 重视程度不高, 培训内容与市场需求不匹配

在现阶段社会生产和建设的过程中, 人力资源劳动就业培训工作的开展虽然能够为企业、单位以及员工个人的发展提供良好的保障, 加快推动生产活动的进行, 实现经济建设水平的提升, 但是就人力资源劳动就业培训工作的实际开展效果来看, 相应工作的展开并没有受到各方的重视, 无法确保培训活动的顺利进行, 难以使培训人员在培训的过程中不断地提高自身的工作能力和整体素质。在这样的背景下, 政府部门也没有为人力资源劳动就业培训工作的开展制定完善的制度和相应的政策, 难以为人力资源劳动就业培训工作提供资金上的扶持, 政府部门无法开展有效的监督和管理的工作, 人力资源劳动就业培训市场的规范性和秩序得不到保证, 容易给培训人员造成一定的影响, 也很容易出现培训质量较低的现象。

与此同时, 在现阶段人力资源劳动就业培训工

作开展的过程中还存在着培训内容与市场需求不匹配的情况。人力资源劳动就业培训的内容应该与市场需求相匹配,只有这样,才能够使培训人员提高自身的市场竞争力,但目前一些培训机构的课程设置和教学内容过于陈旧,无法满足市场的需求,培训的质量不高,这导致学员在毕业后难以找到合适的工作,阻碍了就业人员的进一步发展,也无法实现自身的长远发展,更在一定程度上影响了社会生产活动的开展。

(二) 缺乏专业的培训人员和完善的培训机制

作为开展人力资源劳动就业培训工作的主体,培训指导人员的工作能力与整体素养与培训的效果和质量之间存在十分紧密的联系,但是由于各方对人力资源劳动就业培训工作重视程度的不足,在现阶段相应工作的开展过程中也常常会面临着缺乏专业培训人员的难题。部分培训指导人员很难确保培训内容的全面和多样,培训的手段也比较单一,满足不了现阶段相关人员的就业需求,培训形式主要以理论教学为主,无法使学员在接受培训的过程中取得较大进步,也难以帮助他们在此后的就业实践当中提高自身的竞争力,更无法为企业、单位等的发展提供更多优秀的人才。

不仅如此,在现阶段人力资源劳动就业培训工作开展的过程中还面临着缺乏完善培训机制的问题。完善培训机制的存在能够给培训指导人员更加明确自身的工作目的和培训路径,规范好自身的各项工作行为,学员也能够培训人员的指导和帮助下取得长足进步,但是由于培训机制的缺乏,培训人员在实际培训的过程中很难提高自身的工作积极性,无法根据不同学员的个性化需求提供个性化的就业服务和指导,致使相应的学员很难制定科学的就业方案和规划,影响就业率。

(三) 学员自身的整体素质较差

学员作为将来的就业者和劳动者,他们本身的综合素质也会给人力资源劳动就业培训工作的开展效果造成或多或少的影响。因此,在现阶段人力资源劳动就业培训工作的开展过程中,学员整体素质较差也是影响相应培训活动效果提升的重要因素。很多学员并没能自身发展的过程中树立正确的培训观念,没能意识到人力资源劳动就业培训对推动自身更好发展的重要性,在相应培训工作的开展过程中很难及时地跟上指导人员的脚步,难以全身心地投入到人力资源劳动就业培训工作当中,给后续

工作的开展造成了不小的阻碍,更制约着自身的向前发展。不仅如此,部分学员本身年龄、学历等的限制也使得他们在人力资源劳动就业培训工作的过程中面临着较大的难题,更给他们的发展造成了不小的影响。

三、提升人力资源劳动就业培训效果的有效策略

(一) 树立正确培训观念,做好培训需求的分析

要想在现阶段社会生产和建设的过程中实现人力资源劳动就业培训效果的提升,切实提高劳动者的工作能力和整体素质,使学员能够有效地提高自身的市场竞争力,为单位的持续向前发展提供更多高水平的专业人才,各方首先要提高对人力资源劳动就业培训工作的重视程度,切实认识到人力资源劳动就业培训工作开展的重要性,相关各方也要在这个过程中树立正确的培训观念,积极组织开展各项培训工作,学员也要积极主动地参与到各项培训的活动中。在这个过程中,政府部门也应该切实地发挥自身的指导作用,制定完善的就业培训指导制度,并出台相应的政策措施,对各项培训活动的开展打好制度基础,积极开展监督管理活动,有效地规范人力资源劳动就业培训的行为,实现人力资源劳动就业培训效果的强化。

与此同时,为了提升人力资源劳动就业培训的效果,劳动就业组织和各市场培训机构还需要开展培训需求的分析工作,了解学员的知识水平、技能状况、兴趣爱好等,分析行业发展趋势和市场需求,从而确定培训目标,并针对性地制定培训课程,进行岗前、岗中、定单、定向式培训,切实满足劳动者的就业和发展需求。

除此之外,在进行人力资源劳动就业培训工作时,培训指导人员还可以使劳动者加深对单位文化的了解和认识。单位文化是其发展的重要支撑,也是吸引人才的重要因素之一,因此,在人力资源劳动就业培训中,应结合单位文化开展个性化辅导,帮助学员更好地了解和融入单位,可以通过组织文化讲座、单位参观等方式,让学员了解单位的核心价值观和经营理念,提高学员对单位的认同感和归属感,从而尽快适应单位的工作环境和氛围,做好自己的本职工作。

(二) 提高师资水平,优化培训方案

师资力量是影响培训效果的重要因素之一。因此,为了有效地提升人力资源劳动就业培训的效果,应加强培训师队伍建设,提高培训指导人员的专业素质和教学水平,使他们可以不断地提高自身的

工作能力和整体素质,组织开展高质量的人力资源劳动就业培训活动,帮助学员实现更好发展。在这个过程中,管理人员可以通过定期培训、学术交流等方式,提高培训人员的工作能力和整体素质,并增加他们的实践经验,使他们可以有效地满足不同层次劳动者的发展需求。

与此同时,培训指导人员还应该在人力资源劳动就业培训工作开展的过程中实现培训方案的优化,不断提高培训的质量。第一,选择合适的培训方式与方法,这是提高培训效果的重要环节。传统的面授式培训方式虽然具有一定的效果,但难以满足不同学员的需求。因此,应采用多元化的培训方式,如在线学习、实践操作、案例分析等,以提高学员的学习兴趣和参与度。培训人员也应该根据不同的培训内容和学员特点,选择合适的教学方法,如讲解、讨论、演示等,满足不同层次劳动者的需求,有效地提升人力资源劳动就业培训的效果。第二,应用理论与实践相结合的教学策略。在培训过程中,培训人员应注重将理论知识与实际操作相结合,让学员在实践中学习和掌握知识,提高技能水平和实践能力,尽快适应实际的工作环境,有效地提升工作效率。

除此之外,培训指导人员还应该在人力资源劳动就业培训工作开展的过程中建立完善的培训效果评估与反馈机制,使自己能够通过反馈的结果来了解培训的实际情况,做好后续的整改工作,不断地优化培训的内容和方案。在进行效果评估和反馈时,培训人员可以采用问卷调查、考试成绩分析等方式,了解学员对培训内容的掌握程度和学习效果,根据结果进行改进,学员也能够通过相应的结果来认识到自身存在的不足之处,从而提高自身的培训积极性。

(三) 加大资金投入力度,建立健全培训制度

人力资源劳动就业培训工作的展开离不开资金的支持,因此,为了确保各项培训活动的顺利进行,保证培训效果的提升,劳动就业培训行政组织机构应该在人力资源劳动就业培训工作开展的过程中不断加大资金的投入力度,从而使培训指导人员能够在资金的帮助下组织开展各种各样的培训活动,劳动者也能够在这个过程中获取自己想要了解的专业知识,不断提高自身的专业技能水平和综合素质,有效地发挥自身的重要作用。

同时,为了提升人力资源劳动就业培训的效果,为企事业单位等生产和建设活动的展开提供优秀的人才,完善人力资源劳动就业培训制度的建立非常

关键。在相应完善制度建立的基础下,各培训机构能够明确自身的工作职责和具体内容,主办单位也能够制度的帮助下约束好自身的行为,并在工作开展的过程中及时地发现其中存在的漏洞,做好整改工作,进一步提升人力资源劳动就业培训的效果。

(四) 帮助劳动者强化职业生涯的管理

人力资源劳动就业培训工作开展的一个目的就在于帮助劳动者明确自身的发展方向,使他们能够在培训的过程中不断提高自身的工作能力和整体素质,从而在人才竞争市场上能够占据有利的地位,并且随着时代的不断变化而进步。因此,要想实现人力资源劳动就业培训效果的提升,培训指导人员还应该在具体培训工作开展的过程中帮助学员们强化职业生涯的管理,不仅要重视劳动者能力和素养的提升,更要学会挖掘他们的工作潜能,积极开展岗位轮换活动,使劳动者可以在相应活动开展的过程中拓宽自己的职业发展领域,做好自身职业生涯的管理工作,使自己能够胜任更多类型的工作,实现更加长远的发展。

总结

综上所述,提升人力资源劳动就业培训效果需要从多个方面入手,包括深入分析培训需求、制定针对性培训课程、选择合适的培训方式与方法、注重理论与实践结合、加强师资队伍建设和改革学员选拔与招生标准、建立完善的评估与反馈机制以及结合单位文化开展个性化辅导等。只有这样,才能真正提高人力资源劳动就业培训的效果,促进劳动者素质的提升和就业创业的成功。

参考文献:

- [1] 王子涵. 人力资源劳动就业培训效果的提升研究[J]. 中国就业, 2023(09):38-40.
- [2] 侯岩峰. 人力资源管理中劳动就业培训效果的提升策略分析[J]. 活力, 2023(12):97-99.
- [3] 薛静. 人力资源劳动就业培训效果的提升策略分析[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(21):148-150.
- [4] 高平顺. 探究人力资源劳动就业培训效果的提高[J]. 商讯, 2019(20):194.
- [5] 胡艳霞. 论人力资源劳动就业培训效果的提高[J]. 审计与理财, 2016(05):57-58.
- [6] 李丹. 关于人力资源劳动就业培训工作的思考[J]. 企业科技与发展, 2020(04):178-179.