

Discussion on the Role of Training Project Management Personnel in the Transformation of Training Achievements

Lan Wang

Beijing Business School, Beijing, 102209, China

Abstract

With the continuous development of society, China's demand and requirements for various types of talents have increased, which is both an opportunity and a challenge for talent cultivation in universities, so more energy and time should be invested in talent cultivation. At the same time, based on the current training situation, actively carry out various training projects, position the role of training project managers in the transformation of training results, so that project training can play a positive role in talent cultivation and promote the transformation of training project results. Based on this, this paper analyzes the relevant concepts of training project managers from the perspective of commercial schools, and on this basis, analyzes the role of training project managers in the transformation of training outcomes, in order to provide some reference for relevant fields.

Keywords

training projects; management personnel; training results; transformation; role

浅谈培训项目管理人员在培训成果转化中的角色

王澜

北京商业学校, 中国·北京 102209

摘要

随着社会的不断发展, 中国对各类人才的需求与要求都有所提高, 这对广大高校的人才培养来说既是一种机遇也是一种挑战, 因而在人才培养方面就要投入更多的精力、时间。同时, 立足当前的培训现状, 积极开展各类培训项目, 定位好培训项目管理人员在培训成果转化中的角色, 从而使项目培训发挥好人才培养方面的积极作用, 促进培训项目成果的转化。基于此, 论文从商业学校的角度出发, 浅析了培训项目管理人员的相关概念, 并在此基础上分析了培训项目管理人员在培训成果转化中的角色, 以期对相关领域提供一定的借鉴。

关键词

培训项目; 管理人员; 培训成果; 转化; 角色

1 引言

从企业的角度上来说, 培训成果的转化就是参与培训的学员能够将培训所学到的知识与技能有效地应用到工作实践当中, 在企业发展中发挥更大的价值, 进而实现个人成绩与企业绩效的共同提升, 这也是当下企业所期望达到的最佳培训效果。从这一点上来看, 项目培训成果的转化在整个培训项目中发挥着重要作用, 因此无论是企业还是各职业院校、商业学校都应重视培训项目管理人员在培训成果转化中的角色, 通过找准角色定位来促进培训成果的有效转化, 从而使培训项目发挥出最大的价值, 为社会培养更高质量的人才。

2 培训项目管理人员的相关概念

论文所提出的培训项目管理人员指的是负责学校日常各类培训项目的组织者和管理人员, 他们的职责就是围绕一个具有明确主题的项目带领学生进行项目研究, 并能够将培训成果有效地转化为学生的实践能力, 促进学生综合能力以及职业素养的提升。就商业学校而言, 培训项目管理人员不但要具备项目管理所需的知识与技能, 还要具备良好的领导和管理技能、项目控制技能等, 此外, 还需具备一定的战略规划和管理技能、创新管理技能等^[1]。

总之, 培训项目管理人员必须具有良好的专业素质与能力才能更好地适应学校发展以及人才培养的需要。因此, 培训项目管理人员在培训过程中应认识到自身在培训成果转化中的角色, 这样才能更好地促进项目的有序推进, 进而让广大学员受益。

【作者简介】王澜(1981-), 女, 中国山东昌邑人, 硕士, 讲师, 从事企业培训、人力资源管理研究。

3 培训项目管理人员在培训成果转化中的角色分析

3.1 “教师”角色

培训管理人员是整个培训项目的组织者与实施者，这里的管理人员既可以是一个人，也可以一个团队，其在接受到培训任务后，就要按照流程开始实施项目，包括培训场地、硬件设施、学生的衣食住行安排、来访人员的接待等，其中有一项重要的环节就是培训前的交底工作，也就是培训管理人员要将培训的相关要求，包括培训目标、培训方式以及最终的考核方式等内容详细地向学员“交底”^[2]。

此外，由于项目性质、主办方要求等的不同，要想达到良好的培训效果，还需培训项目管理人员积极地与各方沟通，了解他们在培训项目上的一些具体想法。例如，送培单位如果有成果转化方面的评估需求，管理人员则应从推进方案、实施步骤以及成果转化的意义等方面向企业以及学员进行进一步的阐述和说明，让学员认识到成果转化的重要性以及具体的任务流程等，这样才能促进项目的有效推进。

由此可见，培训项目管理人员在培训成果转化中充分地扮演着“教师”的角色，要为培训的顺利开展做好充分的准备工作，还要进行具体培训的落实以及培训成果的转化、后期监督等工作，这与学校教育中“教师”的角色十分相似，特别是广大班主任教师，他们日常中不仅要完成固定的教学任务，还要做好学生的思想品德教育、安全教育、心理健康教育等。同时，还要时常地与学生家长进行沟通，每天的工作量是比较大的。所以说培训项目管理人员扮演着“教师”的角色。

那么，培训项目管理人员要想在培训成果转化中扮演好“教师”这一角色，可以从以下几点出发：

第一，明确培训项目任务，做好项目前期准备工作。要做好这项工作，需要管理人员合理规划好培训场地，检查项目实施所需的各类硬件设备，并做好学员、来访人员的接待等工作，做到事无巨细，为培训项目的开展做好铺垫。

第二，做好培训“交底”工作，既包括对企业或合作方的交底，也包括对学员的交底。对企业或合作方进行“交底”时，要充分听取企业在培训上的具体要求或建议，同时重点介绍负责本次培训项目管理人员的整体水平、项目培训方式、管理方式、预期效果等，给企业或合作方吃下“定心丸”。在对学员进行“交底”时，则要围绕项目基本要求、培训目标、开展方式、考核方式等展开论述，让学生明确自身的学习任务，更好地促进成果转化^[3]。

第三，做好项目中、后期的监督工作。培训项目中期，管理人员应采取有效措施增加学员的学习动力，后期则要对学员进行全面评估，从而预估项目成果的转化情况。

第四，做好项目后期的总结工作。培训项目结束后，项目管理人员要对整个项目进行全面的、系统的总结，并将相关材料形成纸质文件进行归档，为今后培训项目的开展提

供一定的参考依据。

3.2 “助力者”角色

“助力者”从字面意思看就是辅助他人完成一项任务、行为等的人。传统意义上的培训管理人员通常只负责教师的接待、上下课时间的安排等工作，然而随着时代的不断进步，培训项目管理人员的工作职责不单单是这些简单的工作内容，而是在培训中充分扮演“助力者”的角色，如培训前要介绍授课教师、学员，搭建起他们之间的沟通桥梁，或者是培训开始前的导入工作、课间活动的开展、课后到处、场地布置等，这些工作都能体现出项目管理人员在培训成果转化中所扮演的“助力者”角色^[4]。有了项目管理人员的有效助力，项目开展过程中的各个环节都能顺利地进行，这对于培训效果的提升以及培训成果的转化都有着积极的意义。那么，要扮演好“助力者”这一角色，项目管理人员可以从以下几点出发：

第一，培训内容导入环节。首先，为了使学员更好地进入学习状态，可以播放一些舒缓的课前音乐，促使学员尽快入座并调整状态。其次，在课程内容的导入上要尽可能地选择一些趣味性、轻松的方式，为所学知识的讲述起到一定的铺垫作用，同时可以提高话题讨论度。最后，通过现代教育手段展现课程内容，通过视觉刺激学员思维能力的进步。总之，要从各方面做好内容导入，使学员渐入佳境。

第二，丰富学员课间活动。课间是学员进行放松的时间，这期间他们能够得到有效的放松直接影响着其接下来的学习状态。所以管理人员则可以时常开发一些课间小游戏或者健身操、瑜伽等，促使学员更好地锻炼身体、振奋精神。

第三，课堂上的互动提问。项目培训过程实际是一个比较单调、枯燥的过程，培训过程中整体气氛则比较压抑，所以管理人员则可以组织一些课堂上的互动提问环节，教师要多向学员提问。同样地，学员也要积极地向教师提问，并可以围绕某个问题组成辩论小组，进行深入的探讨与研究，从而活跃课堂氛围，增强培训效果。

第四，课后总结工作。本次课程培训结束后，管理人员都应进行一次简单的小结，帮助学员进行重点学习内容的梳理，同时形成书面的总结记录，为之后培训工作的开展提供依据。

第五，培训场所的环境布置。环境在培训项目中发挥着重要作用，环境的有效分区能够为培训的顺利开展营造更加有利的学习氛围，如培训场所可以分为分享区、评比区、阅读区等，并明确不同的分区有哪些功能，让学员能够自主地进行一些学习活动，从而营造良好的交流氛围。

第六，培训过程中班级管理制度的制定。每个培训项目都包括一定数量的学员，我们可以在培训项目进行的过程中将他们视为一个班级，而一个班级想要得到有效的发展必须依靠一些管理制度的制定对其言行进行有效的约束，这样才能提高班级管理工作的效率。因此，培训过程中也应制定

更加完善的管理制度,如评比制度、作息制度、奖惩制度等,对学员的学习、发言、行为等做出更加详细的要求,进而在学员之间形成一定的良性竞争,促进培训成果的转化。

3.3 “促动师”角色

上面我们所提到的培训项目管理人员在培训中所扮演的“助力者”角色只是从形式上助力了培训成果的转化,还未能从真正意义上实现培训成果的转化。因此,项目管理人员还应扮演“促动师”的角色,促使学员将所学到的知识进行有效应用,实现成果转化。那么,要扮演好“促动师”这一角色,培训项目管理人员不仅要掌握一些基本的促动技术,还要将做好这些技术有效地运用到培训管理过程中去,这样才能进一步推动培训成果的转化。具体可以从以下几个方面出发:

第一,课后沉淀。管理人员应利用好每节课最后的5~10分钟时间带领学员进行知识要点的回顾,并以思维导图、关键词的形式呈现在本子上,同时记录个人的一些收获、感悟等。在这个过程中,管理人员应借助“聚焦式会话方式”来发挥自身“促动师”的角色,由浅入深地、从内到外地带领学员理解所学内容,帮助其;理清学习思路,并找到所学内容与实际工作、生活中的联结点,从而更好地进行知识的沉淀^[5]。

第二,阶段式“温故”。培训项目大多包含几个阶段,不同阶段有着不同的培训内容以及目标。为了让学员顺利地从一个阶段过渡到另一个阶段,管理人员可以积极带领其进行阶段式的“温故”,即在每一阶段的学习结束后,将学员分成几个小组,运用团队引导技术让各小组完成阶段性的复习。在这个过程中,小组成员需要进行知识的回顾、分析和研讨,形成完整的学习成果,然后由各组派出一名代表进行成果的交流、借鉴、学习。最后一步是将阶段性学习成果转化为培训成果,找到培训内容与现实生活之间的联系,实现学以致用。

第三,培训成果的汇报。在培训项目即将结束之前,管理人员应当按照相关单位的培训要求,组织学员进行学习心得、感悟、未来的学习计划等方面内容的总结,并将相关内容以幻灯片的形式呈现。在这个过程中,可以鼓励学员之间进行充分的交流、学习,实现思维的碰撞,从而得出一些

新想法、新思路,推进培训成果的转化进程。

第四,填写培训成果转化表。首先,在完成一项培训项目之后,项目管理人员应在学员离校前为其发放培训成果转化表,并让学员根据自身的实际情况认真填写,表格内容应尽可能地丰富,应包括其对企业经营、企业受益等方面的见解或构想等方面的内容。其次,学员完成表格填写后,管理人员应当在第一时间对其填写的内容进行有效的筛选、评估,从中找出一些具有借鉴意义和参考价值的内容。最后,管理人员与企业人力资源进行持续跟进。一方面,考察人员在企业的表现,另一方面,跟踪调研企业生产效益是否提高。之后,以此为依据对培训成果转化情况进行评估,得到更有说服力的培训成果转化报告,从而为今后的培训项目提供理论指导。

4 结语

综上所述,一个培训项目要想取得令人满意的效果背后离不开培训项目管理人员背后的付出。培训项目管理人员的综合素质在项目起着关键性的作用,其在项目开展过程中所扮演的角色以及是否承担了该角色应尽的责任都关系着项目的整体进展。因此,为了更好地实现培训效果的转化,必须充分发挥好管理人员的优势,结合时代的发展以及人才培养的目标不断地对他们进行角色的拓展,为项目的顺利实施提供强有力的保障,从根本上提高培训的质量以及培训项目的含金量,为社会培养更卓越的人才。

参考文献

- [1] 谢晓红,程晓海.浅谈培训项目管理人员在培训成果转化中的角色[J].石油教育,2015(6):3.
- [2] 朱嫣,张博雨.浅谈领导力培训项目设计中如何提升培训隐性成果[J].北京石油管理干部学院学报,2020,27(3):4.
- [3] 安德鲁·杰斐逊,罗伊·波洛克,卡尔霍恩·威克.有效推动培训成果转化:学习发展项目6D法则指导手册[M].北京:电子工业出版社,2014.
- [4] 李世龙.培训机构在培训项目实施中应扮演的三个角色[J].石油化工管理干部学院学报,2012(1):14.
- [5] 黄艳春,黄嘉佳,王晓琳,等.浅谈项目化管理在培训工作中的应用——以A企业技术中心为例[J].人力资源管理,2016(6):2.