

《绩效管理》教学大纲

课程名称：绩效管理	课程类别（必修/选修）：必修
课程英文名称：Performance Management	
总学时/周学时/学分：48/3/3	其中实验/实践学时：8
先修课程：管理学原理、组织行为学、人力资源管理、战略管理、工作分析	
后续课程支撑：薪酬管理、培训管理	
授课时间：3，1-16周，星期五1-3节	授课地点：莞城校区6-302
授课对象：2021人力资源1-2班	
开课学院：经管学院	
任课教师姓名/职称：龚志周/副教授	
<p>答疑时间、地点与方式：</p> <p>1.课堂：每次上课的课前、课间和课后进行答疑；</p> <p>2.课外：可预约到莞城校区2-310办公室进行答疑；</p> <p>3.线上：建立微信课程群，实施线上答疑。</p>	
课程考核方式：开卷（）闭卷（√）课程论文（）其它（）	
<p>使用教材：</p> <p>方振邦，《战略性绩效管理》（第6版），北京：人民大学出版社，2022。</p> <p>教学参考资料：</p> <p>1. 任康磊，绩效管理与量化考核从入门到精通。北京：人民邮电出版社，2019。</p> <p>2. (美)克里斯蒂娜·沃特克，OKR工作法：谷歌、领英等公司的高绩效秘籍。北京：中信出版社，2017。</p> <p>3. 郑指梁等，合伙人制度——有效激励而不失控制权是怎样实现的。北京：清华大学出版社，2017。</p>	

课程简介：

《绩效管理》是人力资源管理本科专业的一门专业核心必修课，主要围绕如何界定绩效，衡量绩效和促进绩效三大核心主题开展教学和研讨。本课程以绩效管理的经典理论为切入点，从关注人、事和关注短期、长期业绩四个角度出发，通过深入分析绩效计划、绩效沟通、绩效考核和绩效反馈四环节的绩效管理行为，为学生提供绩效管理领域关于定义绩效、衡量绩效和促进绩效的的前沿理论和最佳实践总结出的方法、工具和行动建议，从而提升学生在未来组织绩效管理实践工作中的核心能力，使其更好地实现组织与员工共同成长的绩效目标，营造积极向上的高绩效组织文化氛围。

课程教学目标及对毕业要求指标点的支撑：

课程教学目标	支撑毕业要求指标点	毕业要求
目标1： 了解绩效管理研究的发展历程及研究的关键问题；理解绩效、绩效管理、战略性绩效管理系统模型的核心内涵；掌握目标管理、标杆管理、KPI与OKR、平衡计分卡及合伙人制度等常用绩效管理理论和工具。	2- 3掌握人力资源管理各个职能模块的基本原理、理论和方法	2.学生能够系统掌握工商管理学科大类和人力资源管理专业所需知识
目标2： 运用所学理论，组织实施绩效计划（定义绩效），绩效辅导（促进绩效），绩效考核（衡量绩效）和绩效反馈与改进（促进绩效）的运用创新技能。	5- 3具有创新意识和解决实际问题的创新创业能力	5.学生具有创新意识并应用创新精神解决多元商业问题的能力
目标3： 掌握团队绩效管理技能，从战略高度，全面系统地分析思考绩效管理实务问题，并汇报相应解决方案。	4-3具有较强的团队协作能力	4.学生具有在多元商业环境工作中所需口头和书面沟通能力以及团队协作能力

理论教学进程表

周次	教学主题	授课教师	学时数	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	教学模式 （线上/混合式/线下）	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1-2	概论	龚志周	6	重点： 绩效和绩效管理的内涵； 难点： 绩效管理理论演变的内在逻辑。	线下	课堂讲授和小组讨论	案例分析：绩效管理中的两难问题	目标一
3-4	定义绩效的理论与工具	龚志周	6	重点： 理解目标管理理论和平衡计分卡理论的核心思想； 难点： 运用德鲁克经典三问定义组织战略性绩效管理目标，运用平衡计分卡的“平衡”思想分解组织战略性绩效管理目标 课程思政融入点： 激发学生的家国情怀。更多站在国家和组织层面定义绩效，以报效祖国，贡献社会，创造价值为己任。	线下	课堂讲授与小组讨论	案例分析：从国有企业“一利五率”经营指标体系看中国可持续性发展战略	目标一
6-7	衡量绩效理论与工具	龚志周	7	重点： 掌握KPI指标体系构建的逻辑和方法，理解OKR的工作原理； 难点： 设计KPI指标表征关键绩效，运用OKR工作法改进KPI指标体系。	线下	课堂讲授与小组讨论	期中考试 方案设计：政府绩效项目目标与指标设计	目标一

10-11	促进绩效理论与工具	龚志周	6	重点： 理解激励理论对绩效管理的启示和合伙人激励机制的核心逻辑； 难点： 针对不同组织背景和个体差异，选择有效的绩效激励手段。	线下	课堂讲授与小组讨论		目标一
12	绩效管理的组织与实施——绩效计划	龚志周	3	重点： 绩效计划的制定和修改； 难点： 绩效标准的设定。	线下	课堂讲授与小组讨论	优学院线上讨论，链接见备注	目标二
13	绩效管理的组织与实施——绩效辅导	龚志周	3	重点： 建立学习型组织的思路与方法，领导理论； 难点： 根据对象差异，灵活运用绩效沟通技能。 课程思政融入点： 培养学生主动担责的职业态度和精益求精的专业精神。主动承担绩效辅导工作，积极帮助员工成长，促进组织绩效目标达成。	线下	课堂讲授与小组讨论	优学院线上讨论，链接见备注	目标二
14-15	绩效管理的组织与实施——绩效考核与反馈	龚志周	6	重点： 绩效考核的主体、内容、方法、周期及结果运用环节的决策和操作； 难点： 绩效考核内容的确定。	线下	课堂讲授与小组讨论		目标二
16	建立可持续性发展的高绩效文化体系	龚志周	3	重点： 建立组织与员工共赢的可持续高绩效文化体系； 难点： 建立促进目标实现的伙伴关系。	线下	课堂讲授与小组讨论		目标二

合计	40					
----	----	--	--	--	--	--

备注：优学院平台课程讨论平台链接：<https://courseweb.ulearning.cn/ulearning/index.html#/course/live?courseId=51745>

实践教学进程表

周次	实验项目名称	授课教师	学时	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	项目类型（验证/综合/设计）	教学方式	支撑课程目标
5	定义绩效技能实训	龚志周	3	重点： 战略性绩效目标的确定与分解 难点： 使命及愿景提炼	综合	案例分析报告： 3-5人一组，完成案例企业的战略性绩效目标分析。	目标二 目标三
8-9	衡量绩效方案设计	龚志周	5	重点： 绩效指标的设计与测量 难点： 指标对目标的支持与平衡 课程思政融入点： 引导学生树立可持续发展理念。帮助组织建立科学公正的战略绩效衡量体系，促进组织和个人的可持续发展。	设计	方案设计报告： 3-5人一组，完成某个部门的绩效指标设计方案	目标二 目标三
合计			8				

课程考核

课程目标	支撑毕业要求指标点	评价依据及成绩比例（%）			权重（%）
		平时作业	期中考试	期末考试	
目标一	2-3	5	10	30	45
目标二	5-3	5	10	25	40
目标三	4-3	5	10	0	15
总计		15	30	55	100

备注：1) 根据《东莞理工学院考试管理规定》第十二条规定：旷课3次（或6课时）学生不得参加该课程的期终考核。2) 各项考核标准见附件所示。

大纲编写时间：2024年3月2日

系（部）审查意见：

同意

系（部）主任签名：/ 冯燕

日期：2024年3月4日

附录：各类考核评分标准表

作业评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (85-100)</i>	<i>B (75-85)</i>	<i>C (60-75)</i>	<i>D (60以下)</i>
基本概念掌握程度	概念清楚，能正确使用题目相关理论回答问题。	概念比较清楚，基本能正确使用题目相关理论回答问题。	概念基本清楚，能部分正确使用题目相关理论回答问题。	概念不太清楚，无法使用正确的理论回答问题。
作业完成态度	按时完成，书写工整、清晰，符号、单位等按规范要求执行	按时完成，书写清晰，主要符号、单位按照规范执行	按时完成，书写较为一般，部分符号、单位按照规范执行	未交作业或后期补交，不能辨识，符号、单位等不按照规范执行

实践环节评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (85-100)</i>	<i>B (75-85)</i>	<i>C (60-75)</i>	<i>D (60以下)</i>
理论依据的科学性 (权重0.3)	分析问题选用的理论依据科学合理，能多个理论角度思考分析问题。	分析问题选用的理论依据科学合理，能从单个理论角度思考分析问题。	分析问题选用的理论依据基本正取。	分析问题选用的理论依据不适当或无理论依据。
设计方案的有效性 (权重0.5)	能结合案例情景分析的问题，逻辑严密，思路清晰，设计的方案有针对性和可行性，有一定的运用创新性。	能结合案例情景分析的问题，思路清晰，设计的方案有一定的针对性和可行性。	基本能结合案例情景分析存在的问题，设计的方案针对性不强，尚有可行性。	不能结合案例具体情景分析问题，设计的方案既无针对性也无可行性或抄袭。
团队工作质量 (权重0.2)	有明晰团队角色和任务分工；团队参与性高，成员间配合默契，观点的视角多样性好。	有明晰团队角色和任务分工；团队参与性较高，成员间有一定配合，观点的视角趋同。	有团队分工，观点视角单一。	无明确分工，团队参与性低。