

# 《绩效管理》课程实践教学的反思和探索

罗婧文

(西华师范大学)

**摘要:**绩效管理是人力资源管理本科专业的主干课程之一,是一门集理论和实践于一体的应用性学科,其核心是研究现实生活中各类型组织尤其是企业的绩效管理问题。在教学中按照专业培养目标的要求,重点讲授本课程的基本理论、基本方法,并注重学生基本技能的训练和培养解决实际问题的能力。当前人力资源管理专业在《绩效管理》课程教学中一般采用的模式是“理论学习+实践训练”的模式,但存在着理论学习和实践训练结合不紧密,理论学习与实践训练“两张皮”,学生由于缺乏对案例中的情景和岗位的亲身体验,导致实训的结果并不理想。因此,为保证绩效管理实训课程的效果,提高学生的基本技能和深度技能,本文主要针对传统的绩效管理实训课程教学改革提出适当建议。

**关键词:**绩效管理;教学改革;教学方法创新

## 1、绩效管理课程实践教学存在的问题

### 1.1 理论学习和实践训练结合不紧密

由于绩效管理专业课程的理论、原理、方法,在实践教学中具有有一定技术难度或实践教学中的教学资源(如实训教材、案例)比较缺乏,加上部分高校未切实做好绩效管理课程的课程设计,包括理论与实践教学的课时分配、实践教学的内容和任务、具体的教学操作环节安排等,难以有效保证实践课程的教学质量。

### 1.2 教师缺乏实践经验,难以指导实训

部分高校教师,尤其是青年教师参与企业内部绩效考评、绩效管理的实践经验较少,由于自身经验的缺乏,不能承担起对学生该门课程的管理指导任务。具体表现情况有:第一,实训前,设计实践教学内容 and 任务时,实训内容与企业实际工作情景相差甚远;第二,实训过程中,由于缺乏对绩效管理工作的亲身体验不能对班级学生进行有针对性的实践训练,也不能进行现场答疑或指导等。

### 1.3 教学方法单一,教学效果不理想

绩效管理的课程实践实验教学主要选择的方式是案例教学方法,通过提供一些企业实施绩效考评、绩效管理的现实案例,学生通过对案例中绩效管理的实际问题进行讨论、分析的一种有效教学方法。该方法在教学之中也起到了一定的作用,但由于学生缺乏对实际工作的认知和理解,加之某些案例内容陈旧、枯燥,在实训开展过程中难以保证能正确理解案例中的实际情景,教学效果难以保证。

## 2、绩效管理教学改革的措施

### 2.1 实训内容上注重理论与实践的有机结合

绩效管理的基本理论内容包括三个部分:第一部分是绩效管理的基本理论,第二部分是绩效管理工具,包括目标绩效管理、关键绩效指标法、平衡计分卡、对标管理等,第三部分是绩效管理体系及流程,包括绩效计划、绩效实施与控制、绩效考评、绩效反馈以及绩效考核结果的运用。在开发实训内容与项目时,应将实训的内容应该与理论内容紧密结合,开发合适的实训任务。如:第二部分,我们可以设计目标绩效管理实训项目、关键绩效指标设计实训项目等;第三部分中绩效计划部分,我们可以设计绩效指标体系设计、绩效计划的制定。保证理论教学的内容与实践实训的内容紧密结合。

### 2.2 为教师搭建平台,提升实践教学能力

在校内建设中,应根据学校的具体情况,建设起人力资源管理专业的绩效管理课程实践教学平台或多功能实验室,对于那些有条件的学校还可以根据不同的课程对实验室进行适当的调整与改革。在校外实训基地的建设方面,学校应加强与当地各大企业单位的联系与交流,争取赢得更多地方企业的支持,并通过共建、合作或挂靠等方式设立有效的实训基地与人才培养基地,学校可以定期的安排教师参与到作为学生实习基地的企业中去,学习交流、参观实习,真正的接触绩效管理方面的知识,更好地了解企业人力资源管理的运行模式,增长自己的实际经验,提升实践教学能力。

### 2.3 将“情景模拟”与“任务导向”教学引入实训过程中

本文以《绩效管理》课程为研究对象,根据企事业单位对人力资源管理专业人才的需求,创设一种新型课程教学模式,其显著特点是需要大量了解和调查企事业单位绩效管理工作的实际情况,将调查到的典型案例与情景设计成工作任务,并引入到课堂教学过程中,

创设一种跟真实环境相似的逼真情境,让学生扮演此情境中的工作角色,身临其境,通过体验式的方式,探究式的学习,将理论与实际更好的融汇贯通成为更符合社会实际的高素质、高水平、高能力的新型人力资源管理专业人才。

因此,在实训项目的设计上,将每一实训从实训目的、预备知识、实训内容及题目、实训程序和步骤、实验要求、实训考核办法及参考答案6个方面进行规定和完善,实训选择的题目或案例做到:

“一题多解,举一反三”:将1个实训案例用不同的绩效考评方法来完成,实现1个案例多个绩效考评解决方案,并比较不同绩效方法的优缺点。帮助学生面对企业实际的绩效管理问题时,能考虑周全,选择和采用更合适企业实际的绩效考评方法。

“项目分类,由简到难”:将实训项目及案例分成不同难度,适合培养基本技能的初级难度的案例,适合培养深度技能的中高级难度的案例。学生掌握基础技能后再进一步掌握深度技能。

“校企合作,共研案例”:与实习基地、见习基地单位通力合作,调查和掌握企业的实际绩效问题和绩效管理工作的实际情况,将调查的情况设计成典型案例与工作任务,并引入到课堂教学过程中,使案例落地。

“个人实训项目、团队实训项目并行”,实训项目安排丰富,包括个人实训项目和团队项目两部分,团队实训项目内还可分配不同角色,既能考核学生个人能力,又能考核学生团队合作解决问题的能力,有效避免“搭便车”现象,集参与性、趣味性、合作对抗性、实践性和探索性于一体。

## 3、绩效管理教学改革的效果分析

本文针对原有的传统的实训课程教学模式进行改革,新的课程教学模式从课程定位、教学内容、教学环节和教学方法、考核方式都进行了深度思考和调整,总的来说,在改革思路,针对应用型人才培养导向,注重理论与实践的有机结合,在教学方法上,改革课堂教学模式,将教学的互动性、语言表达的生动性整合起来。教学中以任务为导向,选择和设计实际工作经常遇到的情形和情景,作为学生思考讨论和实际演练的内容,以此来有效提升学生的实际动手能力,提高学生的学习积极性和热情,满足社会用人需求。

### 参考文献:

- [1]迟媛.《绩效管理》课程实践教学模式研究[J].中国市场,2017(27):214-215.
- [2]肖克奇.小组合作学习提升就业能力探究——以绩效管理课程教学改革为例[J].中国大学生就业,2017(16):60-64.
- [3]唐建新.案例教学法在绩效管理课程中的应用[J].当代教育理论与实践,2015,7(11):81-83.
- [4]田群艳.多情景角色模拟:体验式教学在绩效管理实验教学中的探索[J].新课程研究(中旬刊),2015(05):62-63.
- [5]袁庆宏.人力资源管理教学中的组织情境营造——以“绩效管理”课程为例[J].中国大学教学,2015(02):66-69.

项目名称:基于“情景模拟”与“任务导向”的《绩效管理》课程教学改革与创新研究,教育厅文科基地项目四川教育发展研究中心,CJF19079

作者简介:罗婧文,1981年生,女,汉族,四川什邡人,讲师,研究方向:人力资源开发与配置。