

《绩效管理》课程教学大纲

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：54/3/3	其中实验/实践学时：10
先修课程：《人力资源管理》、《组织行为学》、《工作分析与设计》	
授课时间：1-18 周周一 1-4 节；1-9 周周三 1-2 节	授课地点：莞城 7-408
授课对象：2016 人力资源管理专业 1-4 班	
开课学院：经济与管理学院管理系	
任课教师姓名/职称：龚志周 副教授	
答疑时间、地点与方式：分为集体答疑与个别答疑的形式，集体答疑的时间为课前、课后，地点莞城校区 7-408，个别答疑主要通过电子邮件、QQ、微信及电话联系等方式。	
课程考核方式：开卷（）闭卷（✓）课程论文（）其它（）	
使用教材： 方振邦和唐健，战略性绩效管理。北京：中国人民大学出版社，2018。 教学参考资料： 参考书目： （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。 （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。 （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。 （4）孙科柳，华为绩效管理法。北京：电子工业出版社，2014。 期刊： 《人力资源开发与管理》、《哈佛商业评论》等 网站： 中国人力资源开发网 http://www.chinahrd.net/ 三茅人力资源网 http://www.hrloo.com/	
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的前沿理论和最佳实践总结出的方法、工具和行动建议，进而帮助其在未来工作实践中，更好地实现组织的绩效目标以及员工与组织的共同成长，营造高绩效文化氛围。	

课程教学目标 1. 理解绩效、绩效管理，以及全面绩效价值评价体系的内涵； 2. 运用目标管理理论和平衡计分卡理论，设定、分解组织目标（定义绩效）； 3. 运用成功关键分析法、标杆基准法、策略目标分解法构建组织关键绩效指标（KPI）评价体系（衡量绩效）； 4. 运用激励理论、管理沟通理论、知识管理理论，有效促进组织及个人绩效目标的达成（促进绩效）； 5. 识别组织绩效管理中的常见误区，能够分析组织在绩效计划、绩效沟通、绩效考核和绩效反馈的实施过程中的常见问题，设计出有针对性的绩效管理综合解决或优化方案，并能对组织绩效管理体系的有效性做出客观科学的评价。	本课程与学生核心能力培养之间的关联(授课对象为理工科专业学生的课程填写此栏)： ☐ 核心能力 1. ☐ 核心能力 2. ☐ 核心能力 3. ☐ 核心能力 4. ☐ 核心能力 5. ☐ 核心能力 6. ☐ 核心能力 7. ☐ 核心能力 8.
--	---

理论教学进程表

周次	教学主题	教学时长	教学的重点与难点	教学方式	作业安排
1	绩效管理绪论	4	绩效和绩效管理的内涵； 绩效管理理论演变的内在逻辑。	课堂讲授 课堂讨论	案例分析：绩效管理中的常见问题
2	定义绩效理论与工具——目标管理	4	理解目标管理理论的核心思想； 运用德鲁克经典三问定义组织战略性绩效管理目标。	课堂讲授 课堂讨论	提炼指定案例企业战略性绩效管理目标
3-4	定义绩效理论与工具——平衡计分卡	6	理解平衡计分卡理论的核心思想； 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。	课堂讲授 课堂讨论	
5-6	衡量绩效理论与工具——KPI	6	掌握 KPI 指标体系构建的逻辑和方法 设计 KPI 指标表征关键绩效。	课堂讲授 课堂讨论	
6-7	衡量绩效理论与工具——OKR	4	理解 OKR 的工作原理； 运用 OKR 工作法改进 KPI 指标体系。	课堂讲授 课堂讨论	期中大作业（期中考试）：组织绩效指标设计方案
9	促进绩效理论与工具——激励理论	2	理解激励理论对绩效管理的启示； 综合运用激励理论设计绩效激励方案	课堂讲授 课堂讨论	
9-10	促进绩效理论与工具——合伙人机制	4	理解合伙人激励机制的核心逻辑； 根据应用情景权变设计合伙人方案。	课堂讲授 课堂讨论	案例分析：合伙人制度方案
11-12	绩效管理运作实践体系——绩效计划	4	绩效计划的制定和修改； 绩效标准的确定。	课堂讲授 课堂讨论	
13	绩效管理运作实践体系——绩效辅导	2	建立学习型组织的思路与方法； 掌握绩效沟通的技能。	课堂讲授 课堂讨论	角色扮演：绩效面谈

14-16	绩效管理运作实践体系——绩效考核	6	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技能	课堂讲授 课堂讨论	案例分析：企业绩效考核方案
18	绩效管理运作实践体系——绩效改进	2	制定和实施绩效改进计划； 绩效反馈及绩效改进计划的可行性	课堂讲授 课堂讨论	
合计：		44			
实践教学进程表					
周次	实验项目名称	学时	重点与难点	项目类型（验证/综合/设计）	教学方式
3	定义绩效技能训练	2	战略性绩效目标的确定与分解	综合	小组讨论
7-8	衡量绩效方案设计	6	绩效指标的设计与测量	设计	实训
17	促进绩效技能训练	2	绩效激励、绩效辅导与沟通	综合	翻转课堂
合计：		10			
成绩评定方法及标准					
考核形式		评价标准			权重
考勤		不得无故缺席（旷课 1 次平时成绩扣 30 分，旷课 3 次及以上将取消考试资格），上课积极参与讨论及回答问题			10%
课后作业（含期中考试——方案设计大作业）		以小组或个人为单位，认真完成各模块学习结束后的设计类作业。需通过实地调研或专业数据库检索提供数据支持，并列出参考来源。小组作业还需注明各成员任务分工情况。			20%
期末考试		1. 评价标准：期末试卷参考答案及评分标准。 2. 要求：闭卷考试，不划范围，不勾重点。			70%
大纲编写时间：2019.3.7					
系（部）审查意见：					
同意遵照培养方案的学时、学分及考核方式等要求编写					
系（部）主任签名：			日期：2019 年 3 月 18 日		

