

授 课 计 划

2016— 2017学年第 2 学期

学 院： 政法学院

课程名称： 绩效管理

课程编码： 23A07013

课程类别： 专业必修课

计划学时/实际学时： 32/36 （理论：32/36 实验：0）

学 分：2

授课时间：周三5-6节{1-13周(单周)}

周五7-8节{1-13周}

授课地点：10J102

教 学 班：社保1401,社保1402

授课教师： 辛瑞萍

填报日期： 2017 年 3 月 5 日

**《绩效管理》课程授课计划**

**一、课程内容简介与教学目的**

（一）内容简介

绩效管理是面向社会保障专业学生开设的一门专业课。

绩效管理主要讲授绩效及绩效管理的基本概念、绩效管理计划、绩效管理沟通、绩效管理评价主体、方法及指标体系、绩效结果的应用、绩效薪酬等内容。课程将结合理论讲述中外各种组织的绩效管理案例及绩效管理的发展趋势。

（二）教学目的

本课程是一门理论性和实践性极强的课程。通过本课程的学习，期望学生能够对绩效管理的基本内容有基本的了解；掌握绩效管理的基本概念、理论、过程和方法，并学会运用这些理论、方法分析研究组织绩效管理中存在的问题；关注现实发生的与组织绩效管理相关的问题，以加深对课程内容的理解、提高解决实际问题的能力。

**二、课程要求及教学活动项目**

（一）课程要求

1.每位学生至少两次课堂发言或参与案例讨论；

2.理论与实践相结合，学生课外搜集案例素材。

3.角色扮演

（二）教学活动项目及学时分配

本课程共有计划学时34学时，全部为理论教学。理论教学过程中，注重学生分析问题与解决问题的能力，因此除了讲授之外，还要经常组织学生进行案例小组讨论和角色扮演活动。

**三、成绩考核**

（一）平时成绩：平时成绩主要由课堂表现(出勤、纪律、回答问题的积极性)和作业组成。其中，二者所占比例为50%、50%。

（二）期末考试成绩: 期末考试是开卷笔试。

（三）最终成绩组成说明：课程总成绩由平时成绩和期末成绩两部分组成。其中，平时成绩占40%，期末成绩占60%。

**四、教材及参考资料**

**推荐教材：**1. 赫尔曼•阿吉斯（刘昕，曹仰锋译），绩效管理，中国人民大学出版社，2013年10 月1日第3版。

**参考书目：**1.付亚和,许玉林主编，绩效管理，复旦大学出版社，2012年11月第2版第。

2.方振邦，战略性绩效管理，中国人民大学出版社，2007年6月第2版。

**五、教师联系方式及答疑要求**

联系方式：E-mail:sss\_xinrp@ujn.edu.com；手机：13969188626.

答疑时间：1、课堂随堂交流；2、课外通过网络答疑解惑。

**六、课程教学计划安排及策略**

**第1周**

学时：4

授课内容：

**引言**

一、为什么要学习绩效管理？

二、如何才能学好绩效管理这门课程？

三、绩效管理的实践现状

目的要求：让学生明白学习绩效管理的重要性。

授课方式：课堂教授。

**第一章 绩效管理概论**

一、绩效管理的定义

二、绩效管理对组织的贡献

三、糟糕的绩效管理体系给组织带来的不利或危害

四、薪酬体系的定义

五、绩效管理的目的和作用

六、理想的绩效管理体系具备的特征

七、绩效管理与其他人力资源管理和开发活动的整合。

目的要求：要求学生对于绩效管理的概貌有一个了解，具体掌握绩效管理的定义、特征，

以及对于组织的作用。

授课方式：课堂讲授为主。

其它说明：将学生进行分组，为小组讨论做好准备。

他说明：了解学生学习基础。

**第2周**

学时：2

授课内容：

**第一章 绩效管理概论**

一、绩效管理的定义

二、绩效管理对组织的贡献

三、糟糕的绩效管理体系给组织带来的不利或危害

四、薪酬体系的定义

五、绩效管理的目的和作用

六、理想的绩效管理体系具备的特征

七、绩效管理与其他人力资源管理和开发活动的整合。

目的要求：要求学生对于绩效管理的概貌有一个了解，具体掌握绩效管理的定义、特征，

以及对于组织的作用。

授课方式：课堂讲授为主。

其它说明：将学生进行分组，为小组讨论做好准备。

**第3周**

学时：4

授课内容：

**第二章 绩效管理过程**

一、前提条件

二、绩效计划

三、绩效执行

四、绩效评价

五、绩效反馈

六、绩效计划的更新和重新签订

目的要求：了解绩效管理是一个连续的过程，认识到绩效管理过程中任何一个组成部分

如果没有得到良好的执行，以及任意两个组成部分之间联系不畅或中断都会给整个

绩效管理体系带来负面影响。学会撰写职位说明书。了解绩效计划中行为和结果的

区别以及在绩效管理中二者的重要性。理解员工和管理者在绩效执行阶段、绩效评

价结果各自需要承担的责任。认识到绩效评价面谈会涉及到员工的过去、现在和未

来。了解绩效计划与绩效计划的更新和重新签订之间的相似之处。创建以结果为导

向以及以行为为导向的绩效标准。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第4周**

学时：2

授课内容：

**第三章 绩效管理与战略规划**

一、战略规划的定义和目的

二、将绩效管理与战略规划连接的过程

三、获得支持

目的要求：能够给出战略规划的定义及其总体目标。描述一项战略规划所要达到的各种

目的。了解如何制定一个组织的战略规划。完成一项环境分析。了解差距分析是如

何知道一个组织确立自己使命的。了解组织和其下属的部门或业务单元的使命、愿

景、目标以及战略之间的关系。解释为什么职位描述必须与一个组织和部门的战略

规划联系在一起的。理解战略规划是如何决定一个组织在设计绩效管理体系时所作

出的各种相关选择的。解释对战略问题的考虑为什么是绩效管理体系获得支持的一

个重要步骤。

授课方式：课堂讲授。

其它说明：课堂提问。

**第5周**

学时：4

授课内容：

**第三章 绩效管理与战略规划**

一、战略规划的定义和目的

二、将绩效管理与战略规划连接的过程

三、获得支持

目的要求：能够给出战略规划的定义及其总体目标。描述一项战略规划所要达到的各种

目的。了解如何制定一个组织的战略规划。完成一项环境分析。了解差距分析是如

何知道一个组织确立自己使命的。了解组织和其下属的部门或业务单元的使命、愿

景、目标以及战略之间的关系。解释为什么职位描述必须与一个组织和部门的战略

规划联系在一起的。理解战略规划是如何决定一个组织在设计绩效管理体系时所作

出的各种相关选择的。解释对战略问题的考虑为什么是绩效管理体系获得支持的一

个重要步骤。

授课方式：课堂讲授。

其它说明：课堂提问。

**第6周**

学时：2

授课内容：

**第四章 绩效的界定及其衡量方法选择**

一、界定绩效

二、绩效的决定因素

三、绩效维度

目的要求：界定绩效是什么；理解绩效的可评估性及多维性；识别决定绩效的各种因素。

设计一套包括任务绩效和周边绩效在内的绩效管理体系。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第7周**

学时：4

授课内容：

**第四章 绩效的界定及其衡量方法选择**

一、界定绩效

二、绩效的决定因素

三、绩效维度

目的要求：界定绩效是什么；理解绩效的可评估性及多维性；识别决定绩效的各种因素。

设计一套包括任务绩效和周边绩效在内的绩效管理体系。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第五章 绩效信息的收集**

一、绩效评价表格

二、绩效评价表格的特征

三、确定总的绩效评价标准

四、绩效评价周期和绩效会议的次数

五、应该由谁来提供绩效信息

六、通过评价者培训来预防绩效评价信息的歪曲

目的要求：设计有效的绩效评价表格；基于在绩效评价表格中获得的信息确定员工的

绩效总分。确定在下属和上级管理者之间需要召开多少次会议来讨论绩效问题。知

道如何处理运用不同绩效信息来源对同一位员工进行绩效评价时可能存在的意见

分歧问题。理解导致绩效评价分数被抬高或压低的心理机制。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第8周**

学时：2

授课内容：

**第六章 绩效管理体系的实施**

一、准备

二、沟通计划

三、申诉程序

四、为获得必要的技能而开设的培训课程

五、试点测试

六、持续监控和评价

目的要求：理解在启动绩效管理体系之前，必须完成的几个关键步骤。设计一项沟通计

划。设计一套包括两个层次的申诉程序。实施一套培训课程；实施一项自我领导力

课程培训。理解在整个组织范围内实施一套绩效体系之前首先做一个试点测试的重

要性。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第9周**

学时：4

授课内容：

**第六章 绩效管理体系的实施**

一、准备

二、沟通计划

三、申诉程序

四、为获得必要的技能而开设的培训课程

五、试点测试

六、持续监控和评价

目的要求：理解在启动绩效管理体系之前，必须完成的几个关键步骤。设计一项沟通计

划。设计一套包括两个层次的申诉程序。实施一套培训课程；实施一项自我领导力

课程培训。理解在整个组织范围内实施一套绩效体系之前首先做一个试点测试的重

要性。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第七章 绩效管理与员工开发**

一、个人开发计划

二、直接上级所扮演的角色

三、360度反馈体系

目的要求：理解开发计划的重要性；描述一项开发计划所要达成的各种短期目标和长期

目标；设计一项高质量的开发计划。理解直接上级在设计和执行一项员工开发计划

时所扮演何种角色。掌握360度反馈体系的好处与坏处；对一套360度反馈体系进

行评价。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第10周**

学时：2

授课内容：

**第八章 绩效管理技能**

一、绩效辅导

二、绩效辅导风格

三、绩效辅导流程

四、绩效评价面谈

目的要求：理解绩效辅导的概念并描述其主要职能；知道管理者在进行绩效辅导的过程

中需要表现出哪些方面的行为。理解一位管理者的个性和行为偏好会影响其绩效辅

导风格；理解自己的绩效风格。描述绩效辅导的流程及其构成内容。理解绩效评价

面谈需要达到的若干目的以及绩效评价面谈的不同类型。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第11周**

学时：4

授课内容：

**第八章 绩效管理技能**

一、绩效辅导

二、绩效辅导风格

三、绩效辅导流程

四、绩效评价面谈

目的要求：理解绩效辅导的概念并描述其主要职能；知道管理者在进行绩效辅导的过程

中需要表现出哪些方面的行为。理解一位管理者的个性和行为偏好会影响其绩效辅

导风格；理解自己的绩效风格。描述绩效辅导的流程及其构成内容。理解绩效评价

面谈需要达到的若干目的以及绩效评价面谈的不同类型。

授课方式：课堂讲授为主，辅以案例小组讨论。

其它说明：学生课外积极准备案例素材。

**第九章 绩效评价方法**

一、相对评价体系

二、绝对评价体系

三、目标管理法

目的要求：对绩效评价方法有一个全面的了解，重点掌握几种常用的绩效评价方法。

授课方式：课堂教授为主，辅以案例讨论。

**第12周**

学时：2

授课内容：

**第九章 绩效评价方法**

一、相对评价体系

二、绝对评价体系

三、目标管理法

目的要求：对绩效评价方法有一个全面的了解，重点掌握几种常用的绩效评价方法。

授课方式：课堂教授为主，辅以案例讨论。

**七、我的教育哲学**

身体力行，教书育人。